

Richtlinie zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten (Code of Conduct) bei OSWALD Elektromotoren GmbH

Vorwort der Geschäftsführung

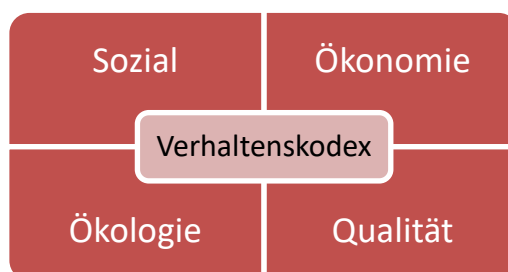
Wir, die Oswald Elektromotoren GmbH, streben beispielhafte Qualität sowohl in den Produkten und Prozessen als auch im Verhalten und Umgang miteinander und mit unseren Partnern an. Grundlage hierfür bilden unsere Unternehmenswerte. Wir sind überzeugt, dass die Achtung und Wahrung unserer OSWALD-Werte auch in Zukunft die Grundlage unseres Erfolges bilden.

Im Einklang mit diesen OSWALD-Werten haben wir in unserem Unternehmen Weisungen, Richtlinien und Prozesse etabliert, die sicherstellen, dass wir die Menschenrechte einhalten, würdige und sichere Arbeitsbedingungen anbieten und den an uns selbst gerichteten Ansprüchen gerecht werden. Zusammen bilden sie den Verhaltenskodex bei OSWALD. Wir verpflichten uns selbst und alle unsere Mitarbeitenden zur Einhaltung dieser Regeln.

Unsere Verhaltensgrundsätze basieren auf einem ausgewogenen Verhältnis der drei Säulen der Nachhaltigkeit: Soziales, Ökonomie und Ökologie. Sie werden fortgeschrieben und den jeweils aktuellen gesetzlichen Anforderungen angepasst. Sie stehen allen Mitarbeitenden jederzeit offen einsehbar zur Verfügung.

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex von OSWALD ist der Leitfaden für unsere Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern und zu den Behörden; er bestimmt die Grundsätze der Zusammenarbeit mit- und untereinander. Er legt dar, was OSWALD von seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwartet. Seine Einhaltung wird gefordert und durchgesetzt. Verstöße werden geahndet und gegebenenfalls strafrechtlich verfolgt. Wir sind überzeugt, dass nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg nur dann erzielbar ist, wenn er mit Mitteln erarbeitet wird, die auf hohen ethischen und moralischen Grundsätzen basieren.



Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von OSWALD. OSWALD legt Wert darauf, dass seine Geschäftspartner ihr Geschäftsverhalten nach ähnlichen Grundsätzen ausrichten. Die Einhaltung der Inhalte des OSWALD -

Verhaltenskodex verlangen wir auch von unseren Lieferanten: „Lieferanten Kodex – Supplier Code of Conduct (SCOC)“.

Soziales

Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

1. Gegenseitiger Respekt

OSWALD toleriert keine psychische, körperliche oder sexuelle Belästigung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sei es im Schriftverkehr, im direkten Umgang, durch Gesten oder physischen Kontakt. Beschwerden werden unverzüglich aufgenommen, aufgeklärt und gegebenenfalls geahndet. OSWALD wahrt die Chancengleichheit bei der Anstellung und Beschäftigung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. **Niemand wird wegen seines Geschlechts, seiner Rasse, Religion, Nationalität, Alter, politischen Gesinnung, sexuellen Orientierung oder körperlichen Behinderung diskriminiert.**

Umgekehrt duldet OSWALD keine Einflussnahme politischer oder religiöser Gruppierungen auf seine Mitarbeitenden auf dem Betriebsgelände bzw. während der Arbeitszeit. OSWALD wahrt den Schutz der Privatsphäre aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

OSWALD gewährleistet Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und darüber hinaus. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet sich an die strengen Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften zu halten. Sie sind aufgefordert potenzielle Gefahren für Leib und Leben, drohende Sachschäden oder mögliche Gefährdungen der Umwelt zu melden. Zum respektvollen Umgang gehören Mitarbeitergespräche, Feedback-Runden (Krankengespräch etc.) in Abteilungen und ein regelmäßiger Austausch zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat.

