



Dokumententitel
**Landis+Gyr Verhaltenskodex für Vertreter,
 Vertriebspartner und Wiederverkäufer Agent,
 Distributor, Reseller Code of Conduct - DE)**

Dokumentnummer 11-04-01-00-PY-2265	Revisionsnr. : 1.0
(Based on 11-04-01-00-PY-2264)	

Klassifizierung: **Öffentlich**

Dokumentverantwortlicher: Global Compliance

Im Namen meiner Organisation, ihrer Gruppe und der mit ihr verbundenen Unternehmen (im Folgenden: der externe Partner) bestätige ich den Erhalt des **Landis+Gyr Verhaltenskodex für Vertreter, Vertriebspartner und Wiederverkäufer** (im Folgenden der Kodex)*. Ich bestätige hiermit, dass alle unsere Einrichtungen und Ressourcen, die zur Ausübung der Funktion einer Vertretung von Landis+Gyr oder zum Verkauf von Produkten oder Dienstleistungen von oder an Landis+Gyr verwendet werden, den im Kodex festgehaltenen und nachstehend zusammengefassten Bedingungen entsprechen.

BESCHÄFTIGUNGSPRAKTIKEN: Landis+Gyr ist der Überzeugung, dass alle Arbeitnehmer in unserer Wertschöpfungskette einen fairen und ethischen Arbeitsplatz verdienen. Arbeitnehmer müssen mit einem Höchstmaß an Würde und Respekt behandelt werden. Außerdem hat der externe Partner fundamentale Menschenrechte zu respektieren.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT: Der externe Partner muss seinen Arbeitnehmern einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz bieten. Abgesehen von der Minimierung der Häufigkeit arbeitsbedingter Verletzungen und Erkrankungen verbessert eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung die Qualität von Produkten und Dienstleistungen, die Kontinuität der Produktion sowie Mitarbeiterbindung und Arbeitsmoral.

UMWELTSCHONENDE PRAKTIKEN: Der externe Partner muss seine Geschäftstätigkeiten in einer Weise durchführen, die die Umwelt schützt und erhält, in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften.

ETHIK: Der externe Partner muss bei allen geschäftlichen Interaktionen höchsten Integritätsstandards genügen und eine Null-Toleranz-Politik bezüglich sämtlicher Formen unethischer Geschäftspraktiken verfolgen.

INFORMATIONSSICHERHEITSVERFAHREN: Der externe Partner hat angemessene technische und organisatorische Sicherheitsmaßnahmen im Einklang mit allen Sicherheitsgesetzen der Standorte, an denen er tätig ist, bzw. – bei Fehlen derartiger Gesetze – gemäß den bewährten Branchenverfahren zu implementieren.

MANAGEMENTSYSTEM: Der externe Partner hat ein Managementsystem einzuführen, das darauf ausgerichtet ist, die Befolgung dieses Kodex sowie maßgeblicher Gesetze und Vorschriften voranzutreiben, damit zusammenhängende Betriebsrisiken zu identifizieren und zu mindern sowie kontinuierliche Verbesserung zu fördern.

Ich bestätige ferner, dass alle unsere Direktoren, Mitarbeiter, Lieferanten, Vertreter, Auftragnehmer und Zeitarbeitsfirmen, die an den Geschäften mit Landis+Gyr beteiligt sind, von diesem Kodex in Kenntnis gesetzt wurden und sich an die aufgeführten Bestimmungen halten.

Schließlich bestätige ich, dass Landis+Gyr berechtigt ist, jede vertragliche Vereinbarung im Falle einer Verletzung der in diesen Dokumenten dargelegten Verpflichtungen aus wichtigem Grund zu kündigen.

Name:

Titel:

E-Mail-Adresse:

Name des Unternehmens:

Adresse des Unternehmens:

.....

.....

Unterschrift:

Datum:

Firmenstempel:



Dokumententitel
**Landis+Gyr Verhaltenskodex für Vertreter,
Vertriebspartner und Wiederverkäufer Agent,
Distributor, Reseller Code of Conduct - DE)**

Dokumentnummer
11-04-01-00-PY-2265

(Based on 11-04-01-
00-PY-2264)

Revisionsnr.
:
1.0

Dokumentverantwortlicher: Global Compliance

Klassifizierung: **Öffentlich**

Landis+Gyr

Verhaltenskodex für Vertreter, Vertriebshändler und Wiederverkäufer

Revision	Datum	Erstellt von	Anmerkungen
1.0	01. Mär. 2025	Howard Gibson	Einführung der Themen. Erstellung des Basisdokuments



Inhalt

1.	EINLEITUNG	5
2.	EINHALTUNG DER VORSCHRIFTEN DURCH EXTERNE PARTNER	5
3.	AUFKLÄRUNG UND COMPLIANCE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE	6
4.	BESCHÄFTIGUNGSPRAKTIKEN.....	6
4.1.	KINDERARBEIT	6
4.2.	MODERNE SKLAVEREI	6
4.3.	DISZIPLINARVERFAHREN	7
4.4.	ARBEITSZEIT.....	7
4.5.	LÖHNE UND SOZIALLEISTUNGEN	7
4.6.	NICHTDISKRIMINIERUNG.....	7
4.7.	VEREINIGUNGSFREIHEIT.....	8
4.8.	BELÄSTIGUNG.....	8
5.	GESUNDHEIT UND SICHERHEIT.....	8
5.1.	UMGANG MIT GEFAHRENQUELLEN.....	8
5.2.	NOTFALLVORSORGE.....	9
5.3.	VERLETZUNGEN UND ERKRANKUNGEN AM ARBEITSPLATZ	9
5.4.	ARBEITSHYGIENE.....	9
5.5.	KÖRPERLICH ANSTRENGENDE ARBEIT.....	9
5.6.	MASCHINENSICHERHEIT.....	9
5.7.	SANITÄRE EINRICHTUNGEN, VERPFLEGUNG UND WOHNBEREICH	10
5.8.	INFORMATIONEN ZU GESUNDHEIT UND SICHERHEIT.....	10
5.9.	GENEHMIGUNGEN UND BERICHTERSTATTUNG	10
6.	UMWELTSCHONENDE PRAKTIKEN	10
6.1.	ENERGIEMANAGEMENT.....	10
6.2.	WASSERMANAGEMENT	11
6.3.	ABFALLMANAGEMENT.....	11
6.4.	VERHÜTUNG VON EMISSIONEN UND VERSCHMUTZUNG.....	11
6.5.	KEINE NACHTEILIGEN AUSWIRKUNGEN AUF DIE LOKALE GEMEINDE.....	11
6.6.	UMWELTGENEHMIGUNGEN UND -BERICHTERSTATTUNG.....	12
6.7.	BESCHRÄNKUNGEN BEI MATERIALIEN	12
7.	ETHIK.....	12
7.1.	FAIRE GESCHÄFTS-, WERBE- UND WETTBEWERBSPRAKTIKEN	12



