

FYE Verhaltenskodex zur sozialen Verantwortung Code of Conduct



Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1 Allgemein	1
Kapitel 2 Geltungsbereich.....	2
Kapitel 3 Verhaltenskodex.....	2
1. Arbeitnehmerrechte	2
1.1. Freie Wahl der Beschäftigung.....	2
1.2. Kinderarbeit	2
1.3. Arbeitszeiten.....	3
1.4. Löhne und Sozialleistungen	3
1.5. Karrieremanagement.....	4
1.6. Wahrung von Menschen- und Arbeitsrechten	4
1.7. Keine Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz.....	5
1.8. Ethische Rekrutierung.....	5
1.9. Inklusion und Diversität	6
1.10. Vereinigungsfreiheit	6
2. Gesundheit und Sicherheit.....	6
2.1 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.....	7
2.2 Lebensbedingungen.....	8
2.3 Notfallvorsorge	8
2.4 Arbeitshygiene	8
2.5 Maschinensicherung.....	9
2.6 Absolute Sicherheitsregeln	9
3. Umweltschutz	10
3.1 Umweltgenehmigungen und Berichtswesen.....	11
3.2 Umwelanforderungen an Produkte	11
3.3 Vermeidung von Verschmutzung und Reduzierung der eingesetzten Ressourcen	11
3.4 Gefährliche Stoffe.....	12

3.5 Abwässer und Festabfälle	12
3.6 Emissionen in die Luft	12
3.7 Lärmmanagement.....	13
3.8 Umweltauswirkungen am Ende des Lebenszyklus eines Produkts	13
4. Geschäftsethik.....	13
4.1 Interne Geschäfte	13
4.2 Offenlegung von Informationen	14
4.3 Informationssicherheitsmanagementsystem und geistiges Eigentum	14
4.4 Faire Geschäftstätigkeit, faire Werbung und fairer Wettbewerb	15
4.5 Schutz der Identität	15
4.6 Verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien	16
4.7 Datenschutz und personenbezogenen Daten	16
4.8 Korruptionsbekämpfung.....	17
4.9 Bekämpfung von Geldwäsche	17
4.10 Exportkontrolle und Zölle	18
4.11 Steuern, Buchführung und Finanzberichterstattung.....	18
4.12 Beauftragung von Subunternehmen	18
Managementsysteme	19
5.1 Verpflichtung des Unternehmens und Verantwortlichkeit der Geschäftsführung	19
5.2 Gesetzliche Bestimmungen, Risikobewertung und Risikomanagement	19
5.3 Verbesserungsziele	19
5.4 Schulung.....	20
5.5 Kommunikation	20
5.6 Feedback und Beteiligung der Mitarbeiter.....	20
5.7 Kontrolle und Bewertung	20
5.8 Korrekturmaßnahmen	21
5.9 Dokumente und Aufzeichnungen	21

5.10 Verantwortung der Zulieferer.....	21
Kapitel 4 Referenzliteratur	23

Kapitel 1 **Allgemein**

Mit dem Konzept „bei Selbstentwicklung die soziale Verantwortung zu übernehmen“, ergreift die Fuyao-Gruppe praktische Maßnahmen, um die Gesellschaft und die Umwelt zu schützen, sich aktiv an gemeinnützigen Aktivitäten zu beteiligen und ihre soziale Verantwortung aktiv wahrzunehmen, um den wirtschaftlichen und sozialen Nutzen des Unternehmens in Einklang zu bringen und die Entwicklung des Unternehmens und der Gesellschaft zu harmonisieren.

1. Der Verhaltenskodex der Fuyao-Gruppe zur sozialen Verantwortung (im Folgenden als "Kodex" bezeichnet) basiert auf den Anforderungen der Kunden und gemäß Managementsystem GB/T39604-2020 "Social Responsibility Management System Requirements and Guidelines for Use" (Managementsystem zur sozialen Verantwortung Anforderung und Richtlinien für dessen Anwendung) und dem "Code of Conduct " (Verhaltenskodex) wird der Kodex entworfen. Alle Fuyao-Mitarbeiter sind verpflichtet, die höchsten Standards der im Kodex festgelegten Grundsätzen und Richtlinien für geschäftliches Verhalten einzuhalten. Die Lieferanten von Fuyao sind ebenfalls verpflichtet, alle geltenden Gesetze und Vorschriften in den Ländern/Regionen, in denen sie tätig sind, einzuhalten sind, was die Zusammenarbeit mit Fuyao voraussetzt. Die Lieferanten werden auch ermutigt, international anerkannte Industriestandards und bewährte Praxis zu übernehmen, um ihre gesellschaftliche soziale Verantwortung (CSR) kontinuierlich zu verbessern.

