

SEMPA SYSTEMS GMBH - CODE OF CONDUCT FÜR LIEFERANTEN

Das Dresdner Unternehmen SEMPA SYSTEMS GmbH ist Hersteller und Installateur von innovativen Reinstmedierversorgungssystemen, auch für sehr spezielle Anwendungen. Kunden sind große Unternehmen der Halbleiter- und LED-Industrie sowie Vertreter der Photovoltaik und Pharma-Branche.

SEMPA SYSTEMS bekennt sich zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir erwarten das gleiche Verhalten von all unseren Lieferanten. Auch bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzen wir voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und in die Unternehmenskultur integriert werden. Weiter sind wir bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere Produkte im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordern unsere Lieferanten auf, dazu im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes beizutragen.

Für die zukünftige Zusammenarbeit vereinbaren die Vertragspartner die Geltung der nachstehenden Regelungen für einen gemeinsamen Verhaltenskodex. Diese Vereinbarung gilt als Grundlage für alle zukünftigen Lieferungen. Die Vertragspartner verpflichten sich, die Grundsätze und Anforderungen des Verhaltenskodex zu erfüllen und sich darum zu bemühen ihre Unterauftragnehmer vertraglich 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 das Unternehmen Grund und Anlass sein, die Geschäftsbeziehungen einschließlich aller zugehörigen Lieferverträge zu beenden.

Der Verhaltenskodex stützt sich auf nationale Gesetze und Vorschriften 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 sowie die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation.

A. ARBEIT

Die Menschenrechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind zu wahren und sie sind gemäß internationalem Standard mit Würde und Respekt zu behandeln. Dies gilt für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, einschließlich temporärer, migrantischer, studentischer, Vertrags- und Direktbeschäftigter sowie jeder anderen Art Arbeitnehmer. Die anerkannten Standards, wie folgend, wurden als Referenz bei der Erstellung des Kodex verwendet und können eine nützliche Quelle zusätzlicher Informationen sein.

Die Arbeitsstandards sind wie folgt:

1. Frei gewählte Beschäftigung

Die international anerkannten Menschenrechte sollen geachtet und in allen Unternehmenspraktiken eingehalten werden. Zwangs-, unfreiwillige Gefängnisarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel lehnen wir strikt ab. Dies schließt den Transport, die Unterbringung, das Anwerben, den Transfer oder den Empfang von Personen durch Drohung, Gewalt, Zwang, Entführung oder Betrug für Arbeit oder Dienstleistungen ein. Es dürfen keine unangemessenen Beschränkungen der Bewegungsfreiheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Einrichtung sowie unangemessene Beschränkungen beim Betreten oder Verlassen der vom Unternehmen bereitgestellten Einrichtungen bestehen. Alle Arbeit muss freiwillig sein, und die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen die Arbeit verlassen oder ihre Beschäftigung beenden zu können. Arbeitgeber und Agenten dürfen keine Identitäts- oder Einwanderungsdokumente der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einbehalten oder zerstören, verbergen, beschlagnahmen oder den Zugang zu diesen Dokumenten verweigern, es sei denn, solche Einbehalte sind gesetzlich vorgeschrieben.

2. Kinderarbeit

Kinderarbeit darf in keiner Phase des Arbeitsprozesses Anwendung finden. Der Begriff "Kind" bezieht sich auf jede Person unter 15 Jahren oder unter dem für den Abschluss der Schulpflicht oder unter dem Mindestalter für die Beschäftigung im Land geltenden Alter, je nachdem, welches am höchsten ist. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter 18 Jahren dürfen keine Arbeiten ausführen, die ihre Gesundheit oder Sicherheit gefährden könnten, einschließlich Nachtschichten und Überstunden. Der Arbeitgeber muss angemessene Unterstützung und Schulung für alle Studierenden bereitstellen. Nach lokalen Gesetzen muss der Lohnsatz für Studierende, Praktikanten und Auszubildende mindestens der gleiche Lohnsatz sein wie für andere Einsteiger, die gleichwertige oder ähnliche Aufgaben ausführen.

3. Arbeitszeiten

Untersuchungen von Geschäftspraktiken zeigen klar, dass eine starke Arbeitsbelastung zu einer verminderten Produktivität, erhöhter Fluktuation und erhöhten Verletzungen und Krankheiten von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen führen kann. Die Arbeitswochen dürfen das vom örtlichen Gesetz festgelegte Maximum nicht überschreiten. Arbeitnehmern muss mindestens ein freier Tag alle sieben Tage gewährt werden.

