

Verhaltenskodex

Einleitung

Diese Aktualisierung des Verhaltenskodex (CoC) wurde durch den Aufsichtsrat von EFD Induction Group AS (Muttergesellschaft der EFD Induction Gruppe) am 1. Dezember 2017 beschlossen. Die erste Version stammt vom 17. Dezember 2015.

Dieser Kodex basiert auf den 10 Grundlagen der Global Compact-Initiative der Vereinten Nationen in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsrechte, Umweltverantwortung und Korruptionsschutz. Bitte besuchen Sie: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>.

Nachfolgend steht EFD Induction für die EFD Induction Gruppe, die Muttergesellschaft und deren Tochtergesellschaften. Der Verhaltenskodex gilt für alle Interessenvertreter, einschließlich dem Aufsichtsrat, Management und anderen Mitarbeitern sowie Vertretern oder sonstigen Personen, die im Namen des Unternehmens handeln. Obwohl der Kodex nicht unmittelbar für Geschäftspartner gilt, möchte EFD Induction nicht mit Partnern in Verbindung gebracht werden, die sich nicht an ethische Normen halten.

Zweck

Dieser Verhaltenskodex trägt dazu bei, die Grundlagen für das Verhalten festzulegen, das EFD Induction von allen seinen Mitarbeitern und sonstigen Interessenvertretern weltweit erwartet. Es basiert auf den Werten von EFD Induction respektvoll, zuverlässig, kooperativ und leidenschaftlich.

Der Verhaltenskodex soll zur Entwicklung einer gemeinsamen Identität für EFD Induction beitragen und verhindern, dass Integritätsprobleme auftreten. In diesem Kontext bedeutet Integrität „ehrlich und charakterstark zu sein“. Bei Integrität geht es um Einstellungen und Verhaltensweisen. EFD Induction möchte ein vorbildliches Unternehmen sein, das null Toleranz gegenüber illegalem oder unethischem Verhalten zeigt.

Unternehmenswerte: Respektvoll, zuverlässig, kooperativ und leidenschaftlich.

Alle Interessenvertreter werden ihre tägliche Arbeit und Verhaltensweisen auf diesen Unternehmenswerten aufbauen. Das umfasst die Bereitstellung zu angemessenen Preisen von Produkten und Dienstleistungen für unsere Kunden, ohne dabei Kompromisse bei der Qualität oder Zuverlässigkeit einzugehen. Des Weiteren geht es um das Einhalten unserer Versprechen und firmenübergreifende Kooperationen, um die Kunden bestmöglich zu bedienen; ganz gleich, wo sich diese befinden. Es geht jedoch auch um die Einhaltung von Gesetzen, um ehrenwertes Handeln und den respektvollen Umgang miteinander. Diese Werte bilden die Grundlage für alle bei EFD Induction ausgeführten Arbeiten. Das Management und alle Mitarbeiter weltweit sind verpflichtet, sich an diese Werte anzupassen und sie vorzuleben. Zudem müssen sie deutlich äußern, wenn sie der Meinung sind, dass jemand die erforderlichen Normen nicht einhält.

Richtlinien

Gesetze und Vorschriften

EFD Induction wird stets in Übereinstimmung mit den Gesetzen und Vorschriften des jeweiligen Landes arbeiten. Wenn die Regeln und Vorschriften von EFD Induction umfangreicher sind als die Gesetze des jeweiligen Landes und letzteren nicht widersprechen, gelten die Unternehmensregeln.

Menschenrechte

Alle Interessenvertreter bei EFD Induction werden die Regeln und Grundlagen, die in der Universellen Menschenrechtserklärung der UN dargelegt sind, befolgen und anwenden. Sehen Sie beispielsweise in: <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html>

Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (HSE) und Arbeitsumgebung

EFD Induction wendet Richtlinien basierend auf den Umweltschutzstandards an, die in den 10 Grundsätzen der UN Global Compact-Initiative enthalten sind. Des Weiteren unterstützt EFD Induction die fundamentalen Grundsätze und Rechte für die Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Diese beinhalten beispielsweise die Versammlungsfreiheit, die Beseitigung aller Art von Zwangsarbeit, die Abschaffung von Kinderarbeit sowie die Beseitigung von Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Kinderarbeit

Alle Kinder haben das Recht auf Bildung und Freizeit, und EFD Induction oder alle Partner werden Kinder nicht als Arbeitskraft ausbeuten. EFD Induction unterstützt die UN-Konventionen für die Rechte der Kinder im vollen Umfang und wird danach handeln. Bitte besuchen Sie:

<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>

Gefahrstoffe und Materialien aus Krisenregionen

Bei EFD Induction halten wir uns an gesetzliche Auflagen in Bezug auf Verbote und Einschränkungen gefährlicher Stoffe. Wir werden die Nutzung von Materialien aus Krisenregionen vermeiden, d. h. Materialien, die zur Finanzierung von Regierungen oder Bewegungen beitragen, die gegen grundlegende Menschenrechte verstoßen.

