

CODE OF CONDUCT für Geschäftspartner

Sehr geehrter Geschäftspartner von BizLink,

Eine langfristige Zusammenarbeit zwischen Ihnen und unseren BizLink Geschäftseinheiten basiert ausschließlich auf der Einhaltung weltweit gültiger Verhaltensgrundsätzen und Geschäftspraktiken. Wir bitten Sie, diesen "Code of Conduct für Geschäftspartner" von BizLink zu lesen.

Nach unseren ethischen Grundsätzen kann eine vertrauensvolle Zusammenarbeit in Zukunft nur dann stattfinden bzw. fortgesetzt werden, wenn Sie als unser geschätzter Geschäftspartner Ihr Handeln an den Werten dieses "Code of Conduct für Geschäftspartner" ausrichten.

Mit Ihrer Unterschrift erkennen Sie an, dass Ihr Unternehmen das gleiche, weltweit akzeptierte ethische Verhalten anstrebt und uns auch in Zukunft ein wertvoller Partner sein will.

Sollten Sie bereits einen eigenen "Code of Conduct" mit ähnlichen oder identischen Grundsätzen und Geschäftspraktiken aufgestellt haben, akzeptieren wir diesen in gleicher Weise wie unseren und bitten Sie, uns eine Kopie zur Vervollständigung unserer Geschäftspartner-Stammdaten-Datei zukommen zu lassen.

Wenn Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Ihre bekannte Kontaktperson bei BizLink.
Vielen Dank für Ihre Mitarbeit.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr BizLink
ESG, Sustainability & Compliance Team

Firmenname _____

Firmenadresse Straße _____

Postleitzahl _____ Stadt _____

Staat _____

Name and Funktion Name _____

Funktion _____

Kommentar
z.B. Ihr eigener "Code of Conduct" _____

Datum _____ Unterschrift _____

CODE OF CONDUCT für Geschäftspartner

A. ETHIK

- 1) **Das Unternehmen befolgt die lokalen Gesetze und Vorschriften und unterstützt die entsprechenden internationalen Standards**, einschließlich der dreigliedrigen Grundsatzerklärung des Internationalen Arbeitsamtes, der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, des UN Global Compact, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und des Verhaltenskodex der Responsible Business Alliance, RBA.
- 2) **Integrität im Geschäftsleben als allgemeiner Grundsatz**
 - Bei allen geschäftlichen Interaktionen sind höchste Integritätsstandards einzuhalten.
 - Fairer Wettbewerb ist eine wichtige Voraussetzung für funktionierende freie Märkte
 - Das Unternehmen erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie eine Null-Toleranz-Politik gegenüber allen Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Veruntreuung verfolgen.
- 3) **Ablehnung jeglicher Form von Bestechung oder Korruption**
 - Bestechungsgelder oder andere Mittel zur Erlangung eines ungerechtfertigten oder unzulässigen Vorteils dürfen nicht versprochen, angeboten, genehmigt, gegeben oder angenommen werden. Dieses Verbot umfasst das Versprechen, Anbieten, Genehmigen, Schenken oder Annehmen von Wertgegenständen, entweder direkt oder indirekt über einen Dritten, um Geschäfte zu erhalten oder zu behalten, Geschäfte an eine Person zu richten oder sich anderweitig einen unzulässigen Vorteil zu verschaffen
 - Das Unternehmen verpflichtet sich zu Überwachungs- und Durchsetzungsverfahren, die implementiert werden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten.
- 4) **Ablehnung illegaler Vereinbarungen und illegaler Absprachen zwischen Unternehmen**
 - Absprachen zwischen Unternehmen, die den Wettbewerb verhindern, einschränken oder verfälschen könnten, sind verboten. Dazu gehört die Vereinbarung von Preisen oder sonstigen Bedingungen sowie Vereinbarungen mit dem Ziel der Zuteilung von Kunden, Märkten oder Personal
 - Der Austausch der im vorherigen Punkt aufgeführten Informationen mit Wettbewerbern ist untersagt
 - Das Unternehmen schränkt auch seine Lieferanten, Kunden und Händler nicht unrechtmäßig in ihrer Marktpräsenz ein und missbraucht keine marktbeherrschende Stellung, die es möglicherweise innehat.
- 5) **Ablehnung des Insiderhandels**
 - Insiderhandelsgesetze verbieten den Handel (Kauf, einschließlich Leerverkauf oder Verkauf) von Wertpapieren in Kenntnis wesentlicher nicht öffentlicher Informationen und verbieten die Offenlegung wesentlicher nicht öffentlicher Informationen an andere, die dann mit den betroffenen Wertpapieren handeln.
 - Zu den möglichen Konsequenzen für die Direktoren, Vorgesetzten, leitenden Angestellten und Mitarbeiter des Unternehmens sowie für diejenigen, die Insiderinformationen von solchen Personen erhalten, gehören interne Konsequenzen sowie zivilrechtliche Haftung, strafrechtliche Bußgelder und mögliche Gefängnisstrafen.

