

Verhaltenskodex
der Indutrade Group

Indutrade

Inhalt

Der Kodex und seine Umsetzung

Warum haben wir einen Verhaltenskodex? 5
Für wen gilt der Verhaltenskodex? 5
Welche Themen und internationalen Prinzipien deckt der Kodex ab? 5
Wie wird der Verhaltenskodex umgesetzt? 5
In welchem Verhältnis steht der Verhaltenskodex zu Gesetzen und anderen Richtlinien? 6
Wie handeln wir bei einem ethischen Dilemma? 6
Wann und wie melde ich einen etwaigen Verstoß? 7
Wie geht Indutrade mit Meldungen zu möglichen Verstößen um? 7

Wo wir etwas bewegen können

Nulltoleranz gegenüber Bestechung und Korruption 9
Fairer Wettbewerb und Vermeidung von Interessenkonflikten 9
Anfallende Steuerzahlungen 9
Professionelle externe Kommunikation 10
Schutz von Vermögenswerten und nicht-öffentlichen Informationen und Daten 10
Sichere Verwendung von IT und KI 11
Professionelle Beziehungen mit verantwortungsbewussten Zulieferern und Partnern 11
Eine Kultur von Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden 12
Diversität, Inklusion, Offenheit und Respekt 13
Faire Löhne und Arbeitszeiten 13
Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen 13
Nulltoleranz gegenüber Zwangsarbeit und Kinderarbeit 13
Führungsqualitäten und Kompetenzentwicklung 14
Hochwertige Produkte mit nachhaltigem Mehrwert 14
Dekarbonisierung und systematischer Einsatz für die Umwelt 15
Chemikalienmanagement 15
Gesellschaftliches Engagement 15

Indutrade-Verhaltenskodex Version 2.0.

An alle Mitarbeiter*innen von Indutrade



Die Geschäftsphilosophie von Indutrade – unternehmerisches Denken und dezentrale Führung – ist wie schon bei der Gründung 1978 auch heute einer der wesentlichen Faktoren für den Erfolg des Unternehmens. Indutrade wächst weiterhin organisch sowie durch Akquisitionen gut geführter, profitabler Unternehmen, die unsere Werte teilen und den gleichen Ansatz von Geschäftstätigkeit verfolgen. Zu unserem Konzern gehören immer mehr Unternehmen und mehr Mitarbeiter*innen in mehr Ländern. So wird es zunehmend wichtiger, die Grundlagen unseres Ansatzes zu betonen und zu verdeutlichen – sowohl für uns selbst als auch für Dritte.

Eine Philosophie, die auf großer Freiheit gepaart mit Verantwortung basiert, stellt hohe Anforderungen an die Integrität aller Beschäftigten. Durch unsere professionelle, ehrliche und ethische Herangehensweise schaffen wir eine Unternehmenskultur, in der wir effektiv und glaubwürdig gute Ergebnisse erzielen und für Wertschöpfung sorgen – für unsere Kolleg*innen, für die Kunden und Zulieferer sowie für andere Geschäftspartner. In diesem Verhaltenskodex skizzieren wir wesentliche und übergreifende Prinzipien und Richtlinien, die uns bei unserer Entscheidungsfindung unterstützen. Der Kodex spiegelt wider, wie wir sein wollen und wie wir als gesamte Unternehmensfamilie wahrgenommen werden wollen.

Es liegt in der Verantwortung aller Mitarbeiter*innen des Unternehmens, also auch in meiner, den Verhaltenskodex zu kennen und uns in unserer täglichen Arbeit bei unseren Entscheidungen davon leiten lassen. Ich möchte Sie ermutigen, diesen Verhaltenskodex mit Ihren Kolleg*innen und Ihren Vorgesetzten, aber auch gern mit mir und den anderen Mitgliedern der Konzerngeschäftsführung zu diskutieren. Denn durch ein lebendiges Gespräch darüber können wir unsere Unternehmenskultur, auf die wir alle sehr stolz sind, weiter ausgestalten.

Bo Annvik
Vorsitzender und Geschäftsführer

Der Kodex und seine Umsetzung





Warum haben wir einen Verhaltenskodex?

Der Verhaltenskodex drückt aus, wer wir sind und wie wir bei Indutrade unser Geschäft betreiben. Er gibt uns Orientierung, wer wir sein und wie wir wahrgenommen werden wollen. Der Kodex beschreibt die Prinzipien, die wir alle kennen und verinnerlicht haben müssen. Diese leiten uns dazu an, wie wir uns in unserer alltäglichen Arbeit korrekt verhalten und in unserem Arbeitsleben die Kontakte zu anderen entsprechend den Erwartungen pflegen. Außerdem beschreibt er, was Sie als Mitarbeiter*in bei der Indutrade Group von Ihrem Arbeitgeber erwarten können. Der Kodex bietet eine Richtschnur für die Fälle, in denen wir vor einem ethischen Dilemma stehen, und informiert uns darüber, an wen wir uns bei Fragen und Bedenken wenden können.

Für wen gilt der Verhaltenskodex?

Der Verhaltenskodex gilt für alle, die für die Indutrade Group tätig sind, also nicht nur für diejenigen, die ein Arbeitsverhältnis haben. Der Kodex gilt gleichermaßen für alle Mitarbeiter*innen und für externe Berater*innen ungeachtet der Dauer ihrer Tätigkeit, und er gilt auch für Trainees, für Studierende und für alle anderen, die in einem der Länder, in denen wir vertreten sind, für die Indutrade Group arbeiten.

Welche Themen und internationalen Prinzipien deckt der Kodex ab?

