

PIERON

TECHNISCHE FEDERN | TECHNICAL SPRINGS



Verhaltenskodex für Geschäftspartner

Revision 05 - Juni 2024

Inhalt

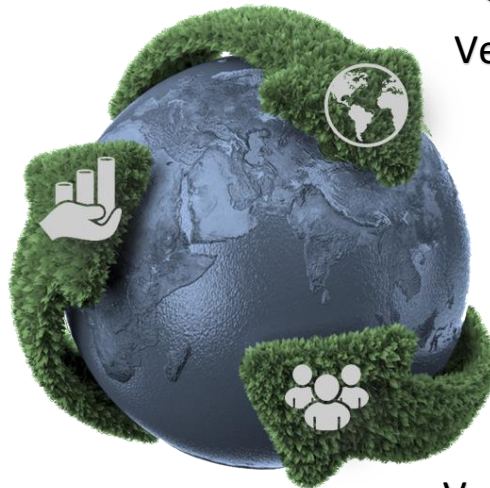
Vorwort.....	- 3 -
Ziel und Geltungsbereich	- 4 -
Einhaltung von Gesetzen	- 4 -
Soziale Verantwortung	- 5 -
I. Menschenrechte	- 5 -
II. Zwangsarbeit	- 5 -
III. Ethische Rekrutierung	- 5 -
IV. Kinderarbeit.....	- 5 -
V. Chancengleichheit	- 5 -
VI. Koalitionsfreiheit	- 5 -
VII. Vergütung, Arbeitszeit und Sozialleistungen	- 6 -
VIII. Arbeitsschutz und körperliche Unversehrtheit	- 6 -
IX. Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften.....	- 6 -
X. Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern.....	- 6 -
Ökologische Verantwortung	- 7 -
I. Umweltverantwortung und Ressourceneffizienz.....	- 7 -
II. Dekarbonisierung und Treibhausgasemissionen	- 7 -
III. Wasser.....	- 7 -
IV. Lärmemissionen	- 7 -
V. Tierschutz, Artenvielfalt, Landnutzung und Entwaldung	- 7 -
VI. Material- und Stoffkonformität, Abfallmanagement.....	- 7 -
Ökonomische Verantwortung	- 8 -
I. Transparenz und Offenlegung von Informationen.....	- 8 -
II. Geistiges Eigentum und Geschäftsgeheimnisse	- 8 -
III. Datenschutz und Informationssicherheit.....	- 8 -
IV. Einhaltung von Wettbewerbs- und Kartellrecht	- 8 -
V. Korruption und Interessenskonflikte	- 8 -
VI. Geldwäsche	- 8 -
VII. Einfuhr- und Ausfuhrbestimmungen.....	- 9 -
VIII. Plagiate.....	- 9 -
IX. Beschwerdewesen.....	- 9 -
Verstöße gegen den Verhaltenskodex.....	- 9 -
Kenntnisnahme und Einverständnis	- 9 -

Vorwort

Seit 1925 fertigt die Pieron GmbH technische Federn für nahezu alle Industriebereiche. Die Schwerpunkte liegen in der Automobil-, Elektro- und Sportartikel- sowie Möbelindustrie. Das Leistungsspektrum der Pieron GmbH erstreckt sich dabei über die „Entwicklung und Herstellung von technischen Federn, Winde-/ Stanz-Biegeerzeugnissen und Komponenten“.

Als zuverlässiger Partner in der Federnindustrie haben wir neben den entscheidenden Themen wie Qualität, technisches Know-how, Innovation und Flexibilität bei der Produktion auch stets die Themen Nachhaltigkeit und Zukunft im Blick. Daher bekennen wir uns im Rahmen unserer unternehmerischen Tätigkeiten zu unserer sozialen, ökologischen und ökonomischen Verantwortung.

Ökonomische
Verantwortung



Ökologische
Verantwortung

Soziale
Verantwortung

Im Hinblick auf eine gemeinsame Wertebasis erwarten wir dies auch von unseren Geschäftspartnern und wollen uns deshalb gemeinsam dieser Herausforderung stellen.

