



Verhaltenskodex (Code of Conduct) – Scheideler GmbH & Co. KG

- Für den internen und externen Gebrauch –

- Mitarbeiter und Lieferanten -

Vorwort

Die Scheideler GmbH & Co. KG bekennt sich zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung weltweit. Insbesondere trägt sie die im Rahmen ihrer unternehmerischen Tätigkeit Verantwortung gegenüber dem eigenen Unternehmen, gegenüber Kunden und Lieferanten in der Wertschöpfungskette und gegenüber der Umwelt sowie der Gesellschaft.

Dieser Verhaltenskodex hält als Branchenleitfaden die gemeinsame Wertebasis im Hinblick auf die soziale und gesellschaftliche Verantwortung sowie den fairen Wettbewerb und Umweltschutz fest.

Der Verhaltenskodex unterteilt sich thematisch folgende Bereiche:

1. Allgemeine Grundsätze
2. Richtlinien zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten
3. Richtlinien zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
4. Richtlinien zur Unternehmensethik
5. Richtlinien zum Umweltschutz.
6. Gestaltungsbereich, Umsetzung und Lieferanten

Der Verhaltenskodex ist ein freiwilliger Kodex. Mit seiner Unterzeichnung bekennt sich die Scheideler GmbH & Co. KG (nachfolgend „Unternehmen“) und dessen Mitarbeiter zur Einhaltung nachfolgender Grundsätze und verlangt dies ebenso von allen Geschäftspartnern.

1 Allgemeine Grundsätze

1.1 Grundverständnis

Das Unternehmen erkennt seine gesellschaftliche und soziale Verantwortung an und verpflichtet sich, in allen unternehmerischen Aktivitäten dieser Verantwortung gerecht zu werden.

1.2 Einhaltung der Gesetze

Das Unternehmen verpflichtet sich bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen, die jeweils geltenden Gesetze sowie die sonstigen maßgeblichen Bestimmungen der Länder, in denen es tätig ist, zu beachten. Geschäftspartner sind fair zu behandeln. Verträge werden eingehalten, wobei Veränderungen der Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.

1.3 Orientierung an allgemein gültigen Werten und Prinzipien

Das Unternehmen orientiert sein Handeln an allgemein gültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde und Nichtdiskriminierung.

2 Richtlinien zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten

2.1 Menschenrechte

Das Unternehmen respektiert und unterstützt die Einhaltung international anerkannter Menschenrechte. Insbesondere hält es die Menschenrechte gem. der UN-Menschenrechtscharta (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Resolution 217 A (III) der Generalversammlung vom 10.12.1948) ein.

2.2 Kinderarbeit und junge Menschenrechte

Das Unternehmen beachtet die Regelungen zum Verbot von Kinderarbeit, insbesondere das Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung aus 1973 (Übereinkommen 138 der Internationalen Arbeitsorganisation) sowie das Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit aus 1999 (Übereinkommen 182 der Internationalen Arbeitsorganisation) werden eingehalten. Sieht eine nationale Regelung betreffend Kinderarbeit strengere Maßstäbe vor, so sind diese vorrangig zu beachten.

2.3 Löhne und Sozialleistungen

Löhne und Sozialleistungen sollten konkurrenzfähig sein und in Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften des Landes stehen, auch mit denen, die sich auf Mindestlöhne, Überstundenvergütung und gesetzlich vorgeschriebene Leistungen beziehen. Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, werden entsprechend den gesetzlichen Regelungen nach Ablauf jeder Lohnperiode direkt beglichen. Überstunden werden entsprechend der vereinbarten Regelungen vergütet.

Beim Einsatz befristeter oder externer Mitarbeiter gelten die entsprechenden gesetzlichen Regelungen und Vorschriften.

2.4 Arbeitszeit

Die Arbeitszeit einschließlich Überstunden sollte mit den anwendbaren örtlichen Rechtsvorschriften übereinstimmen, die die Arbeitszeit regeln. Überstunden werden von Mitarbeitern auf freiwilliger Basis geleistet und sollten maximal 48 Stunden (in Ausnahmesituationen maximal 60 Stunden) nicht überschreiten. Zudem wird sichergestellt, dass Mitarbeiter alle sieben Tage mindestens einen freien Tag haben. Gesetze und Verordnungen zur Höchstarbeitszeit und Urlaubszeit werden eingehalten.

2.5 Moderne Sklaverei (Sklaverei, Zwangsarbeit und Menschenhandel)

Unsere Mitarbeiter führen jegliche Tätigkeiten in unserem Arbeitsumfeld freiwillig und ohne Zwang oder Androhung von Strafen durchgeführt.