Dokumentverantwortlicher: Global Compliance

7.2.	KEINE UNZULÄSSIGEN VORTEILE	12
7.3.	OFFENLEGUNG VON INFORMATIONEN.....	12
7.4.	SCHUTZ VON IDENTITÄT UND VERGELTUNGSVERBOT.....	12
7.5.	GEISTIGES EIGENTUM	13
7.6.	DATENSCHUTZ.....	13
7.7.	VERANTWORTUNGSVOLLE BESCHAFFUNG VON MINERALIEN	13
8.	INFORMATIONSSICHERHEIT (Information Security).....	13
8.1.	SICHERHEITSTRUKTUREN.....	13
8.2.	SCHULUNGEN	13
8.3.	COMPLIANCE-ÜBERWACHUNG UND -DOKUMENTATION	14
8.4.	ANGRIFFSERKENNUNG UND REAKTION	14
8.5.	GESCHÄFTSKONTINUITÄT UND DISASTER RECOVERY	14
9.	MANAGEMENTSYSTEM	14
9.1.	VERPFLICHTUNG DES UNTERNEHMENS	15
9.2.	VERANTWORTLICHKEIT UND ZUSTÄNDIGKEIT DER GESCHÄFTSLEITUNG	15
9.3.	GESETZLICHE VORSCHRIFTEN UND KUNDENANFORDERUNGEN	15
9.4.	RISIKOBEWERTUNG UND -MANAGEMENT	15
9.5.	VERBESSERUNGSZIELE	15
9.6.	KOMMUNIKATION UND SCHULUNG	15
9.7.	FEEDBACK UND TEILNAHME VON ARBEITNEHMERN	16
9.8.	PRÜFUNGEN UND BEWERTUNGEN.....	16
9.9.	VERFAHREN FÜR KORREKTURMASSNAHMEN	16
9.10.	DOKUMENTATION UND AUFZEICHNUNGEN	16



1. EINLEITUNG

Landis+Gyr Group AG (gemeinsam mit seinen verbundenen Unternehmen als „Landis+Gyr“ bezeichnet) übt seine Geschäftstätigkeit im Einklang mit allen maßgeblichen Gesetzen und Vorschriften sowie den höchsten Standards für ethisches Verhalten im Geschäftsverkehr aus. Landis+Gyr hat sich außerdem zu Nachhaltigkeit verpflichtet, die Respekt für fundamentale Menschen- und Arbeitsrechte sowie strenge Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltstandards einschließt.

Der Verhaltenskodex für Vertreter, Vertriebspartner und Wiederverkäufer von Landis+Gyr (der „Kodex“) enthält die zentralen Grundsätze, die wichtigsten Richtlinien und Verfahren für die Zusammenarbeit zwischen Landis+Gyr und jedem seiner Vertreter, Vertriebspartner und Wiederverkäufer („externe Partner“). Der Kodex stellt sicher, dass die externen Partner von Landis+Gyr alle ihre Aktivitäten in Übereinstimmung mit dem Gesetz sowie den Grundsätzen des [Global Compact der Vereinten Nationen](#) und der [Responsible Business Alliance](#) abwickeln.

Dieser Kodex kann von Zeit zu Zeit geändert werden. Alle Aktualisierungen werden an externe Partner zur Überprüfung und Unterzeichnung weitergeleitet und auf der Landis+Gyr-Website veröffentlicht. Es wird daher empfohlen, dass externe Partner regelmäßig überprüfen, ob es Überarbeitungen gibt.

2. EINHALTUNG DER VORSCHRIFTEN DURCH EXTERNE PARTNER

Externe Partner müssen alle geltenden Gesetze und Vorschriften an allen Standorten einhalten, an denen sie geschäftlich tätig sind. Sie haben ferner Verfahren einzuführen, die die Einhaltung des Kodex gewährleisten. Im Fall von Konflikten zwischen Standards, die in Gesetzen und diesem Kodex erläutert werden, haben externe Partner den jeweils strengeren Anforderungen nachzukommen.

Im Rahmen seiner Compliance-Überprüfung kann Landis+Gyr von externen Partnern eine unterzeichnete Zusicherung verlangen, die den Erhalt des Kodex und die Einhaltung seiner Bedingungen bestätigt.

Sofern er daran nicht nach geltendem Recht gehindert ist, hat der externe Partner Vertreter von Landis+Gyr umgehend und in schriftlicher Form über jegliche Bedenken oder Verstöße im Zusammenhang mit Themen zu informieren, die von diesem Kodex geregelt werden. Darüber hinaus können Bedenken in Bezug auf Fehlverhalten, das potenzielle Auswirkungen auf Landis+Gyr hat, über das SpeakUp-System gemeldet werden. Nach den Richtlinien von Landis+Gyr sind Vergeltungsmaßnahmen gegen jedermann, der ein solches Bedenken in gutem Glauben meldet, verboten.

