

Inhaltsverzeichnis

1	Grundlegendes Verständnis	3
2	Einhaltung der Rechtsvorschriften	3
3	Integrität und Rechtstreue	3
3.1	Korruption	3
3.2	Steuerhinterziehung	4
3.3	Fairer Wettbewerb	4
3.4	Verhinderung von Geldwäsche	4
3.5	Chancengleichheit und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	4
3.6	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	4
3.7	Informationssicherheit	4
3.8	Ausfuhrkontrollen	5
3.9	Vermeidung von Interessenkonflikten	5
4	Gesundheit und Sicherheit	5
5	Vergütung und Arbeitszeiten	5
6	Beachtung der Menschenrechte	6
6.1	Verbot der Kinderarbeit	6
6.2	Verbot der Zwangsarbeit	6
6.3	Verbot des Menschenhandels	6
6.4	Beschäftigung von illegalen Drittstaatsangehörigen	6
6.5	Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen	6
6.6	Förderung der Vielfalt, Chancengleichheit	6
6.7	Ethische Personalbeschaffung	7
6.8	Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern	7
6.9	Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften	7
7	Umwelt, Energie und Klimaschutz	7
8	Umgang mit Konfliktmineralien	8
9	Lieferkette	8
10	Verbraucherinteressen	8
11	Ausführung und Umsetzung	8
11.1	Kommunikation	9

CODE OF CONDUCT



11.2 Informationen über Verstöße 9

12 Unterschrift..... 9

1 Grundlegendes Verständnis

Der vorliegende Verhaltenskodex basiert auf einem Konzept der sozial verantwortlichen Unternehmensführung, das durch die folgenden Leitprinzipien definiert wird.

Wir, die MRS Electronic GmbH & Co. KG übernehmen die Verantwortung für die Folgen unserer unternehmerischen Entscheidungen und Handlungen in rechtlicher, wirtschaftlicher, technischer, sozialer und ökologischer Hinsicht, soweit dies in unserem Handlungsspielraum möglich ist. Damit tragen wir zur gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung der Länder und Regionen bei, in denen wir tätig sind.

Unser Handeln steht im Einklang mit den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen. Wir lassen uns von ethischen Werten und Grundsätzen leiten, insbesondere von Integrität und Ehrlichkeit sowie der Achtung der Menschenwürde, wie sie in den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) Leitsätzen für multinationale Unternehmen, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation und den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte niedergelegt sind.

Dieser Verhaltenskodex definiert die Grundprinzipien unseres Handelns und wir fordern aktiv, dass er von unseren Mitarbeitern weltweit eingehalten wird. Seine Standards gelten in allen Niederlassungen und Geschäftseinheiten unseres Unternehmens.

Das gleiche Grundverständnis erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern. Sie ist nicht als Grundlage für Rechte Dritter gedacht.

2 Einhaltung der Rechtsvorschriften

Es ist für uns eine Selbstverständlichkeit, dass wir die geltenden Gesetze und sonstigen rechtlichen und technischen Anforderungen in den Ländern, in denen wir tätig sind, einhalten. In Fällen, in denen die lokalen Gesetze und Vorschriften weniger restriktiv sind, richten wir unser Handeln nach den Grundsätzen dieses Verhaltenskodexes. In Fällen, in denen ein direkter Konflikt zwischen zwingendem lokalem Recht und den Grundsätzen dieses Verhaltenskodex besteht, haben die lokalen Gesetze Vorrang. Dennoch sind wir bestrebt, den Inhalt dieses Verhaltenskodexes einzuhalten.

3 Integrität und Rechtstreue

Wir haben geeignete Compliance¹-Maßnahmen ergriffen, so dass die folgenden Bereiche angemessen abgedeckt sind:

3.1 Korruption

Wir dulden keine Korruption, Bestechung oder Erpressung; sie behindern faire Wettbewerbsbedingungen. Geschenke, die in der Absicht gemacht werden, Geschäftsentscheidungen zu beeinflussen, oder die den Anschein erwecken könnten, dies zu

¹ Compliance bezieht sich auf die Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften, regulatorischen Standards, freiwilligen Selbstverpflichtungen und internen Richtlinien.

tun oder einen anderen unzulässigen Vorteil zu erlangen, werden in unseren Geschäftsbeziehungen weder versprochen, angeboten, gewährt, gefordert noch angenommen. Wir lassen uns diese auch nicht zusichern. Besonders strenge Maßstäbe sind im Umgang mit Personen anzulegen, für die besondere straf- und haftungsrechtliche Regeln gelten (z.B. Amtsträger).

3.2 Steuerhinterziehung

Wir verfolgen eine strikte Politik gegen Steuerhinterziehung und Steuerbetrug, da dies nicht nur das Unternehmen, sondern auch die Gemeinschaft betrifft.