Das Verbot von Zwangsarbeit jeglicher Art wird beachtet. Insbesondere das Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit aus 1930 (Übereinkommen 29 der Internationalen Arbeitsorganisation) und das Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit aus 1957 (Übereinkommen 105 der Internationalen Arbeitsorganisation) werden eingehalten.

Wir tragen somit zur vollständigen Vermeidung von Sklaverei, Zwangsarbeit Menschenhandel bei und verurteilen dies strengstens. Jegliche Form der Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich Menschenhandel, wird nicht toleriert.

2.6 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, Kommunikation

Das Unternehmen achtet das Recht auf Koalitions- und Versammlungsfreiheit ihrer Mitarbeiter im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze.

Arbeitnehmer sollten mit der Geschäftsführung offen über Arbeitsbedingungen kommunizieren können, ohne Angst vor Repressalien, Einschüchterung oder Schikanen. Arbeitnehmer sollten berechtigt sein, sich im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften des Landes frei zusammenzuschließen, Gewerkschaften beizutreten oder sich um Vertretung zu bemühen und Betriebsräten beizutreten (falls anwendbar, zählt hierzu auch die Tarifautonomie).

Einem Mitarbeiter dürfen durch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft keine Nachteile entstehen.

2.7 Belästigung und Nichtdiskriminierung

Eine Belästigung von Mitarbeitern ist strengstens untersagt. Hierzu gehört u.a. harte oder unmenschliche Behandlung wie sexuelle Belästigung, sexueller Missbrauch, körperliche Bestrafung, psychische und

physische Nötigung sowie die verbale Misshandlung. Die Androhung einer solchen Handlung wird im selben Maße untersagt und wird ebenso konsequent geahndet.

Das Unternehmen lehnt im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze jede Form von Diskriminierung ab. Dies bezieht sich insbesondere auf eine Benachteiligung von Mitarbeitern aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

3 Richtlinien zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

3.1 Gesundheitsschutz

Das Unternehmen gewährleistet Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der nationalen Bestimmungen. Das Unternehmen unterstützt eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt.

3.2 Notfallvorsorge

Durch präventive Maßnahmen werden unsere Mitarbeiter geschützt. Hierzu zählen u.a. eindeutige Arbeitsanweisungen. Technische Einrichtungen unterstützen zudem bei der Vermeidung von Arbeitsunfällen. Durch jährliches, verpflichtendes Training werden unsere Mitarbeiter regelmäßig für den Stellenwert dieser Maßnahmen sensibilisiert.

3.3 Unfall- und Störungsmanagement

Arbeitsunfälle und Störungen sollten möglichst umgehend, spätestens jedoch innerhalb von drei Werktagen gemeldet werden. Arbeitsunfälle werden an die zuständige Berufsgenossenschaft gemeldet und im Ersthelferbuch dokumentiert. Unfallmeldungen müssen den Unfallhergang, die Unfallfolge und Maßnahmen zur zukünftigen Vermeidung ähnlicher Unfälle beschreiben. Die Umsetzung erfolgt schnellstmöglich.

3.4 Arbeitsplatzergonomie

Um unsere Mitarbeiter vor Berufskrankheiten zu schützen, werden Arbeitsplätze nach gesetzlich und allgemein anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln gestaltet. Die Arbeitsleistung kann somit unfallfrei und belastungsarm erbracht werden.

3.5 Brandschutz

Der Brandschutz wird im Unternehmen gemäß den gesetzlichen Regelungen präventiv implementiert. Geschulte Brandschutzhelfer stehen für Fragen und den Brandfall zur Verfügung. Die Brandgefahr wird durch eine entsprechende Konzeptionierung der Anlagen und Einrichtungen sowieso durch regelmäßige Wartung so gering wie möglich gehalten.

3.6 Persönliche Schutzausrüstung

Die persönliche Schutzausrüstung ist ein Bestandteil des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unserer Mitarbeiter. Sie wird entsprechend zur Verfügung gestellt und ist gemäß den Anweisungen im Unternehmen zu verwenden.

3.7 Maschinensicherheit

Die Sicherheit unserer Maschinen und Anlagen wird im Rahmen der gesetzlichen Regelungen und Verordnungen umgesetzt. Entsprechende Abnahmen und Zertifizierungen unserer Maschinen und Anlagen gewährleisten die Umsetzung dieser Forderungen.

