

# Ethikkodex

## A. Präambel

Die ECOMAL Europe GmbH und ihre ECOMAL Schwestergesellschaften in Europa (nachfolgend „ECOMAL“ genannt) sind bestrebt, ihre Geschäftstätigkeit auf legale, ethische und verantwortungsvolle Weise für Mensch und Umwelt auszuüben.

Über die Einhaltung geltender Gesetze und Regeln hinaus, bedingt dies eine Geschäftstätigkeit, welche sich an sozialen, ökologischen und ethischen Grundsätzen ausrichtet.

Diese Grundsätze hat ECOMAL als verbindliche Leitlinien in Form des vorliegenden Ethikkodex formuliert. Dessen Inhalte orientieren sich an international anerkannten Standards wie z.B. den *UNO Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)* und der *IAO Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)* sowie der *Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN Declaration of Human Rights)*.

ECOMAL verpflichtet sich im Umgang mit seinen Geschäftspartnern sowie den eigenen Beschäftigten entsprechend dieser Werte zu einer fairen, ehrlichen und integren Zusammenarbeit.

Um unsere Unternehmenswerte zu verwirklichen, erwartet ECOMAL von seinen Geschäftspartnern, dass diese ihrerseits die in diesem Kodex festgelegten Werte beachten und umsetzen.

## B. Arbeit

### I. **Beschäftigtenschutz**

Entsprechend dem Verständnis der internationalen Gemeinschaft sind Beschäftigte mit Würde und Respekt zu behandeln.

#### 1. *Freie Wahl der Beschäftigung*

Jegliche Arbeit muss freiwillig sein. Zwangsarbeit, Knechtschaft (einschließlich Schuldknechtschaft) oder Pflichtarbeit, unfreiwillige oder ausbeuterische Gefängnisarbeit, Sklavenarbeit oder Arbeit basierend auf Menschenhandel lehnt ECOMAL ab.

## 2. *Verbot der Kinderarbeit*

Die Beschäftigung junger Arbeitskräfte, welche nach lokalem Recht das Mindestalter für eine Beschäftigung nicht erreicht haben, ist verboten.

Das Mindestalter zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter liegen, in dem die Schulpflicht in dem Land endet, in dem der Lieferant von ECOMAL tätig ist.

## 3. *Angemessene Arbeitszeiten*

Die Arbeitszeit darf die nach lokalem Recht geltende maximale Stundenzahl nicht überschreiten. Darüber hinaus sollte die wöchentliche Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, nicht mehr als 60 Stunden betragen. Ausnahmen bilden Notfälle und außergewöhnliche Umstände. Alle Überstunden müssen freiwillig sein.

## 4. *Zahlung existenzsichernder Löhne*

Die den Beschäftigten gezahlte Vergütung hat sämtlichen einschlägigen Gesetzen zur Entlohnung zu entsprechen. Der Lohn muss dabei existenzsichernd sein. Als existenzsichernder Lohn wird – in Anlehnung an die *Global Living Wage Coalition* – eine Vergütung definiert, die dem vollbeschäftigten Arbeitnehmer an seinem Arbeitsort einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht.

## 5. *Vereinigungsfreiheit*

Im Einklang mit lokalen Rechtsvorschriften wird das Recht aller Beschäftigten, Gewerkschaften zu gründen oder Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen und friedliche Versammlungen durchzuführen, respektiert. Gleiches gilt für das Recht der Beschäftigten, sich von diesen Aktivitäten fernzuhalten.

## 6. *Verbot der Diskriminierung und Belästigung*

Am Arbeitsplatz werden keine Belästigungen oder gesetzeswidrige Diskriminierungen geduldet. Beschäftigte werden zum Beispiel bei Entlohnungen, Beförderungen, Auszeichnungen und beim Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten, nicht aufgrund folgender Merkmale diskriminiert oder belästigt: ethnische Abstammung, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexuelle Ausrichtung, nationale Herkunft, Behinderung, Schwangerschaft, Religion, politische Zugehörigkeit, Gewerkschaftszugehörigkeit oder Familienstand.

## **II. Arbeitssicherheit**

Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld trägt dazu bei, arbeitsbedingte Verletzungen und Krankheiten zu minimieren.

