



GRUNDSATZ- ERKLÄRUNG

FÜR DIE GESCHÄFTSPARTNER
UND MITARBEITENDE
DER SWOBODA GRUPPE

INHALT

VORWORT	2
UNSERE VERPFLICHTUNG	3
RISIKOMANAGEMENT UND RISIKOANALYSE	4
PRÄVENTIONSMASSNAHMEN	9
WIRKSAMKEITSKONTROLLE	10
ABHILFEMASSNAHMEN	11
BESCHWERDEMECHANISMEN	12
DOKUMENTATIONS- UND BERICHTSPFLICHT	13
SCHLUSSERKLÄRUNG	14

VORWORT

Die Swoboda Gruppe ist ein international agierendes Familienunternehmen. Unsere Unabhängigkeit verleiht uns die hohe Flexibilität und Schnelligkeit, um die Dynamik des Marktes erfolgreich nutzen zu können. Mit innovativer Technik und einem kompromisslosen Qualitätsanspruch gestalten unsere Teams die Zukunft. Es ist unser erklärtes Ziel, diese Entwicklung in den kommenden Jahren fortzusetzen. Zuverlässigkeit, Kompetenz, Engagement und Zukunftsorientierung sind Werte, die uns leiten. Wir sind engagierte Teamplayer, zuverlässige Problemlöser, dynamische Ideengeber und gleichzeitig ein qualitätsorientierter Erfolgsgarant.

Diese Erwartung haben wir nicht nur an uns selbst, sondern auch an unsere Geschäftspartner, insbesondere an Lieferanten und Vertriebspartner. Daher sind die nachfolgenden Bestimmungen Grundlage und verpflichtende Anforderung für eine gute und nachhaltige Geschäftsbeziehung zwischen der Swoboda Gruppe und unseren Geschäftspartnern entlang der Lieferkette, deren Einhaltung wir erwarten.

UNSERE VERPFLICHTUNG

Die Swoboda Gruppe ist sich ihrer gesellschaftlichen und unternehmerischen Verantwortung zur Achtung der Menschen-, Arbeits- und damit verbundenen Umweltrechte bewusst. Wir respektieren die Menschen- und Arbeitsrechte und die damit verbundenen Umweltrechte nicht nur bei unseren eigenen Geschäftstätigkeiten, sondern fordern diese auch in unseren weltweiten vor- und nachgelagerten Lieferketten. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, verlangen wir die Einhaltung unserer Standards von neuen und bestehenden Lieferanten und anderen Geschäftspartnern - einschließlich deren Lieferanten und Geschäftspartnern. Wir nutzen interne Vorschriften und Anweisungen, wie beispielsweise unseren Code of Conduct für Geschäftspartner und Mitarbeitende (<https://www.swoboda.com/service-downloads>) als Leitfaden für die Einhaltung – und in vielen Fällen geht die Erfüllung über die der gesetzlichen Anforderungen an die menschenrechtliche und ökologische Sorgfaltspflicht hinaus.

Unter anderem werden folgende internationale Standards berücksichtigt:

- UN-Menschenrechtscharta
- UN-Kinderrechtskonvention
- UN-Frauenrechtskonvention
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- UN Global Compact Prinzipien
- Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDG)
- Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte indigener Völker

Diese internationalen Abkommen sowie die Achtung der Menschenrechte leiten unser eigenes Handeln und sollen auch Standard unserer Geschäftspartner sein. Unsere Umsetzung in der Praxis ist gezeichnet durch eine kontinuierliche und anlassbezogene Kontrolle zur Prävention und Verbesserung.

Die aufgezählten internationalen Standards sind beispielhaft, die in der Praxis gelebten Kriterien gehen darüber hinaus. Wir erwarten von allen Geschäftspartnern insbesondere das Unterlassen von Kinder- und Zwangsarbeit. Des Weiteren wird eine Unternehmenskultur mit Gleichberechtigung, Diversität sowie Inklusion aller Mitarbeitenden und der damit verbundene Schutz vor Diskriminierung als verankerter Prozess gefordert.

