

Unternehmensleitlinie / Verhaltenscodex

der INNO FRICTION GmbH

(Code of Conduct)

Präambel

Fairness, gegenseitiger Respekt und Integrität sind die Eckpunkte unseres täglichen Handelns. So nehmen wir unsere unternehmerische Verantwortung wahr und schaffen die Voraussetzung für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Dieser Code of Conduct beschreibt die Grundsätze und Vorgehensweisen, die von der Geschäftsführung, Führungskräften, allen unseren Mitarbeitern im Wortlaut und Geist erwartet werden und zu befolgen sind, so wie wir es auch von unseren Geschäftspartnern erwarten.

Die Geschäftsführung der INNO FRICTION GmbH erwartet, dass sich jeder Beteiligte des o.g. Personenkreises persönlich dafür verantwortlich fühlt, dass dieser Code of Conduct eingehalten wird.

Im täglichen Handeln bedeutet dieses, dass wir alle Gesetze einhalten und in jeglichen Belangen ethisch korrekt handeln. Hierbei tragen besonders die im Vertriebs- und Beschaffungsprozess tätigen Personen eine hohe Verantwortung gegenüber ihrem Arbeitgeber, den Kunden und Lieferanten sowie der Umwelt und der Gesellschaft.

Die hier beschriebenen Themen stellen einen Mindeststandard dar und können jederzeit angepasst oder ergänzt werden.

Inhalt

Präambel.....	1
Soziales Verhalten.....	3
Zwangsarbeit	4
Kinderrechte	4
Faire Arbeitsbedingungen.....	4
Gesundheitsschutz.....	4
Unser Umgang mit unseren Stakeholdern	4
Unsere Antikorruptionspolitik	5
Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen	5
Verwendung von Konfliktrohstoffen	5
Unsere Ethik-Eskalationspolitik	6
Unsere Verhaltensregeln für unsere Mitarbeiter	6
Unser Umgang mit Informationen.....	7
Unser Verhalten hinsichtlich Umweltschutz, Erneuerbare Energien, Energieeffizienz, Nachhaltigkeit, Sicherheit und Gesundheit	7
Unsere Ansprechpartner für Meldungen und Hinweise bzgl. Verstößen oder Verbesserungen.....	8

In unserer Unternehmensrichtlinie erläutern wir detailliert folgende Themen:

- Unseren grundsätzlichen Umgang im Verhalten Unter- und Miteinander
- Unseren Umgang mit unseren Stakeholdern
- Unsere Antikorruptionspolitik
- Unsere Ethik-Eskalationspolitik
- Unsere Verhaltensregeln für unsere Mitarbeiter
- Unseren Umgang mit Informationen
- Unser Verhalten hinsichtlich Umwelt, Sicherheit und Gesundheit
- Unsere Ansprechpartner für Meldungen und Hinweise bzgl. Verstößen oder Verbesserungen.

Lediglich aus Gründen der Lesbarkeit wurde im Text die männliche Form gewählt. Die Regelungen beziehen sich jedoch auf Angehörige aller Geschlechter.

Zwangsarbeit

Wir lehnen jegliche Art / Form von Zwangsarbeit ab.

Kinderrechte

Wir beachten die Regelungen der Vereinten Nationen zu Menschen- und Kinderrechten. Hierzu zählt insbesondere das Übereinkommen 138 der ILO (Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung) und das Übereinkommen 182 der ILO (Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit). Sollten nationale Vorgaben schärfere Vorgaben festlegen, sind diese anzuwenden.

Faire Arbeitsbedingungen

Wir gewährleisten eine offene Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten hinsichtlich der Arbeitsbedingungen. Dieses beinhaltet auch das Recht auf Tarifverhandlungen. Alle Mitarbeiter können eine Arbeitnehmervertretung gründen oder Mitglied einer Arbeitnehmervertretung werden. Für die Mitarbeiter entstehen dadurch keine Nachteile.

Die Einhaltung der national geltenden bzw. tarifvertraglich festgelegten Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen, insbesondere die Regelungen zu Mindestlöhnen und Überstunden, wird von uns sichergestellt.

Ebenfalls gewähren wir dem Beschäftigten die ihm per Gesetz zustehenden Sozialleistungen. Die Entlohnung erfolgt transparent, regelmäßig und mit dem gesetzlichen Zahlungsmittel.

Unberechtigte Gehaltsabzüge, auch als Disziplinarmaßnahme, sind nicht zulässig (ILO-Übereinkommen 26 + 131).

Wir dulden weder Belästigung, Mobbing noch Einschüchterungen.

Gesundheitsschutz

Wir verpflichten uns, ein sicheres und gesundheitsfreundliches Arbeitsumfeld zu schaffen. Dieses schließt die Einhaltung der jeweils geltenden Gesundheits- und Arbeitsschutzgesetze und Regelungen ein. Hierzu zählt auch die Einführung von Richtlinien und Verfahren zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz (ILO-Konvention 155, Empfehlung 164 & 190).

Entstehende oder entstandene Lärmquellen sind zu identifizieren, um die Lärmemissionen sowie die Gesundheits- und Umweltbelastungen möglichst gering zu halten.

