



Fachverband der
Elektro- und
Elektronikindustrie

Code of Conduct

Stand 03/2025

Herausgeber:



FEEI

Fachverband der Elektro- u. Elektronikindustrie

Mariahilfer Straße 37-39

1060 Wien

Österreich

E-Mail: info@feei.at

Web: www.feei.at

Der vorliegende Code of Conduct orientiert sich am Code of Conduct des ZVEI-VDMA.

Anwendungshinweis

Der **FEEI Code of Conduct**¹ ist eine unverbindliche Verbandsempfehlung. Er ist als Selbstverpflichtung konzipiert, die im Unternehmen sowie gegenüber Partnern, wie Kunden und Lieferanten, freiwillig angewandt und kommuniziert werden kann. Er enthält Vorgaben und Maßstäbe betreffend das eigene Unternehmen, aber auch für den Umgang mit Geschäftspartnern, staatlichen Stellen und der Umwelt. Sobald er unterschrieben ist, entfaltet er entsprechende Verbindlichkeit, auf die sich Vertrags- und Geschäftspartner vertraglich berufen können.

Das Unternehmen, das diesen Code of Conduct anwendet, hat daher im Rahmen seiner Selbstverpflichtung dafür Sorge zu tragen, dass die darin genannten Anforderungen umgesetzt werden. Das bedeutet, dass in Unternehmen, die diesen Code of Conduct unterzeichnen, auch tatsächlich entsprechende Prozesse vorhanden und Maßnahmen umgesetzt sind, um die im Code of Conduct angeführten Verpflichtungen einzuhalten.

Dieser Code of Conduct legt die rechtlichen und ethischen Standards des unterzeichnenden Unternehmens fest und bietet daher neben der bereits angesprochenen Verbindlichkeit weitere Vorteile, wie beispielsweise die Schaffung von Vertrauen und Orientierung aller im Geschäftsprozess Beteiligten, aber auch die Sicherung der Qualität und Zufriedenheit gegenüber dem Kunden und den eigenen Mitarbeiter:innen.

Während ein Gesetz für alle verpflichtend ist, stellt ein Code of Conduct individuelle Regeln für spezifische Anwendungsfelder auf. Bei Verstößen können zusätzlich zu unternehmensinternen Sanktionen auch zivil- oder (verwaltungs)strafrechtliche Folgen drohen.

Bezeichnung „FEEI Code of Conduct“

Die Bezeichnung „FEEI Code of Conduct“ darf nur verwendet werden, wenn keine inhaltlichen Änderungen vorgenommen werden. Individuelle Anpassungen sind lediglich an den markierten Stellen erlaubt und beziehen sich auf:

- » Kopfzeile: Unternehmenslogo
- » Kapitel 1: Name des unterzeichnenden Unternehmens
- » Kapitel 11.2: Umgang mit Hinweisen und Verstößen:
Nennung des Unternehmenskontaktes
- » Kapitel 12: Unterzeichnung

¹ Code of Conduct = Verhaltenskodex. Der FEEI hat sich für den geläufigeren Begriff „Code of Conduct“ entschieden.

Inhaltsverzeichnis

Präambel	1
1. Grundverständnis	1
2. Einhaltung der Gesetze	2
3. Integrität und Compliance	2
3.1. Korruption	2
3.2. Fairer Wettbewerb	2
3.3. Geldwäscheprävention und Verhinderung von Terrorismusfinanzierung	2
3.4. Schutz von Informationen und geistigem Eigentum	2
3.5. Datenschutz.....	3
3.6. Wirtschaftssanktionen und Ausfuhrkontrolle	3
3.7. Vermeidung von Interessenkonflikten	3
4. Gesundheit	3
5. Vergütung und Arbeitszeiten	3
6. Einhaltung der Menschenrechte	4
6.1. Verbot von Kinderarbeit.....	4
6.2. Verbot von Zwangsarbeit.....	4
6.3. Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	4
6.4. Förderung von Vielfalt und Diversität, Chancengleichheit	4
7. Umwelt, Energie und Klimaschutz	5
8. Umgang mit Konfliktmineralien	5
9. Lieferkette	5
10. Verbraucherinteressen	5
11. Umsetzung und Durchsetzung	6
11.1. Kommunikation	6
11.2. Hinweis auf Verstöße	6
12. Unterzeichnung	6