RISIKOMANAGEMENT UND RISIKOANALYSE

Wir sind uns bewusst, dass unsere Geschäftsaktivitäten und unsere globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten Risiken beinhalten, die potenziell Menschenrechtsverletzungen verursachen können. In Übereinstimmung mit unserer Verpflichtung zur Achtung aller international anerkannten Menschenrechte legen wir besonderes Augenmerk auf spezifische Menschenrechtsthemen, die wir durch unsere Risikoanalyse als für unser Unternehmen wesentlich identifiziert haben. Diese Themenbereiche sind mit den größten Risiken in Bezug auf nachteilige Auswirkungen auf Menschen verbunden, die direkt oder indirekt in Verbindung mit unseren Geschäftsaktivitäten an unseren Standorten und in unseren globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten stehen.

Zunächst werden im Rahmen der abstrakten Risikoanalyse die Risikolieferanten mithilfe eines dreistufigen Verfahrens ermittelt. Im ersten Schritt werden die Lieferanten auf Basis ihrer Vorkenntnisse hinsichtlich potenzieller Risiken analysiert und klassifiziert. Danach werden Länder- und Branchenrisiken für jeden Lieferanten ermittelt. Die Ergebnisse dieses Schrittes werden dann basierend auf den Einflussmöglichkeiten auf den Lieferanten (Angemessenheitsanalyse gemäß §3 Abs. 2) gewichtet.

Lieferanten, bei denen ein mittleres oder hohes Risiko identifiziert wurde, durchlaufen eine konkrete Risikoanalyse. Sie werden anhand verschiedener Indizes für Menschen-, Arbeits- und Umweltrechte in vorläufige Risikostufen eingeteilt. Danach erfolgt eine Analyse der Lieferanten mithilfe einer standardisierten, internen Bewertungslogik, welche die folgenden Faktoren berücksichtigt: Geschäftstätigkeit, Schwere der Eintrittswahrscheinlichkeit, Einfluss, Verursachungsbeitrag, und Überprüfung von Zertifizierungen. Zusätzlich, wo relevant, wird eine standardisierte Selbstauskunft des Lieferanten eingeholt. Aus der Kombination dieser Faktoren ergibt sich eine finale, konkrete Risikobewertung. Je nach finaler Risikoeinschätzung werden Maßnahmen mit dem Lieferanten definiert, um mögliche Risiken vorzubeugen oder in konkreten Fällen abzuwenden.

Im vergangenen Geschäftsjahr wurden im Rahmen der Risikoanalyse gemäß LkSG-Bewertungskriterien keine Verletzungen identifiziert.



RISIKOMANAGEMENT UND RISIKOANALYSE

1. PRODUKTION IN KONFLIKT- UND HOCHRISIKOGEBIETEN

Diese Gebiete sind gekennzeichnet durch bewaffnete Konflikte oder fragile Post-Konfliktsituationen. Sie umfassen auch Regionen mit schwacher oder fehlender Regierungsführung und Sicherheit sowie weitverbreiteten und systematischen Verletzungen des internationalen Rechts und der Menschenrechte.



2. ANTI-KORRUPTION & ANTI-BESTECHUNG

In sämtlichen geschäftlichen Aktivitäten müssen höchste Standards hinsichtlich Integrität und Ethik eingehalten werden. Das Unternehmen muss eine strikte Null-Toleranz-Politik gegenüber jeglicher Form von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung verfolgen. Bei der Interaktion mit Geschäftspartnern wie Kunden, Lieferanten und staatlichen Institutionen ist eine klare Trennung zwischen den Interessen des Unternehmens und den persönlichen Interessen der Mitarbeiter auf beiden Seiten zu gewährleisten. Handlungen und (Kauf-)Entscheidungen müssen unabhängig von unangemessenen Einflüssen und persönlichen Motiven erfolgen.

