Optiprint

Innovative PCB Solutions

ZVEI-VDMA

Code of Conduct

Stand 01/2022

VDMA

ZVEI: Die Elektroindustrie

Herausgeber:

VDMA e. V.
Abteilung Recht
Abteilung Technik, Umwelt und Nachhaltigkeit
Lyoner Straße 18
60528 Frankfurt am Main
Deutschland
E-Mail: coc@vdma.org • www.vdma.org

ZVEI e. V.
Team Nachhaltigkeit
Lyoner Straße 9
60528 Frankfurt am Main
Deutschland
E-Mail: coc@zvei.org • www.zvei.org

Anwendungshinweis

Der **ZVEI-VDMA Code of Conduct**[1] ist freiwillig in der Anwendung und stellt eine unverbindliche Verbandsempfehlung dar. Er ist als Selbstverpflichtung konzipiert, die im Unternehmen sowie gegenüber Partnern wie Kunden und Lieferanten angewendet und kommuniziert werden kann. Das Unternehmen, das diesen Code of Conduct anwendet, hat im Rahmen seiner Selbstverpflichtung dafür Sorge zu tragen, die darin genannten Anforderungen auch umzusetzen. Das bedeutet, dass in Unternehmen, die diesen Code of Conduct unterzeichnen, auch tatsächlich entsprechende Prozesse vorhanden und Maßnahmen umgesetzt sind, um die im Code of Conduct aufgeführten Verpflichtungen einzuhalten. Ansonsten setzt sich das Unternehmen, insbesondere die Unternehmensleitung, erhöhten Haftungsrisiken einschließlich strafrechtlicher Verantwortlichkeit aus, z. B. wenn das Unternehmen dem Anspruch eines Vertragspartners ausgesetzt ist, dem im Vertrauen auf die Implementierung des Code of Conduct ein Schaden entstanden ist.

Hat ein Vertreter des Unternehmens in Kenntnis der Unrichtigkeit bestimmter Aussagen diese in dem Bewusstsein getroffen, den Vertragspartner zum Abschluss des Vertrages (z. B. zwischen dem eigenen Unternehmen und dem Lieferanten) zu veranlassen, so kann sich der Vertragspartner vom Vertrag lösen. Er kann unter Umständen auch Schadensersatzansprüche geltend machen. Auch Strafbarkeit der handelnden Personen ist denkbar.

So verpflichtet sich beispielsweise das Unternehmen gemäß Kapitel 3.1 „Korruption“ des Code of Conduct dazu, weder Korruption, Bestechung oder Erpressung zu dulden noch Zuwendungen anzunehmen, die mit der Absicht verbunden sind oder den Anschein erwecken könnten, geschäftliche Entscheidungen zu beeinflussen oder sich einen sonstigen unzulässigen Vorteil zu verschaffen. Das unterzeichnende Unternehmen hat also dafür Sorge zu tragen, dass geeignete organisatorische Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption im Unternehmen eingeführt sind. Dazu zählen u. a. die Bestimmung einer verantwortlichen Person und die Durchführung einer Risikoanalyse zur Bestimmung konkreter Korruptionsrisiken im Unternehmen. Konkrete Maßnahmen als Ergebnis dieser Risikoanalyse können die Erstellung interner Handlungsanleitungen für Mitarbeitende und Geschäftspartner, Richtlinien und Schulungsmaßnahmen sein. Die Umsetzung dieser Maßnahmen ist zu kontrollieren. Wird der Code of Conduct unterzeichnet, ohne dass entsprechende Korruptionspräventionsmaßnahmen im Unternehmen umgesetzt sind, so kann eine zivilrechtliche Haftung des Unternehmens bestehen und handelnde Personen können sich u. U. wegen vorsätzlich falscher Angaben gar strafbar machen.

Das gilt auch für die in den übrigen Kapiteln genannten Selbstverpflichtungen. So ist beispielsweise in Kapitel 7 „Umwelt, Energie und Klimaschutz“ angesprochen, dass alle Mitarbeitenden zum Umweltschutz sensibilisiert und notwendige Schulungsmaßnahmen sowie Trainings angeboten werden. Entsprechende Belege dazu sollten vorhanden sein. Auch in Bezug auf die anschließend genannten geeigneten Umweltschutzziele und maßnahmen muss ihr Unternehmen aufzeigen können, dass es diese auch ergriffen und implementiert hat.