2. Grundsätzliche Bestimmungen zur Einhaltung der Menschenrechte

OSWALD ist sich seiner Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst und handelt entsprechend. Wir erkennen die Mitverantwortung des Unternehmens und unserer Mitarbeitenden für das Gemeinwohl an. Aus diesem Grund bekennen wir uns zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Wir dulden keinerlei Form von Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit sowie Menschenhandel. Dies ist Teil unseres „Null-Toleranz-Bereichs“. Ebenso wenig tolerieren wir Belästigung oder Diskriminierung. Bei Verstößen gegen die nachfolgenden Regelungen durch Mitarbeitende oder Geschäftspartner erfolgt eine umgehende und fristlose Beendigung des Arbeits- oder Geschäftsverhältnisses.

2.1 Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer*innen

Kinderarbeit wird von uns nicht toleriert. Es gelten die gesetzlich festgelegten Altersbeschränkungen nach Jugendarbeitsschutzgesetz auf Basis dessen Kinder unter

15 Jahren und vollzeitschulpflichtige Jugendliche von uns nicht beschäftigt werden. Davon ausgenommen sind Schüler-Praktika oder andere Betriebspraktika während der Vollzeitschulpflicht, die die Entwicklung der Jugendlichen unterstützen. Bei der Beschäftigung von Jugendlichen und jungen Mitarbeitenden achten wir außerdem besonders auf die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit, Ruhepausen und gefährlichen Arbeiten. Dazu gehört, dass jegliche Tätigkeiten, die als gefährlich eingestuft werden und die körperliche oder psychische Gesundheit und Entwicklung des jungen Mitarbeitenden gefährden könnten, untersagt sind. Wir beteiligen uns aktiv am dualen, deutschen Ausbildungssystem der Industrie- und Handelskammer. Dabei werden sowohl das Jugendarbeitsschutzgesetz als auch das Berufsbildungsgesetz berücksichtigt.

2.2 Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel

Jegliche Tätigkeiten in unserem Arbeitsumfeld werden von unseren Mitarbeitenden freiwillig und ohne Zwang oder Androhung einer Strafe durchgeführt. Dazu gehört, dass Ausweisdokumente von Mitarbeitenden (z. B. Personalausweis, Reisepass oder Aufenthaltserlaubnis) von uns nicht zerstört, verborgen oder beschlagnahmt werden oder der Zugang zu diesen verweigert oder behindert wird, es sei denn, geltendes Recht erfordert eine solche Maßnahme.

Im Einstellungsprozess werden von uns und evtl. vorhandenen Partnern keine Gebühren oder andere Abgaben von zukünftig Mitarbeitenden gefordert. Wir tragen Sorge dafür, dass alle neuen Arbeitsverhältnisse auf einem schriftlichen Vertrag basieren und die Bedingungen des Beschäftigungsverhältnisses im Bedarfsfall in einer vom Mitarbeitenden gut verständlichen Sprache erklärt werden. Mit Hilfe dieser Maßnahmen versuchen wir zur vollständigen Vermeidung von Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, unfreiwilliger Gefängnisarbeit und Sklaverei oder Menschenhandel beizutragen.

2.3 Belästigung

Wir achten und schützen die Würde unserer Mitarbeitenden und behandeln sie mit höchstem Respekt. Wir treten dafür ein, dass alle Mitarbeitenden in einem von sexueller, psychischer und körperlicher Belästigung freien Arbeitsumfeld Ihre Tätigkeit ausüben können. Eine Belästigung von Mitarbeitenden ist strengstens untersagt, dazu gehören unmenschliche Behandlung, sexuelle Belästigung, sexueller Missbrauch, körperliche Bestrafung, psychische oder physische Nötigung und die Beleidigung oder Beschimpfung von Mitarbeitenden sowie die Androhung solcher Misshandlungen. Sollte eine Misshandlung in einer solchen oder ähnlichen Form durch einen unserer Mitarbeitenden oder Geschäftspartner bekannt werden, sprechen wir eine unverzügliche und fristlose Kündigung oder Auflösung des Arbeits- oder Geschäftsverhältnisses aus.

2.4 Diskriminierung

Wir bieten Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden und dulden grundsätzlich keine Form von Diskriminierung aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, der nationalen und sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Meinung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation. Medizinische Tests oder körperliche Untersuchungen eines Mitarbeitenden oder potenziellen Mitarbeitenden, die dem Zwecke der Diskriminierung dienen, dulden und tolerieren wir in keiner Weise.

