



Supplier of Choice through Innovation and Service



Verhaltenskodex der PSZ Gruppe

Als inhabergeführtes Unternehmen wissen wir, dass wir nur gemeinsam erfolgreich sein können - gemeinsam mit unseren Mitarbeiter/-innen und gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern. Die Basis dafür sind Werte und deren Einhaltung. Wenn wir unser Verhalten jeden Tag nach ihnen ausrichten, wenn wir respektvoll und fair miteinander und mit unseren Geschäftspartnern umgehen, werden wir die Erfolgsgeschichte der PSZ Gruppe als führender Hersteller in der Produktion maßgeschneiderter Kabelkonfektionen, Kabelsätzen, Schaltschränken sowie Baugruppen und individuelle komplette Komponenten und Systemlösungen fortschreiben können. In diesem Verhaltenskodex versuchen wir darzulegen, was unsere Werte für unsere tägliche Arbeit bedeuten. Diese Werte sollen für alle Mitarbeiter/-innen der Unternehmensgruppe ebenso wie für unsere Lieferanten verbindlicher Maßstab des täglichen Handelns sein. Lassen Sie uns also gemeinsam auf der Grundlage dieses Verhaltenskodex die Werte des Unternehmens für einen fairen Umgang miteinander nach innen leben und nach außen tragen!

Ihre Geschäftsführung der PSZ Group

Gesetzestreuere Verhalten

Wir vertreten den Grundsatz der Legalität für alle Handlungen, Maßnahmen, Verträge und sonstigen Vorgänge der PSZ Gruppe. Daher bejahen wir das Prinzip des ausschließlich legalen Handelns. Sämtliche Mitarbeiter/-innen sind persönlich für die Einhaltung der Gesetze im jeweiligen Arbeitsgebiet verantwortlich. Es ist untersagt, Dritte zu ungesetzlichen Handlungen zu veranlassen oder wissentlich an solchen Handlungen mitzuwirken.

Die Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass in ihren Verantwortungsbereichen keine Verstöße gegen gesetzliche Regelungen oder gegen diesen Verhaltenskodex geschehen, die durch angemessene Aufsicht hätten verhindert werden können; sie haben deutlich zu machen, dass Gesetzesverstöße missbilligt werden und ungeachtet der hierarchischen Stellung der Mitarbeiter/-innen im Unternehmen zu disziplinarischen Konsequenzen führen.

Verantwortung für das Ansehen der PSZ Group

Alle Mitarbeiter/-innen haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und im privaten Bereich auf das Ansehen der Unternehmensgruppe zu achten. Es liegt an jedem/r Einzelnen/r, persönlich Verantwortung für den guten Ruf des Gesamtunternehmens zu übernehmen, denn das Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters und jeder einzelnen Mitarbeiterin strahlt in die Gesellschaft hinein.

Daher ist jeder Mitarbeiter gehalten, auch in seinem privaten Bereich zu verhindern, dass durch sein Verhalten mit Bezug zur PSZ Group das geschädigt wird. Wünschenswert wäre das generelle Weglassen des Firmenbezugs bei privaten Aktivitäten, insbesondere im Bereich Social Media.

Die PSZ Group bekennt sich zu ihrer sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung als global handelndes Unternehmen. Allem voran bekennen wir uns zur Einhaltung der Menschenrechte, so wie sie

in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen niedergelegt sind, mit deren Kernsatz in Artikel I:

„Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren“, ergänzt durch Artikel 29,1 der festlegt: „Jeder hat Pflichten gegenüber der Gemeinschaft, in der allein die freie und volle Entfaltung seiner Persönlichkeit möglich ist“.

Als Geschäftsführung setzen wir alles daran, unseren Mitarbeiter/-innen ein solches Umfeld zu bieten, in der sie sich frei und mit unveräußerlichen Rechten mit ihren Talenten und ihrer Persönlichkeit beruflich innerhalb einer Gemeinschaft entfalten können, und deren Regeln an diesen Menschenrechten ausgerichtet sind. Auf Basis einer solchen werteorientierten Unternehmensführung, unter Berücksichtigung der international anerkannten Menschenrechte, der Grundprinzipien der Internationalen Arbeits-Organisation (ILO) und der in den verschiedenen Ländern und Standorten anwendbaren Gesetze, sowie in Anerkennung der unterschiedlichen Kulturen, gelten die folgenden Grundsätze:

1. Verhalten gegenüber Mitarbeiter/-innen

Wir respektieren und schützen die persönliche Würde jedes/r Einzelnen. Diskriminierung und Belästigung werden an keinem Standort der Unternehmensgruppe geduldet. Wir verpflichten uns, die Grundrechte der Mitarbeiterinnen zu achten, insbesondere:

- a) die Chancengleichheit und Gleichbehandlung aller Mitarbeiter/-innen, ungeachtet ihrer Hautfarbe, Rasse, Nationalität, sozialen Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters.
- b) die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes/r Einzelnen zu respektieren.
- c) niemanden gegen seinen Willen zu beschäftigen oder zur Arbeit zu zwingen.
- d) eine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften nicht zu dulden, wie psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung.
- e) Verhalten nicht zu dulden, das sexuellem Zwang ausübend, bedrohend, missbräuchlich oder ausnutzend ist.
- f) für angemessene Entlohnung zu sorgen und den gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn zu gewährleisten.
- g) die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit einzuhalten.

