

CODE OF CONDUCT

LAMMHULTS DESIGN GROUP AB

ERKLÄRUNG

Sofia Svensson
Geschäftsführerin

25th October 2018

DIESER VERHALTENSKODEX BASIERT AUF DEN FOLGENDEN INTERNATIONALEN NORMEN UND KONVENTIONEN:

- Allgemeine Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen (1948); Artikel 32 der Kinderrechtskonvention und Übereinkommen gegen Korruption
- Grundsatzkonventionen der IAO über Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Diskriminierung, Vereinigungsfreiheit und das Recht, sich zu organisieren (Nummern 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 und 182)
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gemäß IAO 170, IAO 155 sowie weiteren Arbeitsschutzgesetzgebungen und Umweltschutzbestimmungen des Landes, in dem sich der Standort befindet
- Zehn Grundsätze des Global Compact zum Umweltschutz, Arbeitsrecht, zu Menschenrechten und zur Korruptionsbekämpfung

ZWECK DES VERHALTENSKODEX

Der Verhaltenskodex des Lammhults Design Group (LDG) definiert unsere Erwartungen an das Verhalten unserer Mitarbeiter und anderer Personen, die in unserem Namen oder dem einer unserer Tochtergesellschaften in verschiedenen Situationen handeln. Durch Einhalten des Verhaltenskodex werden diejenigen, die zum ersten Mal in Kontakt zu LDG oder einer unserer Tochtergesellschaften stehen, besser verstehen können, wofür LDG steht, und sich bei uns gut aufgehoben fühlen.

VERANTWORTUNG FÜR DEN VERHALTENSKODEX

Der Kodex gilt für Vorstandsmitglieder, Mitarbeiter und alle, die in unserem Namen oder dem einer unserer Tochtergesellschaften handeln. Die Führungskräfte eines jeden Unternehmens sind dafür verantwortlich, dass die Mitarbeiter den Verhaltenskodex verstehen und dem Kodex entsprechend handeln. Verstöße gegen den Kodex werden entweder der direkten Führungskraft, dem Vorgesetzten der Führungskraft oder anonym an einen Whistleblower der LDG gemeldet. Alle Mitarbeiter müssen darüber Kenntnis haben, wie Meldungen an den Whistleblower getätigt werden. Ein Nichteinhalten des Verhaltenskodex kann als Verstoß gegen die Anstellungsbedingungen des Mitarbeiters angesehen werden. Dies kann Folgen für das Arbeitsverhältnis haben.

MENSCHENRECHTE

Die LDG achtet und fördert die Menschenrechte sowohl im eigenen Unternehmen als auch in ihrer Lieferkette. Wir stellen sicher, dass wir weder direkt noch indirekt zu Verletzungen von Menschenrechten beitragen. Das gilt für unser eigenes Unternehmen, aber auch für die Unternehmen der Lieferkette. Tochtergesellschaften tragen die Verantwortung dafür, dass die eigenen Anforderungen bezüglich der Einhaltung der Menschenrechte mindestens den Vorgaben entsprechen, die im Verhaltenskodex für Lieferanten der LDG festgelegt sind.

CHANCENGLEICHHEIT, GLEICHBERECHTIGUNG UND VIELFALT

Die Nachhaltigkeitsrichtlinie und der Verhaltenskodex von LDG legen unsere Nulltoleranz gegenüber Diskriminierung fest. In keiner Form tolerieren wir Diskriminierung oder Belästigungen. Die Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, respektvoll miteinander umzugehen und eine sichere Umgebung am Arbeitsplatz zu schaffen. Bei der LDG müssen Arbeitsbedingungen, Rechte, Gehaltsabrechnungen und Entwicklungsmöglichkeiten dem Grundsatz der Gleichbehandlung entsprechen. Die Rekrutierungsprozesse müssen auf Grundlage von Kompetenz und Eignung für die jeweilige Aufgabe durchgeführt werden.

CODE OF CONDUCT

LAMMHULTS DESIGN GROUP AB

ERKLÄRUNG

Sofia Svensson
Geschäftsführerin

25th October 2018

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Die LDG strebt nach einem guten Arbeitsumfeld. Sie hat die Vision, schwere Arbeitsunfälle innerhalb der gesamten Unternehmensgruppe vollständig zu vermeiden. Unsere Unternehmen arbeiten systematisch daran, Krankheiten und Verletzungen der Mitarbeiter zu vermeiden.

UNTERNEHMENSETHIK, KORRUPTIONS-VERMEIDUNG UND BESTECHUNG

LDG akzeptiert und praktiziert keine Bestechungen und unlauteren oder wettbewerbswidrigen Vereinbarungen. LDG hält sich an Gesetze, Vorschriften, Vereinbarungen und anerkannte Standards, die für die Märkte gelten, in denen wir tätig sind. LDG wird die in diesem Verhaltenskodex definierten Richtlinien auch auf Märkten beibehalten, auf denen Verstöße gegen die Ethik nicht eindeutig außerhalb der geltenden Gesetzgebung liegen. LDG akzeptiert keine Form der Korruption. Als Korruption gilt hier, wenn eine Person ihre Position nutzt, um einen unangemessenen Vorteil für den eigenen oder fremden Gewinn zu erlangen.

