

## STIEBEL ELTRON-gruppens uppförandekod för leverantörer

Version: 2022-08-24

Kära leverantör,

I vår dagliga affärsverksamhet kombinerar vi ekonomisk framgång, socialt ansvar och miljöskydd, vilket gör det möjligt för våra kunder att möta samhällets nuvarande och framtida behov.

Vi kombinerar våra egna styrkor med våra leverantörers expertis för att tillfredsställa våra kunders krav och önskemål över hela världen. Samtidigt är vi noga med att se till att alla anställdas hälsa och säkerhet garanteras, att den höga kvaliteten på våra produkter garanteras, att miljön och dess resurser bevaras och att etiska principer följs fullt ut. STIEBEL ELTRON förespråkar anställning av arbetstagare under förhållanden som säkerställer att de behandlas med respekt och värdighet och att organisationer bedriver sin verksamhet på ett lagligt, miljömässigt och etiskt oklanderligt sätt genom hela leveranskedjan. Vi förväntar oss samma ansvarskänsla från våra leverantörer, tjänsteleverantörer och partners, nedan kallade affärspartners.

Denna uppförandekod, leverantörskod, gäller för alla organisationer som utvecklar, tillverkar, tillhandahåller och/eller marknadsför varor eller tjänster för företag i STIEBEL ELTRON-koncernen. Leverantörskoden beskriver de principer och krav som STIEBEL ELTRON ställer på sina affärspartners och har som minst som mål att uppnå överensstämmelse med sedvanliga sociala och miljömässiga standarder samt rättsliga krav i det aktuella landet. Skulle lokalt gällande lagar ställa strängare krav ska dessa naturligtvis ha företräde framför reglerna i denna leverantörskod och efterlevas därefter.

STIEBEL ELTRON och dess anställda över hela världen förbinder sig att följa och implementera alla dessa principer. Dessutom kommer vi att se till att dessa minimistandarder följs när vi utvecklar relationer med våra affärspartners runt om i världen.

Dr. Kai Schiefelbein,  
CEO

## Innehållsförteckning

- 1 Förord
- 2 Tillämpning och implementering
- 3 STIEBEL ELTRONs krav
- 3.1 Kvalitet och produktsäkerhet
- 3.2 Miljöskydd och ekologisk hållbarhet
- 3.3 Mänskliga rättigheter och arbetstagares rättigheter
- 3.3.1 Inget tvångsarbete
- 3.3.2 Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar
- 3.3.3 Förbud mot diskriminering och trakasserier
- 3.3.4 Inget barnarbete
- 3.3.5 Skydd för unga arbetstagare
- 3.3.6 Rimlig arbetstid
- 3.3.7 Laglig ersättning och övriga förmåner
- 3.4 Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, inklusive brandskydd/arbetsförhållanden och sociala förhållanden
- 3.4.1 Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, inklusive brandskydd
- 3.4.2 Arbetsförhållanden och sociala villkor
- 3.5 Efterlevnad, integritet och överensstämmelse med lagen
- 3.5.1 Rättvis konkurrens och handelskontroll
- 3.5.2 Inga mutor eller korruption
- 3.5.3 Penningtvätt
- 3.5.4 Skydd av immateriella rättigheter och dataskydd
- 3.5.5 Olaglig anställning
- 3.6 Ingen tillfällig anställning
- 4 Hantering av konfliktvaror
- 5 Transparens i leveranskedjorna
- 6 Övervakning och sanktioner
- 7 Anmälan vid missförhållanden/klagomålshantering
- 8 Leverantörs signatur

# 1 Förord

STIEBEL ELTRONS leverantörskod har utarbetats på basen att internationell handel och globala arbetsfördelning utgör viktiga instrument för välstånd och social ekonomisk tillväxt. Den innehåller ett antal principer och värderingar som återspeglar STIEBEL ELTRONS övertygelser och företagets förväntningar på sina affärspartners.

