

sedus



Code of Conduct

Grundsatzerklärung und
Verhaltenskodex der Sedus Stoll Gruppe

Version 2.0, August 2023

Anmerkung

Im nachfolgenden Text sind mit der Bezeichnung Sedus bzw. Sedus Stoll Gruppe die Firmen Sedus Stoll AG, Sedus Systems GmbH, Sedus Digital GmbH, Klöber GmbH und die neun ausländischen Tochtergesellschaften gemeint.

Hinweis zur Schreibweise männlich/weiblich/divers

Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit auf eine durchgängige Nennung von männlichen, weiblichen und diversen Bezeichnungen verzichtet wurde. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf alle Geschlechtsidentitäten.

Inhalt

Vorwort des Vorstandes	5
Ansatz der Sedus Stoll Gruppe zur Umsetzung menschen- und umweltrechtlicher Sorgfaltspflichten	6
Unternehmensgrundsätze	8
1. Unsere Verantwortung als Mitglied der Gesellschaft	11
2. Unsere Verantwortung im Geschäftsverkehr	17
3. Unsere Verantwortung am Arbeitsplatz	23
4. Verantwortlichkeiten	29
Kontakt	32



Vorwort des Vorstandes

Sedus zählt zu den führenden Komplettanbietern für Büroeinrichtungen und Arbeitsplatzkonzepte. Als besonders wertorientiertes Unternehmen fertigen wir unser umfassendes Produktportfolio ausschließlich „Made in Germany“ und stehen wie kaum ein anderes für Nachhaltigkeit ein.

Der Schlüssel zu unserem Unternehmenserfolg liegt in einem ehrlichen, integren und ethisch korrekten Verhalten von allen, das heißt der Vorstand, die Führungskräfte und jeder einzelne Mitarbeiter trägt eine persönliche Verantwortung dafür. Wir sind uns sicher: Das Verabreden von klaren Regeln stärkt eine Organisation.

Wir sind uns bewusst, dass es im täglichen Geschäft nicht immer leicht zu erkennen ist, welches Handeln oder welche Entscheidung richtig ist. In diesem Verhaltenskodex für die Sedus Stoll Gruppe fassen wir unser unternehmensweites Verständnis von, die Einstellung zu und den Umgang mit Compliance Herausforderungen (Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen), Corporate Sustainability (Verantwortung für Nachhaltigkeit) und Corporate Behavior (Handlungsweise des gesamten Unternehmens und das Verhalten der Mitarbeiter) zusammen. Er gibt uns eine verbindliche Orientierung für die tägliche Arbeit und unterstützt uns im Umgang mit rechtlichen und ethischen Fragen. Wir stellen mit dem Verhaltenskodex einen Anspruch an uns selbst und geben zugleich ein eindeutiges Versprechen nach außen.

Wir bekennen uns dabei eindeutig zu einem verantwortlichen und wertschätzenden Handeln im Sinne eines rechtstreuen Verhaltens und zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte. Sedus ist mehr als eine Geschäftseinheit, in der es nur darum geht, Umsätze und Gewinne zu erwirtschaften. Die Bewahrung der Umwelt und die Schonung natürlicher Ressourcen, die soziale Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit sowie das Vertrauen der Kunden und Stakeholder in unser Unternehmen und in unsere Produkte sind für uns von höchster Bedeutung.

Unser Code of Conduct ist dynamisch und verschließt sich nicht gegen neue Verhaltensnormen. Änderungen sind jederzeit möglich und interne Richtlinien sowie arbeitsvertragliche Vereinbarungen ergänzen ihn.

Die Einhaltung des Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter, im In- und Ausland, gleichermaßen. Jeder hat die Verpflichtung, sich mit den Inhalten vertraut zu machen und bei Entscheidungen zu berücksichtigen. Verletzungen dieses Verhaltenskodex werden nicht toleriert. Sie schaden unserem Unternehmen und damit uns allen.

Daniel Kittner
Vorstandssprecher

Cornel Spohn
Vorstand Finanzen

Ansatz der Sedus Stoll Gruppe zur Umsetzung menschen- und umweltrechtlicher Sorgfaltspflichten

Als international tätiger Büromöbelhersteller mit einem Fokus auf regionale Beschaffung sind wir menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken ausgesetzt. Ein ganzheitliches Management hilft uns dabei, diese Risiken kontinuierlich zu überwachen und mit Hilfe von verschiedenen Maßnahmen vorzubeugen oder zu minimieren.

Durch das mehrstufige Risikomanagementsystem werden abstrakte und konkrete Risiken innerhalb unseres Geschäftsbereichs und entlang unserer Lieferkette identifiziert. Hierbei werden sowohl mittelbare als auch unmittelbare Lieferanten berücksichtigt. Anschließend werden Prioritäten definiert und Maßnahmen zur Risikovermeidung und -minimierung festgelegt. Die Risikobewertung wird von dem Menschenrechtsbeauftragten durchgeführt. Dieser wird vom Social Performance Team (SPT) und der obersten Leitung unterstützt. Des Weiteren fließen Beschwerden, die an den Menschenrechtsbeauftragten adressiert wurden, in die Bewertung mit ein. Nachfolgend werden Präventions- und Abhilfemaßnahmen definiert.

Den kontinuierlichen Prozess abschließend, wird die Wirksamkeit der festgelegten Maßnahmen geprüft. Die Resultate werden gemäß den Anforderungen dokumentiert und aufbewahrt. Abschließend fließen sämtliche Tätigkeiten in die jährliche Berichterstattung zur Menschenrechtslage der Sedus Stoll Gruppe ein.

Ergänzend zur internen Umsetzung ist es uns ein Anliegen, unsere Auswirkungen auf die Menschenrechte und Umweltbelange auch durch Dritte prüfen zu lassen. Hierfür weisen wir mit der Zertifizierung nach dem international anerkannten Sozialstandard „Social Accountability 8000“ (SA8000) ein sozial verantwortliches Managementsystem nach, in dem die Rechte der Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatzbedingungen und die grundlegenden Menschenrechte in der Geschäftstätigkeit des Unternehmens berücksichtigt sind. Die wesentlichen Forderungen von SA8000 beziehen sich auf die Themen Kinderarbeit, Arbeit unter Zwang, Gesundheit und Sicherheit, Vereinigungsfreiheit, Diskriminierung, Disziplinierung, Arbeitszeiten, Vergütung und das Managementsystem zur Absicherung dieser Aspekte.

Dieser Code of Conduct berücksichtigt folgende internationale Standards: ILO Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (ILO Declaration on fundamental Principles and Rights at Work), die UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) und den zehn Prinzipien des UN Global Compact, zu welchen sich die Sedus Gruppe als Teilnehmer bekennt. Ergänzt wird dies durch die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes und der Norm SA 8000, nach welcher Sedus 2023 zertifiziert wurde.