Landis+Gyr führt Sorgfaltsprüfungen durch und kontrolliert seine externen Partner kontinuierlich, um die Einhaltung dieses Kodex sicherzustellen. Nichteinhaltung der Bestimmungen dieses Kodex durch einen externen Partner ist ein ausreichender Grund für Landis+Gyr, die Geschäftsbeziehung mit dem externen Partner aus wichtigem Grund zu beenden.



3. AUFKLÄRUNG UND COMPLIANCE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Externe Partner haben diesen Kodex bei allen geschäftlichen Transaktionen mit Landis+Gyr zu befolgen. Externe Partner müssen auch alle ihre Direktoren, Mitarbeiter, Lieferanten, Vertreter, Auftragnehmer und Zeitarbeitsfirmen, die mit Landis+Gyr zusammenarbeiten oder anderweitig in den Geschäftsverkehr mit Landis+Gyr involviert sind, an die Grundsätze und Verpflichtungen dieses Kodex binden.

4. BESCHÄFTIGUNGSPRAKTIKEN

Landis+Gyr ist der Überzeugung, dass alle Arbeitnehmer in unserer Wertschöpfungskette einen fairen und ethischen Arbeitsplatz verdienen. Arbeitnehmer müssen mit einem Höchstmaß an Würde und Respekt behandelt werden. Außerdem haben die externen Partner fundamentale Menschenrechte zu respektieren.

4.1. KINDERARBEIT

Landis+Gyr duldet keinen Einsatz von Kinderarbeit und beauftragt keine externen Partner, die an irgendeinem ihrer Standorte auf der Welt Kinderarbeit einsetzen. Der externe Partner darf nur Arbeitnehmer beschäftigen, die das Mindestalter für Erwerbstätigkeiten in dem Land erreicht haben, in dem die Tätigkeit auszuführen ist, oder die älter als 15 Jahre alt sind, wobei das höhere Alter ausschlaggebend ist. Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen keine gefährlichen Arbeiten ausführen oder schweres Gerät bedienen.

Landis+Gyr unterstützt die Entwicklung legitimer Ausbildungsprogramme am Arbeitsplatz für Zwecke der Weiterbildung junger Menschen, solange diese Programme mit allen Gesetzen und diesem Kodex vereinbar sind. Sind keine gesetzlichen Regeln auf lokaler Ebene vorhanden, so entspricht der Lohntarif für studentische Hilfskräfte, Praktikanten und Auszubildende mindestens demselben Lohntarif, der für andere neu eingestellte Arbeitnehmer gilt, die gleiche oder ähnliche Aufgaben ausführen.

4.2. MODERNE SKLAVEREI

Als globaler Branchenführer bei der Herstellung von Lösungen auf dem Gebiet der Strom-, Gas- und Wassermessung trägt Landis+Gyr Verantwortung dafür, Sklaverei und Menschenhandel in aller Welt gewissenhaft zu bekämpfen. Aus diesem Grund hat es sich Landis+Gyr zur Aufgabe gemacht, Sklaverei und Menschenhandel im Rahmen seiner geschäftlichen Tätigkeiten zu verhindern und moderne Sklaverei in seiner Wertschöpfungskette zu bekämpfen.

Der Begriff „moderne Sklaverei“ kann durch Bezugnahme auf existierende Straftaten, wie z. B. Sklaverei und damit verbundene Straftaten, einschließlich Zwangsarbeit, betrügerischer Anwerbung für schwere Arbeit oder Dienstleistungen, Zwangsheirat, Schuldknechtschaft, Menschenhandel, Organhandel und schlimmster Formen der Kinderarbeit, definiert werden. Die zuletzt genannte Straftat schließt gewaltsame oder erzwungene Rekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten, Kinderprostitution, Einsatz von Kindern für illegale Aktivitäten sowie Tätigkeiten ein, die die Gesundheit, Sicherheit oder Moral von Kindern mit großer Wahrscheinlichkeit schädigen.



Der externe Partner darf keinen Handel mit Arbeitnehmern betreiben und sie auch nicht auf andere Weise unter Einsatz von Drohung, Gewalt, Nötigung, Verschleppung oder Betrug ausbeuten. Der externe Partner darf keine Zwangsarbeit – ob in Form der Sklaven-, Gefängnis-, Fron-, Schuldknechtschafts- oder anderer Zwangsarbeit – an seinen Standorten in aller Welt nutzen. Es muss auf freiwilliger Basis gearbeitet werden, und Arbeitnehmer müssen die Möglichkeit haben, unter Einhaltung einer angemessenen Frist ihren Arbeitsplatz zu verlassen und ihr Beschäftigungsverhältnis zu kündigen. Der externe Partner darf nicht verlangen, dass Arbeitnehmer ihre behördlich ausgestellten Ausweise, Reisepässe oder Arbeitserlaubnisse als Bedingung für die Beschäftigung aushändigen.

4.3. DISZIPLINARVERFAHREN

Der externe Partner darf sich nicht an körperlichem, verbalem oder psychologischem Missbrauch oder derartiger Nötigung als Mittel für Disziplin oder Kontrolle beteiligen. Hierzu zählen Gewaltandrohungen, Belästigungen oder unzumutbare Einschränkungen beim Betreten oder Verlassen von Arbeits- und Wohneinrichtungen (sofern Letztere vom externen Partner zur Verfügung gestellt werden).

4.4. ARBEITSZEIT

Der externe Partner muss sicherstellen, dass die Arbeitszeit einschließlich der Anzahl gearbeiteter Stunden und Tage die nach maßgeblichen lokalen Gesetzen und Vorschriften festgelegten Grenzen nicht überschreitet. Sofern lokales Recht keine diesbezüglichen Regelungen vorsieht, darf eine Arbeitswoche außer in Notfällen oder ungewöhnlichen Situationen nicht mehr als 60 Stunden pro Woche einschließlich Überstunden beinhalten. Arbeitnehmer erhalten alle sieben Tage mindestens einen Tag Freizeit.