Dieser Verhaltenskodex für Geschäftspartner (im Folgenden „Verhaltenskodex“) stellt daher wichtige Standards heraus, die im Einklang mit den Unternehmenswerten von Pieron stehen und stellt für jeden Geschäftspartner die Erwartungen seitens Pieron als Grundlage für eine erfolgreiche und langfristige Zusammenarbeit dar.

In diesem Sinne: Lassen Sie uns gemeinsam etwas bewegen!

Bocholt, Juni 2024



Ziel und Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für sämtliche Lieferanten, Dienstleister und sonstigen Geschäftspartner (im Folgenden „Geschäftspartner“) der Pieron GmbH.

Die Erwartungen und Anforderungen sind weltweit gültig und umfassen dabei u. A. Themen wie Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung. Dabei orientieren sich diese an den Leitsätzen des UN Global Compact (UNGC), den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) oder den Prinzipien wie sie im Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) beschrieben sind.

Der Geschäftspartner erkennt die Standards in diesem Verhaltenskodex an und richtet seine unternehmerischen Aktivitäten an diesen aus.

Der Geschäftspartner ist vertraut mit den geschäftlichen Gepflogenheiten seiner Zulieferer und Untervertragnehmer und gibt die Erwartungen und Anforderungen an diese Parteien zur Einhaltung dieses Verhaltenskodex weiter, sei es unmittelbar oder über einen eigenen Verhaltenskodex.

Einhaltung von Gesetzen

Der Geschäftspartner hält sich an alle anwendbaren Gesetze, Regeln und Rechtsvorschriften in den Ländern, in denen er tätig ist und in die er liefert und wird ein System zur Überwachung der Einhaltung dieser Gesetze, Regeln und Rechtsvorschriften einrichten und pflegen.

Soziale Verantwortung

I. Menschenrechte

Der Geschäftspartner behandelt alle Menschen mit Respekt und Fairness und achtet die grundlegenden international anerkannten Menschenrechte, wie sie beispielsweise in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und in der Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der International Labor Organisation (ILO) der Vereinten Nationen verankert sind.

Es wird keine Form der Bedrohung, Gewalt oder Einschüchterungen gegen Menschenrechts- oder Umweltaktivisten durch den Geschäftspartner geduldet.

II. Zwangsarbeit

Menschenhandel und jede Form von moderner Sklaverei, also der erzwungenen oder unter Zwang geleisteten Arbeit, sind unzulässig. Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Geschäftspartner und seinen Mitarbeitern beruht auf einem entsprechend dokumentierten Vertrag, der die Rechte und Pflichten wahrheitsgemäß darlegt. So müssen Mitarbeiter stets die Freiheit haben das Arbeitsverhältnis nach eigenem Willen unter Einhaltung einer angemessenen Frist zu kündigen.

III. Ethische Rekrutierung

Für die Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses dürfen keine Einstellungsgebühren oder anderweitige Kosten erhoben werden. Darüber hinaus ist das Einbehalten von Ausweisdokumenten zur Einschränkung der Bewegungsfreiheit der Mitarbeiter verboten.

IV. Kinderarbeit

Kinderarbeit darf zu keinem Zeitpunkt eingesetzt werden. Dies gilt auch entlang der Lieferkette des Geschäftspartners. Die ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung sowie dem Verbot von Kinderarbeit sind einzuhalten.

Junge Arbeitskräfte gelten als besonders schutzbedürftig, so dass die Sicherheit und Gesundheit nicht durch die zu verrichtete Arbeit und der Umstände beeinträchtigt werden darf. Überstunden oder Nachtschichten sind nicht zulässig.

V. Chancengleichheit

Der Geschäftspartner hält ein Arbeitsumfeld aufrecht, in dem es keine Repressalien gibt und das frei ist von Diskriminierung, Belästigung und sonstigem ungebührlichen Verhalten aufgrund von Geschlecht, Alter, Hautfarbe, ethnischer oder nationaler Herkunft, Staatsangehörigkeit, religiösen Glaubensansichten, Sprache, körperlicher oder geistiger Behinderung, sexueller Orientierung oder anderen gesetzlich geschützten Merkmalen.

Entsprechend ist der Geschäftspartner angehalten eine integrative Kultur zur Sicherung dieser Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion zu entwickeln und zu fördern. Gleiches gilt für die Wahrung von Frauenrechten.