Kapitel 2 Geltungsbereich

Dieser Kodex gilt für die Fuyao-Gruppe und alle ihre Tochtergesellschaften, Lieferanten von Produkten, Materialien oder Dienstleistungen für Fuyao sowie für alle Mitarbeiter, einschließlich Zeitarbeiter, Auszubildende, Praktikanten, Vertragsarbeiter und andere Arten von Mitarbeitern. Der Kodex umfasst fünf Aspekte: Arbeitnehmerrechte, Gesundheit und Sicherheit, Umweltschutz, Unternehmensethik und Managementsysteme.

Kapitel 3 Verhaltenskodex

1. Arbeitnehmerrechte

1.1. Freie Wahl der Beschäftigung

Das Unternehmen stellt die Freiwilligkeit der Mitarbeiter sicher. Jegliche Art der Sklaven (einschließlich moderner Sklavenarbeit), Schuldknechte, Opfer von Menschenhandel oder Gefangenearbeit sind nicht gestattet. Dies umfasst auch den Transport, die Beherbergung, Anstellung, Weitervermittlung oder Aufnahme von Personen zur Erbringung von Arbeits- oder Dienstleistungen unter Anwendung von Drohungen, Gewalt, Zwang oder mittels Entführung oder Betrug. Zwangsarbeit, Einschränkung der persönlichen Freiheit, Einbehaltung von Ausweisdokumente, Kautionen, Einstellungsgebühren oder anderen Gebühren von Arbeitgebern oder Vermittlern sind verboten.

1.2. Kinderarbeit

1) Das Unternehmen muss alle geltenden lokalen und nationalen Gesetze und

Vorschriften in Bezug auf das Mindestarbeitsalter einhalten. Der Einsatz von Kinderarbeit ist verboten. Der Begriff „Kinderarbeit“ wird in folgende Reihenfolge definiert:

- I. Personen, die das nationale/regionale Mindestalter für die Beschäftigung unterschreiten, oder in Ermangelung entsprechender gesetzlicher Vorschriften
- II. Personen unter dem Alter, in dem sie die Schulpflicht erfüllt haben, oder in Ermangelung entsprechender gesetzlicher Vorschriften
- III. Personen, die unter 16 Jahre alt sind

2) Minderjährige Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die ihre Gesundheit oder Sicherheit gefährden könnten.

1.3. Arbeitszeiten

Das Unternehmen muss alle geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Arbeits- und Ruhezeiten einhalten und alle Überstunden müssen freiwillig geleistet werden. Die normale Wochenarbeitszeit (ohne Überstunden) wird gemäß den gesetzlichen Bestimmungen festgelegt, darf jedoch 40 Stunden und die gesamte Wochenarbeitszeit 48 Stunden nicht überschreiten. Arbeitskräften steht eine Ruhepause von mindestens elf Stunden ohne Unterbrechung zwischen Feierabend und dem nächsten Arbeitsbeginn zu.

1.4. Löhne und Sozialleistungen

Zur Vergütung von Überstunden existiert keine gesetzliche Regelung, die konkret besagt, dass und in welcher Höhe sie bezahlt werden muss. In der Regel finden sich jedoch Vereinbarungen hierzu im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag. Das

Unternehmen sollte die Arbeitnehmer unverzüglich über den Nachweis der Lohnzahlung durch die Lohnabrechnung oder das Informationssystem informieren.

1.5. Karrieremanagement

Das Unternehmen sollte eine persönliche Entwicklungs- und Karriereplanung für alle Mitarbeiter aufstellen, beruflichen Entwicklungszugang einrichten, kontinuierliche und gezielte Schulungen für die Mitarbeiter anbieten, regelmäßige Leistungsbewertungen der Mitarbeiter durchführen und die Qualität und Fähigkeiten der Mitarbeiter auf allen Ebenen kontinuierlich verbessern.

1.6. Wahrung von Menschen- und Arbeitsrechten

Wir achten die Menschenrechte und setzen gerechte Arbeitsbedingungen um. Wir halten uns an die geltenden Gesetze und richten uns nach den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit aus dem Jahr 1998. Wir verurteilen ausbeuterische und illegale Kinderarbeit und tolerieren keinerlei Zwangsarbeit, einschließlich moderner Sklaverei und Menschenhandel. Wir achten den Grundsatz der Vereinigungsfreiheit und das Recht auf zielführende Tarifverhandlungen, wie das Recht unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, in Übereinstimmung mit der geltenden Rechtslage selbst zu entscheiden, ob sie durch eine bestimmte Gewerkschaft vertreten werden möchten. Wir sind bestrebt, unsere Geschäfte auf sichere Art und Weise zu tätigen, und geben der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter, aber auch unserer Geschäftspartner und deren Personal, die uns in unserer Geschäftstätigkeit unterstützen, sowie

der Menschen, die im Umfeld unserer Standorte leben und arbeiten, oberste Priorität. Wir fördern eine Unternehmenskultur, in der sich jeder für die Minimierung von Risiken und die Befürwortung von Sicherheitsvorkehrungen mitverantwortlich fühlt. Weitere Informationen zu Menschen- und Arbeitsrechten entnehmen Sie bitte der Allgemeinen Erklärung zu Menschenrechten, Rechten am Arbeitsplatz und Beschäftigungsgrundsätzen von Fuyao Europe GmbH oder den damit sachverwandten Unternehmensrichtlinien und Regeln.

