

Verhaltenskodex der Handicare Group

Einleitung

Unser Verhaltenskodex ist ein integrativer Bestandteil von Handicare. Er gibt die Maßstäbe für unsere Unternehmenstätigkeit und unser Verhalten vor. Der Kodex ist in drei allgemeine Bereiche unterteilt: Korruptionsbekämpfung und Ethik, Arbeitsnormen und Menschenrechte sowie Umwelt.

Der Verhaltenskodex stellt die Grundsätze für die Geschäftstätigkeit und ethischen Grundsätze dar, die alle Beschäftigten, Führungskräfte und leitenden Angestellten, Aufsichtsratsmitglieder und Geschäftspartner einhalten müssen. Diese Standards basieren auf lauterer Unternehmenspraxis, verantwortungsvollem Handeln und gesundem Menschenverstand. Sie zielen darauf ab, ein hohes Maß an Integrität zu fördern, privat und beruflich.

VERSTÄNDNIS UND EINHALTUNG DES VERHALTENSKODEX

Handicare erwartet von all seinen Mitarbeitern, dass sie den Verhaltenskodex verstehen und einhalten. Die Führungskräfte müssen sicherstellen, dass die Mitarbeiter die erforderlichen Informationen und Schulungen erhalten. Das für den Verhaltenskodex verantwortliche Gremium führt jedes Jahr Audits durch, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter die erforderliche Schulung erhalten haben. Probleme bei der Umsetzung sowie Kommentare oder Verbesserungsvorschläge sollten gemäß den üblichen Meldeabläufen weitergegeben werden. Auch von seinen Geschäftspartnern erwartet Handicare, dass sie in ihren eigenen Unternehmen ähnliche Normen einhalten. Darüber hinaus spielt die Einhaltung der Normen eine wichtige Rolle, wenn Handicare künftige Geschäftspartner auswählt.

VERLETZUNG DES VERHALTENSKODEX

Handicare duldet gesetzeswidriges oder ethisch nicht vertretbares Handeln in keinerlei Form. Verletzungen des Verhaltenskodex können Disziplinarmaßnahmen bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nach sich ziehen. Darüber hinaus können Gesetzesverstöße Geldstrafen, Freiheitsstrafen oder Schadensersatzleistungen für Handicare oder seine Mitarbeiter zur Folge haben.

BEDENKEN ÄUSSERN

Um Mitarbeitern zu ermöglichen, Bedenken hinsichtlich Verstößen zu äußern, haben wir Abläufe zur Meldung und Weiterverfolgung eingeführt. Zunächst sollte sich der Mitarbeiter an seinen unmittelbaren Vorgesetzten oder Manager wenden. Falls dies nicht möglich ist, stehen auf Handicares Whistleblowing Seite weitere Informationen zur Verfügung.

www.handicare.com/en/sustainability/whistleblowing

Korruptionsbekämpfung und Ethik

Wettbewerb

Handicare und seine Mitarbeiter halten geltende Wettbewerbsbestimmungen im Hinblick auf den Missbrauch einer dominanten Marktstellung ein. Mitarbeiter beteiligen sich nicht an Gesprächen im Hinblick auf eine Marktaufteilung, einen Informationsaustausch, Produktions- und Absatzquoten

oder Angebotsabsprachen. Verletzungen der Wettbewerbsvorschriften können hohe Geldbußen und Schäden zur Folge haben.

Dos & Don'ts

DO

Bei Interaktionen mit Wettbewerbern (Besprechungen, E-Mails, Telefonanrufe, Kontaktpflege usw.) sehr vorsichtig vorgehen. Dies gilt für jeden Markt, auf dem Handicare ggf. eine dominante Marktstellung hält.

Abwägen, inwieweit eine vorgeschlagene Maßnahme oder ein vorgeschlagener Vertrag in wettbewerbsrechtlicher Hinsicht eine Gefahr darstellt. Um Rat bitten, wenn im Hinblick auf die Wettbewerbsgesetzgebung Unklarheiten auftreten.

Auf wettbewerbswidrige Angebote oder Vorschläge auf eine Weise reagieren, die sehr deutlich macht, dass Handicare eine Beteiligung strikt ablehnt, und das Gespräch oder den Kontakt unverzüglich beenden. Diese Reaktion schriftlich festhalten.

DON'T

Aktive oder passive Teilnahme an Gesprächen, bei denen Wettbewerber Themen verhandeln, die einen Einfluss auf den Wettbewerb haben, darunter Preisgestaltung, Geschäftsbedingungen, Aufteilung geografischer Regionen, Kunden, Produkte oder Marktanteile, Kosten und Kapazitäten, Produktions- und Absatzquoten, Vergabeverfahren o. Ä.