Leverantörskoden bygger på internationella överenskommelser, såsom FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, riktlinjerna "Children's Rights and Business Principles", FN:s riktlinjer "Ekonomi och mänskliga rättigheter", OECD-direktiv samt FN:s Global Compact och Internationella arbetsorganisationens (ILO) avtal och rekommendationer, som är avgörande för att förbättra arbetsvillkoren inom leverantörskedjan.

Våra affärspartners är skyldiga att följa de krav som anges i denna leverantörskod och att uppfylla sitt ansvar när det gäller att respektera mänskliga rättigheter inom sin inflytandesfär.

För att stärka principerna för socialt ansvarsfull ekonomisk verksamhet upprätthåller STIEBEL ELTRON en konstruktiv och öppen dialog med sina affärspartners och intressenter. Dessutom anser STIEBEL ELTRON att etableringen av stabila arbetsrelationer mellan anställda och företagsledning är en viktig förutsättning för en hållbar och social och ekonomisk verksamhet.

De krav som anges nedan kan uppfyllas med certifierade ledningssystem. Vid val av leverantörer ska affärspartner som har giltiga certifikat avseende de relevanta standarderna väljas i första hand.

STIEBEL ELTRON har beslutat att registrera sina affärspartners hållbarhetsprestanda via en molnbaserade plattform. Specifikt ska varje affärspartner samtycka till att deras status i samband med detta bedöms eller granskas av STIEBEL ELTRON eller en tredje part som anlitas för att göra det.

## 2 Tillämpning och implementering

Våra affärspartners ska åta sig att vidta alla rimliga åtgärder för att uppnå de krav och mål som anges i denna leverantörskod. Även när det inte är möjligt att garantera att alla affärspartners alltid följer leverantörskoden fullt ut, ska våra affärspartners åta sig att vidta lämpliga åtgärder för att uppfylla principerna i leverantörskoden, särskilt i regioner eller områden där risken för bristande efterlevnad av leverantörskoden är högre. Våra affärspartners ska starkt främja tidig identifiering, övervakning och eliminering av negativa faktorer i sina leveranskedjor och vara öppna för deltagande av de intressenter som är genuint intresserade av att uppfylla sociala standarder. Våra affärspartners ska alltid sträva efter att upprätthålla affärsrelationer med andra affärspartners endast när de har vidtagit lämpliga åtgärder för att försäkra sig om att de följer reglerna. De ska inte bara ignorera konstaterade överträdelser av reglerna, utan vidta lämpliga åtgärder för att försöka förhindra dem i framtiden.

## 3 STIEBEL ELTRONS krav

### 3.1 Kvalitet och produktsäkerhet

STIEBEL ELTRON upprätthåller ett kvalitetsledningssystem enligt standarden EN ISO 9001:2015. Vi rekommenderar därför våra affärspartners att också införa och upprätthålla ett lämpligt kvalitetsledningssystem som åtminstone är baserat på ISO 9001:2015-standard. STIEBEL ELTRON förväntar sig att dess affärspartners följer universellt erkända eller avtalsenliga kvalitetskrav för att

säkerställa att kraven från våra kunder över hela världen uppfylls. Detta innebär också att alla produkter och tjänster ska uppfylla de avtalade kriterierna för kvalitet och säkerhet vid leverans och kan användas på ett säkert sätt i sina respektive avsedda användningsområden. Våra affärspartners ska tillhandahålla kontroll och kontinuitet i sina arbetsprocesser och därmed säkerställa motsvarande processsäkerhet. De ska genomföra ett kontinuerligt förbättringsprogram och på så sätt bidra till en permanent kvalitetsförbättring. Säkerhetsdatablad och annan produktinformation ska göras tillgängliga utan att behöva begäras, särskilt efter ändringar. För detta, använd följande e-postadress: [sicherheitsdatenblatt@stiebel-eltron.de](mailto:sicherheitsdatenblatt@stiebel-eltron.de)

### **3.2 Miljöskydd och ekologisk hållbarhet**

STIEBEL ELTRON upprätthåller ett certifierat miljöledningssystem enligt standarden EN ISO 14001. Vi rekommenderar därför våra affärspartners att också införa och upprätthålla ett lämpligt miljöledningssystem som minst är baserat på ISO 14001-standard. Affärspartners ska uppfylla alla tillämpliga och giltiga miljölagar och förordningar och uppmuntra miljömedvetenhet i sina anställdas beteende.