Der Verhaltenskodex enthält Richtlinien für die geschäftliche Ethik (einschließlich Korruptionsbekämpfung), zum Arbeitsschutz, zu den Beziehungen zu und unter den Mitarbeiter*innen, über die Menschenrechte, zu Umweltfragen und zum Verhältnis zur Gesellschaft im Allgemeinen.

Ausgangspunkt des Verhaltenskodex sind die grundlegenden Werte des UN Global Compact, der Arbeitsrechtskonventionen der ILO, der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen. Der Kodex unterstützt uns auch dabei, unseren Beitrag zur Erfüllung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen zu leisten.

Wie wird der Verhaltenskodex umgesetzt?

Wir alle tragen Verantwortung dafür, dass die Prinzipien des Kodex bewahrt und umgesetzt werden. Der Verhaltenskodex wurde vom Verwaltungsrat von Indutrade verabschiedet. Dem Verwaltungsrat obliegt zudem, den Kodex und seine Anwendung jährlich zu überprüfen und ihn bei Bedarf anzupassen.

Im Rahmen der jährlichen Überprüfung der internen Kontrollen muss das Management der Indutrade Group belegen, dass der Verhaltenskodex in den einzelnen Tochterunternehmen bekannt ist und umgesetzt wird.

In den Tochterunternehmen wiederum obliegt es den jeweiligen Verwaltungsräten, den Verhaltenskodex umzusetzen. Die Geschäftsführer*innen der einzelnen Tochterunternehmen haben die endgültige Verantwortung dafür, dass die Mitarbeiter*innen den Inhalt und die Bedeutung des Verhaltenskodex verstehen, und tragen Sorge dafür, dass in ihrer jeweiligen Organisation der Kodex befolgt wird. Hierzu zählt auch, dass der Kodex in aktueller Version sowie andere einschlägige Unterlagen den Mitarbeiter*innen zur Verfügung stehen. Außerdem müssen die Beschäftigten regelmäßig – mindestens alle zwei Jahre – entsprechende Schulungen absolvieren. Neue Mitarbeiter*innen werden im Rahmen ihres Onboardings zu diesem Verhaltenskodex geschult.

Insbesondere Führungskräfte sind verpflichtet, mit gutem Beispiel voranzugehen und ihre Mitarbeiter*innen zu unterstützen, indem sie sich gemäß Verhaltenskodex verhalten. Führungskräfte müssen zudem bei Fragen sowie in Fällen, wenn jemand einen Verstoß gegen den Kodex melden will, ansprechbar sein.

Alle, die im Auftrag der Indutrade Group tätig sind, müssen den Verhaltenskodex lesen und verstehen, die entsprechenden Schulungen durchlaufen und sich an die Vorgaben des Kodex halten. Außerdem wird von allen erwartet, vermutete Verstöße gegen den Kodex unverzüglich zu melden und bei einer möglichen Untersuchung ehrlich und kooperativ mitzuwirken.

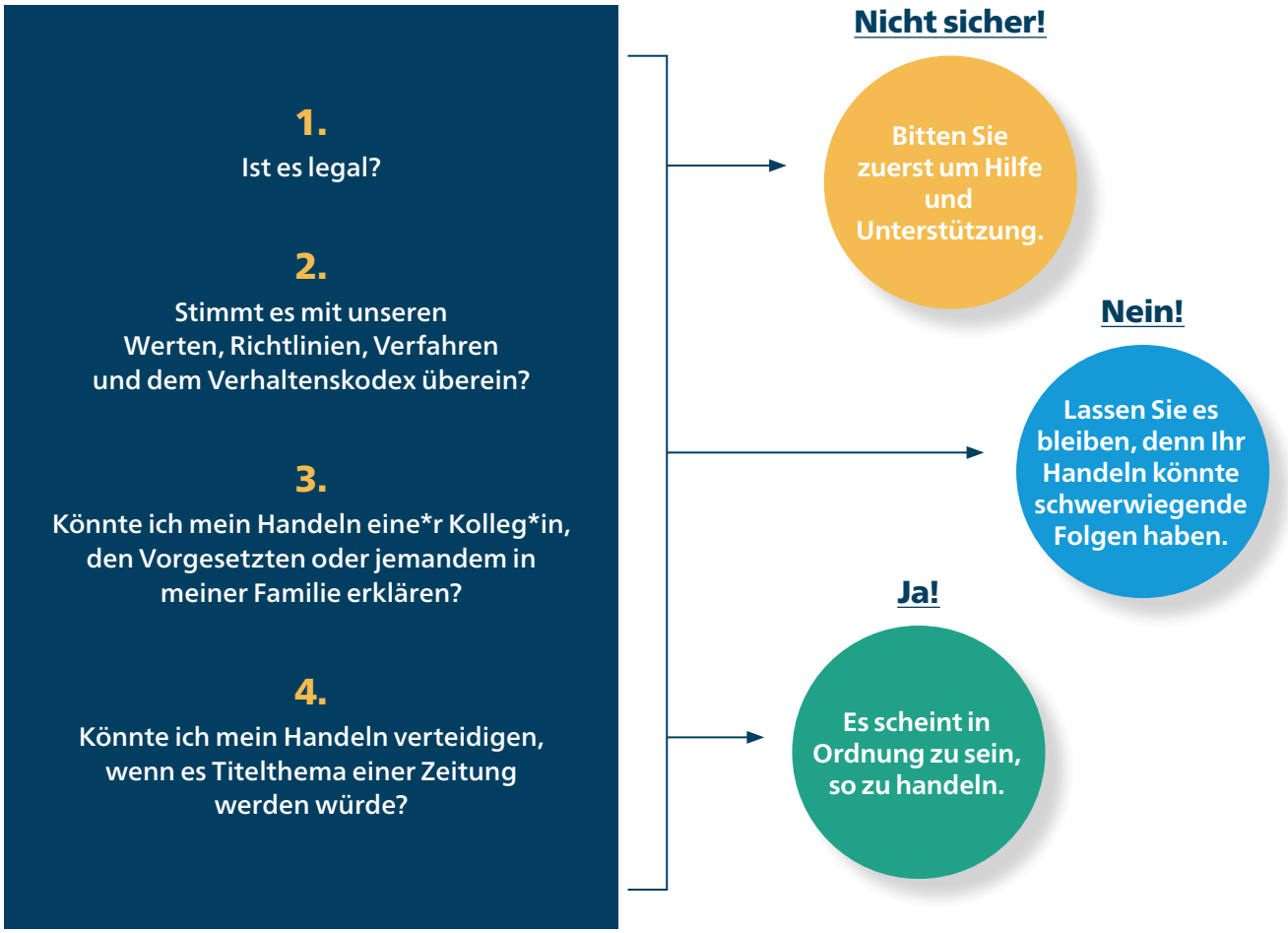
In welchem Verhältnis steht der Verhaltenskodex zu Gesetzen und anderen Richtlinien?