Bestechung und Korruption

Bestechung und Korruption sind in allen Geschäftstransaktionen verboten, egal ob mit Amtsträgern oder privaten Geschäftspartnern. Das bedeutet, dass wir keine Bestechungsgelder direkt oder indirekt anbieten bzw. geben oder in Empfang nehmen, um somit Vorteile zu erlangen. Menschen und Geschäfte, somit auch EFD Induction, profitieren von gut funktionierenden Märkten. Korruption verhindert, dass sich in den Ländern effiziente Marktökonomien entwickeln können.

Bevor EFD Induction eine Kooperationsvereinbarung, ein Joint Venture oder Verhandlungen zur Übernahme eines Unternehmens eingeht, sind Sorgfaltsprüfungsverfahren erforderlich, um mögliche Abweichungen von den Nulltoleranz-Richtlinien in Bezug auf Korruption aufzudecken.

Begünstigungen

Mancherorts ist es üblich, Prozesse zu beschleunigen, indem beispielsweise ein „kleiner Beitrag“ an öffentliche Behörden gezahlt wird. Dies ist für EFD Induction inakzeptabel.

Geschenke

Die Grenze zwischen Begünstigung und Geschenken ist manchmal schwer zu definieren. Die Richtlinie von EFD Induction ist, dass Geschenke, deren Wert 40 Euro überschreitet, von keinem Mitarbeiter ausgeteilt bzw. in Empfang genommen werden dürfen. Bargeldgeschenke sind nicht zulässig. Alle Geschenke, die ausgeteilt oder erhalten wurden, müssen dem Management in Reisekostenberichten oder anderweitig gemeldet werden. Alle Reisen, die von Dritten bezahlt werden, müssen vom EFD Induction-Management im Voraus genehmigt werden.

Maßhalten

Der Aufsichtsrat, das Management und alle Mitarbeiter sind für die operative Rentabilität verantwortlich und müssen konsequent daran arbeiten, Ausgaben weitestgehend zu minimieren. Das heißt, dass bei Ausgaben für egal welche Zwecke grundsätzlich mit Maß gehandelt werden muss. Reisen müssen auf der preiswertesten Alternative basieren, die verfügbar ist. Vergütungspakete, Firmenfahrzeuge und andere Vorteile müssen auf einer vernünftigen Basis gehalten werden, unter Berücksichtigung der Gewohnheiten und Bedingungen vor Ort.

Diskriminierung

Jede Form der Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Herkunft, Abstammung, Hautfarbe, Sprache, Religion, sexueller Ausrichtung oder Behinderung wird von EFD Induction nicht akzeptiert. Respekt für das Individuum sind ein Eckpfeiler der Integrität von EFD Induction. Menschen müssen stets mit Respekt und Würde behandelt werden.

Interessenkonflikt

Interessenkonflikte können auftreten, wenn persönliche Interessen, die Familie oder andere Zugehörigkeiten im Widerspruch zu Interessen des Unternehmens stehen. Solche Situationen können auftreten, wenn ein Mitarbeiter Aufträge erteilt, neue Mitarbeiter einstellt oder in Kontakt mit Wettbewerbern steht. Mitarbeiter dürfen daher nicht ohne vorherige Genehmigung des Managements in externe Geschäftsaktivitäten involviert sein. Noch sollten Mitarbeiter Beteiligungen bei Lieferanten oder Wettbewerbern haben oder Aufträge an Unternehmen vergeben, die von Familienmitgliedern oder Freunden geleitet werden. Mitarbeiter, die sich in einer möglichen Konfliktsituation vermuten, müssen ihren direkten Vorgesetzten darüber informieren, der nach Absprache mit der Personalabteilung und dem Unternehmens-/Gruppenmanagement eine Lösung finden wird.

