

ZVEI-VDMA

行为准则

2022/01 版



编者：



VDMA e. V.

Abteilung Recht
Abteilung Technik, Umwelt und Nachhaltigkeit
Lyoner Straße 18
60528 Frankfurt am Main
Germany
电子邮箱：coc@vdma.org • www.vdma.org



ZVEI e. V.

Team Nachhaltigkeit
Lyoner Straße 9
60528 Frankfurt am Main
Germany
电子邮箱：coc@zvei.org • www.zvei.org

使用说明

《ZVEI-VDMA 行为准则》是不具约束力的协会建议，相关方可自愿选择是否遵守。自愿遵守本《行为准则》，会有助于促进企业内部以及企业与客户、供应商等合作伙伴之间的沟通交流。企业实施本《行为准则》，即表示自愿遵守准则中提到的各项要求。

这意味着签署本《行为准则》的企业实际上已经制定相应的流程并采取措施，来履行本《行为准则》规定的义务。如未做到，企业，尤其是企业管理层，可能面临很高的责任风险（包括刑事责任）。例如，某缔约方相信某企业会遵守本《行为准则》，但实际上该企业没有遵守，导致该缔约方遭受损失，该缔约方可能会就此向该企业提出索赔。

如果企业代表在明知某些陈述不正确的情况下诱使缔约方签订了合同（例如企业与其供应商之间），缔约方可以终止合同。在某些情况下，缔约方还可提出索赔要求。相关人员还可能面临刑事责任。

例如，根据《行为准则》第 3.1 章“腐败”，企业承诺，不会容忍腐败、贿赂或敲诈行为，也不会接受好处去影响商业决策或其他方面，从而给予不当优势。因此，签署本《行为准则》的企业必须采取适当的组织措施来避免企业内部出现腐败行为。这些措施其中包括确定责任人并实施风险分析，以确定公司面临的具体腐败风险。根据风险分析结果，形成具体措施，包括为员工和业务合作伙伴制定内部行为守则与指导方针、提供培训措施等。同时，必须监测这些措施的实施情况。如果在企业内部没有实施相应反腐败措施的情况下签署本《行为准则》，企业可能会承担民事责任，并且在某些情况下，相关人员可能会因故意提供虚假信息而被追究刑事责任。

这也适用于其他章节中提到的自愿承诺。例如，第 7 章“环境、能源和气候保护”中提到，为员工提供必要的培训，所有员工都会意识到环境保护的重要性。还应提供相应证明。针对后文提及的采取适当环保目标和措施，企业必须能够表明已经设立了环保目标并采取了相关措施。

“ZVEI-VDMA 行为准则”这一名称仅可在未对内容进行任何更改的情况下使用。仅允许在需要标记和填写的地方进行个别调整，这些地方包括：

- 页头标题： 公司徽标
- 第 1 章： 签署公司的名称
- 第 11.2 章： 发现违规迹象后的应对方式：
联系公司联络人
- 第 12 章： 签字

ZVEI-VDMA 行为准则

目录

使用说明	3
前言	6
1. 基本理解	6
2. 遵守法律	7
3. 诚信合规	7
3.1 腐败	7
3.2 公平竞争	7
3.3 防止洗钱	7
3.4 保护信息和知识产权	7
3.5 数据保护	8
3.6 出口管制	8
3.7 避免利益冲突	8
4. 健康与安全	8
5. 薪酬及工作时间	9
6. 尊重人权	9
6.1 禁止童工	9
6.2 禁止强迫劳动	9
6.3 结社自由与集体谈判的权利	9
6.4 促进多样性和机会均等	9
7. 环境、能源和气候保护	10
8. 冲突矿产	10
9. 供应链	10
10. 消费者利益	11
11. 实施和执行	11
11.1 沟通	11
11.2 发现违规迹象	11
12. 签字	12

前言

如果没有电气和数字工业 (ZVEI) 以及机械和设备工程 (VDMA)，我们的社会根本无从创新。这两个行业的中小型企业生产和提供了许多运用在气候保护、资源保护等方面的产品与应用方案，实现环境的可持续发展，为保障就业和全球的社会和经济发展做出了巨大贡献。此类行为不仅符合适用的法律框架，同时也体现了本联合制定的《行为准则》所阐明的基本道德原则。

1. 基本理解

本《行为准则》是根据以下指导方针以及对企业社会责任管理的基本理解制定而成。
我们，即以下签署公司

Weidmüller Holding AG & Co. KG

公司

会在制定公司决策和行为时考虑到对法律、经济、技术以及社会和生态方面的影响，并根据自身能力和行为方式承担相应责任。我们通过这种方式为我们经营所在国家和地区的社会与经济发展做贡献。

