

# Verhaltens- kodex

November 2019

# 1. Präambel

Wir, die Smart Mobile Labs AG, erklären hiermit dass wir uns für die Wahrung der Menschenrechte und gerechte Arbeitsbedingungen, sowie für einen aktiven Umweltschutz einsetzen. Deshalb erwarten wir von allen unseren Geschäftspartnern, die ethischen Richtlinien unseres Code of Conducts (Verhaltenskodex) einzuhalten und dafür Sorge zu tragen, dass auch ihre Subunternehmer das Gleiche tun.

Unser Verhaltenskodex orientiert sich an den international anerkannten Prinzipien zum Schutze der Menschen- und Arbeitsrechte, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den ILO Kernarbeitsnormen, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen zum Ausdruck kommen. Darüber hinaus stützt sich der Verhaltenskodex auf relevante international Vereinbarungen zum Schutz der Umwelt.

Mit der Einforderung der Einhaltung unseres Verhaltenskodex unterstützen wir das Ziel der Durchsetzung von Menschenrechten, Arbeits-, Sozial- und Ökologiestandards in den wirtschaftlichen Wertschöpfungsprozessen. Indem wir unser betriebliches Handeln nach den völkerrechtlich vereinbarten Grundsätzen ausrichten, können wir einen Beitrag dazu leisten. Wir tun dies in dem Bewusstsein, dass es ein langfristig angelegter Prozess ist, zu dessen Gelingen ein konstruktives und pragmatisches Zusammenwirken von staatlichen Institutionen, gesellschaftlichen Akteuren und Unternehmen erforderlich ist.

## 2. Grundverständnis gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung

### 2.1 Einhaltung von Recht und Gesetz

Wir halten uns an Recht und Gesetz der jeweiligen Länder, in denen wir wirtschaftlich tätig sind. Wir achten darauf – insbesondere in Ländern mit schwach ausgeprägter staatlicher Struktur –, die Grundsätze des vorliegenden Verhaltenskodex beim eigenen Handeln einzuhalten, und ermutigen hierzu auch unsere Geschäftspartner.

Falls bestehende nationale Regelungen im Widerspruch zu den Inhalten des Verhaltenskodex stehen oder der innerstaatliche Kontext es unmöglich macht, der Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte uneingeschränkt nachzukommen, werden wir Wege finden, die Grundsätze der international anerkannten Menschenrechte und die Inhalte des vorliegenden Verhaltenskodex dennoch zu wahren.

### 2.2 Beitrag zur Gesellschaft

Wir verstehen uns als Teil der Gesellschaften, in denen wir unternehmerisch tätig sind. Wir tragen durch unser geschäftliches Handeln zu deren Wohlergehen, Förderung und nachhaltiger Entwicklung bei. Wir berücksichtigen mittelbare und unmittelbare Auswirkungen unserer geschäftlichen Tätigkeit auf Gesellschaft und Umwelt und bemühen uns, diese in

ökonomischer, sozialer und ökologischer Hinsicht in einen angemessenen Interessenausgleich zu bringen.

Wir respektieren und akzeptieren die unterschiedlichen rechtlichen, gesellschaftlichen, kulturellen und sozialen Hintergründe der Länder, in die unsere Wertschöpfungskette reicht, und erkennen deren Strukturen, Gebräuche und Traditionen an. Soweit diese mit den hier niedergelegten Grundsätzen im Konflikt stehen, werden wir mit unseren Geschäftspartnern in Dialog treten und auf Verständnis und Akzeptanz der hier dargelegten Grundsätze hinwirken.

## 2.3 Ethisches Wirtschaften und Integrität

Wir verfolgen legale Geschäftspraktiken unter Beachtung von lauterem Wettbewerb, gewerblicher Schutzrechte Dritter sowie kartell- und wettbewerbsrechtlicher Regelungen. Wir lehnen sämtliche Formen von Korruption und Bestechung ab und fördern auf geeignete Weise Prinzipien verantwortungsbewusster unternehmerischer Führung wie Transparenz, Rechenschaftspflicht, Verantwortung, Offenheit und Integrität. Geschäftspartner sind fair zu behandeln. Verträge sind einzuhalten, soweit die Rahmenbedingungen sich nicht grundlegend ändern. Allgemein ethische Werte und Prinzipien sind zu respektieren, insbesondere gilt dies für die Menschenwürde und die international anerkannten Menschenrechte.