[1]Code of Conduct = Verhaltenskodex. ZVEI und VDMA haben sich für den geläufigeren Begriff Code of Conduct entschieden.

Die Bezeichnung ZVEI-VDMA Code of Conduct darf nur verwendet werden, wenn keine inhaltlichen Änderungen vorgenommen werden. Individuelle Anpassungen sind lediglich an den markierten Stellen erlaubt und beziehen sich auf

- Kopfzeile: Unternehmenslogo
- Kapitel 1: Name des unterzeichnenden Unternehmens
- Kapitel 11.2: Umgang mit Hinweisen und Verstößen:
  Nennung des Unternehmenskontaktes
- Kapitel 12: Unterzeichnung

ZVEI-VDMA Code of Conduct
Inhaltsverzeichnis

Anwendungshinweis 3

Präambel 6

1. Grundverständnis 6

2. Einhaltung der Gesetze 7

3. Integrität und Compliance 7

3.1 Korruption 7

3.2 Fairer Wettbewerb 7

3.3 Geldwäscheprävention 7

3.4 Schutz von Informationen und geistigem Eigentum 7

3.5 Datenschutz 8

3.6 Ausfuhrkontrolle 8

3.7 Vermeidung von Interessenkonflikten 8

4. Gesundheit und Sicherheit 8

5. Vergütung und Arbeitszeiten 9

6. Einhaltung der Menschenrechte 9

6.1 Verbot von Kinderarbeit 9

6.2 Verbot von Zwangsarbeit 9

6.3 Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen 9

6.4 Förderung von Vielfalt und Diversität, Chancengleichheit 10

7. Umwelt, Energie und Klimaschutz 10

8. Umgang mit Konfliktmineralien 10

9. Lieferkette 10

10. Verbraucherinteressen 11

11. Umsetzung und Durchsetzung 11

11.1 Kommunikation 11

11.2 Hinweise auf Verstöße 11

12. Unterzeichnung 12

Präambel

Innovationen sind in unserer Gesellschaft ohne die Elektro- und Digitalindustrie (ZVEI) sowie den Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) nicht denkbar. Gerade klein- und mittelständische Unternehmen beider Branchen schaffen mit ihren Produkten und Anwendungen zukunftsfähige Lösungen u. a. für den Klimaschutz, die Schonung von Ressourcen, sichere Arbeitsplätze und tragen zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung weltweit bei. Das Handeln steht dabei im Einklang mit den geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen sowie einem verantwortungsvollen ethischen Grundverständnis, die in diesem gemeinsamen Code of Conduct formuliert sind.

1. Grundverständnis

Diesem Code of Conduct liegt ein gemeinsames Grundverständnis gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung im Sinne der nachfolgenden Leitlinien zugrunde.
Wir, das unterzeichnende Unternehmen

Optiprint AG

Firma

9442 Berneck - Schweiz

übernehmen im Rahmen unserer jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume Verantwortung, indem wir die Folgen unserer unternehmerischen Entscheidungen und Handlungen in rechtlicher, ökonomischer, technologischer wie auch in sozialer und ökologischer Hinsicht berücksichtigen. So tragen wir zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung der Länder und Regionen bei, in denen wir tätig sind.

Unser Handeln steht im Einklang mit den einschlägigen gesetzlichen Regelungen. Wir orientieren uns an ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität und Rechtschaffenheit sowie am Respekt vor der Würde des Menschen, wie sie in den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen niedergelegt sind.
Dieser Code of Conduct legt die Grundprinzipien unseres Handelns fest, deren Beachtung wir von unseren Mitarbeitenden weltweit aktiv einfordern. Die Inhalte gelten in allen Niederlassungen und Geschäftseinheiten unseres Unternehmens.

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir das gleiche Grundverständnis. Rechte zugunsten Dritter sollen damit nicht begründet werden.

