

**Turck Holding GmbH**  
**GRUNDSATZERKLÄRUNG**  
**über die Menschenrechtsstrategie der TURCK-Gruppe**

(Version V\_1.0 gültig ab: 1. Januar 2025)

**A. Rechtsgrundlage**

Die Turck Holding GmbH gibt diese Grundsatzerklärung auf Grundlage des § 6 Absatz 2 Satz 2 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz im eigenen Namen sowie für den eigenen Geschäftsbereich (zusammenfassend nachfolgend auch „TURCK“) ab. Jede neue Version dieser Grundsatzerklärung ersetzt mit ihrem Inkrafttreten die jeweils vorhergehende Version.

**B. TURCKs Bekenntnis**

TURCK bekennt sich zu einer rechtmäßigen, gesellschaftlich verantwortlichen und ökologischen Unternehmensführung. Insbesondere die Achtung von Menschenrechten ist von elementarer Bedeutung für TURCK, was durch diese Grundsatzerklärung zum Ausdruck gebracht wird.

**C. TURCKs Grundsätze**

TURCK hat im TURCK Code of Conduct vom 30.11.2020 die wesentlichen Grundsätze seiner weltweiten unternehmerischen Tätigkeit niedergelegt. Den Menschenrechten kommt dabei eine fundamentale Bedeutung zu. Mit dem TURCK Code of Conduct verpflichtet sich TURCK zur weltweiten Einhaltung der darin definierten Grundsätze im eigenen Geschäftsbereich und darüber hinaus, insbesondere in der Lieferkette.

Der TURCK Code of Conduct ist dieser Grundsatzerklärung im Wortlaut beigefügt und weltweit in deutscher und englischer Sprache abrufbar unter <https://www.TURCK.de/de/verhaltenskodex-1590.php>

Für den gesamten eigenen Geschäftsbereich bildet der TURCK Code of Conduct die Grundlage des täglichen Handelns. Um dieser Selbstverpflichtung gerecht zu werden, hat TURCK Prozesse implementiert, um die Einhaltung der selbstgegebenen Grundsätze sicherzustellen, unter anderem auch in der Lieferkette.

**D. Risikobewusstsein, Risikoanalyse, Risikokontrolle und -abhilfe**

Zur Identifizierung menschenrechts- und umweltbezogener Risiken führt TURCK einen ständigen Austausch mit allen Stakeholdern weltweit. Aufgrund unserer weltweiten Geschäftstätigkeit priorisieren wir im eigenen

Geschäftsbereich die Risikoschwerpunkte Arbeitssicherheit und Arbeitsbedingungen.

Um das Eintreten etwaiger Risiken zu vermeiden, hat TURCK präventiv verschiedene Maßnahmen abgeleitet und führt einen laufenden Risikodialog innerhalb des eigenen Geschäftsbereichs. So schafft TURCK ein gemeinsames Risikobewusstsein. Dieses gemeinsame Bewusstsein bildet die Grundlage für die Erreichung der gemeinsamen Ziele, insbesondere auf dem Gebiet der Menschenrechte. Zahlreiche Maßnahmen dienen bereits jetzt der Erreichung dieser Ziele. Die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen wird regelmäßig geprüft, etwa durch interne und externe Audits. Dabei kann regelmäßig festgestellt werden, in welchen Bereichen Verbesserungen möglich und nötig sind, um mögliche Risiken noch besser zu kontrollieren und diesen endgültig abzuwehren.

Zudem hat TURCK ein globales Whistleblowing-System eingerichtet, über das weltweit mögliche Verstöße und Verdachtsfälle gemeldet werden können, auch anonym. Das TURCK Whistleblowing-System ist über folgenden Link zu erreichen <https://www.TURCK.de/de/whistleblowing-46329.php> Das Whistleblowing-System genügt höchsten Sicherheitsstandards, um Whistleblower bestmöglich zu schützen.

Die globalen Märkte und das Geschäftsumfeld verändern sich stetig. Daher prüft TURCK regelmäßig, ob sich die mit seinem Handeln verbundenen Risiken verändert haben und eine Anpassung der Grundsätze erforderlich machen. Dies geschieht stets unter Beachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen, der Grundsätze des TURCK Code of Conduct und unter Beteiligung aller Stakeholder.

Halver, den 20. Dezember 2024

Turck Holding GmbH  
Geschäftsführung

# ZVEI-Code of Conduct

## zur gesellschaftlichen Verantwortung

### Präambel

Der ZVEI - Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e. V. und seine Mitgliedsunternehmen bekennen sich zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung im Rahmen der unternehmerischen Tätigkeit weltweit (international meist als ‚CSR‘<sup>1</sup> bezeichnet). Dieser ‚ZVEI-Code of Conduct zur gesellschaftlichen Verantwortung‘ (nachfolgend ‚CoC‘ genannt) hält als Branchenleitfaden fest, was dies insbesondere hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Sozial- und Umweltverträglichkeit sowie Transparenz, vertrauensvolle Zusammenarbeit und Dialog bedeutet. Die Inhalte dieses CoC, die vom ZVEI zusammen mit Mitgliedsunternehmen entwickelt und abgestimmt wurden, sind Ausdruck der gemeinschaftlichen Wertebasis des ZVEI, wie sie in der Vision und Mission des ZVEI definiert und insbesondere im Bekenntnis zur Sozialen Marktwirtschaft festgehalten sind.