## 3. Arbeitsrechte und -bedingungen

### 3.1 Das Beschäftigungsverhältnis ist freiwillig

Zwangsarbeit, einschließlich Schuldknechtschaft oder Gefängnisarbeit, ist nicht erlaubt. Dies umfasst jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. (ILO-Abkommen 29 und 105)

### 3.2 Keine Diskriminierung bei der Beschäftigung

Einstellung, Lohnpolitik, Zugang zu Fortbildungen, Beförderungsregeln, Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen, „Ausscheiden aus dem Arbeitsleben und alle anderen Aspekte eines Beschäftigungsverhältnisses müssen auf dem Prinzip der Chancengleichheit basieren und unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Gesinnung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Nationalität, sozialer Herkunft, Schwächen oder Behinderungen erfolgen. (ILO-Abkommen I00 und III)

### 3.3 Keine Ausbeutung von Kinderarbeit

Kinderarbeit ist strengstens verboten. Das Mindestanstellungsalter für Erwerbsbeschäftigung darf nicht unter dem nationalen Pflichtschulalter und generell nicht unter 15 Jahren liegen. (ILO-Abkommen I38) Es darf keine Form der Sklaverei oder der Sklaverei ähnliche Zustände, wie Kindesverkauf und -handel, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft oder Zwangsarbeit geben. Jugendliche (zwischen 15 und 18) dürfen keine Arbeiten ausführen, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet werden, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich sind. (ILO Abkommen 182)

## 3.4 Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht aller ArbeiterInnen, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten, sowie kollektivvertragliche Verhandlungen zu führen, wird vom Arbeitgeber anerkannt. (ILO-Abkommen 87 und 98) In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, werden wir Alternativen für unabhängige und freie Vereinigungen und Verhandlungen fördern. Die ArbeitnehmervertreterInnen dürfen nicht diskriminiert werden und müssen bei der Ausführung Funktionen Zugang zu allen Arbeitsplätzen erhalten. (ILO-Abkommen 135 und Empfehlung 143)

## 3.5 Zahlung eines „existenzsichernden Erwerbseinkommens“

Löhne und Zuschläge für eine normale Arbeitswoche müssen zumindest dem gesetzlichen oder branchenüblichen Minimum entsprechen und stets ausreichen, um die rundbedürfnisse der ArbeiterInnen und ihrer Familien zu befriedigen, sowie darüber hinaus ein bestimmtes, frei verfügbares Einkommen zu erhalten.

## 3.6 Keine überlangen Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen den gesetzlichen Bestimmungen und branchenüblichen Standards entsprechen. Die Regelarbeitszeit darf 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen muss ein freier Tag gewährt werden. Überstunden müssen auf freiwilliger Basis erfolgen, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten und nicht regelmäßig abverlangt werden. Überstunden müssen mit einem adäquatem Ausgleich kompensiert werden. (ILO-Abkommen 1)

Den Arbeitnehmern wird das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag gewährt und die jeweils maßgeblichen gesetzlichen Feiertage werden eingehalten. Nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen ist ein arbeitsfreier Tag zu gewähren.

## 3.7 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Das Arbeitsumfeld muss sauber und sicher sein. Der Arbeitgeber verpflichtet sich optimalen Arbeits- und Gesundheitsschutz zu fördern, der sich am

aktuellen Kenntnisstand hinsichtlich eventueller Gefahren orientiert. Besondere Aufmerksamkeit ist den branchenspezifischen Arbeitsrisiken zu widmen. Regeln zur größtmöglichen Unfallverhütung und Minimierung von Gesundheitsrisiken sind umzusetzen. (in Anlehnung an ILO-Abkommen I55) Körperliche Misshandlung, Androhung körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Bedrohungen durch den Arbeitgeber sind verboten.

