



STOCKO DIVISION CODE OF CONDUCT

VERHALTENSKODEX



HOME APPLIANCE



HVAC



AUTOMOTIVE



INDUSTRY

PRÄAMBEL

Diesem Code of Conduct liegt ein gemeinsames Grundverständnis gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung im Sinne der nachfolgenden Leitlinien zugrunde. Die Einhaltung der folgenden Verhaltensstandards haben für uns höchste Priorität.

Wir übernehmen als Traditionsunternehmen mit Hauptsitz in Wuppertal im Rahmen unserer jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume Verantwortung, indem wir die Folgen unserer unternehmerischen Entscheidungen und Handlungen in rechtlicher, ökonomischer, technologischer wie auch in sozialer und ökologischer Hinsicht berücksichtigen. Wir erwarten, dass dieses Selbstverständnis von allen unseren Mitarbeitenden und Geschäftspartnern gelebt wird. So tragen wir zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung der Länder bei, in denen wir tätig sind.

Unser Handeln steht im Einklang mit den einschlägigen gesetzlichen Regelungen. Wir orientieren uns an ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität und Rechtschaffenheit sowie am Respekt vor der Würde des Menschen, wie sie in den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen niedergelegt sind.

Dieser Code of Conduct legt die Grundprinzipien unseres Handelns fest, deren Beachtung wir von unseren Mitarbeitenden und Geschäftspartnern weltweit aktiv einfordern. Die Inhalte gelten in allen Niederlassungen und Geschäftseinheiten unseres Unternehmens. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir das gleiche Grundverständnis, um auch in Zukunft die Entwicklung unserer Produkte nachhaltig und erfolgreich zu gestalten. Rechte zugunsten Dritter sollen damit ausdrücklich nicht begründet werden.

**DIESER CODE OF CONDUCT LEGT DIE
GRUNDPRINZIPIEN UNSERES HANDELNS FEST!**



STOCKO DIVISON¹
CODE OF CONDUCT²
Inhalt

Seite

PRÄAMBEL.....2

1. Menschenrechtsstrategie5

1.1. Einhaltung der Menschenrechte5

1.1.1. Verbot von Kinderarbeit5

1.1.2. Verbot von Zwangsarbeit5

1.1.3. Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen5

1.1.4. Förderung von Vielfalt und Diversität, Chancengleichheit5

1.1.5. Soziale Nachhaltigkeit.....6

1.1.6. Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften6

1.2. Risikomanagement6

2. Einhaltung der Gesetze7

3. Integrität und Compliance.....7

3.1. Korruption7

3.2. Fairer Wettbewerb7

3.3. Geldwäscheprävention.....7

3.4. Finanzielle Verantwortung sowie Offenlegung von Informationen.....7

3.5. Schutz vor Informationen und geistigem Eigentum7

3.6. Datenschutz8

3.7. Exportkontrolle8

3.8. Vermeidung von Interessenkonflikten8

4. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.....9

5. Vergütung und Arbeitszeiten9

6. Qualitätsmanagement9

7. Umwelt, Energie und Klimaschutz10

7.1. Behandlung und Ableitung von Abwasser.....10

7.2. Umgang mit Emissionen10

7.3. Abfall und gefährliche Stoffe.....10

7.4. Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen11

7.5. Energieverbrauch/-effizienz11

7.6. Land- Wald- und Wasserrechte sowie Zwangsräumung11

8. Umgang mit Konfliktmineralien.....11

9. Lieferkette11

10. Umsetzung und Durchsetzung.....12

10.1. Kommunikation12

10.2. Hinweise auf Verstöße11

¹Die STOCKO Division umfasst die STOCKO CONTACT GmbH & Co. KG und ihre verbundenen Unternehmen.

²Code of Conduct = Verhaltenskodex; erfüllt die Anforderungen an die Grundsatzserklärung nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG).

Änderungen vorbehalten.



CODE OF CONDUCT

der STOCKO Contact



MENSCHENRECHTE

1. Menschenrechtsstrategie

1.1. Einhaltung der Menschenrechte

Wir achten und unterstützen die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte und

- respektieren die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen;
- schützen und gewähren das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung;
- dulden keine inakzeptable Behandlung von Mitarbeitenden, wie etwa physische und psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung und Diskriminierung;
- achten die Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern.