我们的行为应符合相关法律规定。我们以《联合国世界人权宣言》、《经合组织跨国企业准则》和国际劳工组织 (ILO) 的核心劳工标准以及《联合国商业与人权指导原则》中规定的道德价值观和原则，尤其是关于正直与正义、尊重他人尊严等方面的价值观和原则，作为行为指导方针。

本《行为准则》规定了我们的行为基本原则，我们积极推动我们分布在世界各地的员工遵守这些原则。本公司旗下各分公司及各业务部门也会严格遵守这些规定。

我们希望我们的业务合作伙伴也有同样的基本理解，但这并非是为了确立有利于第三方的权利。

2. 遵守法律

遵守我们经营所在国家/地区的适用法律和其他法律规定对我们而言理所当然。如果当地法律规定限制较少，我们将按照本《行为准则》行事。如果当地强制性法律与本《行为准则》之间存在直接冲突，则以当地法律为准。但我们仍会尽力遵守本《行为准则》中的规定。

3. 诚信合规

我们已采取适当的合规¹措施，以确保符合以下各方面的规定：

3.1 腐败

我们对腐败、贿赂和欺诈采取零容忍态度；这些行为严重阻碍了公平竞争。在我们的业务关系中我们既未承诺、提供、给予、要求或接受意图或可能影响业务决策或其他方面而给予不当优势的好处，也未要求他人承诺这样的好处。在与适用特殊刑事和责任规定的人员（例如公职人员）打交道时，将采用特别严格的标准。

3.2 公平竞争

我们会按照本国和国际的竞争和反垄断法行事，不参与价格垄断、市场划分，或是客户、市场或要约协议。

3.3 防止洗钱

洗钱是指将非法产生的资金或非法获得的资产融入合法的金融和经济流通渠道中。我们遵守防止洗钱的法律义务，不参与任何隐藏或融合非法所得资产的交易。

3.4 保护信息和知识产权

我们会保护机密信息并尊重知识产权。技术和专有知识的转让必须在保护知识产权和客户信息、商业秘密和非公开信息的前提下进行。我们会遵守相应适用的商业秘密保护法，严格按照规定处理业务合作伙伴的机密信息。

¹ 合规意味着遵守法律要求、监管标准、自愿承诺和内部指导方针。

3.5 数据保护

我们会按照法律规定处理、存储和保护个人数据。采取透明的方式收集个人数据，对收集到的个人数据予以保密，数据将仅用于合法和预定的目的。我们仅会在采取适当的技术和组织措施，防止数据丢失、被更改和未经授权的使用或披露的前提下，处理个人数据。

3.6 出口管制

我们承诺遵守货物运输和出口中有关出口管制相关的法律规范，尤其是许可要求、出口和支持禁令等方面的要求。

3.7 避免利益冲突

我们会避免可能非法影响业务关系的内部和外部利益冲突。如未能避免，我们会公开披露这些利益冲突。

4. 健康与安全

我们会采取适当的健康和职业安全措施（例如构建企业内部健康与职业安全管理体系）来保护员工的健康，这些措施充分涵盖以下几方面的内容：

- 遵守与健康 and 职业安全相关的适用法律与国际标准²；
- 设计合适的工作场所、制定安全规定，提供合适的个人防护装备；
- 采取预防控制措施、应急措施，构建事故报告制度，采取有助于持续改进的其他措施；
- 为员工提供充足的饮用水和洁净的卫生设施。

我们会确保所有员工都能接受相应的培训。

² 参见国际劳工组织职业与社会标准（[《国际劳工组织职业安全健康指南》](#)）、《国际劳工组织工作场所安全健康指南》、《SA 8000 社会责任标准》、《ISO 45001 职业健康安全管理体系》等。

5. 薪酬及工作时间

薪酬基于适用法律和任何现有的、具有约束力的劳资协议，并辅以相关的国家最低工资法。企业定期详细、明确向员工介绍其薪资构成。

我们遵守有关最长允许工作时间的适用法律和（国际）劳工标准³，并确保

- 工作时间（包括加班时间在内）不超过相应的法定最长限制；
- 每周工作时间（包括加班时间在内）不超过 60 小时，即使在没有此类规定的特殊情况下；
- 员工每个日历周至少有一整天的假期。

