

Verhaltenskodex

der CAPTRON Electronic GmbH
-Stand April 2017 / v.1.0-

Inhalt

1. Vorwort / Grundsatzerklärung
2. Arbeit / Menschenrechte
3. Gesundheit und Sicherheit
4. Umwelt
5. Ethik

Code of Conduct

of CAPTRON Electronic GmbH
-Version April 2017 / v.1.0-

Index

1. Preamble / Declaration of Principle
2. Labor / Human Rights
3. Health and Safety
4. Environmental
5. Ethics

1. VORWORT / GRUNDSATZERKLÄRUNG

Die CAPTRON Electronic GmbH steht als inhabergeführtes Familienunternehmen für nachhaltiges und gesundes Wachstum. Die Werte **SOZIALES ENGAGEMENT, QUALITÄT, INNOVATION** und **NACHHALTIGKEIT** stellen dabei einen zentralen Punkt der Unternehmensentwicklung da. Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten sowie Partner haben hierbei einen wesentlichen Einfluss und stehen somit im Fokus der Nachhaltigkeit im Bereich Arbeit (Menschenrechte), Gesundheit & Sicherheit, Umwelt und Ethik.

Daher möchten wir mit diesem Verhaltenskodex an die Werte der Nachhaltigkeit festhalten. Dieser orientiert sich an den „**UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte**“ und leitet diesen aus den zentralen internationalen Menschenrechtsstandards, einschließlich der „**IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit**“ und der „**Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen**“ ab.

Der Verhaltenskodex ist eine Initiative, der für die gesamte Lieferkette gilt. Lieferanten von CAPTRON sind daher angehalten die Richtlinien anzuerkennen, umzusetzen und diese in der eigenen Lieferkette sicher zu stellen.

CAPTRON ist der Auffassung, dass ein Unternehmen bei all seinen Aktivitäten die Gesetze, Regeln und Vorschriften der Länder, in denen es Geschäftstätigkeiten ausübt, in vollem Umfang einhalten muss.

Dabei ist CAPTRON bestrebt über die Erfüllung der gesetzlichen Erfordernisse hinauszugehen und sich dabei auf international anerkannte Standards zu stützen, um die soziale und ökologische Verantwortung zu erhöhen und die Geschäftsethik zu verbessern.

Geschäftsführung / General Management



Reinhard Bellm



Petra Bellm



Philip Bellm

1. PREAMBLE / DECLARATION OF PRINCIPLE

CAPTRON Electronic GmbH is an owner-managed family company for sustainable and healthy growth. The values **SOCIAL COMMITMENT, QUALITY, INNOVATION** and **SUSTAINABILITY** represent a central point of the company development. Employees, customers, suppliers as well as partners have a significant influence on sustainability in the area of work (human rights), health & safety, the environment and ethics.

Therefore, with this Code of Conduct we want to stick to the values of sustainability. It is based on the “**UN Guiding Principles on Business and Human Rights**” and derived this from the central international human rights standards, including the “**ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work**” and the “**UN Universal Declaration of Human Rights**”.

The Code of Conduct is an initiative that applies to the entire supply chain. Suppliers of CAPTRON are therefore encouraged to recognize, implement and secure these guidelines in their own supply chain.

CAPTRON believes that, in all its activities, a company must fully comply with the laws, regulations and regulations of the countries in which it carries on business activities.

At the same time, CAPTRON strives to meet statutory requirements and to base itself on internationally recognized standards in order to increase social and environmental responsibility and to improve business ethics.

2. ARBEIT / MENSCHENRECHTE

Menschenrechte der Arbeitskräfte werden gewahrt und entsprechend dem Verständnis der internationalen Gemeinschaft mit Würde und Respekt behandelt. Dies gilt für alle Arbeitskräfte, einschließlich Zeit- und Wanderarbeiter, Werkstudenten, Leiharbeiter, festangestellte Arbeitnehmer und für alle sonstigen Arten von Arbeitskräften.