Mögliche Risiken für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten, z.B. durch Maschinen oder das Bewegen schwerer Lasten, sind zu ermitteln und zu bewerten, um ihnen durch geeignete Maßnahmen begegnen zu können.

So sollen z.B. schwangere Frauen nicht unter Arbeitsbedingungen mit hohem Gefährdungsgrad arbeiten. Wenn Maschinen ein Verletzungsrisiko für Arbeiter darstellen, so müssen diese Schutzeinrichtungen haben, die ordnungsgemäß instandgehalten werden.

Weiterhin müssen Verfahren und Systeme vorhanden sein, mit denen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten verhindert, gehandhabt, nachverfolgt und gemeldet werden.

## **C. Umwelt**

ECOMAL achtet bei seiner unternehmerischen Tätigkeit darauf, negative Auswirkungen für die Umwelt zu reduzieren und natürliche Ressourcen zu schonen. Ausdruck dieses Bestrebens ist unter anderem die Zertifizierung von ECOMAL gemäß DIN ISO 14001, welche bedingt, den eigenen Beitrag zum Umweltschutz stetig zu verbessern.

### **I. Reduzierung von Abfall**

Abfall ist gemäß der lokalen Rechtsvorschriften entsprechend zu deklarieren, recyceln und entsorgen. Vorrangiges Ziel ist es, jede Form von Abfall zu verringern oder zu vermeiden, sei es durch Abläufe im Unternehmen, die Verwendung alternativer Materialien, Einsparungen, Recycling oder Wiederverwendung von Materialien.

### **II. Reduzierung von Emissionen**

Emissionen sind gemäß der lokalen Rechtsvorschriften entsprechend zu typisieren, zu messen und der erforderlichen Behandlung zu unterziehen. Vorrangiges Ziel ist es, durch Betriebsabläufe entstehende Emissionen, welche die Umwelt schädigen können, zu verringern oder zu vermeiden.

### **III. Schonung natürlicher Ressourcen**

Natürliche Ressourcen wie z.B. Wasser, fossile Brennstoffe und Mineralien sind nachhaltig zu verwenden, sei es durch Substitution, etwa durch den Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien anstatt aus Kohle oder durch Effizienzsteigerungen wie eine Reduktion des Strom- und Wasserverbrauchs.

### **IV. Transparenz bezüglich gefährlicher Stoffe**

Gefährliche Stoffe sind entsprechend den lokalen Rechtsvorschriften zu deklarieren und zu handhaben, sodass bei ihrer Beförderung, Lagerung, Nutzung sowie Entsorgung bzw. Recycling die Sicherheit gewährleistet ist.

## **D. Ethik**

ECOMAL hat sich zur Einhaltung hoher ethischer Standards verpflichtet.

### **I. Verantwortungsvolle Einkaufspolitik**

ECOMAL achtet bei der Auswahl seiner Lieferanten darauf, dass diese die gleichen Werte teilen, wie sie in diesem Ethikkodex festgehalten sind. So fordert ECOMAL seine Lieferanten zur Einhaltung der internationalen Regeln zum Verbot des Handels mit Konfliktmineralien auf, um so zu einer stärkeren Beachtung dieser Regeln beizutragen.

### **II. Integres Geschäftsgebahren**

ECOMAL toleriert keine Form von Bestechung, Vorteilnahme oder Korruption. Diesbezüglich besteht eine Null-Toleranz-Politik.

Weiterhin pflegt ECOMAL eine faire Geschäftstätigkeit und einen fairen Wettbewerb. Die Einhaltung lokaler Rechtsvorschriften aus dem Kartell- und Wettbewerbsrecht werden ebenso geachtet wie der Schutz geistiger Eigentumsrechte und von vertraulichen Kunden- sowie Lieferanteninformationen.

Ebenso wird den Erwartungen von Kunden und Lieferanten im Bereich des Datenschutzes entsprochen, in dem bei Erfassung, Speicherung, Verarbeitung und Übermittlung bzw. Weitergabe von personenbezogenen Daten die lokalen Rechtsvorschriften beachtet werden.

## **E. Management-Systeme und Maßnahmen**

Die Einhaltung der Verhaltenspflichten dieses Ethikkodex gewährleistet ECOMAL über verschiedene Management-Systeme und Maßnahmen.