6. 尊重人权

我们尊重并支持遵守国际公认的人权以及

- 尊重每个人的人格尊严、隐私和个人权利；
- 保护并给予言论和表达自由的权利；
- 绝不容忍对员工造成身心伤害的行为，绝不容忍性骚扰和个人骚扰、歧视等行为。

6.1 禁止童工

我们绝不容许使用童工⁴。我们不雇用任何未满 15 岁的员工，我们要求所有员工提供年龄证明。根据国际劳工组织第 138 号公约，经济水平低于发展中国家的国家，雇佣劳工的最低年龄可降至 14 岁。根据国际劳工组织第 182 号公约，我们不会雇用未满 18 岁的员工从事危险工作。

6.2 禁止强迫劳动

禁止强迫劳动、现代奴隶劳动或实施剥夺员工自由的类似措施。⁵所有劳动必须是员工自愿提供的，并且员工可以终止雇佣关系。

6.3 结社自由与集体谈判的权利

我们尊重员工结社自由、集会自由和集体谈判的权利⁶，前提是我们经营所在国家/地区的法律允许这些行为，并且这些行为可行。如果不被允许，我们将为员工寻求折中解决办法。

6.4 促进多样性和机会均等

我们提倡机会均等，不容忍歧视。⁷对所有员工一视同仁，不论性别、年龄、肤色、种族、性别认同和性取向、残疾与否、宗教信仰、世界观或其他个人特征。

³ 国际劳工组织第 1 号公约（1919 年（工业）工时公约）

⁴ 国际劳工组织第 79 号公约、第 138 号公约、第 142 号公约和第 182 公约

⁵ 国际劳工组织第 29 号公约和第 105 号公约

⁶ 国际劳工组织第 87 号公约、第 135 号公约和第 154 号公约

⁷ 国际劳工组织第 111 号公约

7. 环境、能源和气候保护

我们按照适用的法律行事并遵循国际标准⁸，尽量减少对环境的负面影响，不断改进我们的环境和气候保护活动。

我们会为员工提供必要的培训，所有员工都会意识到环境保护的重要性。

我们已采取必要的环境保护措施（例如构建企业内部环境保护管理系统），这些措施充分涵盖以下几方面的内容：

- 设立目标、定义目标、执行措施、持续改进；
- 环境方面，例如减少二氧化碳排放、提高能源效率、使用可再生能源、确保水质和减少用水量、确保空气质量、提高资源效率、减少废物量和正确处置废物以及负责任地处理对人类和环境有害的物质。

8. 冲突矿产

我们会采取必要的措施避免在我们的产品中使用冲突矿物，以防止侵犯人权、造成腐败和资助武装团体等。

9. 供应链

我们希望供应商也能遵守本《行为准则》中的原则或采用等效的行为准则。此外，我们鼓励供应商在他们的供应链中也遵守本《行为准则》。

我们保留全面或随时审查供应商对本《行为准则》遵守情况的权利。可能采用问卷调查、评估或审计等形式。

如果质疑供应商没有遵守本《行为准则》，则会要求供应商采取适当的对策并将过程进度报告给本公司相应联络人。如有必要，还可能会终止合作关系。

⁸ ISO 14001 和 OECD 指南标准/COP21

10. 消费者利益

涉及消费者利益时，我们会遵守消费者保护法规以及适当的销售、营销和信息实践。需要特别保护的群体（例如青少年或孕妇）受到越来越多的关注。

11. 实施和执行

公司会采取适当且合理的措施，持续实施、记录和运用本《行为准则》中的原则和价值观。所有员工都了解本《行为准则》的内容并根据个人需要接受相关主题的培训。绝不容许违反本《行为准则》规定的行为，严重违规行为可能导致劳动法制裁。

11.1 沟通

我们会主要采取对话的方式，就本《行为准则》的要求及实施，与员工、客户、供应商和其他利益相关者群体进行公开交流。

11.2 发现违规迹象

我们为员工和业务合作伙伴提供保护机制，以便他们能够秘密举报可能违反本《行为准则》的行为。

如果发现违规迹象，请直接或匿名联系以下负责人员/部门。

Dr. Carsten Thiel von Herff

部门/联络人名字

ombudsman@thielvonherff.com; <https://report-tvh.com/>; +49 151 / 58 2 303 21

联系方式（电子邮箱地址、电话号码）



12. 签字

Detmold, 10.01.2025

地点，日期

Signiert von:

Dr. Sebastian M. Durst

D24F45BC8DFD48D...

Signiert von:

Dr. Timo Berger

8C57F6A08DF54F2...

Signiert von:

André Sombecki

870A96D6BE974EC...

DocuSigned by:

Christian von Toll

A8386C322F69407...

签名

Dr. S.M. Durst Dr. T. Berger A. Sombecki Dr. C. von Toll

授权签署人姓名

Weidmüller Holding AG & Co. KG, Klingenbergstrasse 26, 32758 Detmold

公司地址/公章