2. Kinder- und Zwangsarbeit

Besonders am Herzen liegt uns die Feststellung, dass Kinderarbeit und Zwangsarbeit nicht geduldet und ausnahmslos geahndet werden, auch bei unseren Geschäftspartnern. Kinderarbeit ist gemäß den Bestimmungen der Konventionen der ILO und der Vereinten Nationen und/oder der nationalen Gesetzgebung verboten. Von diesen verschiedenen Standards ist derjenige anzuwenden, der die strengsten Anforderungen stellt. Jegliche Form der Ausbeutung von Kindern ist verboten. Arbeitsbedingungen, die denjenigen der Sklaverei ähneln oder der Gesundheit der Kinder schaden, sind verboten.

Die Rechte jugendlicher Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind zu schützen. Für den Fall, dass Kinder in Situationen angetroffen werden, auf die die Definition der Kinderarbeit gemäß den obigen Standards zutrifft, hat das Lieferunternehmen Maßnahmen und Verfahren zu ergreifen und zu dokumentieren, die Abhilfe für die arbeitenden Kinder schaffen. Ferner hat das Lieferunternehmen solche Kinder in angemessener Weise zu unterstützen, so dass sie, solange sie im Kindesalter sind, die Schule besuchen können. Die Nichteinhaltung dieser Regeln stellt für die PSZ Group - nach Einräumung einer angemessenen Frist zum Schaffen von Abhilfe(-maßnahmen) - einen wichtigen Grund zur außer-

ordentlichen Beendigung des Vertragsverhältnisses dar. Die nachfolgenden Definitionen sind die Basis für die bei der PSZ Group geltenden Kinderschutzmaßnahmen.

Definition für ein Kind:

Eine Person unter 15 Jahren, sofern nicht ein lokales Gesetz zum Mindestalter ein höheres Alter für Erwerbsarbeit oder Schulpflicht vorsieht, in welchem Fall das höhere Alter gilt. Sofern allerdings das lokale Mindestalter auf der Grundlage der Ausnahmen für Entwicklungsländer unter der ILO-Konvention Nr. 138 auf 14 Jahre gesetzt ist, gilt dieses niedrigere Mindestalter.

Definition für einen jungen Menschen:

Ein Arbeiter oder eine Arbeiterin, der/die älter ist als ein Kind gemäß obenstehender Definition, aber jünger als 18 Jahre.

Definition für Kinderarbeit:

Arbeit durch ein Kind oder einen jungen Menschen, dessen Alter unter dem Mindestalter gemäß obenstehenden Definitionen liegt, die nicht den Vorschriften der geltenden ILO-Standards entspricht.

Kinderarbeit wird als Arbeit definiert, welche die Kinder um ihre Kindheit bringt, ihnen ihr Potenzial und ihre Würde raubt, der psychischen und physischen Entwicklung der Kinder schadet. Gemeint ist die Arbeit, die mental, physisch, sozial und moralisch gefährlich und schädlich für Kinder ist, ihnen die Möglichkeit des Schulbesuchs vorenthält oder einschränkt, sie zwingt, die Schule frühzeitig zu verlassen, sie dazu anhält, Schule und maßlos lange und harte Arbeit zu kombinieren.

Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist.

3. Arbeitssicherheit, Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz

Es ist Aufgabe aller Mitarbeiter/-innen, Gefährdungen für Menschen und Umwelt zu vermeiden, Einwirkungen auf die Umwelt gering zu halten und mit Ressourcen sparsam umzugehen. Prozesse, Betriebsstätten und -mittel müssen den anwendbaren gesetzlichen und internen Vorgaben zu Arbeitssicherheit sowie Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz entsprechen. Gesundheit, Sicherheit am Arbeitsplatz und die menschengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist ein wesentliches Element unserer Unternehmenspolitik.

Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Bereitstellung und Verwendung von persönlichen Schutzausrüstungen, sauberen Toiletten und dem Zugang zu Trinkwasser; gegebenenfalls sind hygienische Einrichtungen zur Aufbewahrung von Lebensmitteln bereitzustellen. Praktiken und Bedingungen am Arbeitsplatz, die gegen die grundlegenden Menschenrechte verstoßen, sind verboten.

Insbesondere jugendliche Arbeitnehmer/-innen dürfen keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädigenden Situationen ausgesetzt werden.

4. Verbot von Zwangsarbeit und Disziplinarmaßnahmen

Jede Form von Zwangsarbeit, zum Beispiel erwirkt durch die Hinterlegung einer Kautions oder die Zurückhaltung von Ausweispapieren von Arbeitnehmer/-innen zu Beginn des Arbeitsverhältnisses, ist verboten. Gefangenearbeit, welche die grundlegenden Menschenrechte verletzt, ist ebenfalls verboten. Die Anwendung von körperlichen Strafen sowie von psychischer oder physischer Nötigung und verbalen Beschimpfungen ist gleichermaßen verboten.

Die Nichteinhaltung dieser Verbote stellt für die Unternehmensgruppe einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Beendigung des Vertragsverhältnisses dar.