### **I. Compliance-Management-System**

Die Einhaltung der einschlägigen rechtlichen Anforderungen in den Bereichen Arbeit, Umwelt und Ethik stellt ECOMAL über das eigene Compliance-Management-System sicher.

Die Geschäftsführung hat hierfür eigens eine Compliance-Stelle geschaffen, die das Compliance Management System betreibt und kontinuierlich weiterentwickelt.

Der Compliance-Stelle kümmert sich insbesondere um

- die Identifikation rechtlicher Anforderungen, die für ECOMAL wesentlich sind und um
- die Ableitung der daraus notwendigen Maßnahmen, die bei ECOMAL umgesetzt werden müssen inklusive der diesbezüglichen Beratung der Fachbereiche sowie
- die fortlaufende Kontrolle, ob die Fachbereiche im Tagesgeschäft die für sie geltenden Rechtsvorschriften beachten als auch um
- die diesbezügliche Berichterstattung an die Geschäftsführung.

### **II. Spezifische Einrichtungen betreffend Arbeitnehmerschutz und Arbeitssicherheit**

ECOMAL gewährleistet die Einhaltung der Verhaltenspflichten im Bereich des Arbeitnehmerschutzes und der Arbeitssicherheit durch diverse Einrichtungen.

So hat ECOMAL z.B. ein System eingerichtet, mittels dessen sich Beschäftigte beschweren können, wenn sie sich im Kontext ihres Beschäftigungsverhältnisses vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder Dritten wegen

- der Rasse oder der ethnischen Herkunft
- des Geschlechts

- der Religion oder Weltanschauung
- einer Behinderung
- des Alters
- der sexuellen Identität

benachteiligt fühlen.

Weiterhin hat ECOMAL insbesondere folgende Maßnahmen umgesetzt, die dazu beitragen, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen, welches arbeitsbedingte Verletzungen und Krankheiten minimiert:

- Ernennung von Beauftragten für Arbeitssicherheit
- Zusammenarbeit mit einer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Bestellung eines Betriebsarztes
- Betriebliche Gesundheitsförderung als freiwillige Leistung

### **III. Spezifische Einrichtungen betreffend Umweltschutz**

ECOMAL ist gemäß ISO 14001 zertifiziert und betreibt in diesem Zusammenhang ein Umwelt-Management-System, welches es kontinuierlich weiterentwickelt.

Der Leiter des Umweltmanagements kümmert sich insbesondere um

- Ableitung der Umweltziele aus der von der Geschäftsführung formulierten Umweltpolitik,
- Definition von Methoden und Messgrößen zur Bemessung der Zielerreichung der

Umweltziele,

- Einrichtung und den Betrieb des Umwelt-Management-Systems,
- die diesbezügliche Berichterstattung an die Geschäftsführung.

Der Einkauf von ECOMAL nimmt zudem eine Bewertung seiner Lieferanten vor, wobei Aspekte des Umweltschutzes in Form von Zertifizierungen und eine transparente Kommunikation bezüglich gefährlicher Stoffe, im Sinne der REACH- und RoHS-Regulierung, eine entscheidende Rolle spielen.

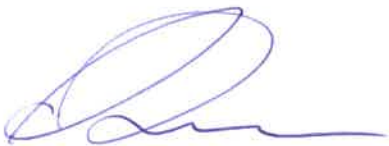
### **IV. Spezifische Einrichtungen betreffend Ethik**

Alle Vorteile, die der ECOMAL Mitarbeiter von unternehmensfremden Dritten empfängt oder unternehmensfremden Dritten gewährt, sind in ein Zuwendungsverzeichnis von ECOMAL

einzutragen. Dieses Verzeichnis ist für jeden ECOMAL Mitarbeiter einsehbar. Damit wird Bestechung, Vorteilnahme sowie Korruption effektiv vorgebeugt.

Weiterhin schützt ECOMAL vertrauliche Informationen und personenbezogene Daten nicht allein durch technische-organisatorische Maßnahmen, sondern insbesondere auch durch erfolgte Bestellung eines Beauftragten für Datenschutz & Informationssicherheit. Dieser führt regelmäßige Kontrollen durch, um die Wirksamkeit des Schutzes vertraulicher sowie personenbezogener Daten bei ECOMAL zu gewährleisten.

Kirchzarten, den 30.04.2024



Alexander Dziadur  
*Managing Director*



Dirk Sandmann  
*Managing Director*