

Verhaltenskodex für Lieferanten

Die IONTOF GmbH bekennt sich zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie ihrer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung nachkommen und diesen Verhaltenskodex im eigenen Unternehmen implementieren und an ihre TIER-1 Lieferanten weitergeben. Der Verhaltenskodex ist integraler Bestandteil unserer Einkaufsbedingungen.

1 Arbeits- und Menschenrechte

1.1 Verbot von Zwangsarbeit

Zwangsarbeit in jeglicher Form ist unzulässig einschließlich aller Formen der Rekrutierung, Beschäftigung, Vermittlung, Beherbergung oder Aufnahme von Personen unter Anwendung von Drohungen, Gewalt, Zwang, Entführung oder Betrug. Die Beschäftigung muss stets freiwillig erfolgen, und Arbeitnehmer müssen die Möglichkeit haben, ihr Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist jederzeit ohne Nachteile zu beenden. Alle Arbeitnehmer müssen im Rahmen des Einstellungsverfahrens einen schriftlichen Arbeitsvertrag in einer für sie verständlichen Sprache erhalten, der die wesentlichen Beschäftigungsbedingungen festlegt; ausländische Wanderarbeitnehmer müssen diesen Vertrag bereits vor Verlassen ihres Herkunftslandes erhalten, und nachträgliche Änderungen dürfen nur erfolgen, wenn sie gesetzlich erforderlich sind und zu gleichwertigen oder besseren Bedingungen führen. Das Einbehalten, Vernichten oder Vorenthalten von Identitäts- oder Einwanderungsdokumenten ist untersagt; eine Aufbewahrung ist nur zulässig, soweit dies gesetzlich vorgeschrieben ist und der jederzeitige Zugriff für die Arbeitnehmer gewährleistet bleibt. Arbeitnehmer dürfen keine Einstellungs-, Vermittlungs- oder vergleichbaren Gebühren zahlen; wurden solche Gebühren dennoch erhoben, sind sie vollständig zu erstatten.

1.2 Schutz junger Arbeitskräfte

Kinderarbeit ist in keiner Phase der Herstellung zulässig. Als Kinder gelten alle Personen unter 15 Jahren, Personen im schulpflichtigen Alter oder Personen, die das nach nationalem Recht geltende Mindestalter für eine Beschäftigung noch nicht erreicht haben, wobei jeweils die höchste Altersgrenze maßgeblich ist. Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen keine gefährlichen Tätigkeiten ausüben, insbesondere keine Arbeiten, die ihre Gesundheit oder Sicherheit gefährden könnten, einschließlich Nachtarbeit oder Überstunden. Unternehmen müssen geeignete Verfahren zur zuverlässigen Überprüfung des Alters ihrer Beschäftigten implementieren. Der Einsatz gesetzlich zulässiger Ausbildungs- und Praktikumsprogramme wird unterstützt, sofern diese allen geltenden Gesetzen und Vorschriften entsprechen. Dabei ist sicherzustellen, dass die Rechte von Werkstudenten, Praktikanten und Auszubildenden geschützt werden, eine angemessene Betreuung und Schulung erfolgt und ihre Beschäftigung ordnungsgemäß dokumentiert wird. Wird Kinderarbeit festgestellt, sind unverzüglich geeignete Abhilfe- und Unterstützungsmaßnahmen zu ergreifen.

1.3 Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung

Das zuliefernde Unternehmen sichert die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in allen Phasen des Beschäftigungsverhältnisses zu.

Insbesondere stellt der Lieferant sicher, dass keine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts erfolgt, etwa bei Einstellung, Vergütung, Beförderung, Weiterbildung, Arbeitsbedingungen oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

1.4 Arbeitszeiten

Die Arbeitszeit darf die gesetzlich festgelegte Höchstgrenze nicht überschreiten. Außerdem darf eine Arbeitswoche nicht mehr als 60 Stunden pro Woche betragen, einschließlich Überstunden, außer in Notfällen oder unter außergewöhnlichen Umständen. Alle Überstunden sind freiwillig. Arbeitskräften ist mindestens alle sieben Tage ein arbeitsfreier Tag zu gewähren.

