



EiMa Verhaltenskodex

Stand 10.03.2023

Version 1.0



Inhaltsverzeichnis

1	Grundlagen	3
2	Umgang im internen Geschäftsumfeld.....	3
2.1	Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit.....	3
2.2	Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen.....	3
2.3	Schutz vor Diskriminierung.....	3
2.4	Anspruch auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.....	3
2.5	Vergütung	4
2.6	Arbeitszeiten.....	4
2.7	Qualifizierung.....	4
2.8	Recht auf Privatsphäre – Schutz persönlicher Daten	4
3	Umgang im externen Geschäftsumfeld	4
3.1	Schutz von Informationen und geistigem Eigentum	4
3.2	Vermeidung gefälschter Teile	4
3.3	Lieferkette.....	4
3.4	Interessenkonflikte	5
3.5	Unerlaubte Beeinflussung	5
4	Gesundheit Umwelt und Arbeitssicherheit	5
4.1	Gesundheit.....	5
4.2	Umwelt- und Klimaschutz.....	5
4.3	Arbeitssicherheit.....	6
5	Umsetzung des EiMa Kodex	6

1 Grundlagen

Verantwortungsvolles, nachhaltiges und rechtmäßiges Handeln im internen und externen Geschäftsumfeld gehört zu den wesentlichen Werten der EiMa Maschinenbau GmbH (im Folgenden „EiMa“) und ist in ihrer Unternehmensstrategie fest verankert. Menschenrechte sind Grundnormen, die der Sicherung der Würde und Gleichheit aller dienen. Sie sind universelle, unveräußerliche und unteilbare Rechte, die jedem Menschen gleichermaßen zustehen. Diese Definition ist in der „Internationalen Charta der Menschenrechte“ niedergelegt und EiMa bekennt sich ausdrücklich zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte. Die Wahrung dieser Rechte gilt für den Umgang mit unseren Mitarbeitern und sämtlichen Geschäftspartnern gleichermaßen.

2 Umgang im internen Geschäftsumfeld

2.1 Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit

EiMa duldet keinerlei Form von Kinderarbeit. Kinder dürfen nicht durch Erwerbstätigkeit von ihrer Ausbildung abgehalten und auf diese Weise in ihrer Entwicklung eingeschränkt werden. Ihre Würde ist zu respektieren und ihre Sicherheit und Gesundheit sind zu schützen. Im Einklang mit den ILO Kernarbeitsnormen hält EiMa das Mindestalter für Beschäftigung ein und lehnt Kinderarbeit strikt ab. Dies gilt insbesondere für besonders beklagenswerte Formen der Kinderarbeit, die mit Gefahren für die Gesundheit, Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern verbunden sind.

Das Vorbesagte gilt gleichermaßen für die Duldung jeder Art der Zwangsarbeit.

2.2 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

EiMa respektiert das Recht aller Mitarbeiter, Arbeitnehmervertretungen zu bilden und Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu führen. Wir legen Wert auf einen vertrauensvollen und respektvollen Dialog mit unseren Mitarbeitern. Ziel ist eine tragfähige Zusammenarbeit zum langfristigen Wohl des Unternehmens zu bewahren.

2.3 Schutz vor Diskriminierung

Die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter ist ein grundlegendes Prinzip unserer Unternehmenspolitik. EiMa toleriert keine Diskriminierung ihrer Mitarbeiter. Niemand darf aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Nationalität, politischen oder sonstigen Überzeugungen, ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder jedweden anderen Merkmalen, die durch lokale Gesetze geschützt sind, wie z. B. Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Schwangerschaft benachteiligt, begünstigt oder belästigt werden. Wir sind der Überzeugung, dass die Vielfalt unserer Mitarbeiter unseren Unternehmenserfolg maßgeblich mitbestimmt und fördern aktiv eine offene und integrative Unternehmenskultur.

