



# Code of Conduct zur gesellschaftlichen Verantwortung der TONFUNK Gruppe

## Inhaltsverzeichnis

|     |                                                                                  |   |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1   | Präambel .....                                                                   | 2 |
| 2   | Grundverständnis über gesellschaftlich verantwortliche Unternehmensführung ..... | 2 |
| 3   | Geltungsbereich.....                                                             | 3 |
| 4   | Unsere Prinzipien und ihre Gewährleistung .....                                  | 3 |
| 5   | Verantwortung gegenüber Mitarbeitern .....                                       | 4 |
| 5.1 | Arbeitnehmer- und Menschenrechte .....                                           | 4 |
| 5.2 | Datenschutz und Cybersicherheit .....                                            | 4 |
| 5.3 | Meinungsfreiheit und respektvolles Miteinander .....                             | 4 |
| 5.4 | Umgang mit Arbeitskräften.....                                                   | 5 |
| 5.5 | Faire Entlohnung.....                                                            | 5 |
| 5.6 | Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz .....                                  | 5 |
| 6   | Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft.....                             | 7 |
| 6.1 | Umwelt- und Klimaschutz .....                                                    | 7 |
| 6.2 | Konfliktmineralien.....                                                          | 7 |
| 6.3 | Nachhaltigkeit in der Lieferkette .....                                          | 8 |
| 7   | Verantwortung gegenüber Geschäftspartner und Kunden .....                        | 8 |
| 7.1 | Qualität für unsere Kunden sichern.....                                          | 8 |
| 7.2 | Ethik und Anti-Korruption .....                                                  | 8 |
| 8   | Umsetzung und Durchsetzung.....                                                  | 8 |

## 1 Präambel

Die TONFUNK Gruppe verpflichtet sich zur Einhaltung von hohen ethischen Standards, die durch diesen Code of Conduct (Verhaltenskodex) zum Ausdruck gebracht werden. Dieser Code of Conduct ist Bestandteil des Managementsystems der TONFUNK Gruppe und präzisiert Teilbereiche der Unternehmenspolitik. Der vorliegende Code of Conduct zur gesellschaftlichen Verantwortung (nachfolgend „CoC“ genannt) ist angelehnt an:

- den Branchenleitfaden des ZVEI<sup>1</sup>
- die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen<sup>2</sup>
- die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte<sup>3</sup>

Der Einfachheit halber verzichten wir auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d/x). Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter. Zudem sprechen wir in diesem Code of Conduct als „wir“ und beziehen uns dabei auf TONFUNK.

## 2 Grundverständnis über gesellschaftlich verantwortliche Unternehmensführung

Gesellschaftliche Verantwortung bedeutet für uns, wirtschaftlichen Erfolg mit nachhaltigem Handeln zu verbinden. Wir berücksichtigen die ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen unserer Entscheidungen und setzen uns für einen verantwortungsvollen Interessenausgleich ein. Wir tragen im Rahmen unserer jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsspielräume freiwillig zum Wohle und zur nachhaltigen Entwicklung der globalen Gesellschaft an den Standorten bei, an denen wir tätig sind. Wir orientieren uns dabei an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität und Rechtschaffenheit sowie am Respekt der Menschenwürde, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen<sup>4</sup> und den Prinzipien des UN Global Compact<sup>5</sup> festgehalten sind.

---

<sup>1</sup> ZVEI: Initiative in Electronic Manufacturing Services (<https://www.zvei.org/themen/initiative-services-in-ems>)

<sup>2</sup> OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (<https://www.oecd.org/investment/mne/>)

<sup>3</sup> Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (<https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/un-guiding-principles-on-business-human-rights/>)

<sup>4</sup> Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>)

<sup>5</sup> Die zehn Prinzipien des UN Global Compact (<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>)



## 3 Geltungsbereich

Dieser CoC gilt für die gesamte TONFUNK Gruppe.

Wir verpflichten uns, die Einhaltung der Inhalte dieses CoC auch bei unseren Lieferanten und in der weiteren Wertschöpfungskette im Rahmen unserer jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsspielräume zu fördern. Das hierfür angewendete Dokument ist der Verhaltenskodex für Geschäftspartner.