3. Arbeitsbedingungen bei OSWALD

Produktivität und Humanität sind gemeinsam unabdingbar für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Der wirtschaftliche Erfolg von OSWALD kann nur durch und mit unseren Mitarbeitenden sichergestellt werden. Aus diesem Grund gelten die folgenden Regelungen.

3.1 Löhne und Sozialleistungen

Die Bezahlung von Löhnen, Gehältern, Sozialleistungen und weiteren Ansprüchen, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben (z. B. bezahlte Krankheitstage, krankheitsbedingte Fehlzeiten oder Urlaubstage), erfolgt durch uns gemäß den gesetzlichen Regelungen unverzüglich nach Ablauf jeder Lohnperiode. Überstunden werden entsprechend der vereinbarten Regelungen (i.d.R. Betriebsvereinbarung, Arbeitszeitgesetz) abgegolten. Eine Gehaltsabrechnung, die angemessene Informationen zur Überprüfung der Vergütung für die geleistete Arbeit für jede Lohnperiode enthält, wird für jede Lohnperiode erstellt und dem Mitarbeitenden ausgehändigt. Für den Einsatz von befristeten oder externen Mitarbeitenden gelten die entsprechenden gesetzlichen Regelungen und Vorschriften.

3.2 Arbeitszeit

Wir stellen sicher, dass die geltenden Arbeitszeitregelungen eingehalten werden. Dies beinhaltet, dass die tatsächliche Arbeitszeit der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit entspricht. Alle darüber hinaus geleisteten Überstunden werden vom Mitarbeitenden auf freiwilliger Basis geleistet und dürfen eine Arbeitswoche von maximal 48 Stunden (in Ausnahmesituationen maximal 60 Stunden) nicht überschreiten. Des Weiteren wird sichergestellt, dass unsere Mitarbeitenden alle sieben Tage mindestens einen freien Tag haben. Die gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich der Höchstarbeitszeit und Urlaubszeit werden konsequent eingehalten.

3.3 Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit

Wir respektieren das Recht auf Vereinigungsfreiheit unserer Mitarbeitenden sowie das Recht, Interessengruppen zu bilden. Wir räumen unseren Mitarbeitenden auf Basis der nationalen Gesetzgebung das Recht ein, ihre Interessen wahrzunehmen. Einem Mitarbeitenden dürfen durch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft keine Nachteile

entstehen. Dem Betriebsrat steht das Recht auf Information, das Recht auf Mitwirkung und das Recht auf Mitbestimmung gemäß den Bestimmungen in Deutschland zu.

3.4 Arbeitsschutz

Wir schützen alle Mitarbeiter vor Unfällen und Gesundheitsgefährdungen. Die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz aller Mitarbeiter werden detailliert überprüft und kontinuierlich verbessert. Wir gewährleisten flächendeckende Sicherheit auf dem gesamten Firmenareal. Aus diesem Grund haben wir umfangreiche Regelungen zum Arbeitsschutz aufgestellt, deren Kenntnis durch regelmäßige Schulungen sichergestellt wird.

Persönliche Schutzausrüstung wird von uns zur Verfügung gestellt und ist für jeden Mitarbeitenden bei Bedarf jederzeit frei zugänglich und in Einzelfällen vorgeschrieben. Allgemeine Schutzvorschriften wie Brandmelder und Notausgänge sowie Schutzvorrichtungen für Maschinen sind entsprechend der gesetzlichen Regelungen vorhanden. Notfallunterweisungen und -übungen werden jährlich durchgeführt. Außerdem stellen wir sicher, dass alle notwendigen Genehmigungen und Lizenzen sowie Inspektions- und Testberichte ordnungsgemäß durchgeführt werden und auf dem neuesten Stand sind. Die Sicherheitsstandards unserer Geschäftstätigkeiten erfüllen die relevanten Gesetze und Vorschriften, entsprechen dem Stand der Technik und berücksichtigen zudem unsere Erfahrungen. Laufende Optimierung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes hat für uns höchste Priorität. Dazu sind Mitarbeiter in geeignetem Maße als Rettungssanitäter, Ersthelfer und Mitarbeiter der Arbeitssicherheit ausgebildet, so dass auch in Notfällen unverzüglich Hilfe geleistet werden kann. Regelmäßige Schulungen stellen sicher, dass unser Team stets auf dem neuesten Stand ist. Wir pflegen ein Dokumentationssystem zur Überwachung und zur Vorbeugung von Unfällen. Dies umfasst die Meldung, Untersuchung und das Ergreifen von Maßnahmen zur Reduzierung von Arbeitsunfällen, Gefahrenstellen und Gefährdungspotentialen. Der Schutz unserer Mitarbeitenden hat höchste Priorität.