4.5. LÖHNE UND SOZIALLEISTUNGEN

Der externe Partner hat seine Arbeitnehmer fair und im Einklang mit allen maßgeblichen Gesetzen und Vorschriften zu Mindestlöhnen, Überstunden und anderen gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen (z. B. bezahlter Urlaub, Sozialversicherungsbeiträge usw.) zu vergüten.

Der externe Partner darf niemals als Disziplinarmaßnahme Lohnabzüge vornehmen, Löhne einbehalten oder mit solchen Maßnahmen drohen. Der externe Partner hat Arbeitnehmern für jede Periode eine fristgerechte und verständliche Lohnabrechnung vorzulegen, die ausreichende Informationen enthält, um die Richtigkeit der Vergütung im Vergleich zur geleisteten Tätigkeit zu verifizieren.

Jeder Einsatz von zeitlich befristet tätigen, entsandten oder ausgelagerten Arbeitskräften erfolgt innerhalb des jeweils lokal zulässigen Rechtsrahmens.

4.6. NICHTDISKRIMINIERUNG

Landis+Gyr toleriert keinerlei Diskriminierung jeglicher Art auf der Basis von Rasse, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und -ausdruck, ethnischer Zugehörigkeit oder nationaler Herkunft, Behinderung, Schwangerschaft, Religion, politischer Zugehörigkeit, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Veteranenstatus, geschützten genetischen Informationen oder Familienstand bei Einstellungs- und Beschäftigungsvorgängen wie etwa Gehältern, Beförderungen, Prämien und Zugang zu Schulungen.



Religiösen Praktiken der Arbeitnehmer ist in angemessener Weise Rechnung zu tragen. Darüber hinaus sollten Arbeitnehmer oder potenzielle Arbeitnehmer keinen medizinischen Tests (einschließlich Schwangerschafts- oder Jungfräulichkeitstests) oder körperlichen Untersuchungen unterzogen werden, die diskriminierend verwendet werden könnten. Dies wurde unter Berücksichtigung des Übereinkommens über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) (Nr. 111) formuliert.

4.7. VEREINIGUNGSFREIHEIT

Der externe Partner muss die Rechte der Arbeitnehmer respektieren, sich frei zu vereinigen, sich Arbeitnehmerorganisationen anzuschließen, sich vertreten zu lassen, Tarifverträge zu schließen, sich friedlich zu versammeln oder von derartigen Aktivitäten Abstand zu nehmen, soweit dies nach maßgeblichen Gesetzen und Vorschriften und im Einklang mit diesen gestattet ist. Der externe Partner hat sicherzustellen, dass sich Arbeitnehmer an derartigen Aktivitäten beteiligen können, ohne Diskriminierung, Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung befürchten zu müssen.

4.8. BELÄSTIGUNG

Der externe Partner ist verpflichtet, eine Null-Toleranz-Politik bezüglich jeder Form von Belästigung – einschließlich sexueller Belästigung – am Arbeitsplatz zu verfolgen, alle Vorfälle ernst zu nehmen, alle Anschuldigungen wegen Belästigung umgehend zu untersuchen und gerechte und angemessene Disziplinarmaßnahmen bis hin zu und einschließlich Entlassung aus dem Beschäftigungsverhältnis zu verhängen.

5. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Der externe Partner muss seinen Arbeitnehmern einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz bieten. Abgesehen von der Minimierung der Häufigkeit arbeitsbedingter Verletzungen und Erkrankungen verbessert eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung die Qualität von Produkten und Dienstleistungen, die Kontinuität der Produktion sowie Mitarbeiterbindung und Arbeitsmoral.

5.1. UMGANG MIT GEFAHRENQUELLEN

Der externe Partner hat den Kontakt von Arbeitnehmern mit Gefahrenquellen wie insbesondere gefährlichen chemischen, biologischen Substanzen und physikalischen Einwirkungen zu identifizieren, zu analysieren und zu überwachen, sofern zutreffend. Potenzielle Gefahren müssen durch sachgerechte Design-, technische und administrative Kontrollen, sichere Arbeitsverfahren oder vorbeugende Wartung beseitigt oder kontrolliert werden. Wenn Gefahren mit diesen Hilfsmitteln nicht ausreichend kontrolliert werden können, müssen Mitarbeiter angemessene und in gutem Zustand befindliche persönliche Schutzausrüstung erhalten und verwenden.

Die Exposition von Arbeitnehmern gegenüber den Gefahren körperlich anstrengender Aufgaben, wie etwa manueller Materialtransport und schweres oder wiederholtes Heben, langes Stehen und hochgradig repetitive oder hohen Krafteinsatz erfordernde Montagearbeiten, muss festgestellt, bewertet und überwacht werden. Arbeitnehmer müssen das Recht haben, unsichere Arbeitsbedingungen abzulehnen, ohne Repressalien befürchten zu müssen, bis die Geschäftsleitung ihrem Anliegen nachkommt.



Der externe Partner muss außerdem ein regelmäßiges Programm zur Wartung der Maschinen einführen, falls zutreffend. Fertigungs- und andere Maschinen müssen gegebenenfalls routinemäßig auf Sicherheitsgefahren überprüft werden.

5.2. NOTFALLVORSORGE

Externe Partner müssen potenzielle Notfallsituationen identifizieren und entsprechende Vorsorge treffen sowie Reaktionssysteme implementieren und ihre Arbeitnehmer mit diesen Systemen vertraut machen. Notfallübungen müssen mindestens jährlich oder gemäß den Anforderungen der lokalen Gesetze durchgeführt werden, je nachdem, was strikter ist. Notfallpläne sollten auch geeignete Ausrüstung zur Brandmeldung und -unterdrückung, einen klaren und ungehinderten Ausgang, angemessene Ausgangsmöglichkeiten, Kontaktinformationen für Notfallhelfer und Bergungspläne umfassen. Solche Pläne und Verfahren müssen darauf ausgerichtet sein, eine Schädigung von Menschenleben, Umwelt und Eigentum zu minimieren.

