

Addtech AB

Verhaltenskodex

Alle personenbezogene Bezeichnungen im Addtech Verhaltenskodex gelten für das männliche wie für das weibliche Geschlecht.

Einleitung

Addtech ist ein Technologiehandelskonzern, der sowohl technischen wie wirtschaftlichen Mehrwert in der Wertschöpfungskette zwischen Herstellern und Kunden bietet. Der Konzern ist in ausgewählten Marktnischen für hochtechnologische Produkte und Lösungen tätig. Unsere Kunden befinden sich vor allem in der Fertigungsindustrie und im Dienstleistungsbereich. Wir haben ca. 1.600 Mitarbeiter in mehr als hundert, unter eigenem Warenzeichen tätigen Tochtergesellschaften. Basis unserer Tätigkeit ist die enge und langfristige Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferfirmen und anderen Geschäftspartnern; sie schafft vertrauensvolle und zuverlässige Partnerbeziehungen. Eine langfristige, gesunde Entwicklung ist somit die übergreifende Richtlinie unserer Tätigkeit. Neben den betriebswirtschaftlichen Anforderungen, Zielen und Richtlinien ist die Geschäftstätigkeit auch mit hohen Anforderungen an Integrität und Geschäftsmoral zu betreiben. Wir legen daher großen Wert auf professionelles, ehrliches und ethisch korrektes Handeln. Wir unterstützen den Global Compact der UNO (www.globalcompact.org) ebenso wie die Kernkonventionen der ILO (www.ilo.org) und die Richtlinien der OECD für multinationale Konzerne (www.oecd.org). Unser eigener Code of Conduct (Verhaltenskodex) basiert auf den Prinzipien der genannten Organisationen.

Der Verhaltenskodex gilt sowohl intern wie auch in unseren externen Beziehungen zu Herstellern und Dienstleistern. Wir sind bestrebt, gemeinsam mit diesen Firmen Verbesserungen zu erreichen. Langfristiges Ziel ist die Durchsetzung des Verhaltenskodex bei sämtlichen Beteiligten. Wir haben Verständnis dafür, dass dies Zeit erfordert; wir erwarten jedoch, dass diese Verbesserungen fortlaufend angestrebt werden.

Als Mindestanforderung gilt, vorhandene Gesetze und Verordnungen zu befolgen. Außerdem ist die Schaffung eigener Normen dort vonnöten, wo Gesetze und Verordnungen noch nicht den Zielen des Verhaltenskodex entsprechen. Wir erwarten von unseren externen Zulieferern und Dienstleistern, dass sie Kenntnis der betreffenden Gesetze ihres Landes haben und diese Gesetze als Mindestanforderung betrachten und befolgen.

Die Geschäftsführer der einzelnen Tochtergesellschaften des Konzerns sind verantwortlich für die Umsetzung des Verhaltenskodex in die Praxis, d. h. in die laufende Geschäftstätigkeit.

Betriebsklima

Wir wollen ein für unsere Mitarbeiter attraktiver Arbeitgeber sein. Die Tochtergesellschaften sorgen dafür, ein in physischer und sozialer Hinsicht gutes Betriebsklima für die Mitarbeiter zu schaffen; dies gilt auch für die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter. Das Verhalten des Konzerns zu seinen Mitarbeitern sowie das Verhalten der Mitarbeiter zueinander sind von Respekt und gegenseitiger Achtung geprägt; dazu gehört auch eine angemessene Einflussnahme auf Entscheidungen, welche die eigene Arbeitssituation betreffen.

Externe Zulieferer und Dienstleister müssen grundlegende Menschenrechte respektieren und ihre Mitarbeiter im Einklang mit den Kernkonventionen der ILO (www.ilo.org) behandeln.

Arbeitsbedingungen

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind ständig zu verbessern; unseren Mitarbeitern sind möglichst sichere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Als Mindestanforderung für sämtliche Tochtergesellschaften des Konzerns gilt, die jeweils geltenden Gesetze bzw. Manteltarifverträge unbedingt zu befolgen.

Externe Zulieferer und Dienstleister haben als Mindestanforderung die jeweils geltenden Gesetze und Verordnungen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen zu befolgen. Außerdem sind Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter dieser Firmen bevorzugt zu beachten; wir erwarten die Verwendung zweckdienlicher Schutzkleidung und Schutzausrüstung. Die Sicherheit von Gebäuden und Ausrüstung sowie die sichere Handhabung gefährlicher Stoffe und Abfälle müssen gewährleistet sein.