Das bedeutet für uns, dass wir insbesondere folgende Standards innerhalb unserer Menschenrechtsstrategie wahren:

1.1.1. Verbot von Kinderarbeit

Wir tolerieren keine Kinderarbeit³. Wir stellen keine Mitarbeitenden ein, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können und lassen uns Altersnachweise vorlegen. In Ländern, die gemäß der ILO-Konvention Nr. 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, kann das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden. Wir stellen keine Mitarbeitenden für gefährliche Arbeiten ein, die nach der ILO-Konvention Nr. 182 nicht ein Mindestalter von 18 Jahren vorweisen können.

1.1.2. Verbot von Zwangsarbeit

Zwangsarbeit, moderne Sklavenarbeit oder vergleichbare freiheitsberaubende Maßnahmen sind verboten⁴. Jede Arbeit muss freiwillig sein und es muss die Möglichkeit bestehen, das Beschäftigungsverhältnis beenden zu können.

1.1.3. Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Wir respektieren das Recht der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit, sowie das Recht auf Verhandlungsfreiheit und Kollektivverträgen⁵ soweit dies in dem jeweiligen Land, in dem wir tätig sind, rechtlich zulässig und möglich ist. Wenn dies nicht zulässig ist, suchen wir für unsere Mitarbeitenden sachgerechte Kompromisse.

1.1.4. Förderung von Vielfalt und Diversität, Chancengleichheit

Wir fördern Chancengleichheit und tolerieren keine Diskriminierung⁶. Wir behandeln alle Menschen gleich, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität und Orientierung, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit, Weltanschauung oder weiterer personenbezogener Merkmale. Dieser Grundsatz gilt ebenso bei allen Entscheidungen im Personalbereich wie bei der Einstellung, bei welcher stets nach dem Grundsatz der ethischen Rekrutierung gehandelt wird, wie bei der Beförderung, Vergütung, Zusatzleistungen, Weiterbildungen und bei Disziplinarmaßnahmen. Bezüglich unserer Mitarbeitenden legen wir einen besonderen Fokus auf Diversität, die Achtung der Frauenrechte und Inklusion.

Wir sind der Überzeugung, dass wir unsere Leistung und Innovationskraft steigern, wenn alle Mitarbeitenden diese Vielfalt begrüßen und ihre individuellen Erfahrungen, Perspektiven, Talente und Stärken einbringen. Daher bieten wir in diesem Sinne ein Arbeitsumfeld, in dem Vielfalt geschätzt wird und jede und jeder Einzelne die Möglichkeit hat, sich im Rahmen seiner Fähigkeiten und Interessen weiterzuentwickeln. Benachteiligung, Diskriminierung, Mobbing werden ausdrücklich nicht toleriert. Gewalt in jeglicher Form, sexuelle Belästigung, insbesondere Tätlichkeiten am Arbeitsplatz – einschließlich Bedrohung und Einschüchterung – sind ausdrücklich verboten.

³ ILO-Konvention Nr. 79, 138, 142 und 182

⁴ ILO-Konvention Nr. 29 und 105

⁵ ILO-Konvention Nr. 87, 135 und 154

⁶ ILO-Konvention Nr. 111

MENSCHENRECHTE

1.1.5. Soziale Nachhaltigkeit

Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung, engagieren uns für soziale und humanitäre Belange und fördern Kultur, Bildung und Sport.

Wir fördern darüber hinaus die (Weiter-) Bildung unserer Mitarbeitenden. Das bedeutet, dass sich unser Unternehmen in Zeiten eines sich rapide verändernden Arbeitsmarktes – und sich damit ebenso verändernder Anforderungen – ein aktives und faires Bildungs- und Skills-Management als Ziel gesetzt hat. Wir finden, dass Qualifizierungsangebote das wirksamste Mittel sind, um die Belegschaft diskriminierungsfrei und vollständig dabei zu unterstützen, das eigene Tätigkeitsprofil zu schärfen und diese langfristig in Beschäftigung zu halten.