Wir kommunizieren offen und dialogorientiert über die Anforderungen dieses CoC und über dessen Umsetzung gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und anderen Interessens- und Anspruchsgruppen.

Alle Dokumente und Unterlagen werden pflichtgemäß erstellt, nicht unlauter verändert oder vernichtet und sachgerecht aufbewahrt. Betriebsgeheimnisse und Geschäftsinformationen der Partner werden sensibel und vertraulich behandelt.

## 4 Unsere Prinzipien und ihre Gewährleistung

TONFUNK hält die geltenden Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder ein, in denen es tätig ist. Bei Ländern mit schwachem institutionellem Rahmen prüfen wir sorgfältig, welche gute Unternehmenspraxis aus dem eigenen Heimatland für verantwortungsvolle Unternehmensführung angewandt werden kann. Unsere Werte sind das Fundament unserer Unternehmenskultur. Sie definieren, wie wir arbeiten, miteinander umgehen und unser Geschäft gestalten:

- **Vertrauen:** Ehrlichkeit, Fairness und Respekt bilden die Grundlage, um gegenseitiges Vertrauen aufzubauen und ein starkes Wir-Gefühl in der Zusammenarbeit zu schaffen.
- **Kommunikation:** Offene, zielgerichtete und auf Augenhöhe geführte Kommunikation fördert gegenseitiges Verständnis, Motivation und Transparenz. Fragen sind willkommen, und jeder ist ansprechbar.
- **Qualität:** Die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen ist die Basis unseres Erfolgs. Jeder Mitarbeiter trägt Verantwortung für die Qualität seiner Arbeit und strebt danach, den hohen Ansprüchen unserer Kunden gerecht zu werden.
- **Partnerschaft:** Wir verstehen uns als Partner unserer Kunden und Mitarbeiter. Durch Hilfsbereitschaft, Coaching und partnerschaftliche Zusammenarbeit erzielen wir die besten Ergebnisse.
- **Effizienz:** Mit minimalem Aufwand das bestmögliche Ergebnis zu erzielen, ist unser Anspruch. Wir kombinieren Kostenbewusstsein mit effektiven Arbeitsmethoden.
- **Innovation:** Wir treiben kontinuierlich Verbesserungen voran, passen uns Veränderungen an und entwickeln neue Lösungen, um wettbewerbsfähig zu bleiben.
- **Leidenschaft:** Stolz, Motivation und Begeisterung für unsere Arbeit prägen unser Engagement und spiegeln sich in unserer Unternehmenskultur wider.
- **Miteinander:** Teamarbeit, Toleranz und interdisziplinäre Zusammenarbeit sind die Grundlage unseres Erfolgs. Gemeinsam schaffen wir inspirierende und leistungsfähige Prozesse.



- **Lebenswert:** Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben, Rücksichtnahme auf familiäre Bedürfnisse sowie die Förderung von Gesundheit und Vitalität sind uns wichtig.

Vorgesetzte, Geschäftsleitung und Betriebsrat sind für unsere Mitarbeiter jederzeit ansprechbar, insbesondere wenn es um Verhalten geht, das diesem Code of Conduct oder unseren Unternehmenswerten widerspricht. Sollten diese Kanäle nicht ausreichen, steht allen Anspruchsgruppen über unsere Internetseite unser Whistleblower Portal zur Verfügung ([TONFUNK Hinweisgebersystem](#)).

## 5 Verantwortung gegenüber Mitarbeitern

### 5.1 Arbeitnehmer- und Menschenrechte

Wir setzen uns für die Förderung der Menschenrechte ein und halten die Menschenrechte gemäß der UN-Menschenrechtscharta ein. Wir tolerieren keine Form von Belästigung, Bedrohung oder Missbrauch und schaffen eine Arbeitsumgebung, in der sich alle Mitarbeiter sicher und respektiert fühlen.

### 5.2 Datenschutz und Cybersicherheit

Wir respektieren die Privatsphäre und die persönlichen Daten aller Mitarbeiter und Geschäftspartner und schützen diese durch angemessene Maßnahmen.

