

E.I.S. Code of Conduct

Dieser Code of Conduct definiert die Grundsätze von E.I.S. Electronics GmbH bezüglich deren Verantwortung für Mensch und Umwelt. Grundlage unseres Handelns ist eine verantwortungsvolle und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Unternehmensführung. Aus diesem Grund binden wir auch Lieferanten und Geschäftspartner direkt in unsere Nachhaltigkeitsstrategie ein.

Die E.I.S. Electronics GmbH verpflichtet sich, alle geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten, Menschenrechte und Sozialstandards zu achten sowie die Umwelt zu schützen. Dies gilt in unseren eigenen Unternehmen und Tochterunternehmen sowie in den Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern. Damit unterstützen wir auch die Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen.

Auch von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern erwarten wir eine proaktive Herangehensweise an die Einführung dargelegten Standards und dass sie in ihren Aktivitäten den jeweils geltenden nationalen Gesetzen und diesem E.I.S. Code of Conduct entsprechen.

Im Text wird aus Gründen der einfacheren Sprache und ohne jede Diskriminierungsabsicht ausschließlich die männliche Form verwendet. Grundsätzlich sind damit alle Geschlechter miteinbezogen.

E.I.S. erklärt hiermit:

Einhaltung der Gesetze

- die Gesetze der jeweils anwendbaren Rechtsordnungen einzuhalten

Verhalten im geschäftlichen Umfeld

Vertraulichkeit und geistige Eigentumsrechte

- vertraulichen Umgang mit Geschäfts-, Finanz- und Technikdaten sowie mit der geschäftlichen Korrespondenz zu wahren
- sich kein sachliches oder urheberrechtliches Eigentum anderer Firmen anzueignen
- geistige Eigentumsrechte anderer zu respektieren

Interessenkonflikte

- alle Interessenkonflikte, die Geschäftsbeziehungen nachteilig beeinflussen können, zu vermeiden und alle Entscheidungen bezogen auf die Geschäftstätigkeit mit E.I.S. ausschließlich auf Grundlage sachlicher Kriterien zu treffen

Verbot von Korruption und Bestechung

- Korruption oder Bestechung in keiner Form zu tolerieren und uns in keiner Weise direkt oder indirekt daran zu beteiligen, um offizielle Handlungen zu beeinflussen oder einen unlauteren Vorteil zu erreichen
- sicherzustellen, dass E.I.S.-Mitarbeiter keine Zuwendungen an Mitarbeiter von Subunternehmen oder Vertreter oder diesen nahestehende Dritte mit dem Ziel, einen Auftrag oder eine andere Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr zu erlangen, anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren und E.I.S.-Mitarbeiter angehalten sind, keine Zuwendungen aus diesem Grunde anzunehmen
- gegen Korruption in allen Formen, einschließlich Schutzgelderpressung und Bestechung, vorzugehen

Einladung und Geschenke

- Einladungen und Geschenke nicht zur Beeinflussung zu missbrauchen
- Einladungen und Geschenke an E.I.S.-Mitarbeiter nur insoweit zu akzeptieren, wenn Anlass und Umfang angemessen sind und als Ausdruck örtlich allgemein anerkannter Geschäftspraxis betrachtet werden können
- von Mitarbeitern anderer Unternehmen keine unangemessenen Vorteile einzufordern

Fairer Wettbewerb, Kartellrecht

- im Einklang mit den nationalen und internationalen Wettbewerbsgesetzen zu handeln und sich nicht an Preisabsprachen, Aufteilungen von Märkten oder Kunden, Marktabsprachen oder Angebotsabsprachen zu beteiligen
- sich im Wettbewerb fair zu verhalten und eine möglicherweise vorhandene marktbeherrschende Stellung nicht missbräuchlich auszunutzen

Lieferkette

- die Einhaltung der Inhalte des Code of Conduct bei Lieferanten und Geschäftspartnern angemessen zu fördern
- die Grundsätze der Nicht-Diskriminierung bei der Lieferantenauswahl und beim Umgang mit den Lieferanten einzuhalten

Geldwäsche

- die einschlägigen gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention einzuhalten und sich nicht an Geldwäscheaktivitäten zu beteiligen