6) **Transparenz und Offenlegung von Informationen**

- Alle Geschäftsbeziehungen sollen transparent durchgeführt und in den Geschäftsbüchern und Aufzeichnungen des Unternehmens genau wiedergegeben werden.
- Die Fälschung von Aufzeichnungen oder die falsche Darstellung von Bedingungen oder Praktiken in der Lieferkette sind inakzeptabel.
- Informationen über die Arbeit, Gesundheit und Sicherheit der Teilnehmer, Umweltpraktiken, Geschäftsaktivitäten, Struktur, finanzielle Situation und Leistung sind in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und den vorherrschenden Branchenpraktiken offenzulegen.

7) **Geistiges Eigentum**

- Geistige Eigentumsrechte sind zu respektieren; Der Technologie- und Know-how-Transfer hat in einer Weise zu erfolgen, die die Rechte des geistigen Eigentums schützt und den geltenden Gesetzen entspricht
- Kunden- und Lieferanteninformationen sind zu schützen.

8) **Schutz des Eigentums von Unternehmen**

- Alle Mitarbeiter sollen das Vermögen des Unternehmens schützen und für deren effiziente Nutzung sorgen. Die Vermögenswerte des Unternehmens, ob materiell oder immateriell, dürfen nur von autorisierten Mitarbeitern oder deren Beauftragten und nur für legitime Geschäftszwecke des Unternehmens verwendet werden.

9) **Faires Geschäft, Werbung und Wettbewerb**

- Die Standards des fairen Geschäftsverkehrs, der Werbung und des Wettbewerbs sind einzuhalten.

10) **Schutz der Identität und Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen**

- Das Unternehmen bietet Programme an, die die Vertraulichkeit, Anonymität und den Schutz von Hinweisgebern von Kunden, Lieferanten und Mitarbeitern gewährleisten
- Das Unternehmen stellt seinen Mitarbeitern einen kommunizierten Prozess zur Verfügung, damit sie Bedenken äußern können, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.

11) **Verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien**

- Das Unternehmen hat eine Richtlinie, die hinreichend sicherstellt, dass Tantal, Zinn, Wolfram und Gold in den von ihm hergestellten Produkten weder direkt noch indirekt bewaffnete Gruppen finanzieren oder begünstigen, die schwere Menschenrechtsverletzungen in der Demokratischen Republik Kongo oder einem anderen Land begehen.
- Das Unternehmen wird die Quelle und die Produktkette dieser Mineralien mit der gebotenen Sorgfalt prüfen und den Kunden auf Kundenwunsch seine Due-Diligence-Maßnahmen zur Verfügung stellen.