RISIKOMANAGEMENT UND RISIKOANALYSE

3. VERSTOSS GEGEN DAS VERBOT VON KINDERARBEIT

Während sämtlicher Produktionsphasen ist die Verwendung von Kinderarbeit strikt untersagt. Hier gelten die Richtlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Bezug auf das Mindestalter für die Anstellung von Kindern. Demnach sollte das Mindestalter nicht niedriger sein als das Alter, bis zu dem nach den geltenden Arbeitsgesetzen und Vorschriften die allgemeine Schulpflicht besteht, und es darf keinesfalls unter 15 Jahren liegen. Sollten Kinder beschäftigt werden, bemühen wir uns sicherzustellen, dass Kinder nicht durch Erwerbstätigkeit von ihrer Ausbildung abgehalten werden. Es soll unbedingt vermieden werden, Personen unter 18 Jahren für Tätigkeiten einzusetzen, die deren Gesundheit, Sicherheit oder moralische Entwicklung gefährden könnten.

4. VERSTOSS GEGEN DAS VERBOT VON ZWANGSARBEIT UND ALLE FORMEN DER SKLAVEREI

Nach den oben genannten Standards ist es ausdrücklich verboten, jegliche Formen von Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder ähnlichen Praktiken anzuwenden. Jede Beschäftigung muss auf freiwilliger Basis erfolgen, ohne die Anwendung von Strafen oder Druck. Mitarbeitende müssen jederzeit die Möglichkeit haben, ihre Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis zu beenden, ohne Furcht vor Konsequenzen. Zudem ist jegliche Form inakzeptabler Behandlung von Arbeitskräften strikt untersagt, darunter psychische Belastung, sexuelle Belästigung und Entwürdigung.



RISIKOMANAGEMENT UND RISIKOANALYSE

5. MISSACHTUNG VON ARBEITSSCHUTZ- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Swoboda bemüht sich um ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Die Umsetzung erfolgt durch die Entwicklung und Umsetzung geeigneter Arbeitssicherheitssysteme, die notwendige Vorkehrungen gegen potenzielle Unfälle und gesundheitliche Schäden im Zusammenhang mit der Arbeitsaktivität treffen. Maßnahmen zur Verhinderung von übermäßiger körperlicher oder geistiger Erschöpfung müssen ebenfalls implementiert werden. Zusätzlich erfolgt eine regelmäßige Aufklärung und Schulung der Mitarbeiter über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie -Maßnahmen. Die Bereitstellung ausreichender Trinkwasserversorgung und sauberer sanitärer Einrichtungen für die Mitarbeiter ist ebenfalls erforderlich.

6. MISSACHTUNG DER KOALITIONS-, VEREINIGUNGSFREIHEIT UND RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Das Recht der Arbeitnehmer, Gewerkschaften zu gründen, diesen beizutreten, Kollektivverhandlungen zu führen und das Streikrecht auszuüben, ist strikt zu achten. In Situationen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sollen alternative Möglichkeiten für unabhängige und freie Zusammenschlüsse von Arbeitnehmern zur Durchführung von Kollektivverhandlungen gewährt werden. Es ist untersagt, Arbeitnehmer aufgrund ihrer Gründung, ihres Beitritts oder ihrer Mitgliedschaft in einer solchen Organisation zu diskriminieren. Arbeitnehmervertretern ist ungehinderter Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kollegen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzlich vorgeschriebener und friedlicher Weise ausüben können.

7. NICHTDISKRIMINIERUNG UND GLEICHBERECHTIGUNG

Jede Form der Diskriminierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist untersagt. Dies beinhaltet, ist aber nicht beschränkt auf Benachteiligungen aufgrund von Faktoren wie Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Gesundheitszustand, politischer Überzeugung, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen müssen uneingeschränkt respektiert werden.