Menschenrechte und Sozialstandards

Diskriminierung

- die Chancengleichheit und Gleichbehandlung der E.I.S.-Mitarbeiter zu fördern und Diskriminierung bei der Einstellung von Arbeitnehmern sowie bei der Beförderung oder Gewährung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu unterbinden - ungeachtet ihrer Hautfarbe, Rasse, Nationalität, sozialen und ethnischen Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters

Umgang mit Mitarbeitern

- die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen zu respektieren
- eine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften nicht zu dulden, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung
- Verhalten (einschließlich Gesten, Sprache und physische Kontakte) nicht zu dulden, das sexuell, Zwang ausübend, bedrohend, missbräuchlich oder ausnutzend ist

Vergütung und Arbeitszeit

- für angemessene Entlohnung zu sorgen und den gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn zu gewährleisten
- die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit einzuhalten

Vereinigungsfreiheit

- soweit rechtlich zulässig, die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten anzuerkennen und Mitglieder in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften weder zu bevorzugen noch zu benachteiligen

Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter

- die jeweils geltende nationale Gesetzgebung zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit einzuhalten
- Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit gegenüber seinen Mitarbeitern zu übernehmen
- Risiken einzudämmen und für bestmögliche Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten zu sorgen
- Trainings anzubieten und sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter im Thema Arbeitssicherheit fachkundig sind
- ein angemessenes Arbeitssicherheitsmanagementsystem aufzubauen und anzuwenden

Zwangsarbeit

- niemanden gegen seinen Willen zu beschäftigen oder zur Arbeit zu zwingen
- keine Toleranz gegenüber Zwangsarbeit, einschließlich erzwungener Gefangenearbeit, Zwangsverpflichtung von Arbeitskräften oder Menschenhandel zu dulden

Verbot von Kinderarbeit

- jegliche Art von Kinderarbeit in eigenen Unternehmen zu unterlassen

Umweltschutz

- den Umweltschutz hinsichtlich der gesetzlichen Normen und internationalen Standards einzuhalten
- Umweltbelastungen zu minimieren und den Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern
- ein angemessenes Umweltmanagementsystem aufzubauen und anzuwenden

Konfliktrohstoffe

- angemessene Maßnahmen zu treffen, um die Nutzung von Rohstoffen in seinen Produkten zu vermeiden, welche direkt oder indirekt bewaffnete Gruppen, die Menschenrechte verletzen, finanzieren

Einhaltung des E.I.S. Code of Conduct

Zur Meldung von Verstößen, insbesondere illegale Geschäftspraktiken, können sich Lieferanten, Geschäftspartner und unsere Mitarbeiter an das Management der E.I.S. Electronics GmbH wenden. Das Management behandelt die Kommunikation mit dem Hinweisgeber vertraulich und gibt die Identität nur mit Zustimmung des Hinweisgebers weiter.

Der E.I.S. Code of Conduct ist Bestandteil einer internen Bewertung von E.I.S.-Lieferanten und Geschäftspartnern. Zudem kann die Einhaltung der Grundsätze und Anforderungen aus dem E.I.S. Code of Conduct durch die Lieferanten, Geschäftspartner und Beschäftigte der E.I.S. mittels Self Assessment überprüft werden.

Jeder Verstoß gegen die genannten Grundsätze und Anforderungen wird als wesentliche Beeinträchtigung des Vertragsverhältnisses betrachtet. Bei Verdacht der Nichteinhaltung behält sich E.I.S. vor, Auskunft zur Aufklärung über den entsprechenden Sachverhalt zu verlangen.

Weiter nimmt sich die E.I.S. das Recht heraus, einzelne oder sämtliche Vertragsbeziehungen mit Lieferanten und Geschäftspartner und E.I.S.-Mitarbeitern, die den E.I.S. Code of Conduct nachweislich nicht erfüllen oder die keine Verbesserungsmaßnahmen anstreben und umsetzen, nachdem ihnen eine angemessene Frist gesetzt wurde, außerordentlich fristlos zu kündigen.

Bremerhaven, im Januar 2019



Dr. Burkhard Müller
Geschäftsführer



Thomas Hauschild
Geschäftsführer