12) **Datenschutz**

- Das Unternehmen verpflichtet sich, die angemessenen Datenschutzerwartungen an personenbezogene Daten aller Personen zu schützen, mit denen das Unternehmen Geschäfte tätigt, einschließlich Lieferanten, Kunden, Verbraucher und Mitarbeiter.
- Das Unternehmen hält sich an die geltenden Datenschutz- und Informationssicherheitsgesetze und behördlichen Anforderungen, wenn personenbezogene Daten gesammelt, gespeichert, verarbeitet, übertragen und weitergegeben werden.

B. ARBEIT

1) Freie Arbeitsplatzwahl

- Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, unfreiwillige oder ausbeuterische Gefängnisarbeit, Sklaverei und Menschenhandel sind verboten. Dies umfasst die Beförderung, Beherbergung, Rekrutierung, Versetzung oder Aufnahme von Personen durch Drohung, Gewalt, Nötigung, Entführung oder Betrug für Arbeits- oder Dienstleistungszwecke.
- Es darf keine unangemessenen Einschränkungen der Bewegungsfreiheit der Mitarbeiter im Unternehmen geben, zusätzlich zu unangemessenen Einschränkungen beim Betreten oder Verlassen der vom Unternehmen bereitgestellten Einrichtungen.
- Alle Arbeiten müssen freiwillig sein, und es steht den Mitarbeitern frei, den Arbeitsplatz jederzeit zu verlassen oder ihr Arbeitsverhältnis in Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen zu beenden.
- Das Unternehmen und seine Vertreter dürfen ihre Ausweis- oder Einwanderungsdokumente, wie z. B. von der Regierung ausgestellte Ausweise, Pässe oder Arbeitserlaubnisse, nicht aufbewahren oder anderweitig vernichten, verbergen, konfiszieren oder den Zugang von Mitarbeitern verweigern, es sei denn, solche Sachverhalte sind gesetzlich vorgeschrieben.

2) Vermeidung von Kinderarbeit

- Das Unternehmen verbietet den Einsatz von Kinderarbeit in allen seinen Einrichtungen. Die Einstellungsrichtlinie für Mitarbeiter besagt ausdrücklich, dass der Einsatz von Kinderarbeit (unter 16 Jahren) verboten ist und jede Praxis, die zum Einsatz von Kinderarbeit führen kann, verboten ist.

3) Arbeitszeiten

- Die Arbeitswochen dürfen die gesetzlich festgelegte Höchstarbeitszeit nicht überschreiten.
- Den Arbeitnehmern ist mindestens ein freier Tag pro Sieben-Tage-Woche einzuräumen. In Ausnahmesituationen, in denen der freie Tag aufgrund von Notsituationen nicht zur Verfügung gestellt werden kann, erhalten die Mitarbeiter gemäß der örtlichen Gesetzgebung zusätzliche freie Tage als Ersatz.

4) Löhne und Sozialleistungen

- Die an die Mitarbeiter gezahlten Vergütungen müssen allen geltenden Lohngesetzen entsprechen, einschließlich derjenigen, die sich auf Mindestlöhne, Überstunden und gesetzlich vorgeschriebene Leistungen beziehen.
- In Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen werden die Mitarbeiter für Überstunden zu den Lohnsätzen in Übereinstimmung mit den örtlichen gesetzlichen Bestimmungen und der vertraglichen Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und dem Mitarbeiter entschädigt. Für jede Lohnperiode erhalten die Arbeitnehmer eine zeitnahe und verständliche Lohnabrechnung, die ausreichende Informationen enthält, um eine genaue Vergütung für geleistete Arbeit zu überprüfen.