1.7. Keine Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz

FYE unterstützt gleiche Chancen für seine Mitarbeiter und toleriert keinerlei Diskriminierung oder Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung. Wir dulden keine Form von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, des biologischen oder nach außen gelebtem Geschlecht bzw. der sexuellen Identität und Orientierung, einer körperlichen/geistigen Behinderung, der Religion, des Alters, Familienstands, oder jedweder anderen vom Gesetz geschützten Kategorie.

1.8. Ethische Rekrutierung

Bei der Auswahl potenzieller neuer Mitarbeiter ebenso wie bei der Beförderung oder der Gewährung von Aus- und Weiterbildung halten wir uns stets an die Grundsätze der Chancengleichheit. Dabei sorgen wir dafür, dass Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters, der Rasse, der Hautfarbe, der Religion, des Familienstands, der sexuellen Ausrichtung, der ethnischen Zugehörigkeit, körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung oder sonstiger Merkmale, die durch geltende Gesetze oder

Bestimmungen einen besonderen Schutz genießen, strikt ausgeschlossen wird.

1.9. Inklusion und Diversität

Wir schätzen Inklusion und Vielfalt. Wir befürworten Inklusion im Sinne der Zusammengehörigkeit und gegenseitigen Wertschätzung. Wir schöpfen erst dann aus unseren Möglichkeiten und steigern unsere Leistung und Innovationskraft, wenn alle Mitarbeiter von Fuyao Europe GmbH die Vielfalt begrüßen und ihre individuellen Perspektiven, Talente und Erfahrungen einbringen.

1.10. Vereinigungsfreiheit

Das Unternehmen sollte im Einklang mit den lokalen Rechtsvorschriften das Recht aller Arbeitnehmer respektieren, Gewerkschaften zu gründen oder Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen und friedliche Versammlungen durchzuführen, ebenso wie das Recht der Arbeitnehmer, sich von diesen Aktivitäten fernzuhalten. Es sollte ein wirksamer Kommunikationsmechanismus zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern eingerichtet werden, der der regelmäßigen Kommunikation mit den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern dient. Arbeitskräften und/oder ihren Vertretern soll es möglich sein, mit der Unternehmensführung offen und ohne Angst vor Diskriminierung, Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung zu kommunizieren und Ideen sowie Bedenken in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken vorzubringen.

2. Gesundheit und Sicherheit

Neben der Minimierung von arbeitsbedingten Unfällen und Krankheiten sollte das Unternehmen sich auf die Schaffung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfeldes

für die Mitarbeiter (einschließlich externer Dienstleister) konzentrieren, was die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, die Kontinuität des Betriebs, die Fluktuation der Mitarbeiter und die deren Motivation verbessert. Weiterhin erkennt das Unternehmen an, dass die Anregungen der Arbeitskräfte und deren ständige Weiterbildung von grundlegender Bedeutung für das Erkennen und Lösen von Gesundheits- und Sicherheitsproblemen am Arbeitsplatz sind.

2.1 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

- 1) Das Unternehmen muss alle erforderlichen Gesundheits- und Sicherheitsgenehmigungen einholen, aufrechterhalten, aktualisieren und die einschlägigen Vorschriften dieser Genehmigungen einhalten.
- 2) Das Unternehmen sollte anhand einer Gefährdungsbeurteilung die möglichen Risiken für die Gesundheit und Sicherheit (einschließlich Brand, Arbeitshygiene, körperlich belastende Arbeiten, Maschinensicherung usw.) identifizieren, bewerten und durch Eliminierung, Ersatz, Kontrolle, vorbeugende Wartung sowie sichere Arbeitsverfahren die Risiken zu beseitigen oder zu verringern. Ggf. sollten persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt werden. Außerdem sind geeignete Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der weiblichen Mitarbeiter, besonders die der schwangeren Frauen und stillenden Müttern.
- 3) Das Unternehmen sollte den Mitarbeitern angemessene Gesundheits- und Sicherheitsschulungen in der Landessprache anbieten und gesundheits- und sicherheitsrelevante Informationen am Arbeitsplatz aushängen.

4) Das Unternehmen muss Verfahren und Systeme festlegen, mit denen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten verhindert, gehandhabt, nachverfolgt und gemeldet werden. Dazu gehören die folgenden Regelungen: Ermutigung der Arbeitskräfte, derartige Vorfälle zu melden; Klassifizierung und Erfassung von Unfällen und Krankheiten; Bereitstellung der erforderlichen medizinischen Betreuung; Untersuchung von Vorfällen und Einleitung von Maßnahmen zur Behebung der Ursachen und Erleichterung der Rückkehr der Arbeitskräfte an ihren Arbeitsplatz

2.2 Lebensbedingungen

Das Unternehmen sollte für saubere Toiletten und Trinkwasser für die Beschäftigten sowie ggf. für saubere und hygienische Lebensmittel, Lager- und Speiseräume sorgen. Das Boarding Haus für Mitarbeiter sollte sauber und sicher sein, sowie über einen angemessenen Wohnraum verfügen.