4. Löhne und Leistungen

Die Vergütung, die an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gezahlt wird, muss allen anwendbaren Lohnvorschriften entsprechen, einschließlich solcher, die sich auf Mindestlöhne, Überstunden und gesetzlich vorgeschriebene Leistungen beziehen. In jeder Abrechnungsperiode erhalten die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine rechtzeitige und verständliche Lohnabrechnung, die ausreichende Informationen enthält, um die korrekte Vergütung für geleistete Arbeit zu überprüfen. Jeglicher Einsatz von temporären, entsandten und ausgelagerten Arbeitskräften erfolgt innerhalb der Grenzen des örtlichen Rechts.

5. Menschliche Behandlung

Es darf keine raue und unmenschliche Behandlung geben, einschließlich sexueller Belästigung, sexuellem Missbrauch, körperlicher Züchtigung, dem Einsatz geistiger oder physischer Zwangsmittel oder verbaler Misshandlung. Auch die Androhung einer solchen Behandlung ist unzulässig. Disziplinarische Richtlinien und Verfahren zur Unterstützung dieser Anforderungen müssen klar definiert und den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mitgeteilt werden.

6. Nichtdiskriminierung

Der Lieferant sollte sich zu einer Beschäftigung ohne Belästigung und rechtswidrige Diskriminierung verpflichten. Unternehmen dürfen keine Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und -ausdruck, ethnischer oder nationaler Herkunft, Behinderung, Schwangerschaft, Religion, politischer Zugehörigkeit, Gewerkschaftszugehörigkeit, geschützten genetischen Informationen oder Familienstand bei Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken wie Löhnen, Beförderungen, Belohnungen und Zugang zu Schulungen betreiben. Darüber hinaus sollten Arbeitnehmer oder potenzielle Arbeitnehmer keinen medizinischen Tests oder körperlichen Untersuchungen unterzogen werden, die diskriminierend verwendet werden könnten.

7. Vereinigungsfreiheit

In Übereinstimmung mit dem örtlichen Recht soll der Lieferant das Recht aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen respektieren, Gewerkschaften ihrer eigenen Wahl zu gründen und beizutreten, kollektiv zu verhandeln und sich friedlich zu

versammeln, sowie das Recht, sich solchen Aktivitäten anzuschließen. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und/oder ihre Vertreter sollen offen kommunizieren und Ideen sowie Bedenken zu Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken ohne Angst vor Diskriminierung, Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung äußern können.

8. Beschwerdemechanismen

Der Lieferant ist auf Betriebsebene für die Einrichtung eines wirksamen Beschwerdemechanismus für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die von negativen Auswirkungen betroffen sein können, zuständig.

B. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Der Lieferant erkennt an, dass neben der Minimierung von arbeitsbedingten Verletzungen und Krankheiten ein sicherer und gesunder Arbeitsplatz die Qualität von Produkten und Dienstleistungen, die Kontinuität der Produktion sowie die Mitarbeiterbindung und -moral verbessert. Der Lieferant erkennt ebenso an, dass kontinuierliche Weiterbildungen und Schulungen wesentlich sind, um Gesundheits- und Sicherheitsprobleme am Arbeitsplatz zu identifizieren und zu lösen.

Die Standards für Gesundheit und Sicherheit sind:

1. Arbeitssicherheit

Der Schutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor potenziellen Sicherheitsgefahren (z. B. elektrische und andere Energiequellen, Feuer, Fahrzeuge und Sturzgefahren) soll durch geeignete Konstruktion, Ingenieur- und Verwaltungskontrollen, vorbeugende Wartung und sichere Arbeitsverfahren (einschließlich Abschalten/Markieren) sowie laufende Sicherheitsschulungen kontrolliert werden. Wenn Gefahren nicht angemessen durch diese Mittel kontrolliert werden können, sollen den Arbeitnehmern geeignete persönliche Schutzausrüstungen und Informationsmaterialien zu den mit diesen Gefahren verbundenen Risiken zur Verfügung gestellt werden. Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sollen ermutigt werden, Sicherheitsbedenken zu äußern.

2. Notfallvorbereitung

Potenzielle Notfallsituationen und Ereignisse sollen identifiziert, bewertet und ihre Auswirkungen durch die Umsetzung von Notfallplänen und Reaktionsverfahren minimiert werden. Das betrifft auch die Meldung von Notfällen, Benachrichtigungs- und Evakuierungsverfahren, Schulungen und Übungen, angemessene Branddetektion und -unterdrückung, ausreichende Fluchtmöglichkeiten und Wiederherstellungspläne. Solche Pläne und Verfahren sollen darauf abzielen, Schäden für Leben, Umwelt und Eigentum zu minimieren.

3. Berufsbedingte Verletzungen und Krankheiten

Es sollen Verfahren und Prozesse vorhanden sein, um berufsbedingte Verletzungen und Krankheiten zu verhindern, aufzunehmen und zu melden. einschließlich Bestimmungen zur Meldung, Klassifizierung und Aufzeichnung von Verletzungs- und Krankheitsfällen, der Bereitstellung notwendiger medizinischer Behandlung, der Untersuchung und Umsetzung von Korrekturmaßnahmen zur Beseitigung der Ursachen und Förderung der Rückkehr der Arbeitnehmer zur Arbeit.