RISIKOMANAGEMENT UND RISIKOANALYSE

8. VORENTHALTEN EINER ANGEMESSENEN VERGÜTUNG

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden muss mindestens dem gesetzlichen oder branchenüblichen Mindestlohn entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Der Lieferant wird eine Lohnerhöhung vornehmen, falls das Entgelt zur Deckung grundlegender Lebenshaltungskosten und zur Bildung von Ersparnissen unzureichend ist. Alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen sind zu gewähren; Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind unzulässig. Klare schriftliche Informationen zur Entlohnungsstruktur sind den Arbeitnehmern regelmäßig bereitzustellen.

Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen oder Branchenstandards entsprechen.



9. NUTZUNG VON SICHERHEITSKRÄFTEN UNTER MISSACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Die Beauftragung oder Bereitstellung von Sicherheitskräften ist unzulässig, wenn dabei Personen einer unmenschlichen oder entwürdigenden Behandlung ausgesetzt sind oder ihre Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt wird.

10. WIDERRECHTLICHE ZWANGSRÄUMUNG UND HERBEIFÜHRUNG EINER SCHÄDLICHEN VERUNREINIGUNG VON BODEN, LUFT, WASSER

Das Unternehmen darf nicht gegen rechtmäßige Eigentumsrechte verstoßen und es ist ihm untersagt Land, Wälder oder Gewässer zu entziehen, deren Nutzung für die Existenzgrundlage von Menschen von Bedeutung ist. Jegliche schädlichen Auswirkungen auf den Boden, die Gewässer und die Luft, Lärmbelastigungen sowie übermäßiger Wasserverbrauch müssen vermieden werden, insbesondere, wenn diese die Gesundheit von Personen gefährden, die natürlichen Ressourcen für die Nahrungsmittelproduktion erheblich beeinträchtigen oder den Zugang der Menschen zu sauberem Trinkwasser oder sanitären Einrichtungen behindern.

PRÄVENTIONSMASSNAHMEN

Zur Vervollständigung unserer Verantwortung und um unseren Beitrag zum Schutz der Menschen und Natur zu gewährleisten, ergreifen wir eine Reihe von Maßnahmen. Wir haben Merkmale definiert und standardisierte Prozesse entwickelt, die zur optimalen Umsetzung beitragen. Gegenwärtig setzt Swoboda eine Reihe von Maßnahmen um, wie die Sensibilisierung Beteiligter, das Ernennen von Verantwortlichen, Beschwerde- und Prävention Verfahren, das Risikomanagement. Diese Kontrolle findet regelmäßig statt.

Auch diese Grundsatzerklärung selbst ist als allgemeine Präventionsmaßnahme zu sehen, da sie konkrete Forderungen an interne und externe Akteure stellt. Bei nicht Einhalten der gesetzlichen Forderungen werden Sanktionen beschlossen bis hin zu einem möglichen Abbruch der Geschäftsbeziehungen.



WIRKSAMKEITSKONTROLLE

Wir beabsichtigen die Wirksamkeit unserer Maßnahmen sowohl intern als auch in unseren Lieferketten durch regelmäßige Überprüfungen zu kontrollieren und bei Bedarf zu verstärken. Dabei liegt der Fokus auf den vorrangigen Risiken sowie den angestrebten Wirkungen und Zielen dieser Maßnahmen. Die Verbesserung und Weiterentwicklung des Menschenrechtsmanagements sind zentrale Ziele von Swoboda. Dies geschieht auf Grundlage von Ergebnissen, dem Austausch mit externen Experten-Parteien und einer fundierten Risikoanalyse.

Die Wirksamkeit von Schulungen und Trainingsmaßnahmen werden ebenfalls überwacht. Ein weiterer Aspekt ist die Überprüfung der bestehenden Beschwerdemechanismen unter Berücksichtigung der Effektivitätskriterien, der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen. Diese Überprüfung erfolgt regelmäßig, mindestens einmal im Jahr, und zusätzlich bei signifikanten Veränderungen in der Risikolage oder bei konkreten Hinweisen auf mögliche Einschränkungen im Beschwerdemanagement.