1. RISIKOMANAGEMENT

Die Verantwortlichkeiten wurden definiert, dies wird durch eine einzelne Person koordiniert und in einem multidisziplinären Gremium abgestimmt.

2. RISIKOANALYSE

Die durchgeführte Risikoanalyse wird wiederkehrend als auch anlassbezogen durchgeführt.

3. PRÄVENTIONS- UND ABHILFEMAßNAHMEN

Um Optimierungen in unserer Lieferkette durchzuführen werden sowohl Präventions- als auch Abhilfemaßnahmen definiert.

4. WIRKSAMKEITSPRÜFUNG

Jede Maßnahme wird nachgehalten und auf ihre Wirksamkeit geprüft.

5. BESCHWERDEMANAGEMENT

Zentrale Beschwerdestellen wurden für die Gruppe und die einzelnen Standorte eingerichtet und kommuniziert.

6. BERICHTERSTATTUNG

Wir berichten mindestens jährlich über unseren Ansatz zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten, deren Wirksamkeit und unserer identifizierten Schwerpunktthemen.

Unternehmensgrundsätze

Die Sedus Unternehmensgrundsätze sind für alle Mitarbeiter verbindlich und Grundlage unserer Philosophie sowie Werte. Sie leiten und lenken unser tägliches Handeln, das von einem hohen Anspruch geprägt ist. Was uns antreibt, ist das konsequente Engagement für den Menschen und für gesündere Arbeitsbedingungen im Büro.

1. Der Wille zu bewegen

Die Arbeitswelt verändert sich – und damit die Verantwortung der Büromöbelhersteller. Sedus geht den Weg in die Zukunft gemeinsam mit seinen Kunden und Partnern, indem wir Veränderungen nicht nur erkennen, sondern aktiv mitgestalten – mit kleinen und großen Innovationen. So fördert Sedus nicht nur die körperliche und geistige Bewegung im Büroalltag, so wird Sedus auch selbst zur Bewegung.

2. Nähe zum Kunden schaffen

Sedus ist eine Marke, die Menschen auch emotional bewegt. Indem sich Kunden umfassend verstanden und respektiert fühlen, unsere Mitarbeiter deren Wünsche und Bedürfnisse zu ihren persönlichen Zielen erklären, werden mit Produkten und Dienstleistungen von Sedus erlebbare Vorteile geschaffen.

3. Innovation durch Motivation

In einer Umgebung, in der Wissen geteilt und gezielt vermehrt wird, entsteht eine inspirierende Wechselwirkung aus Motivation und Innovation. Hieraus erwachsen die nötigen Kompetenzen, um innerhalb und außerhalb des Unternehmens „Produktives Wohlfühlen“ in immer neuen Möglichkeiten anbieten zu können. Das bedingt die konsequente Beteiligung der Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens.

4. Qualität bis ins Detail bieten

Unsere Produkte werden täglich millionenfach genutzt. Wir begegnen der daraus resultierenden Verantwortung mit Spitzenleistungen – auf jeder Ebene. Unser prozessorientiertes Managementsystem ermöglicht es, Qualität und Effizienz wirkungsvoll zu verbinden und unsere Kunden auf vielfältige Weise zu begeistern.

5. Mit Nachdruck nachhaltig handeln

Viele reden darüber – wir handeln danach. Zertifizierungen bestätigen es: Nachhaltigkeit ist Teil unserer Unternehmenskultur. Hierbei werden sowohl direkte als auch indirekte ökologische Anforderungen über unsere Unternehmensgrenze hinaus betrachtet. Das belegen unter anderem die Langlebigkeit unserer Produkte, ökologisch unbedenkliche Materialien und die Reduktion von Emissionen auf ein Minimum.

6. Erfolgreich netzwerken

Eine Idee kann nur groß werden, wenn sich viele dafür einsetzen. Im Sedus-Beziehungsnetzwerk sind dies neben den Mitarbeitern und Absatzmittlern auch die Lieferanten. Wir wählen sie daher mit Bedacht aus. Gemeinsam können wir unsere Vorstellung von innovativen Büromöbeln und unser Verständnis von Nachhaltigkeit wahr machen.

7. Unabhängig sein

Unsere Weitsicht im Handeln und unsere finanzielle Basis sichern langfristig unsere Existenz und unser Wachstum, unsere unternehmerische Flexibilität und unsere Unabhängigkeit.

8. Verlässlich und berechenbar sein

Wir tun, was wir sagen, und sagen, was wir tun. Wir handeln stets vorausschauend und zielgerichtet, nutzen Chancen und vermeiden Risiken für die Kunden, Mitarbeiter, das Unternehmen und die Umwelt. Hierdurch entstehen Vertrauen und Loyalität – die härteste Währung in allen Zeiten.

9. Soziale Verantwortung

Sedus nimmt seine soziale Verantwortung nach innen und außen wahr. Ein umfangreiches betriebliches Gesundheitsmanagement und kulturfördernde Veranstaltungen gehören dazu. Die Hauptanteilseigner, zwei gemeinnützige Stiftungen, unterstützen diesen Weg durch eigene Projekte im In- und Ausland.

10. Rolle in der Gesellschaft wahrnehmen

Sedus agiert stets fair und verantwortungsbewusst. Wir setzen uns ein für die Entfaltung des Einzelnen und für ein Funktionieren der Gesellschaft als Ganzes. Weltweit erfolgreich zu wirtschaften setzt voraus, dass wir uns an die jeweiligen Gesetze und bindenden Verpflichtungen halten. Wir identifizieren uns mit den Prinzipien des United Global Compact und unterstützen die Grundwerte hinsichtlich der Menschenrechte, Arbeitsnormen, des Umweltschutzes und der Korruptionsbekämpfung.





Unsere Verantwortung als Mitglied der Gesellschaft

1

- Menschenrechte und Arbeitsbedingungen
- Chancengleichheit und Gleichbehandlung
- Umweltschutz
- Spenden und Wohltätigkeit

1.1 Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Kinderarbeit, Chancengleichheit

Es gehört zu unserem Selbstverständnis, den Menschen in den Vordergrund unserer Geschäftstätigkeit zu stellen. Dabei achten wir auf die strikte Rechtskonformität unseres Handelns unter der Beachtung ethischer Grundsätze. Die Achtung und der Schutz von Menschenrechten sind bei Sedus oberste Grundprinzipien. Wir lehnen jegliche Zwangs- und Kinderarbeit ab. Unserer Sozial- und Umweltverantwortung stellen wir uns.

Im Jahr 2017 hat die Sedus Stoll AG die Beitrittserklärung zum Global Compact der Vereinten Nationen unterzeichnet und sich damit zu den zehn Prinzipien für verantwortungsvolle Unternehmensführung bekannt. Zum Nachweis des kontinuierlichen Engagements für die Grundwerte hinsichtlich der Menschenrechte, der Arbeitsnormen, des Umweltschutzes und der Korruptionsbekämpfung berichtet die Sedus Stoll AG in einem jährlichen Fortschrittsbericht „Communication on Progress“.