2.3 Notfallvorsorge

Das Unternehmen sollte potenzielle Notfälle, einschließlich, aber nicht nur beschränkt auf Brände, Explosionen, tödliche Unfälle, Massenvergiftungen usw., identifizieren, bewerten. und minimiert die Auswirkungen auf Menschen, Umwelt und Eigentum durch die Umsetzung von Notfallplänen und -verfahren, einschließlich: Notfallanmeldung, Erste-Hilfe-Maßnahmen vor Ort, Benachrichtigungs- und Evakuierungsverfahren, regelmäßige Schulungen und Übungen sowie Wiederherstellungspläne.

2.4 Arbeitshygiene

Die Exposition der Arbeitskräfte gegenüber chemischen, biologischen oder

physikalischen Arbeitsstoffen ist zu ermitteln, zu bewerten und zu überwachen. Das Unternehmen muss die Exposition gegenüber potenziellen Gefahren durch ordnungsgemäße Konstruktion sowie technische und verwaltungstechnische Kontrollmechanismen kontrollieren. Wenn Gefahren durch diese Maßnahmen nicht angemessen überwacht werden können, ist das geeignete persönliche Schutzausrüstungskonzept für die Gesundheit der Arbeitskräfte festzulegen.

2.5 Maschinensicherung

Produktionsanlagen und andere Maschinen müssen in Bezug auf Sicherheitsrisiken überprüft werden. Wenn Maschinen ein Verletzungsrisiko für Arbeiter darstellen, müssen physisch trennende Schutzeinrichtungen, Verriegelungen und Sperren installiert und ordnungsgemäß instandgehalten werden.

2.6 Absolute Sicherheitsregeln

Das Unternehmen sollte die folgenden Sicherheitsvorschriften einhalten, dafür sorgen, dass alle Mitarbeiter sie kennen, einhalten und ihre Anwendung überwachen.

1. Arbeit in der Höhe ohne entsprechend Schulungen und Qualifikationen ist nicht gestattet. Dabei müssen immer geeignete persönliche Schutzausrüstungen getragen werden.
2. Beim Fahren oder bei der Mitfahrt muss immer Sicherheitsgurt angelegt werden. Man darf die zulässige Höchstgeschwindigkeit nicht überschreiten und nicht übermüdet fahren.
3. Arbeit mit Elektrizität ohne entsprechend Schulungen und Qualifikationen ist nicht gestattet.

3. Umweltschutz

Wir FYE bemühen uns unsere Geschäftstätigkeit auf eine ökologisch verantwortliche Weise ausüben. Alle geltenden Gesetze und Vorschriften sowie international anerkannte Standards zum Schutz der Umwelt müssen eingehalten werden. Dazu gehören unter anderem der sparsame Umgang mit natürlichen Ressourcen (z.B. Wasser, Energiequellen, Rohstoffen) sowie der Einsatz klimafreundlicher Produkte. Auch die Anwendung von Verfahren zur Reduzierung von Treibhausgasen, der sichere Umgang mit Abfall, Luftemissionen und Abwasser sowie deren Transport, Lagerung, Recycling und Wiederverwendung müssen gewährleistet sein. Wo zutreffend sind folgende Themen zu beachten und zu behandeln:

- Berichterstattung über Treibhausgasemissionen
- Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz
- Einsatz erneuerbarer Energien
- Maßnahmen zur Dekarbonisierung
- Erhalt bzw. Maßnahmen zur Verbesserung der Wasserqualität
- Reduzierung des Wasserverbrauchs
- Umweltschonende Wasserwirtschaft
- Erhalt bzw. Maßnahmen zur Verbesserung der Luftqualität
- Verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement
- Nachhaltige Ressourcenbewirtschaftung
- Abfallvermeidung
- Wiederverwendung und Recycling von Rohstoffen

- Maßnahmen zum Tierschutz
- Erhalt bzw. Maßnahmen zur Verbesserung der Artenvielfalt

3.1 Umweltgenehmigungen und Berichtswesen

Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen (z. B. Überwachung von Abwassereinleitungen), Zustimmungen und Registrierungen sind einzuholen bzw. vorzunehmen, zu pflegen und regelmäßig zu aktualisieren. Die jeweiligen betrieblichen Anforderungen und Berichtspflichten sind zu befolgen.

3.2 Umwelanforderungen an Produkte

Das Unternehmen sollte sich an alle geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf verbotene oder eingeschränkte Stoffe und Kundenanforderungen, wie RoHS, REACH usw. halten und ergreift wirksame Maßnahmen, um die Verwendung bestimmter Stoffe in Produkten oder/und Fertigungsverfahren zu verbieten oder einzuschränken.

