

## Code of Conduct der Vosseler Gruppe

Die Vosseler Gruppe ist eine international tätige Unternehmensgruppe auf dem Gebiet der Umformtechnik sowie der mechanischen Bearbeitung, die hohe Standards an verantwortungsbewusstes Geschäftsgebahren, insbesondere in Bezug auf Ethik, Integrität, Arbeitskräfte, Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz setzt, diese stetig überprüft und verbessert. Unser Code of Conduct legt die grundlegenden Erwartungen der Vosseler Unternehmensgruppe gegenüber ihren Mitarbeiter/-innen sowie Lieferanten und Geschäftspartnern fest.

Deshalb bestätigt der Unterzeichner als Lieferant oder Dienstleister mit seiner Unterschrift, dass er die nachfolgenden Erklärungen gelesen und sich deren Inhalt verpflichtet hat:

### 1. Ethik und fairer Wettbewerb

Wir führen unsere Geschäfte in ethischer und integrierter Weise. Wir erklären, dass wir die Grundsätze des freien Wettbewerbs anerkennen und hiernach handeln werden. Wir arbeiten mit fairen Geschäftspraktiken in Übereinstimmung mit allen einschlägigen Kartellgesetzen.

### 2. Menschenrechte

Wir erkennen an, dass alle Arbeitnehmer/-innen und Menschen im Allgemeinen mit Respekt und Würde behandelt werden müssen und Anspruch auf die Rechte und Freiheiten haben, die in der UN-Menschenrechtscharta festgelegt werden, und handeln hiernach.

### 3. Bestechung und Korruption

Wir lehnen jede Form von Korruption und Bestechung entschieden ab. Wir bezahlen und akzeptieren keine Bestechungsgelder und beteiligen uns auch nicht an der Schaffung anderer illegaler Anreize für Geschäfts- und Unternehmensbeziehungen. Wir beachten alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften gegen Korruption.

### 4. Ordnungsgemäße Verbuchung

Wir verbuchen unsere Geschäftsvorfälle gemäß den Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung und erklären, dass wir unsere Buchführung nicht verfälschen, verschleiern oder verzerren.

### 5. Diskriminierung

Wir fördern die gleichen Chancen und die gleiche Behandlung unserer Mitarbeiter/-innen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Rasse, Nationalität, sozialem Hintergrund, Behinderungen, sexuelle Orientierung und politischer und religiöser Überzeugung. Wir bieten einen belästigungs- und diskriminierungsfreien Arbeitsplatz. Dies beinhaltet auch die Ausschließung jeglichen inakzeptablen Verhaltens gegenüber Mitarbeiter/-innen wie physische Misshandlung, sexuelle oder persönliche Belästigung, die sich auf Gesten, physischen Kontakt und die Anwendung einer entsprechenden Sprache beziehen. Wir enthalten unseren Mitarbeiter/-innen keine Chancen vor und diskriminieren unsere Mitarbeiter/-innen, Kunden oder Geschäftspartner auch nicht in anderer Form. Ein solches Verhalten wird von uns nicht toleriert.

### 6. Arbeitskräfte

Wir setzen keine Zwangsarbeiter/-innen ein oder beschäftigen Mitarbeiter/-innen anderweitig gegen ihren Willen. Wir respektieren die Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer/-innen, wie sie in den jeweils lokal anwendbaren Gesetzen festgelegt wird. Unsere Arbeitnehmer/-innen sind ohne Androhung von Repressalien oder Einschüchterungen in der Lage, öffentlich mit der Unternehmensführung über die Arbeitsbedingungen zu sprechen. Wir bieten Löhne und Sozialleistungen, die die gesetzlichen oder in der betrieblichen Praxis bestehenden Mindestlöhne nicht unterschreiten. Wir machen die Grundlagen der Arbeitszeitvergütung einschließlich der Überstundenvergütung für unsere Arbeitnehmer/-innen transparent.

### 7. Kinderarbeit

Wir halten uns streng an die Vorgaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) bezüglich des Mindestarbeitsalters, das jedoch keinesfalls geringer als 15 Jahre sein darf. Gleichmaßen tolerieren wir keine Kinderarbeit bei unseren Geschäftspartnern.

### 8. Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten stehen im Einklang mit der gesetzlichen Arbeitszeit des jeweiligen Landes, in dem wir tätig sind. Jedoch wird die Summe von 60 Wochenstunden keinesfalls überstiegen. Gesetzliche Bestimmungen mit einer niedrigeren Wochenarbeitszeit gehen vor; auf keinem Fall zwingen wir die Mitarbeiter/-innen zu übermäßigen Überstunden. Unsere Mitarbeiter/-innen erhalten mindestens einen von sieben Tagen frei.

