



**VERHALTENSKODEX
FÜR
PARTNER
DER STRATEC-GRUPPE**

Allgemeines

Die STRATEC SE sowie alle ihre Konzerngesellschaften („STRATEC“) bekennt sich zu einer sozial verantwortungsvollen und ökologischen Unternehmenskultur. Dabei stellen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei STRATEC einen wichtigen Bestandteil dar und sorgen dafür, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet, gelebt und in die Unternehmenskultur integriert werden.

STRATEC hat an sich selbst hohe Ansprüche und erwarten gleichermaßen von seinen Lieferanten und Partner („Partner“) ein Verhalten, welches durch die Achtung und Anerkennung der Menschenrechte sowie von Umweltstandards geprägt ist. STRATEC ist stets bestrebt ihr unternehmerisches Denken und Handeln und ihre Produkte und Dienstleistungen im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordert ihre Lieferanten auf, dazu im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes beizutragen.

Für die zukünftige Zusammenarbeit vereinbaren der Partner und STRATEC die Geltung des nachstehenden Verhaltenskodex. Diese Vereinbarung gilt als Grundlage für alle zukünftigen Lieferungen und Leistungen. Der Partner verpflichtet sich die Grundsätze und Anforderungen des Verhaltenskodex zu erfüllen und auch seine Vorlieferanten und Unterauftragnehmer verbindlich zur Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen zu verpflichten. Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex kann für STRATEC in letzter Konsequenz Anlass und wichtiger Grund sein, die Geschäftsbeziehungen einschließlich aller zugehörigen Lieferverträge zu beenden.

Der Verhaltenskodex stützt sich auf nationale Gesetze und Vorschriften wie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) sowie internationale Übereinkommen wie die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln, die Leitlinien der Vereinten Nationen Wirtschaft und Menschenrechte, die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation sowie den Global Compact der Vereinten Nationen.

I. Soziale Verantwortung

I.1. Ausschluss von Zwangsarbeit

Der Partner hat Sorge dafür zu tragen, dass im Rahmen seiner Organisation Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder vergleichbare Arten der Arbeit nicht eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig und ohne Androhung von Strafe erfolgen. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Partners müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Weiter darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung und Erniedrigung stattfinden.

Die Beauftragung oder Nutzung von Sicherheitskräften hat der Partner zu unterlassen, wenn beim Einsatz Personen unmenschlich oder erniedrigend behandelt oder verletzt werden oder die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt wird.

I.2. Verbot der Kinderarbeit

In keiner Phase der Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Der Partner ist aufgefordert, sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet. In jedem Fall ist eine Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren zu unterlassen. Wenn Kinder bei der Arbeit angetroffen werden, hat der Partner umgehend wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um Abhilfe zu schaffen und den Kindern den Besuch einer Schule zu ermöglichen. Die Maßnahmen sind entsprechend zu dokumentieren.

Die Rechte junger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, also Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen unter 18 Jahren, sind durch wirksame und angemessene Maßnahmen des Partners zu schützen. Insbesondere dürfen junge Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht für Arbeiten eingesetzt werden, die schädlich für die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern sind. Sofern und soweit besondere Schutzvorschriften bestehen sind diese durch den Partner einzuhalten.

1.3. Faire Entlohnung

Das Entgelt, welches der Partner für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden seinen Beschäftigten bezahlt, muss dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Das Entgelt für Überstunden muss in jedem Fall das Entgelt für reguläre Stunden übersteigen. Der Partner leistet ein Entgelt, welches ausreicht, die Kosten des gewöhnlichen Lebensunterhalts zu decken und ein Mindestmaß an Rücklagen zu bilden.

Den Beschäftigten sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Lohnabzüge durch den Partner als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Der Partner hat sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer klare, detaillierte und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Entgelts erhalten.

1.4. Faire Arbeitszeit

Der Partner hat darauf zu achten, dass die Arbeitszeiten den geltenden Gesetzen oder den Branchenstandards entsprechen. Überstunden sind nur zulässig, wenn sie auf freiwilliger Basis erbracht werden. Auch im Übrigen, insbesondere in Bezug auf die maximalen Grenzen der Arbeitszeit, sind die jeweils geltenden gesetzlichen Arbeitszeitregelungen durch den Partner einzuhalten.

1.5. Vereinigungsfreiheit

Das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten, und Kollektivverhandlungen zu führen und zu streiken, ist durch den Partner zu respektieren und zu gewährleisten. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten eines unabhängigen und freien Zusammenschlusses der Arbeitnehmer zum Zweck von Kollektivverhandlungen durch den Partner einzuräumen.