3.3 Vermeidung von Verschmutzung und Reduzierung der eingesetzten Ressourcen

1. Das Unternehmen sollte alle geltenden Gesetze und Vorschriften über Schadstoffe (einschließlich Abwasser, Abgase und Festabfälle) einhalten, einschließlich der einschlägigen Anforderungen an Herstellung, Transport, Lagerung, Behandlung und Ableitung, um die Entstehung und Ableitung von Schadstoffen an der Quelle zu verringern oder zu beseitigen. Die illegale Ableitung von giftigen und schädlichen Schadstoffen zu verbieten und Lärmbelästigung zu verhindern.

2. Das Unternehmen sollte Sparmaßnahmen und alternative Maßnahmen ergreifen, um den Verbrauch von Energie, Wasser und natürlichen Ressourcen zu verringern und so die Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Alle Arten des Energieverbrauchs sollten an der Quelle oder durch entsprechende Praktiken reduziert oder eliminiert werden (z. B. verbesserte Herstellungs-, Wartungs- und Anlagenprozesse, Ersatz von Materialien, Materialrecycling und Wiederverwendung usw.).
3. Das Unternehmen sollte regelmäßig statistische Analysen der Energiedaten durchführen und den Energieverbrauch und die Schadstoffemissionen überwachen.

3.4 Gefährliche Stoffe

Chemikalien oder andere Materialien, die eine Gefahr für die Umwelt oder den Menschen darstellen, sind zu ermitteln, zu kontrollieren und so zu handhaben, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist.

3.5 Abwässer und Festabfälle

Abwässer und feste Abfälle aus Betrieben, industriellen Prozessen und sanitären Anlagen sind entsprechend den Anforderungen vor der Einleitung oder Entsorgung zu trennen, zu überwachen, zu kontrollieren und zu behandeln.

3.6 Emissionen in die Luft

Emissionen von flüchtigen organischen Chemikalien, Aerosolen, Ätzen, Partikeln, die Ozonschicht zerstörenden Substanzen oder von

Verbrennungsnebenprodukten aus den Betriebsabläufen sind vor ihrer Freisetzung zu typisieren, zu überwachen, zu kontrollieren und bei Bedarf zu behandeln.

3.7 Lärmmanagement

1. Das Unternehmen sollte den möglichen Umgebungslärm während der Planungsphase des Bauprojekts bewerten, vorbeugende Maßnahmen formulieren, die vorgeschriebenen Verfahren zur Überprüfung und Genehmigung sowie zur Protokollierung mit der Umweltschutzabteilung.
2. Das Unternehmen sollte den Lärm am Arbeitsplatz regelmäßig überwachen und aktiv verschiedene Maßnahmen (z. B. Schallschutzwände, Schalldämpfer usw.) zur Verringerung der Lärmentwicklung ergreifen.

3.8 Umweltauswirkungen am Ende des Lebenszyklus eines Produkts

Die Unternehmen sollten das Ökodesign ihrer Produkte (z. B. Verringerung des Produktgewichts, leichte Wiederverwertbarkeit usw.) bereits in der frühen Phase des Produktdesigns umfassend berücksichtigen. Die Kennzeichnung in Bezug auf erneuerbare, biologisch abbaubare und zu entsorgende Stoffe sollte klar und deutlich sein und dem Kunden bzw. Verbraucher entsprechende Hinweise geben.

4. Geschäftsethik

Um sozial verantwortlich zu handeln und auf dem Markt erfolgreich zu sein, wird von den Unternehmen erwartet, dass sie sich in allen ihren geschäftlichen Beziehungen an die höchsten Integritätsstandards halten.

4.1 Integre Geschäfte

1. Das Unternehmen muss alle Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung

und Veruntreuung von öffentlichen Geldern usw. verbieten, Überwachung und verbesserte Verfahren einführen, um die Einhaltung der Anforderungen an eine integre Arbeitsweise zu gewährleisten.

2. Alle Geschäftsabläufe sollten transparent sein, die in den Geschäftsbüchern und Unterlagen des Unternehmens korrekt wiedergespiegelt werden.

4.2 Offenlegung von Informationen

Informationen zu den Verfahrensweisen des Unternehmens in den Bereichen Arbeit, Gesundheit und Sicherheit sowie Umwelt, zu seinen Geschäftsaktivitäten, der Struktur, finanziellen Situation und Leistung sind im Einklang mit den einschlägigen Vorschriften und üblichen Verfahrensweisen der Branche offenzulegen. Das Fälschen von Aufzeichnungen oder die falsche Darstellung von Zuständen oder Verfahrensweisen in der Beschaffungskette sind inakzeptabel.