Die Würde jedes Menschen, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden von uns geachtet. Toleranz gegenüber Andersdenkenden und das Bekenntnis zu den demokratischen und rechtsstaatlichen Prinzipien sind die Basis unseres Arbeitens – nicht nur gegenüber Kollegen, sondern immer und überall.

Wir tolerieren keinerlei Diskriminierung oder Belästigung, sei es aufgrund von ethnischer, nationaler und sozialer Herkunft, Alter, Hautfarbe, Geschlecht, Behinderung, Familienstand, politischer oder religiöser Anschauung und sexueller Orientierung.

Wir schaffen ein Klima der Wertschätzung und des gegenseitigen Vertrauens, indem wir andere in ihrer Individualität respektieren, stets offen und ehrlich handeln sowie individuelle und kulturelle Vielfalt fördern und fordern. Die Unterschiedlichkeit unserer Kollegen schätzen wir.

Wir setzen uns für ein kollegiales Arbeitsumfeld ein und treten jeglicher Art von Belästigung entschieden entgegen. Dabei übernehmen wir Verantwortung, indem wir ganz konkret Fehlverhalten ansprechen.





1.2 Umweltschutz

Als Büromöbelexperte und Technikpionier hat Sedus in seiner über 150-jährigen Firmengeschichte immer wieder Maßstäbe gesetzt – vor allem in den Bereichen Ergonomie, Design und Nachhaltigkeit. Dabei wurden Standards entwickelt, die weltweite Bedeutung erlangten.

Schon seit den 1950er-Jahren praktiziert Sedus aktiven Umweltschutz, zu einer Zeit, als es den Begriff noch gar nicht gab. Auf diesen Fundamenten stehend, kam für Sedus die in den 1970er-Jahren beginnende ökologische Diskussion ebenso wenig überraschend wie das gegenwärtige Thema der Nachhaltigkeit.

Der Mensch und die Umwelt gehören bei Sedus zur Unternehmens-DNA. Sich auf die Zukunft auszurichten, heißt auf dem Guten aufzubauen und sich neue Ziele zu setzen. Aufgrund der Endlichkeit der natürlichen Ressourcen verfolgt Sedus konsequent das Konzept der Kreislaufwirtschaft. Dabei geht es um die ganzheitliche Betrachtung des Lebenszyklus vom Material- bis zum Energieeinsatz, vom Wertstoffverbrauch bis hin zur Wiedergewinnung.

Es sind nicht nur die großen Schritte, sondern oft die vielen kleinen, die uns in Sachen Umweltschutz voranbringen. Inzwischen haben wir mit großem Engagement für alle Sedus Produkte Ökobilanzen erstellt und die Zertifizierung nach den höchstmöglichen Standards eingeführt. Dazu zählen unter anderem der ISO 9001 (Qualität), ISO 14001, ISO 45001 (Arbeitsschutz), 50001 (Energiemanagement und PEFC (nachhaltige Forstwirtschaft)). Diese Zertifizierungen führen wir zukünftig weiter durch – auch weil sie beim Absatz von Produkten immer wichtiger sind und regelmäßig in Ausschreibungen gefordert werden.

Unser neues und ambitioniertes Vorhaben ist es, bis zum Jahr 2025 klimaneutral zu werden. Alle Handlungen und Prozesse werden dafür aktuell hinterfragt und anschließend so optimiert, dass nur noch minimale klimaschädigende Wirkungen durch Treibhausgasemissionen verursacht werden. Das ist eine Herausforderung und betrifft nicht nur die Produktionsprozesse. Es erfordert eine hohe Sensibilität für Umweltfragen – die im Unternehmen längst vorhanden ist – und eine völlig neue, mutige Herangehensweise, bei der alles auf den Prüfstand gestellt wird. Angefangen bei den eingesetzten Materialien und deren Bezugsquellen über die Produktionsmethoden und Energienutzungen bis hin zur Recyclingfähigkeit und somit zur Kreislauffähigkeit unserer Produkte.

Umgang mit Abfällen

Wir verpflichten uns als Unternehmen, einen verantwortungsvollen Umgang mit Abfällen zu fördern und umzusetzen, um die Umwelt zu schützen und nachhaltige Praktiken zu unterstützen. Dazu verpflichten wir uns, Abfälle entsprechend geltender Gesetze und Vorschriften ordnungsgemäß zu entsorgen und Recyclingmöglichkeiten zu nutzen, wo immer dies möglich ist. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, bewusst mit Abfällen umzugehen, indem sie Abfallvermeidung und -reduzierung priorisieren und wiederverwendbare Materialien bevorzugen, wo dies praktikabel ist. Durch diese Bemühungen streben wir an, unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren und einen positiven Beitrag für die Gesellschaft und die Umwelt zu leisten.

Verpackung

Wir erkennen die Bedeutung einer nachhaltigen Verpackung an und verpflichten uns als Unternehmen, verantwortungsbewusste Verpackungsmethoden zu fördern und umzusetzen. Unser Ziel ist es, den Einsatz von umweltbelastenden Materialien in der Verpackung zu minimieren und stattdessen auf umweltfreundliche, recycelbare und wiederverwendbare Alternativen umzusteigen, wo immer dies technisch machbar und wirtschaftlich vertretbar ist. Wir setzen uns dafür ein, unsere Lieferanten und Partner in Bezug auf nachhaltige Verpackungspraktiken zu sensibilisieren und zu ermutigen. Darüber hinaus fördern wir bewusstes Verbraucherverhalten, indem wir unsere Kunden über die richtige Entsorgung von Verpackungsmaterialien informieren und sie ermutigen, die Wiederverwendung und das Recycling zu unterstützen.

1.3 Spenden und Wohltätigkeit

Als verantwortungsvolles Mitglied der Gesellschaft fördert Sedus im Rahmen der rechtlichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten Bildung, Wissenschaft, Kultur, soziale Anliegen, Sport und Umwelt durch Geld- und Sachspenden. Wir gewähren Spenden nicht zur Erlangung geschäftlicher Vorteile. Alle Spenden müssen im Einklang mit der jeweils geltenden Rechtsordnung stehen.

Die Hauptaktionäre der Sedus Stoll AG sind die Stoll VITA Stiftung (60,6 %) und die Karl Bröcker Stiftung (32,3 %). Das Vermögen der Stiftungen und damit die Finanzierung ihrer Tätigkeiten besteht im Wesentlichen aus Beteiligungserträgen. Zum Stiftungszweck der Stoll VITA Stiftung gehören die Förderung der Bildung, der öffentlichen Gesundheitspflege, der wissenschaftlichen Forschung sowie die Förderung des Umwelt- und Naturschutzes, der Landschaftspflege und der Tier- und Pflanzenzucht. „Zukunft für Kinder“ ist der Leitsatz der Karl Bröcker Stiftung. Sie unterstützt Kindergärten, Schulen, medizinische und therapeutische Einrichtungen mit dem Schwerpunkt auf Bildungs- und Therapieprojekte. Außerdem fördert die Stiftung die wissenschaftliche Erforschung von Krankheiten, unter denen Kinder leiden.