Weiter trägt der Partner dafür Sorge, dass Arbeitnehmervertreter vor Diskriminierung aufgrund ihrer Funktion geschützt sind. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dürfen nicht aufgrund von Gründung, Beitritt oder Mitgliedschaft in einer solchen Organisation diskriminiert werden. Arbeitnehmervertretern ist freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kollegen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

1.6. Diskriminierungsverbot

Die Diskriminierung oder Ungleichbehandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in jeglicher Form ist unzulässig, soweit sie nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Dies gilt z. B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Rasse, Kaste, nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Gesundheitsstatus, politischer Überzeugung, Herkunft, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

1.7. Gesundheitsschutz, Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Partner verpflichtet sich ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Übermäßige körperliche oder geistige Ermüdung sind durch geeignete Maßnahmen zu verhindern. Zudem werden die Beschäftigten des Partners regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie -maßnahmen informiert und geschult. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge ermöglicht sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen.

1.8. Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen

Der Partner darf nicht unter Verstoß gegen legitime Rechte Land, Wälder oder Gewässer entziehen, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Personen sichert. Schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßigen Wasserverbrauch hat er zu unterlassen, wenn dies die Gesundheit von Personen schädigt, die natürlichen Grundlagen zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt oder den Zugang von Personen zu einwandfreiem Trinkwasser oder Sanitäreinrichtungen verhindert.

1.9. Beschwerdemechanismen

Der Partner ist auf Betriebsebene für die Einrichtung eines angemessenen und wirksamen Beschwerdesystems für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die von negativen Auswirkungen betroffen sein können, zuständig. Das Beschwerdeverfahren muss für Mitarbeiter unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität und wirksamen Schutz vor Benachteiligungen zugänglich sein. Erhält der Partner Hinweise seitens STRATEC hat er diese in geeigneter Weise zu verfolgen und gegebenenfalls Maßnahme zur Abhilfe zu ergreifen. Der Partner hat dies entsprechend zu dokumentieren und diese Dokumentation auf Verlangen an STRATEC weiterzugeben.

1.10. Umgang mit Konfliktmineralien

Für die Konfliktmineralien Zinn, Wolfram, Tantal und Gold sowie für weitere Rohstoffe wie Kobalt etabliert der Partner Prozesse in Übereinstimmung mit den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten und erwartet dies auch von seinem Lieferanten. Schmelzen und Raffinerien ohne angemessene, auditierte Sorgfaltsprozesse sind zu meiden.

2. Ökologische Verantwortung

2.1. Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser

Abwasser aus Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen ist vor der Einleitung oder Entsorgung zu typisieren, zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Darüber hinaus sollten Maßnahmen eingeführt werden, um die Erzeugung von Abwasser zu reduzieren.

2.2. Umgang mit Luftemission

Allgemeine Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) sowie Treibhausgasemissionen sind vor ihrer Freisetzung zu typisieren, routinemäßig zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Der Partner hat zudem die Aufgabe, seine Abgasreinigungssysteme zu überwachen und ist angehalten, wirtschaftliche Lösungen zu finden, um jegliche Emissionen zu minimieren.

2.3. Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen

Der Partner folgt einer systematischen Herangehensweise, um Festabfall zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Die Verbote der Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 in der aktuellen Fassung sind zu beachten.

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. Quecksilber ist im Einklang mit den Verboten des Übereinkommens von Minamata vom 10. Oktober 2013 zu verwenden und persistente organische Schadstoffe im Einklang mit dem Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 in der aktuellen Fassung.

2.4. Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen

Der Einsatz und der Verbrauch von Ressourcen während der Produktion und die Erzeugung von Abfall jeder Art, einschließlich Wasser und Energie, sind zu reduzieren bzw. zu vermeiden. Entweder geschieht dies direkt am Entstehungsort oder durch Verfahren und Maßnahmen, bspw. durch die Änderung der Produktions- und Wartungsprozesse oder von Abläufen im Unternehmen, durch die Verwendung alternativer Materialien, durch Einsparungen, durch Recycling oder mithilfe der Wiederverwendung von Materialien.

2.5. Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz

Der Energieverbrauch ist zu überwachen und zu dokumentieren. Es sind wirtschaftliche Lösungen zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und den Energieverbrauch zu minimieren.

3. Ethisches Geschäftsverhalten

3.1. Fairer Wettbewerb

Der Partner hält die Normen der fairen Geschäftstätigkeit, der fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs ein. Außerdem sind die geltenden Kartellgesetze anzuwenden, welche im Umgang mit Wettbewerbern insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, verbieten. Ferner sind Absprachen zwischen Partner und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen unzulässig.