1.1.6. Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften

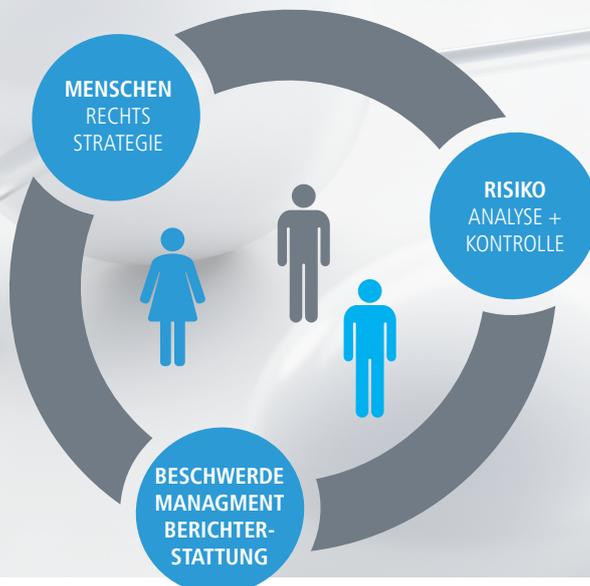
Die Beauftragung oder Nutzung von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften ist zu unterlassen, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle seitens des Geschäftspartners bei dem Einsatz der Sicherheitskräfte das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung missachtet wird, Leib oder Leben verletzt werden oder die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigt werden.

1.2. Risikomanagement

Menschenrechte stehen im Fokus unserer Geschäftsstrategie. Daher verfügen wir über ein unternehmensweites Risikobewusstsein, welches Anforderungen aus international anerkannten Standards sowie dieses Code of Conducts einbezieht und an geltende Gesetze und Vorschriften angepasst ist. Durch ein entsprechendes Risikomanagement kommen wir unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nach und berücksichtigen dabei nicht nur die Interessen unserer Mitarbeitenden, sondern auch solchen weiteren Personen, die durch unser wirtschaftliches Handeln in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können.

Wir prüfen risikobasiert und systematisch, ob und wie bei uns und in unseren Lieferketten Menschenrechte eingehalten werden, und führen eine Vielzahl von Maßnahmen ein, um weltweit negativen Auswirkungen auf Menschenrechte innerhalb unserer Geschäftstätigkeit vorzubeugen, diese soweit möglich zu beenden oder zu minimieren.

Wir leben den risikobasierten Ansatz der ISO 9001 sowie der IATF 16949: Prozesse im Unternehmen werden risikobasiert betrachtet und ausgewertet. Bei akut auftretenden Risiken werden „ad hoc“ Risikoanalysen durchgeführt, um Gefahren zu vermeiden oder bereits eingetretene Schäden zu minimieren. Hierbei geht es vor allem darum, die Auswirkungen unternehmerischer Unsicherheiten, auch branchenspezifisch, zu identifizieren und die Risiken als Grundlage zur Planung zu bestimmen.



KREISLAUF ZUR WAHRUNG DER MENSCHENRECHTE

GESETZE UND COMPLIANCE

2. Einhaltung der Gesetze

Die Einhaltung der geltenden Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder, in denen wir tätig sind, ist für uns selbstverständlich. Falls die lokalen Gesetze und Vorschriften weniger restriktiv sind, orientiert sich unser Handeln an den Grundsätzen dieses Code of Conduct. In Fällen, in denen ein direkter Widerspruch zwischen zwingendem lokalem Recht und den in diesem Code of Conduct enthaltenen Grundsätzen besteht, hat das lokale Recht Vorrang; jedoch sind wir bestrebt, die Inhalte des vorliegenden Code of Conduct einzuhalten.

3. Integrität und Compliance

Wir haben geeignete Compliance⁷-Maßnahmen ergriffen, sodass folgende Themen angemessen beachtet werden:

3.1. Korruption

Wir dulden weder Korruption, Bestechung noch Erpressung. Zuwendungen, die mit der Absicht verbunden sind oder den Anschein erwecken könnten, geschäftliche Entscheidungen zu beeinflussen oder sich einen sonstigen unzulässigen Vorteil zu verschaffen, werden in unseren Geschäftsbeziehungen weder versprochen, angeboten, gewährt, gefordert oder angenommen noch lassen wir uns diese versprechen. Ein besonders strenger Maßstab ist im Umgang mit Personen, für die besondere straf- und haftungsrechtliche Regelungen gelten (z.B. Amtsträger), anzuwenden.