3.5 Brandschutz

Die Oswald Elektromotoren GmbH stellt sicher, dass Brandschutzmaßnahmen vorhanden und Brandschutzeinrichtungen einschließlich Brandmelde- und Löschanlagen intakt sind. Es wird streng darauf geachtet, dass die vorhandenen Notausgänge ausreichend gekennzeichnet und jederzeit frei zugänglich sind.

3.6 Hinweisgeber Compliance

Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert alle vermuteten oder beobachteten Gesetzesverletzungen oder Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex oder andere Unternehmensgrundsätze zu melden. Entweder kann sich bei seinem Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung melden oder unsere 24 Stunden, 7 Tage Compliance-Helpline nutzen. Letztere Daten werden von unserem Datenschutzbeauftragten vertraulich und in nicht rückverfolgbarer Weise behandelt. Mögliches Fehlverhalten oder unrechtmäßige

Vorgänge in unserem Unternehmen können dort sicher und verlässlich übermittelt werden. Die Compliance-Helpline bekräftigt unser Bestreben zu Integrität und Ethik, das in einer sich schnell verändernden Geschäftswelt immer wichtiger wird und zum weiteren Schutz jedes einzelnen Mitarbeitenden beiträgt.

3.7 Bestechung und Korruption

OSWALD bietet keinerlei Bestechungsgelder an und nimmt auch keine entgegen. Unsere Geschäfte tätigen wir auf der Grundlage hoher Qualität, kundenspezifischer Anpassungen innovativer Produkte sowie Dienstleistungen und angemessener Preise. Wir bieten weder Amtsträgern noch Vertretern der Privatwirtschaft unangemessene Geschenke oder andere Vorteile an, noch versprechen oder gewähren wir solche, um diese Personen zu einer pflichtwidrigen oder in ihrem Ermessen stehenden Handlung oder Unterlassung zu veranlassen mit dem Ziel, dadurch einen neuen Auftrag zu erlangen, bestehende zu sichern oder sonst wie einen ungerechtfertigten Vorteil zu erlangen. Die Annahme finanzieller Zuwendungen, persönlicher Geschenke, Einladungen oder Dienstleistungen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untergräbt die Glaubwürdigkeit von OSWALD. Es ist nicht gestattet, Geschenke oder sonstige Zuwendungen anzunehmen, sofern diese dazu dienen, eine geschäftliche Entscheidung zu beeinflussen. Zudem dürfen sie nicht außerhalb der Grenzen geschäfts- und ortsüblicher Gastfreundschaft liegen.

3.8 Drogen und Tabakkonsum

Auf dem Betriebsgelände sowie während der Ausübung von Geschäftstätigkeiten für OSWALD überall ist der Konsum von Drogen sowie der Missbrauch von Alkohol strikt untersagt. Die Ausübung von Geschäftstätigkeiten für OSWALD darf nicht unter dem Einfluss von Alkohol oder anderen Drogen stattfinden. Rauchverbote sind verbindlich. In den Räumlichkeiten von OSWALD herrscht flächendeckendes Rauchverbot. Außerhalb der Gebäude sind Raucherpausen entsprechend der Betriebsvereinbarung erlaubt.