2. Einhaltung der Gesetze

Die Einhaltung der geltenden Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder, in denen wir tätig sind, ist für uns selbstverständlich. Falls die lokalen Gesetze und Vorschriften weniger restriktiv sind, orientiert sich unser Handeln an den Grundsätzen dieses Code of Conduct. In Fällen, in denen ein direkter Widerspruch zwischen zwingendem lokalem Recht und den in diesem Code of Conduct enthaltenen Grundsätzen besteht, hat das lokale Recht Vorrang. Jedoch sind wir bestrebt, die Inhalte des vorliegenden Code of Conduct einzuhalten.

3. Integrität und Compliance

Wir haben geeignete Compliance[2] -Maßnahmen ergriffen, sodass folgende Themen angemessen abgedeckt sind:

3.1 Korruption

Wir dulden weder Korruption, Bestechung noch Erpressung; sie verhindern faire Wettbewerbsbedingungen. Zuwendungen, die mit der Absicht verbunden sind oder den Anschein erwecken könnten, geschäftliche Entscheidungen zu beeinflussen oder sich einen sonstigen unzulässigen Vorteil zu verschaffen, werden in unseren Geschäftsbeziehungen weder versprochen, angeboten, gewährt, gefordert oder angenommen noch lassen wir uns diese versprechen. Ein besonders strenger Maßstab ist im Umgang mit Personen, für die besondere straf- und haftungsrechtliche Regelungen gelten (z. B. Amtsträger), anzuwenden.

3.2 Fairer Wettbewerb

Wir handeln in Übereinstimmung mit dem nationalen und internationalen Wettbewerbs- und Kartellrecht und beteiligen uns nicht an Preisabsprachen, Aufteilungen von Märkten oder Kunden-, Markt- sowie Angebotsabsprachen.

3.3 Geldwäscheprävention

Geldwäsche bezeichnet das Verfahren zur Einschleusung illegal erwirtschafteten Geldes bzw. von illegal erworbenen Vermögenswerten in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf. Wir kommen unseren gesetzlichen Pflichten zur Geldwäscheprävention nach und beteiligen uns nicht an Transaktionen, die der Verschleierung bzw. Integration von kriminellen oder illegal erworbenen Vermögenswerten dienen.

3.4 Schutz von Informationen und geistigem Eigentum

Wir schützen vertrauliche Informationen und respektieren geistiges Eigentum; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen, Geschäftsgeheimnisse und nichtöffentliche Informationen geschützt sind. Wir beachten die jeweils geltenden Gesetze zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen und behandeln vertrauliche Informationen unserer Geschäftspartner entsprechend.

[2] Compliance steht für die Beachtung gesetzlicher Vorgaben, regulatorischer Standards, freiwilliger Selbstverpflichtungen und interner Richtlinien.

3.5 Datenschutz

Wir verarbeiten, speichern und schützen personenbezogene Daten unter Beachtung der gesetzlichen Regelungen. So werden personenbezogene Daten vertraulich, nur für rechtmäßige, zuvor festgelegte Zwecke und in transparenter Weise erhoben. Wir verarbeiten personenbezogene Daten nur, wenn sie mit angemessenen technischen und organisatorischen Maßnahmen gegen Verlust, Veränderung und unerlaubte Verwendung oder Offenlegung geschützt sind.

3.6 Ausfuhrkontrolle

Wir verpflichten uns, die für die Ausfuhrkontrolle einschlägigen Rechtsnormen – insbesondere Genehmigungserfordernisse, Ausfuhr- und Unterstützungsverbote – im Rahmen der Verbringung und Ausfuhr unserer Güter einzuhalten.

3.7 Vermeidung von Interessenkonflikten

Wir vermeiden intern und extern Interessenkonflikte, die Geschäftsbeziehungen illegitim beeinflussen könnten. Wenn das nicht gelingt, legen wir diese Konflikte offen.