Unsere Verantwortung im Geschäftsverkehr

- Interessenkonflikte
- Verbot von Korruption
- Geldwäsche
- Buchführung und Finanzberichterstattung, Steuern und Zölle
- Fairer und freier Wettbewerb
- Lieferanten und Beschaffung
- Risikomanagement
- Produktkonformität und -sicherheit

2



2.1 Interessenkonflikte

Wir achten stets darauf, persönliche und private Interessen von denen des Unternehmens zu trennen und bei geschäftlichen Entscheidungen handeln wir im besten Interesse von Sedus. Die Tätigkeit in unserer Unternehmensgruppe darf nicht zur Erlangung privater Vorteile genutzt werden und Geschäftspartner dürfen nicht aus privatem Interesse bevorzugt werden.

Zur Vermeidung von Interessenkonflikten bedürfen geschäftliche Nebentätigkeiten der vorherigen Zustimmung der jeweiligen Führungskraft. Das gilt insbesondere in Bezug auf Nebentätigkeiten für Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten von Sedus.

Eine Nebentätigkeit ist jede Tätigkeit, in der außerhalb des Hauptarbeitsverhältnisses die Arbeitskraft einem Dritten zur Verfügung gestellt wird – unabhängig davon, ob dies entgeltlich oder unentgeltlich erfolgt. Hierunter fällt auch eine selbstständige Nebentätigkeit.

Sollte es zu einem Interessenkonflikt kommen, legen wir diesen rechtzeitig offen und stimmen mit unserer Führungskraft das weitere Vorgehen ab.

Kapitalbeteiligungen an Wettbewerbern oder Geschäftspartnern von Sedus, die unternehmerischen Einfluss ermöglichen, sind nicht im Interesse des Unternehmens.

2.2 Verbot von Korruption

Um das Vertrauen unserer Kunden zu erhalten, unterlassen wir jegliche Form korrupten Verhaltens und vermeiden auch nur den bloßen Anschein hiervon. Geschäftliche Entscheidungen treffen wir im Unternehmensinteresse aus objektiven und nachvollziehbaren Gründen und verhalten uns gegenüber unseren Geschäftspartnern stets transparent, korrekt und fair.

Wir dürfen weder Angehörigen des öffentlichen Bereichs im In- und Ausland noch Entscheidungsträgern in privatwirtschaftlichen Unternehmen unerlaubt Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren, um ein für Sedus günstiges Verhalten oder eine günstige Entscheidung zu erreichen. Hierauf achten wir besonders bei Geschenken sowie Einladungen zu Geschäftsessen und Veranstaltungen. Sollten wir von Angehörigen des öffentlichen Bereichs oder von Entscheidungsträgern in privatwirtschaftlichen Unternehmen zur Gewährung unerlaubter Vorteile aufgefordert werden, informieren wir unsere Führungskraft.

Weiterhin nehmen wir keine Geschenke oder andere Zuwendungen an, die uns in unseren Entscheidungen beeinflussen könnten oder in einem direkten Zusammenhang mit einer geschäftlichen Entscheidung stehen. Unbedenklich bleiben kleine und übliche Geschenke in angemessenem Umfang im Wert von bis zu 40 Euro pro Jahr, wie zum Beispiel kleinere Werbegeschenke, Einladungen zu einem Geschäftsessen, oder anlassbezogene Geschenke (zum Beispiel Geburtstag, Weihnachten, Jubiläum) – solange es sich nicht um Geld oder geldähnliche Geschenke handelt. Wenn wir uns unsicher sind, ob wir beispielsweise ein Geschenk, eine Einladung zu einem Geschäftsessen oder einer Veranstaltung annehmen dürfen, ziehen wir unsere Führungskraft zu der Entscheidung hinzu.

Der öffentliche Sektor ist ein wichtiger Kunde unseres Unternehmens. Wir beachten hier im Besonderen die Vorschriften über die Vergabeverfahren für öffentliche Aufträge und insbesondere die Regeln zur Vermeidung unerlaubter Beeinflussung.

2.3 Geldwäsche

Geldwäsche bezeichnet den Vorgang der Verschleierung der Herkunft von Finanzmitteln aus kriminellen Aktivitäten wie Terrorismus, Drogenhandel oder Bestechung durch die Einschleusung „schmutzigen Geldes“ in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf, um ihnen den Anschein von Legalität zu verleihen und die tatsächliche Herkunft oder die Identität des Eigentümers zu verschleiern.

Es ist erklärtes Ziel von Sedus, nur Geschäftsbeziehungen mit seriösen Geschäftspartnern zu unterhalten, deren Tätigkeit im Einklang mit gesetzlichen Vorschriften steht und deren Finanzmittel legitimen Ursprungs sind. Wir unterstützen keine Geldwäsche und ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen, um Geldwäsche in unserem Einflussbereich zu unterbinden. Hierbei ist die Aufmerksamkeit aller Mitarbeiter gefragt. Verdächtige Zahlungsformen, Transaktionen oder Verhalten von Kunden, Beratern und Geschäftspartnern müssen gemeldet werden.

Eingehende Zahlungen ordnen wir unverzüglich den korrespondierenden Leistungen zu und buchen sie. Wir sorgen für transparente und offene Zahlungsströme.

2.4 Buchführung und Finanzberichterstattung, Steuern und Zölle

Das Einhalten aller nationalen und internationalen Gesetze ist für Sedus Teil der verantwortungsvollen Unternehmensführung. Ordnungsgemäße Buchführung und Finanzberichterstattung sind für uns selbstverständlich. Ein wesentliches Element des internen Kontrollsystems von Sedus ist es, die Integrität der Finanzberichterstattung sicherzustellen. Jeder von uns ist verantwortlich dafür, zu einer aktuellen, vollständigen und den tatsächlichen Gegebenheiten entsprechenden Behandlung von Geschäftstransaktionen beizutragen.

Sedus handelt stets in voller Übereinstimmung mit den lokalen Steuer- und Zollvorschriften, sowie den international verbindlichen Richtlinien und in Einklang mit innerstaatlichen Steuergesetzen und den OECD-Verrechnungspreisrichtlinien für multinationale Unternehmen und Steuerbehörden.

Sedus ist aktiv am internationalen Güter- und Dienstleistungsaustausch beteiligt und unterstützt den freien Welthandel. Wir befolgen bestehende Handelskontrollen und halten die Vorschriften zur Import- und Exportkontrolle sowie zu Wirtschaftsembargos ein.

2.5 Fairer und freier Wettbewerb

Sedus bekennt sich zum freien Wettbewerb als elementarer Bestandteil der marktwirtschaftlichen Ordnung – denn er fördert Effizienz, wirtschaftliche Entwicklung und Innovation.