2.1 Freie Wahl der Beschäftigung

Es darf keine Zwangsarbeit, Knechtschaft (einschließlich Schuldknechtschaft) oder Pflichtarbeit, unfreiwillige Gefängnisarbeit, Sklavenarbeit oder Arbeit basierend auf Menschenhandel eingesetzt werden. Dies umfasst auch den Transport, die Beherbergung, Anstellung, Weitervermittlung oder Aufnahme von Personen zur Erbringung von Arbeits- oder Dienstleistungen unter Anwendung von Drohungen, Gewalt, Zwang oder mittels Entführung oder Betrug. Die Bewegungsfreiheit der Arbeitskräfte in der Einrichtung darf nicht in unangemessener Weise eingeschränkt sein; ebenso dürfen keine unangemessenen Beschränkungen für das Betreten bzw. Verlassen der vom Unternehmen bereitgestellten Einrichtungen bestehen. Im Rahmen des Einstellungsprozesses muss der Arbeitskraft, bevor sie ihr Herkunftsland verlässt, ein schriftlicher Anstellungsvertrag in ihrer Muttersprache, der eine Beschreibung der Beschäftigungsbedingungen enthält, zugestellt werden. Jegliche Arbeit muss freiwillig sein und die Arbeitskräfte müssen jederzeit die Arbeit verlassen oder ihr Beschäftigungsverhältnis beenden können. Arbeitgeber und Vermittler dürfen die Ausweis- oder Einwanderungsdokumente der Arbeitnehmer, zum Beispiel von einer Regierungsstelle ausgestellte Ausweisdokumente, Reisepässe oder Arbeitserlaubnisse nicht einbehalten, vernichten, verstecken, konfiszieren oder den Arbeitnehmern den Zugriff auf ihre Dokumente verwehren, außer wenn ein solches Einbehalten der Arbeitserlaubnisse gesetzlich vorgeschrieben ist. Von den Arbeitskräften darf nicht verlangt werden, für ihre Einstellung Vermittlungsgebühren oder andere damit verbundene Gebühren an die Arbeitgeber oder Vermittler zu zahlen, die in der Summe ein Monatsgehalt übersteigen. Falls die Zahlung solcher Gebühren durch die Arbeitnehmer festgestellt wird, sind derartige Gebühren an den Arbeitnehmer zurückzuzahlen.

2. LABOR / HUMAN RIGHTS

Human rights of workers are upheld, and treated with dignity and respect as understood by the international community. This applies to all workers including temporary, migrant, student, contract, direct employees, and any other type of worker.

2.1 Freely Chosen Employment

Forced, bonded (including debt bondage) or indentured labor, involuntary prison labor, slavery or trafficking of persons shall not be used. This includes transporting, harboring, recruiting, transferring or receiving persons by means of threat, force, coercion, abduction or fraud for labor or services. There shall be no unreasonable restrictions on workers' freedom of movement in the facility in addition to unreasonable restrictions on entering or exiting company-provided facilities. As part of the hiring process, workers must be provided with a written employment agreement in their native language that contains a description of terms and conditions of employment prior to the worker departing from his or her country of origin. All work must be voluntary and workers shall be free to leave work at anytime or terminate their employment. Employers and agents may not hold or otherwise destroy, conceal, confiscate or deny access by employees to their identity or immigration documents, such as government-issued identification, passports or work permits, unless such holdings are required by law. Workers shall not be required to pay employers' or agents' recruitment fees or other related fees for their employment. If any such fees are found to have been paid by workers, such fees shall be repaid to the worker.