## 3.8 Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis

Jede/r ArbeitnehmerIn soll einen schriftlichen Arbeitsvertrag bekommen. Alle arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den ArbeitnehmerInnen müssen eingehalten werden. Diese Verpflichtungen und Vorschriften, die sich aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis ergeben, dürfen nicht durch den Einsatz von Leiharbeitsarrangements oder von Ausbildungsprogrammen umgangen werden, die nicht auf die Vermittlung von Fähigkeiten oder einer regulären Beschäftigung abzielen. Jüngere Beschäftigte müssen die Gelegenheit erhalten, an Ausbildungs- und Trainingsprogrammen teilzunehmen. Die Regeln des nationalen Arbeitsrechts sind einzuhalten. Den Arbeitnehmern sollen verständliche Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeiten, Vergütung sowie Zahlungs- und Abrechnungsmodalitäten, zur Verfügung gestellt werden. Die Unternehmen schützen das Recht der Arbeitnehmer, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der jeweils maßgeblichen Kündigungsfrist zu beenden.

## 4. Umweltschutz

Wir erfüllen die geltenden Gesetze, Bestimmungen und Verwaltungspraktiken zum Schutz von Mensch und Umwelt der Länder, in denen wir tätig sind. Wir üben unsere Geschäftstätigkeit generell so aus, dass wir einen Beitrag zu dem allgemeinen Ziel der nachhaltigen Entwicklung leisten. Hierzu erheben wir Kennzahlen, die uns ermöglichen, unsere operative Tätigkeit auf schädigende Umweltauswirkungen zu überprüfen und alle erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um mindestens unter Beachtung der bestehenden regionalen Gesetze und Vorschriften, Belastungen des Menschen und der Umwelt zu reduzieren, Umweltschäden zu vermeiden und im Rahmen unserer Möglichkeiten Abhilfe zu leisten.

Wir sind um die ständige und langfristige Verbesserung unserer Umweltergebnisse bemüht, indem wir die Einführung von geeigneten Technologien und Produktionsverfahren fördern, welche eine effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen und der Energie sowie eine Minimierung von Emissionen ermöglichen. Wir streben eine Bewertung der eingesetzten Chemikalien an und versuchen, diese unter Umwelt- und Arbeitsschutz- sowie Verbraucherschutzaspekten auszusuchen und besonders belastende Chemikalien zu ersetzen. Eine fachgerechte Entsorgung von Abfällen sowie eine mögliche Wiederverwendung von Stoffen im Rahmen der Kreislaufwirtschaft sind wichtig, sofern dies aufgrund der lokalen Gegebenheiten möglich ist.

## 5. Verbraucherinteressen

Wir treffen geeignete Maßnahmen, um die Qualität der von uns angebotenen Produkte zu gewährleisten. Wir stellen sicher, dass unsere Produkte allen gesetzlichen Regelungen im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit der Verbraucher entsprechen und für den jeweiligen Verwendungszweck gesundheitlich unbedenklich und sicher sind. Wir berücksichtigen die Interessen der Verbraucher auch bei Informations- und Vertriebsmaßnahmen, indem wir faire Geschäfts-, Marketing- und Werbepraktiken anwenden und die Aufklärung der Verbraucher fördern.

## 6. Tier- und Artenschutz

Wir beachten in unserem unternehmerischen Handeln die Grundsätze des Tierschutzes. Tierhaltung und -nutzung sind artgerecht zu gestalten. Wir erkennen das Washingtoner Artenschutzabkommen (CITES) zum Schutz von Tieren und Pflanzen gefährdeter Arten an und richten unser unternehmerisches Handeln danach aus.

## 7. Kommunikation

Wir kommunizieren die Inhalte des Verhaltenskodex gegenüber Arbeitnehmern, Vertragspartnern und interessierten Dritten.

Es wird sichergestellt, dass alle Mitarbeiter des unterzeichnenden Unternehmens den vorliegenden Verhaltenskodex (insb der Abschnitte 2 und 9) in Landessprache durch einen Aushang an einem von allen Arbeitnehmern einsehbaren Ort gut lesbar zur Kenntnis nehmen können oder ihn mit Anstellungsbeginn ausgehändigt bekommen.