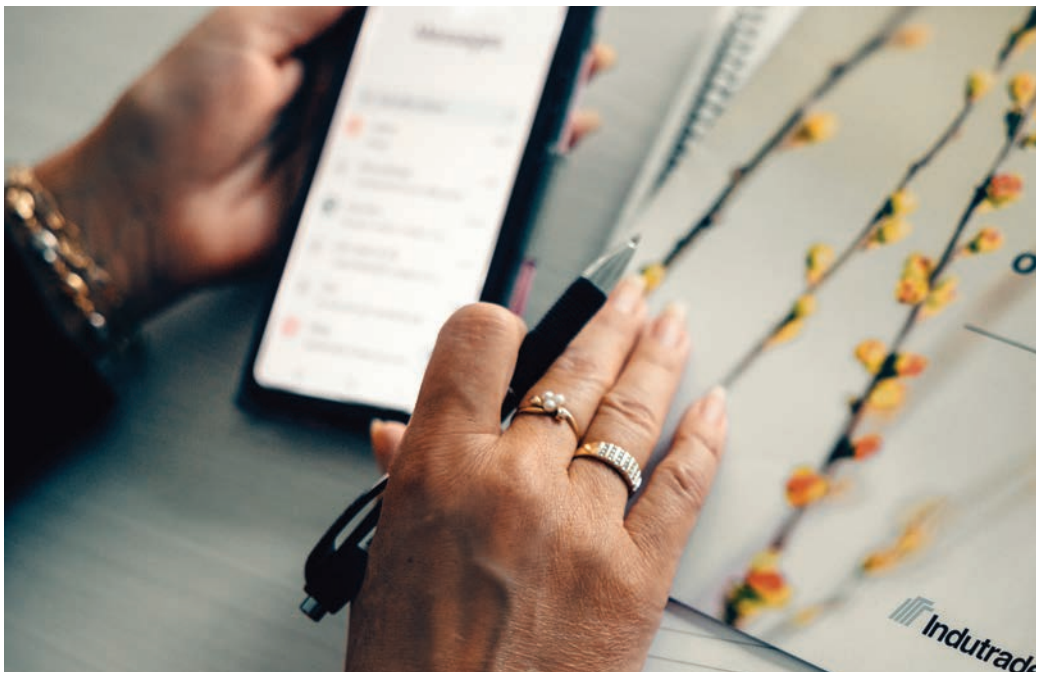
Wir halten uns in allen Ländern, in denen wir tätig sind, grundsätzlich an die geltenden Gesetze und an andere Bestimmungen. Sitten und Gebräuche haben niemals Vorrang vor gesetzlichen Vorschriften. In bestimmten Situationen sind die Vorgaben des Verhaltenskodex strenger als das örtliche Recht oder die örtlichen Praktiken. Auch in diesen Fällen ist der Verhaltenskodex zu befolgen.

Neben dem Verhaltenskodex gibt es eine Reihe von Konzernrichtlinien und einen Strategierahmen zur Nachhaltigkeit; diese enthalten zu einzelnen Themen detailliertere Anleitungen. Außerdem haben auch die einzelnen Tochterunternehmen ihre Richtlinien, Managementsysteme, Verfahrensvorgaben und andere spezifische Anleitungen. Es ist wichtig, dass Sie auch die Auswirkungen der örtlichen Anleitungen und Richtlinien sowie die Erwartungen an Ihre Branche und in Ihrem Land verstehen.

Wie handeln wir bei einem ethischen Dilemma?

Der Verhaltenskodex deckt nicht alle Situationen ab, die auftreten können; dies gilt auch für Gesetze, Leitlinien und interne Vorschriften. Wenn Sie vor einem ethischen Dilemma stehen und sich nicht sicher sind, wie Sie vorgehen sollen, kann ihnen das nachstehende Diagramm dabei helfen, die angemessene Verhaltensweise zu identifizieren. Bei Fragen können Sie sich natürlich auch jederzeit an Ihre Vorgesetzten wenden.





Wann und wie melde ich einen etwaigen Verstoß?