2.2 Junge Arbeitskräfte

Der Einsatz von Kinderarbeit ist in jeder Phase des Fertigungsprozesses verboten. Der Begriff „Kind“ bezieht sich auf alle Personen unter 15 Jahren oder auf Personen im schulpflichtigen Alter oder Personen, die das in dem jeweiligen Land geltende Mindestalter für eine Beschäftigung noch nicht erreicht haben, wobei die höchste dieser Altersstufen maßgeblich ist. Der Einsatz zugelassener Ausbildungsprogramme am Arbeitsplatz, die alle Gesetze und Regelungen erfüllen, wird befürwortet. Arbeitskräfte unter 18 Jahren (junge Arbeitskräfte) dürfen keine gefährlichen Arbeiten ausführen, die ihre Gesundheit und Sicherheit gefährden könnten, einschließlich Nachtschichten und Überstunden. Es muss durch eine korrekte Führung der Studentenunterlagen, eine strenge und sorgfältige Prüfung der Ausbildungspartner und den Schutz der Rechte der Studenten gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften einen ordnungsgemäßen Einsatz der Werkstudenten gewährleistet werden. Alle Werkstudenten müssen eine angemessene Unterstützung und Schulung erhalten. Sofern dies nicht durch lokales Recht geregelt ist, soll das Lohnniveau von Werkstudenten, Praktikanten und Auszubildenden mindestens dasselbe sein, wie das anderer Berufsanfänger, die gleiche oder ähnliche Arbeiten ausführen.

2.3 Arbeitszeiten

Die Wochenarbeitszeit darf die nach lokalem Recht geltende maximale Stundenzahl nicht überschreiten. Darüber hinaus sollte die wöchentliche Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, nicht mehr als 60 Stunden betragen. Ausnahmen bilden Notfälle und außergewöhnliche Umstände. Arbeitskräften ist mindestens alle sieben Tage ein arbeitsfreier Tag zu gewähren.

2.4 Löhne und Sozialleistungen

Die den Arbeitskräften gezahlte Vergütung hat sämtlichen einschlägigen Gesetzen zur Entlohnung zu entsprechen, wozu auch Gesetze zum Mindestlohn und zu gesetzlich festgelegten Sozialleistungen gehören. Abzüge vom Lohn als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig. Für jeden Zahlungszeitraum müssen Arbeitskräfte zeitnah eine verständliche Lohnabrechnung erhalten, die ausreichende Informationen enthält, um zu überprüfen, dass die geleistete Arbeit korrekt vergütet wurde. Jeglicher Einsatz von Zeitarbeit, die Entsendung von Arbeitskräften und die Ausgliederung von Arbeit hat unter Einhaltung der lokalen Rechtsvorschriften zu erfolgen.

2.2 Young Workers

Child labor is not to be used in any stage of manufacturing. The term “child” refers to any person under the age of 15, or under the age for completing compulsory education, or under the minimum age for employment in the country, whichever is greatest. The use of legitimate workplace learning programs, which comply with all laws and regulations, is supported. Workers under the age of 18 (Young Workers) shall not perform work that is likely to jeopardize their health or safety, including night shifts and overtime. A management of student workers through proper maintenance of student records, rigorous due diligence of educational partners, and protection of students’ rights in accordance with applicable law and regulations shall be ensured. An appropriate support and training to all student workers shall be provided. In the absence of local law, the wage rate for student workers, interns and apprentices shall be at least the same wage rate as other entry-level workers performing equal or similar tasks.

2.3 Working Hours

Workweeks are not to exceed the maximum set by local law. Further, a workweek should not be more than 60 hours per week, including overtime, except in emergency or unusual situations. Workers shall be allowed at least one day off every seven days.

2.4 Wages and Benefits

Compensation paid to workers shall comply with all applicable wage laws, including those relating to minimum wages and legally mandated benefits. Deductions from wages as a disciplinary measure shall not be permitted. For each pay period, workers shall be provided with a timely and understandable wage statement that includes sufficient information to verify accurate compensation for work performed. All use of temporary, dispatch and outsourced labor will be within the limits of the local law.

2.5 Menschenwürdige Behandlung

Die brutale oder unmenschliche Behandlung von Arbeitskräften ist nicht zulässig. Dazu gehören auch sexuelle Belästigungen, sexueller Missbrauch, körperliche Maßregelungen, mentale oder physische Nötigung sowie verbale Angriffe. Dies gilt auch für die Androhung einer solchen Behandlung. Die disziplinarischen Grundsätze und Verfahren zur Unterstützung dieser Anforderungen müssen klar festgelegt und den Arbeitskräften kommuniziert werden.