4.3 Informationssicherheitsmanagementsystem und geistiges Eigentum

1. Das Unternehmen sollte das Informationssicherheitsmanagementsystem verbessern, mögliche Risiken ermitteln und bewerten sowie die für die Informationssicherheit erforderlichen Verfahren einführen und kontrollieren (einschließlich der Sorgfaltspflicht gegenüber Dritten).
2. Patente, Marken, Urheberrechte, Handelsgeheimnisse, technisches Wissen und wissenschaftliche Erkenntnisse oder Knowhow zählt zum wichtigsten Kapital unseres Unternehmens. Der Schutz des geistigen Eigentums ist entscheidend, damit Innovation gelingen und FYE erstklassige Produkte anbieten kann. Wir

achten das geistige Eigentum anderer und werden es uns niemals widerrechtlich aneignen oder unbefugt duplizieren. Wir gewährleisten, dass FYE ein zuverlässiger Partner bleibt und vermeiden potentielle Geld- oder Vertragsstrafen

3. Die vertraulichen Informationen und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens sind unabhängig davon, ob sie als „vertraulich“ oder „geheim“ markiert sind, stets vertraulich zu behandeln. Sie sind diesbezüglich auch nach Beendigung Ihrer Beschäftigung bei FYE zur Verschwiegenheit verpflichtet.

4.4 Faire Geschäftstätigkeit, faire Werbung und fairer Wettbewerb

1. Das Unternehmen sollte sich an die Normen der fairen Geschäftstätigkeit halten und lässt sich nicht auf unfaire Wettbewerbspraktiken wie Verschwörungen, geheime Absprachen oder gegenseitige Absprachen ein, die das Umfeld und die Bedingungen des fairen Wettbewerbs stören. Gleichzeitig ermutigt, unterstützt und schützt das Unternehmen die soziale Kontrolle aller Organisationen und Einzelpersonen vor unlauteren Wettbewerbspraktiken.
2. Das Unternehmen sollte die Anforderungen an eine ehrliche Werbung befolgen und verwendet keine Werbung oder andere Methoden, um die Qualität, die Sicherheit oder das Verfallsdatum von Waren irreführend darzustellen.

4.5 Schutz der Identität

Es sind Verfahren festzulegen, die die Vertraulichkeit, Anonymität und den Schutz von Informanten auf Seiten von Lieferanten und Arbeitskräften gewährleisten, sofern dies nicht gesetzlich untersagt ist. Das Unternehmen haben eine Verfahrensweise festzulegen und ihre Mitarbeiter darüber zu informieren, die es ihnen

gestattet, Bedenken zu äußern, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.

4.6 Verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien

1. Das Unternehmen ist verpflichtet und sollte angemessene Maßnahmen ergreifen, um zu verhindern, dass in seinen Produkten metallische Materialien wie Tantal, Zinn, Wolfram, Gold und Kobalt aus Konfliktgebieten verwendet werden und um zu vermeiden, dass es direkt oder indirekt zu illegalen bewaffneten Konflikten beitragen, Menschenrechtsverletzungen, die Umwelt gefährden und Gesundheits- und Sicherheitsrisiken unterstützt.
2. Das Unternehmen sollte in Bezug auf die Quelle und die Lieferkette dieser Mineralien mit einer Due Diligence prüfen und die gemäß den Vorschriften oder Kundenanforderungen getroffenen Sorgfaltsmaßnahmen ergreifen.

4.7 Datenschutz und personenbezogenen Daten

FYE nimmt den Schutz und die Sicherheit von Daten sehr ernst und respektiert sie im Sinne aller beteiligten Akteure, Mitarbeiter, Kunden, Zulieferer oder andere. Wir erheben personenbezogene Daten nur dann, wenn wir rechtmäßig dazu befugt sind oder es einem begründeten Geschäftszweck dient. Wir agieren dabei transparent und in Einklang mit anwendbaren Gesetzen und Richtlinien. Die Verwendung personenbezogener Daten für gesetzwidrige, persönliche Zwecke oder zur eigenen Vorteilnahme ist verboten. Der Zugang zu personenbezogenen Daten, darunter Patienten- und Mitarbeiterdaten, wird stets nach dem Erforderlichkeitsprinzip beschränkt sein.

4.8 Korruptionsbekämpfung

Als globales Unternehmen befolgen wir grundsätzlich die Gesetze zur Korruptionsbekämpfung eines jeden Landes, in dem wir tätig sind. Dies umfasst auch den US-amerikanischen Foreign Corrupt Practices Act („FCPA“), den britischen Bribery Act und das deutsche Strafgesetzbuch. Fuyao Europe GmbH toleriert nirgendwo auf der Welt Bestechung, Korruption, Schmiergeld oder sonstige unlautere Vorteilnahme, sei es in Zusammenhang mit medizinischem Fachpersonal, Amtsträgern oder sonstigen Privatparteien. Sie dürfen niemals eine Zahlung oder etwas anderes von Wert anbieten, autorisieren oder bereitstellen, um eine Person unangemessen zu beeinflussen. Gleichsam dürfen Sie von einer Person, die Sie in Ihren geschäftlichen Entscheidungen beeinflussen möchte, nichts von Wert verlangen, erhalten oder derartiges vereinbaren.