Der gute Ruf von Indutrade beruht auf der Integrität und einer soliden Geschäftspraxis. Unser Ziel ist es, in unserem geschäftlichen Umfeld transparent zu sein und eine hohe geschäftliche Ethik einzuhalten. Unser langfristiger Erfolg hängt davon ab, dass wir unsere Geschäfte fair und ethisch betreiben.

Um ein Fehlverhalten, welches gegen geltendes Recht oder gegen die Richtlinien und die ethischen Geschäftsnormen von Indutrade verstößt, leicht melden zu können, bieten wir mehrere Wege an.

Am besten geeignet sind als Kontakt für solche Fälle die jeweiligen Vorgesetzten. Wenn Sie sich aus irgendeinem Grund nicht wohl fühlen mit Ihren Vorgesetzten darüber zu sprechen, können Sie sich direkt an die Geschäftsführer*in Ihres Unternehmens oder an eine Führungskraft bei Indutrade wenden.

Außerdem steht Ihnen zur anonymen Meldung Ihres Verdachts auch das externe Whistleblowing-System der Indutrade Group zur Verfügung. Dieses finden Sie auf der Website von Indutrade. Dort finden Sie auch weitere Informationen dazu, was Sie über das Whistleblowing-System melden können, wie das vonstattengeht und wie Ihre Meldung bearbeitet wird.

Sie spielen eine wichtige Rolle, wenn Sie ein vermutetes schweres Fehlverhalten bekannt machen, das verhindert oder behoben werden sollte. Sie müssen keine Beweise für Ihren Verdacht vorlegen, aber die Meldungen müssen in gutem Glauben erfolgen. Damit eine sich anschließende Untersuchung Ihrer Meldung effektiv durchgeführt werden kann, sollten Ihre Angaben so detailliert wie möglich sein. Falls Ihre Angaben zu allgemein sind, werden Sie unter Umständen um weitere Informationen gebeten.

Wenn Sie nicht bei Indutrade angestellt sind, aber einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex vermuten, nutzen Sie an das externe Whistleblowing-System der Indutrade Group. Dieses erreichen Sie über die Website von Indutrade, und dort können Sie eine anonyme Meldung vornehmen.

Das Whistleblowing-System von Indutrade wird von einem externen Anbieter verwaltet. Dieser hat keinen Einblick in die von Ihnen gemachte Meldung. Nachdem Sie eine Meldung abgesetzt haben, wird diese an den Whistleblowing-Ausschuss von Indutrade übermittelt. Der Whistleblowing-Ausschuss wird unter keinen Umständen versuchen, herauszufinden, von wem die Meldung stammt.

Wie geht Indutrade mit Meldungen zu möglichen Verstößen um?

Indutrade nimmt jeden gemeldeten möglichen Verstoß sehr ernst. Der Whistleblowing-Ausschuss wird eine Meldung entsprechend der Whistleblowing-Richtlinie überprüfen und entscheiden, welche Maßnahmen angemessen sind.

Die übermittelten Informationen werden vertraulich behandelt. Die weitergehende Untersuchung des Falles kann es erforderlich machen, andere Abteilungen des Konzerns oder externe Sachverständige hinzuzuziehen, zum Beispiel juristische Berater*innen, Wirtschaftsprüfungskanzleien, Forensikunternehmen usw.

Wir dulden nicht, dass eine Person, die ein mögliches Fehlverhalten gemeldet hat, in irgendeiner Form Benachteiligungen ausgesetzt wird.

Alle Mitarbeiter*innen, die gegen den Verhaltenskodex verstoßen haben, müssen mit Disziplinarmaßnahmen und in schwerwiegenden Fällen mit einer Entlassung rechnen.

Darüber, welche Maßnahmen zur Behebung von Verstößen geeignet sind, wird abhängig von der Art der Auswirkungen entschieden.

Weitere Informationen können Sie der Whistleblowing-Richtlinie von Indutrade entnehmen.

Wo wir etwas bewegen können





Nulltoleranz gegenüber Bestechung und Korruption

Sämtliche Formen korrupten Verhaltens sind streng verboten. Korruption wird definiert als der „Missbrauch anvertrauter Macht zum eigenen Vorteil" und schließt finanzielle wie nicht finanzielle Ziele ein. Als korruptes Verhalten zählen Bestechung, Annahme unangemessener Geschenke und Bewirtungen, Schmiergeld- und Schutzgeldzahlungen, Betrug, Erpressung, Geldwäsche und Nepotismus, zum Beispiel durch die Beschäftigung von Familienangehörigen.

Als Bestechung zählt alles von Wert, das versprochen, verlangt, angeboten, gegeben, erhalten oder angenommen wird und dazu dient, die Objektivität einer geschäftlichen Entscheidung unzulässig zu beeinflussen. Sie kann unterschiedliche Formen haben, wie günstige Bedingungen für Dienstleistungen, persönliche Gefälligkeiten und Geschenke wie Essen, Getränke, Reisen, Unterkunft, Unterhaltung oder kulturelle und sportliche Veranstaltungen. Auch wenn der Zweck nicht darin bestand, Einfluss zu nehmen, kann es sich dennoch um Bestechung handeln, wenn die oder der Empfänger*in unzulässig beeinflusst wurde.

Sie dürfen lediglich dann Geschenke, Speisen, Unterhaltungsangebote und andere Formen der Gastfreundschaft anbieten oder annehmen, wenn diese den einschlägigen Gesetzen entsprechen und sowohl im Wert als auch im Geschäftsgebaren angemessen sind. Falls Sie sich nicht sicher sind, wenden Sie sich an Ihre*n Vorgesetzte.

