

GEDRAGSCODE VOOR DE WERKNEMERS

DE SCHULZ BENELUX



Deze Gedragscode is gebaseerd op de volgende internationale standaarden en verdragen:

- De Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties (1948)
- De rechten van het kind van de Verenigde Naties Artikel 32
- De Verklaring van de Verenigde Naties tegen corruptie
- fundamentele verdragen van de ILO (Internationale Arbeidsorganisatie) betreffende gedwongen of verplichte arbeid, kinderarbeid, discriminatie, vrijheid van vereniging en het recht om te organiseren (nrs 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 en 182)
- arbowetgeving conform ILO 170, ILO 155, andere arbeidswetgeving en wetgeving inzake milieu-bescherming in het land van productie
- de tien beginselen van Global Compact op het gebied van milieu, arbeidsrecht, mensenrechten en bestrijding van corruptie

DOEL VAN DE GEDRAGSCODE

In de Gedragscode van de Schulz Benelux staat omschreven welke verwachtingen we hebben van onze werknemers en anderen die namens ons of onze dochterondernemingen optreden in verschillende situaties. Wanneer de Gedragscode wordt opgevolgd, weten personen die in contact komen met LDG of onze dochterondernemingen waar we voor staan en voelen ze zich veilig bij LDG.

VERANTWOORDELIJKHEID VOOR DE GEDRAGSCODE

De code geldt voor bestuursleden, werknemers en iedereen die namens ons of onze dochterondernemingen optreedt. Het is de verantwoordelijkheid van de leidinggevenden in elk bedrijf dat werknemers op de hoogte zijn van de Gedragscode en zich daar aan houden. Afwijkingen van de code worden gemeld aan de directe leidinggevende, diens superieur of anoniem aan de Schulz Benelux klokkenluiderfunctie van de groep (whistleblower@lammhultsdesigngroup.com). Er zullen geen vergeldingsmaatregelen of andere negatieve gevolgen zijn voor personen die te goeder trouw rapporteren. Overtreding van de Gedragscode kan worden beschouwd als overtreding van de voorwaarden van de arbeidsovereenkomst van de werknemer, wat gevolgen kan hebben voor de dienstbetrekking.

MENSENRECHTEN

LDG respecteert en propageert de mensenrechten, binnen onze eigen onderneming en in onze toeleveringsketen. Wij zorgen ervoor dat we niet rechtstreeks of indirect bijdragen aan schending van mensenrechten. Dit geldt voor onze eigen organisatie en voor de ondernemingen in de toeleveringsketen. Dochterondernemingen zijn verantwoordelijk voor het opstellen van voorschriften die ten minste gelijkwaardig zijn aan die in de Gedragscode toeleveranciers LDG.

DWANGARBEID/SLAVENARBEID

Dwargarbeid betekent werk of diensten die worden uitgevoerd onder dreiging van straf of iets dergelijks en niet op vrijwillige basis worden uitgevoerd. Schulz Benelux maakt geen gebruik van dwargarbeid, slavenarbeid, onvrijwillige arbeid, contractwerk of onvrijwillige gevangenisstraf. Werknemers hoeven geen borg te betalen of hun identiteitspapieren in te leveren bij een werkgever en het staat hen vrij een arbeidsovereenkomst na een redelijke opzegtermijn op te zeggen.

KINDERARBEID

De term kinderarbeid verwijst naar alle economische activiteiten die worden uitgevoerd door een persoon in de leerplichtige leeftijd of jonger. Niemand mag tewerkgesteld worden op een leeftijd die jonger is dan 15 jaar, tenzij anders vermeld in de nationale wetgeving. Niemand mag tewerkgesteld worden indien hij jonger is dan de wettelijke arbeidleeftijd, indien deze leeftijd hoger is dan 15 jaar.

