

FIRMEN CODEX



Version August 2016
Editor: Dr. Mario J. Müller

SFL technologies GmbH

CODEX - Geschäftsgrundsätze

Vorwort

Die Geschäftsgrundsätze beschreiben als Leitlinien das unternehmerische Verhalten der SFL technologies GmbH (folgend kurz SFL). Sie werden von der SFL Geschäftsführung gemeinsam mit den Führungsverantwortlichen verabschiedet und genehmigt. Sie bestimmen das unternehmerische Verhalten der SFL weltweit und gelten gleichermaßen für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Ausübung ihrer Tätigkeiten. In jedem Land, in dem SFL geschäftlich tätig wird, sind jedoch vorrangig dessen Gesetze und Rechtsnormen zu beachten.

Die SFL Geschäftsphilosophie versteht sich als Mindestanforderung an das Verhalten. Den einzelnen Standorten steht es in Abstimmung mit dem SFL Headquarter in Stallhofen frei, ergänzende Grundsätze den kulturellen Ansprüchen des jeweiligen Landes entsprechend für das unternehmerische Verhalten zu formulieren.

Die SFL Grundsätze werden regelmäßig überprüft und angepasst.

„The future is us“

„Geldverdienen ist die wichtigste
Nebensache der Welt –
im Mittelpunkt steht der Mensch!“

*Hans Höllwart,
Gründer der SFL technologies GmbH*

1 Allgemeines Verhalten

1.1 Interne und externe Beziehungen

SFL strebt mit ihrer Leitprämisse „Science for Life“ nach einer Rolle als verantwortungsvoller und gesellschaftsorientierter Partner. Als solcher präsentiert sich SFL als integer gegenüber Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, Kunden und Kundinnen, Lieferanten und Lieferantinnen, Mitbewerbern und Mitbewerberinnen, Regierungen und Behörden sowie allen sonstigen Stellen und der Umwelt als Ganzes die von SFL Aktivitäten berührt werden.

SFL fühlt sich zu einer redlichen und verantwortungsvollen Handlungsweise verpflichtet. Das Unternehmen ist bestrebt, die eigenen Interessen und langfristigen Strategien stets aufs Neue an den Menschen und Organisationen anzupassen mit dem Ziel eine höherer Tragfähigkeit der Beziehungen zu erreichen.

1.2 SFL und interkulturelle Aspekte

Die weltweiten ethnischen und kulturellen Unterschiede stellen für das Unternehmen eine Bereicherung dar. SFL ist bestrebt, den regionalen Gegebenheiten Rechnung zu tragen, um etwaige Probleme unter Beachtung der jeweiligen Rechtsvorschriften in angemessener Weise verantwortungsbewusst zu lösen. SFL zieht den Prinzipien des Dialoges und der Zusammenarbeit denen des Streites und der Konfrontation vor.

1.3 SFL und seine Unternehmungen

Alle Unternehmungen der SFL sind angehalten, ihre legitimen, geschäftlichen Interessen in allen Ländern unter Beachtung der jeweils geltenden Gesetze und der gesellschaftlichen Interessen wahrzunehmen und zu verfolgen.

1.4 SFL im Wettbewerb

SFL sieht sich eingebettet in einer Welt des Wettbewerbes und den damit verbundenen, geltenden, wettbewerbsrechtlichen Gesetzen und Vorschriften.

1.5 SFL und Qualität

SFL verfolgt konsequent das Ziel, Produkte und Dienstleistungen von höchster Qualität zu liefern und zu erbringen.

1.6 SFL und Umwelt

Im Sinne einer nachhaltigen Wirtschaft nimmt SFL seine Verantwortung gegenüber der Umwelt ständig wahr, d.h. nachteilige Folgen seiner Aktivitäten und Produkte werden vermieden oder nach Erkennung verringert. SFL nutzt Sonnenenergie für die Versorgung mit elektrischer Energie und Wärme – am Headquarter kann bereits 100% CO2 frei produziert werden.

2 Verpflichtungen von SFL gegenüber MitarbeiterInnen – die SFL Sozialpolitik

Die SFL Sozialpolitik orientiert sich an den Grundsatzserklärungen der UNO-ILO (International Labour Organization) der OECD, der Agenda 21 bzgl. nachhaltiger Entwicklungen sowie der UN-Konvention gegen Korruption.

2.1 Human Resources – die wichtigste Ressource

SFL Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource. Von zentraler Bedeutung ist die Schaffung eines Betriebsklimas, das bestimmt ist durch einen offenen Meinungs austausch, in dem es erwünscht ist, dass Fehler für den unternehmerischen Verbesserungsprozess ausgesprochen werden können. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in Entscheidungsprozesse und damit verbundenen Verantwortungen mit eingebunden. In diesem Klima wird die persönliche Entwicklung gefördert und die Begabungen optimal eingesetzt.