3.3 Fairer Wettbewerb

Wir halten uns an die nationalen und internationalen Wettbewerbs- und Kartellgesetze und beteiligen uns nicht an Preisabsprachen, Marktaufteilungen oder Absprachen in Bezug auf Kunden, Märkte und Gebote.

3.4 Verhinderung von Geldwäsche

Als Geldwäsche bezeichnet man die Einschleusung von illegal erworbenem Geld oder von illegal erworbenen Vermögenswerten in das legale Finanz- und Wirtschaftssystem. Wir kommen unseren gesetzlichen Verpflichtungen zur Verhinderung von Geldwäsche nach und beteiligen uns nicht an Transaktionen, die der Verschleierung oder Integration krimineller oder illegal erworbener Vermögenswerte dienen.

3.5 Chancengleichheit und gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Wir haben den Grundsatz der Chancengleichheit sowie der gleichen und fairen Behandlung von Männern und Frauen in Bezug auf Beschäftigung und Beruf umgesetzt. Darüber hinaus haben wir den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit zwischen Männern und Frauen durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen umgesetzt.

3.6 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Wir haben die Work-Life-Balance für Eltern und Betreuer umgesetzt.

- Einführung eines Elternurlaubs.
- Einführung von Betreuungsurlaub für Arbeitnehmer, die einen Angehörigen oder eine im selben Haushalt lebende Person persönlich betreuen oder unterstützen.
- Ausweitung des bestehenden Rechts, flexible Arbeitsregelungen zu beantragen (verkürzte Arbeitszeiten, flexible Arbeitszeiten und Flexibilität des Arbeitsortes).

3.7 Informationssicherheit

Wir schützen vertrauliche Informationen und respektieren das geistige Eigentum, der Transfer von Technologie und Know-how muss so erfolgen, dass die Rechte am geistigen Eigentum, Kundeninformationen, Geschäftsgeheimnisse und Informationen, die nicht öffentlich zugänglich sind, geschützt werden. Wir beachten die geltenden Gesetze zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen und behandeln die vertraulichen Informationen unserer Geschäftspartner entsprechend.

Wir verarbeiten, speichern und schützen personenbezogene Daten im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen. Personenbezogene Daten werden daher vertraulich behandelt und nur für legale, vorher festgelegte Zwecke auf transparente Weise erhoben. Wir verarbeiten

personenbezogene Daten nur, wenn sie durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen gegen Verlust, Veränderung und unberechtigte Nutzung oder Offenlegung geschützt sind.

3.8 Ausfuhrkontrollen

Wir verpflichten uns zur Einhaltung der für die Exportkontrolle relevanten Rechtsnormen - insbesondere Genehmigungspflichten, Ausfuhrverbote und Unterstützungsverbote - bei der Verschiffung und Export unserer Waren.

3.9 Vermeidung von Interessenkonflikten

Wir vermeiden interne und externe Interessenkonflikte, die Geschäftsbeziehungen in unzulässiger Weise beeinflussen könnten. Wo dies nicht gelingt, legen wir diese Konflikte offen.

4 Gesundheit und Sicherheit

Wir schützen die Gesundheit unserer Mitarbeiter, indem wir geeignete Maßnahmen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ergreifen, die die folgenden Bereiche angemessen abdecken:

- Einhaltung der geltenden Gesetze und der in den internationalen Normen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz enthaltenen Leitlinien.
- Geeignete Arbeitsplatzgestaltung, Sicherheitsvorschriften und Bereitstellung geeigneter persönlicher Schutzausrüstung.
- Durchführung von Präventivkontrollen, Notfallmaßnahmen, ein Unfallmeldesystem und weitere geeignete Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung.
- Bereitstellung von Trinkwasser in ausreichender Menge und Zugang zu sauberen sanitären Anlagen für die Mitarbeiter.

Wir stellen sicher, dass unsere Mitarbeiter angemessen geschult sind.

5 Vergütung und Arbeitszeiten

Um faire Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, erfolgt die Entlohnung auf der Grundlage der geltenden nationalen Gesetzgebung, einschließlich der Vorschriften über Mindestlöhne. Die Mitarbeiter erhalten klare, detaillierte und regelmäßige Informationen über die Zusammensetzung ihrer Vergütung. Wir halten die geltenden Gesetze und (internationalen) Arbeitsnormen in Bezug auf die maximal zulässigen Arbeitszeiten ein und stellen sicher, dass

- die Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, die jeweiligen gesetzlich zulässigen Höchstgrenzen nicht überschreitet.
- die wöchentlich geleisteten Arbeitsstunden, einschließlich Überstunden, 48 Stunden nicht überschreiten. In Ausnahmefällen kann das Arbeitspensum im gegenseitigen Einvernehmen auf 60 Stunden pro Woche erhöht werden.
- die Arbeitnehmer mindestens einen vollen Tag pro Kalenderwoche frei haben.