## 8. Umsetzung und Durchsetzung

Wir beachten den vorliegenden Verhaltenskodex bei unserem eigenen Handeln. Wir ermutigen unsere Geschäftspartner, den Verhaltenskodex sinngemäß anzuwenden. Wir unterstützen unsere Geschäftspartner darin, ihrerseits ihre Lieferkette so zu gestalten, dass die Menschen- und Arbeitnehmerrechte beachtet und die Arbeitsbedingungen kontinuierlich verbessert werden.

Im Sinne guter Corporate Governance verankern wir die im Verhaltenskodex genannten Grundsätze verantwortungsbewusster Unternehmensführung in unseren strategischen und operativen Managementsystemen.

Das unterzeichnende Unternehmen verpflichtet sich eigene Mitarbeiter oder beauftragte

Dritte, jederzeit unangekündigt oder angekündigt zum Zwecke der Überprüfung des Grades der Umsetzung des Verhaltenskodex zu empfangen. Den genannten Beteiligten müssen notwendige wahre Informationen, Dokumente und Ressourcen unverzüglich zur Verfügung gestellt werden. Dies beinhaltet neben Informationen zum Betriebsablauf auch Informationen über die Weitergabe von Aufträge an Subunternehmer.

Wiederholte Versuche die Auditoren mit gefälschten oder manipulierten Dokumenten zu betrügen oder Druck auf die Beschäftigten auszuüben, den Auditoren falsche Informationen auszuhändigen kann zur sofortigen Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

Darüber hinaus ist das Unternehmen verpflichtet, die Einhaltung der Standards in seinen weiteren Produktionsstätten sowie seinen Unterauftragnehmern, egal ob sie für das Unternehmen produzieren oder nicht, zu überprüfen und Belege über die Ergebnisse bereit zu halten. Das Unternehmen muss darüber hinaus bei der Implementierung der Standards unterstützen falls es Abweichungen zum Standard gibt. Die ordnungsgemäße Durchführung dieser Monitoringaktivitäten wird stichprobenartig durch das Unternehmen überprüft.

## 9. Problemmunikation, Abhilfemaßnahmen und Sanktionen

Ist es aus etwaigen Umständen nicht möglich den vorliegenden Verhaltenskodex einzuhalten, werden die beteiligten Unternehmen darüber schriftlich informiert. In partnerschaftlicher Zusammenarbeit wird anschließend eine gemeinsame und für alle Parteien zufriedenstellende Lösung erarbeitet.

Das Unternehmen ist zur Überwachung der nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze berechtigt. Sofern die Nichteinhaltung festgestellt wird, ist der Geschäftspartner verpflichtet, unverzüglich entsprechende Abhilfemaßnahmen einzuleiten. Für die Abhilfemaßnahmen wird sowohl ausreichend Zeit als auch Unterstützung durch das Unternehmen bereitgestellt.

Das Recht zur Beendigung der Geschäftsbeziehungen mit dem Geschäftspartner durch das Unternehmen wird hierdurch nicht eingeschränkt, unerheblich ob der direkte Geschäftspartner selbst oder aber der von diesem eingesetzte sonstige Beauftragte gegen die nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätzen verstößt.

# 10. Beschwerdeverfahren

Beanstandungen oder Hinweise von Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex können jederzeit das Unternehmen (auch in anonymisierter Form) an nachfolgend genannte Ansprechpartner gemeldet werden. Die anzeigende Person ist gehalten, nur solche Beanstandungen und Hinweise zu melden, über welche sie sich im guten Glauben über die Richtigkeit der entsprechenden Meldung befindet. Alle Geschäftspartner garantieren, benachteiligende Maßnahmen oder Disziplinarmaßnahmen gegenüber der anzeigenden Person zu unterlassen.

# 11. Ansprechpartner allgemein:

Abteilung: Corporate Responsibility

Anschrift: „persönlich“

Smart Mobile Labs AG

Kistlerhofstr. 70 Geb. 88 ,

81379 München,

Germany

+49 89 470 272 37

## 12. Entsprechenserklärung

Smart Mobile Labs AG hat diesen Verhaltenskodex vollständig gelesen, verstanden und entspricht in seinem unternehmerischen Handeln allen Paragraphen.

Name, Vorname:

Position:

Ort Datum Unterschrift / Firmenstempel

Name, Vorname:

Position:

Ort Datum Unterschrift / Firmenstempel