Våra affärspartners ska främja miljövänlighet vid utvinning, utveckling och tillverkning av råmaterial, transport, användning och bortskaffande eller återvinning av sina varor, material, produkter och tjänster som tillhandahålls inom ramen för ett byggentreprenadkontrakt. Det handlar bland annat om att definiera och följa upp miljömål och miljöeffekter.

Våra affärspartners ska använda naturresurser, energi, vatten och råvaror på ett effektivt och sparsamt sätt, använda energieffektiv och miljövänlig teknik och minimera mängden avfall och utsläpp till luft, vatten och mark. Användning av förnybar energi bör rekommenderas.

Våra affärspartners ska undvika användning av ämnen och material som är farliga för hälsa och miljö, bidra till återvinning av material och uppfylla kraven i europeiska direktiv som RoHS och REACH. I samband med detta ska våra affärspartners se till att relevanta ämnen registreras, deklarerar och godkänns vid behov, i enlighet med lagstadgade bestämmelser. Våra affärspartners ska följa alla relevanta lagar och förordningar om hantering, lagring och bortskaffande av farliga ämnen och hantera kemikalier på ett miljövänligt sätt.

Våra affärspartners ska göra alla rimliga ansträngningar för att hålla påverkan på miljön av sina varor, material, produkter och tjänster som tillhandahålls inom ramen för ett byggentreprenadkontrakt till ett minimum och därigenom säkerställa att föroreningar undviks och minskas kontinuerligt. Våra affärspartners ska förhindra förorening av nederbördsavrinning. De måste se till att det inte finns några olagliga avlopp i deras lokaler och att inga utströmmande vätskor kan komma in i avloppssystemet. Om en sådan miljöolycka ändå skulle inträffa ska omedelbara motåtgärder vidtas.

### **3.3 Mänskliga rättigheter och arbetstagares rättigheter**

Vi förväntar oss att våra affärspartners respekterar mänskliga rättigheter i sin organisation, att de alltid behandlar sina anställda rättvist och respektfullt och att de tillämpar samma standarder i sin leveranskedja. För oss innebär detta bland annat följande krav:

#### **3.3.1 Inget tvångsarbete**

Våra affärspartners ska inte tillgripa någon form av slaveri, tvångsarbete, tvångsarbete, människohandel eller ofrivilligt arbete. När vi direkt eller indirekt använder eller anställer migrantarbetare ska våra affärspartners vara särskilt noggranna. Våra affärspartners ska ge sina anställda rätt att lämna sin arbetsplats och att avsluta sitt arbetsförhållande med sin arbetsgivare, med rimlig uppsägningstid. Våra affärspartners ska se till att deras anställda inte utsätts för någon omänsklig och/eller förnedrande behandling, kroppslig bestraffning, psykiskt och/eller fysiskt tvång eller verbala övergrepp. Alla disciplinära åtgärder ska registreras skriftligen och förklaras muntligt för de anställda på ett tydligt och begripligt språk.

### **3.3.2 Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar**

I enlighet med lokal eller nationell lagstiftning ska våra affärspartners respektera sina anställdas rätt att organisera sig, att gå med i eller bilda en fackförening, att utse arbetstagarrepresentanter eller att bilda ett företagsråd och att delta i kollektiva förhandlingar. Dessutom ska de respektera arbetstagarnas rätt till kollektiva förhandlingar och får inte hindra arbetstagarrepresentanter från att få tillträde till arbetstagarna på deras arbetsplats eller att interagera med dem. I länder där dessa rättigheter är begränsade enligt lag ska våra affärspartners främja lagliga alternativa möjligheter till arbetstagarrepresentation.

