

RICHTLINIE ZUR ETHIK IM GESCHÄFTSVERHALTEN DER ELEKTROSIL GMBH
GÜLTIG FÜR: ELEKTROSIL GMBH, RUHRSTRASSE 53, 22761 HAMBURG

Im Verhaltenskodex (Elektrosil Grundsätze) hat die Geschäftsleitung der Elektrosil GmbH detaillierte Ethikgrundsätze und Verhaltensstandards festgelegt. Dazu gehören insbesondere auch Regeln zu ethischem Verhalten im Geschäftsbereich.

- Elektrosil verurteilt jegliche Form von Korruption und toleriert kein Verhalten, das – im geschäftlichen oder im öffentlich/staatlichen Bereich – Entscheidungen mit unlauteren oder illegalen Mitteln beeinflusst.
- Im geschäftlichen Verkehr bieten wir weder Vorteile an noch gewähren wir solche in der Absicht oder Erwartung, unlauter bevorzugt zu werden.
- Wir fordern auch keine unlauteren Vorteile und nehmen solche nicht an.
- Diese Regeln gelten insbesondere bei der Zusammenarbeit mit Amtsträgern oder öffentlichen Institutionen.
- Beschäftigte bei Elektrosil sollen Situationen meiden, bei denen ihre persönlichen Interessen mit den Interessen des Unternehmens in Konflikt geraten können.
- Wir lassen uns bei geschäftlichen Entscheidungen nicht von privaten Interessen leiten. Besonders dann, wenn private Interessen eines Beschäftigten den Interessen von Elektrosil entgegenstehen, liegt ein Interessenkonflikt vor. Ein solcher kann sich z. B. aus Geschäften mit nahestehenden Personen, aus Nebentätigkeiten oder Unternehmensbeteiligungen ergeben.
- In keinem Fall werden wir dabei die Interessen von Elektrosil beeinträchtigen.
- Potenzielle Interessenkonflikte sind offen zu legen.
- Elektrosil bekennt sich ohne jede Einschränkung zum fairen und lauterem Wettbewerb.
- Wir lehnen jedes geschäftliche Handeln ab, das darauf abzielt oder bewirkt, sich in wettbewerbsrechtlich unlauterer Weise oder durch kartellrechtswidriges Verhalten einen Vorteil zu verschaffen.
- Dies gilt insbesondere für Absprachen über Preise und sonstige Konditionen sowie über die Aufteilung von Kunden, Märkten, Produkten oder Personal. Unsere Geschäftspartner, schränken wir in ihrem Marktauftritt nicht unzulässig ein. In Märkten, in denen wir eine beherrschende Stellung innehaben, nutzen wir diese nicht missbräuchlich aus.
- Wir wollen und fördern eine Unternehmenskultur, in der Themen offen angesprochen werden können.
- Alle Mitarbeitenden werden daher ermutigt, sich bei allen Fragen rund um den Verhaltenskodex, an ihren Vorgesetzten zu wenden.

RICHTLINIE ZUR ETHIK IM GESCHÄFTSVERHALTEN DER ELEKTROSIL GMBH FORTSETZUNG

- Auch bei Verstößen, Verdachtsfällen oder Konfliktsituationen im Zusammenhang mit unserem Verhaltenskodex sind alle Beschäftigten dazu angehalten, sich bei den genannten Stellen zu melden. Hierbei wird eine anonyme Behandlung des Falles verbindlich zugesagt.
- Die Elektrosil GmbH verpflichtet sich sämtliche Bestimmungen zu bestehenden Ausführungskontrollen und Wirtschaftssanktionen einzuhalten.
- Alle Beschäftigten der Elektrosil GmbH sind verpflichtet, sobald sie Kenntnis über Patentverletzungen oder plagierte Produkte erhalten, dies gemäß obigem Prozess zu melden.
- Die Elektrosil GmbH verpflichtet sich alle geltenden Bestimmungen zum Datenschutz einzuhalten.