Um unseren Mitarbeitern einen sicheren Arbeitsplatz zur Verfügung stellen zu können, wird die Sicherheit unserer Arbeits- und Betriebsmittel laufend weiterentwickelt.

4 Richtlinien zur Unternehmensethik

4.1 Korruption, Erpressung und Bestechung

Das Unternehmen lehnt Korruption, Erpressung und Bestechung ab. Im Umgang mit Geschäftspartnern und staatlichen Institutionen werden die Interessen des Unternehmens und die privaten Interessen von Mitarbeitern auf beiden Seiten strikt voneinander getrennt. Entscheidungen erfolgen frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen. Das jeweils geltende Korruptionsstrafrecht ist einzuhalten. Unter anderem ist folgendes zu beachten:

Die Gewährung persönlicher Vorteile durch das Unternehmen und dessen Mitarbeiter an inländische oder ausländische Amtsträger (wie Beamte oder Mitarbeiter im öffentlichen Dienst) mit dem Ziel, Vorteile für das Unternehmen oder sich selbst oder Dritte zu erlangen, ist nicht erlaubt.

Geldwerte persönliche Vorteile als Gegenleistung für eine unlautere Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr zwischen Unternehmen dürfen weder angeboten, versprochen, gewährt noch gebilligt werden. Ebenso dürfen im Umgang mit Geschäftspartnern persönliche Vorteile von Wert für eine unlautere Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr weder gefordert noch angenommen werden. Geschäftsführung und Mitarbeiter des Unternehmens dürfen im Geschäftsverkehr keine Geschenke, Zahlungen, Einladungen oder Dienstleistungen anbieten, versprechen, fordern, gewähren oder annehmen, die mit der Absicht gewährt werden, eine Geschäftsbeziehung in unlauterer Weise zu beeinflussen oder bei denen die Gefahr besteht, die professionelle Unabhängigkeit des Geschäftspartners zu gefährden. Dies ist grundsätzlich nicht der Fall bei Geschenken und Einladungen, die sich im Rahmen geschäftsüblicher Gastfreundschaft, Sitte und Höflichkeit bewegen.

4.2 Datenschutz

Die persönlichen Daten unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner sind vertraulich. Sie werden ausschließlich für die Zwecke genutzt, zu denen sie uns zur Verfügung gestellt wurden. Bei der Verarbeitung und Speicherung werden aktuell geltende gesetzliche Vorgaben geachtet.

Weitere Informationen hierzu sind in unserer Datenschutzrichtlinie zu finden.

4.3 Finanzielle Verantwortung

Das Unternehmen ist sich seiner finanziellen Verantwortung bewusst. Finanzielle Aufzeichnungen werden demnach gemäß dem geltenden Recht und den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung erstellt. Hierzu zählt ebenso das Einhalten handels- und steuerrechtlicher Aufbewahrungsfristen.

Alle wesentlichen Geschäftsvorgänge werden nachvollziehbar und zeitnah dokumentiert. Dies umfasst sowohl interne als auch externe Berichte.

4.4 Offenlegung von Informationen

Informationen werden von uns nach den geltenden Vorschriften und üblichen Gepflogenheiten der Branche offengelegt. Diese müssen korrekt und vollständig sein, sodass der Empfänger sich ein zutreffendes Bild machen kann. Informationen, die für laufende oder zu erwartende interne oder externe Nachforschungen oder Untersuchungen benötigt werden, dürfen nicht zerstört, entfernt oder verändert werden.

4.5 Fairer Wettbewerb

Das Unternehmen achtet den fairen Wettbewerb. Daher hält es die geltenden Gesetze ein, die den Wettbewerb schützen und fördern, insbesondere die geltenden Kartellgesetze und sonstige Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs.

Im Umgang mit Wettbewerbern verbieten diese Regelungen insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen unlauter beeinflussen, Verkaufsgebiete oder Kunden rechtswidrig zuteilen oder den freien und offenen Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern. Ferner verbieten diese Regelungen unlautere Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen (Preis- und Konditionenbestimmung).

4.6 Geschäftsgeheimnisse

Das Unternehmen achtet und wahrt Betriebs-/und Geschäftsgeheimnisse anderer. Vertrauliche Informationen sowie vertrauliche Unterlagen dürfen nicht unbefugt an Dritte weitergegeben oder in sonstiger Weise zugänglich gemacht werden, es sei denn, dass hier eine Befugnis erteilt wurde, es sich um öffentlich zugängliche Informationen handelt oder eine vollziehbare Entscheidung einer Behörde oder eines Gerichts dazu zwingt.