4. Arbeitshygiene

Gefahren hinsichtlich chemischer, biologischer und physikalischer Stoffe sollen identifiziert, bewertet und kontrolliert werden. Wenn Gefahren durch solche Mittel nicht angemessen kontrolliert werden können, soll die Gesundheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mittels persönlicher Schutzausrüstungen geschützt werden.

5. Körperlich anspruchsvolle Arbeit

Die Gefahren von körperlich anspruchsvollen Aufgaben, einschließlich manueller Materialhandhabung und schwerem oder wiederholtem Heben, langem Stehen sowie oft wiederholten oder kraftvollen Montageaufgaben, sollen identifiziert, bewertet und kontrolliert werden.

6. Maschinenschutz

Produktions- und andere Maschinen sollen auf Sicherheitsgefahren hin bewertet werden. Physische Schutzeinrichtungen, Zwangsführungen und Barrieren sollen eingerichtet und ordnungsgemäß gewartet werden, falls die Maschinen eine Verletzungsgefahr für die Bediener und Bedienerinnen darstellen.

7. Gesundheits- und Sicherheitskommunikation

Das Unternehmen ist verpflichtet, den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen angemessenes Arbeitsschutztraining in ihrer Hauptsprache bereitzustellen. Informationen im Zusammenhang mit Gesundheit und Sicherheit sollen deutlich sichtbar in der Einrichtung ausgehängt werden.

C. UMWELT

Der Lieferant erkennt an, dass Umweltverantwortung integraler Bestandteil der Herstellung erstklassiger Produkte ist. In den Fertigungsprozessen sollen nachteilige Auswirkungen auf die Gemeinschaft, die Umwelt und natürliche Ressourcen minimiert und die Gesundheit und Sicherheit der Öffentlichkeit geschützt werden.

Es gelten folgende Umweltstandards:

1. Umweltgenehmigungen und Berichterstattung

Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen (z. B. Abwasserüberwachung) werden eingeholt, aufbewahrt und aktuell gehalten und ihre betrieblichen und berichterstattungsrechtlichen Anforderungen werden erfüllt.

2. Vermeidung von Umweltverschmutzung und Ressourcenverschwendung

Der Verbrauch von Ressourcen und die Erzeugung von Abfällen aller Art, einschließlich Wasser und Energie, sollen reduziert oder eliminiert werden, beispielsweise durch die Änderung von Produktions-, Wartungs- und Anlagenprozessen, Materialsubstitution, Konservierung, Recycling und Wiederverwendung.

3. Gefährliche Substanzen

Chemikalien und andere Materialien, die bei Freisetzung eine Gefahr darstellen, sollen identifiziert werden. Eine sichere Handhabung, Bewegung, Lagerung, Verwendung, Wiederverwendung (Recycling) und Entsorgung ist zu gewährleisten.

4. Abwasser und feste Abfälle

Der Lieferant verfügt über einen Plan, um feste Abfälle (nicht gefährlich) zu identifizieren, zu managen, zu reduzieren und verantwortungsbewusst zu entsorgen oder zu recyceln. Abwasser, das möglicherweise durch Betriebsabläufe und industrielle Prozesse entsteht, soll vor der Ableitung oder Entsorgung nach oben genannten Standards behandelt werden. Darüber hinaus sollten Maßnahmen ergriffen werden, um die Entstehung von Abwasser zu reduzieren.

5. Luftemissionen

Luftemissionen von flüchtigen organischen Chemikalien, Aerosolen, Korrosionsmitteln, Partikeln, ozonabbauenden Chemikalien und Verbrennungsnebenprodukten, die durch Betriebsabläufe entstehen, sollen charakterisiert, regelmäßig überwacht, kontrolliert und vor der Ableitung entsprechend behandelt werden. Das Unternehmen soll regelmäßig seine Systeme zur Kontrolle von Luftemissionen überwachen.

6. Materialeinschränkungen

Der Lieferant soll sich an alle anwendbaren Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen in Bezug auf das Verbot oder die Beschränkung bestimmter Substanzen in Produkten und Herstellungsprozessen, einschließlich Kennzeichnung für Recycling und Entsorgung, halten.

7. Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen

Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen sollen auf ein angemessenes Minimum reduziert werden.