3.2. Fairer Wettbewerb

Wir handeln in Übereinstimmung mit dem nationalen und internationalen Wettbewerbs- und Kartellrecht und beteiligen uns nicht an Preisabsprachen, Aufteilungen von Märkten oder Kunden-, Markt- sowie Angebotsabsprachen.

3.3. Geldwäscheprävention

Wir kommen unseren gesetzlichen Pflichten zur Geldwäscheprävention nach und beteiligen uns nicht an Transaktionen, die der Verschleierung beziehungsweise Integration von kriminellen oder illegal erworbenen Vermögenswerten dienen.

3.4. Finanzielle Verantwortung sowie Offenlegung von Informationen

Wir beachten geltende Vorschriften und sind uns unserer finanziellen Verantwortung (genaue Aufzeichnung) bewusst. Alle Geschäftsabläufe werden transparent durchgeführt und in den Geschäftsbüchern und Unterlagen korrekt wiedergespiegelt.

3.5. Schutz vor 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. Wir beachten die jeweils geltenden Gesetze zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen und behandeln vertrauliche Informationen unserer Geschäftspartner entsprechend. Das Verwenden, Weiterverarbeiten oder in den Verkehr bringen von Plagiaten wird nicht gebilligt. Zur Sicherstellung der Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationen ist ein Informationssicherheitsmanagementsystem nach ISO 27001 eingerichtet und unterliegt einer fortlaufenden Verbesserung.

⁷ Compliance steht für die Beachtung gesetzlicher Vorgaben, regulatorischer Standards, freiwilliger Selbstverpflichtungen und interner Richtlinien.

GESETZE UND COMPLIANCE

3.6. Datenschutz

Wir verarbeiten, speichern und schützen personenbezogene Daten unter Beachtung der gesetzlichen und vertraglichen Regelungen. So werden personenbezogene Daten vertraulich, nur für rechtmäßige, zuvor festgelegte Zwecke und in transparenter Weise erhoben. Wir verarbeiten personenbezogene Daten nur, wenn sie mit angemessenen technischen und organisatorischen Maßnahmen gegen Verlust, Veränderung und unerlaubte Verwendung oder Offenlegung geschützt sind.

3.7. Exportkontrolle

Wir verpflichten uns, die für die Exportkontrolle einschlägigen Rechtsnormen – insbesondere Genehmigungserfordernisse, Ausfuhr- und Unterstützungsverbote, Wirtschaftssanktionen – im Rahmen der Verbringung und Ausfuhr unserer Güter einzuhalten.

Wir nehmen von Transaktionen Abstand, welche durch nationale oder internationale Exportkontrollbestimmungen als unzulässig eingestuft sind. Bevor wir eine Geschäftsbeziehung mit einem neuen Geschäftspartner eingehen, prüfen wir, ob ein Eintrag in nationalen oder internationalen Sanktionslisten vorliegt. Vor dem Export von Waren, von Software oder Technologie, physisch oder elektronisch, ist sicherzustellen, dass das betreffende Produkt keiner Beschränkung unterliegt und keine Exportgenehmigung der Behörden erforderlich ist. Manche Bestimmungsorte unterliegen umfassenden Außenhandelsbeschränkungen, namentlich Embargos oder Sanktionen, und erfordern zusätzliche Kontrollen vor jedem weiteren Vorgehen.

3.8. Vermeidung von Interessenkonflikten

Wir vermeiden intern und extern Interessenkonflikte, die Geschäftsbeziehungen illegitim beeinflussen könnten. Wenn das nicht gelingt, legen wir diese Konflikte offen. Ein Interessenkonflikt liegt insbesondere vor, wenn persönliche Interessen oder Aktivitäten im Widerspruch zu den Interessen des Unternehmens stehen oder die geschäftlichen Tätigkeiten dieses beeinflussen können. Wir vermeiden Situationen, in denen die persönlichen Interessen mit jenen des Unternehmens in Konflikt geraten oder es den Anschein (perception matters) macht, dass dies der Fall ist. Wir sollten uns an keinen Entscheidungen beteiligen, welche unsere eigenen Interessen mit jenen der des Unternehmens in Konflikt geraten lassen könnten (Loyalitätskonflikt). Wir wenden geeignete Präventionsmaßnahmen an, um das Risiko der Beeinflussung auf Grund von persönlichen Beweggründen zu vermeiden.