In allen geschäftlichen Vereinbarungen und allen Geschäftsbeziehungen mit Dritten achten wir die rechtlichen Vorgaben zur Sicherung des freien Wettbewerbs. Das gilt besonders für Vereinbarungen mit Wettbewerbern und anderen Dritten, wenn diese Vereinbarungen den Wettbewerb beeinträchtigen können. An Preisabsprachen oder verbotenen Abstimmungen des Marktverhaltens zwischen Wettbewerbern beteiligen wir uns nicht. Wir bekennen uns zum fairen Umgang mit unseren Geschäftspartnern und Wettbewerbern und nutzen bestehende Handlungsspielräume nicht missbräuchlich aus.

Wir verbreiten ebenfalls keine falschen Informationen über Produkte und Leistungen unserer Wettbewerber oder versuchen nicht, auf andere unlautere Weise Wettbewerbsvorteile zu erzielen. Konkurrenzspionage als Mittel unlauterer Informationsbeschaffung über unsere Wettbewerber lehnen wir ausdrücklich ab. Wir messen uns gern mit unseren Wettbewerbern und halten uns dabei immer an Recht und Gesetz und an ethische Grundsätze.



2.6 Lieferanten und Beschaffung

Wir pflegen vertrauensvolle und faire Geschäftsbeziehungen zu unseren Lieferanten. Umgekehrt erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie uns mit dem gleichen Respekt und der gleichen Integrität begegnen, die wir ihnen entgegenbringen.

Um die besten Produkte nach hohen ökologischen und sozialen Standards zu produzieren, ist eine gute und enge Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten notwendig. Sedus setzt auf ein systematisches wie umfassendes Nachhaltigkeitsmanagement. In diesem Rahmen stellen wir auch an unsere Lieferanten konkrete Anforderungen in Bezug auf nachhaltiges Wirtschaften. Neben der allgemeinen Lieferantenrichtlinie der Sedus Stoll Gruppe wurde im Jahr 2018 eine eigene **Lieferantenrichtlinie für Nachhaltigkeit** erarbeitet. Sie wurde 2019 von allen Lieferanten mit einem Auftragsvolumen über 5.000 Euro unterzeichnet. Zur Grundlage unserer Richtlinie zur Nachhaltigkeit haben wir uns internationale Standards und Gesetze wie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz oder die ILO-Erklärung, die OECD-Leitsätze und insbesondere die Maßgaben des United Nations Global Compact gemacht. Die notwendige Einhaltung von Menschenrechten wird in der Richtlinie benannt und in den Einkaufsbedingungen gefordert. Die Lieferanten verpflichten sich dazu, die Einhaltung auch bei ihren eigenen Lieferanten sicherzustellen. Neue Lieferanten lassen wir nur dann zu, wenn die erforderlichen Zertifikate und Selbstauskünfte vorliegen und sie die notwendige Qualität beziehungsweise die Einhaltung der entsprechenden Standards in den einzelnen Bereichen nachgewiesen haben.

Der Einkauf agiert in Übereinstimmung mit den Gesetzen und Vorschriften der Länder, in denen wir tätig sind. Häufig sind Lieferanten auch Kunden. Hieraus ziehen wir keine unlauteren Vorteile und trennen grundsätzlich die Beschaffungs- und die Verkaufsseite.

2.7 Risikomanagement

Unseren Unternehmensgrundsätzen folgend, ist neben der Kundenzufriedenheit die Vermeidung von Risiken für unsere Partner, das Unternehmen, unsere Lieferkette, die Mitarbeiter sowie die Regionen, in denen wir tätig sind, unser wichtigstes Anliegen. Wir betreiben deshalb eine vorausschauende Risikoanalyse zum Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiter, des Betriebes, der lokalen Öffentlichkeit, aller Beteiligten in unserer Lieferkette und der Umwelt sowie zur sicheren Versorgung unserer Kunden. Dabei beziehen wir unsere Lieferanten mit ein. Um dies im Unternehmensalltag jederzeit zu gewährleisten, führt Sedus eine kontinuierliche menschenrechts- und umweltbezogene Risikoanalyse durch, um potenzielle und tatsächliche Auswirkungen entlang der kompletten Lieferkette zu ermitteln. Dabei werden sowohl der eigene Geschäftsbereich als auch unmittelbare Lieferanten betrachtet. Innerhalb der abstrakten Risikoanalyse werden Länder- und Branchenrisiken berücksichtigt. Bei der konkreten Risikoanalyse werden anschließend menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken analysiert.

Die gesamte Risikoanalyse bildet die Grundlage für die Ableitung von Zielen, Präventions- und Abhilfemaßnahmen und findet Gewicht im stetigen unternehmerischen Entscheidungsprozess.

2.8 Produktkonformität und -sicherheit

Tagtäglich benutzen viele Menschen unsere Produkte beim Arbeiten im Büro, in Meetings oder in den Zwischenzonen. Sedus steht in der Verantwortung, die aus der Nutzung dieser Produkte resultierenden Risiken für Gesundheit und Sicherheit so weit wie möglich auszuschließen.

Es ist nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, sondern auch unser Anspruch, die für unsere Produkte geltenden gesetzlichen und behördlichen Vorschriften und die aktuellen Standards einzuhalten. Unsere Produkte entsprechen dem jeweiligen Stand der Technik und sind im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und Normen entwickelt und getestet.

Dies wird durch unsere Strukturen sowie ständige Produktbeobachtungen im Feld kontinuierlich und systematisch sichergestellt.

Hier machen wir keine Kompromisse. Wir sorgen dafür, dass bei möglicherweise auftretenden Abweichungen geeignete Maßnahmen rechtzeitig eingeleitet werden können.

Wir stellen durch unser Handeln sicher, dass möglicherweise von unseren Produkten ausgehende Gefahren entgegengewirkt wird und dass geltende Vorschriften eingehalten werden. Stellen wir Abweichungen fest, melden wir diese dem Vorgesetzten oder dem verantwortlichen Fachbereich, damit geeignete Maßnahmen eingeleitet werden können.



Unsere Verantwortung am Arbeitsplatz

3

- Vereinigungsfreiheit, Arbeitsbedingungen und Weiterbildung
- Faire Entlohnung
- Arbeitssicherheit
- Gesundheitsmanagement
- Sicherheit und Schutz von Daten
- Cybersicherheit
- Umgang mit Unternehmensvermögen und Geschäftsgeheimnissen



3.1 Vereinigungsfreiheit, Arbeitsbedingungen, Weiterbildung

„Wir tun, was wir sagen, und sagen, was wir tun“ – so heißt es in Punkt acht der Unternehmensgrundsätze von Sedus. Aus gutem Grund, denn jeder Einzelne im Unternehmen arbeitet dann aktiv und erfolgreich, wenn Arbeitsbedingungen, Qualifikation und Führung bestmöglich sind. Wir schaffen ein Umfeld, in dem sich unsere Mitarbeiter motiviert, kompetent und verantwortungsbewusst für unsere Unternehmensziele einsetzen können.