Faire Behandlung

Die Interessenvertreter von EFD Induction müssen stets vertrauensvoll, ehrlich und fair handeln; sei es im Umgang mit Kollegen, als auch mit Kunden und Lieferanten. Die Preisgestaltung für Transaktionen zwischen den Unternehmen der EFD Induction Gruppe muss auf dem „Fremdvergleichsgrundsatz“ aufbauen. Die Preisstellung innerhalb der Gruppe ist in den Richtlinien für Verrechnungspreise der EFD Induction Gruppe detailliert beschrieben. Dadurch werden die Buchführung und Überwachung der operativen Vorgänge der Tochterunternehmen erleichtert sowie die Konformität mit nationalen Steuervorschriften sichergestellt.

Bei externen Transaktionen hat EFD Induction null Toleranz gegenüber Verstößen gegen das Kartellrecht des jeweiligen Landes, gewährt fairen Wettbewerb und vermeidet den Missbrauch vertraulicher Informationen. Wir glauben, dass EFD Induction langfristig gesehen vom freien Wettbewerb und gut funktionierenden Märkten profitieren wird, weil das die beste Grundlage für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit ist.

Geldwäschebekämpfung

EFD Induction wird alle globalen Anti-Geldwäschegesetze unterstützen. Geldwäsche tritt auf, wenn Geldmittel aus unrechtmäßigen Quellen in rechtmäßige Geschäfte geleitet werden. Mitarbeiter müssen lernen, auf Warnzeichen zu achten. Das sind Kunden, die Informationen nur widerwillig teilen oder Barzahlungen wünschen. In diesen Fällen muss der Vorgesetzte unverzüglich informiert werden.

Schutz des Firmeneigentums

EFD Induction stellt seinen Mitarbeitern Material und Informationen bereit, die diese benötigen, um ihre Arbeit auf bestmögliche Art und Weise durchzuführen. Mitarbeiter müssen physische Vermögenswerte, Informationen und geistiges Eigentum sorgfältig behandeln, um Verluste, Diebstahl oder Schäden zu vermeiden. Eingeschränktes persönliches Nutzen des Unternehmensvermögens ist nur nach Genehmigung durch das Management möglich und setzt voraus, dass kein Konflikt mit Unternehmensinteressen besteht.

Vertrauliche Informationen des Unternehmens

Für EFD Induction sind eigene vertrauliche Informationen von Wert und jeder führende Angestellte, Mitarbeiter und Vertreter des Unternehmens muss diese schützen. Vertrauliche Informationen sind alle nicht öffentlich zugänglichen Informationen (ungeachtet ihrer Quelle), die Wettbewerber des Unternehmens verwenden oder welche bei Offenlegung nachteilig für das Unternehmen sein können. Wir müssen sorgfältig darauf achten, dass die vertraulichen Informationen nur für Geschäftstätigkeiten des Unternehmens eingesetzt werden. Wenn das Unternehmen keine besondere Zustimmung erteilt hat, die vorzugsweise schriftlich erfolgen sollte, und es kein gesetzlich verankertes oder berufliches Recht und keine Verpflichtung zur Offenlegung gibt, ist es uns verboten, vertrauliche Informationen des Unternehmens offenzulegen.

Unsachgemäße Chancen

Wenn wir Informationen als Teil unseres Jobs erhalten, dürfen wir diese nicht zum persönlichen Vorteil nutzen. Auch dürfen wir Informationen nicht an Freunde und Familienmitglieder weiterreichen oder indirekt mit dem Unternehmen konkurrieren. Informationen, die wir als Teil unseres Jobs erhalten, dürfen auch dann nicht zu unserem Vorteil genutzt werden, wenn wir die Organisation verlassen haben.

Politische und religiöse Aktivitäten

Geldmittel oder Vermögenswerte von EFD Induction dürfen unter keinen Umständen als Beitrag für politische Kampagnen oder politische oder religiöse Zwecke verwendet werden, ohne vorher die schriftliche Genehmigung des Vorstands eingeholt zu haben. Bei EFD Induction sind wir nicht bestrebt, Vergütungen für politische Beiträge zu erhalten oder Ressourcen des Unternehmens für persönliche politische Aktivitäten zu erhalten. Desweiteren betonen wir, dass wir in keiner Art und Weise die Interessen unseres Unternehmens über Kandidaten und im Rahmen einer politischen Angelegenheit oder Entscheidung seitens der Regierung kundtun. Nur der Aufsichtsrat, vertreten durch den Vorsitzenden oder eine vom Vorstand autorisierte Person, kann Erklärungen dieser Art im Namen des Unternehmens abgeben.