Arbeit und Löhne/Gehälter

Die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter einschl. Löhne, Gehälter und Arbeitszeiten müssen den Mindestanforderungen der jeweiligen nationalen Gesetzgebung bzw. relevanten Branchennormen unserer Standorte entsprechen.

Löhne, Gehälter und Arbeitszeiten einschl. Überstunden der Mitarbeiter externer Zulieferer und Dienstleister haben den Mindestanforderungen der jeweils nationalen Gesetze und Tarifabkommen bzw. den örtlich geltenden Normen zu entsprechen.

Gleichstellung#

Wir befürworten stetige Verbesserungen und kontinuierliche Entwicklung am Arbeitsplatz. Diese Ziele können nur verwirklicht werden, wenn den Mitarbeitern gleiche Chancen geboten werden. Daher sind wir bestrebt, den Mitarbeitern unabhängig vom Geschlecht gleiche Möglichkeiten für persönliche Entwicklung und Ausbildung sowie für Gehälter, Arbeitsinhalte und Arbeitsverhältnisse zu bieten. Vorhandenes Lohn- und Gehaltsgefälle zwischen Männern und Frauen ist abzubauen. Auch streben wir ein besseres Gleichgewicht zwischen der Anzahl männlicher und weiblicher Bewerber sowie eine gleichberechtigte Verteilung der Elternzeit an.

Diskriminierung

Wir erstreben eine Unternehmenskultur ohne Diskriminierungen. Unsere Unternehmenskultur basiert auf Verantwortlichkeit und gegenseitiger Achtung. Wir sind der Überzeugung, dass gute Ergebnisse, Zufriedenheit, Engagement und Mitwirkung durch Vielfalt und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten erreicht werden, und zwar unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer oder nationaler Zugehörigkeit, Religion, sexueller Präferenz, Behinderung oder sonstigen Unterschieden. Diskriminierung und Schikanie – in welcher Form auch immer – sind untersagt. Dies gilt sowohl für unsere Tochtergesellschaften wie auch für unsere externen Zulieferer und Dienstleister.

Zwangsarbeit

Zwangsarbeit bzw. unfreiwillige und unbezahlte Arbeit sind – in welcher Form auch immer – nicht akzeptabel. Dazu gehören auch Arbeitsverträge mit zwangsmäßigen Bedingungen sowie die Einstellung illegaler Arbeitskräfte. Auch Methoden der Begrenzung der Bewegungsfreiheit der Angestellten sowie Zwang oder Nötigung zu Überstunden sind unstatthaft. Dies gilt sowohl für unsere Tochtergesellschaften wie auch für unsere externen Zulieferer und Dienstleister.

Kinderarbeit

Die UNO-Kinderrechtskonvention, die Konvention der ILO über das Mindestarbeitsalter sowie die Konvention zum Verbot der schlimmsten Formen der Kinderarbeit sind Richtlinien für unsere gesamte Tätigkeit. Niemand darf eingestellt werden, der der Schulpflicht unterliegt bzw. der jünger als 15 Jahre ist. Falls bei einem unserer Zulieferer Kinderarbeit entdeckt wird, sind Maßnahmen zu treffen, um eine Verschlechterung der sozialen Situation des Kindes zu verhindern; falls auch nach angemessener Frist keine Verbesserung der Situation stattgefunden hat, ist die Zusammenarbeit mit diesem Zulieferer zu beenden.

Disziplinarmaßnahmen

Mitarbeiter sind mit Achtung und Rücksicht zu behandeln. Mitarbeiter dürfen nicht körperlich bestraft oder sonst wie physisch, sexuell oder psychisch bestraft, schikaniert oder gezwungen werden. Lohn- und Gehaltsabzüge dürfen nicht als Disziplinierungsmittel verwendet werden, falls dies nicht ausdrücklich im Manteltarifvertrag oder durch die Gesetzgebung geregelt ist. Dies gilt sowohl für unsere Tochtergesellschaften wie auch für unsere externen Zulieferer und Dienstleister.

Koalitionsfreiheit und Recht auf Abschluss von Tarifverträgen

Mitarbeiter haben ein gesetzlich garantiertes Recht auf Organisation, Mitgliedschaft und Arbeit in Organisationen, die ihre Interessen als Arbeitnehmer bzw. Angestellte wahrnehmen. Externe Zulieferer und

Dienstleister dürfen ihre Mitarbeiter nicht Drohungen oder Schikanierungen aussetzen oder auf sonstige Weise deren gesetzlich und friedlich wahrgenommenen Rechte einschränken oder sich in diese Rechte einmischen.