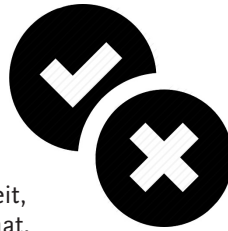
Jonge volwassenen tussen de 15 en 18 jaar mogen geen arbeid verrichten die gevaarlijk is voor hun gezondheid of veiligheid, inclusief nachtwerk, op voorwaarde dat ze de wettelijke leeftijd om te werken hebben bereikt en de nationale scholing hebben voltooid. Als kinderarbeid wordt ontdekt, moet de werkgever handelen in het belang van het kind en in overleg met het kind en het gezin van het kind passende en langdurige oplossingen zoeken.

DISCRIMINATIE EN DIVERSITEIT

Het duurzaamheidsbeleid en de gedragscode van Schulz

GEDRAGSCODE VOOR DE WERKNEMERS

DE SCHULZ BENELUX



Benelux bepalen onze nultolerantie voor discriminatie of intimidatie in welke vorm dan ook. Onze werknemers zullen in hun beroepsleven niet worden gediscrimineerd op basis van etniciteit, religie, leeftijd, handicap, geslacht, burgerlijke staat, seksuele geaardheid, vakbondslidmaatschap of politieke overtuiging. We bieden maatregelen om werknemers te beschermen tegen seksueel opdringerig, bedreigend, beledigend of uitbuitend gedrag en tegen discriminatie of beëindiging van het dienstverband op ongerechtvaardigde gronden, bijvoorbeeld huwelijk, zwangerschap, ouderschap of medische status. Werknemers hebben de verantwoordelijkheid om respectvol met elkaar om te gaan en een veilige werkomgeving te creëren.

GELIJKE KANSEN EN GELIJKHEID

Bij Schulz Benelux moeten arbeidsomstandigheden, rechten, salaris en ontwikkelingsmogelijkheden volgens het principe van gelijke behandeling zijn. Wervingsprocessen moeten worden uitgevoerd op basis van bekwaamheid en geschiktheid voor de functie. Alle medewerkers in het ontwerpconcept met vergelijkbare ervaring en kwalificaties krijgen gelijk loon voor gelijk werk.

VRIJHEID VAN VERENIGING EN COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN

Werknemers hebben zonder uitzondering het recht om zich naar eigen keuze aan te sluiten bij vakbonden en deze op te richten, en om collectief te onderhandelen. Schulz Benelux zal vakbondsvertegenwoordigers niet discrimineren of hen ervan weerhouden vakbondswerk te doen.

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN OMTRENT GEZONDHEID EN VEILIGHEID

Schulz Benelux streeft naar een goede werkomgeving en heeft een visie voor het voorkomen van ernstige ongevallen binnen de gehele Groep. Onze bedrijven zetten zich systematisch in om ziekte en letsel bij werknemers te voorkomen. Schulz Benelux houdt een register bij van ongevallen en incidenten. Alle medewerkers hebben toegang tot alle benodigde beschermingsmiddelen en de benodigde hulpmiddelen om te helpen bij het werk. Alle medewerkers zijn getraind in gezondheid en veiligheid en er worden regelmatig brandoefeningen gehouden.

BEDRIJFSETHIEK, ANTI-CORRUPTIE EN OMKOPING

Schulz Benelux accepteert geen steekpenningen en werkt daar ook niet aan mee, noch aan andere oneerlijke of concurrentiebeperkende constructies. Schulz Benelux houdt zich aan de wet- en regelgeving, overeenkomsten en gangbare standaarden die gelden voor de markten waarin we actief zijn. Schulz Benelux houdt zich ook aan de richtlijnen van deze Gedragscode op markten waar onethische documenten niet duidelijk buiten de huidige wetgeving vallen. Schulz Benelux accepteert geen enkele vorm van corruptie, waaronder wordt verstaan dat een persoon gebruikmaakt van zijn of haar positie om een onterecht voordeel te behalen, voor eigen gewin of dat van een ander.

Bepaalde giften, zoals een maaltijd in het kader van het werk, kleine monsters en goederen zonder grote marktwaarde, zijn aanvaardbaar. Dergelijke giften kunnen worden aanvaard als ze open en transparant worden aangeboden, zijn goedgekeurd door de direct leidinggevende en gericht zijn aan een bepaalde functie, in plaats van aan een persoon.