Unser Umgang mit unseren Stakeholdern

Wir wahren die Integrität mit anderen beachten die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen.

Wir unterhalten Geschäftsbeziehungen nur zu solchen Dritten, die ethisch einwandfreie Geschäftspraktiken betreiben und das Unternehmen nicht strafrechtlicher oder sonstiger Haftung aussetzen oder den Ruf des Unternehmens schädigen.

Unsere Antikorruptionspolitik

Wir beteiligen uns an keinerlei Aktivität im Zusammenhang mit Geldwäsche, noch ermöglichen oder tolerieren wir diese.

Wir stehen für fairen und unverfälschten Wettbewerb. In diesem Zusammenhang beachten und befolgen wir und unsere Mitarbeiter die kartellrechtlichen Bestimmungen der Märkte, in denen wir tätig sind.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie sich nicht an wettbewerbs- oder kartellrechtswidrigen Absprachen oder Vereinbarungen mit anderen Unternehmen beteiligen.

Angebote oder angenommene Zuwendungen müssen angemessen und transparent sein und dürfen nicht dazu führen, unsere Entscheidungen zu beeinflussen. Dieses gilt für alle Personenkreise. Nur so können wir aktiv Korruption bekämpfen. Sollten bzgl. der Angemessenheit Zweifel bestehen, entscheidet die Geschäftsführung.

Interessenskonflikte sind – auch wenn nur der Verdacht besteht – umgehend transparent darzulegen und zu lösen bzw. es muss ein Lösungsprozess eingeleitet werden.

Wir trennen strikt die privaten Interessen der Unternehmen und Mitarbeiter auf beiden Seiten.

Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen

Wir stellen sicher, dass unsere Geschäfte mit unseren Geschäftspartnern nicht gegen Wirtschaftsembargos, Handelsbestimmungen, Ein- und Ausfuhrkontrollen oder Vorgaben zur Verhinderung von Terrorismusfinanzierung verstoßen und prüfen diese vor Auftragsannahme. Hierzu sind alle unsere Mitarbeiter, welche mit Import, Export, Inlandshandel von Waren und dem Umgang mit bestimmten Produkten zu tun haben, zur Einhaltung der entsprechenden Gesetze und Regularien verpflichtet.

Verwendung von Konfliktrohstoffen

Wir verpflichten uns zur Einhaltung des in den USA in Kraft getretenen Gesetzes „Dodd-Frank-Act“. Dieses Gesetz dient zur Vermeidung der Verwendung von Konfliktmaterialien in der Lieferkette, wie z.B. Tantal, Wolfram, Zinn, Gold, wenn diese aus Quellen bezogen werden, welche direkt oder indirekt Konflikte der Demokratischen Republik Kongo oder den umliegenden Staaten finanzieren oder aus Konflikt- oder Hochrisikogebieten stammen.

Unsere Ethik-Eskalationspolitik

Wir stellen sicher, dass unsere Geschäfte mit Dritten nicht gegen Wirtschaftsembargos, Handelsbestimmungen, Ein- und Ausfuhrkontrollen oder Vorgaben zur Verhinderung von Terrorismusfinanzierung verstoßen. Hierzu sind alle Mitarbeiter, welche mit Import, Export, Inlandshandel von Waren und dem Umgang mit bestimmten Produkten zu tun haben, zur Einhaltung der entsprechenden Gesetze und Regularien verpflichtet. Die Beschaffung und der Einsatz von Rohstoffen, welche rechtswidrig oder durch ethisch verwerfliche oder unzumutbare Maßnahmen erlangt wurden, sind zu vermeiden.

Unsere Verhaltensregeln für unsere Mitarbeiter

Wir befolgen die jeweiligen arbeitsrechtlichen Regelungen, insbesondere Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen und Entlohnung.

Wir stellen uns konsequent gegen Diskriminierung und Belästigung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Weltanschauung oder sexueller Orientierung. Wir fördern und respektieren diese Vielfalt.

Wir behandeln unsere Geschäftspartner und Mitarbeiter fair und respektvoll und gehen höflich, ehrlich und würdevoll miteinander um.

Wir dulden weder Belästigung, Mobbing noch Einschüchterungen.

Wir fördern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und tragen dadurch zu Zufriedenheit und Motivation unserer Mitarbeiter bei.

Jegliche Form von Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung wird von uns abgelehnt.

Alle unsere offen und vollständig ausgeschriebenen Stellen stehen Bewerbern jeglicher Herkunft, Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung oder anderen diskriminierenden Faktoren offen.

Somit stellen wir sicher, dass der Einstellungsprozess fair, transparent und auf Gleichbehandlung sowie Chancengleichheit ausgerichtet ist.

Dabei wird sichergestellt, dass der gesetzlich vorgeschriebene Datenschutz immer eingehalten wird.

Unser Umgang mit Informationen

Wir haben uns verpflichtet, sämtliche Unternehmensinformationen zu schützen und vertraulich zu behandeln. Dies gilt nicht nur für eigene vertrauliche Informationen, sondern auch für diejenigen, welche uns von unseren Geschäftspartnern / Lieferanten und Kunden anvertraut wurden.