3.9 Umgang mit Zuwiderhandlungen und Sanktionen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von OSWALD sind verpflichtet, alle vermuteten oder beobachteten Gesetzesverletzungen, Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex sowie andere Unternehmensgrundsätze zu melden. Dasselbe gilt, wenn sie zu solchem Verhalten von Mitarbeitenden oder Dritten angestiftet werden. Mitarbeitende richten ihre Beschwerden an ihren jeweiligen Vorgesetzten, oder direkt an die Geschäftsleitung. Sie dürfen darauf vertrauen, dass der gemeldete Sachverhalt objektiv behandelt und gründlich untersucht wird. Gegebenenfalls werden unverzüglich geeignete Maßnahmen ergriffen. Wer einen Missstand meldet, hat keine Nachteile zu befürchten.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von OSWALD sind verpflichtet, dafür zu sorgen, dass nicht nur ihr eigenes Verhalten, sondern auch dasjenige ihrer Unterstellten mit diesem Verhaltenskodex übereinstimmt. Verstöße haben Disziplinarmaßnahmen zur Folge. In schwerwiegenden Fällen erfolgt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Spenden

Spenden von OSWALD an gemeinnützige, kulturelle oder wissenschaftliche Institutionen erfolgen im Rahmen der jeweiligen Kompetenzregelungen und in Einklang mit der lokalen Gesetzgebung und werden stets steuerlich korrekt ausgewiesen.

Ökonomie

1. Kunden/Markt

Die Marke OSWALD steht für hohe Qualität und Innovationskraft aller Marktleistungen und für einen messbaren Mehrwert für unsere Kunden. Wir legen Wert auf Partnerschaft, Win-Win-Beziehungen und langfristige Zusammenarbeit. Oswald-Kunden können sich stets darauf verlassen, dass sie die jeweils neueste Technik zu fairen Preisen angeboten bekommen. Wir setzen auf individuelle Anpassungen und Dienstleistungen, die unseren Kunden den größtmöglichen Nutzen bieten. OSWALD steht für Energieeinsparung, Produktivitätsoptimierung, anwenderfreundliche Bedienung, perfekten Service, minimalen Aufwand bei Inbetriebnahme, geringe Wartungskosten und hohe Investitionssicherheit.

2. Fairer Wettbewerb

Das Wettbewerbssystem stellt die Grundlage der freien Marktwirtschaft dar. Es wird durch das Wettbewerbsrecht geschützt und gefördert. Wir respektieren die anwendbaren Kartellrechtlichen Vorschriften und beachten die Regeln des lautereren Wettbewerbs.

3. Wirtschaftliche Unabhängigkeit

Wir streben eine ausgewogene Entwicklung von EBIT und Umsatz an, um unsere Eigenmittel zukunftsorientiert wachsen zu lassen und unsere Eigenständigkeit langfristig zu erhalten. Dies dient der Sicherung der Selbstfinanzierung von Modernisierungs- und Entwicklungsprojekten sowie der Sicherung von Arbeitsplätzen im Unternehmen. Dies gewährleistet langfristig unsere eigene Handlungsfähigkeit, macht uns zu einem verlässlichen Partner für Kunden, Mitarbeiter und Lieferanten und sichert die Wertbeständigkeit, Kreditfähigkeit und Verlässlichkeit unseres Unternehmens.

4. Mitarbeiter/Führung

Unser Erfolg beruht auf OSWALD-spezifischen Werten, die wir pflegen und weiterentwickeln. Zu unseren Grundsätzen zählen: eine offene und direkte Kommunikation, die hohe Qualität unserer Leistungen sowie die ständige Umsetzung neuer Lösungen und die Implementierung nachhaltiger Innovationen. Wir treten als attraktives Unternehmen für qualifizierte Mitarbeiter auf und legen großen Wert darauf diese langfristig zu halten. Wir pflegen ein vertrauensvolles und respektvolles Arbeitsklima, das die berufliche und persönliche Entwicklung unserer

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv unterstützt und fördert. Die erforderliche Qualifizierung erreichen wir durch gezielte Förderung und Ausbildung, denn die Qualität unserer Mitarbeiter ist für uns erfolgsentscheidend. Sie zeichnet sich durch die Fähigkeit aus in Teams und Projekten zu kooperieren und hohe Leistungsbereitschaft so wie Eigenverantwortung zu zeigen.

Wir fördern die fachliche Kompetenz, die Eigenverantwortung, die Offenheit gegenüber Veränderungen und unterstützen eine konstruktive Fehler- und Lernkultur. Wir führen mit klaren Zielen und Delegation von Ergebnisverantwortung. Dabei legen wir großen Wert auf eine offene, sachliche Diskussion, auf sichtbares Engagement, vorbildliches Verhalten und die jeweilige Orientierung nach oben.