5.3. VERLETZUNGEN UND ERKRANKUNGEN AM ARBEITSPLATZ

Es müssen Verfahren und Systeme vorhanden sein, um Verletzungen und Erkrankungen am Arbeitsplatz zu verhindern, zu behandeln, nachzuverfolgen und zu berichten. Außerdem müssen Regelungen für die Förderung diesbezüglicher Meldungen durch Arbeitnehmer, Einstufung und Aufzeichnung von Verletzungs- und Krankheitsfällen, angemessene ärztliche Behandlung, Untersuchung von Fällen und Umsetzung von Korrekturmaßnahmen zur Beseitigung ihrer Ursachen sowie Erleichterung der Rückkehr von Arbeitnehmern an ihren Arbeitsplatz existieren.

5.4. ARBEITSHYGIENE

Die Exposition von Arbeitnehmern gegenüber chemischen, biologischen Substanzen und physikalischen Einwirkungen muss gemäß der Rangfolge von Kontrollmaßnahmen identifiziert, bewertet und kontrolliert werden, sofern zutreffend. Wenn potenzielle Gefahren identifiziert werden, müssen die Teilnehmer nach Möglichkeiten suchen, die potenziellen Gefahren zu beseitigen und/oder zu reduzieren. Wenn die Beseitigung oder Reduzierung der Gefahren nicht möglich ist, müssen potenzielle Gefahren durch ordnungsgemäße technische, administrative und Designkontrollen kontrolliert werden. Wenn Gefahren mit diesen Hilfsmitteln nicht ausreichend kontrolliert werden können, müssen die Arbeitnehmer kostenlos angemessene und in gutem Zustand befindliche persönliche Schutzausrüstung erhalten und verwenden, sofern zutreffend. Schutzprogramme sind fortlaufend durchzuführen und müssen Informationsmaterial über die mit diesen Gefahren verbundenen Risiken enthalten.

5.5. KÖRPERLICH ANSTRENGENDE ARBEIT

Die Exposition von Arbeitnehmern gegenüber den Gefahren körperlich anstrengender Aufgaben, wie etwa manueller Materialtransport und schweres oder wiederholtes Heben, langes Stehen und hochgradig repetitive oder hohen Krafteinsatz erfordernde Montagearbeiten, muss festgestellt, bewertet und überwacht werden, sofern zutreffend.

5.6. MASCHINENSICHERHEIT

Fertigungs- und andere Maschinen müssen gegebenenfalls auf Sicherheitsgefahren überprüft werden. Physische Schutzvorrichtungen, Verriegelungen und Barrieren sind gegebenenfalls bereitzustellen und



ordnungsgemäß zu warten, wenn Maschinen eine Verletzungsgefahr für Arbeitnehmer darstellen. Die Arbeiter müssen angemessen geschult werden, und die Anleitungen für alle Produktionsmaschinen müssen vor Ort zur Einsichtnahme durch die Arbeiter verfügbar sein.

5.7. SANITÄRE EINRICHTUNGEN, VERPFLEGUNG UND WOHNBEREICH

Arbeitnehmer müssen angemessenen Zugang zu sauberen Toiletteneinrichtungen und Trinkwasser erhalten. Wenn der externe Partner eine Kantine oder andere Verpflegungseinrichtungen anbietet, müssen sie hygienische Bereiche für die Zubereitung, die Aufbewahrung und den Verzehr von Speisen vorsehen. Wenn der externe Partner seinen Arbeitnehmern Wohneinrichtungen zur Verfügung stellt, müssen die Unterkünfte sauber und sicher sein. In solchen Wohneinrichtungen müssen für Arbeitnehmer Notausgänge, angemessene und sichere private Bereiche, Vorrechte für Zutritt und Verlassen, ausreichender Zugang zu heißem Wasser, um sich zu waschen, ausreichende Heizung und Lüftung sowie angemessene Transportmittel zu und von der Arbeitsstätte (sofern diese nicht vernünftigerweise auf dem Fußweg erreicht werden kann) existieren.

5.8. INFORMATIONEN ZU GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Der externe Partner stellt sicher, dass die Arbeitnehmer angemessene Informationen und Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz erhalten, einschließlich schriftlicher Informationen zu Gesundheit und Sicherheit sowie Warnungen in der primären Sprache seiner Arbeitnehmer für alle identifizierten Gefahren am Arbeitsplatz, denen die Arbeitnehmer ausgesetzt sind, einschließlich, aber nicht beschränkt auf mechanische, elektrische, chemische, Brand- und physische Gefahren, sofern zutreffend. Informationen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit müssen in der Anlage deutlich sichtbar ausgehängt oder an einem für die Arbeitnehmer erkennbaren und zugänglichen Ort angebracht werden. Alle Arbeitnehmer werden vor Arbeitsbeginn und danach regelmäßig geschult. Die Arbeitnehmer müssen ermutigt werden, alle Gesundheits- und Sicherheitsbedenken ohne Vergeltungsmaßnahmen vorzubringen.

5.9. GENEHMIGUNGEN UND BERICHTERSTATTUNG

Der externe Partner hat alle vorgeschriebenen Genehmigungen zum Thema Gesundheit und Sicherheit zu beschaffen, aktuell zu halten und deren Bestimmungen zu befolgen sowie maßgebliche betriebliche Erfordernisse und Berichtspflichten zu erfüllen.

6. UMWELTSCHONENDE PRAKTIKEN

Der externe Partner stellt Produkte zur Verfügung und führt seine Geschäftstätigkeit in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften so aus, dass die Umwelt geschützt und erhalten wird.

6.1. ENERGIEMANAGEMENT

Der externe Partner muss einen systematischen Ansatz zu Einsparungen beim Energieverbrauch und zur Reduzierung der damit verbundenen Auswirkungen auf die Umwelt, Wirtschaft und Energieversorgungssicherheit implementieren. Wenn möglich, ohne die Umweltbedingungen für die Produktherstellung oder -lieferung zu beeinträchtigen (sofern zutreffend), muss der externe Partner



kosteneffiziente Methoden zur Verbesserung der Energieeffizienz und zur Minimierung des Energieverbrauchs einsetzen.