4.9 Bekämpfung von Geldwäsche

FYE hält sich an gesetzliche Verbote von Geldwäsche. Geldwäsche wird im Allgemeinen definiert als die Durchführung einer Transaktion unter Verwendung von mit kriminellen Methoden erlangtem Vermögen, die Gestaltung einer Transaktion in einer Weise, dass eine Meldepflicht zur Erkennung krimineller Aktivitäten umgangen wird, oder die Durchführung einer Transaktion als Fortsetzung eines kriminellen Verhaltens. Damit geschäftliche Beziehungen ausschließlich zu vertrauenswürdigen Geschäftspartnern bestehen, die an legitimen Geschäftsaktivitäten mit Mitteln aus

legitimen Quellen beteiligt sind, ergreifen wir entsprechende Maßnahmen wie die risikobasierte Geschäftspartnerprüfung.

4.10 Exportkontrolle und Zölle

Die Geschäftspartner von FYE achten auf die Einhaltung aller Vorschriften für den Import und Export von Waren, Dienstleistungen und Informationen. Sie erfüllen die Pflichten der Zoll- und Außenwirtschaftsgesetze in allen Ländern der unternehmerischen Tätigkeit. Zudem beachten sie die Sanktionslisten.

4.11 Steuern, Buchführung und Finanzberichterstattung

Die Geschäftspartner von FYE beachten die geltenden Steuergesetze und die gesetzlichen Rahmenbedingungen für eine ordnungsgemäße Buchführung. Sie berichten über ihre Geschäftstätigkeiten wahrheitsgetreu und im Einklang mit den geltenden Gesetzen.

4.12 Beauftragung von Subunternehmen

Die Geschäftspartner von FYE tragen nicht nur Verantwortung für ihr eigenes Handeln, sondern auch für die Aktivitäten derjenigen Partner (z.B. Sub-Unternehmer oder Vertreter), die sie zur Erfüllung ihrer Verpflichtungen gegenüber FYE beauftragen. Sie suchen diese nach sachlichen Kriterien sowie nach den Bestimmungen dieser Leitlinie sorgfältig aus und stellen sicher, dass sie diese ebenfalls einhalten.

5. Managementsysteme

5.1 Verpflichtung des Unternehmens und Verantwortlichkeit der Geschäftsführung

1. Die Geschäftsleitung des Unternehmens sollte eine Erklärung zur CSR-Politik veröffentlichen, in der sie sich zur Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften, zur Erfüllung der Kundenanforderungen, zur Einhaltung der Anforderungen dieses Kodex und zur kontinuierlichen Verbesserung verpflichtet.
2. Das Unternehmen sollte einen führenden Angestellten benennen, der für CSR verantwortlich ist, Risiken ermitteln und kontrollieren, regelmäßige interne Audits und Managementreview durchführen, interne Bewertungs- und Rechenschaftsmechanismen einrichten und kontinuierliche Verbesserungen fördern.

5.2 Gesetzliche Bestimmungen, Risikobewertung und Risikomanagement

Das Unternehmen sollte CSR-Risiken und mögliche Auswirkungen, die mit seiner Geschäftstätigkeit verbunden sind, gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften sowie den Anforderungen der Kunden (einschließlich der Anforderungen dieses Kodex) identifizieren und je nach relativer Bedeutung der Risiken geeignete Verfahren und wesentliche Kontrollen einführen, um die Risiken zu kontrollieren, zu minimieren und die Auswirkungen zu beseitigen.

5.3 Verbesserungsziele

Formulierte Leistungsziele, -vorgaben und Umsetzungspläne zur Verbesserung der Sozial-, Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsleistung des Teilnehmers,

einschließlich der regelmäßigen Bewertung seiner Leistungen zur Erreichung dieser Ziele.

5.4 Schulung

Schulungsprogramme für Führungskräfte zur Umsetzung der Richtlinien, Verfahren und Verbesserungsziele sowie zur Einhaltung einschlägiger Gesetze und behördlicher Vorschriften.

5.5 Kommunikation

Das Unternehmen sollte ein Verfahren festlegen, das dazu dient, den Mitarbeitern, Lieferanten und Kunden klare und exakte Informationen über die Richtlinien, Vorgehensweisen, Erwartungen und Leistungen des Teilnehmers zu geben.

5.6 Feedback und Beteiligung der Mitarbeiter

Das Unternehmen sollte ein Verfahren entwickeln, um das Verständnis der Mitarbeiter für den Kodex kontinuierlich zu bewerten, Feedbacks zu den vom Kodex abgedeckten Praktiken und Bedingungen einzuholen und so eine kontinuierliche Verbesserung zu fördern.

5.7 Kontrolle und Bewertung

Das Unternehmen sollte regelmäßige Selbstbewertungen zur Gewährleistung der Einhaltung der gesetzlichen und behördlichen Bestimmungen, des Inhalts dieses Kodex und der Anforderungen aus Kundenverträgen im Hinblick auf die soziale und ökologische Verantwortung durchführen.