4.7 Interessenkonflikte

Kann eine Person oder ein Unternehmen die eigene berufliche oder amtliche Funktion in einer Weise zum persönlichen oder unternehmerischen Wohl ausnutzen, entsteht ein Interessenkonflikt. Geschäftliche und private Interessen werden aus diesem Grund strikt voneinander getrennt, Entscheidungen werden auf Grundlage eines sachlichen Urteils getroffen.

Auch unsere Mitarbeiter nutzen ihre Tätigkeit nicht zur Erlangung privater Vorteile. Bei der Beauftragung von Geschäftspartnern dürfen private Interessen nicht berücksichtigt werden.

Kommt es dennoch zu einem Interessenkonflikt, so ist dieser der Geschäftsführung rechtzeitig vor Vertragsabschluss anzuzeigen.

4.8 Gefälschte Teile

Die Verwendung gefälschter Teile ist aus moralischen, qualitativen und sicherheitstechnischen Gründen strengstens untersagt. Präventiv wird dem Einbringen von gefälschten Teilen durch den Bezug unserer Rohmaterialien bei offiziellen und zertifizierten Lieferanten entgegengewirkt.

Für den unwahrscheinlichen Fall, dass Plagiate trotz Qualitätssicherungsmaßnahmen im Unternehmen auftreten sollten, werden diese umgehend isoliert. Der OEM und/oder eventuell vorhandene Strafverfolgungsbehörden werden informiert.

4.9 Geistiges Eigentum

Das geistige Eigentum von Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und weiteren Stellen wird respektiert und als ein solches anerkannt. Dies umfasst beispielsweise Erfindungen, literarische und künstlerische Werke und Muster, aber auch Software und digitale Medien.

Solches Eigentum wird nicht unberechtigt genutzt oder veröffentlicht. Dies schließt Patente und Urheberrechte explizit mit ein.

4.10 Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen

Das Unternehmen achtet alle für uns anwendbaren Einfuhr- und Ausfuhrgesetze, Sanktionen, Embargos, Exportbeschränkungen etc. und hält diese ein. Dies umfasst neben Gütern auch Software, Dienstleistungen und Technologien.

Von unseren Lieferanten fordern wir dies ebenso und überprüfen diese bei Bedarf.

4.11 Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung

Mitarbeiter dürfen durch die Meldung von Verstoß- oder Verdachtsfällen in keinem Fall negative oder repressive Maßnahmen erfahren. Jegliche vergeltende Maßnahme, ob direkt oder indirekt, gegen eine

Person, die im guten Glauben einen tatsächlichen oder vermuteten Verstoß meldet oder an einer Untersuchung teilnimmt, ist strengstens untersagt.

Der Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen und die Wahrung der Identität von Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Dritten, die bekannte oder mutmaßliche Fehlverhalten oder Verstöße melden, ist uns ein besonderes Anliegen. Richtlinien und Gesetze zum Schutz von Whistleblowern werden entsprechend geachtet und eingehalten.

4.12 Ethik-Eskalationspolitik

In unseren Verhaltensgrundsätzen für Mitarbeiter sind unsere Werte festgelegt. Diese helfen uns dabei, die Standards einzuhalten, die wir uns als Unternehmen gesetzt haben. Unsere Arbeitsweisen dienen dazu, uns zu schützen und eine Umgebung zu schaffen, in der Fairness, Integrität und Respekt die Norm sind. Es obliegt uns allen, dafür zu sorgen, dass es auch weiter so bleibt. Wir alle müssen dafür sorgen, dass unsere Werte und Arbeitsweisen erhalten und für unsere Alltagsaktivitäten relevant bleiben.

Manchmal bedeutet das, dass wir in schwierige Situationen geraten werden, in denen wir uns erheben und Verhalten oder Praktiken in Frage stellen müssen, von denen wir glauben, dass sie falsch sind. Wenn das passiert, müssen Sie unbedingt daran denken, dass das Unternehmen uns alle unterstützen wird. Es erfordert Mut, sich gegen unethische Verhaltensweisen auszusprechen. Jeder, der diesen Mut in sich findet, soll wissen, dass wir hinter ihm stehen. Mitarbeitern, die etwas zu berichten haben, steht ein klarer und vertraulicher interner Prozess zur Verfügung:

- Versuchen Sie, Vorfälle so schnell wie möglich zu melden, idealerweise bei Ihrem direkten Vorgesetzten.
- Falls Sie das Gefühl haben, dass Sie es nicht tun können, können Sie auch die Personalabteilung kontaktieren.