6.2. WASSERMANAGEMENT

Der externe Partner muss einen systematischen Ansatz zur Identifizierung, Kontrolle und Reduzierung von Abwasser, das durch seine Betriebsabläufe erzeugt wird, sowie zur Verhinderung der Kontaminierung von Regenwasserableitungen implementieren.

6.3. ABFALLMANAGEMENT

Der externe Partner muss gegebenenfalls einen systematischen und nachhaltigen Ansatz für das Identifizieren, Managen, Reduzieren und verantwortliche Entsorgen oder Recyceln gefährlicher und ungefährlicher Abfallstoffe implementieren.

Der externe Partner ist verpflichtet, alle maßgeblichen Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Kennzeichnung, Recycling und Entsorgung von Chemikalien und Materialien einzuhalten. Dies gilt insbesondere für Materialien, die als gefährliche Abfallstoffe bezeichnet werden, sofern zutreffend. Mit gefährliche Abfallstoffe werden jegliche Substanzen oder Gegenstände bezeichnet, die der externe Partner, zu entsorgen beabsichtigt oder verpflichtet ist und die eine oder mehrere der folgenden Eigenschaften aufweisen: explosiv, oxidierend, reizend (kann zu Hautreizungen und Augenschäden führen), giftig, krebserregend, ätzend, infektiös, giftig, fortpflanzungsgefährdend oder sensibilisierend.

6.4. VERHÜTUNG VON EMISSIONEN UND VERSCHMUTZUNG

Der externe Partner hat sich nach Kräften zu bemühen, alle Arten von Abfällen durch entsprechende Erhaltungsmaßnahmen in seinen Anlagen, bei seinen Wartungs- und Produktionsprozessen und im Wege des Recyclings, der Wiederverwendung und des Austauschs von Materialien zu reduzieren oder zu eliminieren. Emissionen und Einleitungen von Schadstoffen sowie die Erzeugung von Abfall müssen minimiert oder soweit möglich an der Quelle eliminiert werden.

Luftemissionen von flüchtigen organischen Chemikalien, Aerosolen, ätzenden Stoffen, Partikeln, ozonabbauenden Chemikalien und Nebenprodukten von Verbrennungsprozessen, die anlässlich der Geschäftstätigkeiten entstehen, müssen vor ihrer Freisetzung gekennzeichnet, regelmäßig überwacht, kontrolliert und den Vorschriften entsprechend behandelt werden. Der externe Partner hat die Funktionsweise seiner Kontrollsysteme für Luftemissionen routinemäßig zu überwachen, sofern zutreffend.

6.5. KEINE NACHTEILIGEN AUSWIRKUNGEN AUF DIE LOKALE GEMEINDE

Der externe Partner hat bei der Verwendung natürlicher Ressourcen einschließlich Wasser, fossiler Brennstoffe, Mineralien und Urwaldprodukten sparsam vorzugehen und die Gemeinden und die Umwelt zu schützen, die seine Anlagen umgeben. Wenn eine sparsame Verwendung nicht möglich ist, hat der externe Partner alternative Vorgehensweisen wie etwa Änderung der Produktion, Aktualisierung von Wartungs- und Anlageprozessen sowie den Austausch, die Wiederverwendung, die Erhaltung oder das Recycling von Materialien oder andere Verfahren in Erwägung zu ziehen.



6.6. UMWELTGENEHMIGUNGEN UND -BERICHTERSTATTUNG

Der externe Partner hat alle vorgeschriebenen Erlaubnisse, Genehmigungen und Registrierungen zum Thema Umwelt zu beschaffen und aktuell zu halten sowie maßgebliche betriebliche Erfordernisse und Berichtspflichten zu erfüllen, sofern zutreffend.

6.7. BESCHRÄNKUNGEN BEI MATERIALIEN

Der externe Partner hat alle maßgeblichen Gesetze, Vorschriften und Kundenaufgaben hinsichtlich Verbot oder Beschränkung bestimmter Substanzen bei Produkten und Fertigungsverfahren, einschließlich ihrer Kennzeichnung für Recycling- und Entsorgungszwecke, zu befolgen.

7. ETHIK

Vom externen Partner wird erwartet, bei allen geschäftlichen Interaktionen höchsten Integritätsstandards zu genügen und eine Null-Toleranz-Politik bezüglich sämtlicher Formen unethischer Geschäftspraktiken zu verfolgen.

7.1. FAIRE GESCHÄFTS-, WERBE- UND WETTBEWERBSPRAKTIKEN

Der externe Partner muss faire Geschäftsstandards bei Werbung, Vertrieb und Wettbewerb einhalten.

7.2. KEINE UNZULÄSSIGEN VORTEILE

Korruption, Erpressung, Veruntreuung und/oder Gewährung rechtswidriger oder unethischer Vorteile, gleich in welcher Form oder Art und Weise, sind streng verboten. Dem externen Partner ist es untersagt, Bestechungsgelder oder andere Mittel zur Beschaffung unangemessener oder unzulässiger Vorteile anzubieten oder anzunehmen. Dieses Verbot erfasst das Zusagen, Anbieten, Autorisieren, Gewähren oder Annehmen geldwerter Zuwendungen irgendwelcher Art, ob in direkter oder indirekter Form über Dritte, für Zwecke der Eingehung oder Aufrechterhaltung einer Geschäftsbeziehung, der Weiterleitung von Aufträgen an bestimmte Personen oder der Erlangung eines anderen unzulässigen Vorteils. Zur Sicherstellung der Befolgung von Korruptionsbekämpfungsgesetzen sind Überwachungs- und Sanktionsverfahren zu implementieren.