Die Gefahren von Korruption, die mit unserer Tätigkeit verbunden sind, werden bei der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen bewertet. Dabei spielen Faktoren wie die Person der Geschäftspartner*in, Gefahrenfaktoren wie Hochrisikoregionen und die Art des Geschäftes, in dem wir tätig sind, eine Rolle.

Bei uns muss niemand mit Sanktionen rechnen, wenn eine geschäftliche Gelegenheit deswegen ausgeschlagen wird, weil die Geschäftsbeziehung Bestechung und Korruption beinhalten würde.

Einzelheiten zu Repräsentation, Geschenken und Gastfreundschaft finden Sie in den Richtlinien und Anleitungen Ihres Arbeitgebers.

Fairer Wettbewerb und Vermeidung von Interessenkonflikten

Erfolg soll auf einer soliden Geschäftskultur und auf fairem Wettbewerb beruhen. Wir halten grundsätzlich alle einschlägigen Wettbewerbsgesetze ein, die wettbewerbsbeschränkende Vereinbarungen und Absprachen zwischen Wettbewerbern untersagen. Hierzu zählen zum Beispiel Preisabsprachen, die Aufteilung von Kunden und Regionen, die Kartellbildung und das Ausnutzen einer beherrschenden Stellung.

Sie haben stets im besten Interesse von Indutrade beziehungsweise Ihres Unternehmens zu handeln; dabei sind Interessenkonflikte zu vermeiden. Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn Ihre privaten Interessen, persönliche Beziehungen oder außerbetriebliche Aktivitäten die Weise, wie Sie Ihre Aufgaben im Rahmen Ihrer Beschäftigung bei Indutrade ausführen, tatsächlich oder der Wahrnehmung nach beeinflussen. Hierzu zählt zum Beispiel, wie Sie geschäftliche und Personalentscheidungen treffen, insofern Freund*innen oder Verwandte betroffen sind. Ein tatsächlicher oder möglicher Interessenkonflikt lässt sich in den meisten Fällen lösen und umgehen, wenn die Lage offen und transparent kommuniziert wird. Alle internen und externen Beziehungen, die sich auf die Neutralität von Einzelnen auswirken können, müssen unverzüglich offengelegt werden.

Niemand darf unter dem Namen von Indutrade oder eines der Tochterunternehmen politische Beiträge leisten.

Anfallende Steuerzahlungen

Wir halten uns an die Steuervorschriften der jeweiligen Länder und Finanzverwaltungen, die für unsere Geschäftstätigkeiten zuständig sind, und wir zahlen die sich daraus ergebenden Steuern.

Weitere Informationen finden Sie dazu in der Steuerrichtlinie der Indutrade Group.

Professionelle externe Kommunikation

Unser Ziel ist es stets, offen, korrekt, kontinuierlich, zeitnah und in bester Qualität zu informieren. Die von uns bereitgestellten Informationen entsprechen den einschlägigen Gesetzen, Regeln, Rechnungslegungsstandards und Normen. Wir kommunizieren unsere finanziellen, sozialen und ökologischen Ergebnisse in glaubwürdiger und transparenter Weise und sprechen sowohl über Erfolge als auch über Herausforderungen. Wir führen zu Finanz- und Nachhaltigkeitsdaten Aufzeichnungen, Dokumentationen und Möglichkeiten zur Rückverfolgbarkeit.

Wir sind stolz auf den Ruf, den sich unsere Unternehmen und Beschäftigten im Laufe der Jahre erarbeitet haben. Dieser Ruf muss auch weiterhin bei allen Interaktionen mit Dritten gewahrt bleiben, und dabei ist es egal, ob es sich um unser Tagesgeschäft handelt oder um Kommentare auf Social Media. Wir alle müssen uns stets dessen bewusst sein, wie wir kommunizieren und wie sich dies auf unseren Ruf auswirkt.

Aussagen und Mitteilungen über die Leistung der Indutrade Group müssen auf der Grundlage unserer offiziell veröffentlichten Mitteilungen erfolgen. Bei Medienanfragen zur Indutrade Group ist auf die Indutrade-Hauptverwaltung zu verweisen.

> **Wir sind stolz auf den Ruf, den sich unsere Unternehmen und Beschäftigten im Laufe der Jahre erarbeitet haben. Dieser Ruf muss auch weiterhin bei allen Interaktionen mit Dritten gewahrt bleiben, und dabei ist es egal, ob es sich um unser Tagesgeschäft handelt oder um Kommentare auf Social Media.**

Schutz von Vermögenswerten und nicht-öffentlichen Informationen und Daten

Vertrauliche Informationen lassen wir unter keinen Umständen unbeaufsichtigt, und wir sprechen nie über vertrauliche Umstände in der Öffentlichkeit.

Insiderinformationen sind genaue nicht-öffentliche Informationen über Indutrade, die sich im Falle einer Offenlegung höchstwahrscheinlich erheblich auf den Preis der Finanzinstrumente auswirken würden, die von Indutrade ausgegeben werden. Wenn Sie über Insiderinformationen zu Indutrade verfügen, dürfen Sie Aktien und andere Finanzinstrumente von Indutrade weder erwerben noch veräußern. Sie dürfen diese Informationen auch nicht Dritten gegenüber offenlegen, zum Beispiel Freund*innen oder Verwandten; hierunter fallen auch Empfehlungen zum Kauf von Indutrade-Aktien oder -Instrumenten.

Weitere Informationen können Sie der Insider- und der Informations-Richtlinie von Indutrade entnehmen.

