

Scandlines Group

Verhaltens- kodex



Die Art und Weise, wie wir arbeiten wollen ...

Integrität, Ehrlichkeit und angemessenes Verhalten

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

täglich bewerten unsere Kunden¹ und Geschäftspartner nicht nur unsere Produkte, sondern messen uns auch an unseren Werten und unserem Verhalten. Im Hinblick sowohl auf unsere Integrität und Ehrlichkeit als auch auf unser angemessenes Verhalten verpflichten wir uns daher einem sehr hohen Standard.

Unser Verhaltenskodex spiegelt die Normen der Gesellschaft wider, in der wir tätig sind; er ist anzupassen, wenn neue Standards gelten für das, was akzeptabel ist und was nicht. In den letzten Jahren haben Themen wie Nachhaltigkeit und respektvoller Umgang miteinander an Bedeutung gewonnen und sind entsprechend auch bei Scandlines in den Vordergrund gerückt.

Wir erwarten von allen Mitarbeitern – gleich, welche Position sie bei Scandlines innehaben – dass sie unser Engagement für eine nachhaltige Zukunft unterstützen. Ebenso ist es für uns alle selbstverständlich, dass wir uns gegenüber Kollegen, Kunden und Geschäftspartnern respektvoll verhalten.

Ich hoffe, dass unser Verhaltenskodex dazu beiträgt, eine gemeinsame Grundlage für das Verständnis zu schaffen, welche Verhaltensweisen bei Scandlines angemessen sind und was bei uns als richtig oder falsch gilt.

Bitte lesen Sie die folgenden Seiten sorgfältig durch und beachten Sie die hier dargelegten Grundsätze in Ihrer täglichen Arbeit. Prüfen Sie bitte, ob Ihr Verhalten im Einklang mit unseren Werten steht. In Zweifelsfällen erhalten Sie Orientierung von Ihren Vorgesetzten, von der Personalabteilung oder von Group Legal & Compliance.

Mit freundlichen Grüßen

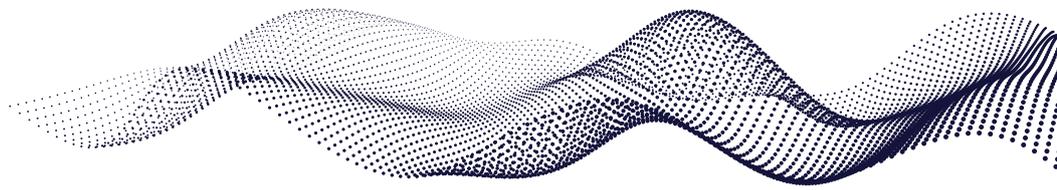
Eric Grégoire
CEO SCANDLINES

August 2024

2 Verhaltenskodex

¹ In diesem Verhaltenskodex werden Begriffe wie „Mitarbeiter“ und „Kunden“ geschlechtsunabhängig verwendet. Der Begriff „Mitarbeiter“ umfasst alle bei Scandlines Beschäftigten einschließlich der Unternehmensführung. Dies gilt auch für alle anderen Bezeichnungen in diesem Verhaltenskodex, die ebenfalls stets geschlechtsunabhängig verwendet werden.





Inhalt

DIE ART UND WEISE, WIE WIR ARBEITEN WOLLEN	2
DER VERHALTENSKODEX	5
1 EINHALTUNG ALLER GESETZE, VERORDNUNGEN UND UNTERNEHMENSRICHTLINIEN	5
a Grundlegende Prinzipien	5
b Prüfen Sie sich selbst: Einfache Fragen im Fall von Unsicherheiten	5
c Nulltoleranz	6
d Lieber nachfragen!	6
2 ETHISCHES UND RECHTMÄSSIGES VERHALTEN	8
a Ethisches Verhalten	8
b Bestechung	8
c Geschenke, geschäftliche Einladungen, Auslagenerstattung und Bewirtung	9
d Unterstützung wohltätiger Zwecke, Parteispenden und Sponsoring	10
e Kartellrecht und Wettbewerbsrecht	10
f Betrug	11
g Schutz des guten Rufs von Scandlines	11
h Umgang mit dem Eigentum und den Ressourcen des Unternehmens	12
i Rechnungswesen	12
3 MENSCHEN BEI SCANDLINES	13
a Respekt gegenüber anderen	14
b Diversität und Benachteiligungsverbot	14
c Drogen- und Alkoholverbot	14
4 GESUNDHEIT & SICHERHEIT	17
5 UMWELTSCHUTZ	20
6 CYBER-SICHERHEIT	22
a E-Mails und ihre Anhänge	22
b Nutzung einzigartiger und starker Passwörter und PIN-Codes	22
c Bildschirmsperre	22
d Aufpassen, nachdenken und erst dann handeln	23
7 DATENSCHUTZ UND DATENETHIK	25
a Datenschutz	25
b Datenethik	25
UMWELT, SOZIALES UND GOVERNANCE	28
MENSCHENRECHTE	31
LIEFERANTEN UND DRITTE	33
INTERESSENKONFLIKTE UND EIN LEBEN IN DER GEMEINSCHAFT	35
MASSNAHMEN BEI VERSTÖßEN	37
FÜR DIE ZUKUNFT	41
a Anregungen und Verbesserungsvorschläge	41
b Ansprechpartner bei Fragen	41



Der Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter von Gesellschaften, die unmittelbar oder mittelbar zur Unternehmensgruppe Scandlines Infrastructure ApS gehören (nachfolgend gemeinsam „Scandlines“ genannt).

Für uns alle bei Scandlines sind ehrliches und ethisches Verhalten und die Einhaltung von Recht und Gesetz eine Selbstverständlichkeit. Mit diesen Grundsätzen wollen wir Orientierung geben und unsere Mitarbeiter dabei unterstützen, Fehlverhalten zu vermeiden.

1 EINHALTUNG ALLER GESETZE, VERORDNUNGEN UND UNTERNEHMENSRICHTLINIEN

a Grundlegende Prinzipien

Scandlines und unsere Mitarbeiter haben sich an Recht und Gesetz zu halten. Darüber hinaus haben unsere Mitarbeiter alle unternehmensintern geltenden Verfahrensabläufe und Richtlinien zu befolgen – unter anderem auch diesen Verhaltenskodex. In den Unternehmensrichtlinien werden die von Scandlines formulierten Normen in Regeln umgesetzt. In manchen Fällen gehen sie über das hinaus, was nach dem jeweils anwendbaren Recht erforderlich ist. Als Faustregel gilt: Im Falle von Widersprüchen sollten Sie stets dem höheren Anspruch genügen oder der strengeren Norm folgen, sofern es keine anderslautenden Weisungen gibt.

Scandlines wird im Einzelfall berücksichtigen, dass für unsere Mitarbeiter in Dänemark, Deutschland und andernorts unter Umständen unterschiedliche gesetzliche Regelwerke gelten.

b Prüfen Sie sich selbst: Einfache Fragen im Fall von Unsicherheiten

Wenn Sie in einem konkreten Fall nicht sicher sind, welches Verhalten von Ihnen gefordert wird, stellen Sie sich die nachfolgenden Fragen. Erscheint Ihnen Ihre Antwort ethisch problematisch und/oder meinen Sie, dass sie Anlass zu Bedenken geben könnte, setzen Sie sich bitte mit Ihrem Vorgesetzten und/oder Group Legal & Compliance in Verbindung:

- ▼ Ist anzunehmen, dass ich mit meinem Verhalten gegen das Gesetz verstoße?
- ▼ Ist anzunehmen, dass ich mit meinem Verhalten meinem eigenen Ansehen und/oder dem guten Ruf von Scandlines schade?
- ▼ Wäre es mir peinlich, wenn andere von meinem Verhalten wüssten?
- ▼ Gibt es eine andere Vorgehensweise, die moralisch besser vertretbar wäre?
- ▼ Wie würde ein Außenstehender mein Verhalten sehen? Ist denkbar, dass Zeitungen oder Fernsehsender kritisch oder negativ darüber berichten? Würde ich das gerne als Schlagzeile lesen?
- ▼ Was würde eine Person von meinem Verhalten denken, die nicht bei Scandlines beschäftigt ist und deren Umsicht ich schätze? Würde diese Person so handeln wie ich?

c Nulltoleranz

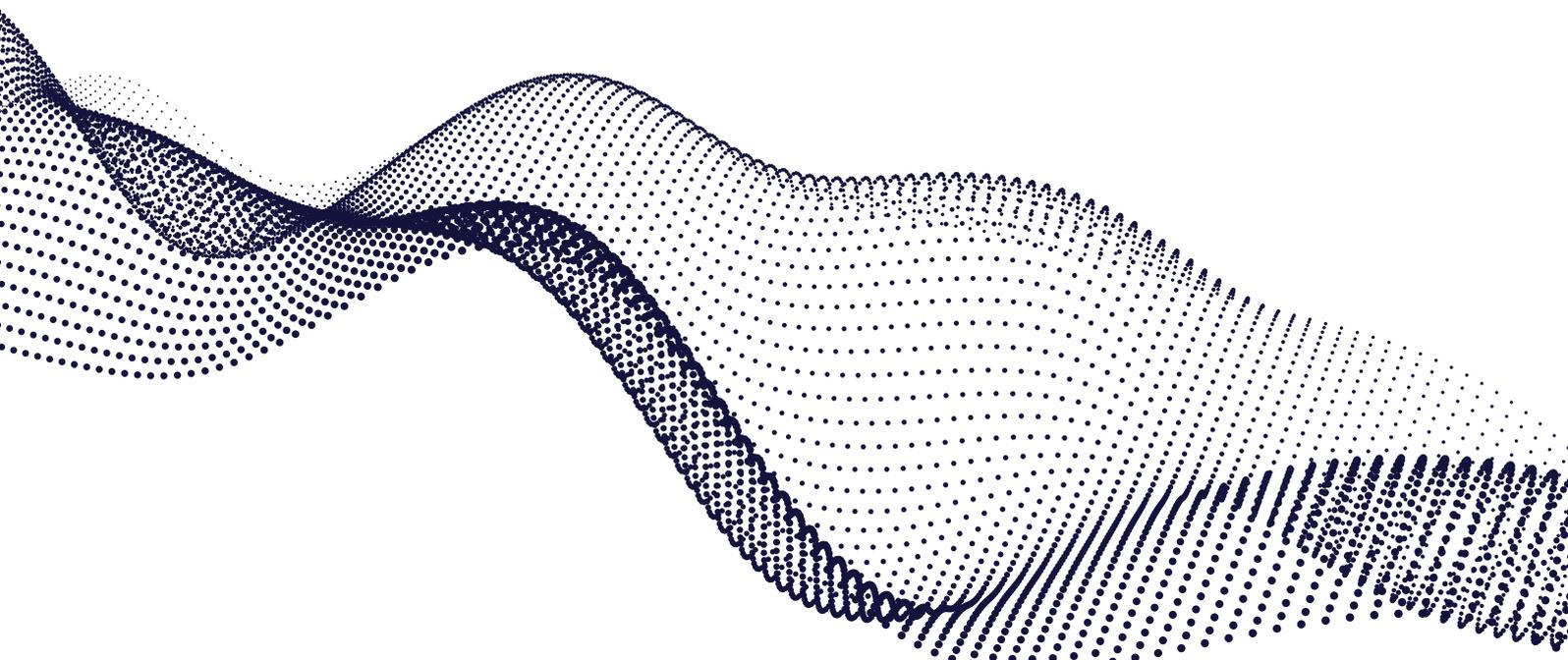
Unter keinen Umständen wird Scandlines und werden unsere Mitarbeiter gegen geltende Gesetze und Verordnungen verstoßen oder entgegen unserer Unternehmensrichtlinien handeln, einschließlich diesen Verhaltenskodex, selbst wenn dies eventuell im wirtschaftlichen Interesse von Scandlines, eines unserer Gesellschafter, unserer Mitarbeiter oder unserer Kunden sein könnte, und auch wenn es von einem Vorgesetzten eine entsprechende Anweisung gegeben hat.