2.6 Verbot der Diskriminierung

Unternehmen dürfen im Rahmen ihrer Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken, wie zum Beispiel bei Entlohnungen, Beförderungen, Auszeichnungen und beim Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten, Arbeitskräfte nicht aufgrund folgender Merkmale diskriminieren: ethnische Abstammung, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexuelle Ausrichtung, Geschlechtsidentität und Ausdruck der Geschlechtlichkeit, ethnische Zugehörigkeit oder nationale Herkunft, Behinderung, Schwangerschaft, Religion, politische Zugehörigkeit, Gewerkschaftszugehörigkeit, ehemalige Militärzugehörigkeit, geschützte genetische Informationen oder Familienstand. Arbeitskräften sind angemessene Räumlichkeiten zur Ausübung ihrer religiösen Praktiken zur Verfügung zu stellen. Des Weiteren dürfen derzeitige und zukünftige Arbeitskräfte keinen medizinischen Tests oder physischen Prüfungen unterzogen werden, die in diskriminierender Weise verwendet werden könnten.

2.7 Vereinigungsfreiheit

Im Einklang mit den lokalen Rechtsvorschriften muss das Recht aller Arbeitnehmer respektiert werden, Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen und friedliche Versammlungen durchzuführen, ebenso wie das Recht der Arbeitnehmer, sich von diesen Aktivitäten fernzuhalten. Arbeitskräften und/oder ihren Vertretern soll es möglich sein, mit der Unternehmensführung offen und ohne Angst vor Diskriminierung, Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung zu kommunizieren und Ideen sowie Bedenken in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken vorzubringen.

2.5 Humane Treatment

There is to be no harsh and inhumane treatment including any sexual harassment, sexual abuse, corporal punishment, mental or physical coercion or verbal abuse of workers; nor is there to be the threat of any such treatment. Disciplinary policies and procedures in support of these requirements shall be clearly defined and communicated to workers.

2.6 Non-Discrimination

Companies shall not engage in discrimination based on race, color, age, gender, sexual orientation, gender identity and expression, ethnicity or national origin, disability, pregnancy, religion, political affiliation, union membership, covered veteran status, protected genetic information or marital status in hiring and employment practices such as wages, promotions, rewards, and access to training. Workers shall be provided with reasonable accommodation for religious practices. In addition, workers or potential workers should not be subjected to medical tests or physical exams that could be used in a discriminatory way.

2.7 Freedom of Association

In conformance with local law, the right of all workers shall be given to join trade unions of their own choosing, to bargain collectively and to engage in peaceful assembly as well as respect the right of workers to refrain from such activities. Workers and/or their representatives shall be able to openly communicate and share ideas and concerns with management regarding working conditions and management practices without fear of discrimination, reprisal, intimidation or harassment.

3. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld trägt nicht nur dazu bei, dass arbeitsbedingte Verletzungen und Krankheiten minimiert werden, sondern darüber hinaus auch die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, die Kontinuität der Produktion, die Mitarbeiterbindung und die Moral der Mitarbeiter verbessert. Anregungen der Arbeitskräfte und deren ständige Weiterbildung sind von grundlegender Bedeutung für das Erkennen und Lösen von Gesundheits- und Sicherheitsproblemen am Arbeitsplatz.

3.1 Sicherheit am Arbeitsplatz

Sind Arbeitskräfte potenziellen Sicherheitsrisiken (z. B. Gefahr durch elektrischen Strom und andere Energiequellen, Feuer, Fahrzeuge und Abstürze) ausgesetzt, so sind diese Risiken durch eine geeignete Konstruktion, durch technische und verwaltungstechnische Kontrollmechanismen, vorbeugende Wartung, sichere Arbeitsverfahren (einschließlich Wartungssicherung) und durch regelmäßige Sicherheitsschulungen zu überwachen. Können die Gefahren durch solche Maßnahmen nicht adäquat überwacht werden, ist den Arbeitskräften eine angemessene, gut instand gehaltene, persönliche Schutzausrüstung sowie Schulungsmaterial zu den Risiken, denen sie aufgrund der Gefahren ausgesetzt sind, zur Verfügung zu stellen. Arbeitskräfte sind zu ermutigen, Sicherheitsbedenken vorzubringen.