1.5 Nicht-Diskriminierung, Nicht-Belästigung, humane Behandlung

Das liefernde Unternehmen soll ein Arbeitsumfeld gewährleisten, welches frei von Belästigung, Gewalt und rechtswidriger Diskriminierung ist. Jede Form unmenschlicher oder entwürdigender Behandlung von Arbeitskräften ist unzulässig, einschließlich physischer oder psychischer Gewalt, geschlechtsspezifischer Gewalt, sexueller Belästigung oder Missbrauchs, körperlicher Züchtigung, Nötigung, Mobbing, öffentlicher Bloßstellung sowie verbaler Angriffe oder der Androhung solcher Handlungen. Bei Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken wie Vergütung, Beförderung, Anerkennung und Zugang zu Weiterbildung dürfen Arbeitnehmer nicht aufgrund persönlicher Merkmale diskriminiert oder belästigt werden, darunter unter anderem Herkunft, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, ethnische oder nationale Herkunft, Behinderung, Schwangerschaft, Religion, politische oder gewerkschaftliche Zugehörigkeit, Veteranenstatus, genetische Merkmale oder Familienstand. Unternehmen müssen klare disziplinarische Grundsätze und Verfahren festlegen und diese den Beschäftigten transparent kommunizieren. Zudem sind angemessene Vorkehrungen für religiöse Praktiken sowie für Menschen mit Behinderungen zu treffen. Diskriminierend einsetzbare medizinische Tests dürfen weder bei bestehenden noch bei zukünftigen Arbeitskräften verlangt werden.

1.6 Löhne und Gehälter

Die Vergütung der Arbeitskräfte muss sämtlichen geltenden gesetzlichen Vorgaben entsprechen, einschließlich Regelungen zu Mindestlohn, Überstundenvergütung und gesetzlichen Sozialleistungen. Für gleiche Arbeit und vergleichbare Qualifikation ist der gleiche Lohn zu zahlen, wobei angeordnete Überstunden mit einem höheren Satz als dem regulären Stundenlohn zu vergüten sind. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind unzulässig. Arbeitnehmer müssen für jeden Abrechnungszeitraum zeitnah eine verständliche und transparente Lohnabrechnung erhalten, die eine Überprüfung der korrekten Vergütung ermöglicht. Der Einsatz von Zeitarbeit, die Entsendung von Arbeitskräften sowie die Auslagerung von Tätigkeiten dürfen ausschließlich unter Beachtung der jeweils geltenden lokalen Gesetze erfolgen.

1.7 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Das Unternehmen sollte die offene Kommunikation und den Dialog zwischen den Arbeitskräften und der Unternehmensleitung ermutigen. Das direkte Gespräch der Beschäftigten mit der Unternehmensleitung ohne Angst vor daraus resultierenden Nachteilen sollte gefördert werden. Es besteht das Recht auf Vereinigungsfreiheit, auf den Beitritt oder den Verzicht auf den Beitritt zu einer Gewerkschaft, auf Anrufung der Arbeitskräftevertretung und auf Mitgliedschaft in Betriebsräten gemäß den geltenden Gesetzen.

2 Gesundheit und Sicherheit

2.1 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Sind Arbeitskräfte möglichen Sicherheitsrisiken ausgesetzt, werden diese durch eine geeignete Konstruktion der Arbeitsmittel sowie durch verwaltungstechnische Kontrollmechanismen, präventive Wartung und sichere Arbeitsverfahren und entsprechende, regelmäßige Schulungen reduziert. Gegebenenfalls wird für alle Beschäftigten eine geeignete, gut gepflegte und persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt. Die Beschäftigten werden ermutigt, eventuelle Sicherheitsbedenken zu äußern und dafür keinesfalls disziplinarisch belangt.