Gesetzeswidriges Verhalten oder der Verstoß gegen eine Vorschrift kann sowohl für Scandlines als auch für unsere Mitarbeiter schwerwiegende Folgen nach sich ziehen. Strafverfolgung, Freiheitsstrafen oder sonstige strafrechtliche Sanktionen, Bußgelder oder der Ausschluss unseres Unternehmens aus der Auftragsvergabe der öffentlichen Hand stehen neben negativer Berichterstattung in den Medien und, auf der Ebene des einzelnen Mitarbeiters, der Kündigung.

Entsprechend gilt bei Scandlines das Nulltoleranz-Prinzip bezüglich Verletzungen von Compliance-Regeln, insbesondere im Hinblick auf Verstöße gegen die gesetzlichen Vorschriften zu Bestechung und Korruption.

d Lieber nachfragen!

Haben Sie Fragen zur Bedeutung von Gesetzen, Verordnungen oder Unternehmensrichtlinien oder auch zu diesem Verhaltenskodex, wenden Sie sich bitte immer an Ihren Vorgesetzten und / oder Group Legal & Compliance; Sie werden dort Orientierungshilfe erhalten.





2 ETHISCHES UND RECHTMÄSSIGES VERHALTEN

Scandlines hat sich zu ehrlichem und ethischem Verhalten verpflichtet.

Eine entsprechende Selbstverpflichtung erwarten wir auch von jedem unserer Mitarbeiter.

a Ethisches Verhalten

Bei Scandlines wird ethisches und ehrliches Verhalten im weitest möglichen Sinn verstanden und umfasst unter anderem das Folgende:

- ▼ Die Einhaltung von Recht und Gesetz und der unternehmensintern geltenden Verfahrensabläufe und Richtlinien – überall und zu jeder Zeit.
- ▼ Die Verfolgung unserer Geschäftstätigkeit in fairer und transparenter Weise.
- ▼ Das absolute Verbot von Betrug oder Täuschung .
- ▼ Höflichkeit und ein konstruktives Miteinander am Arbeitsplatz, um ein gutes Betriebsklima zu gewährleisten.
- ▼ Absolute Professionalität bei jeglichem Auftreten für Scandlines.

b Bestechung

Bestechung in jedweder Form ist strengstens verboten. Dieses Verbot ist eine sehr weitreichende und weltweit geltende Norm. Scandlines hält in allen Rechtsordnungen, in denen wir unserem Geschäft nachgehen, die einschlägigen Vorschriften zu Bestechung ein und erwartet ein entsprechendes Verhalten von allen Scandlines-Mitarbeitern.

Bestechung ist eine jegliche in korrupter Absicht geleistete Zahlung oder die Gewährung oder das Anbieten eines beliebigen sonstigen Vorteils mit dem Ziel, eine Person zu einer unehrlichen oder ungesetzlichen Handlung oder zu einer Verletzung ihrer dienstlichen Pflichten bzw. zur Untreue zu verleiten, um sich eine Geschäftsmöglichkeit zu sichern oder eine Geschäftsbeziehung aufrecht zu erhalten; dies gilt für Personen sowohl im eigenen Land als auch im Ausland.

Bestechung ist ein strafrechtliches Vergehen und verstößt zudem gegen unsere Unternehmensrichtlinien. Aus diesem Grund gelten folgende Prinzipien:

- ▼ Scandlines und den Scandlines-Mitarbeitern ist es strengstens untersagt, Amtsträger des eigenen oder eines anderen Staates oder Mitarbeiter eines Unternehmens in der Privatwirtschaft, gleich ob im eigenen Land oder im Ausland und gleich aus welchem Grund, zu bestechen. Wird eine Zahlung oder ein sonstiger Vorteil einem Dritten, einer Vereinigung oder einer Körperschaft gewährt, der/die mit einem Amtsträger oder mit einem Mitarbeiter eines Unternehmens in der Privatwirtschaft verwandt oder eng verbunden ist, kann dies ebenfalls als Bestechung gelten, wenn die Zahlung oder der Vorteil in korrupter Absicht angeboten oder gewährt wird.
- ▼ Scandlines-Mitarbeiter dürfen keinerlei Vorteile von Lieferanten oder sonstigen Dritten annehmen, die Scandlines Waren oder Dienstleistungen zur Verfügung stellen oder sich um eine Lieferantenbeziehung bemühen; ausgenommen hiervon sind im vorliegenden Verhaltenskodex konkret als zulässig definierte Geschenke und Spenden.

- ▼ **Im Rahmen von geschäftlichen Tätigkeiten eingesetzte Dritte, etwa Berater oder sonstige für die Betreuung von Projekten eingesetzte Parteien, die für oder im Namen von Scandlines handeln, dürfen nie zu Bestechungsleistungen angehalten oder mit diesen beauftragt werden.**

Niemand sollte je den Eindruck haben, er oder sie werde zu einem Gesetzesverstoß gedrängt. Kein Mitarbeiter wird je Repressalien wie einer Herabstufung, einer Strafe oder sonstigen nachteiligen Folgen ausgesetzt, wenn er oder sie eine Bestechungsleistung verweigert, auch wenn damit vielleicht dem Unternehmen ein Geschäft entgeht.

Scandlines zahlt auch keine „Schmiergelder“. Mit Schmiergeldern werden Amtsträger für routinemäßig zu erbringende Leistungen bezahlt, zu denen sie ohnehin verpflichtet sind. Wenn Sie Zweifel hinsichtlich der Art einer Zahlung haben und diese als Schmiergeld gelten könnte, dürfen Sie die Zahlung nicht leisten, es sei denn, Sie erhalten vom Amtsträger oder einem Dritten eine Quittung oder Bestätigung über deren Rechtmäßigkeit.

Geht mit der Forderung zur Zahlungsleistung gleichzeitig eine nachweisbare Drohung einher, Ihnen Gewalt zuzufügen, sorgen Sie zunächst für Ihre eigene Sicherheit: Leisten Sie die Zahlung oder geben Sie sie frei und berichten Sie den Vorfall umgehend Ihrem Vorgesetzten und/oder Group Legal & Compliance; schildern Sie dabei die genauen Umstände und geben Sie den gezahlten Betrag an.

c Geschenke, geschäftliche Einladungen, Auslagenerstattung und Bewirtung

Beachten Sie unbedingt, dass je nach den Umständen ein Vorteil – darunter versteht man unter anderem Geschenke, Einladungen zu Geschäftsessen oder jegliche sonstige Formen von Bewirtung sowie die Erstattung von persönlichen Auslagen – als Bestechung gelten kann!

Je nach Land gelten unterschiedliche rechtliche Vorschriften und Grenzwerte für Geschenke, geschäftliche Einladungen und sonstige Formen von Bewirtung sowie für erstattungsfähige persönliche Auslagen, die Dritten angeboten oder gewährt werden können, wobei unter „Dritten“ auch Mitarbeiter von Kunden oder Geschäftspartnern, Amtsträger oder sonstige Personen verstanden werden, die mit diesen verwandt oder eng verbunden sind.

Bei der Prüfung, ob ein Geschenk, eine geschäftliche Einladung bzw. sonstige Bewirtung oder die Erstattung persönlicher Auslagen rechtmäßig ist, sollten Sie in zwei Schritten vorgehen:

- ▼ **Zunächst darf ein solcher Vorteil nie zu dem Zweck angeboten oder gewährt werden, einen Amtsträger, einen Mitarbeiter eines Kunden oder Geschäftspartners zur Verletzung von Amts- oder Dienstpflichten zu verleiten oder um in anderer Weise Entscheidungen zu beeinflussen, die unter Umständen für Scandlines relevant sind.**
- ▼ **Zweitens gilt, dass Sie stets die für Ihr Land geltende Unternehmensrichtlinie zum Umgang mit Geschenken, geschäftlichen Einladungen, Auslagenerstattungen und Bewirtungen prüfen sollten, selbst wenn der konkrete Fall keine Verletzung von Amts- oder Dienstpflichten und keine unzulässige Beeinflussung darzustellen scheint.**

Bestehen immer noch Zweifel, obwohl Sie den Fall anhand der Richtlinie „Umgang mit Geschenken, geschäftlichen Einladungen, Auslagenerstattungen und Bewirtungen“ geprüft haben, sollten Sie Ihren Vorgesetzten um Orientierungshilfe und Freigabe bitten; in Zweifelsfällen wird er bei Group Legal & Compliance um Rat nachsuchen.

Es ist unseren Mitarbeitern gestattet, im üblichen Geschäftsverlauf Geschenke, geschäftliche Einladungen, sonstige Formen von Bewirtung und die Erstattung von Auslagen anzunehmen, wobei vorausgesetzt wird, dass diese hinsichtlich ihrer Häufigkeit und ihres Werts angemessen sind.