Grundsätzliche Bestimmungen zur Einhaltung der Menschenrechte

- Die Elektrosil GmbH ist sich ihrer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst und handelt danach. Wir erkennen die Mitverantwortung des Unternehmens und unserer Mitarbeiter für das Gemeinwohl an. Aus diesem Grund bekennen wir uns zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und setzen uns aktiv für deren Einhaltung ein.
- Wir vertreten deshalb eine Null-Toleranz-Politik gegenüber der Verwendung von Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel sowie gegenüber Belästigung und Diskriminierung.
- Sollte ein Verstoß gegen eine der nachfolgenden Regelungen durch einen unserer Mitarbeiter oder Geschäftspartner bekannt werden, folgt eine unverzügliche und fristlose Kündigung oder Auflösung des Arbeits- oder Geschäftsverhältnisses.

Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer

- Kinderarbeit wird von uns nicht toleriert. Es gelten die gesetzlich festgelegten Altersbeschränkungen nach Jugendarbeitsschutzgesetz auf Basis dessen Kinder unter 15 Jahren und vollzeitschulpflichtige Jugendliche von uns nicht beschäftigt werden. Davon ausgenommen sind Schüler-Praktika oder andere Betriebspraktika während der Vollzeitschulpflicht, die die Entwicklung des Kindes unterstützen.
- Bei der Beschäftigung von Jugendlichen und jungen Mitarbeitern achten wir außerdem besonders auf die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit, Ruhepausen und gefährliche Arbeiten. Dazu gehört, dass jegliche Tätigkeiten, die als gefährlich eingestuft werden und die körperliche oder psychische Gesundheit und Entwicklung des jungen Mitarbeiters gefährden könnten, untersagt sind.

RICHTLINIE ZUR ETHIK IM GESCHÄFTSVERHALTEN DER ELEKTROSIL GMBH

FORTSETZUNG

Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel (moderne Sklaverei)

- Jegliche Tätigkeiten in unserem Arbeitsumfeld werden von unseren Mitarbeitern freiwillig und ohne Zwang oder Androhung einer Strafe durchgeführt.
- Dazu gehört, dass Ausweisdokumente von Mitarbeitern (z. B. Personalausweis, Reisepass oder Aufenthaltserlaubnis) von uns nicht zerstört, verborgen oder beschlagnahmt werden oder der Zugang zu diesen verweigert oder behindert wird, es sei denn, geltendes Recht erfordert eine solche Maßnahme.
- Des Weiteren stellen wir sicher, dass im Einstellungsprozess von uns und evtl. vorhandenen Partnern keine Gebühren oder andere Abgaben von zukünftigen Mitarbeitern gefordert werden. Außerdem tragen wir Sorge dafür, dass alle Arbeitsverhältnisse auf einem schriftlichen Vertrag basieren und die Bedingungen des Beschäftigungsverhältnisses im Bedarfsfall in einer vom Mitarbeiter gut verstandenen Sprache erklärt wurden, sodass sie von ihm verstanden wurden.
- Mit Hilfe dieser Maßnahmen versuchen wir zur vollständigen Vermeidung von Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, unfreiwilliger Gefängnisarbeit und Sklaverei oder Menschenhandel beizutragen, welche von keinem Unternehmen genutzt werden sollten und von uns strengstens verurteilt werden.

Belästigung

- Wir achten und schützen die Würde unserer Mitarbeiter und behandeln sie mit Respekt. Wir treten dafür ein, dass alle Mitarbeiter in einem von sexueller, psychischer und körperlicher Belästigung freien Arbeitsumfeld tätig werden können.
- Eine Belästigung von Mitarbeitern ist deshalb strengstens untersagt. Dazu gehören harte oder unmenschliche Behandlung, einschließlich sexueller Belästigung, sexuellen Missbrauchs, körperlicher Bestrafung, psychischer oder physischer Nötigung oder die verbale Misshandlung von Mitarbeitern sowie die Androhung einer solchen Behandlung.
- Sollte eine Behandlung in einer solchen oder ähnlichen Form durch einen unserer Mitarbeiter oder Geschäftspartner bekannt werden, folgt wie bereits erläutert eine unverzügliche und fristlose Kündigung oder Auflösung des Arbeits- oder Geschäftsverhältnisses.

Nichtdiskriminierung

- Wir bieten Chancengleichheit für alle Mitarbeiter und dulden grundsätzlich keine Art von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, der nationalen und sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Meinung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation sowie aus jeglichen anderen Gründen.

