

Verhaltenskodex - Code of Conduct

Dieser Verhaltenskodex definiert die Grundsätze der Spiegel Institut Gruppe in Hinblick auf die eigene Verantwortung für Mensch und Umwelt.

Das Spiegel Institut führt sein Geschäft verantwortungsvoll und in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und behördlichen Bestimmungen der Länder, in denen wir tätig sind. Rechtswidriges und nicht konformes Verhalten wird unter keinen Umständen toleriert. Wir haben dafür diesen weltweit gültigen Code of Conduct aufgesetzt, der von allen Mitarbeitenden und Führungskräften ein ethisches, gesetzestreues Verhalten einfordern. Dementsprechend erwarten wir auch von unseren Partnern die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften.

Diese Richtlinie gilt daher explizit auch für alle Partner und Lieferanten des Spiegel Institut.

Diese Richtlinie gilt für die folgenden Bereiche:

1. Umweltschutz, Anforderungen an Nachhaltigkeit
2. Code of Conduct – Unsere Grundsätze in Bezug auf Belästigung und Nichtdiskriminierung, soziale Verantwortung und Umgang mit Mitarbeiter:innen, Anti-Korruption und Bestechung
3. Arbeitsschutz

Verhaltenskodex - Code of Conduct

1. Umweltschutz, Anforderungen an Nachhaltigkeit

Das Spiegel Institut steht dafür ein, dass es in Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen Normen und internationalen Standards in Bezug auf die Umwelt handelt.

Dazu gehört vor allem Umweltverschmutzung zu minimieren und Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern. Ein angemessenes Umweltmanagementsystem ist in Anwendung.

Dazu gehören auch Schulungen von allen Mitarbeitenden zum einen während des Onboardings sowie in regelmäßigen Abständen.

Das Spiegel Institut hat die 3R-Regel als Grundsatz für alle Mitarbeitenden eingeführt: Reduzierung von Abfall, Re-Nutzung von Ressourcen sowie Recycling von Ressourcen und Produkten und verpflichtet sich daher zu folgenden Aktivitäten:

- Wiederverwertung und Recycling von Wertstoffen (getrennte Sammelbehälter an allen Standorten, z.B. alte Laptops, Computer, Handys, Smartphones etc.)
- nachhaltiges Ressourcen-Management: sparsamer Umgang mit Energie (Strom, Wasser etc.)
- Einsatz von energieeffizienten Geräten (z.B. mit TCO-Siegel, EU-Eco-Label / Euroblume, Blauer Engel oder Energieeffizienz-Label der EU)
- Abfallreduzierung: schonender Umgang mit Ressourcen (Papierverbrauch z.B. Drucken von Dokumenten nur wenn absolut nötig)
- Reduzierung von Lautstärke-Emissionen durch den Einsatz von leisen Druckern und Noise-Cancelling-Kopfhörern für alle Mitarbeitenden
- Im Sinne einer Reduzierung von Treibhausgasen dürfen Geschäftsreisen, nur wenn notwendig und nach Genehmigung des Vorgesetzten, angetreten werden
- Dabei gilt, dass die vorrangige Benutzung des ÖPNV anstelle von Individualverkehr Priorität hat
- Ebenso ist der Einsatz von erneuerbaren Energien zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen sowie der Verbesserung der Luft- und Wasserqualität verpflichtend

Verhaltenskodex - Code of Conduct

2. Code of Conduct

Im Code of Conduct sind die Grundsätze des Spiegel Institut in Bezug auf Belästigung und Nichtdiskriminierung, soziale Verantwortung und Umgang mit Mitarbeitern, Anti-Korruption und Bestechung dargelegt.

Das Spiegel Institut erklärt hiermit die Gesetze und Rechtsvorschriften der jeweils anwendbaren Rechtsordnungen einzuhalten.

Es ist sicherzustellen, dass alle international proklamierten Menschenrechte eingehalten werden, indem die Verursachung von und Beteiligung an Menschenrechtsverletzungen vermieden wird.