5) Humane Behandlung

- Das Unternehmen und alle seine Stakeholder respektieren den Schutz der Menschenrechte und unterstützen die Anwendung im Tagesgeschäft.
- Es darf keine harte und unmenschliche Behandlung geben, einschließlich physischer oder psychischer Gewalt, sexueller Belästigung, sexuellem Missbrauch, körperlicher Züchtigung, psychischer oder physischer Nötigung oder verbaler Beleidigung von Mitarbeitern sowie Einschränkungen der Bewegungsfreiheit; Auch die bloße Androhung einer solchen Behandlung ist nicht zulässig.
- Disziplinarrichtlinien und -verfahren zur Unterstützung dieser Anforderungen sind klar definiert und werden den Mitarbeitern mitgeteilt

- Nach Kenntnis und Möglichkeit des Unternehmens ist es zu vermeiden, sich an allen Arten von Zwangsarbeit zu beteiligen oder davon zu profitieren, wie in Abschnitt (1) dargestellt.
- Bei jeder geschäftlichen Maßnahme, die das Unternehmen ergreift, nimmt es die möglichen Auswirkungen seiner Aktivitäten und Beziehungen in Bezug auf die Menschenrechte aktiv zur Kenntnis und berücksichtigt diese.
- Nach Kenntnis und Möglichkeit des Unternehmens soll es vermieden werden, indirekt oder stillschweigend an Menschenrechtsverletzungen mitzuwirken, sich mitschuldig zu machen, davon zu profitieren. Unverzügliche Abstellmaßnahmen sind zu ergreifen, sobald solche Umstände dem Unternehmen zur Kenntnis gelangen.

6) Anti-Diskriminierung

- Kein Mitarbeiter darf aufgrund von Merkmalen diskriminiert werden, die nicht mit den inhärenten Anforderungen der Stelle zusammenhängen.
- Die Unternehmenspolitik sieht vor, dass Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung, Nationalität, soziale Herkunft, Gewerkschaftszugehörigkeit, Familienstand, politische Haltung oder religiöse Überzeugungen keine Faktoren bei der Einstellung, Bewertung und Beförderung von Mitarbeitern, bei der Vergütung, bei Arbeitszeiten und Ruhezeiten, Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitszuweisungen, der Aus- und Weiterbildung, Berufsaussichten, soziale Sicherheit, Arbeitssicherheit und beim Gesundheitsschutz sind. Keinem Mitarbeiter dürfen daraus Nachteile entstehen.

7) Vereinigungsfreiheit und Verhandlungsfreiheit

- In Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen respektiert das Unternehmen das Recht aller Mitarbeiter, Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen und ihnen beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen und sich an friedlichen Versammlungen zu beteiligen, sowie das Recht der Mitarbeiter, an solchen Aktivitäten ohne Angst vor Einschüchterung oder Repressalien in Übereinstimmung mit dem nationalen Recht teilzunehmen.
- Beschäftigte dürfen nicht diskriminiert werden, wenn sie sich an Gewerkschaftsaktivitäten beteiligen.
- Ein Zusammenschluss mit Gewerkschaften hat keinen Einfluss auf Entscheidungen über Bewerbungen, Beförderungen, Entlassungen oder Versetzungen.
- Das Unternehmen greift nicht in die Aktivitäten der Arbeitnehmervertreter ein, während sie ihre Aufgaben in einer Weise wahrnehmen, die den regulären Betrieb des Unternehmens nicht stört.
- Die Mitarbeiter und/oder ihre Vertreter müssen in der Lage sein, offen zu kommunizieren und Ideen und Bedenken in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken mit der Geschäftsleitung zu teilen, ohne Diskriminierung, Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung befürchten zu müssen.
- Repräsentative Organisationen zum Zwecke der Tarifverhandlungen werden am Verhandlungstisch anerkannt. Diskussionen, Informationen und Verhandlungsprozesse sollen sinnvoll vermittelt werden. Die Nutzung von Tarifverhandlungen als konstruktives Forum für die Erörterung von Arbeitsbedingungen sowie der Beziehungen zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmern ist der beabsichtigte Schwerpunkt der Tarifverhandlungen.
- Der Verhandlungsprozess soll Probleme in den folgenden Bereichen ansprechen, diskutieren und lösen:
 - ❖ Restrukturierungen
 - ❖ Schulungen und Weiterbildung
 - ❖ Entlassungen und Abfindungen
 - ❖ Arbeits- und Gesundheitsschutz
 - ❖ Beschwerden und Streitigkeiten