4. Gesundheit und Sicherheit

Wir wahren die Gesundheit unserer Mitarbeitenden, indem wir geeignete Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmaßnahmen ergreifen (z. B. die Implementierung eines betrieblichen Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagementsystems), die folgende Themen angemessen abdecken:

- Einhaltung der geltenden Gesetze und Orientierung an internationalen Standards in Bezug auf Gesundheit und Arbeitssicherheit[3];
- geeignete Arbeitsplatzgestaltung, Sicherheitsvorschriften und Bereitstellung von geeigneter persönlicher Schutzausrüstung;
- Implementierung von präventiven Kontrollen, Notfallmaßnahmen, einem Unfallmeldesystem und weiteren geeigneten Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung;
- Ermöglichung des Zugangs zu Trinkwasser in ausreichender Menge sowie den Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen für Mitarbeitende.

Wir stellen sicher, dass alle unsere Mitarbeitenden entsprechend unterwiesen sind.

[3] Vgl. ILO Arbeits- und Sozialstandards (ILO Guidelines on Occupational Safety and Health); Richtlinie der ILO zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz; die SA 8000 Social Accountability oder die ISO 45001 Arbeitsschutzmanagementsystem etc.

5. Vergütung und Arbeitszeiten

Die Vergütung richtet sich nach den geltenden Gesetzen sowie ggf. bestehenden, verbindlichen Tarifverträgen und wird durch die jeweils relevanten, nationalen Mindestlohngesetze ergänzt. Die Mitarbeitenden werden klar, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert.

Wir halten die geltenden Gesetze und (internationalen) Arbeitsnormen[4] hinsichtlich der höchstzulässigen Arbeitszeit ein und stellen sicher, dass

- die Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, die jeweiligen gesetzlich zulässigen Höchstgrenzen nicht überschreitet;
- die Wochenarbeitszeit, einschließlich Überstunden, auch in Ausnahmefällen nicht mehr als 60 Stunden beträgt, sofern solche Bestimmungen fehlen;
- die Beschäftigten mindestens einen ganzen Tag pro Kalenderwoche frei haben.

6. Einhaltung der Menschenrechte

Wir achten und unterstützen die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte und

- respektieren die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen;
- schützen und gewähren das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung;
- dulden keine inakzeptable Behandlung von Mitarbeitenden, wie etwa physische und psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung.

6.1 Verbot von Kinderarbeit

Wir tolerieren keine Kinderarbeit[5]. Wir stellen keine Mitarbeitenden ein, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können und lassen uns Altersnachweise vorlegen. In Ländern, die gemäß der ILO-Konvention Nr. 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, kann das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden. Wir stellen keine Mitarbeitenden für gefährliche Arbeit ein, die nach der ILO-Konvention Nr. 182 nicht ein Mindestalter von 18 Jahren vorweisen können.

6.2 Verbot von Zwangsarbeit

Zwangsarbeit, moderne Sklavenarbeit oder vergleichbare freiheitsberaubende Maßnahmen sind verboten.[6] Jede Arbeit muss freiwillig sein und es muss die Möglichkeit bestehen, das Beschäftigungsverhältnis beenden zu können.

6.3 Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Wir respektieren das Recht der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen[7], soweit dies in dem jeweiligen Land, in dem wir tätig sind, rechtlich zulässig und möglich ist. Wenn dies nicht zulässig ist, suchen wir für unsere Mitarbeitenden sachgerechte Kompromisse.

[4] ILO-Konvention Nr. 1 (Hours of Work (Industry) Convention), 1919)

[5] ILO-Konventionen Nr. 79, 138, 142 und 182

[6] ILO-Konventionen Nr. 29 und 105

[7] ILO-Konventionen Nr. 87, 135 und 154

6.4 Förderung von Vielfalt und Diversität, Chancengleichheit

Wir fördern Chancengleichheit und tolerieren keine Diskriminierung.[8] Wir behandeln alle Menschen gleich, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität und Orientierung, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit, Weltanschauung oder weiterer personenbezogener Merkmale.