Erhöhte Aufmerksamkeit ist hierbei auf die Einhaltung der Menschenrechte von besonders verletzlichen Rechteinhabern oder Gruppen von Rechteinhabern, wie etwa von Frauen, Kindern, Gastarbeitern oder von (indigenen) Gemeinschaften zu richten.

Das Spiegel Institut berücksichtigt in seinem Code of Conduct sowie seinen Aktivitäten in Bezug auf Human Rights and Working Conditions folgende internationale Standards:

- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights sowie den 10 Prinzipien der UN Global Compact

Das Spiegel Institut verpflichtet sich zur Einhaltung folgender Regelungen, die in regelmäßigen Schulungen allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht werden, insbesondere zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen.

Verbot von Zwangsarbeit

- Sklaverei, Knechtschaft, Zwangs- oder Pflichtarbeit oder Menschenhandel weder zu nutzen noch dazu beizutragen.

Verbot von Kinderarbeit

- Keine Personen unter 18 Jahren einzustellen.

Nicht-Diskriminierung von und Respekt für Mitarbeiter:innen

- Wir erklären, dass das Spiegel Institut die Chancengleichheit und Gleichbehandlung aller Mitarbeiter:innen fördert, ungeachtet ihrer Hautfarbe, Rasse, Nationalität, Ethnie, politischen Zugehörigkeit, sozialen Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Identität und Orientierung, religiösen Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters.
- Wir erklären auch, dass wir keine unangemessene Behandlung von Arbeitskräften dulden, wie etwa psychische Härte, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung einschließlich von Gesten, Sprache und körperlichem Kontakt, die sexuell, Zwang ausübend, bedrohend, missbräuchlich oder ausnutzend sind.

Verhaltenskodex - Code of Conduct

Einhaltung von Frauenrechten

- Wir verpflichten uns die geltende Frauenrechtskonvention umzusetzen und jede Form von Diskriminierung von Frauen zu beseitigen.

Rechte von Minderheiten und indigenen Menschen

- Das Spiegel Institut verpflichtet sich, die Rechte von Minderheiten sowie indigenen Menschen zu schützen, wobei der Schutz der individuellen Rechte auf dem Gleichheitsgrundsatz, dem Diskriminierungsverbot des Grundgesetzes sowie der UNO-Deklaration über die Rechte indigener Völker beruht.

Arbeitszeit, Entgelt und Zusatzleistungen für Mitarbeiter:innen

- Die anwendbaren Arbeitszeitbestimmungen weltweit einzuhalten.
- Einhaltung aller anzuwendenden Arbeitsvorschriften z.B. in Bezug auf Arbeitszeiten, Entlohnung und Sozialleistungen sowie Arbeitssicherheit.
- Angemessene Entlohnung zu zahlen und alle anwendbaren Entgelt- und Vergütungsbestimmungen weltweit einzuhalten.
- Im Fall von grenzüberschreitendem Personaleinsatz alle anwendbaren rechtlichen Bestimmungen einzuhalten, insbesondere in Bezug auf Mindestlöhne.

Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit

- Jede Person hat das Recht, sich frei und friedlich mit anderen zu versammeln und sich frei mit anderen zusammenzuschließen.
- Dazu gehört auch das Recht, zum Schutz seiner Interessen Gewerkschaften zu gründen und Gewerkschaften beizutreten.
- Das Spiegel Institut erkennt das Recht der Beschäftigten an, Gewerkschaften zu gründen und bestehenden Gewerkschaften beizutreten und sich an Tarifverhandlungen zu beteiligen.
- Mitglieder in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften sind weder zu bevorzugen noch zu benachteiligen.

Gesundheit & Sicherheit

- In Übereinstimmung mit den anwendbaren gesetzlichen und internationalen Standards in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu handeln, sowie für sichere Arbeitsbedingungen zu sorgen.
- Trainings anzubieten und sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter:innen bei den Themen Gesundheit und Arbeitssicherheit geschult sind.
- Ein angemessenes Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagementsystem aufzubauen und anzuwenden.