Det ska vara möjligt för de anställda att kommunicera med ledningen öppet och utan rädsla för diskriminering, repressalier, hot eller trakasserier och att framföra idéer och farhågor om arbetsförhållanden och ledningspraxis.

### **3.3.3 Förbud mot diskriminering och trakasserier**

Våra affärspartners är förbjudna att diskriminera, utesluta eller gynna någon person på grund av kön, ålder, religion, ras, kast, börd, social bakgrund, fysisk eller psykisk funktionsnedsättning, etniskt eller nationellt ursprung, hudfärg, medlemskap i arbetstagarorganisationer, inklusive fackföreningar, politiskt medlemskap eller åsikter, sexuell läggning, familjeåtaganden, civilstånd eller någon annan situation som kan leda till diskriminering. I synnerhet får anställda inte utsättas för missgynnande eller disciplinära åtgärder på ovanstående grunder. Medarbetarna ska alltid väljas, anställas och stödjas utifrån sina kvalifikationer och färdigheter.

Våra affärspartners säkerställer en arbetsmiljö för sina anställda som är fri från trakasserier. De ska i stället säkerställa en social, rättvis och respektfull miljö, så att de anställda inte utsätts för atypisk fysisk eller psykisk behandling, bestraffning eller hot.

### **3.3.4 Inget barnarbete**

Alla former av barnarbete är förbjudet. Minimåldern för att börja arbeta enligt relevanta lokala lagstadgade bestämmelser ska följas. Om det inte finns några lagstadgade bestämmelser ska våra affärspartners anses agera korrekt så länge de varken direkt eller indirekt anställer barn som är yngre än den lagstadgade minimåldern för att slutföra den obligatoriska skolgången, som inte får vara yngre än 15 år, såvida inte de undantag som godkänts i artiklarna 6 och 7 i ILO-konventionen är tillämpliga. Inom ramen för sina anställningsförfaranden ska våra affärspartners etablera tillförlitliga mekanismer för åldersbestämning, som under inga omständigheter får leda till förödmjukande eller ovärdig behandling av anställda. Särskild försiktighet ska iakttas vid avsked av barn, eftersom de då kan hamna i farligare arbetsförhållanden som prostitution eller narkotikahandel.

### **3.3.5 Skydd för unga arbetstagare**

Våra affärspartners ska se till att ungdomar under 18 år inte arbetar övertid eller nattetid och skyddas från arbetsförhållanden som äventyrar deras hälsa, säkerhet, moral eller utveckling. När ungdomar anställs ska affärspartnerna se till att

- typen av arbete inte inverkar negativt på unga arbetstagares hälsa, säkerhet och/eller utveckling, och
- Arbetstiden för unga arbetstagare begränsar inte deras möjligheter att delta i yrkesutbildningsprogram som erkänts av den behöriga myndigheten eller att dra nytta av dessa lektioner.

Genom effektiva och upprepade riskbedömningar ska våra affärspartners etablera de mekanismer som krävs för att förebygga, identifiera och begränsa skador på unga anställda.

### **3.3.6 Rimlig arbetstid**

Våra affärspartners ska se till att anställda inte behöver arbeta mer än 48 timmar per vecka. STIEBEL ELTRON accepterar de undantag som ILO föreskriver, som tillåter högst 12 timmars övertid ibland eller i nödsituationer, t.ex. för brådskande reparationer, och förväntar sig också efterlevnad i denna fråga från sina affärspartners. Detta gäller särskilt när det inte finns några andra lagstadgade bestämmelser. Tillämpliga enskilda nationella rättsliga bestämmelser, branschstandarder eller kollektivavtal ska tolkas inom denna internationella ram som fastställts av ILO.