3.2 Notfallvorsorge

Potenzielle Notfallsituationen und -ereignisse sind zu ermitteln und zu bewerten. Ihre Auswirkungen sind durch die Einführung von Notfallplänen und Verfahren zur Reaktion auf Notfälle zu minimieren. Dazu gehören u. a.: Meldung von Notfällen, Benachrichtigungen der Arbeitskräfte und Evakuierungsmaßnahmen, Schulungen und Notfallübungen für Arbeitskräfte, geeignete Brandmelde- und Löscheinrichtungen, angemessene Fluchtwege und Rettungspläne. Dabei soll der Schwerpunkt dieser Pläne und Verfahren die Minimierung der Schädigung von Leben, Umwelt und Sachwerten sein.

3. HEALTH and SAFETY

In addition to minimizing the incidence of work-related injury and illness, a safe and healthy work environment enhances the quality of products and services, consistency of production and worker retention and morale. Ongoing worker input and education is essential to identifying and solving health and safety issues in the workplace.

3.1 Occupational Safety

Worker exposure to potential safety hazards (e.g., electrical and other energy sources, fire, vehicles, and fall hazards) are to be controlled through proper design, engineering and administrative controls, preventative maintenance and safe work procedures (including lockout/tagout), and ongoing safety training. Where hazards cannot be adequately controlled by these means, workers are to be provided with appropriate, well-maintained, personal protective equipment and educational materials about risks to them associated with these hazards. Workers shall be encouraged to raise safety concerns.

3.2 Emergency Preparedness

Potential emergency situations and events are to be identified and assessed, and their impact minimized by implementing emergency plans and response procedures including: emergency reporting, employee notification and evacuation procedures, worker training and drills, appropriate fire detection and suppression equipment, adequate exit facilities and recovery plans. Such plans and procedures shall focus on minimizing harm to life, the environment and property.

3.3 Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Es müssen Verfahren und Systeme vorhanden sein, mit denen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten verhindert, gehandhabt, nachverfolgt und gemeldet werden. Dazu gehören die folgenden Regelungen: Ermutigung der Arbeitskräfte, derartige Vorfälle zu melden; Klassifizierung und Erfassung von Unfällen und Krankheiten; Bereitstellung der erforderlichen medizinischen Betreuung; Untersuchung von Vorfällen und Einleitung von Maßnahmen zur Behebung der Ursachen und Erleichterung der Rückkehr der Arbeitskräfte an ihren Arbeitsplatz.
(z.B. Betriebliche Eingliederungsmanagement - BEM)

3.4 Arbeitshygiene

Der Umgang der Arbeitskräfte mit chemischen, biologischen oder physikalischen Arbeitsstoffen ist zu ermitteln, zu bewerten und zu überwachen. Zur Kontrolle von Überbelastungen müssen technische oder verwaltungstechnische Kontrollmaßnahmen eingesetzt werden. Wenn Gefahren durch diese Maßnahmen nicht angemessen überwacht werden können, so ist die Gesundheit der Arbeitskräfte durch geeignete persönliche Schutzausrüstungsprogramme zu sichern.

3.5 Körperlich belastende Arbeiten

Sind Arbeitskräfte den Gefahren körperlich anstrengender Arbeiten ausgesetzt, so sind diese Arbeiten zu ermitteln, zu bewerten und zu überwachen. Dazu zählen unter anderem der manuelle Materialtransport, schweres oder wiederholtes Heben, langes Stehen sowie stark repetitive oder hohen Krafteinsatz erfordernde Montagearbeiten.

3.6 Maschinensicherung

Produktionsanlagen und andere Maschinen müssen in Bezug auf Sicherheitsrisiken überprüft werden. Wenn Maschinen ein Verletzungsrisiko für Arbeiter darstellen, müssen physisch trennende Schutzeinrichtungen, Verriegelungen und Sperren installiert und ordnungsgemäß instandgehalten werden.