Die Anwendung dieses CoC wird den Mitgliedsunternehmen vom ZVEI empfohlen. Er ist als Selbstverpflichtung konzipiert, die von den Mitgliedsunternehmen unterzeichnet werden kann. Mit der Bereitstellung dieses CoC unterstützt der ZVEI sie dabei, auf die unter-

schiedlichen Rahmenbedingungen in einem globalen Markt zu reagieren und sich den Herausforderungen und gesellschaftlichen Erwartungen zu stellen, die aus der zunehmend vernetzten Zusammenarbeit in den Wertschöpfungsketten folgen.

### 1. Grundverständnis über gesellschaftlich verantwortliche Unternehmensführung

Diesem CoC liegt ein gemeinsames Grundverständnis gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung zugrunde. Dies bedeutet für das unterzeichnende Unternehmen, dass es Verantwortung übernimmt, indem es die Folgen seiner unternehmerischen Entscheidungen und Handlungen in ökonomischer, technologischer wie auch in sozialer und ökologischer Hinsicht bedenkt und einen angemessenen Interessenausgleich herbeiführt. Das unterzeichnende Unternehmen trägt im Rahmen seiner jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume freiwillig zum Wohle und zur nachhaltigen Entwicklung der globalen Gesellschaft an den Standorten bei,

<sup>1</sup> CSR = Corporate Social Responsibility

an denen es tätig ist. Es orientiert sich dabei an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität und Rechtschaffenheit und am Respekt vor der Menschenwürde.

## 2. Geltungsbereich

2.1 Dieser CoC gilt für alle Niederlassungen und Geschäftseinheiten des unterzeichnenden Unternehmens weltweit.

2.2 Das unterzeichnende Unternehmen verpflichtet sich, die Einhaltung der Inhalte dieses CoC auch bei seinen Lieferanten und in der weiteren Wertschöpfungskette im Rahmen seiner jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume zu fördern.

## 3. Eckpunkte gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung

Das unterzeichnende Unternehmen wirkt aktiv darauf hin, dass die im Folgenden genannten Werte und Grundsätze nachhaltig beachtet und eingehalten werden.

### 3.1 Einhaltung der Gesetze

Das unterzeichnende Unternehmen hält die geltenden Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder ein, in denen es tätig ist. Bei Ländern mit schwachem institutionellem Rahmen prüft es sorgfältig, welche gute Unternehmenspraxis aus dem eigenen Heimatland für verantwortungsvolle Unternehmensführung unterstützend angewandt werden sollte.

### 3.2 Integrität und Organizational Governance

3.2.1 Das unterzeichnende Unternehmen orientiert sein Handeln an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung von Religion, Weltanschauung, Geschlecht und Ethnik.

3.2.2 Das unterzeichnende Unternehmen lehnt Korruption und Bestechung im Sinne der entsprechenden UN-Konvention<sup>2</sup> ab. Es fördert auf geeignete Weise Transparenz, integrires Handeln und verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen.

3.2.3 Das unterzeichnende Unternehmen verfolgt saubere und anerkannte Geschäftspraktiken und einen fairen Wettbewerb. Im Wettbewerb richtet es sich an professionellem Verhalten und qualitätsgerechter Arbeit aus. Mit den Aufsichtsbehörden pflegt es einen partnerschaftlichen und vertrauensvollen Umgang. Es hält sich zudem an die Vorgaben des ‚Leitfadens für unsere Verbandsarbeit – Hinweise für ein kartellrechtskonformes Handeln im ZVEI‘.

### 3.3 Verbraucherinteressen

Soweit Verbraucherinteressen betroffen sind, hält sich das unterzeichnende Unternehmen an verbraucherschützende Vorschriften sowie an angemessene Vertriebs-, Marketing- und Informationspraktiken. Besonders schutzbedürftige Gruppen (z.B. Jugendschutz) genießen besondere Aufmerksamkeit.

### 3.4 Kommunikation

Das unterzeichnende Unternehmen kommuniziert offen und dialogorientiert über die Anforderungen dieses CoC und über dessen Umsetzung gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und anderen Interessens- und Anspruchsgruppen. Alle Dokumente und Unterlagen werden pflichtgemäß erstellt, nicht unlauter verändert oder vernichtet und sachgerecht aufbewahrt. Betriebsgeheimnisse und Geschäftsinformationen der Partner werden sensibel und vertraulich behandelt.