Användningen av övertid bör förbli ett undantag och får inte innebära en avsevärt ökad sannolikhet för yrkesrisker. Affärspartners ska vidare ge sina anställda rätt till raster under varje arbetsdag, samt rätt till minst en ledig dag var sjunde dag, förutsatt att det inte finns några undantag som anges i kollektivavtal.

### **3.3.7 Laglig ersättning och övriga förmåner**

Våra affärspartners ska säkerställa lämplig ersättning, både för sina anställda och för tillfälligt anställda och kontraktsanställda. Med "lämplig" menas här att lönen och andra förmåner under en normal arbetsvecka är tillräckliga för att de anställda och deras familjer ska kunna åtnjuta en rimlig levnadsstandard. Dessutom ska våra affärspartners säkerställa de sociala förmåner som garanteras i lag. Våra affärspartners är skyldiga att betala minst den lagstadgade minimilönen eller, om den är högre, lönen enligt branschstandarder som godkänts på grundval av kollektivavtal. I de fall det inte finns några lagstadgade bestämmelser eller tariffbestämmelser ska ersättningen baseras på ersättningar och förmåner som är sedvanliga i branschen och lokalt. Ersättning ska betalas i tid, regelbundet och fullt ut i ett lagligt betalningsmedel. Delbetalning i form av betalning in natura är tillåten i enlighet med ILO:s bestämmelser. Lönenivån ska spegla de anställdas kvalifikationer och utbildningsnivå och baseras på standardiserad arbetstid. Avdrag är endast tillåtna under de förutsättningar som föreskrivs i lag eller i kollektivavtal. All användning av tillfälliga anställningar, utstationering av arbetstagare utomlands och outsourcing av arbete ska ske i enlighet med lokala lagbestämmelser.

## **3.4 Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, inklusive brandskydd/arbetsförhållanden och sociala förhållanden**

Våra affärspartners ska respektera de anställdas rätt till säkra och hälsosamma arbets- och levnadsförhållanden. Utsatta personer, såsom unga anställda, unga mödrar och gravida kvinnor, samt personer med funktionsnedsättning, ges särskilt skydd. Följande krav är av särskild betydelse för STIEBEL ELTRON:

#### 3.4.1 Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, inklusive brandskydd

Våra affärspartners ska följa de nationella hälso- och säkerhetsföreskrifterna eller, om dessa lagkrav är otillräckliga eller dåligt implementerade, internationella standarder för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen (inklusive brandskydd). Ett aktivt samarbete mellan företagsledningen och de anställda och deras representanter är av största vikt för att säkerställa en säker och hälsosam arbetsmiljö. Detta kan uppnås t.ex. genom att bilda hälso- och säkerhetskommittéer, om möjligt med deltagande av de anställda eller deras representanter. Våra affärspartners ska se till att processer för kontinuerlig identifiering, bedömning, undvikande och kontroll av potentiella risker för anställdas hälsa och säkerhet upprättas. Våra affärspartners ska vidta effektiva åtgärder för att förhindra potentiella olyckor, skador och sjukdomar hos anställda, som är relaterade till arbetsprocessen eller kan inträffa under den. Våra affärspartners ska vidta korrigerande åtgärder för att eliminera risker och informera sina anställda på lämpligt språk. Våra affärspartners ska också vidta alla nödvändiga och rimliga åtgärder för att förbättra skyddet för anställda i händelse av olyckor, t.ex. genom obligatoriska försäkringssystem. Alla anställda ska regelbundet och återkommande, minst en gång om året, utbildas eller instrueras inom områdena hälsa och säkerhet, inklusive brandskydd, och regelbundna nöd- och utrymningsövningar ska erbjudas. På så sätt säkerställer våra affärspartners att de anställda är tillräckligt kvalificerade för situationsmedvetenhet under farliga omständigheter.