3.3 Occupational Injury and Illness

Procedures and systems are to be in place to prevent, manage, track and report occupational injury and illness including provisions to: encourage worker reporting; classify and record injury and illness cases; provide necessary medical treatment; investigate cases and implement corrective actions to eliminate their causes; and facilitate return of workers to work.
(e.g. Company integration management - BEM)

3.4 Industrial Hygiene

Worker exposure to chemical, biological and physical agents is to be identified, evaluated, and controlled. Engineering or administrative controls must be used to control overexposures. When hazards cannot be adequately controlled by such means, worker health is to be protected by appropriate personal protective equipment programs.

3.5 Physically Demanding Work

Worker exposure to the hazards of physically demanding tasks, including manual material handling and heavy or repetitive lifting, prolonged standing and highly repetitive or forceful assembly tasks is to be identified, evaluated and controlled.

3.6 Machine Safeguarding

Production and other machinery shall be evaluated for safety hazards. Physical guards, interlocks and barriers are to be provided and properly maintained where machinery presents an injury hazard to workers.

3.7 Sanitäreinrichtungen, Essen und Wohnunterkünfte

Den Arbeitskräften sind jederzeit verfügbare, saubere Sanitäreinrichtungen, Trinkwasser und Einrichtungen zur hygienischen Zubereitung, Aufbewahrung und Einnahme von Mahlzeiten bereitzustellen. Wohnunterkünfte für Arbeitskräfte müssen gepflegt, sauber und sicher sein, über geeignete Notausgänge, heißes Wasser zum Baden oder Duschen sowie angemessene Heiz- und Lüftungsanlagen verfügen, sowie hinreichend persönlichen Platz bieten. Zutritts- und Ausgangsberechtigungen müssen vernünftig geregelt sein.

3.8 Mitteilungen zu Gesundheit und Sicherheit

Arbeitskräften sollen geeignete Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in deren jeweiliger Muttersprache geboten werden. Informationen zu Gesundheits- und Sicherheitsfragen müssen in der Einrichtung gut sichtbar ausgehängt werden.

3.7 Sanitation, Food, and Housing

Workers are to be provided with ready access to clean toilet facilities, potable water and sanitary food preparation, storage, and eating facilities. Worker dormitories are to be maintained to be clean and safe, and provided with appropriate emergency egress, hot water for bathing and showering, adequate heat and ventilation, and reasonable personal space along with reasonable entry and exit privileges.

3.8 Health and Safety Communication

Workers shall be provided an appropriate workplace health and safety training in their primary language. Health and safety related information shall be clearly posted in the facility.

4. UMWELT

Verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt ist ein integraler Bestandteil der Herstellung von Produkten auf Weltklasseniveau. Beim Fertigungsprozess sind negative Auswirkungen für die Gemeinschaft, die Umwelt und die natürlichen Ressourcen zu minimieren und gleichzeitig die Gesundheit und die Sicherheit der Öffentlichkeit zu schützen.

4.1 Umweltgenehmigungen und Berichtswesen

Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen (z.B. Überwachung von Abwassereinleitungen), Zustimmungen und Registrierungen sind einzuholen bzw. vorzunehmen, zu pflegen und regelmäßig zu aktualisieren. Die jeweiligen betrieblichen Anforderungen und Berichtspflichten sind zu befolgen.

4.2 Vermeidung von Verschmutzung und Reduzierung der eingesetzten Ressourcen

Der Einsatz von Ressourcen und die Erzeugung von Abfall jeder Art, einschließlich Wasser und Energie, sind zu reduzieren oder zu vermeiden, entweder direkt am Ort des Entstehens oder durch Verfahren und Maßnahmen, wie die Änderung der Produktions- und Wartungsprozesse oder der Abläufe im Unternehmen, die Verwendung alternativer Materialien, Einsparungen, Recycling und die Wiederverwendung von Materialien.

4.3 Gefährliche Stoffe

Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu ermitteln und so zu handhaben, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist.

4. ENVIRONMENTAL

Environmental responsibility is integral to producing world class products. In manufacturing operations, adverse effects on the community, environment and natural resources are to be minimized while safeguarding the health and safety of the public.

4.1 Environmental Permits and Reporting

All required environmental permits (e.g. discharge monitoring), approvals and registrations are to be obtained, maintained and kept current and their operational and reporting requirements are to be followed.