2.2 Notfallvorsorge

Notfallsituationen und –ereignisse müssen identifiziert und bewertet werden. Es werden Notfallpläne und Meldeverfahren eingeführt, um derartige Situationen und Ereignisse möglichst zu vermeiden (z. B. Rettungspläne, angemessene Fluchtwege etc.).

2.3 Arbeitshygiene

Werden Beschäftigte chemischen, biologischen oder physikalischen Risiken ausgesetzt, so werden für diese Fälle die Stoffe und Einwirkungen ermittelt, bewertet und mittels sowohl konstruktiver als auch verwaltungstechnischer Maßnahmen überwacht, um eine Überbelastung auszuschließen. Sollte

eine angemessene Gefahrenüberwachung durch derartige Maßnahmen nicht möglich sein, werden die Beschäftigten durch persönliche Schutzausrüstungsprogramme geschützt.

2.4 Körperlich belastende Arbeiten

Körperlich belastende Arbeiten, einschließlich der manuellen Handhabung von Material, schwerem oder stetigem Heben, langem Arbeiten im Stehen sowie sich stets wiederholende oder Kraft erfordernde Montagearbeiten, werden identifiziert, bewertet und überwacht.

2.5 Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Es sind geeignete Verfahren und Systeme einzurichten, um Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden, zu behandeln, zu dokumentieren, nachzuverfolgen und ordnungsgemäß zu melden. Dazu gehört insbesondere, Beschäftigte zur Meldung entsprechender Vorfälle zu ermutigen, Unfälle und Erkrankungen systematisch zu erfassen und zu bewerten, eine angemessene medizinische Versorgung sicherzustellen sowie Vorfälle zu untersuchen und Maßnahmen zur Ursachenbeseitigung und zur Unterstützung der Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ergreifen. Arbeitnehmer müssen die Möglichkeit haben, sich bei einer unmittelbaren Gefährdung aus dem Gefahrenbereich zu entfernen und erst nach Beseitigung der Gefahr zurückzukehren, ohne Nachteile oder Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.

2.6 Maschinensicherung

Sämtliche Maschinen, die im Unternehmen eingesetzt werden, unterliegen einer Beurteilung auf mögliche Sicherheitsgefahren. Maschinen, die eine Verletzungsgefahr für Arbeitskräfte darstellen können, werden mit physikalischen Schutzvorrichtungen, Verriegelungen und Sperrern versehen und angemessen gewartet.

2.7 Sanitäreinrichtungen, Essen

Die Beschäftigten des Unternehmens haben zu jeder Zeit Zugang zu sauberen Waschräumen und Toiletten, sauberem Trinkwasser und hygienischen Einrichtungen für die Vorbereitung von Mahlzeiten sowie zur Aufbewahrung von Lebensmitteln und zur Essenseinnahme.

2.8 Mitteilungen zu Gesundheit und Sicherheit

Das zuliefernde Unternehmen stellt sicher, dass Arbeitskräfte angemessene Informationen und Schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in ihrer Muttersprache oder in einer für sie verständlichen Sprache erhalten, damit sie über bestehende Gefahren am Arbeitsplatz ausreichend informiert sind. Dies umfasst insbesondere mechanische, elektrische, chemische und physikalische Risiken sowie Brandgefahren. Informationen zu Gesundheits- und Sicherheitsfragen müssen gut sichtbar angebracht und für alle Beschäftigten leicht zugänglich sein. Die Schulungen haben zudem relevante besondere Risiken für bestimmte Personengruppen, etwa in Abhängigkeit von Geschlecht oder Alter, zu berücksichtigen, soweit dies erforderlich ist. Alle Arbeitnehmer sind vor Aufnahme ihrer Tätigkeit und anschließend regelmäßig zu schulen und sollen ermutigt werden, Gesundheits- und Sicherheitsbedenken offen zu äußern, ohne Nachteile oder Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.