Wie auch immer Sie das Problem melden, wird es unverzüglich untersucht, und die mit der Untersuchung beauftragte Person wird ihr Bestes tun, um eine vertrauliche Behandlung zu gewährleisten. Ihr Anliegen wird ernst genommen und Sie werden ggf. über die ergriffenen Maßnahmen informiert. Sie müssen keine Entlassung oder Benachteiligung fürchten, weil Sie ein echtes und verständliches Anliegen in Verbindung mit Fehlverhalten am Arbeitsplatz vorbringen. Sollten Sie von jemandem unfair behandelt werden, weil Sie ein derartiges Problem melden, werden gegen diese Person Disziplinarmaßnahmen ergriffen werden.

5 Richtlinien zum Umweltschutz

5.1 Umweltschutz

Das Unternehmen ist dem Ziel des Schutzes der natürlichen Lebensgrundlagen für die heutige und künftige Generation nachhaltig verpflichtet. Gesetze und Bestimmungen, die zum Schutze der Umwelt erlassen wurden, sind zu beachten. Die explizite Umsetzung dieser Richtlinien ist im Umwelt- und Energiemanagementhandbuch zu finden.

5.2 Treibhausgasemissionen und Luftqualität

Treibhausgasemissionen und sonstige klimaschädliche Gase sollen möglichst vermieden und zukünftig laufend reduziert werden. Die Luftqualität wird im Rahmen unserer Möglichkeit erhalten, indem bei Einrichtung oder Erweiterung von Emittenten die jeweils gültigen Umweltvorschriften beachtet und eingehalten werden.

5.3 Wasserqualität und Verbrauch

Im Rahmen unserer Möglichkeiten und den gesetzlichen Regelungen halten wir den Wasserverbrauch so gering wie möglich. Gewässer und das Grundwasser werden durch unser Handeln nicht verschmutzt. Maschinen und Anlagen werden stets in einem technisch einwandfreien Zustand betrieben, um Gewässerverschmutzungen zu vermeiden.

5.4 Management nachhaltiger Ressourcen und Abfallreduzierung (Energieeffizienz)

Natürliche Ressourcen wie Wasser, Luft und Energie werden von uns durch eine sorgsame und sparsame Verwendung geschützt. Abfälle werden somit in Menge und Gefährlichkeit reduziert und Umweltschäden vermieden. Durch gezielte Maßnahmen und eine ständige Weiterentwicklung sollen die Einflüsse auf die Umwelt durch unser Handeln möglichst geringgehalten werden. Unsere Energie beziehen oder erzeugen wir zunehmend aus erneuerbaren Energiequellen.

Maschinen, Anlagen und betriebliche Einrichtungen werden gemäß den zutreffenden gesetzlichen Regelungen betrieben. Zudem wird der Verbrauch von Energie durch eine regelmäßige Überwachung verfolgt und auftretende Mängel schnellstmöglich behoben.

Wir erwarten dieses Verhalten von unseren Mitarbeitern ebenso wie von unseren Lieferanten.

5.5 Verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement

Chemikalien werden von uns verantwortungsbewusst und unter Berücksichtigung der geltenden gesetzlichen Regelungen verwendet. Hierzu gehört das zur Verfügung stellen von geeigneter persönlicher Schutzausrüstung, die korrekte und vollständige Identifikation von Chemikalien und entsprechende Arbeitsanweisungen zum Umgang mit solchen Stoffen. Unserer Mitarbeiter werden entsprechend im Umgang mit Chemikalien geschult.

6 Geltungsbereich, Umsetzung und Lieferanten

6.1 Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Niederlassungen und Geschäftseinheiten des Unternehmens.

6.2 Umsetzung und Einhaltung

Das Unternehmen wird seinen Beschäftigten die in diesem Verhaltenskodex geregelten Inhalte und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen bekannt machen. Es wird durch geeignete Maßnahmen darauf hinwirken, dass der Verhaltenskodex eingehalten wird.

6.3 Lieferanten

Das Unternehmen ist aufgefordert, die Grundsätze dieses Verhaltenskodex seinen unmittelbaren Lieferanten zu vermitteln, die Einhaltung der Inhalte bei seinen Lieferanten bestmöglich zu fördern und diese aufzufordern, den Verhaltenskodex ebenfalls zu befolgen. Das Unternehmen ist ferner aufgefordert, seinen unmittelbaren Lieferanten zu empfehlen, ihrerseits ihre Lieferanten aufzufordern, den Verhaltenskodex zu befolgen.

Borgholz, den 06.10.2021



Martin Scheideler (Geschäftsführer)