

## Code of Conduct zur gesellschaftlichen Verantwortung

Die VIVAVIS AG bündelt die unternehmerischen Aktivitäten der Unternehmensgruppe VIVAVIS. Zu VIVAVIS gehören alle Tochtergesellschaften der VIVAVIS AG sowie deren Beteiligungen.

VIVAVIS bekennt sich zu Ihrer gesellschaftlichen Verantwortung im Rahmen Ihrer weltweiten unternehmerischen Tätigkeiten.

Dieser Code of Conduct (CoC) hält als Branchenleitfaden des Zentralverbands Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e.V. (ZVEI) fest, was dies insbesondere hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Sozial- und Umweltverträglichkeit sowie Transparenz, vertrauensvolle Zusammenarbeit und Dialog bedeutet.

Die Inhalte dieses CoC, die vom ZVEI zusammen mit den Mitgliedsunternehmen entwickelt und abgestimmt wurden, sind Ausdruck der gemeinschaftlichen Wertebasis des ZVEI, wie sie in der Vision und Mission des ZVEI definiert und insbesondere im Bekenntnis zur Sozialen Marktwirtschaft festgehalten sind.

### 1. Grundverständnis über gesellschaftlich verantwortliche Unternehmensführung

Diesem CoC liegt ein gemeinsames Grundverständnis gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung zugrunde. Dies bedeutet für das unterzeichnende Unternehmen, dass es Verantwortung übernimmt, indem es die Folgen seiner unternehmerischen Entscheidungen und Handlungen in ökonomischer, technologischer wie auch in sozialer und ökologischer Hinsicht bedenkt und einen angemessenen Interessenausgleich herbeiführt.

Das unterzeichnende Unternehmen trägt im Rahmen seiner jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume freiwillig zum Wohle und zur nachhaltigen Entwicklung der globalen Gesellschaft an den Standorten bei, an denen es tätig ist. Es orientiert sich dabei an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität und Rechtschaffenheit und am Respekt vor der Menschenwürde.

### 2. Geltungsbereich

2.1 Dieser CoC gilt für alle Unternehmen der VIVAVIS, ihren Niederlassungen und Geschäftseinheiten weltweit.

2.2 Das unterzeichnende Unternehmen verpflichtet sich, die Einhaltung der Inhalte dieses CoC auch bei seinen Lieferanten und in der weiteren Wertschöpfungskette im Rahmen seiner jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume zu fördern.

### 3. Eckpunkte gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung

Das unterzeichnende Unternehmen wirkt aktiv darauf hin, dass die im Folgenden genannten Werte und Grundsätze nachhaltig beachtet und eingehalten werden.

### 3.1 Einhaltung der Gesetze

Das unterzeichnende Unternehmen hält die geltenden Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder ein, in denen es tätig ist. Bei Ländern mit schwachem institutionellem Rahmen prüft es sorgfältig, welche gute Unternehmenspraxis aus dem eigenen Heimatland für verantwortungsvolle Unternehmensführung unterstützend angewandt werden sollte.

### 3.2 Integrität und Organizational Governance

3.2.1 Das unterzeichnende Unternehmen orientiert sein Handeln an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung von Religion, Weltanschauung, Geschlecht und Ethnik.

3.2.2 Das unterzeichnende Unternehmen lehnt Korruption und Bestechung im Sinne der entsprechenden UN-Konvention<sup>(1)</sup> ab. Es fördert auf geeignete Weise Transparenz, integrires Handeln und verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen.

3.2.3 Das unterzeichnende Unternehmen verfolgt saubere und anerkannte Geschäftspraktiken und einen fairen Wettbewerb. Im Wettbewerb richtet es sich an professionellem Verhalten und qualitätsgerechter Arbeit aus. Mit den Aufsichtsbehörden pflegt es einen partnerschaftlichen und vertrauensvollen Umgang. Es hält sich zudem an die Vorgaben des „Leitfadens für unsere Verbandsarbeit – Hinweise für ein kartellrechtskonformes Handeln im ZVEI“.<sup>(2)</sup>

### 3.3 Verbraucherinteressen

Soweit Verbraucherinteressen betroffen sind, hält sich das unterzeichnende Unternehmen an verbraucherschützende Vorschriften sowie an angemessene Vertriebs-, Marketing- und Informationspraktiken. Besonders schutzbedürftige Gruppen (z.B. Jugendschutz) genießen besondere Aufmerksamkeit.

### 3.4 Kommunikation

Das unterzeichnende Unternehmen kommuniziert offen und dialogorientiert über die Anforderungen dieses CoC und über dessen Umsetzung gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und anderen Interessens- und Anspruchsgruppen. Alle Dokumente und Unterlagen werden pflichtgemäß erstellt, nicht unlauter verändert oder vernichtet und sachgerecht aufbewahrt.

Betriebsgeheimnisse und Geschäftsinformationen der Partner werden sensibel und vertraulich behandelt.