3 Umwelt

Die Zulieferer der IONTOF GmbH erkennen in sämtlichen Geschäftsbereichen an, dass Umweltverantwortung ein wesentlicher Bestandteil der Herstellung von Weltklasseprodukten ist. Dies geht einher mit der Verpflichtung, den Produktionsprozess so zu gestalten, dass Umweltauswirkungen und negative Auswirkungen auf die Gemeinschaft sowie natürliche Ressourcen minimiert werden, während gleichzeitig die Gesundheit und Sicherheit der Öffentlichkeit geschützt wird.

Die Umweltstandards lauten folgendermaßen:

3.1 Umweltgenehmigungen und Berichtswesen

Sämtliche erforderlichen Umweltgenehmigungen (z. B. zur Abflussüberwachung), Zulassungen und Registrierungen sind einzuholen, einzuhalten und aktuell zu halten; die damit verbundenen Betriebs- und Berichtspflichten sind zu erfüllen.

3.2 Vermeidung von Umweltverschmutzung und Ressourcenschonung

Müllvermeidung stellt ein wichtiges Ziel bei allen geschäftlichen Aktivitäten dar. Bei der Nutzung jeglicher Ressourcen steht eine Minimierung der eingesetzten Mengen im Vordergrund. Emissionen, Schadstoffeinleitungen und Abfallaufkommen sind zu minimieren oder möglichst bereits an der Quelle beziehungsweise durch geeignete Emissionsminderungsanlagen, angepasste Produktions-, Wartungs- und Fertigungsprozesse oder sonstige Maßnahmen zu vermeiden. Natürliche Ressourcen sind schonend zu nutzen, insbesondere Wasser, fossile Brennstoffe, Mineralien und forstwirtschaftliche Erzeugnisse. Zu diesem Zweck werden Prozesse in Produktion, Wartung und Betrieb angepasst, Materialien substituiert, wiederverwendet, geschont, recycelt oder durch andere geeignete Maßnahmen effizient eingesetzt.

3.3 Gefährliche Stoffe

Gefährliche Stoffe sind zu identifizieren, zu kennzeichnen und über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg sicher zu handhaben; relevante Daten sind zu dokumentieren und nachzuverfolgen. Es werden Maßnahmen ergriffen, um sicherzustellen, dass sämtliche Chemikalien gemäß den geltenden gesetzlichen Regelungen gehandhabt, gelagert und entsorgt werden.

3.4 Festabfall

Nicht gefährliche Festabfälle sind systematisch zu erfassen, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln, wobei Letzteres im Vordergrund stehen muss.

3.5 Luftemissionen

Betrieblich entstehende Luftemissionen sind zu erfassen, regelmäßig zu überwachen, zu kontrollieren und erforderlichenfalls vor der Einleitung zu behandeln; ozonabbauende Stoffe sind vorschriftskonform zu managen und Abgasreinigungssysteme routinemäßig zu überwachen.

3.6 Wasserbewirtschaftung

Es ist ein Programm zur Wasserbewirtschaftung umzusetzen, das Wassernutzung und Abwasser erfasst und kontrolliert; Abwässer sind vor Einleitung zu überwachen und erforderlichenfalls zu behandeln, und Abwasserreinigungssysteme sind routinemäßig auf Leistungsfähigkeit und Rechtskonformität zu prüfen.

3.7 Einschränkungen bei Produktinhaltsstoffen

Alle geltenden gesetzlichen, behördlichen und kundenspezifischen Anforderungen zu verbotenen oder eingeschränkten Stoffen in Produkten oder im Herstellungsprozess sind einzuhalten, einschließlich der entsprechenden Kennzeichnungspflichten für Recycling und Entsorgung.

3.8 Energieverbrauch

Ziel muss es sein, die eingesetzte Energie so effizient wie möglich zu nutzen. Dabei werden bevorzugt erneuerbare Energie eingesetzt.

3.9 Treibhausgasemissionen

Es wird angestrebt, CO₂-Emissionen und andere Treibhausgase zu reduzieren. Treibhausgasemissionen werden verfolgt und überwacht, um den Einfluss der Organisation auf diesen Bereich der Umwelt einschätzen zu können. Über die Ergebnisse der Betrachtungen wird berichtet.