Vermögenswerte des Unternehmens dürfen nur für legitime und genehmigte geschäftliche Zwecke verwendet werden. Patente, Urheberrechte, Handelsmarken, Geschäftsgeheimnisse, Ideen, Verfahrensweisen und andere Maßnahmen sind ebenfalls wertvolle Vermögenswerte, deren Eigentümer das Unternehmen ist. Seine Eigentumsrechte gelten auch dann weiter, wenn Sie das Unternehmen verlassen. Alle Beteiligten müssen die Rechte an geistigem Eigentum der Indutrade Group und ihrer Tochterunternehmen sichern und schützen. Wir respektieren zudem stets die Rechte am geistigen Eigentum von Dritten, und wir klären im Zweifelsfall die Lage durch Fachleute.

Wir schützen die personenbezogenen Daten unserer Mitarbeiter*innen und anderer Interessengruppen. Wir gewährleisten, dass alle Personen, die Zugang zu personenbezogenen Daten haben und diese verarbeiten, angemessene Vorsichtsmaßnahmen zu ihrem Schutz ergreifen. Wir stellen sicher, dass personenbezogene Daten nicht länger gespeichert werden, als für das Erreichen des Zwecks notwendig ist, für den sie erfasst wurden.

Einzelheiten zum Schutz der personenbezogenen Daten finden Sie in unseren Arbeitgeberrichtlinien und Anleitungen.



Sichere Verwendung von IT und KI

Wir nutzen die IT verantwortungsbewusst und nur für legitime geschäftliche Zwecke, die mit den Interessen und Rechten von Indutrade übereinstimmen.

Falls wir künstliche Intelligenz, maschinelles Lernen, autonome und intelligente Systeme oder ähnliche Technologien (zusammenfassend als „KI" bezeichnet) entwickeln oder einsetzen, müssen wir gewährleisten, dass diese Technologie zuverlässig und sicher ist sowie entsprechend den weltweit anerkannten ethischen Standards entwickelt wurde. Hinsichtlich der Rolle von KI bei der Entscheidungsfindung handeln wir transparent, und wir sind für die Ergebnisse verantwortlich. Wir berücksichtigen stets mögliche schädliche Risiken und Folgen des Einsatzes von KI auf Mensch, Natur und Datenschutz sowie auf Indutrade als Konzern. Wir verpflichten uns zu kontinuierlichem Lernen und zur Anpassung an neue Standards und an ethische Überlegungen hinsichtlich der Steuerung von KI-Technologie.

Einzelheiten finden Sie in unseren Arbeitgeberrichtlinien und Anleitungen.

Professionelle Beziehungen mit verantwortungsbewussten Zulieferern und Partnern

Unsere Beziehungen mit unseren Zulieferern und anderen Geschäftspartnern bestehen stets auf einer professionellen Basis. Die Auswahl der Zulieferer erfolgt grundsätzlich im Rahmen klar erkennbarer Prozesse, bei denen weder Voreingenommenheiten noch Begünstigungen eine Rolle spielen. Wir nehmen uns Zeit dafür, unsere Zulieferer und andere Geschäftspartner kennenzulernen, und führen angemessene Risikoanalysen und -screenings durch. Vereinbarte Verträge halten wir stets ein und begleichen Rechnungen pünktlich.

Wir vertreten unsere Werte und Anforderungen gegenüber unseren Geschäftspartnern und kommunizieren sie deutlich. Wir gewährleisten, dass wir mögliche sowie tatsächliche Folgen auf die Rechte der Beschäftigten, auf den Arbeitsschutz, auf die Menschenrechte sowie auf Umwelt und die geschäftliche Ethik im Rahmen unserer geschäftlichen Beziehungen identifizieren und dass wir stets verantwortungsvoll durchgreifen, sollten wir eine Gefahr dafür erkennen. Insbesondere analysieren wir die Gefahr von Verletzungen der Menschenrechte. Dies betrifft nicht nur bestimmte Hochrisikoländer, sondern kann auch in der Nähe zu finden sein, zum Beispiel in Bezug auf verschiedene Dienstleistungsanbieter.

Mit unseren wichtigsten Zulieferern führen wir Gespräche über Nachhaltigkeit, und wir prüfen, ob sie sich aktiv dafür einsetzen, den Indutrade-Verhaltenskodex für Zulieferer und Geschäftspartner einzuhalten.

Wir gewährleisten, dass keine Geschäfte mit sanktionierten Ländern, Personen oder Organisationen getätigt werden und dass alle Exporte gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften kontrolliert werden.

Weitere Informationen finden Sie in den Indutrade-Richtlinien und Anleitungen zu Handelssanktionen und Exportkontrolle.

Weitere Informationen finden Sie im Indutrade-Verhaltenskodex für Zulieferer und Geschäftspartner.





Eine Kultur von Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden

Wir haben eine gemeinsame Verantwortung für die Sicherheit und das Wohlergehen am Arbeitsplatz. Dazu gehört, die festgelegten Regeln, Richtlinien und Verfahren einzuhalten und zu beanstanden, wenn Kolleg*innen bei ihrer Arbeit mit der Sicherheit nachlässig umgehen oder unnötige Gefahren eingehen. Zu Sicherheit und Wohlbefinden gehört es, die physische, psychische und emotionale Gesundheit von anderen zu respektieren.

Probleme bei Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden, Vorfälle, Gefahren und Unfälle melden wir, damit sie behoben werden können und eine kontinuierliche Verbesserung gewährleistet ist.