Präambel

Innovationen sind in unserer Gesellschaft ohne die Elektro- und Elektronikindustrie (EEI) nicht denkbar. Gerade kleine und mittelständische Unternehmen der Branche schaffen mit ihren Produkten und Anwendungen zukunftsfähige Lösungen, u. a. für den Klimaschutz, die Schonung von Ressourcen sowie sichere Arbeitsplätze, und tragen zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung weltweit bei. Das Handeln steht dabei im Einklang mit den geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen sowie einem verantwortungsvollen ethischen Grundverständnis, die in diesem gemeinsamen Code of Conduct formuliert sind.

1. Grundverständnis

Diesem Code of Conduct liegt ein gemeinsames Grundverständnis gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung im Sinne der nachfolgenden Leitlinien zugrunde.

Wir, das unterzeichnende Unternehmen

Firma

übernehmen im Rahmen unserer jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume Verantwortung, indem wir die Folgen unserer unternehmerischen Entscheidungen und Handlungen in rechtlicher, ökonomischer, technologischer sowie in sozialer und ökologischer Hinsicht berücksichtigen. So tragen wir zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung der Länder und Regionen bei, in denen wir tätig sind.

Unser Handeln steht im Einklang mit den einschlägigen gesetzlichen Regelungen. Wir orientieren uns an ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität und Rechtschaffenheit sowie am Respekt vor der Würde des Menschen, wie sie in den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen dargelegt sind.

Dieser Code of Conduct legt die Grundprinzipien unseres Handelns fest, deren Beachtung wir von unseren Mitarbeiter:innen weltweit aktiv einfordern. Die Inhalte gelten in allen Niederlassungen und Geschäftseinheiten unseres Unternehmens vom Datum der Unterschrift an bis auf Widerruf.

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir dasselbe Grundverständnis. Rechte zugunsten Dritter sollen damit nicht begründet werden.

2. Einhaltung der Gesetze

Die Einhaltung der geltenden Gesetze und sonstiger Rechtsvorschriften von Ländern, in denen wir tätig sind, ist für uns selbstverständlich. Falls die lokalen Gesetze und Vorschriften weniger restriktiv sind, orientiert sich unser Handeln an den Grundsätzen dieses Code of Conducts. In Fällen, in denen ein direkter Widerspruch zwischen zwingendem lokalem Recht und den in diesem Code of Conduct enthaltenen Grundsätzen besteht, hat das lokale Recht Vorrang. Jedoch sind wir bestrebt, die Inhalte des vorliegenden Code of Conducts einzuhalten.

3. Integrität und Compliance

Wir haben geeignete Compliance²-Maßnahmen ergriffen, sodass die folgenden Themen angemessen abgedeckt sind.

3.1. Korruption

Wir dulden weder Korruption, Bestechung noch Erpressung; sie verhindern faire Wettbewerbsbedingungen. Zuwendungen, die mit der Absicht verbunden sind oder den Anschein erwecken könnten, geschäftliche Entscheidungen zu beeinflussen oder sich einen sonstigen unzulässigen Vorteil zu verschaffen, werden in unseren Geschäftsbeziehungen weder versprochen, angeboten, gewährt, gefordert oder angenommen noch lassen wir uns diese **versprechen**. Dazu zählt auch die Gewährung und Annahme unzulässiger Beschleunigungszahlungen. Ein besonders strenger Maßstab ist im Umgang mit Personen, für die besondere straf- und haftungsrechtliche Regelungen gelten (z.B. Amtsträger), anzuwenden.

3.2. Fairer Wettbewerb

Wir handeln in Übereinstimmung mit dem nationalen und internationalen Wettbewerbs- und Kartellrecht und beteiligen uns insbesondere nicht an Preisabsprachen, Aufteilungen von Märkten oder Kunden-, Markt- sowie Angebotsabsprachen und Austausch wettbewerblich sensibler Informationen.