## 9. Mögliches Fehlverhalten

Wir ermutigen alle Arbeitnehmer/-innen, uns über Bedenken und illegale Aktivitäten am Arbeitsplatz zu berichten und schützen sie vor Vergeltungsmaßnahmen und Einschüchterungen.

## 10. Gesundheit und Sicherheit

Wir bieten unseren Mitarbeitern/-innen ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld, um Arbeitsunfälle zu vermeiden. Wir scheuen keine Mühen, um Unfälle zu vermeiden und die Arbeitssicherheit weiter zu verbessern. Auf jeden Fall müssen Gesundheitsschutz und Sicherheitsbedingungen der Mitarbeiter/-innen in Übereinstimmung mit der lokalen Gesetzgebung und Kultur sein. Wir erkennen sowohl Berufsrisiken als auch externe Gefahren und betreiben Programme, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Gefahren stehen, um den allgemein bekannten Gefahren aktiv vorzubeugen oder diese abzuschwächen. Wir stellen sicher, dass am Arbeitsplatz Beleuchtung, Heizung, Lüftung und Absaugvorrichtungen in angemessenem Umfang gegeben sind.

## 11. Umweltschutz

Wir richten unsere Geschäftsstrategien nach ökologisch verantwortungsbewusstem Handeln und nachhaltiger Entwicklung aus. Dies soll durch die Verringerung und Minimierung des Materialverbrauchs, des Energieverbrauchs und der Abfallmengen, die Vermeidung von Umweltverschmutzung und, soweit möglich, durch Recycling des Abfalls der Produktionseinheiten erfolgen. Abfall wird ordnungsgemäß entsorgt. Wir erfüllen alle einschlägigen Umweltgesetze und -vorschriften. Alle erforderlichen Genehmigungen, Lizenzen und **nachrichtlichen Anmeldungen** werden eingeholt bzw. abgegeben und Beschränkungen beachtet. Wir erklären, dass Systeme vorhanden sind, die ein zufälliges oder diffusives Austreten von Stoffen und deren Freisetzung in die Umwelt verhindern und verringern. Ebenso bemühen wir uns um eine ständige Verbesserung der Umweltbedingungen, um Nachhaltigkeit sicherzustellen.

## 12. Datenschutz

Wir beachten die Datenschutzrechte und informieren Einzelpersonen, Unternehmen und Organisationen über die Erfassung und Verarbeitung ihrer persönlichen Daten. Erfassung und Verarbeitung von persönlichen Daten sind nur für spezifische und legitime Geschäftszwecke zulässig. Wir halten uns an die Vorgaben der einschlägigen nationalen Datenschutzgesetze und schützen die Daten gegen unberechtigten Zugriff.

## 13. Geistiges Eigentum und Geheimhaltung

Unsere Mitarbeiter/-innen und andere Vertreter werden geheime, geschützte oder sonstige nicht als öffentlich zugängliche Informationen sowie Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse ohne ausdrückliche Genehmigung weder nutzen noch an Dritte offenlegen. Wir schützen solche Informationen vor Verlust und behandeln sie intern vertraulich.

## 14. Herstellung von Produkten

Wir stellen die Sicherheit, Qualität und Leistungsfähigkeit unserer Produkte sicher. Bei der Entwicklung und Herstellung unserer Produkte erfüllen wir die einschlägigen gesetzlichen und regulatorischen Standards in Bezug auf Qualitätsanforderungen.

## 15. Konfliktminerale

Die konfliktfreie Beschaffung von sogenannten Konfliktmineralien ist ein wesentliches Ziel des Unternehmens, um nicht zur Fortsetzung von bewaffneten Konflikten in der Demokratischen Republik Kongo sowie anderen relevanten Ländern beizutragen.