Als Führungskraft tragen Sie eine besondere Verantwortung,

- regelmäßig Bewertungen der Gefahren der Arbeitsumgebung durchzuführen und zu dokumentieren und zudem festzuhalten, wie diese Gefahren gehandhabt werden. Ergreifen Sie vorbeugende Maßnahmen zur Minimierung von Verletzungen und Gesundheitsgefahren, und sorgen Sie dafür, dass die relevante persönliche Sicherheitsausrüstung zuverlässig zugänglich ist.
- zu gewährleisten, dass Mitarbeiter*innen und Beschäftigte von externen Auftragnehmern die erforderlichen Informationen und Schulungen zu Gesundheit, Sicherheit und Notfallvorsorge erhalten; hierzu zählen auch Gefahrenbestimmung, Ergonomie am Arbeitsplatz, Verwendung der persönlichen Schutzausrüstung, Brandschutz, Evakuierungspläne und Erste Hilfe.

Zu unserer Verantwortung dabei, eine sichere Arbeitsumgebung zu gewährleisten, zählt auch das Verbot, unter dem Einfluss von Alkohol oder anderen Drogen zu arbeiten oder Fahrzeuge zu führen. Bei Veranstaltungen, die vom Unternehmen gefördert werden, ist der Alkoholgenuss zwar gestattet, jedoch erwarten wir dabei die gebotene Zurückhaltung.

Es ist nicht zulässig, irgendeine Form von Waffen an den Arbeitsplatz mitzubringen.



Diversität, Inklusion, Offenheit und Respekt

Wir respektieren alle Menschen und streben eine offene, ehrliche und respektvolle Kommunikation an. Wir akzeptieren keine Form respektlosen Verhaltens, also keine sexuelle oder andere Form von Belästigung, keine Bedrohungen, keine Ausnutzung der Stellung oder einer Machtposition und auch keine andere Form unangemessenen Verhaltens. Alle Mitarbeiter*innen dürfen bei ihren jeweiligen Vorgesetzten ihre Ansichten zum Arbeitsplatz äußern. Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung dafür, offene und ehrliche Dialoge mit ihren Mitarbeiter*innen zu führen und zu solchen anzuregen.

Wir schätzen Diversität und Unterschiedlichkeit als wichtige Ressourcen für Innovation und Entwicklung. Wir streben eine Förderung der Vielfalt, der Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern, der Inklusion und des Zugehörigkeitsgefühls unserer Mitarbeiter*innen an. Wir streben zudem Gleichheit am Arbeitsplatz an, indem wir alle fair und gleich behandeln und allen Mitarbeiter*innen gleiche Möglichkeiten einräumen. Eine Diskriminierung bei Einstellung und Beschäftigung aus Gründen von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Behinderung, Alter, Sprache, Religion oder einer anderen Weltanschauung, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft oder eines anderen Status, der unter gewerkschaftliche Vorschriften oder nationale Gesetze fällt, wird nicht geduldet.

Wir besetzen Stellen kompetenzbasiert und arbeiten mit einer strukturierten Bewertung klar definierter Fertigkeiten in den Anforderungsprofilen. Von unseren externen Rekrutierungspartnern fordern wir eine Vielfalt von Kandidat*innen.

Wir bezahlen für gleiche Arbeit den gleichen Lohn und führen hierzu Analysen durch, um etwaige Unterschiede aufzudecken und unangemessene Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zu verhindern.

Faire Löhne und Arbeitszeiten

Wir zahlen faire Löhne und Vergütungen entsprechend den einschlägigen Gesetzen und Tarifverträgen. Falls keine Tarifverträge vereinbart sind, beachten wir die entsprechenden nationalen und Branchenstandards. Wir streben eine gesunde Work-Life-Balance an. Wir stellen sicher, dass unsere Mitarbeiter*innen mindestens einen arbeitsfreien Tag pro Woche haben und dass die Arbeitszeit einschließlich der Überstunden nicht die gesetzlichen oder in Tarifverträgen vereinbarten Höchstwerte überschreitet.

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Wir erkennen das grundsätzliche Recht der Beschäftigten an, sich frei einer Gewerkschaft anzuschließen und von dieser vertreten zu werden, sowie das Recht der einzelnen Arbeitnehmer*innen, einer Gewerkschaft nicht beizutreten. Wir respektieren außerdem das Recht der Arbeitnehmer*innen und ihrer Gewerkschaften, Tarifverhandlungen durchzuführen.

Nulltoleranz gegenüber Zwangsarbeit und Kinderarbeit

Wir tolerieren keine Kinderarbeit und keine Form von Zwangs-, Schuldknechtschafts- oder Pflichtarbeit, einschließlich Menschenhandel. Wir halten uns an allen Orten, an denen wir tätig sind, streng an nationale und internationale Vorschriften zum Mindestalter, und bei der Beschäftigung junger Menschen legen wir besondere Aufmerksamkeit an den Tag.



Führungsqualitäten und Kompetenzentwicklung

Wir legen großes Gewicht darauf, innerhalb des Konzernes auf die passenden Kompetenzen zurückgreifen zu können, und pflegen eine Kultur der stetigen Verbesserung und des kontinuierlichen Lernens.

Wir ermutigen und fördern unsere Mitarbeiter*innen, sich zu entwickeln und im Rahmen von Schulungen und Netzwerkaktivitäten weiterzubilden, bei denen der Austausch von Ideen, Erfahrungen und Best Practices zwischen unseren Unternehmen im Vordergrund steht. Allen Mitarbeiter*innen werden regelmäßige dokumentierte individuelle Entwicklungsdialoge angeboten.