7.3. OFFENLEGUNG VON INFORMATIONEN

Alle geschäftlichen Transaktionen sind transparent abzuwickeln und korrekt in den Geschäftsbüchern und -unterlagen des externen Partners wiederzugeben. Informationen zu Tätigkeit, Gesundheit und Sicherheit, Umweltpraktiken, Geschäftsaktivitäten, Struktur, Finanzsituation und -ergebnissen von Beteiligten sind in Übereinstimmung mit maßgeblichen Vorschriften und üblichen Branchenpraktiken offenzulegen. Die Fälschung von Unterlagen oder die Falschdarstellung von Umständen oder Praktiken innerhalb der Wertschöpfungskette ist inakzeptabel und kann zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

7.4. SCHUTZ VON IDENTITÄT UND VERGELTUNGSVERBOT

Der externe Partner hat einen anonymen Beschwerdemechanismus für Vorgesetzte und Arbeitnehmer einzurichten, um Missstände am Arbeitsplatz zu melden und die Vertraulichkeit der Whistleblower zu



schützen, soweit dies nach geltendem Recht zulässig ist. Der externe Partner muss Vergeltungsmaßnahmen verbieten, wenn eine Beschwerde in gutem Glauben vorgebracht worden ist. Außerdem müssen die Arbeitnehmer des externen Partners die Möglichkeit haben, ihre Bedenken über die externen SpeakUp- und Whistleblowing-Kanäle von Landis+Gyr zu melden.

7.5. GEISTIGES EIGENTUM

Vom externen Partner wird erwartet, dass er die Rechte an geistigem Eigentum respektiert und alle Informationen von Stakeholdern (einschließlich Kunden, Lieferanten und Mitarbeitern) schützt. Der externe Partner hat daher Technologie- und Prozessinformationen auf eine Art und Weise zu verwalten, die Rechte an geistigem Eigentum schützt.

7.6. DATENSCHUTZ

Der externe Partner verpflichtet sich, personenbezogene Daten in Befolgung maßgeblicher Datenschutzgesetze und auf eine Art und Weise zu beschaffen, zu verarbeiten, zu übermitteln und zu speichern, mit der diese Daten vor Verletzungen und/oder unrechtmäßiger Verwendung durch Dritte geschützt werden. Diese personenbezogenen Daten dürfen nicht ohne die informierte Einwilligung der betroffenen Person weitergegeben werden, soweit nach maßgeblichen lokalen Gesetzen nichts anderes vorgeschrieben ist.

7.7. VERANTWORTUNGSVOLLE BESCHAFFUNG VON MINERALIEN

Um die direkte oder indirekte Finanzierung bewaffneter Gruppen zu vermeiden, die für schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen verantwortlich sind, hat der externe Partner Richtlinien und Systeme einzuführen, um Kobalt, Tantal, Zinn, Wolfram und Gold von Quellen zu beschaffen, die als konfliktfrei verifiziert worden sind. Der externe Partner muss Sorgfaltsprüfungsverfahren durchführen, um sicherzustellen, dass diese Richtlinien eingehalten werden, und diese Sorgfaltsprüfungsmaßnahmen seinen Kunden auf Anfrage zur Kenntnis bringen.

8. INFORMATIONSSICHERHEIT (Information Security)

Wir bei Landis+Gyr haben uns verpflichtet, die höchsten Standards der Informationssicherheit für alle Unternehmens-, Kunden-, Lieferanten- und Partnerinformationen einzuhalten. Daher muss der externe Partner alle Sicherheitsgesetze der Standorte, an denen er tätig ist, sowie die spezifischen vertraglichen Verpflichtungen einhalten, die mit Landis+Gyr vereinbart wurden.

8.1. SICHERHEITSSTRUKTUREN

Der externe Partner muss innerhalb seiner Organisation klar definierte Rollen, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten für die IT- und Informationssicherheit festlegen. Der externe Partner muss formelle schriftliche Richtlinien, Standards und Prozesse für die Informationssicherheit entwickeln und aufrechterhalten.

8.2. SCHULUNGEN

Jeder Einzelne im Unternehmen spielt eine wichtige Rolle beim Schutz und bei der Sicherung der Informationen. Daher (1) führt der externe Partner jährliche Schulungen zur Informationssicherheit für



alle seine Mitarbeiter durch, (2) bietet der externe Partner regelmäßige und fortlaufende Schulungen für die Geschäftsleitung, Mitarbeiter, Vertreter, Auftragnehmer und andere Personen mit Zugang zur IT-Infrastruktur und/oder zu relevanten Informationssystemen an, (3) muss der externe Partner gegebenenfalls spezielle Schulungen zur Informationssicherheit in Bezug auf seine vertraglichen Bestimmungen mit Landis+Gyr durchführen.

8.3. COMPLIANCE-ÜBERWACHUNG UND -DOKUMENTATION

Um die Effektivität der Informationssicherheit zu gewährleisten, behält sich Landis+Gyr das Recht vor, den externen Partner aufzufordern, eine Selbsteinschätzung vorzunehmen, um die Einhaltung der Datenschutz- und Informationssicherheitsstandards und -vorschriften zu überprüfen. Darüber hinaus kann Landis+Gyr Prüfungen der Datensicherheitsysteme und -verfahren des externen Partners veranlassen, um die Übereinstimmung mit den in diesem Kodex dargelegten Grundsätzen nachzuweisen.

In Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und behördlichen Auflagen ist der externe Partner verpflichtet, Landis+Gyr auf schriftliche Anfrage hin eine umfassende Dokumentation über seine Informationssicherheitspraktiken, wie in diesem Abschnitt beschrieben, zur Verfügung zu stellen.

8.4. ANGRIFFSERKENNUNG UND REAKTION

Der externe Partner muss angemessene technische und organisatorische Sicherheitsmaßnahmen ergreifen, die mit den Best Practices der Branche übereinstimmen. Diese Maßnahmen dienen dem Schutz vor einer unbefugten oder unrechtmäßigen Verarbeitung der Daten von Landis+Gyr durch den externen Partner. Darüber hinaus bieten sie Schutz vor versehentlichem Verlust, Vernichtung, Veränderung, Offenlegung oder Beschädigung der Daten von Landis+Gyr.