3.3. Geldwäscheprävention und Verhinderung von Terrorismusfinanzierung

Geldwäsche bezeichnet das Verfahren zur Einschleusung illegal erwirtschafteten Geldes bzw. illegal erworbener Vermögenswerte in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf. Unter Terrorismusfinanzierung versteht man das Bereitstellen und Sammeln von (auch legalen) Vermögenswerten wie Geld, Gütern und Waren zur Ausführung terroristischer Akte. Wir kommen unseren gesetzlichen Pflichten zur Geldwäscheprävention und Verhinderung von Terrorismusfinanzierung nach. Wir beteiligen uns nicht an Transaktionen, die der Verschleierung bzw. der Integration von kriminellen oder illegal erworbenen Vermögenswerten dienen oder zur Terrorismusfinanzierung beitragen und melden verdächtige Sachverhalte den zuständigen Strafverfolgungsbehörden.

3.4. Schutz von Informationen und geistigem Eigentum

Wir schützen vertrauliche Informationen und respektieren geistiges Eigentum; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte, die Kundeninformationen, Geschäftsgeheimnisse und nichtöffentliche Informationen geschützt sind. Wir beachten die jeweils geltenden Gesetze zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen und behandeln vertrauliche Informationen unserer Geschäftspartner entsprechend.

² Compliance steht für die Beachtung gesetzlicher Vorgaben, regulatorischer Standards, freiwilliger Selbstverpflichtungen und interner Richtlinien.

3.5. Datenschutz

Wir respektieren die Privatsphäre der Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner. Wir verarbeiten, speichern und schützen personenbezogene Daten unter Beachtung der gesetzlichen Regelungen. So werden personenbezogene Daten vertraulich, nur für rechtmäßige, zuvor festgelegte Zwecke und in transparenter Weise erhoben. Wir verarbeiten personenbezogene Daten nur, wenn sie mit angemessenen technischen und organisatorischen Maßnahmen gegen Verlust, Veränderung und unerlaubte Verwendung oder Offenlegung geschützt sind.

3.6. Wirtschaftssanktionen und Ausfuhrkontrolle

Wir verpflichten uns, die für die Ausfuhrkontrolle einschlägigen und auf unsere Geschäftstätigkeiten anwendbaren nationalen und internationalen Rechtsnormen – insbesondere Genehmigungserfordernisse, Ausfuhr- und Unterstützungsverbote – im Rahmen der Verbringung, Ausfuhr sowie Zurverfügungstellung unserer Güter einzuhalten. Wir befolgen die für uns anwendbaren Wirtschaftssanktionen der Vereinten Nationen, der Europäischen Union sowie anderer für unsere Geschäftstätigkeiten relevanten Institutionen und Nationalstaaten. Wir vermeiden jegliche Art der Umgehung von Ausfuhrkontrollregelungen oder Wirtschaftssanktionen und nehmen bei Hinweisen auf mögliche Verstöße oder die unzulässige Verwendung unserer Produkte von Geschäften Abstand.

3.7. Vermeidung von Interessenkonflikten

Wir vermeiden intern und extern Interessenkonflikte, die Geschäftsbeziehungen illegitim beeinflussen könnten. Wenn das nicht gelingt, legen wir diese Konflikte offen.

4. Gesundheit

Wir wahren die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen, indem wir geeignete Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmaßnahmen ergreifen (z.B. die Implementierung eines betrieblichen Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagementsystems), die folgende Themen angemessen abdecken:

- » Einhaltung der geltenden Gesetze und Orientierung an internationalen Standards in Bezug auf Gesundheit und Arbeitssicherheit³;
- » geeignete Arbeitsplatzgestaltung, Sicherheitsvorschriften und Bereitstellung von geeigneter persönlicher Schutzausrüstung;
- » Implementierung präventiver Kontrollen, Notfallmaßnahmen, eines Unfallmeldesystems und weiterer geeigneter Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung;
- » Ermöglichung des Zugangs zu Trinkwasser in ausreichender Menge sowie des Zugangs zu sauberen sanitären Einrichtungen für Mitarbeiter:innen.

Wir stellen sicher, dass unsere Mitarbeiter:innen entsprechend notwendige Trainings oder sonstige Formen der Unterweisung zu den Themen Gesundheit und Arbeitssicherheit erhalten.