5. Prozesse/Organisation

Unsere Organisation ist orientiert an den Bedürfnissen unserer Kunden, effizient und klar strukturiert. Mit innovativer Technik, Digitalisierung und modernen Gebäudemanagementlösungen sorgen wir für Funktionalität, Betriebssicherheit, Komfort und Kosteneffizienz im Unternehmen. Die Qualität unserer Produkte, Systeme und Dienstleistungen ist für uns von höchster Priorität. Deshalb legen wir seit vielen Jahren Wert auf ein verlässliches Qualitätsmanagement mit hoher Kundenzufriedenheit und geeigneten Beurteilungs- und Verbesserungsmaßnahmen.

6. Interessenskonflikte

Wir vermeiden Situationen, in denen persönliche oder finanzielle Interessen oder persönliche Beziehungen mit Interessen von OSWALD in Konflikt geraten können. Geschäftliche Tätigkeiten im Namen des Unternehmens dürfen nicht durch persönliche Erwägungen oder Beziehungen beeinflusst werden. Mögliche Interessenskonflikte sind dem direkten Vorgesetzten unverzüglich offen zu legen. Dieser trifft, gegebenenfalls unter Einbezug der nächsthöheren Führungsebene, die erforderlichen Maßnahmen. Wer für OSWALD Aufträge vergibt, ist aufgefordert, Interessenskonflikte bei der Zusammenarbeit mit Lieferanten, Beratern oder anderen Dienstleitern konsequent zu vermeiden. Andernfalls darf kein Auftrag erteilt werden. Dennoch auftretende Interessenskonflikte sind unverzüglich offenzulegen.

7. Vertrauliche Informationen

Alle Informationen über unser Unternehmen, seine Kunden, Lieferanten und Mitarbeiter, die nicht ausdrücklich für die Öffentlichkeit bestimmt sind, müssen vertraulich behandelt werden. Informationen umfassen Technologien und Prozesse, Fertigungsverfahren, Studien und Pläne, Forschungs- und Entwicklungsprojekte, Marketing- und Kundeninformationen, Angebote, Gewinnmargen, Finanzzahlen etc. Vertrauliche Informationen sind so zu behandeln, dass Unbefugte weder jetzt noch in Zukunft Zugang dazu haben. Sie dürfen nicht in Bereichen besprochen werden, in denen Informationen unberechtigt an Dritte gelangen können (öffentliche Transportmittel, Flughäfen, Restaurants oder Bars, Aufzüge, Pausenräume etc.). Alle Beschäftigten,

Auftragnehmer und leitenden Angestellten des Unternehmens müssen diese Vertraulichkeit wahren und schützen. Wir respektieren geistiges Eigentum und sorgen dafür, dass Technologie und Know-how-Transfer so erfolgt, dass die geistigen Eigentumsrechte der beteiligten Partner geschützt sind.

8. Datenschutzgrundprinzipien

Die Datenschutzgesetze gelten für jegliche Nutzung und Verarbeitung personenbezogener Daten, einschließlich Erhebung, Erfassung, Speicherung, Abfrage, Analyse oder Übermittlung personenbezogener Daten. Das Unternehmen achtet die Rechte von Beschäftigten und anderen Personen auf Information über die Nutzung ihrer personenbezogenen Daten. Auskunft, Berichtigung, Löschung oder Einschränkung der Verarbeitung erfolgt in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Richtlinien. Das Unternehmen schützt die Integrität und Zugänglichkeit von personenbezogenen Daten mittels geeigneter organisatorischer und technischer Sicherheitsmaßnahmen.

9. Nutzung von Informationssystemen

Die Informationssysteme von OSWALD sind ausschließlich für geschäftliche Zwecke bestimmt. Sie sind gemäß den von OSWALD erlassenen Richtlinien und Weisungen zu nutzen, und zwar so, dass dadurch keine Rechte oder Interessen von OSWALD oder Dritten verletzt werden. Jede per E-Mail übermittelte Mitteilung kann als Erklärung von OSWALD betrachtet werden. Die Übermittlung von Informationen die unerwünschten rechtliche Folgen haben ist unzulässig.

10. Konfliktmaterialien

OSWALD verpflichtet sich, den Einsatz von Konfliktmaterialien im Rahmen der seiner Möglichkeiten zu minimieren und eine weitestgehende Vermeidung in der Lieferkette zu erreichen. Direkt arbeiten wir ausschließlich mit Lieferanten zusammen, die nachweislich ethische und nachhaltige Beschaffungspraktiken einhalten.