VI. Koalitionsfreiheit

Der Geschäftspartner beachtet und respektiert die gesetzlich garantierten Grundrechte der Mitarbeiter auf eine gewerkschaftliche Vereinigungs- und Tariffreiheit.

So muss ein offener Dialog zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitern bezüglich der Arbeitsbedingungen gewährleistet und eine daraus resultierende Benachteiligung ausgeschlossen sein.

VII. Vergütung, Arbeitszeit und Sozialleistungen

Der Geschäftspartner stellt eine angemessene Vergütung der Mitarbeiter sowie eine die Gleichbehandlung wahrende Entlohnung für die geleistete Arbeit sicher. Dies schließt selbstverständlich auch die tariflich und gesetzlich festgelegten maximalen Arbeitszeiten mit ein.

Mindestlohnvorschriften und Überstundenregelungen entsprechen den geltenden gesetzlichen Regelungen. So wird eine nachvollziehbare und existenzsichernde Lohnzahlung gewährleistet. Etwaige Abzüge aufgrund von Disziplinarmaßnahmen sind nicht zulässig.

Für die Beschäftigten muss der Zugang zu ausreichend dimensionierten und sauberen Sozialräumen /-einrichtungen sowie zu Toiletten gewährleistet sein.

VIII. Arbeitsschutz und körperliche Unversehrtheit

Der Geschäftspartner ist bestrebt, sichere Produkte herzustellen und Dienstleistungen zu erbringen und ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten, das der Unfallverhütung zuträglich ist und die Gesundheitsrisiken für seine Mitarbeiter minimiert. Dazu gehören ein konsequentes Notfall- und Risikomanagement.

Identifizierte Gefährdungen und die dazugehörigen vorbeugenden oder korrektiven Maßnahmen zur Risikominimierung müssen den Mitarbeitern informativer Weise nahegebracht werden.

Die Erste-Hilfe und Notfallversorgung muss jederzeit sichergestellt sein. Entsprechende Schutzausrüstung und Schutzkleidung wird zur Prävention von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen bereitgestellt.

Eine Beteiligung des Geschäftspartners an Entführungen, Tötungen oder die körperliche Unversehrtheit beeinflussende Mitwirkung (wie sexualisierte Gewalt, körperliche Strafen oder Verletzungen des humanitären Völkerrechts) muss kategorisch ausgeschlossen werden.

IX. Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften

Der Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften darf nur kontrolliert erfolgen und es muss gewährleistet sein, dass es beim Einsatz nicht zu Menschenrechts- und Körperverletzungen wie Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung führt.

X. Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern

Der Geschäftspartner achtet geltendes lokales, nationales, internationales und traditionelles Land-, Wasser- und Ressourcenrecht. Insbesondere die Rechte indigener Völker sollen in der gesamten Lieferkette im Einklang mit der „Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte indigener Völker“ geachtet und geschützt werden.

Um dies zu gewährleisten, dürfen keine schädlichen Bodenveränderungen, Wasserverschmutzungen oder Luftverunreinigungen verursacht werden, die den dort lebenden Menschen die Grundlage für ein gesundes Leben entzieht.

Des Weiteren gilt ein striktes Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung oder des widerrechtlichen Entzugs von Land, Wäldern und Gewässern.

Ökologische Verantwortung

I. Umweltverantwortung und Ressourceneffizienz

Der Geschäftspartner hält sich an anwendbare Umweltschutzgesetze und -vorschriften und setzt sich in größtmöglichem Umfang für den Umweltschutz ein.

Die effiziente Nutzung von Ressourcen wie Energie, Wasser und Rohstoffen ist ein dauerhaftes Ziel für den Geschäftspartner. Der Geschäftspartner soll im Rahmen seiner Möglichkeiten ein entsprechend nachhaltiges Ressourcenmanagement aufrechterhalten, um negative Umwelteinflüsse zu reduzieren. Hilfreich im Umgang mit diesem Thema, aber nicht zwingend (sofern nicht gesetzlich gefordert), kann hier die Etablierung eines zertifizierten Managementsystems nach ISO 14001 oder EMAS sein.

II. Dekarbonisierung und Treibhausgasemissionen

Für die Reduzierung von umwelt- und gesundheitsgefährdenden Luftemissionen, wie Treibhausgasemissionen, muss der Geschäftspartner entsprechende Maßnahmen ergreifen.