5. Vergütung und Arbeitszeiten

Die Vergütung richtet sich nach den geltenden Gesetzen sowie ggf. bestehenden, verbindlichen Kollektivverträgen und wird durch die jeweils relevanten, nationalen Mindestlohngesetze ergänzt. Die Mitarbeiter:innen werden klar, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert.

Wir halten die geltenden Gesetze und (internationalen) Arbeitsnormen⁴ hinsichtlich der höchstzulässigen Arbeitszeit ein und stellen sicher, dass

³ Vgl. ILO Arbeits- und Sozialstandards ([ILO Guidelines on Occupational Safety and Health](#)); Richtlinie der ILO zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz; die SA 8000 Social Accountability oder die ISO 45001 Arbeitsschutzmanagementsystem etc.

⁴ ILO-Konvention Nr. 1 (Hours of Work (Industry) Convention), 1919)

- » die Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, die jeweiligen gesetzlich zulässigen Höchstgrenzen nicht überschreitet;
- » die Beschäftigten mindestens einen ganzen Tag pro Kalenderwoche frei haben;
- » im Fall von grenzüberschreitendem Personaleinsatz alle anwendbaren rechtlichen Bestimmungen eingehalten werden, vor allem im Hinblick auf gesetzlich verankerte Mindestlöhne und Arbeitszeitbestimmungen.

6. Einhaltung der Menschenrechte

Wir achten und unterstützen die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte und

- » respektieren die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen;
- » schützen und gewähren das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung;
- » dulden keine inakzeptable Behandlung von Mitarbeiter:innen, wie etwa physische und psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung.

6.1. Verbot von Kinderarbeit

Wir tolerieren keine Kinderarbeit⁵. Wir stellen keine Mitarbeiter:innen ein, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können und lassen uns Altersnachweise vorlegen. In Ländern, die gemäß der ILO-Konvention Nr. 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, kann das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden. Wir stellen keine Mitarbeiter:innen für gefährliche Arbeiten ein, die nach der ILO-Konvention Nr. 182 nicht ein Mindestalter von 18 Jahren vorweisen können⁶.

6.2. Verbot von Zwangsarbeit

Wir achten das Verbot der Beschäftigung von Personen in Zwangsarbeit und das Verbot aller Formen von Sklaverei, sklavenähnlicher Praktiken, Leibeigenschaft oder anderer Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte. Zwangsarbeit umfasst jede Arbeitsleistung oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat, etwa in Folge von Schuldknechtschaft oder Menschenhandel. Jede Arbeit muss freiwillig sein und es muss die Möglichkeit bestehen, das Beschäftigungsverhältnis beenden zu können.

6.3. Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Wir respektieren das Recht der Arbeitnehmer:innen auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen⁷, soweit dies in dem jeweiligen Land, in dem wir tätig sind, rechtlich zulässig und möglich ist. Das schließt sowohl das Recht zur Gründung von Gewerkschaften als auch zum Beitritt oder zur Mitgliedschaft in bestehende Gewerkschaften ein.

Wenn dies nicht zulässig ist, suchen wir für unsere Mitarbeiter:innen sachgerechte Kompromisse.

6.4. Förderung von Vielfalt und Diversität, Chancengleichheit

Wir fördern Chancengleichheit und tolerieren keine Diskriminierung⁸. Wir behandeln alle Menschen gleich, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der **ethnischen** Herkunft, der sexuellen Identität und Orientierung, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit, der Weltanschauung oder weiterer personenbezogener Merkmale.

⁵ ILO-Konventionen Nr. [79](#), [138](#), [142](#) und [182](#)

⁶ ILO-Konventionen Nr. [29](#) und [105](#)

⁷ ILO-Konventionen Nr. [87](#), [135](#) und [154](#)

⁸ ILO-Konventionen Nr. [111](#)

7. Umwelt, Energie und Klimaschutz

Wir handeln in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und orientieren uns an internationalen Standards⁹, um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und unsere Aktivitäten für den Umwelt- und Klimaschutz kontinuierlich zu verbessern.