Wir streben danach, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, der seine Mitarbeiter fordert und fördert. Wir vereinbaren eindeutige Ziele und schaffen Freiräume, die unsere Mitarbeiter befähigen, im Rahmen ihres Verantwortungsbereiches eigene Entscheidungen zu treffen. Wir setzen darauf, Nachwuchskräfte selbst aufzubauen, und investieren systematisch in Aus- und Weiterbildung. Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter ist uns ein wichtiges Anliegen.

Im Rahmen unserer betrieblichen Möglichkeiten unterstützen wir für alle gleichermaßen die Erweiterung der beruflichen Fähigkeiten durch geeignete Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Wir fördern ein Arbeitsumfeld, das flexible Arbeitszeiten, sofern möglich, unterstützt und die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter berücksichtigt. Wir erkennen an, dass jeder einzelne einzigartige persönliche Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten hat, die mit der Arbeit in Einklang gebracht werden müssen. Unsere flexible Arbeitszeitpolitik soll sicherstel-

len, dass unsere Mitarbeiter ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben erreichen können. Wir sind bestrebt, ein inklusives und unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, ihre Aufgaben erfolgreich zu erledigen, während sie ihre individuellen Lebensumstände berücksichtigen.

Auch die verantwortungsvolle Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern gehört bei Sedus selbstverständlich dazu. Neben den Betriebsräten gibt es bei Sedus eine gewählte Vertrauensperson der Schwerbehinderten und eine Jugend- und Auszubildendenvertretung. Darüber hinaus hat die Sedus Stoll AG für die Mitarbeiter die Möglichkeit geschaffen, anonym die Hilfe eines Sozialberaters in Anspruch zu nehmen. Diese kostenfreie, externe Beratung bietet jedem die Chance sich bei belastenden beruflichen sowie privaten Problemen Unterstützung zu holen.

3.2 Faire Entlohnung

Das Recht auf eine angemessene Vergütung wird für alle Beschäftigten anerkannt. Die Entlohnung und die sonstigen Leistungen entsprechen mindestens den jeweiligen nationalen und lokalen gesetzlichen Normen bzw. dem Niveau der nationalen Wirtschaftsbereiche/Branchen und Regionen.

Wir sind davon überzeugt, dass faire Vergütung ein grundlegendes Prinzip ist, um eine positive und produktive Arbeitsumgebung zu schaffen. Bei der Festlegung der Entlohnung berücksichtigen wir verschiedene Faktoren wie Qualifikation, Erfahrung, Verantwortungsbereich und Leistung. Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung oder anderer persönlicher Merkmale wird bei uns strikt vermieden. Transparenz ist uns wichtig, daher stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeiter die Kriterien und Mechanismen zur Gehaltsfindung nachvollziehen können. Wir setzen uns kontinuierlich für die gerechte Bezahlung unserer Belegschaft ein. Fairness in der Entlohnung ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und spiegelt unser Bekenntnis zu einem respektvollen und verantwortungsbewussten Miteinander wider.

3.2 Arbeitssicherheit

Damit unsere Sicherheit zu jedem Zeitpunkt gewährleistet ist, werden die Arbeitsplätze und das Arbeitsumfeld jährlich im Rahmen von Begehungen – unter anderem mit dem Vorstand und der Fertigungsleitung – und in enger, proaktiver Zusammenarbeit mit dem Regierungspräsidium und den Berufsgenossenschaften untersucht. Als Bestätigung für das sichere Handeln an den Standorten hat sich Sedus im November 2019 sein Arbeitsschutzmanagementsystem erfolgreich nach der DIN EN ISO 45001 zertifizieren lassen und belegen dies auch jährlich.

Darüber hinaus werden die Führungskräfte der Abteilungen an den Standorten durch die eigenen Fachkräfte für Arbeitssicherheit beraten, damit mögliche Gefahren rechtzeitig erkannt und beseitigt werden. Ein weiteres Instrument des Arbeitsschutzes ist der Arbeitssicherheitsausschuss. In diesem Gremium werden vierteljährlich aktuelle Themen aus dem Bereich der Arbeitssicherheit diskutiert und optimiert. Diese Runde setzt sich aus der Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Sicherheitsbeauftragten, dem Betriebsrat, dem Betriebsarzt, dem Umweltbeauftragten und einem Vertreter der Geschäftsleitung zusammen.

Um Gefahrenquellen schnell zu erkennen und zu beseitigen, ist die Hilfe aller Mitarbeiter nötig. In diesem Rahmen ist es sehr wichtig, dass auch Beinaheunfälle gemeldet werden. Nur so kann ein echter Unfall zukünftig vermieden werden.

In regelmäßigen internen Unterweisungen und Schulungen oder in Seminaren bei der Berufsgenossenschaft oder anderen Institutionen werden Mitarbeiter für verschiedene Aspekte der Arbeitssicherheit, wie beispielsweise das Verhalten bei Notfällen und Erste Hilfe, sicheres Arbeiten sowie zum Thema Ergonomie sensibilisiert und dazu weitergebildet. Mitarbeiter mit Beauftragungen bilden sich regelmäßig weiter.

Für Fremdfirmen gibt es eine entsprechende Richtlinie, die mit dem Auftrag an das entsprechende Unternehmen ausgehändigt wird. In der Richtlinie wird auf allgemeine Arbeitssicherheitsthemen, aber auch auf das Verhalten sowie die Notfallmaßnahmen am Standort eingegangen. Die Auftragnehmer bestätigen den Erhalt und haben ihre Mitarbeiter entsprechend zu unterweisen. Vor Ort gibt es eine kurze Einweisung durch den Betreuer bei Sedus.

Wir alle sind aufgefordert, uns an die geltenden Vorschriften zum Arbeitsschutz zu halten und niemals die Gesundheit unserer Kollegen oder Geschäftspartner zu gefährden. Im Rahmen unserer Befugnisse ergreifen wir alle angemessenen und gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass unser Arbeitsplatz immer ein sicheres Arbeiten ermöglicht.

Wir legen großen Wert auf die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter in Bezug auf den Umgang mit Gefahrstoffen. Deshalb erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie Verfahren anwenden, die auch Umwelt, sowie Gesundheits- und Sicherheitsaspekte berücksichtigen. Wir verpflichten uns, alle relevanten Gesetze, Vorschriften und Best Practices in Bezug auf den Umgang, die Lagerung und den Transport von Gefahrstoffen strikt einzuhalten. Wir sind bestrebt, kontinuierlich die Sicherheitsstandards in Bezug auf Gefahrstoffe zu verbessern und unsere Mitarbeitenden über neue Entwicklungen und bewährte Verfahren auf dem Laufenden zu halten. Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem die Sicherheit und der Schutz unserer Mitarbeiter oberste Priorität haben.