**WIR VERMEIDEN INTERN UND EXTERN
INTERESSENKONFLIKTE**



ARBEITSBEDINGUNGEN

4. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz



Die Qualität der Arbeitsbedingungen stellt bei STOCKO eine Grundvoraussetzung für den hohen Anspruch an fehlerfreie Leistung dar. Neben Faktoren wie der räumlichen Gestaltung und Lage, der fachlichen Befähigung und dem Image, wird Personal als ein Schlüsselfaktor der Wirtschaftlichkeit angesehen. Das Ziel unseres modernen Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist es, die Gesundheit und Motivation der Mitarbeiter als wichtige Ressource für den Unternehmenserfolg zu sichern, zu fördern und dauerhaft zu erhalten.

Wir wahren die Gesundheit unserer Mitarbeitenden, indem wir geeignete Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmaßnahmen ergreifen (z.B. die Implementierung eines betrieblichen Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagementsystems), die folgende Themen angemessen abdecken:

- Einhaltung der geltenden Gesetze und Orientierung an internationalen Standards in Bezug auf Gesundheit und Arbeitssicherheit⁸;
- geeignete Arbeitsplatzgestaltung, Sicherheitsvorschriften und Bereitstellung von geeigneter persönlicher Schutzausrüstung;
- Implementierung von präventiven Kontrollen, Notfallmaßnahmen, einem Unfallmeldesystem und weiteren geeigneten Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung;
- Ermöglichung des Zugangs zu Trinkwasser in ausreichender Menge sowie den Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen für Mitarbeitende

Wir stellen sicher, dass alle unsere Mitarbeitenden entsprechend unterwiesen sind und diese Unterweisung in regelmäßigen Abständen wiederholt wird. Besonders schutzbedürftige Gruppen (z.B. Jugendliche oder Schwangere) genießen bei uns erhöhten Schutz und Aufmerksamkeit.

5. Vergütung und Arbeitszeiten

Die Vergütung richtet sich nach den geltenden Gesetzen sowie gegebenenfalls bestehenden, verbindlichen Tarifverträgen und wird durch die jeweils relevanten, nationalen Mindestlohngesetze und Sozialleistungen ergänzt. Die Mitarbeitenden werden klar, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert.

Wir halten die geltenden Gesetze und (internationalen) Arbeitsnormen⁹ hinsichtlich der höchstzulässigen Arbeitszeit ein und stellen sicher, dass

- die Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, die jeweiligen gesetzlich zulässigen Höchstgrenzen nicht überschreitet;
- die Wochenarbeitszeit, einschließlich Überstunden, auch in Ausnahmefällen nicht mehr als 60 Stunden beträgt, sofern solche Bestimmungen fehlen;
- die Beschäftigten mindestens einen ganzen Tag pro Kalenderwoche frei haben.

6. Qualitätsmanagement

Wir haben einen hohen Anspruch an unsere Produkte, die unter strenger Anwendung unseres Qualitätsmanagementsystems (ISO 9001 und IATF 16949) entwickelt und hergestellt werden. Vom ersten Kontakt an wollen wir unsere Kunden in sicheren Händen wissen und halten dieses Prinzip auch während der Planungs- und Entwicklungsphase aufrecht. Im Rahmen unseres Qualitätsmanagements beobachten und überprüfen wir stets die Qualität und stellen sicher, dass unsere Produkte den geltenden Gesetzen, Vorschriften und Richtlinien entsprechen, und dass alle Mitarbeitenden diese einhalten.

Unser gemeinsames Ziel ist es, im technischen, logistischen und administrativen Bereich fehlerfrei zu arbeiten und im Ergebnis die Kundenzufriedenheit sicherzustellen.

⁸ Vgl. ILO Arbeits- und Sozialstandards (wcms_107727.pdf (ilo.org)); Richtlinie ILO zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz; die SA8000 Social Accountability oder die ISO 45001 Arbeitsschutzmanagementsystem etc.