5.8 Korrekturmaßnahmen

Das Unternehmen sollte ein Verfahren zur rechtzeitigen Beseitigung von Unzulänglichkeiten, die im Rahmen interner oder externer Bewertungen, Inspektionen, Untersuchungen und Kommentare festgestellt wurden, festlegen.

5.9 Dokumente und Aufzeichnungen

Das Unternehmen sollte Dokumenten und Aufzeichnungen erstellen und pflegen, um die Einhaltung behördlicher Vorschriften und die Erfüllung von Unternehmensanforderungen sicherzustellen. Gleichzeitig ist eine angemessene Vertraulichkeit zu wahren, um den Datenschutz zu gewährleisten.

5.10 Verantwortung der Zulieferer

Die Lieferanten verpflichten sich dem Lieferantensorgfaltspflichtgesetz, das ab 01.01.2023 für Unternehmen in Kraft getreten ist. Die Lieferanten müssen gewährleisten, dass es sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch bei ihren eigenen Lieferanten, also den unmittelbaren Zulieferern, zu keinen Menschenrechtsverstößen kommt. Mittelbare Zulieferer bis hin zum Lieferanten der Rohstoffe müssen abgestuft überprüft werden, eine Risikoanalyse jedoch muss nur dann vorgenommen werden, wenn Beschwerden der Mitarbeiter des mittelbaren Zulieferers das deutsche Unternehmen erreichen. Die Lieferanten verpflichten sich folgende Maßnahmen einzuleiten:

- Einführung eines angemessenen und wirksamen Risikomanagements
- Festlegung einer betriebsinternen Zuständigkeit

- Risikoanalyse: Verfahren zur Ermittlung nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte durchführen
- Pflicht zu Folgemaßnahmen:
 - Im Fall einer Verletzung muss das Unternehmen im eigenen Geschäftsbereich unverzüglich Abhilfemaßnahmen ergreifen, die zwingend zur Beendigung der Verletzung führen. Zudem muss es weitere Präventionsmaßnahmen einleiten.
 - Wenn das Unternehmen die Verletzung beim unmittelbaren Zulieferer nicht in absehbarer Zeit beenden kann, muss es einen konkreten Plan zur Minimierung und Vermeidung erstellen.
 - Erlangt das Unternehmen Kenntnis von einem möglichen Verstoß bei einem mittelbaren Zulieferer, so hat es unverzüglich angemessene Präventionsmaßnahmen gegenüber dem Verursacher zu verankern.
- Der Abbruch der Geschäftsbeziehung gilt nur als ultima ratio.
- Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte verabschieden
- Beschwerdemechanismus und Berichterstattungspflicht etablieren
- Bemühenspflicht und Prinzip der Angemessenheit umsetzen

5.11 Whistleblower Richtlinie

Das Unternehmen verfügt über eine Whistleblower-Richtlinie, die die rechtzeitige Meldung von Fehlverhalten am Arbeitsplatz oder von Verstößen gegen das Recht,

die das öffentliche Interesse beeinträchtigen, garantiert sowie die potenziellen externen oder internen Whistleblower vor Repressalien schützt. Jede Art von Repressalien gegen die Hinweisgeber, einschließlich der Androhung von Repressalien und des Versuchs von Repressalien ist untergesagt.

Gemeldete Fälle werden unverzüglich untersucht und allen Hinweisen wird bis zur vollständigen Aufklärung nachgegangen sowie entsprechende Maßnahmen durch die Geschäftsleitung und dem Compliance Officers eingeleitet.

Kapitel 4 Referenzliteratur

VERHALTENSKODEX DER RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE

IAO Verhaltenskodex Sicherheit und Gesundheit

IAO Internationale Arbeitsnormen

Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption

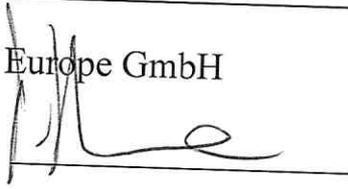
ISO 14001

ISO 45001 in Planung 2023

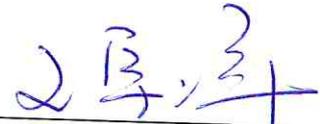
SA8000 in Planung 2023

Klassifizierung: Öffentlich

Fuyao Europe GmbH



CEO: Roland Hause



Yufeng Wang

Datum: 01.03.2023

Änderungsdatum 修订日期	Revisions- stand 修订状态	Geändert durch 修订人	Änderungsinhalt 修订内容
	00		Ersterstellung 创建
	01	Roland Hause	Update gem. SAQ 4.0, NQC
	02	Roland Hause	Update gem. SAQ 4.0, NQC
	03	Marie Adler	Update gem. SAQ 4.0, NQC
	04	Roland Hause	Update gem. SAQ 5.0, NQC
01.03.2023	05	Gabriella Bocskay	Update gem. SAQ 5.0, NQC