3.3 Gesundheitsmanagement

„Fit in der Freizeit – Fit bei der Arbeit“ – dieses Motto prägt das Betriebliche Gesundheitsmanagement von Sedus, das von einem Arbeits- und einem Lenkungsreis betreut wird. Zu den Handlungsfeldern gehören Sport und Bewegung, gesunde Ernährung, Medizin und Prävention. Zu den konkreten Angeboten zählen zum Beispiel Gripeschutzimpfungen, Rückenschulungen, Screening-Angebote, Ausgleichsübungen als gesunde Pause, Gesundheitstage und speziell für die Auszubildenden Fahrsicherheitstrainings und ein Azubi-Fit-Tag.

Die vielseitigen Angebote unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements sollen die Mitarbeiter zur Teilnahme anregen. Dabei ist das Programm nicht gesetzt, sondern es wird unter Einbeziehung der Wünsche der Mitarbeiter weiterentwickelt. In Zusammenarbeit mit der Gesundheitskasse AOK erhalten wir jährlich einen Gesundheitsbericht. Aus den Vergleichen und daraus resultierenden Erkenntnissen werden entsprechende Maßnahmen abgeleitet, um uns auch hier stetig zu verbessern. Weiter werden die Arbeitsplätze systematisch daraufhin überprüft, ob sie möglicherweise die Gesundheit der Beschäftigten negativ beeinflussen. Wird dies festgestellt, werden entsprechende technische beziehungsweise organisatorische Maßnahmen in die Wege geleitet.

Mitarbeiter und Gäste des Unternehmens werden traditionell mit gesunder Kost versorgt. Seit Jahrzehnten gehört die Vollwerternährung zur Sedus Stoll AG. Bereits im Jahr 1966 gründeten Christof und Emma Stoll auf der Basis einer anthroposophischen Grundhaltung eine Betriebskantine, in der Erkenntnisse moderner Ernährungslehre berücksichtigt werden. Die Tradition wird heute mit dem Betriebsrestaurant „Oase“ fortgesetzt. Im Zentrum der Arbeit steht auch die Verbesserung der Lebensqualität, eine Bewusstseinsförderung für Gesundheit und Umwelt sowie Anregungen für Veränderungen von Lebens- und Essgewohnheiten. Der Speiseplan orientiert sich an den saisonal unterschiedlichen Angeboten und der Lagerfähigkeit von heimischem Obst und Gemüse. Als Rohstoffe – das gilt auch für Fleisch – und Zutaten werden, soweit möglich, ökologisch erzeugte Produkte aus regionaler Herkunft verwendet.

3.4 Sicherheit und Schutz von Daten

Die Sicherheit von Daten ist für Sedus von überragender Bedeutung. Sie beeinflusst maßgeblich den Geschäftserfolg und das Ansehen in der Öffentlichkeit. Wir schützen Unternehmensdaten ebenso wie personenbezogene Kunden- und Mitarbeiterdaten mit allen zur Verfügung stehenden geeigneten und angemessenen technischen und organisatorischen Mitteln vor unberechtigtem Zugang, unbefugter bzw. missbräuchlicher Verwendung, Verlust und vorzeitiger Vernichtung. Wir erheben, verarbeiten und nutzen personenbezogene Daten sorgsam und unter Einhaltung der geltenden rechtlichen Anforderungen. Sedus sieht sich verpflichtet, die personenbezogenen Daten bestmöglich zu schützen.

3.5 Cybersicherheit

Unser Arbeitsalltag ist fest verknüpft mit der Informationstechnologie und unsere verarbeiteten Daten stellen bedeutende Werte dar. Sie gilt es, bestmöglich vor einer Vielzahl von Cyberrisiken zu schützen. Dazu gehören unter anderem Missbrauch, Diebstahl, Zerstörung und die Beeinträchtigung der Datenverarbeitung durch Schadprogramme (Viren).

Jeder Einzelne ist angehalten, tagtäglich auf die IT-Sicherheit zu achten und geeignete Sicherheitsvorkehrungen nach seinen Möglichkeiten zu treffen (unter anderem Verwendung von sicheren Passwörtern). Bei in diesem Zusammenhang auftretenden Fragen oder Problemen stellen wir unseren Mitarbeitern qualifizierte interne beziehungsweise externe Ressourcen zur Lösung zur Verfügung. Regelmäßige Schulungen zu Sicherheitsthemen nehmen wir gewissenhaft wahr.



3.6 Umgang mit Unternehmensvermögen und Geschäftsgeheimnissen

Alle Mitarbeiter haben dafür Sorge zu tragen, dass – begrenzt auf den jeweiligen Tätigkeitsbereich – mit den Vermögenswerten des Unternehmens sparsam und verantwortungsbewusst umgegangen wird. Die Nutzung von Firmeneigentum für private oder eigennützige Zwecke ist grundsätzlich untersagt und bedarf, sofern im Einzelfall nicht bereits eine entsprechende Regelung existiert, der ausdrücklichen Genehmigung der Geschäftsführung.

Bei der dienstlichen Nutzung von firmeneigenen Geräten wie Telefonen und Computern sind die internen Regelungen einzuhalten. Wir stellen sicher, dass unsere vertraulichen Informationen nicht an unbefugte Dritte gelangen und gehen mit den Daten unserer Geschäftspartner ebenso verantwortungsbewusst um.





Verantwortlichkeiten

4

- Verbindlichkeiten und Geltungsbereich
- Hinweisgeber
- Menschenrechtsbeauftragte

4.1 Verbindlichkeit und Geltungsbereich

Fehlverhalten und Verstöße gegen Verhaltensanforderungen hinsichtlich Integrität und Wertschätzung sowie Verstöße gegen Rechtsvorschriften und Richtlinien können nicht nur für den Einzelnen persönlich, sondern auch für das ganze Unternehmen schwerwiegende Folgen haben.

Der vorliegende Verhaltenskodex gilt verbindlich für alle Mitarbeiter, Führungskräfte, Geschäftsführer und Vorstände der Sedus Stoll Gruppe inklusive aller in- und ausländischen Tochtergesellschaften.

Wir wollen unsere Ziele erreichen und dabei stets korrekt und integer handeln. Für unsere Führungskräfte resultiert hieraus die Pflicht, sicherzustellen, dass die Beschäftigten die Verhaltensrichtlinien kennen und einhalten. Unser Verhaltenskodex kann die rechtlichen Anforderungen nicht erschöpfend darstellen. Daher sind unsere Führungskräfte verpflichtet, durch entsprechende Organisation der Arbeitsabläufe, den Mitarbeitern Zeit und Gelegenheit zu geben, die Regelungen zur Kenntnis zu nehmen, Rückfragen zu beantworten beziehungsweise deren Beantwortung zu veranlassen und bei erkennbarem entsprechendem Bedarf Schulungen der Mitarbeiter zu veranlassen. In der Verantwortung eines jeden Mitarbeiters liegt es, dass er mit den Regelungen vertraut ist, die auf seine persönliche Situation und sein berufliches Tätigkeitsfeld zutreffen.