⁹ ILO-Konvention Nr. 1 (Hours of Work (Industry) Convention), 1919)





7. Umwelt, Energie und Klimaschutz

Wir übernehmen ökologische Verantwortung, indem wir uns verpflichten, nach den ISO 14001 und ISO 50001 Standards zu handeln. Zudem arbeiten wir tatkräftig daran, die Klimaschutzziele des European Green Deals zu fördern und unseren Beitrag hierfür zu leisten. Jährliche Audits überwachen hierbei die Vorgaben und zeigen Verbesserungspotenziale auf, die anschließend auf Machbarkeit geprüft und dementsprechend umgesetzt werden. Um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und unsere Aktivitäten für den Umwelt- und Klimaschutz kontinuierlich zu verbessern, sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden in Bezug auf diese Themen. Wir haben geeignete Umweltschutzmaßnahmen ergriffen (z.B. die Implementierung eines betrieblichen Umweltschutzmanagementsystems), die folgende Themen angemessen abdecken:

7.1. Behandlung und Ableitung von Abwasser

Wir verpflichten uns, ein Konzept für die nachhaltige Bewirtschaftung natürlicher Ressourcen sowie zur Abwassermeidung zu verfolgen. Wir halten uns an die rechtlichen Verpflichtungen in Bezug auf den Umgang mit Abwasser aus Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen. Darüber hinaus verpflichten wir uns im Sinne einer nachhaltigen Bewirtschaftung Maßnahmen einzuführen, um die Erzeugung von Abwasser zu reduzieren.

7.2. Umgang mit Emissionen

Wir typisieren allgemeine Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) sowie Treibhausgasemissionen vor ihrer Freisetzung, bewachen und überprüfen diese routinemäßig. Ein wirksames Mittel zur Steuerung und Reduzierung unserer Treibhausgasbelastung ist die jährlich zu erstellende Treibhausgasbilanz und die entsprechend implementierten Reduzierungsinitiativen. Unser stetiger Anspruch ist es, wirtschaftliche Lösungen zu finden, um jegliche Emissionen zu minimieren.

7.3. Abfall und gefährliche Stoffe

Nach einer systematischen Herangehensweise wird Festabfall ermittelt, gehandhabt, reduziert und verantwortungsvoll entsorgt oder recycelt. Die Verbote der Ausfuhr gefährlicher Abfälle gemäß dem Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 in der aktuellen Fassung werden von uns stets beachtet. Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, werden ermittelt und so gehandhabt, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung absolute Sicherheit gewährleistet ist. Quecksilber wird lediglich im Einklang mit den Verboten des Übereinkommens von Minimata vom 10. Oktober 2013 verwendet sowie persistente organische Schadstoffe nur im Einklang mit dem Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 in der aktuellen Fassung.

WIR ÜBERNEHMEN ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG

UMWELTSCHUTZ

7.4. Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen

Unser oberstes Ziel ist es, den Einsatz und Verbrauch von Ressourcen während der gesamten Produktion und die Erzeugung von Abfall jeder Art, einschließlich Wasser und Energie, zu reduzieren beziehungsweise zu vermeiden. Entweder geschieht dies direkt am Entstehungsort oder durch Verfahren und Maßnahmen, beispielsweise durch die Änderung der Produktions- und Wartungsprozesse oder von Abläufen im Unternehmen, durch die Verwendung alternativer Materialien, durch Einsparungen, durch Recycling oder mithilfe der Wiederverwendung von Materialien.

7.5. Energieverbrauch/-effizienz

Wir überwachen und dokumentieren unseren Energieverbrauch. Unser Ziel ist es, stetig wirtschaftliche Lösungen zu finden, um den Energieverbrauch zu minimieren und damit unsere Energieeffizienz zu verbessern.

7.6. Land- Wald- und Wasserrechte sowie Zwangsräumung

Wir achten das Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und das Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, Wäldern und Gewässern beim Erwerb, der Bebauung oder anderweitiger Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern. Als Grundlage sind die geltenden Land-, Wald- und Wasserrechte anzusehen.

8. Umgang mit Konfliktmineralien

Wir ergreifen gemäß unserer Sorgfaltspflicht Maßnahmen, um in unseren Produkten die Verwendung von Konfliktmineralien (Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erze und Gold sowie Cobalt und MICA) zu vermeiden, um gesetzeskonform zu handeln und in der Folge Menschenrechtsverletzungen, Korruption und Finanzierung von bewaffneten Gruppen oder Ähnlichem vorzubeugen.