Verantwortliche Nutzung sozialer Medien

Soziale Medienkanäle wie Facebook, Instagram und LinkedIn werden immer beliebter und allgegenwärtiger, nicht nur im persönlichen Leben der Menschen, sondern auch im beruflichen Umfeld. Diese Seiten ermöglichen und fördern die Kommunikation, Diskussionen und den Informationsaustausch. EFD Induction steht der Nutzung sozialer Medien durch seine Mitarbeiter positiv gegenüber. Allerdings ist es wichtig, verantwortungsbewußt zu sein und bestimmte Fallen zu vermeiden. Mitarbeiter dürfen keine vertraulichen Informationen finanzieller, betrieblicher und rechtlicher Natur offenlegen, die EFD Induction oder unsere Kunden und Geschäftspartner betreffen. Veröffentlichte Informationen, die nachteilig für EFD Induction sind, können einen Verstoß gegen die Loyalität darstellen. Wenn Sie feststellen, dass Sie etwas veröffentlicht haben, das nachteilig sein könnte, korrigieren Sie das unverzüglich und benachrichtigen Sie die Abteilung für Marketing & Communications.

Respektieren Sie die Privatsphäre Ihrer Kollegen und Geschäftspartner, posten Sie keine Fotos von diesen und taggen Sie sie nicht ohne deren ausdrückliche Genehmigung. In Bezug auf LinkedIn begrüßt Marketing & Communications alle Vorschläge, die auf unserer Unternehmensseite veröffentlicht werden können, die der Mitarbeiter wiederum teilen kann.

Kommunikation innerhalb der Gruppe

Die EFD Induction-Familie reicht über Grenzen, Zeitzonen, Kulturen und Sprachen hinaus. Offene und vertrauenswürdige Kommunikation ist eine Herausforderung für alle. Alle Mitarbeiter sollten sich die notwendigen Fähigkeiten und Verhaltensweisen aneignen, um bei der Bewältigung der anstehenden Aufgaben alle Arten von Grenzen überwinden zu können. Die Wahl des Kommunikationskanals hängt von dem zu kommunizierenden Inhalt ab. Zusätzlich zu den Besprechungen sind Videokonferenzen und Punkt-zu-Punkt-Videoclients, E-Mails sowie Telefon als Ressourcen verfügbar.

Kooperation zwischen der Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretern

EFD Induction hat sich verpflichtet, nationale Gesetze und Vorschriften zur Verbreitung von Unternehmensinformationen mit seinen Arbeitnehmern zu befolgen, sowie die notwendigen Plattformen zum Austausch von Informationen und Meinungen zu Unternehmensangelegenheiten mit den Arbeitnehmervertretern bereitzustellen. Auch wenn nationale Vorschriften nicht vorgeschrieben sind, wird sich EFD Induction bemühen, die Mitarbeiter über Angelegenheiten zu informieren, die die Entwicklung des Unternehmens beeinflussen.

Berichterstattung (Enthüllungen)

EFD Induction wird als integraler Bestandteil seines externen/internen Audits regelmäßig überprüfen, ob alle Aspekte des Verhaltenskodexes befolgt werden. Die Wahrung unserer Integrität ist kostbar und jeder Verstoß gegen unsere ethischen Richtlinien muss aufgedeckt werden. Daher sind alle Mitarbeiter verpflichtet, einen möglichen Verstoß gegen den Verhaltenskodex zu melden. Beispiele für Zwischenfälle sind im Anhang 1 aufgeführt.

Ein Verstoß gegen die Unternehmensrichtlinien ist eine ernste Angelegenheit und muss entsprechend geahndet werden. Es werden entsprechende Disziplinarmaßnahmen eingeleitet, die von schriftlichen Verwarnungen bis hin zur Aufhebung der Arbeitsverträge (oder Lieferantenverträge) reichen. Wenn erforderlich, wird auch die Polizei eingeschaltet.