### 3.5 Menschenrechte

Das unterzeichnende Unternehmen setzt sich für die Förderung der Menschenrechte ein. Es hält die Menschenrechte gemäß der UN-Menschenrechtscharta<sup>3</sup> ein, insbesondere die nachfolgend genannten:

<sup>2</sup> Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption von 2003, in Kraft seit 2005

<sup>3</sup> Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, UN-Resolution 217 A (III) von 1948

### 3.5.1 Privatsphäre

Schutz der Privatsphäre.

### 3.5.2 Gesundheit und Sicherheit

Wahrung von Gesundheit und Arbeitssicherheit, insbesondere Gewährleistung eines sicheren und gesundheitsfördernden Arbeitsumfeldes, um Unfälle und Verletzungen zu vermeiden.

### 3.5.3 Belästigung

Schutz der Mitarbeiter vor körperlicher Bestrafung und vor physischer, sexueller, psychischer oder verbaler Belästigung oder Missbrauch.

### 3.5.4 Meinungsfreiheit

Schutz und Gewährung des Rechts auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung.

## 3.6 Arbeitsbedingungen

Das unterzeichnende Unternehmen hält die folgenden Kernarbeitsnormen der ILO<sup>4</sup> ein:

### 3.6.1 Kinderarbeit

Das Verbot von Kinderarbeit, d. h. der Beschäftigung von Personen jünger als 15 Jahre, sofern die örtlichen Rechtsvorschriften keine höheren Altersgrenzen festlegen und sofern keine Ausnahmen zulässig sind.<sup>5</sup>

### 3.6.2 Zwangsarbeit

Das Verbot von Zwangsarbeit jeglicher Art.<sup>6</sup>

### 3.6.3 Entlohnung

Die Arbeitsnormen hinsichtlich der Vergütung, insbesondere hinsichtlich des Vergütungsniveaus gemäß den geltenden Gesetzen und Bestimmungen.<sup>7</sup>

### 3.6.4 Arbeitnehmerrechte

Die Respektierung des Rechts der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen, soweit dies in dem jeweiligen Land rechtlich zulässig und möglich ist.<sup>8</sup>

### 3.6.5 Diskriminierungsverbot

Diskriminierungsfreie Behandlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.<sup>9</sup>

## 3.7 Arbeitszeit

Das unterzeichnende Unternehmen hält die Arbeitsnormen hinsichtlich der höchst zulässigen Arbeitszeit ein.

## 3.8 Umweltschutz

Das unterzeichnende Unternehmen erfüllt die Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz, die seine jeweiligen Betriebe betreffen, und handelt an allen Standorten umweltbewusst. Es geht ferner verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen um gemäß den Grundsätzen der Rio-Deklaration.<sup>10</sup>

## 3.9 Bürgerschaftliches Engagement

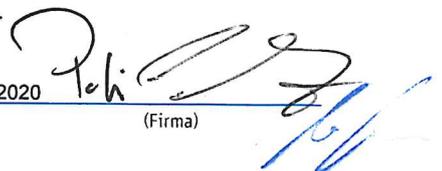
Das unterzeichnende Unternehmen trägt zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung des Landes und der Region bei, in der es tätig ist und fördert entsprechende freiwillige Aktivitäten seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

## 4. Umsetzung und Durchsetzung

Das unterzeichnende Unternehmen unternimmt alle geeigneten und zumutbaren Anstrengungen, die in diesem CoC beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen und anzuwenden. Vertragspartnern soll auf Verlangen und im Rahmen von Reziprozität über die wesentlichen Maßnahmen berichtet werden, so dass nachvollziehbar wird, wie deren Einhaltung grundsätzlich gewährleistet wird. Ein Anspruch auf die Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, auf den Wettbewerb bezogene oder sonst schützenswerter Informationen besteht nicht.

Halver, 30.11.2020  
(Ort, Datum)

(Firma)



<sup>4</sup> ILO = International Labour Organization = Internationale Arbeitsorganisation

<sup>5</sup> ILO-Konvention Nr. 138 von 1973 und ILO-Konvention Nr. 182 von 1999

<sup>6</sup> ILO-Konvention Nr. 29 von 1930 und ILO-Konvention Nr. 105 von 1957

<sup>7</sup> ILO-Konvention Nr. 100 von 1951

<sup>8</sup> ILO-Konvention Nr. 87 von 1948 und ILO-Konvention Nr. 98 von 1949

<sup>9</sup> ILO-Konvention Nr. 111 von 1958

<sup>10</sup> Die 27 Grundsätze der „Rio Declaration on Environment and Development“ von 1992 als Ergebnis der Konferenz der Vereinten Nationen über Umwelt und Entwicklung in Rio de Janeiro