7. Umwelt, Energie und Klimaschutz

Wir handeln in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und orientieren uns an internationalen Standards[9], um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und unsere Aktivitäten für den Umwelt- und Klimaschutz kontinuierlich zu verbessern.
Alle Mitarbeitenden werden zum Umweltschutz sensibilisiert und es werden notwendige Schulungsmaßnahmen sowie Trainings angeboten.
Wir haben geeignete Umweltschutzmaßnahmen ergriffen (z. B. die Implementierung eines betrieblichen Umweltschutzmanagementsystems), die folgende Themen angemessen abdecken:

- Zielsetzung, Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen sowie deren kontinuierliche Verbesserung;
- Umweltaspekte wie die Reduzierung der CO2-Emissionen, Steigerung der Energieeffizienz sowie Nutzung erneuerbarer Energien, Sicherstellung der Wasserqualität und Reduzierung des Wasserverbrauchs, Sicherstellung der Luftqualität, Förderung der Ressourceneffizienz, Reduzierung des Abfalls und seine fachgerechte Entsorgung sowie verantwortlicher Umgang mit gefährlichen Stoffen für Mensch und Umwelt.

8. Umgang mit Konfliktmineralien

Wir ergreifen mit der erforderlichen Sorgfalt Maßnahmen, um in unseren Produkten die Verwendung von Konfliktmineralien zu vermeiden, um so Menschenrechtsverletzungen, Korruption und Finanzierung von bewaffneten Gruppen oder Ähnlichem vorzubeugen.

9. Lieferkette

Wir erwarten von unseren Lieferanten, die Grundsätze dieses Code of Conduct einzuhalten bzw. gleichwertige Verhaltenskodizes anzuwenden. Zudem bestärken wir sie, die Inhalte dieses Code of Conduct auch in ihren Lieferketten durchzusetzen.
Wir behalten uns vor, die Anwendung dieses Code of Conduct bei unseren Lieferanten systematisch sowie anlassbezogen zu prüfen. Dies kann z. B. in Form von Fragebögen, Bewertungen oder Audits erfolgen.

[8] *ILO-Konventionen Nr. 111*

[9] *ISO 14001 und Standards der OECD-Leitsätze/COP21*

Falls danach Zweifel hinsichtlich der Einhaltung dieses Code of Conduct fortbestehen, so wird der Lieferant aufgefordert, geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen und den Vorgang an seinen zuständigen Kontakt in unserem Unternehmen zu melden. Erforderlichenfalls wird die Kooperation beendet.

10. Verbraucherinteressen

Soweit Verbraucherinteressen betroffen sind, halten wir uns an verbraucherschützende Vorschriften sowie an angemessene Vertriebs-, Marketing- und Informationspraktiken. Besonders schutzbedürftige Gruppen (z. B. Jugendliche oder Schwangere) genießen erhöhte Aufmerksamkeit.

11. Umsetzung und Durchsetzung

Wir unternehmen geeignete und zumutbare Anstrengungen, die in diesem Code of Conduct beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen, zu dokumentieren und anzuwenden. Alle Mitarbeitenden werden zu den Inhalten des Code of Conduct sensibilisiert und bedarfsgerecht zu relevanten Themen geschult. Verstöße gegen den Code of Conduct werden nicht geduldet und können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

11.1 Kommunikation

Wir kommunizieren offen und dialogorientiert über die Anforderungen dieses Code of Conduct und dessen Umsetzung gegenüber Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und anderen lnteressen- und Anspruchsgruppen.

11.2 Hinweise auf Verstöße

Wir bieten unseren Mitarbeitenden und Geschäftspartnern Zugang zu einem geschützten Mechanismus, um mögliche Verstöße gegen die Grundsätze dieses Code of Conduct vertraulich melden zu können.

Falls Sie einen Hinweis haben, wenden Sie sich bitte direkt oder anonym an folgende Person/ Stelle.

Yves Scheliesnig, HR

Name des Kontakts / der Stelle

y.scheliesnig@optiprint.ch

Kontaktdaten (E-Mail-Adresse, Telefonnummer)

12. Unterzeichnung

Berneck, 14. März 2024

Ort, Datum

Unterschrift

Andreas Etter, VR-P

Name des/der Zeichnungsberechtigten

Unterschrift

Hans-Jörg Etter, CEO

Name des/der Zeichnungsberechtigten

Firmenadresse / Stempel des Unternehmens