Sämtliche Mitarbeiter von Scandlines sind verpflichtet, bei ihrem Vorgesetzten bzw. Group Legal & Compliance nachzufragen und/oder diese zu informieren, wenn bei ihnen irgendwelche Zweifel hinsichtlich einer bestimmten Situation bestehen.

Vermeiden Sie alles Verhalten, das den Eindruck einer unzulässigen Vorteilsnahme oder Vorteilsgewährung seitens Scandlines erwecken könnte oder das den Ruf von Scandlines als unparteilich und fair agierendes Unternehmen schädigen könnte.

Weiterführende Hinweise finden Sie in folgenden Regelwerken:

▼ **Konzernrichtlinie von Scandlines zum Umgang mit Geschenken, geschäftlichen Einladungen, Auslagererstattungen und Bewirtungen**

d Unterstützung wohltätiger Zwecke, Parteispenden und Sponsoring

Beim Thema „Spenden“ ist höchste Umsicht und Sorgfalt geboten; Spenden dürfen ohne förmliche Genehmigung durch einen entsprechenden, nach Beratungen mit Group Legal & Compliance gefassten Geschäftsführungsbeschluss nicht gewährt werden.

Dies betrifft Spenden jeglicher Art: ob zur Förderung humanitärer, kultureller oder wissenschaftlicher Zwecke, zur Unterstützung des Sports oder sozialer Belange sowie Spenden an Parteien oder für von Politikern, Amtsträgern, Mitarbeitern von Geschäftspartnern oder Kunden verfolgte Anliegen, oder an Einzelpersonen, Vereine oder Körperschaften, die mit Politikern, Amtsträgern, Mitarbeitern von Geschäftspartnern oder Kunden verwandt oder eng verbunden sind.

Dasselbe gilt für sämtliches Sponsoring, etwa Ausbildungsstipendien oder sonstige Formen von Unterstützung für Einzelpersonen.

e Kartellrecht und Wettbewerbsrecht

Für Scandlines ist die Einhaltung des Wettbewerbsrechts der EU und der Länder, in denen wir tätig sind, selbstverständlich. Alle unsere Mitarbeiter müssen sich der Position von Scandlines auf dem Markt bewusst sein. Verhalten jeglicher Art, mit dem der Eindruck eines Missbrauchs unserer Marktstellung erweckt werden könnte, wird von Scandlines nicht geduldet.

Im Umgang mit Wettbewerbern und Lieferanten haben alle Mitarbeiter dafür Sorge zu tragen, dass Scandlines sich nicht an Absprachen zur Beschränkung des freien und wirksamen Wettbewerbs zwischen Scandlines und seinen Mitbewerbern beteiligt.

Aus diesem Grund ist Scandlines und den Scandlines-Mitarbeitern unter anderem das Folgende **strengstens untersagt**:

- ▼ **Übermittlung von Informationen zu Preisen, beliebigen die Preise bestimmenden Konditionen, Produkten oder Dienstleistungen an Wettbewerber.**
- ▼ **Aufteilung oder Zuweisung von Märkten oder Kunden.**
- ▼ **Abspraken mit einem Wettbewerber über das „Aushungern“ eines anderen Unternehmens.**
- ▼ **Zugrundelegung unangemessener Bedingungen beim Einkauf oder Verkauf von Waren oder Dienstleistungen.**

Machen Sie sich stets bewusst, dass sowohl im Kartellrecht und Wettbewerbsrecht für Absprachen jeglicher Art mit Mitbewerbern sehr enge Grenzen gesetzt sind, gleich, ob diese Absprachen mündlich, schriftlich oder stillschweigend getroffen werden.

Wenn Sie irgendwelche Zweifel haben, wenden Sie sich bitte stets an Group Legal & Compliance.

f Betrug

Scandlines duldet im Hinblick auf die Ressourcen des Unternehmens weder betrügerisches Verhalten noch die Verletzung von Treuepflichten durch seine Mitarbeiter.

g Schutz des guten Rufs von Scandlines

Der Schutz der Ressourcen des Unternehmens bedeutet auch den Schutz des guten Rufs von Scandlines. Alle Scandlines-Mitarbeiter sind aufgefordert, sich an die unternehmensinternen Richtlinien zur Kommunikation in der Öffentlichkeit zu halten.

Äußert sich ein Mitarbeiter öffentlich als Vertreter von Scandlines oder ist davon auszugehen, dass dieser Eindruck bei Dritten entstehen könnte, so hat der Mitarbeiter in allen Fällen die Sicht des Unternehmens zu vertreten.

Es ist Scandlines-Mitarbeitern nicht gestattet, sich ohne vorherige Genehmigung seitens Corporate Communications in den Medien oder gegenüber den Medien zu äußern. Sofern von Corporate Communications eine Mitgliedschaft des betreffenden Mitarbeiters in Vertretung von Scandlines in Leitungsgremien von Unternehmen oder Verbänden vorab genehmigt worden ist, gilt diese Genehmigung auch für Äußerungen in den Medien oder gegenüber den Medien zu Themen, die im Rahmen der jeweiligen Mitgliedschaft von Relevanz sind; in diesen Fällen wird allerdings die Einhaltung der unternehmensinternen Richtlinien zur Kommunikation in der Öffentlichkeit vorausgesetzt.

Kritik an Scandlines ist in erster Linie auf dem dafür im Unternehmen vorgesehenen Weg vorzubringen; sie sollte grundsätzlich in konstruktiver Form und ohne harsche Formulierungen geäußert werden.

Wir respektieren die Erwartung unserer Kunden, dass ihre Privatsphäre gewahrt wird; entsprechend dürfen keine sensiblen Daten öffentlich gemacht werden oder öffentlich verfügbar sein.

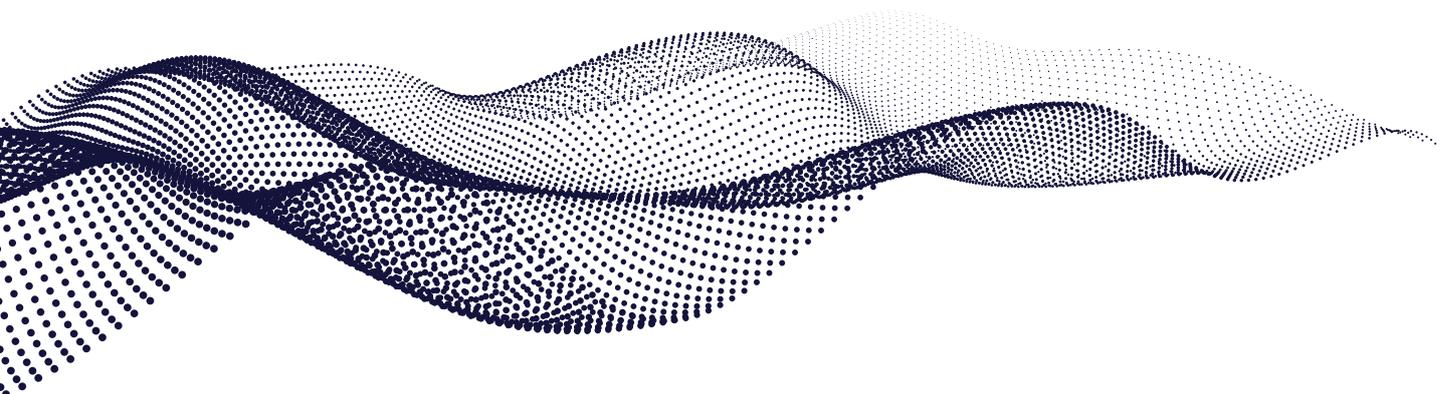
h Umgang mit dem Eigentum und den Ressourcen des Unternehmens

Scandlines ist auch deswegen erfolgreich, weil wir über eine große Vielfalt an Ressourcen verfügen. Das sind nicht unsere finanziellen Vermögenswerte oder unsere Sachwerte (wie etwa unsere Anlagen, unsere Ausrüstung, unser Warenbestand und unsere Transportsysteme), das sind auch immaterielle Werte wie Informationen, Marken, unser guter Name und Ruf, und es sind vor allem auch Sie, unsere Mitarbeiter.

Ihre Aufgaben umfassen auch den Schutz dieser Ressourcen von Scandlines vor unsachgemäßer Verwendung, Diebstahl, Verlust oder Beschädigung. In unseren auf besondere Fälle zugeschnittenen Unternehmensrichtlinien werden diejenigen Ausnahmefälle definiert, in denen Mitarbeiter bestimmte Ressourcen auch für den persönlichen Gebrauch nutzen dürfen, etwa Rechner oder Handys. Sämtliche Scandlines oder unseren Kunden gehörende Vermögenswerte – gleich, ob in verkörperter oder digitaler Form oder in Form von geistigem Eigentum – sind in verantwortungsvoller und sachgemäßer Weise zu verwenden, und selbstverständlich nur zu rechtmäßigen und zulässigen Zwecken. Die Vermögenswerte von Scandlines dienen ausschließlich dem Unternehmen; sie sind nicht zur Erlangung von persönlichen Vorteilen gleich welcher Art zu nutzen.

i Rechnungswesen

Die Unterlagen der Finanzberichterstattung von Scandlines stellen gewissermaßen das Rückgrat unseres Betriebs dar: auf ihrer Grundlage fällen wir unsere geschäftlichen Entscheidungen und kommen wir unseren Pflichten gegenüber unseren Gesellschaftern und anderen Akteuren nach. Entsprechend muss jede Unterlage zutreffend sein und hat den jeweils geltenden Grundsätzen der ordnungsgemäßen Rechnungslegung zu entsprechen.



3 MENSCHEN BEI SCANDLINES

Scandlines will seinen Mitarbeitern ein gutes Arbeitsumfeld bieten.