Meer informatie over grenzen inzake de bedrijfsethiek is te vinden in de code van het Zweedse anti-corruptie-instituut (Institutet Mot Mutor) over geschenken, beloningen en andere giften in het bedrijfsleven. (www.institutet-motmutor.se/english/)

BELANGENCONFLICTEN

Iedereen die onder de code valt moet dusdanig met financiële belangen en andere externe activiteiten omgaan dat de belangen van de onderneming niet worden geschaad of daar schijnbaar mee in strijd zijn. Desalniettemin moeten situaties waarin belangenconflicten zouden kunnen ontstaan of schijnbaar ontstaan, worden vermeden. Indien zich mogelijk een belangenconflict voor kan doen, moet de betrokken persoon de kwestie voorleggen aan de direct leidinggevende of het management.

EERLIJKE CONCURRENTIE

Effectieve en eerlijke concurrentie is een voorwaarde

GEDRAGSCODE VOOR DE WERKNEMERS

DE SCHULZ BENELUX

voor een goed functionerende markt voor onze ondernemingen. Schulz Benelux vermijdt daarom onnodig contact met concurrenten. Als er sprake is van contact met concurrenten, moet dit zorgvuldig worden geregeld om te voldoen aan de mededingingsregels. Schulz Benelux mag in geen geval eerlijke concurrentie dwarsbomen, beperken of voorkomen.

NEVENACTIVITEITEN

Activiteiten die niet privé zijn en die door werknemers worden uitgevoerd naast hun dienstbetrekking bij Schulz Benelux, worden gezien als nevenactiviteiten. Nevenactiviteiten moeten worden gemeld aan en goedgekeurd door de direct leidinggevende.

TOELEVERANCIERS EN MEDEWERKERS

Schulz Benelux respecteert gesloten overeenkomsten en verplichtingen. Ons streven is om alleen samen te werken met toeleveranciers en partners die zich houden aan onze milieuvoorschriften en die onze Gedragscode voor toeleveranciers hebben geaccepteerd of die een eigen gedragscode hebben waarin wordt voldaan aan onze voorschriften.

INTERNE EN EXTERNE COMMUNICATIE

Iedereen die werkzaam is voor Schulz Benelux of één van onze dochterondernemingen, is een vertegenwoordiger van deze organisaties. Daarom verwachten wij dat alle medewerkers op een verantwoorde wijze communiceren, in overeenstemming met deze gedragscode. Werknemers



die gemachtigd zijn om op te treden tegen externe stakeholders, moeten zich daarbij houden aan deze gedragscode.

OMGANG MET INFORMATIE EN MIDDELEN

Schulz Benelux draagt er zorg voor dat er zorgvuldig wordt omgegaan met de persoonlijke gegevens van werknemers en klanten, conform de huidige wettelijke voorschriften betreffende gegevensbeheer. Prijzen en andere informatie die Schulz Benelux schade kan berokkenen vallen onder de professionele geheimhouding die werknemers moeten betrachten. Er wordt op een veilige en gestructureerde wijze omgegaan met vertrouwelijke en gevoelige bedrijfsgegevens. Daarnaast is het de verantwoordelijkheid van werknemers om er zorg voor te dragen dat op een veilige manier wordt omgegaan met logingegevens, andere gegevens en werkmateriaal. Alle medewerkers gaan zorgvuldig om met informatie die van cruciaal belang is voor de onderneming.

ONREGELMATIGHEDEN

Schulz Benelux accepteert geen onregelmatigheden, in welke vorm dan ook. Onregelmatigheden zijn bijvoorbeeld het ontvangen van onterechte gunsten of betalingen, het openbaren van vertrouwelijke of niet-publieke informatie, het vernietigen van informatie of het vernielen van middelen, het moedwillig tegenwerken van Schulz Benelux of onze werknemers, het afleggen van valse verklaringen of het melden van incorrecte informatie.

Mikael Stigaard Kjeldsen
CEO