Akzeptiert werden lediglich bestimmte Vorteile wie alltägliche Mahlzeiten auf der Arbeit sowie kleine Proben oder Waren ohne großen Marktwert. Damit diese Vorteile als akzeptabel gelten, müssen sie offen und transparent dargelegt und vom direkten Vorgesetzten genehmigt werden. Vorteile sind an eine Funktion zu richten, nicht an eine Person.

Weitere Informationen über die ethischen Unternehmensgrenzen sind im Kodex des Schwedischen Instituts für Korruptionsbekämpfung über Geschenke, Belohnungen und weitere geschäftliche Vorteile aufgeführt (www.institutetmotmutor.se/english/).

INTERESSENKONFLIKTE

Alle vom Kodex betroffenen Personen gehen mit finanziellen Interessen und weiteren unternehmensexternen Aktivitäten so um, dass die Unternehmensinteressen

nicht verletzt oder als widersprüchlich empfunden werden. Zudem sind Situationen zu vermeiden, in denen tatsächliche oder vermeintliche Interessenkonflikte auftreten können. Sobald es zu einem Interessenkonflikt kommen könnte, muss die betroffene Person die Angelegenheit dem direkten Vorgesetzten oder dem Vorstand vortragen.

FAIRER WETTBEWERB

Für unsere Unternehmen ist ein wirksamer und fairer Wettbewerb die Voraussetzung für einen funktionierenden Markt. Daher vermeidet die LDG unnötigen Kontakt mit Wettbewerbern. Wenn es zu einem Kontakt mit Wettbewerbern kommt, ist dieser sorgfältig zu planen, um den Wettbewerbsvorschriften des Unternehmens zu entsprechen. Die LDG darf einen fairen Wettbewerb niemals verzerren, einschränken oder verhindern.

NEBENTÄTIGKEITEN

Aktivitäten, die nicht privaten Charakters sind, und die Mitarbeiter neben ihrer Beschäftigung bei der LDG ausüben, werden als Nebentätigkeiten definiert. Nebentätigkeiten müssen dem direkten Vorgesetzten mitgeteilt und von diesem genehmigt werden.

LIEFERANTEN UND DEREN MITARBEITER

Die LDG und ihre Tochtergesellschaften halten sich an eingegangene Vereinbarungen und Verpflichtungen. Wir streben danach, nur mit Lieferanten und Partnern zusammenzuarbeiten, die unsere Umweltschutzbestimmungen erfüllen und die unserem Verhaltenskodex für Lieferanten zustimmen bzw. die von uns festgelegten Vorgaben in ihren eigenen Verhaltenskodex aufnehmen. In den Fällen, in denen Tochtergesellschaften ihren eigenen Verhaltenskodex für Lieferanten eingeführt haben, ist der Geschäftsführer der jeweiligen Tochtergesellschaft dafür verantwortlich, dass die Vorgaben des zentralen Kodex eingehalten werden.

CODE OF CONDUCT

LAMMHULTS DESIGN GROUP AB

ERKLÄRUNG

Sofia Svensson
Geschäftsführerin

25th October 2018

INTERNE UND EXTERNE KOMMUNIKATION

Alle Personen, die für die LDG oder eine unserer Tochtergesellschaften arbeiten, gelten als Repräsentanten dieser Unternehmen. Wir erwarten daher, dass alle Mitarbeiter auf verantwortungsvolle Art und Weise und in Übereinstimmung mit dem vorliegenden Verhaltenskodex kommunizieren. Mitarbeiter, die befugt sind, gegen externe Interessengruppen vorzugehen, müssen dies in Übereinstimmung mit den Grundsätzen dieses Verhaltenskodex tun.

UMGANG MIT INFORMATIONEN UND DATEN

Die LDG stellt sicher, dass mit den persönlichen Daten aller Mitarbeiter und Kunden verantwortungsvoll und in Übereinstimmung mit den aktuell geltenden Gesetzen über die Datenverwaltung umgegangen wird. Angaben zur Preisgestaltung oder andere Informationen, die der LDG schaden könnten, unterliegen in der Regel der beruflichen Schweigepflicht, der die Mitarbeiter zustimmen müssen. Vertrauliche und sensible Informationen über das Unternehmen sind geschützt und sorgfältig aufzubewahren. Die Mitarbeiter sind für einen sicheren Umgang mit Zugangsdaten, Daten- und Arbeitsmaterialien verantwortlich. Alle Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, sorgfältig mit Informationen umzugehen, die für das Unternehmen kritisch sind.

VERSTÖSSE

Zu keinem Zeitpunkt akzeptiert die LDG Verstöße jeglicher Art. Verstöße können beispielsweise darin bestehen, ungerechtfertigte Leistungen oder Zahlungen zu erschleichen, vertrauliche oder nicht öffentliche Informationen offenzulegen, Informationen oder Daten zu vernichten, LDG oder unsere Mitarbeiter absichtlich zu beeinflussen, falsche Aussagen zu machen oder falsche Informationen zu melden.