In unserem Fokus steht, unsere Führungskräfte so auszubilden, dass sie ein nachhaltiges, rentables Wachstum erzielen. Sie sollen die Mitarbeiter*innen dazu motivieren, gemeinsam etwas zu erreichen und zu leisten. So fordern und fördern wir sie im Einklang mit unseren Werten wie unternehmerisches Denken, Dezentralisierung und einem langfristigen Ansatz.

Ausgezeichnete Produkte mit nachhaltigem Mehrwert

Unsere Unternehmen sollen sichere, hochwertige Produkte und Dienstleistungen anbieten und liefern. Zum Zweck der stetigen Verbesserung arbeiten wir mit unseren Zulieferern sowie mit unseren Kunden zusammen, damit wir noch nachhaltigere Produkte und Lösungen anbieten können. Dazu gehört unter anderem eine lange Lebensdauer; außerdem sollen unsere Produkte und Dienstleistungen unseren Kunden bei einer Steigerung ihrer Energieeffizienz und einer Reduzierung der CO2-Bilanz helfen. Zusammen mit unseren Produkten händigen wir stets die erforderlichen Informationen aus.

Wir wollen bei unserem Produktangebot die Prinzipien von Effizienz und Kreislaufwirtschaft anwenden. Dies bedeutet den effizienten Einsatz von Materialien in den Produkten selbst und bei ihrer Verpackung, Maßnahmen der Kreislaufwirtschaft (zum Beispiel Materialien auf biologischer Basis, aus dem Recycling oder mit geringer Fossilverwendung), eine verlängerte Nutzungsdauer der Produkte (beispielsweise durch Verlängerung der Lebensdauer durch Reparaturen und Wiederverwendung) und eine Wertstoffrückgewinnung (erweitertes Recycling). Bei der Beschaffung von Hochrisikometallen und -mineralien sowie von Konfliktmineralien setzen wir angemessene Due-Diligence-Prozesse ein.

Wir führen regelmäßige Gespräche mit unseren Kunden zu Qualitätsfragen und zum Mehrwert unserer Produkte und Dienstleistungen. Die entsprechenden Rückmeldungen verstehen wir als wichtige Chancen zur weiteren Entwicklung unseres Angebotes.



Dekarbonisierung und systematischer Einsatz für die Umwelt

Wir bewerten die Gefahren und Folgen unserer eigenen Tätigkeiten und der Tätigkeiten in unserer Wertschöpfungskette auf Umwelt, Klima und Gemeinschaften vor Ort. Wir arbeiten systematisch an den wesentlichen Fragen entsprechend unserer unternehmensspezifischen Wesentlichkeitsanalyse.

Wir arbeiten gemäß den Indutrade-Zielen zur Emissionsminderung proaktiv daran, unsere CO2-Bilanz sowohl aus unseren eigenen Tätigkeiten (Scope 1 und 2) als auch aus unserer Wertschöpfungskette (Scope 3) zu messen, zu bewerten und zu reduzieren. Wir untersuchen, welche Folgen der Klimawandel auf unsere Geschäftstätigkeit und auf die Wertschöpfungskette hat, und ergreifen geeignete Anpassungsmaßnahmen.

Wir streben eine kontinuierliche Erhöhung unserer Energieeffizienz an und arbeiten daran, beim Energieverbrauch in unseren Betrieben den Anteil erneuerbarer zu erhöhen. Bei der Planung wie bei der Durchführung von Transporten und Geschäftsreisen achten wir auf Effizienz. Wir befolgen die Abfallhierarchie und haben zur Erhöhung des Recyclinganteils Verfahren eingeführt, mit denen wir den Abfall messen und verwalten. Der Wasserverbrauch wird gemessen und verwaltet, und wir beugen etwaigen Emissionen in die Luft, ins Wasser und in das Erdreich vor. Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit berücksichtigen wir Fragen der Biodiversität.

Chemikalienmanagement

Wir wenden das Vorsorgeprinzip an und entscheiden uns für Produkte, die für Umwelt und Gesundheit am wenigsten schädlich sind. Wir werden uns bemühen, die Verwendung gefährlicher Chemikalien kontinuierlich zu verringern.

Bevor wir mit Arbeiten beginnen, bei denen Chemikalien verarbeitet werden, führen wir Risikobewertungen durch. Wir befolgen die entsprechenden Anforderungen, örtliche Verfahren und Sicherheitshinweise zu Verwendung, Lagerung, Kennzeichnung, Transport und Entsorgung von Chemikalien.

Gesellschaftliches Engagement

Wir unterstützen die Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, und stärken sie durch eine Geschäftstätigkeit, die notwendig und langfristig angelegt ist. Wir handeln als guter Arbeitgeber und bieten Arbeitsplätze vor Ort.

Wir fördern bei Themen, die beiden Seiten nutzen, die Zusammenarbeit mit Schulen, Universitäten und gemeinnützigen sowie Nichtregierungsorganisationen.

Spenden, Sponsoring und ehrenamtlicher Einsatz sollen positive Auswirkungen sowohl auf unser Geschäft als auch auf Mensch, Umwelt und Gesellschaft haben.

Verabschiedet vom Verwaltungsrat am 24. April 2024.

Haben Sie Fragen zum Verhaltenskodex?

Dann wenden Sie sich bitte an:

Bo Annvik, Vorsitzender und Geschäftsführer
bo.annvik@indutrade.com
+46 8 7030300

Patrik Johnson, CFO
patrik.johnson@indutrade.com
+46 8 7030300

Indutrade AB (publ)
Box 6044, 164 06 Kista, Sweden
Büroadresse: Raseborgsgatan 9
Tel.: +46 8 7030300
Mail: info@indutrade.se
www.indutrade.com