4 Ethik

Um ihrer sozialen Verantwortung nachzukommen, müssen die Zulieferer der IONTOF GmbH und ihre Vertreter die höchsten ethischen Standards einhalten, darunter die Folgenden:

4.1 Geschäftsintegrität

Bei allen geschäftlichen Aktivitäten sind höchste Maßstäbe an Integrität anzulegen. Jegliche Form von Bestechung, Korruption, Erpressung oder Unterschlagung wird nicht toleriert.

4.2 Offenlegung von Informationen

Geschäftsabläufe sind transparent zu führen und ordnungsgemäß zu dokumentieren. Relevante Informationen zu Arbeits-, Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltpraktiken sowie zu Geschäftstätigkeit, Struktur, Finanzlage und Leistung sind vorschriftskonform offenzulegen. Falschangaben oder die Manipulation von Aufzeichnungen in der Lieferkette werden nicht toleriert.

4.3 Verbot der unzulässigen Vorteilsnahme

Das Versprechen, Anbieten, Genehmigen, Gewähren oder Annehmen von Bestechungsgeldern oder sonstigen unzulässigen Vorteilen ist untersagt – auch bei indirekter Zuwendung über Dritte. Zur Einhaltung der Antikorruptionsgesetze sind wirksame Kontroll-, Dokumentations- und Durchsetzungsmaßnahmen umzusetzen.

4.4 Geistiges Eigentum

Geistiges Eigentum ist zu respektieren. Technologie- und Know-how-Übertragungen dürfen nur unter Sicherstellung des Schutzes geistiger Eigentumsrechte erfolgen, und Informationen von Kunden und Lieferanten sind vertraulich zu behandeln.

4.5 Faire Geschäftstätigkeit, faire Werbung und fairer Wettbewerb

Sämtliche Standards sind von den Zulieferern der IONTOF GmbH einzuhalten.

4.6 Datenschutz

Der Schutz personenbezogener Daten aller Geschäftspartner, Kunden, Verbraucher und Mitarbeitenden ist sicherzustellen. Bei der Erhebung, Verarbeitung, Speicherung und Weitergabe personenbezogener Informationen sind die geltenden Datenschutz- und Informationssicherheitsvorschriften einzuhalten.

4.7 Exportkontrollrichtlinien und Wirtschaftssanktionen

Die Zulieferer der IONTOF GmbH verpflichten sich, sämtliche anwendbaren nationalen und internationalen Exportkontrollgesetze sowie Vorschriften zu Wirtschaftssanktionen und Embargos strikt einzuhalten. Dies umfasst insbesondere Regelungen zur Ausfuhr, Wiederausfuhr, Durchfuhr und Übertragung von Waren, Software, Technologie und Dienstleistungen sowie zur Durchführung von Geschäftstransaktionen mit sanktionierten Ländern, Organisationen oder Personen.

Es sind geeignete Prozesse und Kontrollen einzurichten, um Geschäftspartner, Waren, Technologien und Transaktionen vorab zu prüfen und sicherzustellen, dass keine verbotenen oder genehmigungspflichtigen Geschäfte ohne entsprechende behördliche Freigabe durchgeführt werden. Verstöße gegen Exportkontroll- oder Sanktionsvorschriften werden nicht toleriert und sind unverzüglich zu melden.

4.8 Schutz der Identität und Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

Programme zum Schutz von Hinweisgebern, die Fehlverhalten, Missstände oder Regelverstöße innerhalb oder im Umfeld der Organisation aufdecken, sind einzuführen. Die Vertraulichkeit und Anonymität muss, sofern gesetzlich zulässig, stets gewährleistet sein. Mitarbeitenden ist über ein klar kommuniziertes Verfahren die Möglichkeit zu geben, Anliegen ohne Angst vor Repressalien zu äußern.