6 Beachtung der Menschenrechte

Wir berücksichtigen und unterstützen die Einhaltung von international anerkannten Menschenrechten und

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

6.1 Verbot der Kinderarbeit

Wir dulden keine Kinderarbeit.² Wir stellen keine Mitarbeiter ein, die nicht nachweisen können, dass sie mindestens 15 Jahre alt sind, und verlangen die Vorlage eines Altersnachweises. Für Länder, die unter die Ausnahmeregelung für Entwicklungsländer gemäß dem ILO-Übereinkommen Nr. 138 fallen, kann das Mindestalter auf 14 Jahre gesenkt werden. Wir stellen keine Arbeitnehmer für gefährliche Arbeiten ein, die gemäß dem ILO-Übereinkommen Nr. 182 nicht nachweisen können, dass sie mindestens 18 Jahre alt sind.

6.2 Verbot der Zwangsarbeit

Zwangsarbeit, moderne Sklaverei oder vergleichbare Handlungen, die mit Freiheitsberaubung verbunden sind, sind verboten. Jede Arbeit muss freiwillig sein, und es muss möglich sein, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Außerdem stellen wir weder Produkte her noch verwenden wir solche, die durch Zwangsarbeit hergestellt wurden.

6.3 Verbot des Menschenhandels

Wir verurteilen den Menschenhandel in all seinen Formen und Ausprägungen. Außerdem unterstützen wir die Bemühungen zur Verhinderung des Menschenhandels und zum Schutz seiner Opfer.

6.4 Beschäftigung von illegalen Drittstaatsangehörigen

Wir beschäftigen keine illegalen Migranten, die Staatsangehörige von Drittländern sind.

6.5 Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Wir respektieren das Recht der Mitarbeiter auf Versammlungsfreiheit und das Recht, Tarifverhandlungen und Gehaltsverhandlungen³ zu führen, sofern dies in dem jeweiligen Land, in dem wir tätig sind, rechtlich zulässig und möglich ist. Wenn dies nicht zulässig ist, suchen wir nach angemessenen Kompromissen für unsere Mitarbeiter.

6.6 Förderung der Vielfalt, Chancengleichheit

Wir fördern die Chancengleichheit und dulden keine Diskriminierung. Wir behandeln alle Menschen gleich, unabhängig von Geschlecht, Alter, Hautfarbe, ethnischer Herkunft, sexueller Identität und Orientierung, Behinderung, Religionszugehörigkeit, Weltanschauung, Nationalität oder anderen persönlichen Eigenschaften.

² ILO-Übereinkommen Nr. [79](#), [138](#), [142](#) und [182](#)

³ ILO-Übereinkommen Nr. [87](#), [135](#) und [154](#)

6.7 Ethische Personalbeschaffung

Wir verbieten Praktiken, mit denen Mitarbeiter ausgebeutet werden, wie z. B. die Aufforderung, Einstellungsgebühren zu zahlen oder einen Kredit unter unklaren Bedingungen für wenig oder gar kein Gehalt abzurufen, sowie die Beschlagnahme, Zerstörung, Verheimlichung oder Verweigerung des Zugangs zu Mitarbeiterpässen und anderen von der Regierung ausgestellten Ausweispapieren. Im Gegensatz dazu verpflichten wir uns, alle Bewerber mit Respekt und Fairness zu behandeln und keine Diskriminierung aufgrund von Ethnie, Geschlecht, Nationalität, Alter, Religion, Behinderung oder anderen persönlichen Merkmalen zuzulassen. Wir legen großen Wert auf eine klare Kommunikation in Bezug auf Aufgaben, Verantwortlichkeiten, Löhne, Sozialleistungen und Beschäftigungsbedingungen, damit potenzielle Mitarbeiter eine fundierte Entscheidung treffen können. Darüber hinaus setzen wir uns für den Schutz der Rechte von zugewanderten Arbeitnehmern ein, indem wir sicherstellen, dass sie fair behandelt werden, keiner übermäßigen Kontrolle durch Personalvermittler oder Arbeitgeber ausgesetzt sind und klare Arbeitsbedingungen in einer Sprache erhalten, die sie verstehen.

6.8 Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern

Wir konzentrieren uns auf Schlüsselprinzipien, die die Nichtdiskriminierung aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Rasse, Sprache oder kultureller Identität in Bezug auf Beschäftigung, Beförderung, Löhne und andere Leistungen betonen. Wir verpflichten uns, Minderheiten und indigene Gemeinschaften vor jeglicher Form von Ausbeutung, Zwangsarbeit, Vertreibung oder Umweltschäden zu schützen, und wir verlangen von unseren Lieferanten, dass sie Maßnahmen ergreifen, um unethische Praktiken zu verhindern, die sich negativ auf diese gefährdeten Gruppen auswirken könnten.