3.2. Vertraulichkeit/Datenschutz

Der Partner ist zum angemessenen Schutz privater Informationen seiner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Zulieferer, Kunden und Verbraucher verpflichtet. Dabei hat der Partner bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten.

3.3. Geistiges Eigentum

Als innovatives Unternehmen mit ebenso innovativen Partner ist der Schutz von Know-how, Geschäftsgeheimnissen und geistigem Eigentum ein hohes Gut für STRATEC. Der Partner verpflichtet sich alle Rechte an geistigem Eigentum, die Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Informationen zu respektieren, zu wahren und zu schützen. Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte, Geschäftsgeheimnisse und die vertraulichen Informationen von STRATEC geschützt sind.

3.4. Integrität/Bestechung, Vorteilnahme

Bei allen Geschäftsaktivitäten legt der Partner höchste Integritätsstandards zugrunde. Der Partner muss beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine Null-Toleranz-Politik verfolgen. Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der Normen sind anzuwenden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten.

4. Umsetzung der Anforderungen

STRATEC erwarten von seinem Partner in Bezug auf Lieferketten, dass dieser Risiken innerhalb dieser identifiziert sowie angemessene Maßnahmen zur Risikovermeidung bzw. –minimierung ergreift. Im Falle eines Verdachtes auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhten Risiken wird der Partner STRATEC zeitnah und ggf. regelmäßig über die identifizierten Verstöße und Risiken sowie die ergriffenen Maßnahmen informieren.

Die Einhaltung der aufgeführten Standards und Regelungen überprüft STRATEC in der Regel mithilfe einer Lieferantenselbstauskunft sowie risikobasierter Audits an Standorten des Partners. Insoweit erklärt sich der Partner damit einverstanden, dass STRATEC solche Audits regelmäßig (maximal einmal pro Kalenderjahr) oder aus konkretem Anlass zur Überprüfung der Einhaltung des Verhaltenskodex an Betriebsstätten des Partners durchführt. Audits erfolgen zu den üblichen Geschäftszeiten nach angemessener Vorankündigung durch von STRATEC beauftragte Personen. Der Partner kann einzelnen Auditmaßnahmen widersprechen, wenn durch diese zwingende datenschutzrechtliche Regelungen verletzt würden.

Sollte ein Verstoß gegen die Regelungen dieses Verhaltenskodex festgestellt werden, wird STRATEC dies dem Partner innerhalb von einem Monat schriftlich mitteilen und ihm eine angemessene Nachfrist zur Abhilfe setzen. Ist eine Abhilfe nicht in absehbarer Zeit möglich, so hat dies der Partner gegenüber STRATEC unverzüglich anzuzeigen und gemeinsam mit STRATEC ein Konzept mit Zeitplan zur Beendigung oder Minimierung des Verstoßes zu erstellen. Wenn ein solcher Verstoß schuldhaft erfolgte, die Nachfrist fruchtlos abläuft bzw. die Umsetzung der im Konzept enthaltenen Maßnahmen nach Ablauf des Zeitplans keine Abhilfe bewirkt und eine Fortsetzung des Vertrages bis zur ordentlichen Beendigung für den Auftraggeber unzumutbar macht und kein milderes Mittel zur Verfügung steht, kann der STRATEC die Geschäftsbeziehung abrechnen und alle Verträge nach fruchtlosem Ablauf der gesetzten Frist beenden, wenn er dies bei der Nachfristsetzung angedroht hat, kündigen. Ein gesetzliches Recht zur außerordentlichen Kündigung ohne Nachfristsetzung, insbesondere bei als sehr schwerwiegend zu bewertenden Verstößen, bleibt ebenso wie das Recht auf Schadenersatz unberührt.

5. Kenntnisnahme und Einverständnis des Partners

Der Partner verpflichtet sich mit der Unterzeichnung dieses Dokuments, verantwortungsvoll zu handeln und sich an die aufgeführten Grundsätze und Anforderungen zu halten. Weiter verpflichtet sich der Partner, in für diese verständlicher Weise den Arbeitnehmern, Beauftragten und Subunternehmern den Inhalt dieses Kodex zu kommunizieren und alle erforderlichen Vorkehrungen für die Umsetzung der Anforderungen zu treffen.

Name des Partners: _____

Adresse: _____

Name des Unterzeichners _____

(Druckschrift): _____

Funktion: _____

Ort, Datum

Unterschrift, Stempel