2.4 Anspruch auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

EiMa hält die geltenden Arbeitsschutzgesetze weltweit konsequent ein und setzt darüberhinausgehende eigene Standards zur Verbesserung der Arbeitssicherheit. In Zusammenarbeit mit unserem Arbeitsschutzbeauftragten überprüfen wir regelmäßig, dass die Vorgaben des Arbeitsschutzes und die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze im gesamten Betrieb eingehalten werden, um so das Risiko von Unfällen zu verringern. Wir stellen sicher, dass die betroffenen Mitarbeiter regelmäßig in den relevanten Aspekten zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz unterwiesen werden. Dazu werden die Führungskräfte regelmäßig geschult. Zusätzlich fördert das Unternehmen mit Initiativen im Bereich Gesundheitsmanagement (Jobbike, etc.) aktiv die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiter. Auf der Grundlage von arbeitsplatzspezifischen Risikoanalysen werden entsprechende Maßnahmen im Einklang mit geltendem Recht umgesetzt.

2.5 Vergütung

EiMa bietet den Mitarbeitern eine wettbewerbsfähige und leistungsgerechte Vergütung, die durch Zusatzleistungen ergänzt wird. EiMa vergütet die Mitarbeiter fair, sowohl im internen als auch im externen Vergleich. Soweit vorhanden, werden bei der Vergütung die jeweils gesetzlich garantierten Mindestentgelte bzw. Mindestnormen der Branche eingehalten.

2.6 Arbeitszeiten

EiMa hält mindestens die jeweils gültigen nationalen Arbeitszeitregelungen ein. Darüber hinaus beschreiben unsere Arbeitszeitprinzipien die bei EiMa geltenden Grundsätze bezüglich Ruhezeiten, Freizeit, Urlaub und der Ausgewogenheit zwischen Berufs- und Privatleben. Dabei berücksichtigen Arbeitszeit- und Pausengestaltung sowohl betriebliche als auch individuelle Belange sowie insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

2.7 Qualifizierung

EiMa fördert die langfristige Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter. Wir stellen neue Mitarbeiter auf Basis ihrer individuellen Fähigkeiten ein und fördern bzw. entwickeln sie dementsprechend. Dabei steht nicht nur die fachliche Qualifizierung im Vordergrund, sondern auch die persönliche Entwicklung. Der Zugang zu Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen beruht auf dem Grundsatz der Chancengleichheit aller Mitarbeiter. Besonderen Wert legen wir insbesondere auf die Ausbildung von jungen Menschen in verschiedenen Ausbildungsberufen und bemühen uns, unserer gesellschaftlichen Verantwortung in diesem Bereich gerecht zu werden.

2.8 Recht auf Privatsphäre – Schutz persönlicher Daten

Zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte von Mitarbeitern und Kunden bezüglich der Nutzung ihrer persönlichen Daten halten wir hohe Datenschutzstandards ein. EiMa orientiert sich grundsätzlich am deutschen Datenschutzstandard

3 Umgang im externen Geschäftsumfeld

EiMa erwartet von allen Geschäftspartnern die Einhaltung der Menschenrechte, insbesondere der ILO Kernarbeitsnormen, der Prinzipien des UN Global Compact sowie der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Die Geschäftsführung wirkt dabei aktiv auf die Einhaltung und Umsetzung dieser Prinzipien entlang der Wertschöpfungskette hin. Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, dieses Ziel ebenfalls nach Kräften zu unterstützen.

3.1 Schutz von Informationen und geistigem Eigentum

Wir schützen vertrauliche Informationen und respektieren geistiges Eigentum; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen, Geschäftsgeheimnisse und nichtöffentliche Informationen geschützt sind.

3.2 Vermeidung gefälschter Teile

EiMa unternimmt Anstrengungen das Risiko zu minimieren, dass gefälschte Materialien oder Bauteile in unseren Anlagen verbaut werden. Wenn Fälschungen identifiziert werden, hält EiMa diese unter Verschluss und informiert den Kunden bzw. die zuständige Strafverfolgungsbehörde.