Der Schutz personenbezogener Daten ist uns ein zentrales Anliegen. Wir halten uns an die DSGVO und setzen höchste Standards für IT- und Datensicherheit, um sensible Informationen zu schützen. Wir führen regelmäßige Awareness-Schulungen durch, erfassen systematisch IT-Risiken und halten Notfallpläne vor, um Sicherheitsvorfälle zu erkennen und zu bewältigen.

### 5.3 Meinungsfreiheit und respektvolles Miteinander

Wir respektieren das Recht auf freie Meinungsäußerung und sorgen dafür, dass Mitarbeiter ihre Meinung ohne Angst vor Repressalien äußern können. Wir stehen für einen respektvollen Umgang miteinander; diskriminierende Äußerungen werden in keiner Weise toleriert. Wir erkennen die Rechte von Arbeitnehmern uneingeschränkt an bezüglich Versammlungsfreiheit, der Bildung einer Arbeitnehmervertretung oder der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft im Einklang mit der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation zu grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit.<sup>6</sup> Ergänzend dazu fördern wir den sozialen Dialog durch regelmäßige Gesprächsformate mit Arbeitnehmervertretungen.

Wir fördern die Chancengleichheit und behandeln alle Mitarbeiter gleichermaßen fair, unabhängig von Hautfarbe, Rasse, Geschlecht, Religion, Nationalität, sozialer Herkunft,

---

<sup>6</sup> ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (aktualisiert 2022) (<https://www.ilo.org/de/publications/erklärung-der-iao-über-grundlegende-prinzipien-und-rechte-bei-der-arbeit>)



Behinderung, sexueller Orientierung, politischer Überzeugung oder Alter<sup>7</sup>. Dies findet Anwendung im Einstellungsprozess, aber auch bei Beförderungen oder dem Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten. Das Verbot von Diskriminierung und Ungleichbehandlung bezieht sich insbesondere auch auf den Grundsatz, dass gleichwertige Arbeit mit gleichem Entgelt entlohnt wird. Wir setzen uns außerdem für ein inklusives Arbeitsumfeld ein, welches Vielfalt respektiert und fördert.

## 5.4 Umgang mit Arbeitskräften

Arbeit für die TONFUNK Gruppe erfolgt immer auf freiwilliger Basis; jeder Mitarbeiter kann sein Arbeitsverhältnis ohne Angst vor Repressalien oder Strafe jederzeit gemäß den getroffenen Vereinbarungen kündigen. Wir fördern die fachliche und persönliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden durch gezielte Weiterbildungsangebote. Die Teilnahme an Schulungen wird dokumentiert und im Rahmen von Entwicklungsgesprächen gefördert.

Wir erkennen Kinder und Jugendliche als besonders schützenswerte Gruppe an und beschäftigen diese ausschließlich im gesetzlich zulässigen Umfang.<sup>8</sup>

Wir tolerieren keine Form der Zwangsarbeit.<sup>9</sup> Ebenso lehnen wir Sklavenarbeit oder Arbeit basierend auf Menschenhandel, moderne Sklaverei und ausbeuterische oder unfreiwillige Gefängnisarbeit ab. Jeder Mitarbeiter erhält einen verständlichen und bindenden Arbeitsvertrag.

## 5.5 Faire Entlohnung

Wir halten uns an die geltenden Gesetze hinsichtlich der Vergütung, insbesondere hinsichtlich des Mindestlohns.<sup>10</sup> Unser Ziel ist es, basierend auf dem deutschen gesetzlichen Mindestlohn und internen Regelungen für alle Mitarbeitenden faire und angemessene Vergütung sicherzustellen. Lohnabrechnungen erfolgen stets pünktlich und in verständlicher Form. Darüber hinaus entsprechen unsere Sozialleistungen wie bezahlter Urlaub mindestens den lokalen gesetzlichen Vorgaben.