4.2 Pollution Prevention and Resource Reduction

The use of resources and generation of waste of all types, including water and energy, are to be reduced or eliminated at the source or by practices such as modifying production, maintenance and facility processes, materials substitution, conservation, recycling and re-using materials.

4.3 Hazardous Substances

Chemicals and other materials posing a hazard if released to the environment are to be identified and managed to ensure their safe handling, movement, storage, use, recycling or reuse and disposal.

4.4 Abwasser und Festabfall

Ungefährlichen Festabfall ist zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Abwasser aus Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen ist vor der Einleitung oder Entsorgung zu typisieren, zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln.

4.5 Emissionen in die Luft

Emissionen von flüchtigen organischen Chemikalien, Aerosolen, Ätzzstoffen, Partikeln, die Ozonschicht zerstörenden Chemikalien oder von Verbrennungsnebenprodukten aus den Betriebsabläufen sind vor ihrer Freisetzung zu typisieren, routinemäßig zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln.

4.6 Einschränkungen bei Produktinhaltsstoffen

Alle geltenden Gesetze, Regelungen und Kundenvorgaben hinsichtlich des Verbots oder der Beschränkung spezifischer Substanzen in Produkten oder beim Fertigungsprozess, haben eingehalten zu werden.

4.7 Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen

Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen sind auf betrieblicher und/oder Unternehmensebene zu überwachen und zu dokumentieren. Es müssen wirtschaftliche Lösungen gefunden werden, um die Energieeffizienz zu verbessern und ihren Energieverbrauch und die Treibhausgasemissionen zu minimieren.

4.4 Wastewater and Solid Waste

Identify, manage, reduce, and responsibly dispose or recycle solid waste (non-hazardous). Wastewater generated from operations, industrial processes and sanitation facilities are to be characterized, monitored, controlled and treated as required prior to discharge or disposal.

4.5 Air Emissions

Air emissions of volatile organic chemicals, aerosols, corrosives, particulates, ozone depleting chemicals and combustion by-products generated from operations are to be characterized, routinely monitored, controlled and treated as required prior to discharge.

4.6 Materials Restrictions

All applicable laws, regulations and customer requirements regarding prohibition or restriction of specific substances in products and manufacturing, must be adhered.

4.7 Energy Consumption and Greenhouse Gas Emissions

Energy consumption and greenhouse gas emissions are to be tracked and documented, at the facility and/or corporate level. Costeffective methods must be found to improve energy efficiency and to minimize their energy consumption and greenhouse gas emissions.

5. ETHIK

Um die höchsten ethischen Standards einzuhalten, müssen die gesellschaftlichen Verpflichtungen für eine erfolgreiche Positionierung am Markt eingehalten werden.

5.1 Geschäftsintegrität

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. Es muss beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine Null-Toleranz-Politik verfolgt werden. Alle Geschäftsabläufe sollten transparent sein und in den Geschäftsbüchern und Unterlagen korrekt widerspiegelt werden.

5.2 Verbot der unzulässigen Vorteilsnahme

Bestechungsgelder oder sonstige Mittel zur Erlangung eines unzulässigen oder unangebrachten Vorteils dürfen weder versprochen, angeboten, genehmigt, gezahlt/angewendet oder angenommen werden. Dieses Verbot bezieht sich auch auf das Versprechen, das Angebot, die Genehmigung, die Gewährung oder Annahme geldwerter Zuwendungen, sowohl direkt als auch indirekt durch Dritte, mit dem Ziel, ein Geschäft zu erhalten oder aufrechtzuerhalten, ein Geschäft an eine Person zu vermitteln oder anderweitig einen unzulässigen Vorteil zu erlangen.

5.3 Offenlegung von Informationen

Informationen zu den Verfahrensweisen in den Bereichen Arbeit, Gesundheit und Sicherheit sowie Umwelt, zu Geschäftsaktivitäten, der Struktur, finanziellen Situation und Leistung sind im Einklang mit den einschlägigen Vorschriften und üblichen Verfahrensweisen der Branche offenzulegen. Das Fälschen von Aufzeichnungen oder die falsche Darstellung von Zuständen oder Verfahrensweisen in der Beschaffungskette sind inakzeptabel.