Verhaltenskodex - Code of Conduct

Beschwerdemechanismus und Whistleblower-Richtlinie

- Wir haben für unser internes Hinweisgebersystem einen **Vertrauensanwalt** eingesetzt, der als Ansprechpartner Hinweise der Mitarbeitenden auf Fehlverhalten in unserem Unternehmen entgegennimmt. Er kommuniziert unmittelbar und geschützt mit der hinweisgebenden Person und bereitet den mitgeteilten Sachverhalt juristisch und vertraulich auf.
- Kontaktdaten: Dr. Christian Holtermann
Rechtsanwalt und Mediator, Fachanwalt für Strafrecht, Zertifizierter Datenschutzbeauftragter (TÜV®); dataarea GmbH, Meißner Straße 103, D-01445 Radebeul, Telefon: +49 351 272 20 880, E-Mail: christian.holtermann@dataarea.de
- Des Weiteren hat das Spiegel Institut, um den Mitarbeiter:innen Zugang zu einem geschützten Verfahren zu ermöglichen, um mögliche Verstöße gegen die Grundsätze dieses Verhaltenskodex zu melden, zwei digitale Verfahren eingerichtet, die beide über das interne Intranet/Dashboard erreichbar sind:
 - **AskMeAnything-Button** über das Dashboard aufrufbar; sendet eine anonymisierte E-Mail ausschließlich an die Geschäftsführung
 - **Whistleblower-Button** über das Dashboard aufrufbar, steht allen Mitarbeitenden permanent zur Verfügung; sendet eine anonymisierte E-Mail ausschließlich an Katja Schach (Head of HR)

Anti-Korruption und Bestechung

- Keine Form von Korruption oder Bestechung zu tolerieren und sich weder direkt noch indirekt daran zu beteiligen sowie Regierungsbeamten oder privatwirtschaftlichen Gegenparteien keine Zuwendungen anzubieten, zu gewähren oder zu versprechen, um offizielle Handlungen zu beeinflussen oder einen unlauteren Vorteil zu erreichen.
- Dies beinhaltet auch den Verzicht auf die Gewährung und Annahme unzulässiger Beschleunigungszahlungen.

Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

- In Übereinstimmung mit nationalen und internationalen Wettbewerbsgesetzen zu handeln und nicht an Preisabsprachen, Aufteilungen von Märkten oder Kunden, Marktabsprachen oder Angebotsabsprachen zu beteiligen.

Geschäftsgeheimnisse

- Um die Geschäftsgeheimnisse des Spiegel Institut zu schützen werden folg. Maßnahmen genutzt:
 - Non-Disclosure-Agreements (NDA – Vertraulichkeitsverpflichtungen)
 - Organisatorische, rechtliche und technische Maßnahmen (TOMs)

Verhaltenskodex - Code of Conduct

Geistiges Eigentum und Plagiate

- Wir stellen an alle Mitarbeiter:innen hohe Anforderungen hinsichtlich der Qualität unserer Beratungsleistung. Bewusstes oder fahrlässiges Verhalten, das eine Minderung unserer Qualität zur Folge hat, wird nicht akzeptiert. Aus diesem Grund ist der Einsatz von Plagiaten oder gefälschten Materialien streng untersagt.
- Das Spiegel Institut respektiert das geistige Eigentum Anderer und wir fordern alle Marktteilnehmer dazu auf, dies ebenfalls zu tun. Falls wir auf Inhalte stoßen, bei denen wir davon ausgehen, dass sie die Rechte am geistigen Eigentum Anderer verletzen (z. B. Urheberrechte, Geschmacksmuster und Markenrechte), behalten wir uns das Recht vor, diese Inhalte - unter den entsprechenden Umständen und nach eigenem Ermessen - zu entfernen oder unzugänglich zu machen.
- Falls jemand der Ansicht ist, dass auf den Websites des Spiegel Institut Material verwendet wird, das die geistigen Eigentumsrechte (z. B. Urheberrechte, Geschmacksmuster und Markenrechte) anderer verletzt, benachrichtigen Sie bitte:

Dr. Christian Holtermann

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Strafrecht, Zertifizierter Datenschutzbeauftragter (TÜV®);
dataarea GmbH, Meißner Straße 103, D-01445 Radebeul, Telefon: +49 351 272 20 880,
E-Mail: christian.holtermann@dataarea.de

Interessenskonflikte

- Intern und gegenüber dem Spiegel Institut alle Interessenskonflikte zu vermeiden und/oder offenzulegen, die Geschäftsbeziehungen beeinflussen könnten und bereits den Anschein solcher Interessenskonflikte zu vermeiden.

Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung

- Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung weder direkt noch indirekt zu fördern.

Datenschutz

- Personenbezogene Daten vertraulich und verantwortungsbewusst zu verarbeiten, die Privatsphäre aller zu respektieren und sicherzustellen, dass personenbezogene Daten effektiv geschützt und nur für legitime Zwecke verwendet werden.

Exportkontrolle und Zoll

- Die anwendbaren Exportkontroll- und Zollbestimmungen einzuhalten.

Lieferanten/Partner

- Angemessene Anstrengungen zu unternehmen, um zu erreichen, dass die Lieferanten und Partner des Spiegel Institut die Grundprinzipien dieses Code of Conduct einhalten.
- Die Grundsätze der Nicht-Diskriminierung bei der Lieferantenauswahl und Umgang mit den Lieferanten einzuhalten.

Verhaltenskodex - Code of Conduct

Chancengleichheit und Ethische Rekrutierung

- Wir fördern die Vielfalt im Spiegel Institut sowie die Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden und Partnern unterschiedlicher Kulturen, Denkweisen oder Nationalitäten und sind davon überzeugt, dass eine erfolgreiche Zusammenarbeit nur mit gegenseitigem Respekt und Achtung des Einzelnen möglich ist.
- Wir wahren Chancengleichheit sowohl bei der Suche nach neuen Mitarbeitenden als auch während des Beschäftigungsverhältnisses.
- Potenzielle Mitarbeitende werden von uns weder über die Art der Arbeit getäuscht oder betrogen. Niemals stellen wir ihnen Einstellungsgebühren in Rechnung und entwenden niemals ihre Ausweispapiere.
- Zu Beginn des Einstellungsverfahrens erhalten die Bewerber einen schriftlichen Arbeitsvertrag in einer ihnen verständlichen Sprache, in der ihre Rechte und Pflichten klar und ehrlich dargelegt sind.

Finanzielle Verantwortung und Offenlegung von Informationen

- Transparenz und Korrektheit sind für uns oberstes Gebot.
- Unsere Lieferanten führen ihre Bücher und Aufzeichnungen in Übereinstimmung mit geltendem Recht und allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen (GoBD/ GDPdU)
- Das Spiegel Institut befolgt die höchsten Standards in Bezug auf Ehrlichkeit.
- Es ist unerlässlich, dass die internen und externen Berichte und Dokumente, die wir erstellen, veröffentlichen oder den Behörden zur Verfügung stellen, vollständige, angemessene, genaue, zeitgemäße und verständliche Schilderungen sind.
- Zusätzlich sind genaue Aufzeichnungen und Berichte über finanzielle Informationen notwendig, um verantwortungsvolle Geschäftsentscheidungen zu treffen.
- Alle Finanzbücher, Aufzeichnungen und Konten müssen akkurat die Transaktionen und Ereignisse widerspiegeln und den allgemein anerkannten Buchhaltungsrichtlinien sowie unserem internen Kontrollsystem entsprechen. Wenn Mitarbeiter:innen unsicher darüber sind, so ist die Geschäftsführung zu kontaktieren.
- Teil unserer Verpflichtung zur Ehrlichkeit ist die Versicherung, dass alle Finanztransaktionen rechtlich einwandfrei und für den erklärten Zweck, wie von Spiegel Institut autorisiert, erfolgen.