Politisches Engagement

Wir beobachten strikte Neutralität gegenüber politischen Parteien und ihren Kandidaten. In Zusammenhang mit politischer Werbung oder der Werbung für bestimmte Kandidaten dürfen weder der Firmenname Addtech noch die Namen unserer Tochtergesellschaften noch irgendwelche Ressourcen der Konzernunternehmen verwendet werden.

Rücksichtnahme auf das soziale Umfeld

Die Konzernunternehmen sind bestrebt, einen positiven Einfluss auf das jeweilige soziale Umfeld zu nehmen, in dem sie tätig sind. Geschäftsentscheidungen, von denen angenommen werden kann, dass sie Auswirkungen auf das soziale Umfeld haben, sind vor Inkrafttreten bzw. unmittelbar nach Inkrafttreten mit gesellschaftlichen Vertretern – so weit dies möglich ist – zu erörtern, um einen eventuellen Bedarf an gemeinsamen Maßnahmen zu identifizieren.

Umweltschutz

Mit den Richtlinien zum Umweltschutz will der Konzern zu einer nachhaltigen Entwicklung und einer besseren Umwelt beitragen. Wir arbeiten aktiv daran, direkte und indirekte Umweltkonsequenzen, verursacht durch Unternehmen des Konzerns, zu verringern. Ökologisches Kreislaufdenken und Haushaltung mit den natürlichen Ressourcen sind wichtige Ausgangspunkte unserer Geschäftstätigkeit.

Das Thema Umweltschutz ist auch bei wichtigen geschäftlichen Entscheidungen zu berücksichtigen, um für Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre des Konzerns sowie für die Gesellschaft insgesamt langfristige Umweltvorteile zu schaffen. Der Umweltschutz ist ebenfalls mit unserem Geschäftskonzept und dem tagtäglichen Geschäftsbetrieb zu integrieren. Das bedeutet letztendlich, dass der gesamte Lebenszyklus der von uns gelieferten Waren und Dienstleistungen unter diesem Aspekt zu sehen ist. Durch Qualifizierung der Mitarbeiter und ständige Entwicklung unseres Know-how hinsichtlich der Auswirkungen auf die Umwelt können wir uns ein Gesamtbild der Umweltschutzfragen erarbeiten. Umweltschutzmaßnahmen sind im Rahmen ihrer technischen Möglichkeit, ihrer angemessenen Wirtschaftlichkeit und ihrer akuten Dringlichkeit zu verwirklichen.

Externe Zulieferer und Dienstleister sind aufgefordert, unsere Umweltschutzrichtlinien zu befolgen. Sie müssen auch mit Umweltschutzaufgaben der Gesetze, Vorschriften und Branchennormen vertraut sein. Dazu gehört als Mindestanforderung die sichere Handhabung gefährlicher Stoffe und Abfälle.

Korruptionsbekämpfung

Korruption, Bestechung oder den Wettbewerb verzerrende Maßnahmen sind unakzeptabel. Verkauf, Vertrieb und Marketing unserer Produkte und Dienstleistungen müssen den Gesetzen und Vorschriften des jeweiligen Landes entsprechen.

Gegen Wettbewerbsbestimmungen darf nicht verstoßen werden. Kartelle oder sonstige unzulässige Absprachen mit Konkurrenten, Kunden oder Lieferfirmen dürfen nicht vorkommen. Falls eine Tochtergesellschaft unzulässige Vorschläge dieser Art erhalten sollte, ist dies der Addtech-Konzernleitung zu melden.

Personen oder Organisationen dürfen weder Geldzuwendungen oder sonstiges Entgelt erhalten noch dürfen ihnen diese zum Zweck, Geschäftsbeziehungen mit unserem Konzern zu schaffen oder zu unterhalten angeboten werden. Unzulässige Zahlungen oder sonstige Zuwendungen zum Zwecke der Schaffung oder des Erhalts von Geschäftsbeziehungen mit unserem Konzern dürfen nicht vorkommen. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten dürfen unsere Angestellten nur solche Gaben oder Dienstleistungen entgegennehmen, die nicht gegen geltende Gesetze verstoßen und die der allgemeinen Geschäftspraxis entsprechen, d. h. üblicherweise nicht als Bestechung anzusehen sind.