Våra affärspartners ska inom sin påverkanssfär vidta alla lämpliga åtgärder för att säkerställa säkerheten för maskiner, system och annan utrustning och byggnader och för att skydda dem från alla förutsägbara nödsituationer. I samband med detta ska våra affärspartners se till att de anställda är utbildade och har tillräckliga kvalifikationer, särskilt när de använder maskiner och system. Våra affärspartners ska dessutom förse alla anställda med effektiv personlig skyddsutrustning (PPE) när som helst och utan kostnad och ska övervaka användningen av denna skyddsutrustning regelbundet genom lämpliga processer. Endast utbildad personal ska ha till uppgift att hantera farliga material.

Våra affärspartners ska föra statistik över olycksfall i arbetet, analysera deras orsaker och vidta korrigerande åtgärder självständigt och proaktivt. Våra samarbetspartners ska installera lämplig brandskyddsutrustning såsom larm- och släcksystem samt branddetektorer. Utrymningsvägar ska vara tydligt markerade, det ska finnas ett tillräckligt antal nödutgångar och samlingsområden för utrymning ska vara tydligt markerade med skyltar. Våra affärspartners ska ha tillgång till första hjälpen-material och därigenom säkerställa medicinsk första hjälpen vid olyckor. En stabil larmkedja av räddningspersonal för vidare omhändertagande av olycksoffer ska inrättas, med beaktande av landsspecifika riktlinjer.

#### 3.4.2 Arbetsförhållanden och sociala villkor

Våra affärspartners ska respektera anställdas rätt att lämna lokalerna för att undkomma omedelbar fara utan att behöva be företaget om tillstånd. Våra affärspartners ska möjliggöra adekvat företagshälsovård där det krävs lokalt och enligt lag. Våra affärspartners ska säkerställa tillgång till dricksvatten, säkra och rena mat- och viloplatser samt rena och säkra områden för beredning och förvaring av livsmedel. Dessutom ska tillgång till hygieniska, sanitära och toaletter säkerställas. Boenden för anställda som tillhandahålls av våra affärspartners ska vara säkra, trygga och rena och ge tillräckligt med utrymme för en rimlig levnadsstandard. Dessutom ska våra affärspartners se till att det finns tillräcklig belysning och tillförsel av frisk luft i sina affärsbyggnader och boenden.

#### 3.5 Efterlevnad, integritet och överensstämmelse med lagen

Efterlevnaden av nationella lagkrav när det gäller korruption, mutor, bedrägeri, penningtvätt och andra förbjudna affärsmetoder är våra affärspartners primära skyldighet. I länder där nationella lagar och förordningar strider mot denna leverantörskod eller föreskriver en annan skyddsstandard, ska våra affärspartners söka sätt och medel för att följa de principer som ger både anställda och miljön det mest omfattande skyddet.

#### **3.5.1 Rättvis konkurrens och handelskontroll**

Våra affärspartners ska följa alla tillämpliga nationella och internationella konkurrensregler, handelskontroller och restriktioner, såsom embargon eller sanktioner, och ska uppträda fritt och rättvist i konkurrens. Våra affärspartners ska inte delta i maskopi med konkurrenter och våra affärspartners ska inte heller otillbörligt utnyttja någon marknadsdominerande ställning som de kan ha. Tullavgiften ska fullgöras.

#### **3.5.2 Inga mutor eller korruption**

Våra affärspartners ska agera mot alla former av korruption och mutor. Våra affärspartners och deras anställda ska uppträda på ett sätt som inte leder till något personligt beroende, skyldighet och/eller inflytande. Våra affärspartners och deras anställda eller underleverantörer ska strängt vägra alla mutor eller utbetalningar eller andra gratifikationer eller förmåner och ska samtidigt se till att sådana mutor, utbetalningar, gratifikationer eller förmåner inte görs till tredje part (t.ex. tjänstemän eller kunder). Inbjudningar eller presenter till STIEBEL ELTRON-anställda eller närstående personer ska endast tillåtas om de är av obetydligt ekonomiskt värde, rent symboliska till sin natur, inte påverkar mottagarens beslut och är i enlighet med praxis som är vanlig på affärsnivå. STIEBEL ELTRON tolererar inte korrupta metoder och kommer att vidta åtgärder om det finns skäl till misstanke.