3.3 Lieferkette

Wir erwarten von unseren Lieferanten, die Grundsätze dieses Code of Conduct einzuhalten, bzw. gleichwertige Verhaltenskodizes anzuwenden. Zudem bestärken wir sie, die Inhalte dieses Code of Conduct auch in ihren Lieferketten durchzusetzen.

Wir behalten uns vor, die Einhaltung des Code of Conduct bei unseren Lieferanten zu überprüfen. Dies kann zum Beispiel in Form von Fragebögen, Bewertungen oder Audits erfolgen.

Falls Zweifel hinsichtlich der Einhaltung dieses Code of Conduct bestehen, so wird der Lieferant aufgefordert, geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen und den Vorgang an seinen zuständigen Kontakt in unserem Unternehmen zu melden.

3.4 Interessenkonflikte

Verhaltensweisen, die Beschäftigte oder für EiMa handelnde Beauftragte (z. B. Berater, Handelsvertreter, Kooperationspartner) in Konflikt mit ihrer Verpflichtung auf das Unternehmenswohl von EiMa bringen könnten, werden nicht toleriert. Daher haben unternehmerische Entscheidungen (z. B. Angebotsabgaben, Geschäftspartnerauswahl, Personalentscheidungen) ausschließlich auf Grundlage nachvollziehbarer objektiver Kriterien und den bei EiMa geltenden Prozessen und Richtlinien zu erfolgen.

Persönliche Näheverhältnisse von Beschäftigten oder deren Angehörigen zu Geschäftspartnern von EiMa oder relevanten staatlichen Stellen, die sich im Falle eines Geschäftsabschlusses positiv für diese Beschäftigten oder deren Angehörige auswirken könnten, sind der Führungskraft rechtzeitig mitzuteilen. Dasselbe gilt im Falle finanzieller Beteiligungen von Beschäftigten oder deren Angehörigen an Unternehmen von EiMa Geschäftspartnern, sofern diese Beteiligungen nicht von untergeordneter Bedeutung sind. Sodann hat die Führungskraft im Zuge einer sachlichen Abwägung über den Umgang mit dem Interessenkonflikt zu entscheiden.

Nebentätigkeiten sind von Beschäftigten frühzeitig anzuzeigen und so zu organisieren, dass diese nicht im Konflikt mit ihren arbeitsvertraglichen Pflichten stehen. Insbesondere bedürfen Tätigkeiten für Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten der ausdrücklichen vorherigen Zustimmung durch EiMa.

3.5 Unerlaubte Beeinflussung

EiMa bekämpft Korruption jedweder Art und verbietet Beschäftigten und für EiMa handelnden Beauftragten jegliche Form der unerlaubten Beeinflussung. Die jeweils geltenden Antikorruptionsgesetze sind ausnahmslos einzuhalten.

Daher dürfen im Umgang mit Geschäftspartnern, staatlichen Stellen oder anderen an Geschäftsvorgängen beteiligten Dritten zu keiner Zeit materielle oder immaterielle Vorteile gefordert oder angenommen werden, durch die der Eindruck einer Beeinflussung geschäftsrelevanter Entscheidungen entstehen kann. Zudem dürfen im Rahmen von Geschäftsvorgängen niemals Vorteile versprochen, angeboten oder gewährt werden mit der Absicht, einen Auftrag zu erhalten, ein Geschäft zu sichern oder in sonstiger Form geschäftsrelevante Entscheidungen zu beeinflussen.