Der Geschäftspartner soll auf Anfrage Informationen über den Gesamtenergieverbrauch und den CO₂-Ausstoß (Scope 1, 2 und 3) geben können. Hier spielt der Einsatz erneuerbarer Energien eine große Rolle und soll verstärkt und ausgebaut werden.

III. Wasser

Der Schutz von Luft- und Wasserqualität stellt ebenfalls ein zu erreichendes Ziel dar. Der Wasserverbrauch soll soweit wie möglich effizient genutzt und reduziert werden. Dies kann beispielsweise durch Wiederaufbereitung zum Erhalt der Wasserqualität erfolgen.

IV. Lärmemissionen

Der Geschäftspartner ergreift geeignete Maßnahmen, um schädliche Lärmemissionen, die die Umwelt gefährden, zu minimieren.

V. Tierschutz, Artenvielfalt, Landnutzung und Entwaldung

Durch die unternehmerischen Tätigkeiten darf das Tierwohl, beispielsweise durch Tierversuche (sofern nicht gesetzlich gefordert) nicht negativ beeinträchtigt werden.

Der Schutz von natürlichen Ökosystemen wird vom Geschäftspartner erwartet, so dass nicht zu Veränderung, Entwaldung sowie Schädigung natürlicher Wälder und Ländereien und damit zu einem negativen Einfluss auf die Biodiversität und Bodenqualität beigetragen wird.

VI. Material- und Stoffkonformität, Abfallmanagement

Der Geschäftspartner ist, sofern anwendbar, aufgefordert sich an geltende Bestimmungen bezüglich der Material- und Stoffkonformität (bspw. Reach, RoHS, Conflict Minerals) zu halten und gegebenenfalls im Sinne eines verantwortungsbewussten Chemikalienmanagements Auskünfte dazu geben zu können. Die in diesem Verhaltenskodex aufgeführten Punkte sollen ebenfalls für eine verantwortungsvolle Beschaffung von Materialien herangezogen werden.

Es wird erwartet, dass Maßnahmen ergriffen werden, um die Vermeidung von Abfällen, die Wiederverwendung von Ressourcen und Recycling sowie eine sichere und umweltfreundliche Entsorgung von Restmüll, Chemikalien und Abwässern zu realisieren.

Ökonomische Verantwortung

I. Transparenz und Offenlegung von Informationen

Der Geschäftspartner soll auf Anfrage offen und transparent Auskunft zu den in diesem Verhaltenskodex aufgeführten Punkten geben um mögliche Nachhaltigkeitsrisiken identifizieren und minimieren zu können.

Dem Geschäftspartner obliegt eine finanzielle Verantwortung und damit die Verpflichtung von genauen finanziellen Aufzeichnungen zur Rechenschaft gegenüber Behörden und Ämtern, so dass Pieron darauf vertrauen kann einen verlässlichen Geschäftspartner zu haben.

II. Geistiges Eigentum und Geschäftsgeheimnisse

Der Geschäftspartner ist verpflichtet alle nicht offen zugänglichen Informationen (kaufmännische und technische Einzelheiten, die ihm durch die geschäftliche Verbindung zu Pieron zur Kenntnis gelangen) als Geschäftsgeheimnis und damit als vertrauliche Information zu behandeln. Gegebenenfalls wird eine gesonderte Geheimhaltungsvereinbarung zum Schutz des Rechtes am geistigen Eigentum abgeschlossen.

III. Datenschutz und Informationssicherheit

Vom Geschäftspartner wird erwartet, dass er sich an die anwendbaren Datenschutzgesetze hält und schützenswerte Daten sachgerecht und zweckgerichtet verarbeitet.

Um die Schutzziele Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität sicherzustellen soll ein adäquates System zur Informationssicherheit etabliert sein oder werden.

