VERHALTENSKODEX FÜR MITARBEITERE

DER FIRMA SCHULZ SPEYER BIBLIOTHEKSTECHNIK

Dieser Verhaltenskodex basiert auf den folgenden internationalen Normen und Konventionen:

- Allgemeine Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen (1948)
- Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes; Artikel 32
- Übereinkommen der Vereinten Nationen 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 der Firma Schulz Speyer Bibliothekstechnik AG (SSB) 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 zur SSB oder einer unserer Tochtergesellschaften stehen, besser verstehen können, wofür die SSB 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 Lammhults Design Group gemeldet. (whistleblower@lammhultsdesigngroup.com). Es darf keine Vergeltungsmaßnahmen oder andere negative Folgen für Personen geben, die in gutem Glauben melden. Ein Nichteinhalten des Verhaltenskodex kann als Verstoß gegen die Anstellungsbedingungen des Mitarbeiters angesehen werden. Dies kann Folgen für das Arbeitsverhältnis haben.

MENSCHENRECHTE

Die SSB 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 unserer 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 SSB festgelegt sind.

ZWANGSARBEIT / SKLAVENARBEIT

Zwangsarbeit umfasst Arbeiten, die unter Androhung einer Strafe oder sonstigen Androhungen sowie unfreiwillig ausgeführt werden. LBD setzt keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit, unfreiwillige Arbeit, unfreiwillige Vertragsarbeit oder unfreiwillige Freiheitsberaubung ein. Arbeitnehmer dürfen nicht verpflichtet sein, Geld zu hinterlegen oder ihre Ausweisdokumente an ihren Arbeitgeber abzugeben, und sie müssen das Recht haben, ihren Arbeitsvertrag mit angemessener Frist zu kündigen.

KINDERARBEIT

Der Begriff Kinderarbeit umfasst jede wirtschaftliche Tätigkeit, die von einer Person im schulpflichtigen Alter oder jünger ausgeführt wird. Personen unter 15 Jahren dürfen nur beschäftigt werden, wenn dies nach nationalem Recht zulässig ist. Es darf keine Person beschäftigt werden, die das gesetzliche Mindestalter für die Beschäftigung unterschreitet, wenn dieses Alter 15 Jahre übersteigt.

Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren dürfen keine gesundheits- oder sicherheitsgefährdenden Arbeiten,

VERHALTENSKODEX FÜR MITARBEITERE

DER FIRMA SCHULZ SPEYER BIBLIOTHEKSTECHNIK

einschließlich Nachtarbeit, ausführen, sofern sie das gesetzliche Mindestalter für eine Erwerbstätigkeit erreicht und die staatliche Schulpflicht erfüllt haben. Wird Kinderarbeit entdeckt, muss der Arbeitgeber im besten Interesse des Kindes handeln und in Absprache mit dem Kind und der Familie des Kindes angemessene und langfristige Lösungen finden.

DISKRIMINIERUNG UND VIELFALT

Die Nachhaltigkeitspolitik und Verhaltenskodex der SSB schreiben unsere Null-Toleranz gegenüber Diskriminierung oder Belästigung in irgendeiner Form vor. Unsere Mitarbeiter dürfen im Arbeitsleben nicht aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, Familienstand, sexueller Orientierung, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder politischen Organisation diskriminiert werden. Wir ergreifen Maßnahmen, um Mitarbeiter vor sexuell beleidigendem, bedrohlichem, missbräuchlichem oder ausbeuterischem Verhalten und vor Diskriminierung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus unfairen Gründen wie Ehe, Schwangerschaft, Elternschaft oder Krankheit zu schützen. Mitarbeiter haben die Verantwortung, einander mit Respekt zu behandeln und ein sicheres Umfeld am Arbeitsplatz zu schaffen.

CHANCENGLEICHHEIT UND GLEICHBERECHTIGUNG

Bei der SSB müssen Arbeitsbedingungen, Rechte, Gehaltsgestaltung und Entwicklungsmöglichkeiten die Chancengleichheit und Gleichberechtigung verschiedener Gruppen unterstützen. Alle Mitarbeiter bei der SSB mit ähnlicher Erfahrung und Qualifikation müssen für gleiche Arbeit gleiches Gehalt erhalten.

VEREINIGUNGSFREIHEIT UND KOLLEKTIV-VERHANDLUNGEN

Arbeitnehmer haben ausnahmslos das Recht, Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten und diese zu gründen sowie Tarifverhandlungen kollektiv zu führen. Die SSB darf gewählte Funktionäre in Gewerkschaften nicht diskriminieren oder daran hindern, für die Gewerkschaft zu arbeiten.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Die SSB 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. Die SSP führt ein Unfall- und Störfallregister. Alle Mitarbeiter haben Zugang zu allen notwendigen Schutzausrüstungen sowie notwendigen Hilfsmitteln. Alle Mitarbeiter sind im Arbeitsschutz geschult und regelmäßig werden Brandschutzübungen durchgeführt.

UNTERNEHMENSETHIK, KORRUPTIONS-VERMEIDUNG UND BESTECHUNG

Die SSB akzeptiert und praktiziert keine Bestechungen und unlauteren oder wettbewerbswidrigen Vereinbarungen. Die SSB hält sich an Gesetze, Vorschriften, Vereinbarungen und anerkannte Standards, die für die Märkte gelten, in denen wir tätig sind. Die SSB wird die in diesem Verhaltenskodex definierten Richtlinien auch auf Märkten beibehalten, auf denen Verstöße gegen die Ethik nicht eindeutig außerhalb der geltenden Gesetzgebung liegen. Die SSB 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/).

VERHALTENSKODEX FÜR MITARBEITERE

DER FIRMA SCHULZ SPEYER BIBLIOTHEKSTECHNIK

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 SSB unnötigen Kontakt mit Wettbewerbern. Wenn es zu einem Kontakt mit Wettbewerbern kommt, muss dieser sorgfältig geplant sein, um den Wettbewerbsvorschriften des Unternehmens zu entsprechen. Die SSB darf einen fairen Wettbewerb niemals verzerren, einschränken oder verhindern.

NEBENTÄTIGKEITEN

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

LIEFERANTEN UND DEREN MITARBEITER

Die SSB haltet 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.

INTERNE UND EXTERNE KOMMUNIKATION

Alle Personen, die für die SSB 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 SSB 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 SSB 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 SSB 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, SSB oder unsere Mitarbeiter absichtlich zu beeinflussen, falsche Aussagen zu machen oder falsche Informationen zu melden.

Mikael Stigaard Kjeldsen
CEO

DE 10.2023