- ❖ Disziplinarverfahren
- ❖ Familien- und Gemeinwohlfürsorge

C. Gesundheit und Sicherheit

1) Arbeitssicherheit

- Regionale Anforderungen an die Arbeitssicherheit müssen eingehalten werden.
- Das Potenzial der Mitarbeiter für die Exposition gegenüber Sicherheitsrisiken (z. B. chemische, elektrische und andere Energiequellen, Feuer, Fahrzeuge und Absturzgefahren) muss identifiziert und bewertet und durch ordnungsgemäße konstruktive Maßnahmen, technische und administrative Kontrollen, vorbeugende Wartung und sichere Arbeitsverfahren (einschließlich Verriegelung/Abschaltung) sowie laufende Sicherheitsschulungen minimiert werden.
- Wenn Gefahren mit diesen Mitteln nicht angemessen beherrscht werden können, sind den Mitarbeitern geeignete, gut gewartete, persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen und es sind geeignete Schulungen über die mit diesen Gefahren verbundenen Risiken durchzuführen.
- Es müssen auch angemessene Schritte unternommen werden, um schwangere Frauen/stillende Mütter aus Arbeitsbedingungen mit hohen Gefahren zu entfernen, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz für schwangere Frauen und stillende Mütter, einschließlich derjenigen, die mit ihren Arbeitsaufgaben verbunden sind, zu beseitigen oder zu verringern sowie angemessene Vorkehrungen für stillende Mütter vorzusehen.

2) Notfallvorsorge

- Potenzielle Notfallsituationen und -ereignisse müssen identifiziert und bewertet werden, und ihre Auswirkungen sind durch die Implementierung von Notfallplänen und Reaktionsverfahren zu minimieren, einschließlich: Notfallberichterstattung, Benachrichtigungs- und Evakuierungsverfahren für Mitarbeiter, Mitarbeiterschulungen und -übungen, geeignete Branderkennungs- und -unterdrückungsausrüstung, freier und ungehinderter Ausgang, angemessene Ausgangseinrichtungen und Wiederherstellungspläne.

3) Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

- Es müssen Verfahren und Systeme vorhanden sein, um Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu verhindern, zu verwalten, zu verfolgen und zu melden, einschließlich Bestimmungen, um: die Berichterstattung der Mitarbeiter zu fördern; Klassifizierung und Aufzeichnung von Verletzungs- und Krankheitsfällen; notwendige medizinische Behandlung im Falle einer Verletzung zu veranlassen; Fälle zu untersuchen und Korrekturmaßnahmen zu ergreifen, um ihre Ursachen zu beseitigen; und die Rückkehr der Mitarbeiter an den Arbeitsplatz zu erleichtern.

4) Industrielle Hygiene

- Die Exposition der Mitarbeiter gegenüber chemischen, biologischen und physikalischen Arbeitsstoffen ist entsprechend der Kontrollhierarchie zu identifizieren, zu bewerten und zu steuern. Potenzielle Gefahren müssen durch geeignete Konstruktions- und Verwaltungskontrollen beseitigt oder überwacht werden.
- Wenn Gefahren auf diese Weise nicht angemessen beherrscht werden können, sind die Mitarbeiter mit geeigneter, gut gewarteter persönlicher Schutzausrüstung auszustatten und haben diese zu verwenden. Schutzprogramme müssen Aufklärungsmaterialien über die mit diesen Gefahren verbundenen Risiken enthalten.

5) Körperlich anstrengende Arbeit

- Das Unternehmen ist bestrebt, die Exposition der Mitarbeiter gegenüber den Gefahren körperlich anstrengender Aufgaben zu identifizieren, zu bewerten und zu kontrollieren, einschließlich manueller Materialhandhabung und schwerem oder sich wiederholendem Heben, längerem Stehen und sich häufig wiederholenden oder kraftzehrenden Montageaufgaben.