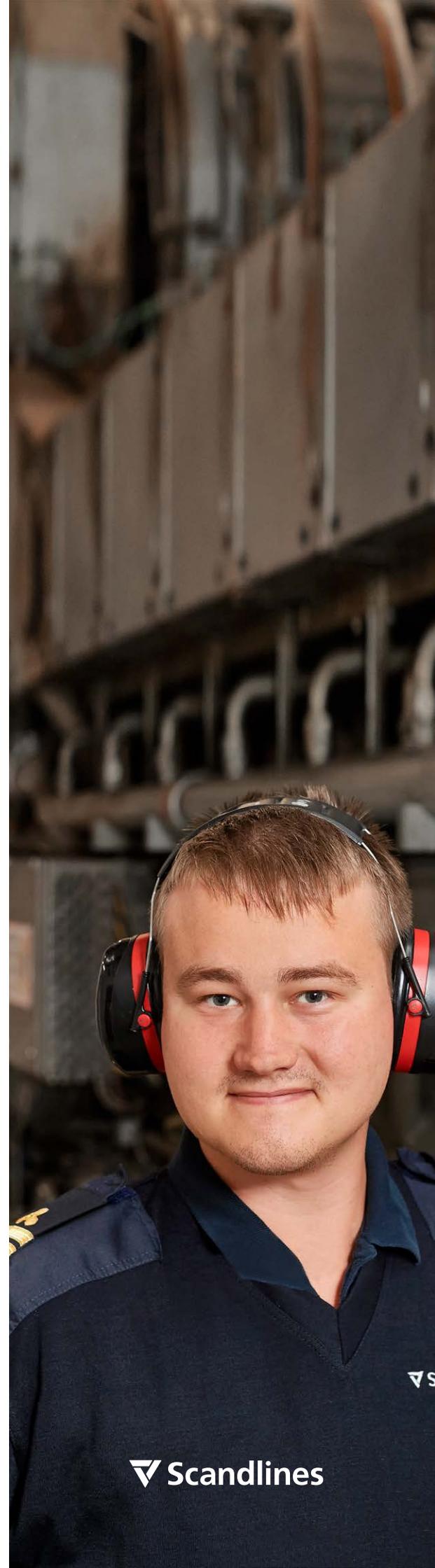
Ihre Verbesserungsvorschläge sind stets willkommen – und genauso können Sie sich mit Beschwerden an uns wenden, wenn Ihnen etwas auffällt. Toleranz und Respekt sind immer der beste Weg.

Scandlines bemüht sich, in unseren Geschäftsfeldern der bevorzugte Arbeitgeber zu sein. Deswegen ist es uns ein Anliegen, diejenigen Mitarbeiter an Bord zu holen, die zu uns passen. Wir sind überzeugt: Wenn wir die richtige Person an die passende Arbeitsstelle setzen, dann haben wir gute Chancen, einen zufriedenen Mitarbeiter über eine lange Zeit im Team zu halten, der seiner Arbeit gerne nachgeht. Aus diesem Grund verwenden wir auch viel Zeit und Mühe darauf, die für Scandlines passenden Mitarbeiter zu finden und aus diesem Grund eröffnen wir denjenigen Mitarbeitern, die dies wünschen, Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung, wo auch immer das möglich ist.

Unsere Mitarbeiter können auf uns zählen:

- ▼ Wir fördern unsere Mitarbeiter beim Ausbau ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse und ermuntern jeden, an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen.
- ▼ Wir nehmen ausschließlich die Fähigkeiten, Verantwortlichkeiten und Leistung eines Mitarbeiters sowie sein Potenzial und das von ihm an den Tag gelegte ethische Verhalten als Grundlage für dessen Weiterbildung, Beförderung oder Bezahlung.
- ▼ Wir ergreifen keine Maßnahmen, die durch persönliche Beziehungen bestimmt sind und lassen keinerlei Diskriminierung zu.
- ▼ Wir ermuntern unsere Mitarbeiter, ihr Arbeits- und Privatleben in einem guten Gleichgewicht zu halten.
- ▼ Bei uns sind jede Art von Gewalt, Angriff und Belästigung am Arbeitsplatz verboten genauso wie Drohungen und Einschüchterungsversuche.

Denn nicht zuletzt gilt: Sind unsere Mitarbeiter engagiert und mit Freude bei der Arbeit, ist das gut für die Mitarbeiter und genauso für die Kunden – und damit auch positiv für Scandlines.



Wir nehmen die Belange unserer Mitarbeiter sehr ernst; sie sind ein wichtiger Faktor der Selbstverpflichtung von Scandlines zum dritten Ziel der UNO für nachhaltige Entwicklung „Gesundheit und Wohlergehen“.

Hierbei gilt unser besonderes Augenmerk den folgenden Aspekten:

a Respekt gegenüber anderen

Bei Scandlines herrscht ein psychisch sicheres Arbeitsumfeld, das von Respekt, Freundlichkeit und Inklusion geprägt ist.

Bei Scandlines werden Mobbing und Belästigung gleich in welcher Form nicht geduldet; kein Mitarbeiter darf Verhalten ausgesetzt werden, dass als anstößig, bedrohlich, demütigend oder einschüchternd verstanden werden kann. Dies gilt für jeden Kollegen, jeden Kunden und jeden Geschäftspartner.

Beispiele von derlei Fehlverhalten sind etwa unerwünschte Annäherungsversuche sexueller Art oder belästigende körperliche Berührungen, anstößige Witze oder Beschimpfungen, Gewalt oder die Androhung von Gewalt, Verhöhnung, Beleidigungen oder anstößige Gegenstände oder Bilder, Mobbing (auch Cyber-Mobbing) und die Ausnutzung eines Machtgefälles.

Bei Scandlines wird von jedem Mitarbeiter erwartet, dass er mit seinem Verhalten zu einem guten Betriebsklima beiträgt, welches von Respekt geprägt ist, andere einbezieht und Gemeinschaft schafft. Sie sind unbedingt aufgefordert, Fälle anzusprechen, in denen es zu Belästigungen oder Einschüchterungsversuchen gekommen ist, ob Ihnen selbst gegenüber oder gegenüber anderen. Derartige Vorkommnisse können Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten, der nächsten Hierarchie-Ebene, der Personalabteilung oder Group Legal und Compliance gemeldet werden; Sie können auch den Hinweisgeber-Service von Scandlines nutzen.

b Diversität und Benachteiligungsverbot

Bei Scandlines haben alle Mitarbeiter die gleichen Chancen, unabhängig von Aspekten wie ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Familienstand, besonderer Bedürfnisse, Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller Orientierung, sozialem Hintergrund, Schwangerschaft, politischer Ausrichtung, Status als gegenwärtiger oder ehemaliger Angehöriger von Streitkräften und jeglichen sonstigen Eigenschaften, die gesetzlichen Schutz genießen. Unser Ziel ist es, unsere Mitarbeiter unabhängig von ihrer Geschlechtszugehörigkeit und von jeglichen sonstigen der oben aufgeführten Faktoren zu vergüten; ausschließliches Kriterium für ihre Entlohnung sind ihre Fähigkeiten, Verantwortlichkeiten und Leistung sowie ihr Potenzial und das von ihnen an den Tag gelegte ethische Verhalten.

c Drogen- und Alkoholverbot

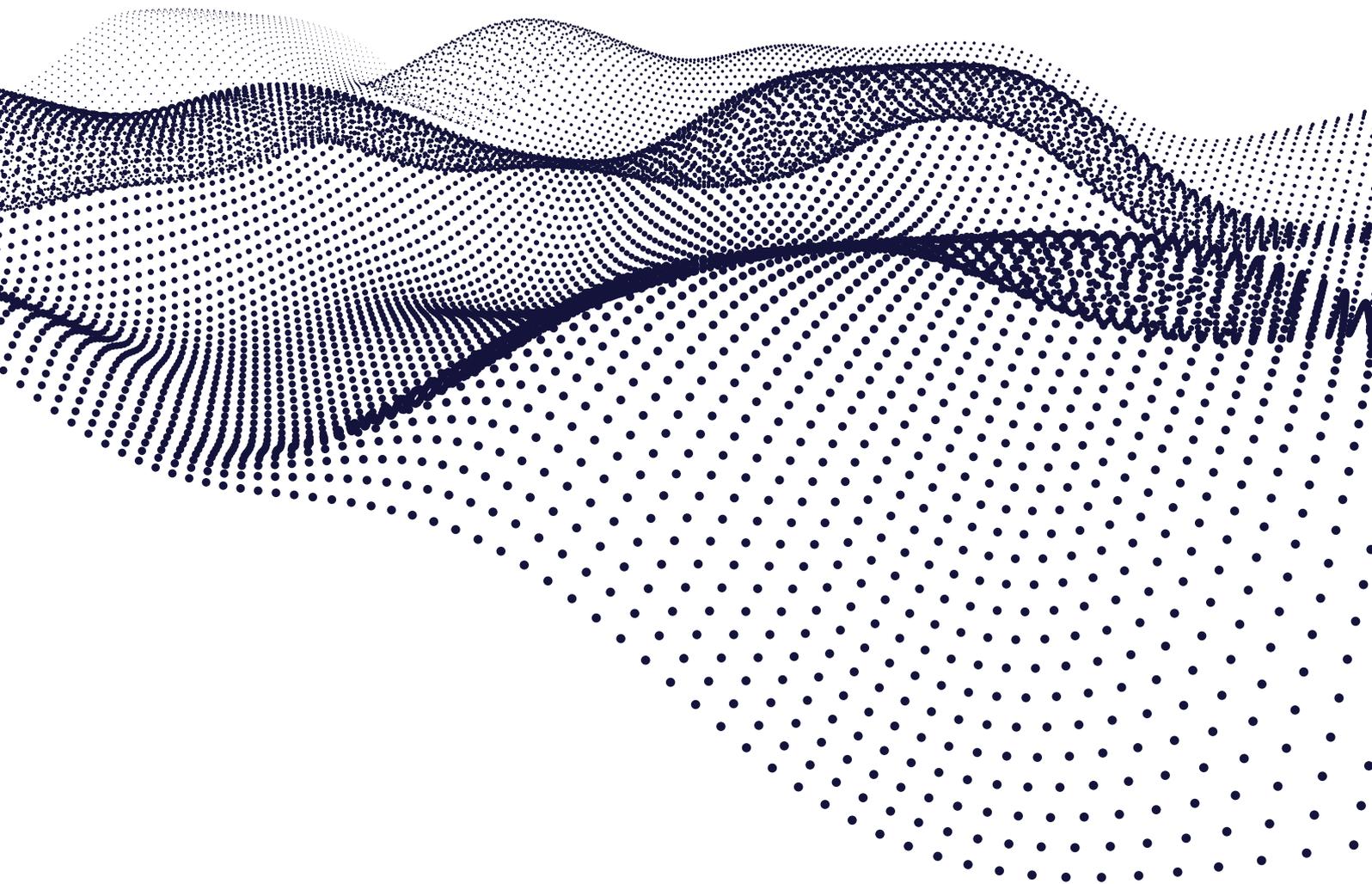
Bei Scandlines gilt das Nulltoleranz-Prinzip für die unzulässige Verwendung von Drogen; darunter fallen der Gebrauch von verbotenen Betäubungsmitteln und der Medikamentenmissbrauch. Mitarbeiter, die während der Arbeit unter dem Einfluss von Betäubungsmitteln stehen, stellen eine Gefahr für ihre eigene Sicherheit und die ihrer Mitmenschen dar. Ein solches Verhalten kann weder geduldet noch entschuldigt werden.