2.2 Gesundheit/Förderung & Sicherheit

Im Sinne der Ottawa-Charta der WHO „Gesundheit entsteht und vergeht im Alltag der Menschen, dort wo sie leben, lieben, arbeiten und spielen.“ nimmt die SFL die geltenden Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahr.

2.3 Gleichstellung – Diversity Management

Ungeachtet der Herkunft, der Überzeugungen, des Alters oder des Geschlechtes räumt SFL allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleiche Chancen in Bezug auf Anerkennung und berufliche Entwicklung ein. Dies gilt gleichermaßen für Neueinstellungen wie Karriereentwicklungen. Benachteiligungen und Belästigungen werden in keiner Form geduldet.

2.4 Leistungsgedanke

Ein wichtiges Element der SFL Personalpolitik liegt darin, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuwählen, zu belohnen und zu fördern, die unternehmerisches Handeln und persönliche Initiativen mit einem hohen Maß an Wissen und Erfahrung in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen zum Wohle des Unternehmens einsetzen.

2.5 Recht auf Kollektivverhandlungen

Basierend auf der Charta der europäischen Grundrechte hat bei SFL jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer sowie die SFL selbst als Arbeitgeberin nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten das Recht, Tarifverträge auf den geeigneten Ebenen auszuhandeln und zu schließen.

2.6 Arbeitszeiten

Die SFL schützt die Gesundheit und Sicherheit ihrer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und hält die [EU- Arbeitszeitrichtlinie \(2003/88/EG\)](#) ein.

2.7 Arbeitsplatzumstrukturierung

Die SFL begegnete jede Umstrukturierung, wie z.B.: Firmenkäufe, Fusionierungen, Wiedereinstieg nach Karenz, etc. mit Methoden der Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Sinnhaftigkeit, d.h. Transparenz der Entscheidungen, Einbindung der Mitarbeiter und Informationen, Anpassung von Qualifikation durch Schulungen sowie motivieren der Eigenverantwortung und Wertschätzung.

2.8 Entlohnung

Die SFL spricht sich für eine bestmögliche Entlohnung angesichts konkreter Umstände aus. Die finanzielle Entlohnung ist eine notwendiger, aber kein hinreichender Teil einer gerechten Vergütung. Die SFL zählt hierzu auch die Arbeitsbedingungen im Allgemeinen und die Angebote im Speziellen: Work-Life-Balance, Sicherheit, Betriebsklima, Fort- und Weiterbildung!

3 Verpflichtungen der MitarbeiterInnen gegenüber SFL

3.1 Vermögenswerte und Ressourcen von SFL

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist verantwortlich für den sachgerechten Gebrauch, den Schutz und den Erhalt des Vermögens und der Ressourcen von SFL. Diese Verpflichtung erstreckt sich auf Grundstücke, Sachwerte, Eigentums- und eigentumsähnliche Rechte, auf finanzielle Daten, Geschäftsgeheimnisse, Know-how und sonstige Rechte von SFL. Die Vermögenswerte und Ressourcen von SFL sowie die geschäftlichen Chancen dürfen nur für Zwecke des Unternehmens und nicht zum persönlichen Vorteil verwendet bzw. genutzt werden. Etwaige Interessenskonflikte sollten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrer/ihrer direkten Vorgesetzten besprechen.

3.2 Schutz von Daten/Informationen/Prozessen

SFL betrachtet geschäftliche Daten / Informationen / Prozesse als Vermögenswerte, die gegen Verlust, Verletzung und unbefugte Weitergabe zu schützen sind. Deshalb hat SFL Grundsätze verabschiedet, deren Anwendung den Schutz von Daten / Informationen / Prozesse sicherstellen soll, soweit dies sinnvoll und vertretbar ist. Diese Daten / Informationen / Prozess-Grundsätze gelten auch für das geistige Eigentum von SFL

- Erfindungen, Entwicklungen, Produkte und Prototypen - im Speziellen Aktivitäten aus dem eigenen Forschungszentrum FIBAG. Geschäftsgeheimnisse, technische Informationen und Detailwissen, Produktentwicklungen und Prozesswissen.