Meldeverfahren:

- a. Die Meldung von Zwischenfällen muss ohne unnötige Verzögerung erfolgen. Zwischenfälle aus der Vergangenheit müssen nach Bekanntwerden so schnell wie möglich gemeldet werden. Der Fakt, dass ein Zwischenfall in der Vergangenheit aufgetreten ist, ist keine Entschuldigung dafür, diesen nicht zu melden.
- b. Die Meldung muss den Namen des Berichterstatters, das Datum und die Uhrzeit sowie eine kurze Beschreibung des Zwischenfalls umfassen. Mündliche Meldungen müssen schriftlich bestätigt werden (z. B. per E-Mail).
- c. Der Bericht muss dem Management vor Ort und/oder dem Hauptsitz des Unternehmens in Skien, Norwegen, weitergeleitet werden.
- d. Jeder Bericht wird von der Unternehmensführung untersucht.
- e. Es können lokale Ressourcen zur Untersuchung bestimmter Aspekte der gemeldeten Zwischenfälle verwendet werden, sofern das praktikabel/notwendig erscheint.
- f. Das Ergebnis der Untersuchung wird innerhalb von 60 Tagen des Berichts bereitgestellt und durch den CEO überprüft.

Schutz der Whistleblower:

- a. Kein Mitarbeiter darf diskriminiert oder anderweitig benachteiligt werden, wenn er in gutem Glauben einen Verstoß gegen den EFD Induction-Verhaltenskodex meldet.
- b. Allerdings wird jeder Mitarbeiter, der absichtlich eine falsche Behauptung für einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex aufstellt, mit Disziplinarmaßnahmen bestraft, bis zur und einschließlich Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Meldeadressen:

- a. Geschäftsführer der Tochtergesellschaft
- b. Regionen:
 - i. Nordamerika: Vizepräsident Randy Borden (Randy.Borden@efd-induction.com), Mobil +1 (248) 866-3201
 - ii. Asien: Vizepräsident Qin Song (Qin.Song@efd-induction.com), Mobil +86-138 1769 3353
 - iii. Europa: Vizepräsident Tore Thorsteinsen (Tore.Thorsteinsen@efinduction.com), Mobil +47 922 60994
- c. Unternehmenshauptsitz:
 - i. CEO Bjørn Eldar Petersen (Bjorn.Petersen@efd-induction.com), Mobil +47 982 14010
 - ii. CFO Espen Schie (Espen.Schie@efd-induction.com), Mobil +47 901 98687
 - iii. Finance Director Per Anders Evensen (Per-Anders.Evensen@efd-induction.com), Mobil +47 915 38681
- d. Vorsitzender des Aufsichtsrats:
Ørjan Svanevik (Orjan.Svanevik@arendalsfoss.no), Mobil +47 414 51560

Der erste Ansprechpartner ist der Geschäftsführer vor Ort, aber die Meldung kann an alle Personen der obigen Liste erfolgen, je nach Art und Inhalt des Berichts.

Anhang 1

Beispiele für Zwischenfälle, die gemeldet werden sollten (die Liste ist nicht umfassend):

- a. Ein Mitarbeiter glaubt, dass eine Führungskraft, ein Manager oder anderer Mitarbeiter schuldig ist, fragliche Buchführungs- oder Prüfungspraktiken anzuwenden.
- b. Ein Lieferant bietet einem Mitarbeiter ein unangemessenes Geschenk oder Geld an, und der Mitarbeiter akzeptiert dieses.
- c. Eine Führungskraft oder ein Manager fordert einen Mitarbeiter auf, Unternehmensdaten zu fälschen.
- d. Ein Mitarbeiter fälscht Lohn-/Gehaltslisten oder Kostenerstattungen.
- e. Das Unternehmen betrügt Kunden, Lieferanten, Investoren oder andere Personen, die eine finanzielle Beteiligung an EFD Induction haben.
- f. Verstoß gegen Kartell- oder Wettbewerbsrechte.
- g. Ein Manager fordert die Mitarbeiter auf, sich an Aktivitäten zu beteiligen, die als illegal oder fraglich einzustufen sind.
- h. Ein Mitarbeiter stiehlt Geld, Verkaufswaren oder andere Vermögenswerte des Unternehmens.
- i. Ein Mitarbeiter oder das Unternehmen begeht Umweltverstöße.
- j. Jede Form der Belästigung, einschließlich rassistischer oder sexueller Belästigung.
- k. Jede andere Aktivität, die einen Verstoß gegen geltendes Recht oder den Verhaltenskodex von EFD Induction darstellt.