Während der Arbeitszeit an Bord oder an Land ist auch der Genuss von Alkohol strengstens untersagt. Scandlines wird es nicht dulden, dass Mitarbeiter ihren Dienst unter dem Einfluss von Alkohol oder der oben genannten Stoffe antreten. Vorgesetzte und Kollegen sind gemeinsam dafür verantwortlich, beim Verdacht von Alkohol- oder Drogenmissbrauch einzuschreiten; dies gilt auch in Fällen des Verdachts einer Alkohol- oder Drogensucht.

Wir bemühen uns, unsere Mitarbeiter, bei denen wir Anzeichen einer Alkohol- oder Drogensucht feststellen, bei der Suche nach ärztlicher Hilfe und/oder Behandlung zu unterstützen.

Weiterführende Hinweise finden Sie in folgenden Regelwerken:

- ▼ **Scandlines' Policy on Environment, Social and Governance (Konzernrichtlinie zu Umwelt, sozialen Belangen und Governance)**
- ▼ **Scandlines' Policy on Gender Equality (Konzernrichtlinie zur Chancengleichheit)**





4 GESUNDHEIT & SICHERHEIT

Der wichtigste Faktor für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind Sie selbst.

Wir alle wollen am Ende des Arbeitstages nach Hause gehen: seien wir alle miteinander umsichtig, uns selbst und den Kollegen zuliebe!

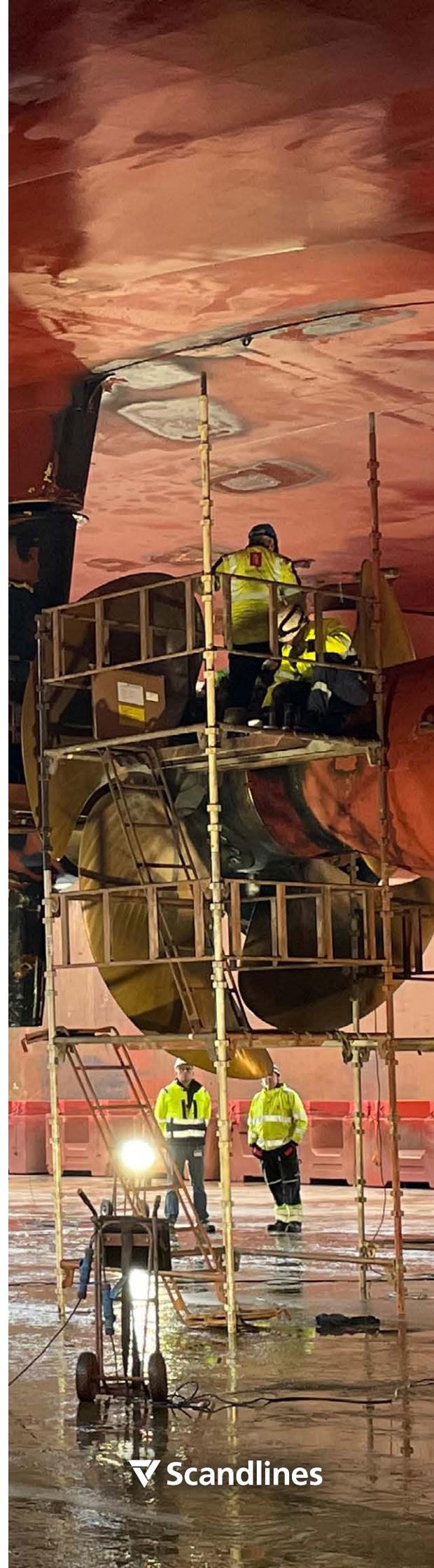
Scandlines sieht sich in der Pflicht, seinen Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und sämtlichen Personen, die sich in unseren Anlagen oder an Bord unserer Schiffe aufhalten, ein sicheres und gesundes Umfeld zu bieten.

Dabei betrachten wir Gesundheit und Sicherheit ganzheitlich als das Zusammenspiel von geistigen, psychischen und körperlichen Faktoren, die das allgemeine Wohlbefinden eines Menschen ausmachen.

In diesem Sinne halten wir alle anwendbaren Vorschriften über die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ein und haben uns gleichzeitig das Ziel gesetzt, eine eigene Sicherheitskultur für unser Unternehmen zu schaffen, die auf Zusammenarbeit und Eigeninitiative aufbaut. Für Scandlines ist diesbezüglich Compliance nicht das Ziel, es ist die Startlinie!

Wir bei Scandlines sind überzeugt, dass eine von Schuldzuweisungen freie Unternehmenskultur Voraussetzung für die Sicherheit unserer Mitarbeiter, Kunden und Besucher sowie der Arbeitskräfte unserer Subunternehmer oder Lieferanten ist. Das erreichen wir, indem wir unsichere Arbeitspraktiken beenden und alle Vorfälle oder Beinaheunfälle melden. Zu diesem Zweck stellt die Unternehmensführung von Scandlines entsprechende Ressourcen zur Verfügung und bietet unseren Mitarbeitern Orientierungshilfe und Unterstützung im Bemühen um kontinuierliche Verbesserungen auf unserem Weg hin zur Vorfallszahl „Null“.

Ein wesentlicher Bestandteil der Sicherheitsphilosophie von Scandlines ist es, dass wir jederzeit bereit und in der Lage sind, in einem Notfall tätig zu werden. Diese Bereitschaft umfasst alle Aspekte unseres Geschäfts und wir prüfen, testen und verbessern kontinuierlich unsere Einsatzbereitschaft.



Wir ermutigen unsere Mitarbeiter zur Wachsamkeit, wenn es um bestehende Gesundheitsrisiken oder um Gefahren geht – und genauso um neu auftretende.

Melden Sie diese Ihren Vorgesetzten oder der entsprechenden Abteilung. Auch Ihre Vorschläge zur Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind stets willkommen!

Weiterführende Hinweise finden Sie in folgenden Regelwerken:

▼ **Scandlines' Health & Safety Policy (Konzernrichtlinie zu Gesundheit und Sicherheit)**





5 UMWELTSCHUTZ

Auf hoher See die Umwelt schützen – ein Widerspruch in sich?

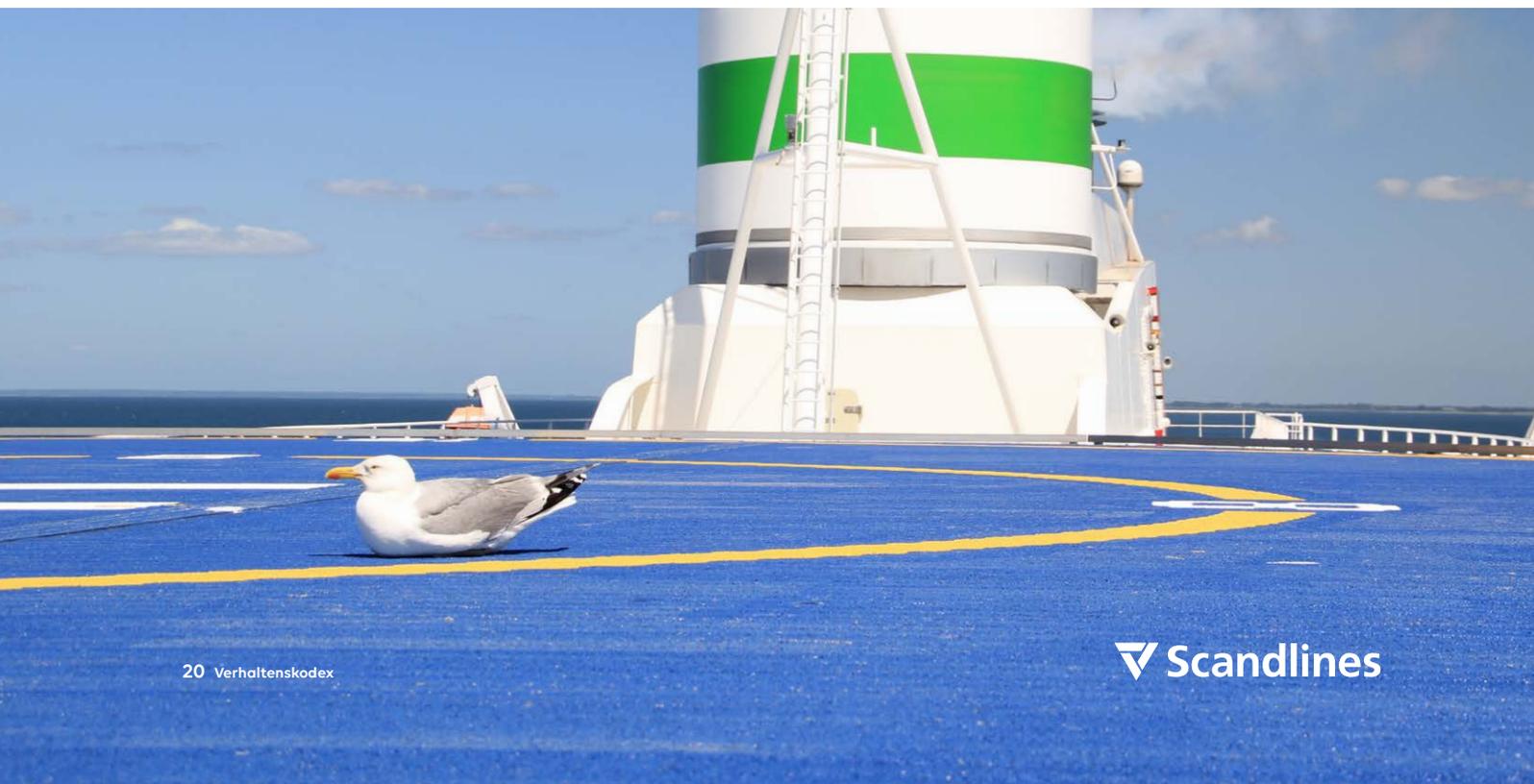
Nicht, wenn wir uns alle diese Idee zu Eigen machen. Ob wir weniger Schadstoffe ausstoßen oder Strom sparen – alles hilft.