Verbindliche Anforderungen an Tier-1-Lieferanten zur Weitergabe von Standards entlang der Lieferkette

- Wir vertrauen darauf, dass ein Lieferant, der sich mit unserem Code of Conduct vertraut gemacht und diesen bestätigt hat, die darin verankerten Werte und Ziele anerkennt und mit uns diese gegen Angriffe verteidigt. Der Lieferant wird diese Werte und Ziele entlang seiner Lieferkette als verbindlich vorgeben und relevante Feststellungen und Verdachtsfälle in seinem Betrieb oder innerhalb seiner Lieferkette an uns melden.
- Lieferanten sind verpflichtet, bei der Auswahl ihrer Lieferanten die in diesem Kodex enthaltenen Werte zu berücksichtigen und seinen eigenen Lieferanten im Mindestmaß die in diesem Kodex enthaltenen Werte als eigene Pflichten aufzuerlegen.

Verhaltenskodex - Code of Conduct

Zu 3. Arbeitsschutzrichtlinie

Für das Spiegel Institut ist der Schutz seiner Mitarbeiter:innen eine essenzielle Aufgabe. Ein effizienter Arbeitsschutz und eine wirksame Unfallvermeidung sind hierfür besonders wichtig. Ziel ist es, die Mitarbeitenden wirksam vor Gefahren und gesundheitlichen Schädigungen zu schützen. Hierbei werden beim Spiegel Institut alle gültigen Arbeitsschutzstandards eingehalten.

Als Arbeitgeber treffen wir die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände, die die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden bei der Arbeit beeinflussen. Wir überprüfen die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit und passen diese auf sich ändernde Gegebenheiten an.

Unter Arbeitsschutz sind alle Maßnahmen zu verstehen, die die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter gewährleisten und verbessern. Wir identifizieren Bedarfe, leiten Entscheidungen ein und schließlich Maßnahmen ab. Um diese zu gewährleisten, finden quartalsweise Arbeitsschutzausschusssitzungen (ASA) statt. An diesen nehmen Unternehmensvertreter, externe Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Betriebsärzte sowie der Sicherheitsbeauftragte teil.

Es werden regelmäßig Begehungen durch die externe Fachkraft für Arbeitssicherheit durchgeführt, um sicherzustellen, dass die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter eingehalten werden

Wir überprüfen regelmäßig die rechtlichen Vorgaben in Bezug auf Brandschutz und Organisation der Ersten Hilfe und leiten daraus entsprechende Maßnahmen ab. Feuerlöscher, Fluchtwege und Notausgänge sind an jedem Standort ordnungsgemäß vorhanden, gekennzeichnet und werden regelmäßig überprüft.


Die Aufgaben des Arbeitsschutzausschusses sind vorrangig:

- Analyse des Unfallgeschehens
- Beratung über Maßnahmen und Einrichtungen, um Unfall- und Gesundheitsgefahren zu begegnen
- Erfahrungsaustausch zu umgesetzten Maßnahmen
- Koordinierung der Arbeitssicherheitsaufgaben
- Erarbeitung eines Arbeitsschutz- oder Aktionsprogramms
- Sicherheitstechnische Begehung der Arbeitsstätten

Es werden regelmäßig Sehtests, ergonomische Beratungen sowie Impfungen und sonstige gesundheitsbezogene Beratungen durch die Betriebsärzte an allen Standorten angeboten.

Arbeitsschutz ist verpflichtende Aufgabe jedes Einzelnen und den Führungskräften kommt eine Vorbildfunktion zuteil. Im Einklang mit dem geltenden Recht gibt es an jedem Standort einen Sicherheitsbeauftragten, der für die Einhaltung und Umsetzung von Maßnahmen in Bezug auf Arbeitsschutz zuständig ist.

Mannheim, Mai 2024


Dr. Andree Kang
CEO


Beate Irmer
Managing Director