5. ETHICS

To meet social responsibilities and to achieve success in the marketplace, the highest standards of ethics must be upheld.

5.1 Business Integrity

The highest standards of integrity are to be upheld in all business interactions. A zero tolerance policy to prohibit any and all forms of bribery, corruption, extortion and embezzlement shall be pursued. All business dealings should be transparently performed and accurately reflected on business books and records.

5.2 No Improper Advantage

Bribes or other means of obtaining undue or improper advantage are not to be promised, offered, authorized, given or accepted. This prohibition covers promising, offering, authorizing, giving or accepting anything of value, either directly or indirectly through a third party, in order to obtain or retain business, direct business to any person, or otherwise gain an improper advantage.

5.3 Disclosure of Information

Information regarding labor, health and safety, environmental practices, business activities, structure, financial situation and performance is to be disclosed in accordance with applicable regulations and prevailing industry practices. Falsification of records or misrepresentation of conditions or practices in the supply chain are unacceptable.

5.4 Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologie- und Know-how- Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind.

5.5 Faire Geschäftstätigkeit, faire Werbung und fairer Wettbewerb

Die Normen der fairen Geschäftstätigkeit, fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs sind einzuhalten. Es müssen geeignete Mittel zur Verfügung stehen, um Kundeninformationen zu schützen.

5.6 Schutz der Identität und Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

Die Vertraulichkeit, Anonymität und den Schutz von Informanten auf Seiten von Lieferanten und Arbeitskräften ist zu gewährleistenⁱ, sofern dies nicht gesetzlich untersagt ist. Mitarbeiter ist es gestattet, Bedenken zu äußern, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.

5.7 Verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien

Es muss sichergestellt werden, dass in angemessener Weise Tantal, Zinn, Wolfram und Gold in den Produkten, nicht direkt oder indirekt zur Finanzierung oder Unterstützung bewaffneter Gruppen dient, die sich in der Demokratischen Republik Kongo oder in angrenzenden Ländern schwerer Menschenrechtsverletzungen schuldig machen. Es muss bezüglich der Herkunft und der Überwachungskette dieser Mineralien gebührende Sorgfalt herrschen und diese Sorgfaltsmaßnahmen ihren Kunden auf Verlangen offenlegen.

5.8 Datenschutz

Private Informationen von Geschäftspartner, einschließlich Lieferanten, Kunden, Verbraucher und Arbeitnehmer, müssen geschützt werden. Die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und Behördlichen Vorschriften der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen sind zu beachten.

5.4 Intellectual Property

Intellectual property rights are to be respected; transfer of technology and knowhow is to be done in a manner that protects intellectual property rights; and, customer information is to be safeguarded.

5.5 Fair Business, Advertising and Competition

Standards of fair business, advertising and competition are to be upheld. Appropriate means to safeguard customer information must be available.

5.6 Protection of Identity and Non-Retaliation

Confidentiality, anonymity and protection of supplier and employee whistleblowersⁱⁱ are to be ensured, unless prohibited by law. Personnel is able to raise any concerns without fear of retaliation.

5.7 Responsible Sourcing of Minerals

It shall be assured that tantalum, tin, tungsten and gold in the products does not directly or indirectly finance or benefit armed groups that are perpetrators of serious human rights abuses in the Democratic Republic of the Congo or an adjoining country. Due diligence must be exercised on the source and chain of custody of these minerals and make their due diligence measures available to customers upon customer request.

5.8 Privacy

Personal information of business partner, including suppliers, customers, consumers and employees, must be protected. Privacy and information security laws and regulatory requirements must be adhered when personal information is collected, stored, processed, transmitted, and shared.

ⁱ Definition eines Informanten: Jede Person, die Angaben über das unzulässige Verhalten eines Mitarbeiters oder einer Führungskraft eines Unternehmens oder eines Amtsträgers oder einer amtlichen Stelle macht.

ⁱⁱ Whistleblower definition: Any person who makes a disclosure about improper conduct by an employee or officer of a company, or by a public official or official body.