## 5.6 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Wir halten die jeweiligen Vorschriften und Gesetze zu Arbeitszeiten und deren Dokumentation ein und sorgen für angemessene Pausen und Ruhezeiten. Wir achten darauf, dass die maximal

---

<sup>7</sup> ILO-Konvention Nr. 111 von 1958 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf ([IAO-Übereinkommen Nr. 111 \(1958\)](https://www.ilo.org/de/publications/erklarung-der-iao-uber-grundlegende-prinzipien-und-rechte-bei-der-arbeit) | Institut für Menschenrechte)

<sup>8</sup> ILO-Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit (ergänzt ILO-Konvention Nr. 29 von 1930) ([https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/document/s/normativeinstrument/wcms\\_319064.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/document/s/normativeinstrument/wcms_319064.pdf))

<sup>9</sup> ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (aktualisiert 2022) (<https://www.ilo.org/de/publications/erklarung-der-iao-uber-grundlegende-prinzipien-und-rechte-bei-der-arbeit>)

<sup>10</sup> ILO-Übereinkommen Nr. 131 von 1970 über die Festsetzung von Mindestlöhnen (<https://www.ilo.org/de/media/262991/download>)



zulässige Wochenarbeitszeit nicht überschritten wird. Unsere Regelungen entsprechen dabei mindestens der lokalen Gesetzgebung.

Wir sorgen für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und ergreifen die notwendigen Maßnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten. Alle Mitarbeiter werden regelmäßig zu Arbeitssicherheits- und Gesundheitsaspekten geschult. Wir bieten unseren Mitarbeitern Programme zur Förderung der körperlichen und geistigen Gesundheit an. Unser Arbeitsschutz geht professionell vor und analysiert Gefahrenquellen systematisch. Bei Hinweisen auf Verstöße gegen Arbeits- oder Menschenrechte verpflichten wir uns zu einer strukturierten Aufarbeitung.

Wir fühlen uns insbesondere verpflichtet, unsere Mitarbeiter im Umgang mit Gefahrstoffen zu schulen und hier prophylaktisch tätig zu werden, um Vorfälle oder Unfälle mit gefährlichen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt nach Möglichkeit zu verhindern. Wo es uns möglich ist, ersetzen wir gefährliche Substanzen durch Alternativen.

## **6 Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft**

### **6.1 Umwelt- und Klimaschutz**

Wir erfüllen die Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz, die unsere jeweiligen Betriebe betreffen, und handeln an allen Standorten umweltbewusst. Dies umfasst die kontinuierliche Verbesserung gemäß den Anforderungen der ISO 14001<sup>11</sup>, deren Zertifizierung jährlich durch die Überprüfung von KPIs und Zielen weiterentwickelt wird.

Wir minimieren Umweltbelastungen durch nachhaltige Praktiken, ein effizientes Abfallmanagementsystem und kontinuierliche Verbesserungen im Umweltmanagement. Basierend auf dem Konzept der Kreislaufwirtschaft wird ein Großteil des Abfalls recycelt, wir unternehmen Anstrengungen zur Reduzierung von Abfällen und nutzen erneuerbarer Energien, wo immer dies möglich und sinnvoll ist.

Lagerung, Nutzung und Transport gefährlicher Stoffe sind so organisiert, dass die Gefahr von Umweltunfällen auf ein Minimum reduziert ist, entsprechend den Vorgaben der Technischen Regel für Gefahrstoffe 510<sup>12</sup>.

TONFUNK trägt zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung des Landes und der Region bei, in der es tätig ist. Wir unterstützen die regionale Wirtschaft, wo immer es uns möglich ist. Wir berücksichtigen Standards wie das Greenhouse Gas Protocol zur systematischen Erfassung und Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen in allen Scopes.

### **6.2 Konfliktmineralien**

Die EU-Verordnung 2017/821 verpflichtet Unternehmen, die Zinn, Tantal, Wolfram und Gold (3TG) in die EU importieren, zur Einhaltung von Sorgfaltspflichten in ihren Lieferketten. Ziel ist es, sicherzustellen, dass diese Mineralien nicht zur Finanzierung bewaffneter Konflikte beitragen oder mit Menschenrechtsverletzungen in Abbaugebieten in Verbindung stehen.