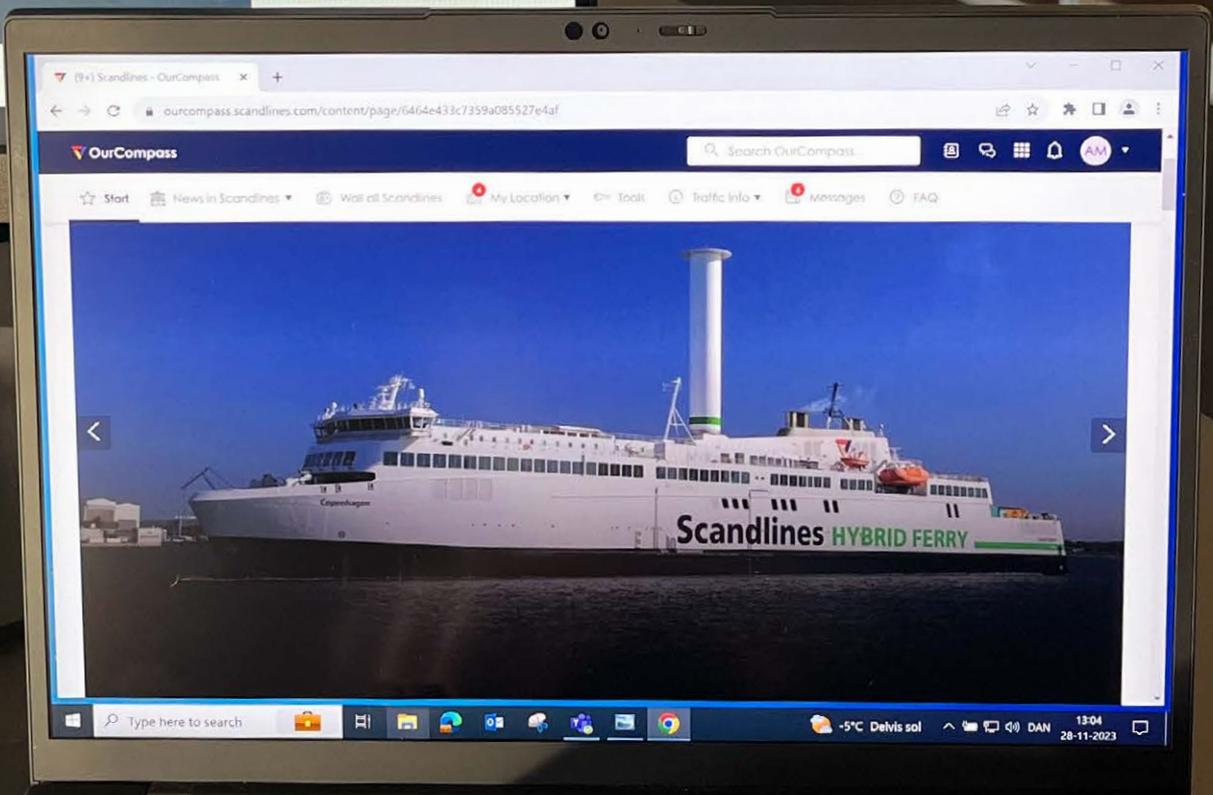
Scandlines hat sich dem Umweltschutz verschrieben, insbesondere wenn es um den Schutz des Meeres als Biosphäre geht. Unser Unternehmen hat sich das strategische Ziel gesetzt, Vorreiter auf dem Weg hin zu stärkerem Umweltschutz in der Ostsee zu sein. Dieses wichtige Ziel spiegelt sich in unserer „Grünen Agenda“ wider.

- ▼ Wir wollen bei der nachhaltigen und umweltschonenden Nutzung der Ostsee die Führung übernehmen. Jede Maßnahme, mit dem sich der Ausstoß von Schadstoffen durch unsere Schiffe verringern lässt, ist auch für unser Unternehmen gut und für die Gesellschaft als Ganzes. Als Zukunftsvision verfolgt Scandlines das Ziel eines Fährbetriebs ohne direkte Emissionen.
- ▼ Umgang mit unseren Ressourcen
 - Wir haben uns verpflichtet, Nachhaltigkeit in unsere Kaufentscheidungen einzubeziehen, Abfall zu reduzieren, Abfalltrennung und -verwertung zu verbessern und im Wege des kontinuierlichen Austauschs mit der Industrie zusätzliche Initiativen zu identifizieren und umzusetzen.
- ▼ „Grüne Häfen“
 - Scandlines verpflichtet sich zum Schutz der terrestrischen Ökosysteme, zu ihrer Wiederherstellung und zur Förderung ihrer nachhaltigen Nutzung.

Weiterführende Hinweise finden Sie in folgenden Regelwerken:

- ▼ Scandlines' Policy on Environment, Social and Governance (Konzernrichtlinie zu Umwelt, sozialen Belangen und Governance)





21 Verhaltenskodex

Scandlines



6 CYBER-SICHERHEIT

Wir wissen alle, dass wir unsere Wohnungstüre abschließen und die Handtasche und sonstiges Gepäck im Blick behalten müssen, aber wie sieht es aus mit der Cyber-Sicherheit an unserem Arbeitsplatz?

So, wie wir auf unser persönliches Hab und Gut achten, müssen wir auch die IT-Ausrüstung und Informationssysteme von Scandlines schützen. Tun wir das nicht, besteht das Risiko der Einschleusung eines Virus in unseren Arbeitsrechner oder eines Hacker-Angriffs auf die Systeme von Scandlines. Wir alle tragen dazu bei, die Informationssysteme und Daten unseres Unternehmens gegen Cyber-Kriminelle und sonstige Cyber-Angriffe zu verteidigen.

a E-Mails und ihre Anhänge

Öffnen Sie keine verdächtig aussehenden E-Mails und leiten Sie niemals Dateien oder Anhänge weiter, die aus Ihnen unbekanntem Quellen stammen oder deren Absender Sie nicht kennen. Dasselbe gilt natürlich für Doppelklicks auf Dateien oder Anhänge und für den Start von Ausführungs-Dateien (mit Suffixen wie „.exe“ oder „.kmz“). Unter Umständen enthalten diese schädliche Inhalte wie beispielsweise Viren oder betrügerische Nachrichten oder ähnliches.

Gehen bei Ihnen interne E-Mails ein, in denen von Ihnen personenbezogene oder sensible Daten, vertrauliche Informationen oder finanzielle Angaben oder gar größere Zahlungen verlangt werden, rufen Sie den Absender an, um die Anfrage zu verifizieren.

b Nutzung einzigartiger und starker Passwörter und PIN-Codes

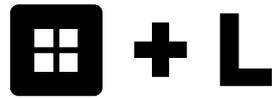
Die Nutzung der Systeme von Scandlines ist Ihnen mit Hilfe von persönlich auf Sie zugeschnittenen Zugangsinformationen möglich (etwa eine Nutzer-ID und ein Passwort); diese einzigartigen Anmelde-daten dürfen ausschließlich von Ihnen und von niemandem sonst verwendet werden. Haben Sie den Verdacht, dass Ihr Passwort einem Dritten bekannt geworden ist, wenden Sie sich bitte unverzüglich an das Scandlines Helpdesk und führen Sie eine Passwort-Änderung durch. Die Passwörter sind strengstens auf ihre Inhaber beschränkt und dürfen niemandem mitgeteilt werden. Ebenso wenig dürfen sie aufgeschrieben oder elektronisch gespeichert werden. Ihre persönlichen Zugangsdaten wie Passwörter oder PIN-Codes dürfen niemals anderen übermittelt werden, auch nicht an die Mitarbeiter des Helpdesk. Wenn Sie in einer Notfallsituation gezwungen sind, einer anderen Person Ihr Passwort offenzulegen, muss es so bald wie möglich geändert werden.

Die für die Computersysteme von Scandlines genutzten Passwörter dürfen nicht auf anderen Systemen verwendet werden, die nicht zum Unternehmen gehören.

c Bildschirmsperre

Unter anderem auf Grund der Bestimmungen der europäischen Datenschutz-Grundverordnung („DSGVO“) ist es erforderlich, dass Sie auf Ihrem Gerät die Bildschirmsperre aktivieren. Mit dieser Maßnahme verringern Sie das Risiko, dass sich unbefugte Personen Zugriff auf Ihre personenbezogenen Daten verschaffen oder in Ihre E-Mails Einsicht nehmen, wenn Sie gerade nicht an Ihrem Arbeitsplatz sind.

Wenn Sie ihren Arbeitsplatz kurzzeitig verlassen, denken Sie immer daran, Ihren Rechner zu sperren, um unbefugte Zugriffe auf Ihren Computer bei Ihrer Abwesenheit zu verhindern. Das ist leicht gemacht: Drücken Sie gleichzeitig auf die „Windows-Taste“ und auf den Buchstaben „L“.



d Aufpassen, nachdenken und erst dann handeln

In der komplexen Welt der Informationstechnologie sind wir täglich zahlreichen Bedrohungen ausgesetzt. Entsprechend müssen wir alle stets aufmerksam sein, um nicht durch unachtsames Verhalten eine Betriebsstörung oder einen sicherheitsrelevanten Vorfall auszulösen.

Als Mitarbeiter von Scandlines haben Sie dabei eine wichtige Rolle: Sie schützen die Informationen und Vermögenswerte von Scandlines! Aus diesem Grund ist ihre ständige Wachsamkeit von größter Wichtigkeit, wenn es um tatsächliche oder vermutete Verletzungen der Datensicherheit geht. In vielen Fällen können diese aufgedeckt oder verhindert werden, indem wir stets genau auf unser Umfeld achten und jegliche verdächtige Aktivitäten oder fehlende Kontrollen dem Scandlines Helpdesk (IT.helpdesk@Scandlines.com) oder unserem Vorgesetzten melden.

Weiterführende Hinweise finden Sie in folgenden Regelwerken:

▼ **Scandlines' Acceptable Use Policy (Konzernrichtlinie zur Nutzung von Informationen und Systemen)**



7 DATENSCHUTZ UND DATENETHIK

a Datenschutz

Unsere Mitarbeiter haben alle für den Schutz personenbezogener Daten und der Privatsphäre geltenden Gesetze und Verordnungen sowie die entsprechenden Unternehmensrichtlinien einzuhalten.

Werden wichtige Informationen gegenüber unbefugten Personen offengelegt oder sind diese Informationen zeitweilig nicht verfügbar oder gehen dauerhaft verloren oder erweisen sie sich als unzuverlässig, könnte das dem Unternehmen erheblichen Schaden zufügen. Werden Kundeninformationen öffentlich bekannt, könnte dies darüber hinaus den Ruf und/oder das Geschäft von Scandlines beeinträchtigen, mit der Folge einer zivilrechtlichen oder sogar strafrechtlichen Haftung.