---

<sup>(1)</sup> Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption von 2003, in Kraft seit 2005, von Deutschland ratifiziert 2014

<sup>(2)</sup> Leitfadens für unsere Verbandsarbeit – Hinweise für ein kartellrechtskonformes Handeln im ZVEI von 2007

### 3.5 Menschenrechte

Das unterzeichnende Unternehmen setzt sich für die Förderung der Menschenrechte und hält die Menschenrechte gemäß der UN-Menschenrechtscharta<sup>(3)</sup> ein, insbesondere die nachfolgend genannten:

#### 3.5.1 Privatsphäre

Schutz der Privatsphäre.

#### 3.5.2 Gesundheit und Sicherheit

Wahrung von Gesundheit und Arbeitssicherheit, insbesondere Gewährleistung eines sicheren und gesundheitsfördernden Arbeitsumfeldes, um Unfälle und Verletzungen zu vermeiden.

#### 3.5.3 Belästigung

Schutz der Mitarbeiter vor körperlicher Bestrafung und vor physischer, sexueller, psychischer oder verbaler Belästigung oder Missbrauch.

#### 3.5.4 Meinungsfreiheit

Schutz und Gewährung des Rechts auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung.

### 3.6 Arbeitsbedingungen

Das unterzeichnende Unternehmen hält die folgenden Kernarbeitsnormen der ILO<sup>(4)</sup> ein:

#### 3.6.1 Kinderarbeit

Das Verbot von Kinderarbeit, d. h. der Beschäftigung von Personen jünger als 15 Jahre, sofern die örtlichen Rechtsvorschriften keine höheren Altersgrenzen festlegen und sofern keine Ausnahmen zulässig sind.<sup>(5)</sup>

#### 3.6.2 Zwangsarbeit

Das Verbot von Zwangsarbeit jeglicher Art.<sup>(6)</sup>

#### 3.6.3 Entlohnung

Die Arbeitsnormen hinsichtlich der Vergütung, insbesondere hinsichtlich des Vergütungsniveaus gemäß den geltenden Gesetzen und Bestimmungen.<sup>(7)</sup>

#### 3.6.4 Arbeitnehmerrechte

Die Respektierung des Rechts der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen, soweit dies in dem jeweiligen Land rechtlich zulässig und möglich ist.<sup>(8)</sup>

---

<sup>(3)</sup> Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, UN-Resolution 217 A (III) von 1948

<sup>(4)</sup> ILO = International Labour Organization = Internationale Arbeitsorganisation

<sup>(5)</sup> ILO-Konvention Nr. 138 von 1973 und ILO-Konvention Nr. 182 von 1999

<sup>(6)</sup> ILO-Konvention Nr. 29 von 1930 und ILO-Konvention Nr. 105 von 1957

<sup>(7)</sup> ILO-Konvention Nr. 100 von 1951

<sup>(8)</sup> ILO-Konvention Nr. 87 von 1948 und ILO-Konvention Nr. 98 von 1949

### 3.6.5 Diskriminierungsverbot

Diskriminierungsfreie Behandlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.<sup>(9)</sup>

## 3.7 Arbeitszeit

Das unterzeichnende Unternehmen hält die Arbeitsnormen hinsichtlich der höchst zulässigen Arbeitszeit ein.

## 3.8 Umweltschutz

Das unterzeichnende Unternehmen erfüllt die Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz, die seine jeweiligen Betriebe betreffen, und handelt an allen Standorten umweltbewusst. Es geht ferner verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen um gemäß den Grundsätzen der Rio-Deklaration.<sup>(10)</sup>

## 3.9 Bürgerschaftliches Engagement

Das unterzeichnende Unternehmen trägt zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung des Landes und der Region bei, in der es tätig ist und fördert entsprechende freiwillige Aktivitäten seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

## 4. Umsetzung und Durchsetzung

Das unterzeichnende Unternehmen unternimmt alle geeigneten und zumutbaren Anstrengungen, die in diesem CoC beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen und anzuwenden. Vertragspartnern soll auf Verlangen und im Rahmen von Reziprozität über die wesentlichen Maßnahmen berichtet werden, so dass nachvollziehbar wird, wie deren Einhaltung grundsätzlich gewährleistet wird. Ein Anspruch auf die Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, auf den Wettbewerb bezogene oder sonst schützenswerter Informationen besteht nicht.

Ettlingen, den 19.11.2020

VIVAVIS AG

Der Vorstand

Norbert Wagner (Vorsitzender),  
Jörg Figge, Harald Herrmann, Michael Schambach

---

<sup>(9)</sup> ILO-Konvention Nr. 111 von 1958

<sup>(10)</sup> Die 27 Grundsätze der „Rio Declaration on Environment and Development“ von 1992 als Ergebnis der Konferenz der Vereinten Nationen über Umwelt und Entwicklung in Rio de Janeiro