Wir respektieren das Eigentum anderer Firmen und schützen unsere eigenen materiellen und immateriellen Werte vor Verlust, Diebstahl, unerlaubtem Zugriff oder Missbrauch.

Wir betreiben kein Geschäft mit Kunden oder Zulieferern, die möglicherweise unsere Antikorruptionsregeln verletzen.

Kommunikation

Unsere Haltung im Dialog mit allen, die von der Tätigkeit des Konzerns betroffen sind, ist offen und zuvorkommend. Anfragen Außenstehender und die Kommunikation mit jeweils betroffenen Parteien werden korrekt und effizient erledigt. Fragen können an csr@addtech.com gerichtet werden.

Anwendung des Verhaltenskodex

Manager und Leiter der Tochtergesellschaften des Addtech-Konzerns haben sich mit dem Verhaltenskodex vertraut zu machen; sie verantworten, dass dieser sowie die relevanten nationalen Gesetze und Vorschriften befolgt werden. Die jeweiligen Geschäftsführer der Tochtergesellschaften sind außerdem verantwortlich dafür, ihre Zulieferfirmen vom Verhaltenskodex in Kenntnis zu setzen und zu dessen Befolgung zu veranlassen. Sämtliche Mitarbeiter des Konzerns sind in ihrer eigenen Arbeit für die Verwirklichung der Werte und Geschäftsgrundsätze des Verhaltenskodex verantwortlich. Die Konzernleitung von Addtech ist dafür verantwortlich, die Arbeit am Verhaltenskodex als einen fortlaufenden Prozess weiter voranzutreiben und die Umsetzung des Verhaltenskodex bei Mitarbeitern und Lieferfirmen zu dokumentieren und zu diskutieren.

Kontrolle

Falls ein Mitarbeiter von Addtech Betrugsfälle oder andere Straftaten in Ausübung seiner Berufstätigkeit entdeckt, sind diese der Konzernleitung zu melden. Verstöße gegen den Verhaltenskodex führen unverzüglich zu Disziplinarmaßnahmen einschl. (bei ernsteren Verstößen) der Entlassung. Mitarbeiter, die über die Eindeutigkeit der beobachteten Handlung im Zweifel sind, wenden sich an ihren nächsthöheren Vorgesetzten um Rat.

Wir behalten uns vor, unangemeldete Kontrollen bei unseren Zulieferern und Produzenten durchzuführen, gegebenenfalls auch mit Hilfe eines unabhängigen Dritten, um die Befolgung des Verhaltenskodex zu überprüfen. Das beinhaltet (ist jedoch nicht darauf beschränkt), dass der Zulieferer bzw. Produzent auf Wunsch Listen der Angestellten, der Arbeitszeiten und der Löhne/Gehälter sowie Dokumentationen über Personenschäden und Betriebsunfälle am Arbeitsplatz bereit zu halten hat; darüber hinaus sind ergriffene Vorsichtsmaßnahmen sowie durchgeführte Brandschutzmaßnahmen und Rettungsübungen zu dokumentieren. Falls ein Zulieferer oder Produzent festgestellte Mängel nicht – trotz Anmahnung und trotz Vereinbarung eines Maßnahmenplans – innerhalb einer festgesetzten, vereinbarten Frist behebt, hört unsere Zusammenarbeit mit diesem auf.

Verantwortung der Mitarbeiter

Die Geschäftsführer der jeweiligen Tochtergesellschaften des Konzerns sind dafür verantwortlich, den vorliegenden Verhaltenskodex ihren Mitarbeitern bekannt zu machen und zu erläutern; ferner ihre Mitarbeiter zu ermuntern, Sachverhalte zu melden, die gegen diese Vorschriften verstoßen. Solche Meldungen können anonym und vertraulich via E-Mail an csr@addtech.com erfolgen, oder per Post¹. Sachverhalte, die im guten Glauben gemeldet werden, ziehen keine Disziplinarmaßnahmen oder sonstige Folgen nach sich. Falls Vorschriften des Verhaltenskodex nicht befolgt werden, kann dies zu Disziplinarmaßnahmen führen.

Vorliegender Verhaltenskodex wurde vom Aufsichtsrat des Addtech-Konzerns verabschiedet. Änderung oder eventuelle Suspendierung von Vorschriften kann nur durch den Aufsichtsrat erfolgen.

¹ Addtech AB, Att: CSR, Box 5112, Sturegatan 38, 102 43, Stockholm, Schweden