Unsere Maßnahmen umfassen:

- Transparenz und Rückverfolgbarkeit: Wir fordern von unseren Lieferanten Transparenz über die Herkunft der verwendeten Materialien und die Möglichkeit, diese bis zu ihrer Quelle zurückzuverfolgen.
- Einhaltung internationaler Standards: Wir erwarten von allen unseren Geschäftspartnern die Einhaltung internationaler Standards zur Vermeidung von Konfliktmaterialien. Insbesondere die Vorgaben der OECD-Leitsätze sind einzuhalten.
- Schulungen und Sensibilisierung: Unsere Mitarbeitenden werden regelmäßig geschult, um sie für die Problematik der Konfliktmaterialien zu sensibilisieren.

Sollte ein Verdacht auf die Verwendung von Konfliktmaterialien bestehen, wird dieser untersucht und erforderliche Maßnahmen werden ergriffen. So stellen wir sicher, dass unsere Produkte unter ethisch einwandfreien Bedingungen hergestellt werden.

Ökologie

Umwelt

Wir streben langfristige Verträge und Partnerschaften mit Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten an. Mit unseren energiesparenden und umweltschonenden Produkten, Produktionsanlagen und Arbeitsmethoden wollen wir in unserer Branche auch weiterhin eine vorbildliche Rolle im Sinne einer ausgewogenen Nachhaltigkeit einnehmen. Wir kennen unseren ökologischen Fußabdruck im Detail und investieren kontinuierlich in Energie- und Abfallvermeidung, Eigenstromerzeugung und wie fördern die Kreislaufwirtschaft. Durch interne Innovationen tragen wir dazu bei, den Energieverbrauch zu senken, das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu steigern und einen nachhaltigen Umgang mit der direkten Umwelt zu fördern.

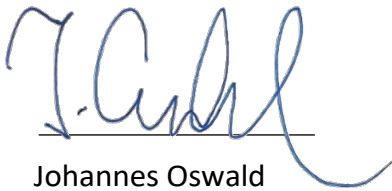
Wir arbeiten ökologisch vorbildlich und setzen uns aktiv für Nachhaltigkeit ein.

Umweltschutz ist ein integraler Bestandteil unserer Produkte und Prozesse. Im Jahr 2017 wurden wir für unser Engagement mit dem Deutschen Umweltpreis ausgezeichnet.

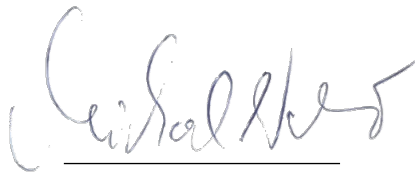
Qualität

Unser Managementsystem gewährleistet eine durchgängige Prozesskontrolle und Prozesssicherheit. Unser Managementsystem ist nach ISO-Standards zertifiziert und bildet die Grundlage unserer Geschäftstätigkeit. Oswald ist durchgängig nach den folgenden Normen zertifiziert: ISO 9001, 14001 und 50001. Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung haben höchste Priorität. Die kontinuierliche Verbesserung und Optimierung aller Leistungen betrachten wir als zentrale Aufgabe. Als weltweit tätiges Unternehmen ist es unser Ziel für Kunden, Mitarbeitende und Geschäftspartner nachhaltige Mehrwerte zu schaffen. OSWALD nimmt seine unternehmerische Verantwortung ernst und strebt danach in der Öffentlichkeit entsprechend wahrgenommen zu werden. Unsere Produkte tragen zur Optimierung industrieller Prozesse, moderner Mobilität und CO₂-neutraler Stromerzeugung bei und steigern deren Energieeffizienz.

Oswald Elektromotoren GmbH
Miltenberg am Main
September 2024



Johannes Oswald
Geschäftsleitung



ppa. Michael Walter
Prokurist

Adresse	Postadresse	Kontakt
OSWALD Elektromotoren GmbH Oswaldstraße 1 63897 Miltenberg Deutschland	OSWALD Elektromotoren GmbH Postfach 1631 63897 Miltenberg Deutschland	Tel. +49 9371 9719-0 Fax +49 9371 9719-50 E-Mail: oswald@oswald.de