

## **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) basiert auf dem Branchenleitfaden des Zentralverbands Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e.V. (ZVEI), welcher insbesondere fest hält, was dies hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Sozial- und Umweltverträglichkeit sowie Transparenz, vertrauensvolle Zusammenarbeit und Dialog bedeutet.

Die Inhalte dieses CoC wurden 2008 vom ZVEI zusammen mit den Mitgliedsunternehmen entwickelt und abgestimmt. Sie 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. Darüber hinaus haben wir, als VIVAVIS AG, den CoC um aktuelle Aspekte im Bereich Menschenrechte ergänzt.

### **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 Wir verpflichten uns, die Einhaltung der Inhalte dieses CoC auch bei seinen Lieferanten und in der weiteren Wertschöpfungskette im Rahmen unserer jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume zu fördern.

### **3. Eckpunkte gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung**

Wir wirken aktiv darauf hin, dass die im Folgenden genannten Werte und Grundsätze nachhaltig beachtet und eingehalten werden.

### 3.1 Einhaltung der Gesetze

Wir halten die geltenden Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder ein, in denen wir tätig sind. Bei Ländern mit schwachem institutionellem Rahmen prüfen wir sorgfältig, welche gute Unternehmenspraxis aus dem eigenen Heimatland für verantwortungsvolle Unternehmensführung unterstützend angewandt werden sollte.

### 3.2 Integrität und Organizational Governance

3.2.1 Wir orientieren unser Handeln an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung von Religion, Weltanschauung, Geschlecht und Ethik.

3.2.2 Wir lehnen Korruption und Bestechung im Sinne der entsprechenden UN-Konvention<sup>(1)</sup> ab. Wir fördern auf geeignete Weise Transparenz, integrires Handeln und verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen.

3.2.3 Wir verfolgen saubere und anerkannte Geschäftspraktiken und einen fairen Wettbewerb. Im Wettbewerb richten wir uns an professionellem Verhalten und qualitätsgerechter Arbeit aus. Mit den Aufsichtsbehörden pflegen wir einen partnerschaftlichen und vertrauensvollen Umgang. Wir halten uns 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, halten wir uns an verbraucherschützende Vorschriften sowie an angemessene Vertriebs-, Marketing- und Informationspraktiken. Besonders schutzbedürftige Gruppen (z.B. Jugendschutz) genießen besondere Aufmerksamkeit.

### 3.4 Kommunikation

Wir kommunizieren 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

Wir setzen uns für die Förderung der Menschenrechte ein und halten die Menschenrechte gemäß der UN-Menschenrechtscharta<sup>(3)</sup> und darüber hinausgehende aktuelle Aspekte 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.

#### 3.5.5 Ethische Rekrutierung

Zusätzlich zum weiter unten ausgesprochenen Bekenntnis zum Verbot von Zwangsarbeit lehnen wir auch jedwede Form unethischer Rekrutierung ab.

#### 3.5.6 Frauenrechte

Wir bekennen uns zur Wahrung und Förderung von Frauenrechten.

#### 3.5.7 Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

Wir unterstützen die Rechte aller Menschen und lehnen jede Form von Diskriminierung, ab, insbesondere Diskriminierung aufgrund von Abstammung, Rasse, Sprache, Heimat und Herkunft, Glauben, religiöser oder politischen Anschauungen, biologischer oder sozialer Geschlechtszugehörigkeit oder das Fehlen derselben, oder aufgrund von Behinderungen.

#### 3.5.8 Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern

Wir unterstützen die Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte der indigenen Völker vom 13.09.2007 und achten diese.

#### 3.5.9 Land-, Wald- und Wasserechte, Zwangsräumung

Wir verpflichten uns zum Schutz von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Menschen (insbesondere, aber nicht nur, von ethnischen Minderheiten und indigener Bevölkerung) vor Ort zu achten und erkennen das Recht der lokalen Bevölkerung auf die Nutzung von Land, Wälder und Gewässern als Lebensgrundlage an.

Jede Art von Enteignung und Zwangsräumung darf, wenn überhaupt, nur in einem rechtsstaatlichen Standards genügenden Verfahren, und auch dann nur gegen angemessenen Ausgleich und Entschädigung durchgeführt werden; Enteignung und Zwangsräumung sind wo möglich zu vermeiden.

### 3.5.10 Einsatz privater Sicherheitskräfte

Soweit wir an Standorten oder in Situationen tätig werden, die den Einsatz von Sicherheitspersonal zur Durchführung eines Unternehmensprojektes erforderlich machen, werden wir sicherstellen, dass die Sicherheitskräfte die Anforderungen zur sozialen Verantwortung beachten, nur verhältnismäßig und nicht nur unter Achtung von Recht und Gesetz, sondern auch unter Achtung unserer ethischen Standards vorgehen.

## 3.6 Arbeitsbedingungen

Wir halten 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

Wir halten die Arbeitsnormen hinsichtlich der höchst zulässigen Arbeitszeit ein.

## 3.8 Umweltschutz

Wir erfüllen die Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz, die unsere jeweiligen Betriebe betreffen, und handeln an allen Standorten umweltbewusst. Wir gehen ferner verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen um gemäß den Grundsätzen der Rio-Deklaration.<sup>(10)</sup>

## 3.9 Bürgerschaftliches Engagement

Wir tragen zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung des Landes und der Region bei, in der wir tätig sind und fördern entsprechende freiwillige Aktivitäten seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

## 3.10 IP Compliance

Wir treten ein für die Einhaltung des Urheberrechts, des Markenrechts und sonstiger geistiger Schutzrechte. Wir verwenden keine Plagiate und treten diesen entgegen, wo wir ihnen begegnen.

# 4. Umsetzung und Durchsetzung

Wir unternehmen 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 27.07.2023

VIVAVIS AG

Der Vorstand

Norbert Wagner (Vorsitzender),  
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