6) Absicherung von Maschinen

- Produktions- und andere Maschinen sind auf Sicherheitsrisiken zu prüfen. Physische Schutzvorrichtungen, Verriegelungen und Absperrungen sind bereitzustellen und ordnungsgemäß zu warten, wenn Maschinen eine Verletzungsgefahr für die Mitarbeiter darstellen.

7) Gesundheits- und Sicherheitskommunikation

- Das Unternehmen stellt den Mitarbeitern angemessene Informationen und Schulungen zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in der Sprache des Mitarbeiters oder in einer Sprache, die der Mitarbeiter verstehen kann, für alle identifizierten Gefahren am Arbeitsplatz zur Verfügung, denen die Mitarbeiter ausgesetzt sind, einschließlich, aber nicht beschränkt auf mechanische, elektrische, chemische, Feuer- und physikalische Gefahren.
- Gesundheits- und sicherheitsrelevante Informationen müssen deutlich in der Einrichtung ausgehängt oder an einem für die Mitarbeiter erkennbaren und zugänglichen Ort angebracht werden. Alle Mitarbeiter werden vor Arbeitsbeginn und danach regelmäßig geschult. Die Mitarbeiter sind zu ermutigen, Sicherheitsbedenken zu äußern.

D. UMWELT

1) Umweltgenehmigungen und Berichterstattung

- Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen (z.B. Einleitungsüberwachung), Genehmigungen und Registrierungen sind einzuholen, aufrechtzuerhalten und auf dem neuesten Stand zu halten sowie deren Betriebs- und Berichtspflichten zu beachten.

2) Vermeidung von Umweltverschmutzung und Ressourcenreduzierung

- Emissionen und Einleitungen von Schadstoffen sowie das Erzeugen von Abfällen müssen bevorzugt bereits an der Quelle vermieden werden oder durch Verfahren wie das Hinzufügen von Maschinen und Anlagen zur Kontrolle und Vermeidung/Verminderung der Umweltverschmutzung minimiert oder beseitigt werden. Eine solche Berücksichtigung hat auch bei der Änderung von Produktions-, Wartungs- und Anlagenprozessen zu erfolgen.

3) Gefährliche Stoffe

- Chemikalien und andere Materialien, die eine Gefahr für Mensch und Umwelt darstellen, müssen identifiziert, gekennzeichnet und sicher bedient werden, um ihre sichere Handhabung, Verbringung, Lagerung, Verwendung, Wiederverwertung oder Wiederverwendung und Entsorgung zu gewährleisten.

4) Luftemissionen

- Luftemissionen von flüchtigen organischen Chemikalien, Aerosolen, ätzenden Bakterien, Partikeln, ozonabbauenden Chemikalien und Verbrennungsnebenprodukten, die beim Betrieb entstehen, sind

vor der Einleitung zu charakterisieren, routinemäßig zu überwachen, zu kontrollieren und nach Bedarf zu behandeln.

5) Materialbeschränkungen

- Das Unternehmen hält sich an alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen in Bezug auf das Verbot oder die Beschränkung bestimmter Substanzen in Produkten und bei der Herstellung, einschließlich der Kennzeichnung für Recycling und Entsorgung.

6) Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen

- Der Energieverbrauch und alle relevanten Treibhausgasemissionen gemäß Scope 1 und 2 sind auf Anlagen- und/oder Unternehmensebene zu verfolgen und zu dokumentieren.
- Das Unternehmen ist kontinuierlich auf der Suche nach kostengünstigen Methoden, um die Energieeffizienz zu verbessern und den Energieverbrauch und die Treibhausgasemissionen zu minimieren.