Scandlines nimmt die Pflicht zur geordneten und sicheren Verarbeitung personenbezogener Daten sehr ernst. In unserem Unternehmen hat der Schutz der personenbezogenen Daten des Einzelnen, seiner Privatsphäre und seiner Unversehrtheit höchste Priorität.

Dabei gilt als Mindestmaß, dass Scandlines das örtlich geltende Datenschutzrecht einhält. Dieses nationale Recht enthält unter Umständen Bestimmungen zur Verarbeitung personenbezogener Daten, die den Richtlinien und Leitfäden zum Datenschutz bei Scandlines widersprechen.

Fordert das anwendbare inländische Recht ein höheres Schutzniveau für personenbezogene Daten als unsere Richtlinien/Leitfäden, so ist diesen strengeren Anforderungen zu folgen. Sind die Richtlinien/Leitfäden von Scandlines strenger als das nationale Recht, dann sind diese Anforderungen von Scandlines einzuhalten.

Aus diesem Grund hat Scandlines eine Governance-Struktur eingerichtet. Mit dieser wird dafür Sorge getragen, dass unser Unternehmen beim Schutz personenbezogener Daten stets die Vorschriften der DSGVO (Datenschutzgrundverordnung) und jeglicher nationaler Datenschutzbestimmungen einhält.

b Datenethik

Wir haben bei Scandlines eine Richtlinie zur Datenethik entwickelt und diese in unserem Unternehmen umgesetzt. Es handelt sich dabei um eine Ergänzung unserer bestehenden Richtlinien zum Datenschutz und unserer Datenschutzerklärung.

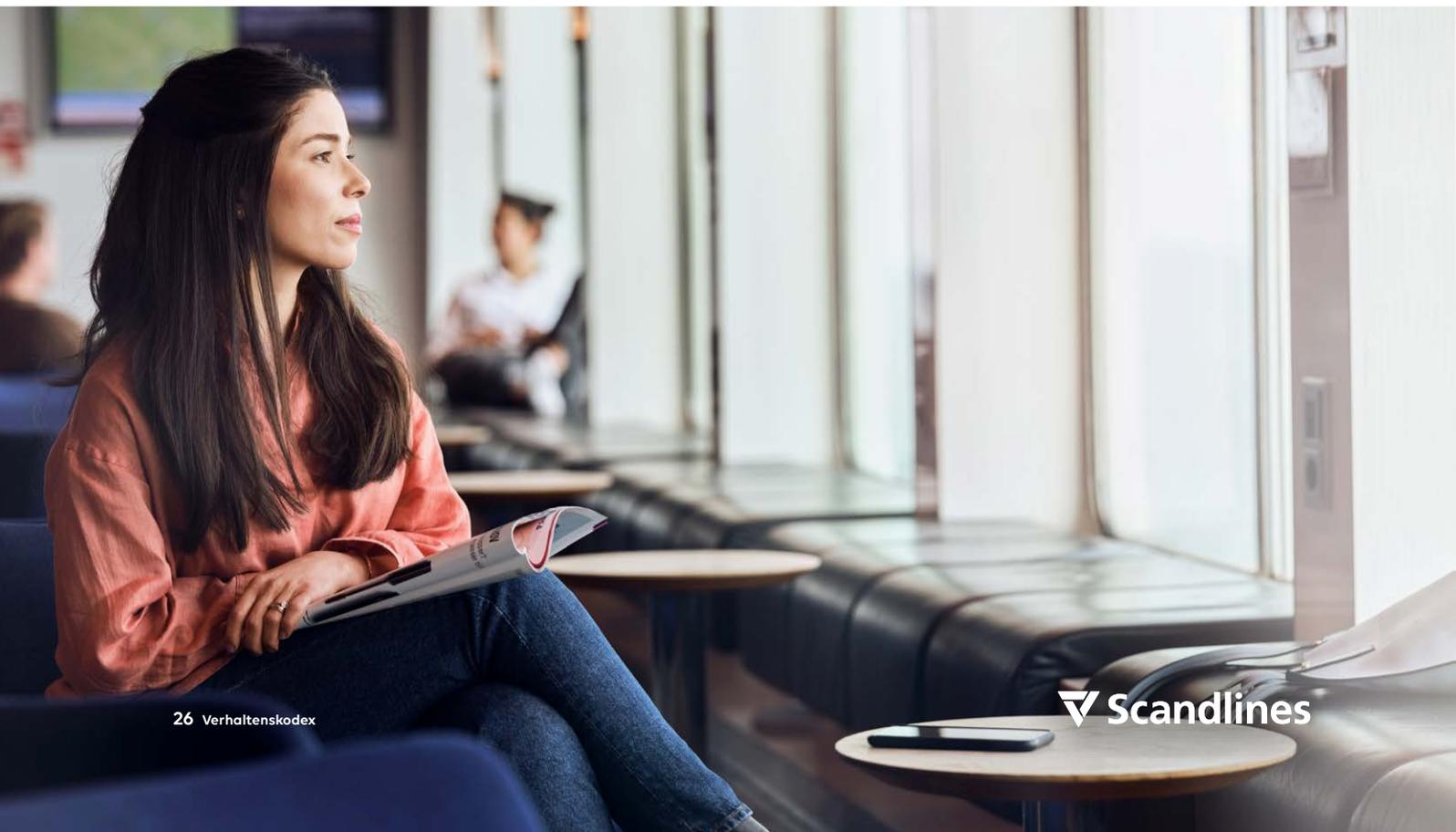
Die Richtlinie zur Datenethik ist in Umständen von Belang, in denen Entscheidungen sorgfältig und verantwortlich abgewogen müssen und in denen die bestehenden Gesetze und Regelwerke keine klare ethische Orientierungshilfe bieten. Dies kann etwa die Nutzung eines großen Umfangs an nicht-personenbezogenen Daten umfassen oder die mit der fortschreitenden technischen Entwicklung einhergehenden Risiken, wie natürlich auch sich im weiteren Verlauf ergebende Aspekte.

In der Richtlinie werden die bei Scandlines geltenden grundlegenden Prinzipien für den Umgang mit Daten aufgezeigt wie auch die dafür angewandten Sicherheitsmaßnahmen. Beispielsweise werden wir Daten nur dann gegenüber Behörden offenlegen, wenn hierfür eine gesetzliche Grundlage besteht oder wenn wir dazu auf Grund einer behördlichen Anordnung verpflichtet sind.

Schließlich werden wir nur dann maschinelles Lernen, künstliche Intelligenz und Algorithmen anwenden, wenn dies zur Verbesserung unserer Dienstleistungen gegenüber unseren Kunden beiträgt und um die Offenheit und Transparenz bezüglich der Tätigkeit von Scandlines und ihrer gesellschaftlichen Auswirkungen zu erhöhen.

Weiterführende Hinweise finden Sie in folgenden Regelwerken:

- ▼ **Datenschutzrichtlinie von Scandlines**
- ▼ **Scandlines' Data Breach Policy (Richtlinie zum Umgang mit Datenpannen)**
- ▼ **Datenschutzerklärung von Scandlines gegenüber Mitarbeitern**
- ▼ **Scandlines' Data Ethics Policy (Richtlinie zur Datenethik)**





Umwelt, Soziales und Governance

Für Scandlines gilt seit langem als strategisches Ziel, dass wir auf dem Weg hin zu stärkerem Umweltschutz in der Ostsee Vorreiter sein wollen. Dieses Ziel ist seit Jahren in unserer „Grünen Agenda“ verankert – unserer Vision für einen grünen Fährbetrieb. Wir haben unsere Agenda erweitert und sechs wesentliche Bereiche bestimmt, denen unser besonderes Augenmerk gilt und mit denen wir für Nachhaltigkeit im gesamten Unternehmen, in allen seinen Tätigkeiten und gegenüber allen Akteuren sorgen. Entsprechend dem ESG-Rahmen bedeutet Nachhaltigkeit bei Scandlines mehr als Klimaschutz über unseren grünen Fährbetrieb. Denn es werden damit weitere Aspekte abgedeckt: der Umweltschutz (E wie Environment), die sozialen Belange des Unternehmens und in seinen Lieferketten (S wie Social) und schließlich eine ordnungsgemäße und gute Unternehmensführung (G wie Governance).

1 UMWELTSCHUTZ

Scandlines hat sich dem Umweltschutz verschrieben, insbesondere wenn es um den Schutz des Meeres als Biosphäre geht. Wir wollen die Auswirkungen unseres Betriebs auf die Umwelt eindämmen, indem wir die Biodiversität und Gewässer schützen und unsere Emissionen verringern. Zu diesem Zweck haben wir uns das Ziel gesetzt, unsere Fähren so umzubauen, dass sie keine direkten Emissionen verursachen – wir wollen in der Fährindustrie Vorreiter sein bei der Verwirklichung ihrer grünen Zukunft!

2 GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Die Sicherheit unserer Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und sämtlicher sonstiger Akteure sind für uns bei Scandlines von höchster Bedeutung. Wir sehen uns verpflichtet, alles uns Mögliche zu tun, um das körperliche, geistige und psychische Wohlbefinden dieser Menschen zu gewährleisten.

3 MENSCHEN

In unserer Eigenschaft als Arbeitgeber, und in manchen Regionen als größter Arbeitgeber, tragen wir erhebliche Verantwortung für unsere Beschäftigten. Uns obliegen die Sicherung ihrer Arbeitsplätze, die Schaffung eines ordnungsgemäßen und gleichberechtigten Arbeitsumfelds und die Ermöglichung von Aus- und Fortbildung für die bei uns tätigen Menschen.

4 KUNDENZUFRIEDENHEIT

Scandlines ist mit unseren Kunden im Kontakt und macht sich deren Ziel zu eigen, verantwortungsbewusst zu reisen. Unser besonders Augenmerk liegt auf der Kundenbindung – die wir über die Zufriedenheit unserer Kunden erreichen können, indem wir sichere und effiziente Transportleistungen in Verbindung mit verschiedenen Einkaufsmöglichkeiten und abwechslungsreichen gastronomischen Services bieten.

5 COMPLIANCE UND ETHIK

In einer Hinsicht gibt es bei Scandlines keine Kompromisse: Wir haben uns ehrlichem und ethischem Verhalten verschrieben und wir halten sämtliche Gesetze zur Bekämpfung der Bestechung in allen Rechtsordnungen ein, in denen wir tätig sind.