Jede Gesellschaft der Sedus Stoll Gruppe achtet bei der Umsetzung des Code of Conduct das jeweils in ihrem Land geltende Recht und Gesetz sowie in diesem Rahmen auch kulturelle Gepflogenheiten. Ethisches und rechtlich einwandfreies Verhalten liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen. Das Umfeld muss dies jedoch unterstützen, indem Geschäftsergebnisse nicht höher bewertet werden als integriertes Verhalten.

Sedus ahndet bewusstes, rechtswidriges Fehlverhalten und Verstöße im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen konsequent und ohne Ansehen von Rang und Position der handelnden Person im Unternehmen.

4.2 Hinweisgebersystem und Kontakt

Hinweisgebersystem

Nur wenn Gesetze und interne Regelungen eingehalten werden, können wir Schaden von unserem Unternehmen, unseren Beschäftigten und Geschäftspartnern abwenden. Ein Fehlverhalten muss daher frühzeitig erkannt werden.

Bei Unsicherheiten und Fragen rund um das Thema Verhaltenskodex und Compliance ist die erste Kontaktperson von Mitarbeitern und Führungskräften stets der jeweilige direkte Vorgesetzte.

Wenn der Verdacht besteht, dass maßgebliche Verhaltensregeln oder gesetzliche Bestimmungen nicht eingehalten werden, ist der Betriebsrat ein weiterer vertrauensvoller Ansprechpartner.

Um Hinweisen auf Verstöße mit hohem Risiko für das Unternehmen fair und angemessen nachzugehen, haben wir ein Hinweisgebersystem (Whistleblower-System) eingerichtet. Das System ermöglicht es Beschäftigten sowie externen Hinweisgebern, Regelverstöße zu melden – anonym, vertraulich, geschützt. Die Meldewege sollen genutzt werden, wenn sich andere Kommunikationskanäle, wie zum Beispiel über eine Führungskraft, als wenig effektiv erwiesen haben oder unangemessen oder ungeeignet sind.

Zu Verstößen mit einem hohen Risiko gehören beispielsweise Korruptions-, Kartellrechts- und Geldwäschdelikte sowie Verstöße gegen technische Vorgaben oder Verletzungen von Umweltvorschriften. Nach Eingang des Hinweises wird dieser hinsichtlich Wesentlichkeit beurteilt. Bei Hinweisen mit hohem Risiko für das Unternehmen erfolgt eine Prüfung des Falles. Der Betroffene erhält die Gelegenheit zur Stellungnahme. Solange ein Verstoß nicht nachgewiesen ist, gilt die Unschuldvermutung. Belastende wie entlastende Tatsachen werden gleichermaßen in die Untersuchung einbezogen. Es wird höchste Vertraulichkeit sichergestellt. Darüber hinaus legen wir bei unserem Hinweisgebersystem Wert auf Fairness – sowohl im Umgang mit Hinweisgebern als auch mit Mitarbeitern, die von einem Vorwurf betroffen sind. Dabei wird stets der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt und in jedem Einzelfall geprüft, welche Konsequenzen geeignet, erforderlich und angemessen sind.

Näheres regelt die Sedus Whistleblower Richtlinie

Zu finden unter „[MySedus](#)“ bzw. „[MyKlöße](#)“

4.3 Menschenrechtsbeauftragte

Verantwortlichkeiten Beschwerdemechanismus

In letzter Instanz ist der Vorstand der Sedus Stoll Gruppe für die Einhaltung der Menschenrechte im eigenen Geschäftsbereich und entlang der Lieferkette verantwortlich. Dieser setzt wiederum den Menschenrechtsbeauftragten ein, damit dieser das Thema operativ umsetzt und regelmäßig und anlassbezogen über Ergebnisse der kontinuierlichen Risikobewertung, Hinweise aus dem Beschwerdemechanismus und die Wirksamkeit der definierten Maßnahmen berichtet.

An jedem Standort der Sedus Stoll Gruppe sind zwei Diskriminierungsbeauftragte benannt, die bei Verdacht auf Verstöße kontaktiert werden können. Sie geben diese Informationen an den Menschenrechtsbeauftragten der Gruppe weiter und stimmen sich regelmäßig miteinander ab (Social Performance Team).

Bei der Verletzung von Menschen- und umweltbezogenen Rechten innerhalb des eigenen Geschäftsbereichs oder entlang der Lieferkette kann der Beschwerdemechanismus sowohl von Beschäftigten sowie externen Hinweisgebern, genutzt werden, um Regelverstöße zu melden – anonym, vertraulich, geschützt.

Bei jeglicher Form von Diskriminierung aufgrund von Rasse, Staatsangehörigkeit oder territorialer oder sozialer Herkunft, Kaste, Geburt, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienverpflichtungen, Familienstand, Gewerkschaftsmitgliedschaft, politischer Ansichten, Alter oder jeder anderer, möglichen diskriminierenden Situation soll die Meldestelle kontaktiert werden.

Bei eingehenden Beschwerden durchläuft der Fall einen internen Prozess. Der Betroffene erhält die Gelegenheit zur Stellungnahme. Solange ein Verstoß nicht nachgewiesen ist, gilt die Unschuldsvermutung. Belastende wie entlastende Tatsachen werden gleichermaßen in die Untersuchung einbezogen. Es wird höchste Vertraulichkeit sichergestellt. Darüber hinaus legen wir bei unserem Beschwerdemechanismus Wert auf Fairness – sowohl im Umgang mit Hinweisgebern als auch mit Mitarbeitern, die von einem Vorwurf betroffen sind. Dabei wird stets der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt und in jedem Einzelfall geprüft, welche Konsequenzen geeignet, erforderlich und angemessen sind.

Kontakt

Falls es konkrete Hinweise auf Rechtsverletzungen oder Regelverstöße mit hohem Risiko im Zusammenhang mit Sedus gibt, steht die externe Mitarbeiterberatung unter folgenden Kontaktdaten zur Verfügung:

Heiko Probst

Dipl. Sozialpädagoge (BA), Systemischer Coach
Telefon: 07741/8335344
E-Mail: h.probst@huber-probst.de

Falls es konkrete Hinweise auf Menschen- und umweltbezogenen Verstöße mit einem Risiko im Zusammenhang mit Sedus gibt, steht die interne Kontaktstelle zur Verfügung.

Simon Roquette

Menschenrechtsbeauftragter Sedus Stoll Gruppe
Telefon: 07751/84-486
E-Mail: Menschenrechtsbeauftragter@sedus.com

Sedus Stoll AG
Christof-Stoll-Straße 1
D-79804 Dogern
www.sedus.com