Der externe Partner ist außerdem verpflichtet, umfassende Richtlinien und Verfahren zur Aufdeckung, Überwachung, Dokumentation und Reaktion auf die tatsächliche oder vermutete unbefugte Weitergabe von Informationen zu unterhalten. Darüber hinaus wird der externe Partner dazu angehalten, eine Kultur der Meldung von Vorfällen zu fördern. Im Falle eines bekannten oder vermuteten Verstoßes, der seine eigenen Daten oder die eines Kunden, Partners oder anderen Lieferanten von Landis+Gyr betrifft, muss der externe Partner unverzüglich den Chief Security Officer von Landis+Gyr benachrichtigen, möglicherweise über den öffentlichen Online-Kanal des Unternehmens auf der Landis+Gyr-Website oder über die spezielle E-Mail-Adresse: CyberSecurity@landisgyr.com.

8.5. GESCHÄFTSKONTINUITÄT UND DISASTER RECOVERY

Der externe Partner verpflichtet sich, Geschäftskontinuitäts- und die Disaster Recovery-Pläne in Bezug auf vertragliche Liefergegenstände zu unterhalten und jährlichen Tests zu unterziehen.

9. MANAGEMENTSYSTEM

Der externe Partner hat ein Managementsystem einzuführen, das darauf ausgerichtet ist, die Befolgung dieses Kodex sowie maßgeblicher Gesetze und Vorschriften voranzutreiben, inhärente Betriebsrisiken zu identifizieren und abzumildern sowie kontinuierliche Verbesserung zu fördern.



9.1. VERPFLICHTUNG DES UNTERNEHMENS

Der externe Partner hat eine Erklärung zu seiner sozialen, ethischen und ökologischen Verantwortung als Unternehmen zu verfassen, in der er sein Bekenntnis zu Compliance und kontinuierlicher Verbesserung bestätigt.

9.2. VERANTWORTLICHKEIT UND ZUSTÄNDIGKEIT DER GESCHÄFTSLEITUNG

Der externe Partner hat die Vertreter des Unternehmens in eindeutiger Form zu bezeichnen, die für die Sicherstellung der Implementierung und die regelmäßige Überprüfung des Zustands der Managementsysteme des externen Partners verantwortlich sind.

9.3. GESETZLICHE VORSCHRIFTEN UND KUNDENANFORDERUNGEN

Der externe Partner hat ein Verfahren zu entwickeln und einzuführen, um maßgebliche Gesetze und Vorschriften sowie die zusätzlichen Richtlinien, die durch diesen Kodex vorgeschrieben werden, zu identifizieren, zu überwachen und zu verstehen.

9.4. RISIKOBEWERTUNG UND -MANAGEMENT

Der externe Partner hat ein Verfahren zu entwickeln, um Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken sowie mit Arbeitspraktiken verbundene Risiken zu identifizieren, die mit seiner Geschäftstätigkeit assoziiert sind, die relative Bedeutung jedes Risikos zu bestimmen und angemessene Verfahren und Kontrollen zur Sicherstellung regulatorischer Compliance zu implementieren, um auf diese Weise die identifizierten Risiken zu kontrollieren. Risikobewertungen im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit müssen Warenhäuser und Lagereinrichtungen, Support-Ausrüstung für Fabriken und Anlagen, Laboratorien und Testbereiche (sofern zutreffend) sowie Toiletten, Küchen und Kantinen einschließen.

9.5. VERBESSERUNGSZIELE

Der externe Partner hat schriftliche Standards, Leistungsziele, Vorgaben und Implementierungspläne auszuarbeiten, die auf die Verbesserung seiner sozialen, ethischen und ökologischen Performance ausgerichtet sind, einschließlich einer regelmäßigen Bewertung seiner Fortschritte gegenüber diesen Zielen.

9.6. KOMMUNIKATION UND SCHULUNG

Der externe Partner hat ein Verfahren für die Kommunikation klarer und präziser Informationen über seine Richtlinien, Praktiken, Erwartungen und Leistungen an Arbeitnehmer, Kunden und seine eigene Wertschöpfungskette zu entwickeln und zu implementieren. Der externe Partner hat ferner sachdienliche Schulungsprogramme für Vorstandsmitglieder, Führungskräfte und andere Arbeitnehmer anzubieten, um zur Umsetzung seiner Richtlinien, Verfahren und Verbesserungsziele beizutragen sowie maßgebliche gesetzliche und regulatorische Anforderungen zu erfüllen.



9.7. FEEDBACK UND TEILNAHME VON ARBEITNEHMERN

Der externe Partner hat ein laufendes Verfahren zu entwickeln und zu implementieren, um Feedback zu Prozessen und Praktiken im Zusammenhang mit Prinzipien dieses Kodex zu erhalten und kontinuierliche Verbesserung zu fördern.

9.8. PRÜFUNGEN UND BEWERTUNGEN

Der externe Partner hat in regelmäßigen Abständen Selbstbewertungen vorzunehmen, um die Einhaltung gesetzlicher und behördlicher Anforderungen, der Inhalte dieses Kodex und der Auflagen in Partnerverträgen im Zusammenhang mit sozialer und ökologischer Verantwortung zu gewährleisten. Der externe Partner muss Landis+Gyr auf Anforderung hin eine Kopie dieser Prüfungsberichte zu Einsichtszwecken vorlegen.

9.9. VERFAHREN FÜR KORREKTURMASSNAHMEN

Der externe Partner hat ein Verfahren für die zeitnahe Erkennung und Beseitigung von Mängeln zu entwickeln und zu implementieren, die anlässlich interner oder externer Audits, Bewertungen, Inspektionen, Untersuchungen oder Überprüfungen erkannt worden sind.

9.10. DOKUMENTATION UND AUFZEICHNUNGEN

Der externe Partner hat dokumentarische Aufzeichnungen auf eine Art und Weise anzulegen und aufzubewahren, die die Befolgung behördlicher Anforderungen und die Einhaltung der Grundsätze dieses Kodex sicherstellt.