#### **3.5.3 Penningtvätt**

Våra affärspartners ska inte vara inblandade i penningtvätt och ska följa relevanta rättsliga skyldigheter för att förhindra penningtvätt. Våra affärspartners ska inte vidta några åtgärder som kan strida mot inhemska eller utländska regler för penningtvätt. De ska vara vaksamma och undersöka misstänkt beteende hos sina egna anställda, kunder, affärspartners och tredje part. Om det finns indikationer som skulle kunna motivera en sådan misstanke ska de omedelbart underrätta den ansvarige för penningtvätt eller den relevanta tillsynsmyndigheten.

#### **3.5.4 Skydd av immateriella rättigheter och dataskydd**

Konfidentiell information ska användas på ett lämpligt sätt och skyddas från obehörig åtkomst. Våra affärspartners ska hantera affärskorrespondens konfidentiellt och ska skydda sina kunders och leverantörers immateriella rättigheter. Våra affärspartners ska också på ett lämpligt sätt (t.ex. via anställningsavtalet) ålägga sina anställda att behandla känslig information och data konfidentiellt, varvid varje behandling av personuppgifter ska följa respektive relevanta rättsliga krav på dataskydd.

#### **3.5.5 Olaglig anställning**

Våra affärspartners ska följa bestämmelserna i lagen om utstationering av arbetstagare utomlands, om det krävs enligt lag, och ska följa respektive lokal version av rättsliga krav för att bekämpa olaglig anställning, särskilt i dess yttringar av:

- Odeklarerat arbete
- Olaglig utlåning till anställda
- Olaglig anställning av utländska medborgare

- Bedrägeri med förmåner

### 3.6 Skydd mot otydliga anställningsförhållanden

Våra affärspartners ska se till att deras anställdas verksamhet utförs på grundval av ett erkänt och dokumenterat anställningsförhållande. Detta gäller alla typer av anställningar, inklusive lärlings- och praktikplatser och anställning av tillfälligt anställda och kontraktsanställda, samt skolelever och studenter som gör praktik eller praktik. Anställningsförhållanden ska alltid vara i enlighet med nationella lagkrav, sedvänjor eller praxis och internationella arbetsnormer. Innan en anställd påbörjar sin anställning ska han eller hon få begriplig information om sina rättigheter, skyldigheter och arbetsvillkor, inklusive arbetstider, lön och betalningssätt.

Våra affärspartners kommer inte att hålla inne identitets- eller immigrationsdokument för anställda, såvida inte sådant bevarande av arbetstillstånd krävs enligt lag. De får inte förstöra, gömma eller beslagta identitetshandlingar, pass eller arbetstillstånd och inte heller vägra anställda tillgång till sina handlingar.

## 4 Hantering av konfliktvaror

Våra affärspartners ska göra allt som står i deras makt för att förhindra anskaffning och användning av råvaror som tenn, tantal, volfram, guld och kobolt och för att uppfylla sina skyldigheter att iaktta närproduktion eller utvinning och handel med sådana råvaror direkt eller indirekt tjänar till att finansiera vapenleveranser eller militarisering och därmed sammanhängande allvarliga kränkningar av de mänskliga rättigheterna. kränkningar av internationell humanitär rätt eller förverkligande av internationella brott, inbegripet barnarbete och tvångsarbete. Våra affärspartners uppmanas härmed att identifiera sådana felaktiga handlingar och att vidta lämpliga åtgärder om de har någon anledning till misstanke. I synnerhet ska våra affärspartners i Europa följa förordning nr 2017/821 om konfliktmineraler och de i USA med avsnitt 1502 i Dodd Frank Act.