6 VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE

Mit seinen mehr als 1.500 Lieferanten ist Scandlines für fairen Wettbewerb und für partnerschaftliche Verträge verantwortlich, in welchen den Grundsätzen des Umweltschutzes Rechnung getragen und die Einhaltung von Sozialstandards für die Beschäftigten geregelt wird und die dafür Sorge tragen, dass die Menschenrechte gewahrt werden.

Teilnahme an weltweiten Initiativen

Scandlines ist dem UN Global Compact beigetreten. Damit haben wir uns verpflichtet, zehn weltweit gültige Grundsätze in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung in unsere Strategien und in unsere Geschäftstätigkeit zu integrieren.

Wir beachten diese Prinzipien kontinuierlich in den von uns in den Fokus genommenen Bereichen und in sämtlichen unserer Projekte und tragen damit zur Erreichung verschiedener Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen innerhalb der Agenda 2030 bei.



Weiterführende Hinweise finden Sie in folgenden Regelwerken:

- ▼ Scandlines' Policy on Environment, Social & Governance (Richtlinie zu Konzernrichtlinie zu Umwelt, sozialen Belangen und Governance)
- ▼ Scandlines' Guideline on ESG Communication (Leitfaden für die Kommunikation von ESG-Themen)
- ▼ Verhaltenskodex für Lieferanten von Scandlines



Menschenrechte

Scandlines hält sämtliche Gesetze zur Wahrung der Menschenrechte und alle Arbeitsgesetze ein. Unsere Lieferanten sind aufgefordert, dieselben Grundsätze anzuwenden und insbesondere jegliche Form von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit zu untersagen und natürlich selbst zu unterlassen. Darüber hinaus haben sie die Vereinigungsfreiheit ihrer Beschäftigten zu gewährleisten und sämtlichen nationalen Gesetzen und Vorschriften über die Vergütung und Arbeitszeit vollumfänglich Folge zu leisten. Scandlines hat sich freiwillig die Prinzipien des britischen Gesetzes zur Bekämpfung der modernen Sklaverei (Modern Slavery Act) zu Eigen gemacht.





Lieferanten und Dritte

Unsere Lieferanten und Geschäftspartner sind ein wesentlicher Teil unseres Geschäfts.

Transparenz ist dabei von wesentlicher Bedeutung.

Wir alle bei Scandlines behandeln unsere Lieferanten und sonstigen Geschäftspartner, darunter auch Vertreter und Berater mit Respekt; wir haben uns verpflichtet, bei unseren Vertragspraktiken und in unserer Beschaffungspolitik mit Fairness und Transparenz zu handeln.

Dabei arbeiten wir mit Lieferanten zusammen, die unsere Grundsätze zum gesetzeskonformen und ethischen Verhalten teilen. Aus diesem Grund hat Scandlines einen konkret für unsere Lieferanten zugeschnittenen Verhaltenskodex aufgestellt. Dieser Verhaltenskodex für Lieferanten wird jedem Lieferanten als Bestandteil des mit ihm geschlossenen Vertrags übermittelt.

Scandlines erwartet von unseren Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern die Einhaltung sämtlicher anwendbarer Gesetze und Verordnungen. Dies beinhaltet auch Anti-Korruptions-Gesetze und jegliche Bestimmungen, die durch Verweis in die Vereinbarung mit Scandlines aufgenommen werden. Zuwiderhandlungen seitens der Lieferanten oder Geschäftspartner werden von Scandlines nicht geduldet; gegebenenfalls leiten wir entsprechende Maßnahmen in die Wege.

Darüber hinaus bemüht sich Scandlines sicherzustellen, dass seine Vertreter und sonstigen Vermittler, Zusammenarbeitspartner, Konsortialpartner, Vertragspartner und Lieferanten nicht im Namen von Scandlines Schmiergelder zahlen. Bestehen Zweifel hinsichtlich der Art einer Zahlung und könnte diese als Schmiergeld erachtet werden, darf die Zahlung nur dann freigegeben werden, wenn vom Amtsträger oder einem Dritten eine Quittung oder eine Bestätigung über die Rechtmäßigkeit der Zahlung übermittelt werden kann. Geht mit der Forderung zur Zahlungsleistung gleichzeitig eine nachweisbare Androhung von Gewalt einher, hat die persönliche Sicherheit stets Vorrang. In solchen Fällen kann die Zahlung freigegeben werden; der Vorfall ist jedoch umgehend an den Kontaktpartner bei Scandlines oder Group Legal & Compliance zu melden. In der Meldung sind die genauen Umstände und der gezahlte Betrag anzugeben.

Weiterführende Hinweise finden Sie in folgenden Regelwerken:

▼ **Scandlines' Verhaltenskodex für Lieferanten**



Interessenkonflikte und ein Leben in der Gemeinschaft

Wir alle bei Scandlines erkennen an, dass unsere Mitarbeiter ein Privatleben haben, Familien und Freunde, und dass sie unter Umständen verschiedenen kommunalen, politischen oder religiösen Gemeinschaften und Vereinen oder Verbänden angehören oder diesen nahestehen.

Dennoch müssen alle unsere Entscheidungen auf der Grundlage dessen getroffen werden, was für Scandlines und unsere Stakeholder das Beste ist.

Zu Interessenkonflikten kann es kommen, wenn sich Ihre persönlichen Interessen von den Unternehmensinteressen unterscheiden, was unter Umständen Ihre Fähigkeit beeinträchtigt, die richtige Entscheidung im wohlverstandenen Interesse von Scandlines zu fällen.

Entsprechend sollten Sie verhindern, dass es zu einem tatsächlichen oder möglichen Interessenkonflikt kommt oder der Anschein eines solchen Interessenkonflikts erweckt wird; ist eine solche Situation entstanden, sollten Sie Anstrengungen zu deren Behebung unternehmen. Das schützt nicht nur Sie selbst, sondern auch Scandlines vor Bußgeldern, Reputationsschäden, rechtlichen Risiken, Einkommensverlust und Vertrauensschäden.

Interessenkonflikte entstehen, wenn die persönlichen Interessen eines Mitarbeiters oder die Interessen von Dritten mit den Interessen von Scandlines konkurrieren oder sogar im Widerspruch stehen. Beispiele sind etwa die Verfolgung einer Geschäftstätigkeit neben der Beschäftigung bei Scandlines, Liebesbeziehungen unter Kollegen oder die Einstellung von Freunden oder Verwandten oder deren Beauftragung.

Kündigt sich ein Interessenkonflikt an, besteht er schon oder könnte der Anschein eines solchen Interessenkonflikts entstehen, gehen Sie offen damit um. Treten Sie damit an Ihren Vorgesetzten heran und erörtern Sie die Sachlage. Ein Interessenkonflikt bedeutet nicht unbedingt, dass die fragliche Tätigkeit sofort verhindert oder abgebrochen werden muss. Ihr Vorgesetzter wird entscheiden, ob Maßnahmen zur Behebung der Situation zu ergreifen sind und falls ja, welche dies sind.



Maßnahmen bei Verstößen

Übernehmen Sie Verantwortung und melden Sie sich zu Wort.

Dieser Verhaltenskodex ist für uns alle und für ein besseres Scandlines.

Werden die anwendbaren Gesetze und Verordnungen, unsere Unternehmensrichtlinien oder dieser Verhaltenskodex nicht eingehalten, ergreift Scandlines entsprechende Maßnahmen.

Je nach Fall kann es sich dabei um eine Unterweisung einzelner Mitarbeiter handeln, damit diese besser verstehen, warum bestimmtes Verhalten nicht toleriert wird; unter Umständen werden auch entsprechende Disziplinarmaßnahmen ergriffen.





Meldung von ungesetzlichem oder unethischem Verhalten

Verstöße gegen Gesetze, Verordnungen und Unternehmensrichtlinien einschließlich dieses Verhaltenskodex können schwerwiegende Folgen für unser Unternehmen haben, nicht nur für die betreffenden Personen.

Unsere Mitarbeiter sind angehalten, diese Verstöße, auch wenn sie von Dritten begangen worden sind, ihrem Vorgesetzten oder Group Legal & Compliance zu melden. Strafrechtliche Vergehen sind umgehend zu melden.

▼ Deutschland: +49 (0)800 33 01 132

▼ Dänemark: +45 70 30 00 43

▼ scandlines.whistleblownetwork.net

Allen Mitarbeitern und Dritten steht es frei, zur Meldung von Verstößen gegen Gesetze, Verordnungen und Unternehmensrichtlinien (ob strafrechtlich relevant oder nicht) den Whistleblower-Service zu verwenden; sie können dies je nach ihrem persönlichen Wunsch anonym tun oder ihren Namen angeben.

Eine solche Meldung wird von Scandlines nicht als „denunziatorisch“ erachtet – wir möchten unsere Mitarbeiter dazu ermutigen, uns bei unserem Bemühen um unternehmensweit ethisches Verhalten zu unterstützen.

Dabei gilt allerdings, dass solche Meldungen von Verstößen oder vom Verdacht eines Verstoßes ohne böse Absicht erfolgen müssen. Scandlines wird nicht zulassen, dass Meldungen grundlos eingereicht werden oder um andere schlecht zu machen oder sich selbst einen Vorteil zu verschaffen. Liegen Scandlines ausreichende Nachweise vor, dass eine Meldung aus solchen Gründen erfolgt ist, werden entsprechende Maßnahmen ergriffen.

Informationen zum Whistleblower-Service finden Sie in unserem Intranet und im Internet.



Für die Zukunft

a Anregungen und Verbesserungsvorschläge

Scandlines prüft diesen Verhaltenskodex regelmäßig; die Unternehmensleitung entscheidet nach Bedarf über Änderungen.

Wir möchten Sie ermutigen, Ihre Verbesserungsvorschläge für diesen Verhaltenskodex und andere Unternehmensrichtlinien einzureichen; ebenso sind wir Ihnen für Ihre Hinweise an Group Legal & Compliance oder an den CEO der Scandlines Gruppe bezüglich neu auftretender Herausforderungen in Sachen Compliance dankbar.

b Ansprechpartner bei Fragen

Sowohl Group Legal & Compliance als auch die Personalabteilung stehen jederzeit für Fragen zur Verfügung. Die entsprechenden Kontaktinformationen der zuständigen Mitarbeiter dieser Abteilungen finden Sie im Scandlines-Intranet.

Group Legal & Compliance ist jederzeit über die folgende E-Mail-Adresse erreichbar:
Compliance@scandlines.com