„Konfliktminerale“ sind Kolumbit-Tantalit (Koltan), Kassiterit, Gold, Wolframit und deren Derivate, beschränkt auf Tantal, Zinn und Wolfram. In dem Umfang, in dem das United States of America's Secretary of State festlegen könnte, dass zusätzliche Derivate oder zusätzliche Mineralien und deren Derivate den Konflikt in den relevanten Ländern finanzieren, sollen auch diese Mineralien als Konfliktminerale erachtet werden. „**Relevante Länder**“ sind die Demokratische Republik Kongo sowie Länder, die eine internationale anerkannte gemeinsame Grenze mit der Demokratischen Republik Kongo haben. Solche Länder sind gegenwärtig Angola, Burundi, die Zentralafrikanische Republik, Republik Kongo, Ruanda, Südsudan, Tansania, Uganda und Sambia. „**Konfliktfrei**“ bedeutet hinsichtlich der beschafften Rohmaterialien, Zukaufteile, Handelswaren und selbst hergestellten Produkte, dass solche Produkte keine Konfliktminerale enthalten, die auf direkte oder indirekte Weise bewaffnete Gruppen in den relevanten Ländern finanzieren oder begünstigen. Die „**Finale Regel**“ ist die am 22. August 2012 von der US Securities and Exchange Commission verabschiedete Exportregulierung gemäß Artikel 1502 der Dodd-Frank Wall Street Reform und das Verbraucherschutzgesetz hinsichtlich der Verwendung von Konfliktmineralien.

Gleichwohl stellen wir sicher, dass unsere Verwendung und der Verkauf von Konfliktmineralien (ob allein oder als Teil eines Produktes) nicht zur Fortsetzung von Konflikten in den relevanten Ländern beitragen. Wir beschaffen insbesondere keine Produkte, die nicht konfliktfrei sind. Des Weiteren übermitteln wir auf Anfrage relevante Daten über die Existenz von Konfliktmineralien in unseren Produkten und bestätigen, dass unsere Produkte konfliktfrei sind. Wir weisen permanent und in angemessenem Umfang nach, dass unsere Produkte konfliktfrei sind. Dies soll durch entsprechende Maßnahmen (d.h. gemäß den Standards entsprechend den Anforderungen der Finalen Regel) erreicht werden wie z.B.:

- Durchführung einer angemessenen Prüfung hinsichtlich des Ursprungslandes entlang unserer gesamten Lieferkette
- Teilnahme an geprüften Kommunikationsprozessen entlang der Lieferkette, wie das "EICC®/GeSI Conflict-Free Smelter Program"; und/oder
- Anwendung von national oder international anerkannten Standards der Sorgfaltspflicht entlang der Lieferkette wie "OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas".

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie eine angemessene Vorgehensweise hinsichtlich der relevanten Daten und Maßnahmen gewährleisten. Sollten sie erkennen, dass es bei einzelnen Lieferanten entlang ihrer Lieferkette Hinweise gibt, die darauf schließen lassen könnten, dass die hier gegebenen Angaben nicht eingehalten werden, werden sie die Vosseler Unternehmensgruppe umgehend hierüber informieren. Auf Wunsch werden sie Vosseler Unternehmensgruppe zeitnah Zertifikate, Erklärungen, Berichte, Audit (-berichte) (einschließlich der erhaltenen Berichte des Lieferanten von dessen Subunternehmern und Lieferanten) sowie weitere Informationen zur Verfügung stellen, die zur angemessenen Unterstützung ihrer Angabe dienen, dass ihre Produkte konfliktfrei sind.

## 16. Verpflichtungen der Mitarbeiter/-innen

Wir verpflichten jede/n Mitarbeiter/-in, einschließlich der Geschäftsleitung und leitenden Angestellten, sich auch persönlich an den Inhalt und die Verpflichtungszusagen unseres Code of Conducts zu halten. Die verantwortlichen Angestellten unserer einzelnen Abteilungen sind verpflichtet, den Inhalt unseres Code of Conducts an ihre Mitarbeiter/-innen zu kommunizieren und dessen Einhaltung sicherzustellen; jegliche Verletzung der gesetzlichen Vorgaben führt zu entsprechenden Disziplinarmaßnahmen.

## 17. Geschäftspartner

Wir entsprechen den in diesem Code of Conduct dargelegten Grundsätzen und erwarten von Dritten, mit denen wir zusammenarbeiten, dass sie geltendes Recht befolgen, sich an ethische Geschäftspraktiken halten sowie die oben festgelegten Anforderungen insbesondere hinsichtlich Arbeitskräften, Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Konfliktmineralien erfüllen. Bei der Auswahl und im Umgang mit unseren Geschäftspartnern werden wir auch entsprechend der in diesem Code of Conduct festgelegten Prinzipien der Antidiskriminierung handeln.

## 18. Verletzungen

Wir erkennen an, dass schwere Verletzungen unseres Code of Conduct für Lieferanten der Vosseler Unternehmensgruppe nicht geduldet werden und zur Beendigung des jeweiligen Lieferanten- oder Dienstleistungs-vertrages führen können.

Die Geschäftsführung der Vosseler Gruppe

Aldingen, den 21. November 2017

Ort, Datum



Martina Vosseler, Geschäftsführerin



Markus Hummel, technischer Geschäftsführer