Informationsaustausch mit Wettbewerbern oder anderweitige Übermittlung von Informationen an Wettbewerber zu einem der vorstehenden oder ähnlichen Themen.

Korruptionsbekämpfung

Handicare duldet keinerlei Form von Bestechung, um Aufträge zu erhalten oder zu behalten. Angebote, Versprechen, Gewähren oder Genehmigen von finanziellen Vorteilen oder sonstigen Vorteilen mit dem Zweck, den Empfänger zu unzulässiger Pflichtausübung zu bewegen, oder mit dem Zweck, einen unzulässigen geschäftlichen Vorteil zu erzielen

Dos & Don'ts

DO

Im öffentlichen Sektor besondere Vorsicht walten lassen, unter anderem bei Amtsträgern und politisch exponierten Personen, die entsprechenden Einschränkungen beachten.

Risikoeinschätzungen durch Dritte durchführen lassen.

Dem gesunden Menschenverstand vertrauen. An den Vorgesetzten wenden, wenn der Eindruck entsteht, dass etwas nicht in Ordnung ist.

oder zu behalten, sind Mitarbeitern untersagt. Für die Erfüllung Ihrer Pflichten gegenüber Handicare verlangen Mitarbeiter keinerlei unzulässige Vorteile von anderen und akzeptieren die

Entgegennahme nicht. Die geltende Gesetzgebung zur Korruptions-bekämpfung wird strikt eingehalten.

DON'T

Angebote, Versprechen, Gewähren oder Genehmigen von finanziellen Vorteilen oder sonstigen Vorteilen mit dem Zweck, den Empfänger (oder eine andere Person) zu unzulässiger Pflichtausübung zu bewegen, oder mit dem Zweck, einen unzulässigen geschäftlichen Vorteil zu erzielen oder aufrechtzuerhalten.

Entgegennahme von finanziellen oder anderen Vorteilen von Dritten (außer Handicare) oder Annahme von entsprechenden Versprechen oder Verlangen entsprechender Zuwendungen für die Erfüllung der Pflichten als Mitarbeiter oder Vertreter von Handicare.

Handelssanktionen

Handicare hält die Sanktionen der Vereinten Nationen und geltende Sanktionen gemäß den Rechtsvorschriften der Europäischen Union und der Vereinigten Staaten ein. Mitarbeiter versuchen niemals, geltende Handelssanktionen zu umgehen.

Interessenkonflikte

Mitarbeiter vermeiden Situationen, in denen ihre eigenen persönlichen Interessen oder die Interessen von Angehörigen ihre Fähigkeit, Entscheidungen im besten Interesse von Handicare zu treffen, beeinflussen. Jede geschäftliche Entscheidung muss im besten Interesse von Handicare liegen, sie darf nicht aus persönlichen Interessen erfolgen.

Arbeitsnormen und Menschenrechte

Allgemeines

Im Hinblick auf Sicherheit der Arbeitnehmer und Menschenrechte macht Handicare keinerlei Zugeständnisse bei Anforderungen, die in einzelstaatlicher Gesetzgebung oder internationalen Normen festgelegt sind. Wir übernehmen Verantwortung für alle, die an unserer Unternehmenstätigkeit beteiligt sind. Wer mit seiner Tätigkeit zum unternehmerischen Erfolg von Handicare beiträgt, wird nicht um seine Menschenrechte gebracht oder im Rahmen seiner Arbeit seelischen oder körperlichen Schäden ausgesetzt. Wir wissen, dass unsere Geschäftstätigkeit u. U. einen Einfluss auf Menschenrechtsfragen hat, insbesondere im Hinblick auf die Arbeits- und Lebensbedingungen von Menschen.

Handicare hält alle einschlägigen internationalen Verträge und Konventionen sowie alle Gesetze ein, die die Sicherheit und die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern betreffen.

DATENSCHUTZ

Vertrauliche personenbezogene Daten werden geschützt. Darüber hinaus halten die Mitarbeiter die geltenden Gesetze zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten ein. Daten werden nur an Dritte übermittelt, wenn eine rechtmäßige Grundlage hierfür vorhanden ist und geeignete Maßnahmen ergriffen wurden, um die zu übermittelnden Daten zu schützen.

ARBEITSBEDINGUNGEN

Wir bieten unseren Mitarbeitern eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung und sind ständig bemüht, die Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern. Belästigungen (körperlich oder verbal) und Drohungen sind strengstens untersagt. Es werden angemessene Vorkehrungen zur Unfallverhütung und zur Vermeidung von Gesundheitsschäden im Rahmen, in Verbindung oder während der Arbeit ergriffen, indem die Ursachen der mit der Arbeitsumgebung verbundenen Gefahren, soweit mit vertretbarem Aufwand möglich, minimiert werden. Beschäftigte erhalten regelmäßig dokumentierte Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit. Die Schulungen werden für neue oder wiederangestellte Mitarbeiter wiederholt.