3.3 Geschenke und Zuwendungen

Grundsätzlich ist es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der SFL nicht erlaubt, persönliche Geschenke oder Zuwendungen von beliebigem materiellen Wert im Rahmen geschäftlicher Beziehungen zu gewähren oder anzunehmen. Ausnahmen hiervon kann nur die oder der Vorgesetzte der Empfängerin bzw. des Empfängers in den seltenen Fällen zulassen, in denen die Ablehnung eines Geschenkes oder einer Zuwendung sich nachteilig auf die geschäftlichen Interessen von SFL auswirken würde. Bei der Entscheidung über eine etwaige Ausnahme sind die landestypischen Gepflogenheiten und Gebräuche zu berücksichtigen

3.4 Nebenbeschäftigungen, Beteiligungen an Drittfirmen

SFL erwartet von seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den vollen Einsatz für die ordnungsgemäße Ausübung ihrer Arbeit. SFL geht davon aus, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hinblick auf diese Verpflichtung jeden Konflikt mit ihren persönlichen oder etwaigen eigenen geschäftlichen Aktivitäten oder finanziellen Interessen vermeiden werden.

Alle Aktivitäten außerhalb der SFL und alle finanziellen Beteiligungen (direkt oder indirekt, wie z.B.: über ein Familienmitglied oder Bekannte), aus denen sich Interessenskonflikte mit SFL ergeben könnten, sind jeweils umgehend der/dem nächsten Vorgesetzten mitzuteilen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen keine direkte oder indirekte Beteiligung an einer Zulieferfirma oder einem Wettbewerbsunternehmen halten, es sei denn, es handelt sich um eine Beteiligung an einem börsennotierten Unternehmen.

3.5 Gesellschaftliche Aktivitäten

In ihrer Eigenschaft als Staatsbürgerin bzw. Staatsbürger werden SFL Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Teilnahme an gesellschaftlichen Aktivitäten ermuntert, sofern ein solches Engagement den Verpflichtungen aus ihrem Arbeitsverhältnis mit SFL nicht widerspricht oder dem Ansehen des Unternehmens schaden könnte.

4 Besondere Verpflichtungen

4.1 Buchführung

Alle SFL Geschäftsunterlagen müssen im Einklang mit den gesetzlichen Richtlinien korrekt, vollständig und zeitnah geführt werden. Es darf keine Mittel oder Vermögenswerte geben, die nicht buchhalterisch festgehalten sind. Alle Beraterverträge sowie Preisnachlässe müssen ordnungsgemäß belegt und verbucht sein und in gleicher Weise dokumentiert werden wie Lieferantenverträge.

4.2 Verantwortungsbewusstes Marketing

SFL steht zu einem verantwortungsbewussten Marketing, d.h. unsere Marketing-Leitlinie orientiert sich am SFL-CODEX, und an den jeweiligen lokalen Regeln und Gesetzen. Für Produkte und MitarbeiterInnen stellt diese Leitlinie ein Mindestmaß an Verantwortung dar – Verbesserungen werden motiviert!

4.3 Geldwäsche

SFL hat Maßnahmen und Prozesse um Verdachtsfälle von Geldwäsche zu erkennen und zeitgerecht an die Behörden weiterzuleiten!

4.4 Bestechung

Bestechung in aktiver wie passiver Form ist unzulässig. Entsprechende Forderungen oder Angebote sind von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter sofort zurückzuweisen.

4.5 Kinderarbeit

Laut SFL Codex ist Kinderarbeit verboten. Als Kinder gelten bei SFL Minderjährige unter 16 Jahren. Sollte die lokale Gesetzgebung ein höheres Mindestarbeitsalter vorschreiben, übernimmt SFL dieses. Außerdem dürfen Jugendliche unter 18 Jahren nicht in Nachtschichten arbeiten oder zu gefährlichen Tätigkeiten herangezogen werden. Sollte Kinderarbeit innerhalb der Wertschöpfungsketten unserer Produkte aufgedeckt werden, ist der betroffene Zulieferer dafür verantwortlich, dass das Kind Bildung erhält, finanziell unterstützt wird und beim Erreichen des notwendigen Mindestalters muss dem Kind ein Arbeitsplatz angeboten werden. SFL überprüft diese Prozesse.

4.6 Zwangsarbeit

SFL verbietet jede Form von Zwangsarbeit, z.B.: erwirkt durch die Hinterlegung einer Kautions oder die Zurückhaltung von Ausweispapieren von Arbeitnehmern zu Beginn des Arbeitsverhältnisses. Gefangenearbeit, welche die grundlegenden Menschenrechte verletzt, ist ebenfalls verboten.

5 Einhaltung der Grundsätze

SFL legt größten Wert darauf, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Geschäftsgrundsätze des SFL-CODEX verstehen und einhalten, damit die unternehmerischen Zielsetzungen von SFL in kollektiver Verantwortung gegenüber der Gesellschaft verfolgt werden. Die Einhaltung und Beachtung der Geschäftsgrundsätze ist für alle SFL Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich.

SFL erwartet die Beachtung der Geschäftsgrundsätze auf allen Ebenen. Zuwiderhandlungen können und werden arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Entlassung haben.