Unser Verhalten hinsichtlich Umweltschutz, Erneuerbare Energien, Energieeffizienz, Nachhaltigkeit, Sicherheit und Gesundheit

Umweltschutz ist integraler Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung.

Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller für das Unternehmen geltenden Umweltvorschriften und Normen. Zur Reduzierung der Umweltbelastung findet unser KVP-Prozess Anwendung.

Hierzu beachten wir auch die in SAQ 5.0 (<https://supplierassurance.com>) genannten Themen im Kapitel 18 / Nachhaltigkeit.

Zum Schutz von Mensch, Umwelt und Natur haben wir Systeme installiert, um die aus bzw. bei unseren Prozessen entstehenden Abfälle, Abwasser und Abgase durch die gesamte Prozesskette bis zur Entsorgung so zu behandeln, dass von ihnen keine Gefährdung ausgehen kann.

Durch entsprechende Filteranlagen erfolgt die Reinigung der Abluft; zur Überwachung erfolgen gem. den gesetzlichen Bestimmungen entsprechende ext. Messungen zur Überwachung der Luftqualität. Hierzu wurden ebenfalls entsprechende Messgrößen definiert, welche überwacht werden.

Im Rahmen eines täglichen Reportings erfolgt die Überwachung des Wasserverbrauchs, um hier bei Abweichungen tätig zu werden.

Durch die geplanten Maschinen- und Anlagenwartungen erfolgt auch eine Bewertung hinsichtlich vorhandener oder in der Entstehung befindlicher Lärmquellen, um hier rechtzeitig Lärmemissionen verhindern zu können.

Jeder Mitarbeiter trägt die Mitverantwortung für die Reduzierung des Energieverbrauchs, Wasserverbrauchs, des Abfalls und des Ausstoßes von Treibhausgasen in all seinen Aktivitäten.

Wir legen Wert auf die Einhaltung aller gesetzlichen und behördlichen Vorgaben zu den Themen Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz. Insbesondere unsere Führungskräfte haben die Aufgabe sicherzustellen, dass angemessene Gesundheits- und Sicherheitsvorkehrungen und -maßnahmen getroffen werden.

Wir reduzieren aktiv den Energieverbrauch, den Wasserverbrauch, den Abfall und den Ausstoß von Treibhausgasen und sonstigen Umweltbelastungen in all seinen Aktivitäten, um

diese auf ein Minimum zu reduzieren und die Energieeffizienz zu steigern. Erneuerbare Energien werden – soweit möglich – bevorzugt eingesetzt.

Unsere Ansprechpartner für Meldungen und Hinweise bzgl. Verstößen oder Verbesserungen.

Grundsätzlich wird jeder Mitarbeiter ermutigt, sich konstruktiv und ohne Angst vor Repressalien zu äußern. Selbst für den Fall, dass der Mitarbeiter in gutem Glauben seine Bedenken über Fehlverhalten äußert, berechtigt nicht zu Repressalien.

Unsere Mitarbeiter können Verbesserungsvorschläge, Fehlverhalten oder Fragen zu dieser Unternehmensleitlinie an folgende Personen richten:

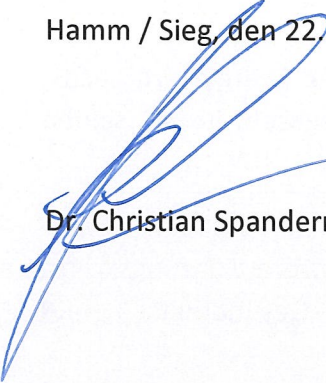
- ⇒ Geschäftsführung
- ⇒ Vorgesetzte

Dieses gilt explizit auch für schwerwiegende Verstöße gegen diese Unternehmensleitlinie, insbesondere zu illegalen Geschäftspraktiken.

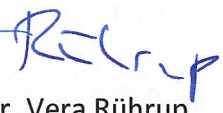
Im Falle eines schwerwiegenden Verstoßes wird unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgebots jedem Hinweis auf Fehlverhalten konsequent nachgegangen. Abhängig vom Ergebnis wird dann nachvollziehbar entschieden, welche Konsequenzen geeignet, erforderlich und angemessen sind.

Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben haben wir eine externe Meldestelle eingerichtet, bei welcher Hinweise und Beschwerden über mögliche Verstöße gegen Gesetze, Korruptionsverdacht, Datenschutzverletzungen, Diebstähle o.ä. anonym gemeldet werden können. Diese Meldestelle ist zu erreichen unter:
<https://innofriction.meldestelle.compliance-center.eu>

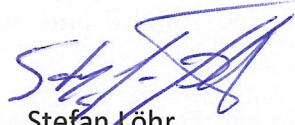
Hamm / Sieg, den 22.11.2024



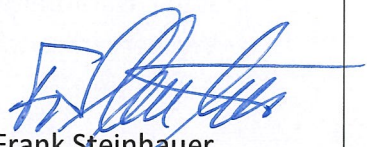
Dr. Christian Spandern



Dr. Vera Rührup



Stefan Löhr



Frank Steinbauer