Obwohl wir nicht direkt unter die Pflichten der EU-Verordnung 2017/821 fallen, bereiten wir uns auf die kommenden Anforderungen der Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) vor, die erweiterte Sorgfaltspflichten für Unternehmen in der EU vorschreibt.

Wir nehmen unsere soziale Verantwortung hinsichtlich Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und Menschenrechten ernst und verstehen, dass unser Verhalten im Geschäftsverkehr Einfluss auf die Gesellschaft und die Umwelt hat. Die Tonfunk GmbH bezieht weder Konfliktmineralien selbst noch deren Derivate direkt von Metallhütten oder anderen Quellen in Konfliktregionen.

Als mittelständisches B2B-Unternehmen arbeiten wir aktiv mit unseren Lieferanten zusammen, um eine höhere Transparenz entlang der gesamten Lieferkette – insbesondere auf Tier-2-Ebene – zu erreichen. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie sich an die geltenden Sorgfaltspflichten halten und uns verlässliche Informationen über die Herkunft ihrer Materialien zur Verfügung stellen.

---

<sup>11</sup> ISO 14001:2015 Umweltmanagementsysteme (<https://www.iso.org/standard/60857.html>)

<sup>12</sup> (TRGS) 510 – Lagerung von Gefahrstoffen in ortsbeweglichen Behältern (<https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/TRGS/TRGS-510.html>)



Sollten wir im Rahmen unserer Untersuchungen Hinweise auf das Vorhandensein von Konfliktmineralien in Zulieferteilen entdecken, verpflichten wir uns, auf angemessene Weise dagegen vorzugehen.

### **6.3 Nachhaltigkeit in der Lieferkette**

Wir setzen uns für ethische Beschaffungsprozesse ein und erwarten von unseren Partnern höchste Standards in Bezug auf Menschenrechte und Umweltverantwortung. Unsere Lieferanten sind verpflichtet, nachhaltige und ethische Standards einzuhalten. Wir integrieren eine risikobasierte Bewertung unserer Lieferanten und führen bei Bedarf Audits durch.

Wir beteiligen uns selbst nicht an widerrechtlichen Zwangsräumungen oder widerrechtlichem Entzug von Land, Wäldern oder Gewässern, wenn wir Flächen kaufen, bebauen oder anderweitig nutzen und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern.

## **7 Verantwortung gegenüber Geschäftspartner und Kunden**

### **7.1 Qualität für unsere Kunden sichern**

TONFUNK verfolgt eine Null-Fehler-Strategie in all unseren Prozessen und Produkten, um die Kundenzufriedenheit sicherzustellen und Verschwendung zu vermeiden. Durch regelmäßige Überprüfungen und Anpassungen verbessern wir kontinuierlich unsere Prozesse und Produkte.

Kundenorientierung ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir setzen uns dafür ein, die Bedürfnisse und Erwartungen der Kunden bestmöglich zu erfüllen und deren Zufriedenheit stetig zu steigern. Um auf unvorhergesehene Ereignisse schnell und effektiv reagieren zu können, entwickeln und implementieren wir umfassende Krisen- und Notfallpläne.

### **7.2 Ethik und Anti-Korruption**

Wir lehnen jegliche Form von Korruption und Bestechung strikt ab. Geschäftliche Entscheidungen basieren auf Integrität und Transparenz.

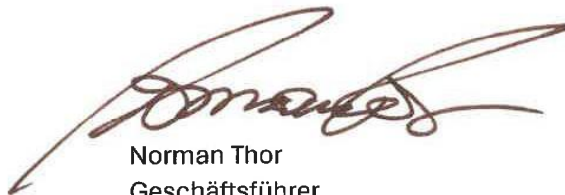
## **8 Umsetzung und Durchsetzung**

Wir unternehmen alle geeigneten und zumutbaren Anstrengungen, die in diesem CoC beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen und anzuwenden.

Ermsleben, den 13.06.2025



Mathias Haase  
Geschäftsführer



Norman Thor  
Geschäftsführer