## 5 Transparens i leveranskedjorna

STIEBEL ELTRON lägger stor vikt vid kontinuerlig transparens i sin leveranskedja, hela vägen tillbaka till utvinningen av råvaror. Information om steg uppströms i värdekedjan ska på begäran göras tillgänglig för STIEBEL ELTRON. I synnerhet vid klagomål från leveranskedjan uppmanas STIEBEL ELTRON att inleda en analys av potentiella risker samt korrigerande åtgärder och förväntar sig fullt stöd och samarbete från sina affärspartners för att skapa den nödvändiga transparensen, såvida inte rättsliga eller avtalsenliga skyldigheter uttryckligen anger något annat.

## 6 Övervakning och sanktioner

STIEBEL ELTRON förväntar sig att bestämmelserna i denna leverantörskod efterlevs och implementeras genom lämpliga åtgärder. Detta inkluderar t.ex. att kommunicera kraven i denna leverantörskod till alla anställda, intressebolag och underleverantörer. STIEBEL ELTRON rekommenderar införandet av lämpliga ledningssystem för att säkerställa att de principer som anges här kan följas. Det är STIEBEL ELTRONs ansvar att främja detta. STIEBEL ELTRON förbehåller sig därför rätten att kontrollera efterlevnaden av leverantörskoden efter en lämplig förvarningsperiod, antingen direkt eller med hjälp av en oberoende organisation. Affärspartnern kommer att göras medveten om resultatet. Om någon bristande efterlevnad identifieras kommer affärspartnern att vara skyldig att vidta lämpliga korrigerande åtgärder inom en lämplig tidsram. Rätten att avsluta affärsrelationen i händelse av brott

mot denna leverantörskod är ovillkorlig. Sådana överträdelser ska betraktas som betydande och berättigade skäl för extraordinär uppsägning.

## **7 Anmälan vid missförhållanden/klagomålshantering**

Det ligger i alla inblandades intresse att oegentligheter inom leveranskedjan identifieras i ett tidigt skede. Detta är det enda sättet att identifiera och granska orsaker till missförhållanden i tid, att undvika skador så långt det är möjligt för alla och att snabbt vidta korrigerande åtgärder. Detta är endast möjligt om våra affärspartners är villiga och samarbetar med oss om eventuella konkreta överträdelser eller indikationer på regelbrott.

Kontakta i sådana fall:

**Andreas Campe**

Ansvarig för regelefterlevnad, STIEBEL ELTRON-gruppen

Dr.-Stiebel-Strasse 33

37603 Holzminden

Tyskland

Tel.: +49 5531 702-95572

E-post: [andreas.campe@stiebel-eltron.de](mailto:andreas.campe@stiebel-eltron.de)

eller [corporate-compliance@stiebel-eltron.de](mailto:corporate-compliance@stiebel-eltron.de)

Webb: <https://www.stiebel-eltron.de/de/home/unternehmen/compliance/hinweisgebersystem.html>

STIEBEL ELTRON uppmuntrar sina affärspartners att etablera en transparent process som gör det möjligt för deras anställda, leverantörer, tjänsteleverantörer, underleverantörer och alla andra individer att framföra frågor och problem, särskilt när det gäller etiska frågor, utan rädsla för repressalier.

## 8 Leverantörs signatur (fysiskt eller digitalt)

Företagsnamn: .

Företagets registreringsnummer: .

Företagets adress: .

Representant, namn och titel: .

*Vi intygar att vi godtar ovanstående uppförandekod och erkänner dessa som grunden för vår befintliga affärsrelation med STIEBEL ELTRON-gruppen, iakttar dem och garanterar att de följs. Denna garanti omfattar även tredjeparts-partners som vi använder för att uppfylla våra skyldigheter gentemot STIEBEL ELTRON-gruppen.*

Ort och datum:

Representants signatur:

Detta avtal har upprättats i två (2) originalexemplar, varav parterna tagit var sitt.

|                    |
|--------------------|
| den     /     2025 |
| .                  |

|          |
|----------|
| Signatur |
|          |