RICHTLINIE ZUR ETHIK IM GESCHÄFTSVERHALTEN DER ELEKTROSIL GMBH

FORTSETZUNG

- Medizinische Tests oder körperliche Untersuchungen eines Mitarbeiters oder potenziellen Mitarbeiters zum Zwecke der Diskriminierung ist in keiner Situation erlaubt.
- Falls notwendig, werden Vorkehrungen für die Ausübung von religiösen Praktiken in angemessenem Rahmen getroffen.

Arbeitsbedingungen bei Elektrosil GmbH

- Produktivität und Humanität sind gemeinsam unabdingbar für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Der wirtschaftliche Erfolg der Elektrosil GmbH kann nur durch und mit unseren Mitarbeitern sichergestellt werden. Aus diesem Grund gelten die folgenden Regelungen:

Löhne und Sozialleistungen

- Löhne, Gehälter, Sozialleistungen und andere Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben (z. B. bezahlte Krankheitstage, krankheitsbedingte Fehlzeiten oder Urlaubstage) werden von uns entsprechend der gesetzlichen Regelungen nach Ablauf jeder Lohnperiode direkt beglichen. Überstunden werden entsprechend der vereinbarten Regelungen (i.d.R. Arbeitsvertrag, ansonsten Arbeitszeitgesetz) vergütet.
- Eine Gehaltsabrechnung, die angemessene Informationen zur Überprüfung der Vergütung für die geleistete Arbeit für jede Lohnperiode enthält, wird für jede Lohnperiode erstellt und dem Mitarbeiter ausgehändigt.
- Für den Einsatz von befristeten oder externen Mitarbeitern gelten die entsprechenden gesetzlichen Regelungen und Vorschriften.

Arbeitszeit

- Wir tragen dafür Sorge, dass die geltenden Arbeitszeitregelungen eingehalten werden. Dazu gehört, dass die tatsächliche Arbeitszeit der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit entspricht. Alle darüber hinaus geleisteten Überstunden werden vom Mitarbeiter auf freiwilliger Basis geleistet und sollten eine Arbeitswoche von maximal 48 Stunden (in Ausnahmesituationen maximal 60 Stunden) nicht überschreiten.
- Außerdem stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeiter alle sieben Tage mindestens einen freien Tag haben und die Gesetze und Verordnungen zur Höchstarbeitszeit und zur Urlaubszeit eingehalten werden.

Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit

- Wir respektieren das Recht auf Meinungsfreiheit und Kollektivverhandlungen unserer Mitarbeiter sowie das Recht, Interessensgruppen zu bilden. Wir räumen unseren Mitarbeitern auf Basis der nationalen Gesetzgebung das Recht ein, ihre Interessen wahrzunehmen. Falls anwendbar, zählt hierzu auch die Tarifautonomie. Einem Mitarbeiter dürfen durch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft keine Nachteile entstehen.

RICHTLINIE ZUR ETHIK IM GESCHÄFTSVERHALTEN DER ELEKTROSIL GMBH FORTSETZUNG

Arbeitsschutz

- Der Schutz unserer Mitarbeiter steht für uns an erster Stelle. Aus diesem Grund haben wir umfangreiche Regelungen zum Arbeitsschutz aufgestellt, die regelmäßig geschult werden.
- Persönliche Schutzausrüstung wird von uns zur Verfügung gestellt und ist für jeden Mitarbeiter frei zugänglich. Allgemeine Schutzvorrichtungen wie Brandmelder und Notausgänge sowie Schutzvorrichtungen für Maschinen sind entsprechend der gesetzlichen Regelungen vorhanden. Notfall-Unterweisungen und –Übungen werden jährlich durchgeführt.
- Außerdem stellen wir sicher, dass alle notwendigen Genehmigungen und Lizenzen sowie Inspektions- und Testberichte vorhanden und auf dem neuesten Stand sind.

Jeder Beschäftigte bei Elektrosil ist zur Einhaltung obiger Richtlinie verpflichtet.

Verantwortlichkeiten für diese Richtlinie

- Gesamtverantwortlichkeit und Risikobeurteilung:
Hannes Collenburg, CEO, Hendrik Niemann, CEO
- Umsetzung getroffener Maßnahmen und Berichterstattung:
Abteilungsleiter
- Durchführung von Schulungen:
Abteilungsleiter, Geschäftsführung

Hamburg, den 1. Januar 2023



Hannes Collenburg
Geschäftsführender Gesellschafter



Hendrik Niemann
Geschäftsführender Gesellschafter