6.9 Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften

Wir setzen weder private noch öffentliche Sicherheitskräfte für betriebliche Zwecke in unserem Unternehmen ein.

7 Umwelt, Energie und Klimaschutz

Wir handeln im Einklang mit der geltenden Gesetzgebung und orientieren uns an internationalen Standards⁴, um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und unsere Aktivitäten in Bezug auf Umwelt- und Klimaschutz kontinuierlich zu verbessern.

Alle Mitarbeiter sind für Umweltfragen sensibilisiert und werden entsprechend geschult. Wir haben geeignete Umweltschutzmaßnahmen (z.B. die Einführung eines betrieblichen Umweltmanagementsystems) implementiert, die die folgenden Themen angemessen abdecken:

- Ziele setzen, Maßnahmen festlegen und umsetzen und für deren kontinuierliche Verbesserung sorgen.
- Umweltaspekte wie die Verringerung der CO₂-Emissionen, die Steigerung der Energieeffizienz, die Nutzung erneuerbarer Energien, die Sicherung der Wasserqualität und die Verringerung des Wasserverbrauchs, die Sicherung der

⁴ ISO 14001 und Standards der OECD-Leitlinien/COP21

Luftqualität, die Förderung der Ressourceneffizienz, die Verringerung von Abfällen und die ordnungsgemäße Entsorgung von Abfällen sowie der verantwortungsvolle Umgang mit Stoffen, die für Mensch und Umwelt gefährlich sind.

8 Umgang mit Konfliktmineralien

Wir ergreifen die notwendigen Maßnahmen im Einklang mit der RMI (Responsible Minerals Initiative), um die Transparenz in unserer Lieferkette zu gewährleisten und so Menschenrechtsverletzungen, Korruption und die Finanzierung bewaffneter Gruppen oder ähnlicher Aktivitäten zu verhindern.

9 Lieferkette

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie die Grundsätze dieses Verhaltenskodexes einhalten oder vergleichbare Verhaltenskodizes anwenden. Darüber hinaus ermutigen wir sie, die Kriterien dieses Verhaltenskodexes in ihren eigenen Lieferketten umzusetzen.

Wir behalten uns das Recht vor, diesen Verhaltenskodex bei unseren Lieferanten systematisch anzuwenden und bei Bedarf Kontrollen durchzuführen. Dies kann in Form von Fragebögen, Bewertungen oder Audits erfolgen.

Sollten hierdurch Zweifel an der Einhaltung dieses Verhaltenskodexes entstehen, wird der Lieferant aufgefordert, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um dem entgegenzuwirken und seinen Ansprechpartner in unserem Unternehmen über das Vorgehen zu informieren. Bei Bedarf wird die Zusammenarbeit beendet.

10 Verbraucherinteressen

Wo die Interessen der Verbraucher betroffen sind, halten wir uns an die Verbraucherschutzbestimmungen und angemessene Verkaufs-, Marketing- und Informationspraktiken. Besonderes Augenmerk gilt dabei Gruppen, die eines besonderen Schutzes bedürfen (z. B. Jugendliche oder schwangere Frauen).

11 Ausführung und Umsetzung

Wir unternehmen geeignete und angemessene Anstrengungen, um die Grundsätze und Werte des Verhaltenskodex kontinuierlich umzusetzen, zu dokumentieren und anzuwenden. Alle Mitarbeiter werden auf die Inhalte des Verhaltenskodex aufmerksam gemacht und bei Bedarf zu den relevanten Themen geschult. Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden nicht toleriert und können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

11.1 Kommunikation

Wir kommunizieren offen im Dialog mit Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und anderen Interessen- und Anspruchsgruppen über die Anforderungen dieses Verhaltenskodexes und seine Umsetzung.

11.2 Informationen über Verstöße

Wir bieten unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern Zugang zu einem geschützten Mechanismus, der es ihnen ermöglicht, mögliche Verstöße gegen die Grundsätze dieses Verhaltenskodexes vertraulich zu melden.

Wenn Sie Informationen weitergeben möchten, wenden Sie sich bitte direkt oder anonym an die folgende Person/Abteilung.

- <https://whistleblowing.mrs-electronic.com/>
- Ihr Vorgesetzter
- CEO
Günther Dörgeloh
Telefon: +49 (0) 741 / 2807 – 1117
Email: guenther.doergeloh@mrs-electronic.com
- Management Systems & Compliance Director
Alexander Walender
Telefon: +49 (0) 741 / 2807 – 1157
Email: alexander.walender@mrs-electronic.com

12 Unterschrift

Rottweil, 2024-12-17



Günther Dörgeloh
CEO



Alexander Walender
Management Systems & Compliance Director

MRS Electronic GmbH & Co. KG
Klaus-Gutsch-Straße 7
78628 Rottweil
Germany