Wir unterstützen ausdrücklich alle Vorschriften zur Unterbindung des illegalen Handels mit Konfliktmineralien aus der Demokratischen Republik Kongo und der angrenzenden Krisengebiete. Dafür fordern wir unsere Lieferanten regelmäßig und bei Bekanntwerden von Abweichungen auf, ihre Lieferketten zu überprüfen und Schmelzen und Raffinerien ohne angemessene, auditierte Sorgfaltsprozesse zu meiden.

**WIR ERWARTEN VON UNSEREN
LIEFERANTEN DIE GRUNDSÄTZE DIESES
CODE OF CONDUCT EINZUHALTEN**



9. Lieferkette

Wir erwarten von unseren Lieferanten die Grundsätze dieses Code of Conduct beziehungsweise gleichwertige Verhaltenskodizes anzuwenden und die gesetzlichen Bestimmungen (v.a. des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes) einzuhalten. Zudem bestärken wir sie, die Inhalte dieses Code of Conduct auch in ihren Lieferketten durchzusetzen.

Wir behalten uns vor, die Anwendung dieses Code of Conduct bei unseren Lieferanten systematisch sowie anlassbezogen zu prüfen. Dies kann z.B. in Form von Fragebögen, Bewertungen oder angekündigten Audits erfolgen. Falls im Anschluss 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. Erforderlichenfalls, sofern sich Gegenmaßnahmen im Einzelfall als aussichtslos erweisen, wird die Zusammenarbeit beendet.

10. Umsetzung und Durchsetzung

Wir unternehmen geeignete und zumutbare Anstrengungen, die in diesem Code of Conduct beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen, zu dokumentieren und anzuwenden. Wir verlangen von unseren Führungskräften sich ausdrücklich zum Inhalt dieses Code of Conduct zu bekennen.

Alle Mitarbeitenden werden zu den Inhalten des Code of Conduct sensibilisiert und bedarfsgerecht zu relevanten Themen geschult. Verstöße gegen den Code of Conduct werden nicht geduldet und können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

Um unsere Geschäftspartner bei der Einhaltung der Anforderungen zu unterstützen, bieten wir auf Anfrage gezielte Informationen und Schulungen an.

10.1. Kommunikation

Wir kommunizieren offen und dialogorientiert über die Anforderungen dieses Code of Conduct und dessen Umsetzung gegenüber Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und anderen Interessengruppen.

10.2. Hinweise auf Verstöße

Die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften entspricht unseren Werten. Um dies zu unterstützen, bieten wir unseren Mitarbeitenden oder jenen, die mit uns zusammenarbeiten an, ihre Bedenken über die Nichteinhaltung bestehender Gesetze und Vorschriften und unethische Praktiken oder Verhaltensweisen, die nicht mit unseren Standards und damit den Standards dieses Code of Conduct im Einklang stehen, zu melden¹⁰. Mit dem Hinweisgebersystem möchten wir unseren Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und der Öffentlichkeit die Möglichkeit geben, Compliance-Verstöße direkt und in einem sicheren Umfeld, ohne Angst vor Repressalien oder Vergeltungsmaßnahmen, anzuzeigen.

Zudem geben wir internen und externen Personen die Möglichkeit, uns über ein Beschwerdeverfahren auf menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken oder Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette hinzuweisen¹¹.

Dieses Beschwerdeverfahren bietet uns damit die Möglichkeit, Feedback zur Wirksamkeit unseres Risikomanagements sowie einzelner Sorgfaltsprozesse zu erhalten und damit auch die Chance unsere Prozesse fortlaufend zu verbessern und Präventions- sowie Abhilfemaßnahmen anzupassen und zu ergreifen.

Ein Zugriff ist möglich über <https://www.bkms-system.com/stocko>

Wuppertal, Juli 2024

Die Geschäftsleitung

¹⁰ Hinweisgebersystem gem. „EU-Whistleblower Richtlinie“ 2019/1937.

¹¹ Beschwerdeverfahren nach LkSG.

**WIR SIND EINE GEMEINSCHAFT -
EIN TEAM!**



STOCKO CONTACT
GmbH & Co. KG

Simonshöfchen 31
D-42327 Wuppertal

Tel. +49 202 9733 - 2
Fax +49 202 9733 - 411

E-Mail info@stocko-contact.com
Internet www.stocko-contact.com

Ein Unternehmen der Wieland Gruppe
A Member of the Wieland Group