DO

Teilnahme an einschlägigen Schulungen zur Arbeitssicherheit

Ideen zur Verbesserung der Arbeitsumgebung vorbringen

DON'T

Sicherheitshinweise nicht befolgen

CHANCENGLEICHHEIT & BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG

Alle Mitarbeiter von Handicare werden mit Achtung und Respekt behandelt. Wir bieten allen die gleichen Chancen. Diskriminierung oder Belästigung/Mobbing aufgrund von Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Behinderung, sexueller Orientierung oder Weltanschauung sind nicht zulässig. Alle Arbeitnehmer mit gleichen Qualifikationen, gleicher Ausbildung und gleichen Fähigkeiten erhalten dieselbe Vergütung für gleichwertige Arbeit. Handicare schätzt die Vielfalt seiner Belegschaft und wird diese weiter fördern.

DO

Eine Arbeitsumgebung sicherstellen, die frei von gewalttätigem oder bedrohlichem Verhalten und frei von Belästigung/Mobbing ist

Diskriminierung oder Belästigung/Mobbing melden

LÖHNE/GEHÄLTER & LEISTUNGEN

Löhne/Gehälter und Leistungen für eine Standard-Arbeitswoche entsprechen mindestens den gesetzlichen Vorgaben des jeweiligen Landes. Alle Mitarbeiter erhalten einen schriftlichen und verständlichen Vertrag, der die Vergütungsbedingungen und Zahlungsmodalitäten vor dem Beginn des Arbeitsverhältnisses darstellt. Die Arbeitszeiten entsprechen der einzelstaatlichen Gesetzgebung. Verpflichtungen gegenüber Mitarbeitern im Rahmen von internationalen Konventionen, einzelstaatlichen Gesetzen und Bestimmungen zu regulärer Beschäftigung dürfen nicht durch die Nutzung kurzfristiger Arbeitsverträge (wie die Beschäftigung von Leiharbeitskräften, Gelegenheitsarbeiten oder Tagelohn), von Nachunternehmern oder anderen (Arbeitsverhältnissen) umgangen werden.

ZWANGSARBEIT

Handicare macht weder direkt noch indirekt von Zwangsarbeit oder anderen Formen unfreiwilliger Arbeit Gebrauch, darunter Gefangenenzwangsarbeit und Arbeit in Schuldknechtschaft, illegale Arbeit oder andere unbezahlte Arbeit.

KINDERARBEIT

Handicare achtet die Rechte jedes Kindes auf den Schutz vor wirtschaftlicher Ausbeutung und vor der Ausführung von Arbeiten, die gefährlich sind, die Erziehung des Kindes behindern könnten oder für die Gesundheit, die körperliche, seelische, moralische oder sozialen Entwicklung des Kindes schädlich sein können. Wir halten geltende Gesetze und internationale Normen zu Kinderarbeit ein.

POLITISCHES ENGAGEMENT

Mitarbeiter können ihre politischen Meinungen frei äußern und sich außerhalb der Arbeitszeiten an politischen Aktivitäten beteiligen, ohne Vergeltung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz befürchten zu müssen. Mitarbeiter dürfen jedoch den Namen oder das Eigentum von Handicare nicht zur Förderung ihrer eigenen politischen Interessen nutzen.

GEWERKSCHAFTEN

Es steht Mitarbeitern frei, sich einer Gewerkschaft ihrer eigenen Wahl anzuschließen, sich an Tarifverhandlungen zu beteiligen oder in Tarifverträge einbezogen zu sein.

MODERN SLAVERY ACT 2015, Kapitel 30

Handicare und seine Mitarbeiter kennen das britische Gesetz über Sklaverei, Knechtschaft, Frohn- oder Zwangsarbeit und Menschenhandel und stellen sicher, dass es nicht zu einer Ausbeutung der Beschäftigten kommt.

Umwelt

Handicare erfüllt sämtliche geltenden Umweltgesetze und -bestimmungen. Umweltressourcen werden verantwortungsvoll und sorgfältig genutzt. Wir streben ständig danach, unsere Geschäftstätigkeiten auf für die Umwelt nachhaltige Weise auszuüben, beispielsweise durch verbesserte Effizienz oder Investitionen in nachhaltige Produkte, Dienstleistungen und Technologien. Ideen von Mitarbeitern, die die Umweltauswirkungen von Handicares Tätigkeiten verringern, werden gefördert und unterstützt.