IV. Einhaltung von Wettbewerbs- und Kartellrecht

Der Geschäftspartner gewährleistet im Sinne des fairen Wettbewerbs, dass seine Geschäftspraktiken mit dem geltenden Kartellrecht und anderen Gesetzen und Vorschriften vereinbar sind, die sich z. B. mit Monopolen, unlauterem Wettbewerb, Handels- und Wettbewerbsbeschränkungen sowie Beziehungen zu Wettbewerbern und Kunden befassen. Der Geschäftspartner trifft keine Vereinbarung mit Wettbewerbern und betätigt sich in keiner anderen Weise, die den Wettbewerb in unfairer Weise beeinträchtigen könnte. Dazu gehören u. a. Preisabsprachen und die Aufteilung von Märkten.

V. Korruption und Interessenskonflikte

Der Geschäftspartner hält sich an die anwendbaren Anti-Korruptionsgesetze und -vorschriften, einschließlich solcher, die die Bestechung von Amtsträgern zum Inhalt haben.

Jegliche Form von Korruption, Bestechung, Diebstahl, Veruntreuung oder Erpressung wird vom Geschäftspartner abgelehnt, noch toleriert er illegale Zahlungen, insbesondere Zahlungen oder sonstige Vorteile an eine Einzelperson, ein Unternehmen oder einen Amtsträger mit dem Ziel, Einfluss auf Entscheidungsprozesse zu nehmen, unabhängig davon, ob damit gegen geltende Gesetze verstoßen wird oder nicht.

Der Geschäftspartner bietet, gewährt, fordert oder nimmt unter keinen Umständen Bestechungsgelder, illegale Zahlungen, Schmiergelder, Kickback-Zahlungen, Anreize, Geschenke, Unterhaltungen, Gefälligkeiten oder sonstige Vorteile oder Zuwendungen von Wert für die Realisierung von Geschäftsmöglichkeiten oder in irgendeinem Zusammenhang mit den Geschäftsaktivitäten von Pieron an. Dabei sollen bei Mitarbeitern und Geschäftspartnern Interessenskonflikte, die nicht im Einklang mit diesem Verhaltenskodex stehen, vermieden werden.

VI. Geldwäsche

Der Geschäftspartner stellt im Rahmen ihres Geschäftsbetriebes sicher, dass die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen gegen Geldwäsche eingehalten werden.

VII. Einfuhr- und Ausfuhrbestimmungen

Der Geschäftspartner hält sich an alle anwendbaren Import- und Exportkontrollgesetze, insbesondere alle Wirtschaftssanktionen, Embargos und anderen Gesetze, Vorschriften, Regierungsverordnungen und Richtlinien zur Regelung der Beförderung oder des Versands von Waren und Technologie.

VIII. Plagiate

Um die Gefahr der Einschleppung von Plagiaten oder gefälschten Materialien zu minimieren, ist der Geschäftspartner angehalten entsprechend angemessene Maßnahmen der Identifizierung zu etablieren.

IX. Beschwerdewesen

Der Geschäftspartner hat sicherzustellen, dass jede Form von Beschwerde oder Whistleblowing von Mitarbeitern vertrauensvoll adressiert werden kann. Dabei ist darauf zu achten, dass die vorgebrachten Themen ebenfalls vertrauensvoll behandelt werden, ohne dass negative Auswirkungen in Form von Vergeltung aufgrund der Beschwerde zu befürchten ist. Gleiches gilt für die Lieferkette des Geschäftspartners.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex

Der Geschäftspartner wird dazu aufgefordert, Verstöße gegen den Verhaltenskodex bei Pieron zu melden. Die Kontaktdaten sind auf der Website von Pieron (www.pieron.de) zu finden. Es wird ein entsprechender Dialog zwischen Pieron und dem Geschäftspartner gestartet um die Anforderungen und Erwartungen gemäß diesem Verhaltenskodex wieder einzuhalten.

Bei Nicht-Befolgung eingeleiteter Abstellmaßnahmen oder wiederholter Zuwiderhandlung des Geschäftspartners gegen diesen Verhaltenskodex behält sich Pieron das Recht vor, die Geschäftsbeziehung unter Beachtung der anwendbaren Gesetze zu beenden.

Kenntnisnahme und Einverständnis

Mit der unten geleisteten Unterschrift bestätigt der Geschäftspartner, dass er diesen Verhaltenskodex erhalten und verstanden hat sowie sich zur Einhaltung dessen bekennt.

Unternehmensbezeichnung

Adresse

Name & Funktion

Ort, Datum

Unterschrift & Stempel