ABHILFEMASSNAHMEN

Im Fall, dass Swoboda direkt für Menschenrechtsverletzungen verantwortlich ist, ergreifen wir unverzügliche und adäquate Maßnahmen zur Beendigung oder Anpassung der Geschäftspraktiken, um sicherzustellen, dass sie den Menschenrechtsstandards entsprechen.

In Situationen, in denen unsere Geschäftsaktivitäten potenziell zu Menschenrechtsverletzungen führen oder mit solchen indirekt in Verbindung stehen, setzen wir uns aktiv für angemessene Lösungen ein. Bei begründeten Verdachtsmomenten oder konkreten Hinweisen auf mögliche Menschenrechtsverletzungen in unserem Unternehmen oder entlang unserer Liefer- und Wertschöpfungskette führen wir gründliche Untersuchungen durch.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern volle Kooperation und Unterstützung bei der Aufklärung solcher Vorfälle innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens. Abhängig von der Schwere der Verletzung behalten wir uns im Zusammenhang mit unseren Geschäftspartnern angemessene Reaktionsmöglichkeiten vor. Diese reichen von der Forderung nach unverzüglicher Behebung der Verletzung über rechtliche Schritte bis hin zur möglichen Beendigung der Geschäftsbeziehung.



BESCHWERDEMECHANISMEN

Mitarbeitende und Führungskräfte von Swoboda, Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden und Berater sowie Dritte, welche auf Missstände oder sonstige Verstöße gegen bestehende Gesetze bzw. sonstige Grundsätze ethischen Handelns im Geschäftsumfeld oder entlang der Lieferkette aufmerksam werden, werden gebeten eine Meldung über das digitale Hinweisgebersystem unter dem Link auch anonym: <http://www.swoboda.com/messageline> zu übermitteln oder direkt per E-Mail mit dem Compliance Officer der Swoboda Gruppe unter compliance@swoboda.com Kontakt aufzunehmen.

Allgemeine Fragen bzw. Kommentare zu dieser Grundsatzerklärung gerne auch über die obige E-Mail an die Compliance Abteilung von Swoboda adressieren.



SWOBODA.COM/MESSAGELINE



COMPLIANCE@SWOBODA.COM



DOKUMENTATIONS- UND BERICHTSPFLICHT

Swoboda bedient sich bei der Überwachung des eigenen Geschäftsbereiches und der Lieferketten einer Risikomanagementsoftware, mit der alle beschriebenen Arten von Risiken im Liefernetzwerk identifiziert werden können. Die Überwachung wird im Zuge eines durchgehenden Monitorings dokumentiert und unterstützt bei der jährlichen Berichterstattung an das BAFA.



SCHLUSSERKLÄRUNG

Die vorliegende Erklärung tritt mit Unterzeichnung der Geschäftsführung in Kraft. Er spiegelt den zum Zeitpunkt bekannten Stand des Umfangs und Fortschritts der Umsetzung der Sorgfaltspflichten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes bei der Swoboda Gruppe wider. Diese Erklärung wird bei Bedarf an die erlangten, sich weiter entwickelnden Erkenntnisse aus der regelmäßigen Wirksamkeitsprüfung des Risikomanagements, der -analyse sowie der entwickelten Präventions- und Abhilfemaßnahmen angepasst.



DR. JÖRG SCHERNIKAU
CEO/COO



WILKO STEFFENS
CFO



CHRISTIAN GÖSER
CSO



DR. KLAUS SKROBANEK
CTO

Swoboda Wiggensbach KG
Max-Swoboda-Straße 1
87487 Wiggensbach
Deutschland

[SWOBODA.COM](https://www.swoboda.com)



swoboda
technologies