Alle Mitarbeiter:innen werden für den Umweltschutz sensibilisiert und es werden notwendige Schulungsmaßnahmen sowie Trainings angeboten. Wir haben geeignete Umweltschutzmaßnahmen ergriffen (z.B. die Implementierung eines betrieblichen Umweltschutzmanagementsystems), die folgende Themen angemessen abdecken:

- » Zielsetzung, Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen sowie deren kontinuierliche Verbesserung;
- » Umweltaspekte wie die Reduzierung der CO₂-Emissionen, die Steigerung der Energieeffizienz sowie die Nutzung erneuerbarer Energien, die Sicherstellung der Wasserqualität und Reduzierung des Wasserverbrauchs, die Sicherstellung der Luftqualität, die Förderung der Ressourceneffizienz, die Reduzierung des Abfalls und seiner fachgerechten Entsorgung sowie den verantwortlichen Umgang mit gefährlichen Stoffen für Mensch und Umwelt.

8. Umgang mit Konfliktmineralien

Wir ergreifen mit erforderlicher Sorgfalt Maßnahmen, um die Verwendung von Rohstoffen in unseren Produkten zu vermeiden, die aus Konflikt- und Risikogebieten stammen sowie zu Menschenrechtsverletzungen, Korruption und der Finanzierung von bewaffneten Gruppen oder Ähnlichem beitragen.

9. Lieferkette

Wir erwarten von unseren Lieferanten, die Grundsätze dieses Code of Conducts einzuhalten bzw. gleichwertige Verhaltenskodizes anzuwenden. Zudem bestärken wir sie, die Inhalte dieses Code of Conducts auch in ihren Lieferketten durchzusetzen.

Wir behalten uns vor, unter Berücksichtigung der wettbewerbs- und kartellrechtlichen Bestimmungen die Anwendung dieses Code of Conducts bei unseren Lieferanten anlassbezogen zu prüfen. Dies kann z.B. in Form von Fragebögen, Interviews oder Bewertungen erfolgen. Wir geben dem Lieferanten weiters die Möglichkeit, im Anlassfall seinerseits ein Audit durch einen externen Dritten anzubieten, das Zweifel hinsichtlich der Einhaltung dieses Code of Conducts ausräumen soll.

Falls nach den vorgenannten Prüfschritten Zweifel hinsichtlich der Einhaltung dieses Code of Conducts fortbestehen, so wird der Lieferant aufgefordert, geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen und den Vorgang an seinen zuständigen Kontakt in unserem Unternehmen zu melden. Erforderlichenfalls wird die Kooperation unter Berücksichtigung der wettbewerbs- und kartellrechtlichen Bestimmungen beendet.

10. Verbraucherinteressen

Soweit Verbraucherinteressen betroffen sind, halten wir uns an Verbraucherschützende Vorschriften sowie an angemessene Vertriebs-, Marketing- und Informationspraktiken. Besonders schutzbedürftige Gruppen (z.B. Jugendliche oder Schwangere) genießen erhöhte Aufmerksamkeit.

⁹ ISO 14001 und Standards der OECD-Leitsätze/COP21

11. Umsetzung und Durchsetzung

Wir unternehmen geeignete und zumutbare Anstrengungen, die in diesem Code of Conduct beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen, zu dokumentieren und anzuwenden. Alle Mitarbeiter:innen werden zu den Inhalten des Code of Conducts sensibilisiert und bedarfsgerecht zu relevanten Themen geschult. Verstöße gegen den Code of Conduct werden nicht geduldet und können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

11.1. Kommunikation

Wir kommunizieren offen und dialogorientiert über die Anforderungen dieses Code of Conducts und dessen Umsetzung gegenüber Mitarbeiter:innen, Kunden, Lieferanten und anderen Interessen- und Anspruchsgruppen.

11.2. Hinweis auf Verstöße

Wir bieten unseren Mitarbeiter:innen und Geschäftspartnern Zugang zu einem geschützten Mechanismus, um mögliche Verstöße gegen die Grundsätze dieses Code of Conduct vertraulich melden zu können und die Melder:innen vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen.

Falls Sie einen Hinweis haben, wenden Sie sich bitte direkt oder anonym an folgende Person/Stelle:

Name des Kontakts / der Stelle

Kontaktdaten (E-Mail-Adresse, Telefonnummer)

12. Unterzeichnung

Ort, Datum

Unterschrift

Name des / der Zeichnungsberechtigten

Firmenadresse / Stempel des Unternehmens