E. MANagementsystem

Die Managementsysteme des Unternehmens müssen so konzipiert sein, dass sie Folgendes gewährleisten:

- (a) die Einhaltung der geltenden Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen in Bezug auf die Geschäftstätigkeit und die Produkte des Unternehmens;
- (b) die Einhaltung dieses Verhaltenskodex und
- (c) die Identifizierung und Minderung operationeller Risiken im Zusammenhang mit diesem Verhaltenskodex. Es sollte auch eine kontinuierliche Verbesserung ermöglichen. Im Folgenden sind die Merkmale aufgeführt, die die Managementsysteme umfassen.

1) Engagement des Unternehmens

- Das Unternehmen hält sich an die Erklärungen zur sozialen und ökologischen Verantwortung des Unternehmens, die das Engagement des Unternehmens für die Einhaltung von Vorschriften und die kontinuierliche Verbesserung bekräftigen, die von der Geschäftsleitung gebilligt und im Unternehmen in der Landessprache ausgehängt werden.

2) Rechenschaftspflicht und Verantwortung des Managements

- Das Unternehmen hat leitende Angestellte und Vertreter des Unternehmens benannt, die für die Umsetzung der Managementsysteme und der damit verbundenen Programme verantwortlich sind.
- Eine Überprüfung des Managementsystems durch die Geschäftsleitung wird regelmäßig durchgeführt.

3) Risikobewertung und Risikomanagement

- Das Unternehmen verfügt über einen Prozess zur Identifizierung der mit der Geschäftstätigkeit des Unternehmens verbundenen Risiken in den Bereichen Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, Umwelt,

Gesundheit und Sicherheit sowie Arbeitspraktiken und Ethik. Dieser Prozess umfasst einen Mechanismus zur Bestimmung der relativen Bedeutung für jedes Risiko und die Implementierung geeigneter verfahrenstechnischer und physischer Kontrollen, um die identifizierten Risiken zu kontrollieren und die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften sicherzustellen.

4) **Schulung**

- Es gibt Programme zur Schulung von Führungskräften und Mitarbeitern, um die Richtlinien, Verfahren und Verbesserungsziele des Unternehmens umzusetzen und die geltenden gesetzlichen und behördlichen Anforderungen zu erfüllen.

5) **Kommunikation**

- In den Verfahren des Unternehmens gibt es einen Prozess, um Mitarbeitern, Lieferanten und Kunden klare und genaue Informationen über die Richtlinien, Praktiken, Erwartungen und Leistungen des Unternehmens zu vermitteln.

6) **Mitarbeiter-Feedback, Partizipation und Beschwerde**

- Laufende Prozesse, einschließlich eines wirksamen Beschwerdeverfahrens, stellen sicher, dass das Verständnis der Mitarbeiter für Praktiken und Bedingungen, die unter diesen Kodex fallen, bewertet werden und um Informationen zu oder Verstöße gegen diese zu erhalten und um daraus eine kontinuierliche Verbesserung zu ermöglichen.

7) **Audits und Bewertungen**

- Der interne Revisionsausschuss führt periodische Selbstbewertungen durch, um die Konformität mit den gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen, dem Inhalt des Kodex und den vertraglichen Anforderungen der Kunden in Bezug auf soziale und ökologische Verantwortung sicherzustellen.

8) **Dokumentation und Aufzeichnungen**

- Das Unternehmen erstellt und pflegt Dokumente und Aufzeichnungen, um die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und die Konformität mit den Anforderungen des Unternehmens sowie eine angemessene Vertraulichkeit zum Schutz der Privatsphäre zu gewährleisten.

9) **Einbindung von Drittparteien (Kunden und Lieferanten)**

- Um die Anforderungen dieses Kodex an unsere Drittparteien (Kunden und Lieferanten) zu kommunizieren und dessen Einhaltung zu überwachen und zu propagieren, hat das Unternehmen einen entsprechenden Prozess etabliert.
- Ziel ist es, langfristig nur noch mit solchen Geschäftspartnern zusammenzuarbeiten, die die inhaltlichen Anforderungen dieses Code of Conducts erfüllen.