4 Gesundheit Umwelt und Arbeitssicherheit

4.1 Gesundheit

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist von außerordentlicher Bedeutung. An den Arbeitsplätzen gelten ein Rauchverbot sowie ein Verbot von Alkohol und anderen Rauschmitteln. Mitarbeiter dürfen keine gefahrgeneigten Tätigkeiten erledigen, wenn ihre Leistung durch Medikamente beeinträchtigt ist. EiMa fördert die Gesundheit der Mitarbeiter aktiv durch Programme und Aktionen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

4.2 Umwelt- und Klimaschutz

Für ein produzierendes Unternehmen wie EiMa sind der Schutz der Umwelt und die Schonung der natürlichen Ressourcen unabdingbar. Deshalb sind wir fortlaufend bemüht, die Auswirkungen auf die

Umwelt zu verringern, indem wir stets im Rahmen der bestehenden rechtlichen Vorgaben und Umweltabkommen verantwortungsbewusst mit Rohmaterialien umgehen sowie Abfallaufkommen und Emissionen reduzieren. Jeder Mitarbeiter trägt dabei Verantwortung, die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln und durch sein individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen. Dazu gehört auch ein sparsamer Energieverbrauch in den jeweiligen Arbeitsbereichen. Abfälle sind in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften zu entsorgen. Produktionsanlagen sind im Rahmen der genehmigungsrechtlichen Vorgaben zu errichten und betreiben.

4.3 Arbeitssicherheit

Die Arbeitssicherheit ist integraler Bestandteil aller Betriebsabläufe und wird bereits ab der Planungsphase in die technischen, ökonomischen und sozialen Überlegungen einbezogen. Wir wollen Gefährdungen, Unfälle und Schäden bestmöglich vermeiden. Gemäß den gesetzlichen Anforderungen führen wir regelmäßig Arbeitsschutzunterweisungen, Gefährdungsbeurteilungen und Gesundheitsvorsorgen durch. Um diese Anforderungen weiterhin einzuhalten und die Abläufe zu optimieren, sind alle Mitarbeiter aufgerufen, Verbesserungsvorschläge der Fachkraft für Arbeitssicherheit mitzuteilen. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die geltenden Gesundheits- und Sicherheitsgesetze und andere Standards einhalten. Vorgesetzte sind für die Überwachung der Einhaltung dieser Regeln verantwortlich.

5 Umsetzung des EiMa Kodex

Die Führungskräfte sind für die Umsetzung des EiMa Kodex in ihrem Bereich verantwortlich. Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter über Inhalt und Bedeutung dieses Kodex zu informieren und sie bei der Anwendung der Grundsätze im täglichen Handeln zu beraten und zu unterstützen. Gleichzeitig müssen Führungskräfte bei der Wahrnehmung ihrer Führungsaufgaben, z. B. im Umgang mit Mitarbeitern oder als Grundlage für ihre unternehmerischen Entscheidungen, den Menschenrechtskodex beachten.

Alle Anhaltspunkte auf mögliche Menschenrechtsverstöße sind von der Führungskraft umsichtig und zügig zu klären. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, den vorliegenden EiMa Kodex einzuhalten und sein berufliches Handeln an den darin formulierten Grundsätzen auszurichten. Bei Hinweisen auf mögliche Menschenrechtsverstöße kann der Mitarbeiter die eigene Führungskraft ansprechen. Alle Fragen und Hinweise werden vertraulich behandelt. Die Ansprechpartner gehen den Hinweisen nach und leiten erforderlichenfalls korrigierende Maßnahmen ein. Damit können Probleme eventuell frühzeitig gelöst und größere Nachteile für Betroffene vermieden werden.

Wir bieten zudem die Möglichkeit, etwaige Verstöße per E-Mail an Beschwerde@eima-maschinenbau.de schriftlich zu melden.

Sollte die Überprüfung ergeben, dass EiMa direkt oder indirekt einen Verstoß verursacht oder dazu beigetragen hat, werden angemessene korrektive Maßnahmen eingeleitet. Verstöße von Mitarbeitern gegen die im Kodex beschriebenen Menschenrechtsprinzipien können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen entsprechend der lokalen Gesetzgebung führen.

Der EiMa Kodex zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen tritt mit dem Tag seiner Unterzeichnung in Kraft. Aus ihm können keinerlei individuelle Ansprüche oder Ansprüche Dritter hergeleitet werden. Verbindlich ist nur die deutsche Fassung.

Geschäftsleitung

Helmut Gras