D. GESCHÄFTSETHIK

Um sozialen Verantwortlichkeiten nachzukommen ist der Lieferant verpflichtet, die höchsten ethischen Standards einzuhalten, einschließlich:

1. Geschäftsintegrität

Die höchsten Integritätsstandards müssen bei allen Geschäftsinteraktionen eingehalten werden. Der Lieferant hat eine Null-Toleranz-Politik, die jegliche Form von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung verbietet. Alle Geschäftsbeziehungen sollten transparent durchgeführt und korrekt in den Geschäftsbüchern und -aufzeichnungen wiedergegeben werden. Überwachungs- und Durchsetzungsverfahren sollen implementiert werden, um die Einhaltung der Anti-Korruptions-Gesetze sicherzustellen.

2. Kein unangemessener Vorteil

Bestechungsgelder oder andere Mittel zur Erlangung eines unangemessenen oder unrechtmäßigen Vorteils dürfen weder versprochen, angeboten, autorisiert, übergeben noch akzeptiert werden - weder direkt noch indirekt über einen Dritten, um Geschäfte zu erhalten oder zu behalten, Geschäfte zu einer bestimmten Person zu lenken oder anderweitig einen unangemessenen Vorteil zu erlangen.

3. Offenlegung von Informationen

Informationen über Arbeits-, Gesundheits- und Sicherheitspraktiken, Umweltpraktiken, Geschäftsaktivitäten, Struktur, finanzielle Situation und Leistung müssen gemäß den geltenden Vorschriften und dem branchenüblichen Handeln offengelegt werden. Fälschung von Aufzeichnungen oder Fehldarstellung von Bedingungen oder Praktiken in der Lieferkette sind inakzeptabel.

4. Geistiges Eigentum

Geistige Eigentumsrechte müssen respektiert werden; der Transfer von Technologie und Know-how muss in einer Weise erfolgen, die geistige Eigentumsrechte schützt. Ebenso müssen Kundendaten geschützt werden.

5. Fairer Geschäftsbetrieb, Werbung und Wettbewerb

Standards für fairen Geschäftsbetrieb, Werbung und Wettbewerb müssen eingehalten werden. Angemessene Mittel zur Sicherung von Kundendaten müssen verfügbar sein.

6. Schutz der Identität

Programme, die die Vertraulichkeit, Anonymität und den Schutz von Lieferanten- und Mitarbeiter-Hinweisgebern sicherstellen, sind aufrechtzuerhalten, sofern dies gesetzlich nicht untersagt ist.

7. Verantwortliche Nutzung von Rohstoffen

Der Lieferant stellt in angemessener Weise sicher, dass Unterauftragnehmer dazu beitragen, faire Bedingungen entlang der Lieferkette zu gewährleisten. Das gilt insbesondere für den Fall, dass in den von ihnen gelieferten Produkten Tantal, Zinn, Wolfram und Gold eingesetzt werden, die nicht direkt oder indirekt bewaffnete Gruppen finanzieren oder begünstigen, die schwere Menschenrechtsverletzungen in der Demokratischen Republik Kongo oder einem angrenzenden Land begehen. Den Sorgfaltspflichten in Bezug auf die Herkunft und die Aufzeichnungskette dieser Rohstoffe soll nachgekommen und auf Kundenwunsch verfügbar gemacht werden.

8. Datenschutz

Der Lieferant verpflichtet sich, die berechtigten Datenschutzerwartungen von personenbezogenen Informationen aller Geschäftspartner zu schützen, einschließlich Lieferanten, Planer, Kunden sowie Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Der Lieferant hält sich an Datenschutz- und Informationssicherheitsgesetze sowie behördliche Anforderungen, wenn personenbezogene Informationen erfasst, gespeichert, verarbeitet, übertragen und geteilt werden. Als global agierendes Unternehmen ist der Einsatz moderner Informationstechnologien für uns von zentraler Bedeutung für die Geschäftsprozesse.

E. UMSETZUNG DER ANFORDERUNGEN

Wir erwarten von unseren Lieferanten in Bezug auf Lieferketten, dass sie Risiken innerhalb dieser identifizieren sowie angemessene Maßnahmen ergreifen. Im Falle eines Verdachtes auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhten

Risiken wird der Lieferant das Unternehmen zeitnah und ggf. regelmäßig über die identifizierten Verstöße und Risiken sowie die ergriffenen Maßnahmen informieren.

Der Lieferant erklärt sich damit einverstanden, dass der Auftraggeber solche Audits zur Überprüfung einer Einhaltung des Kodex an den Betriebsstätten des Lieferanten zu den üblichen Geschäftszeiten nach angemessener Vorankündigung durch von ihm beauftragte Personen durchführt. Der Lieferant kann einzelnen Auditmaßnahmen widersprechen, wenn durch diese zwingenden datenschutzrechtlichen Regelungen verletzt würden.

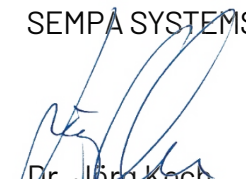
Sollte ein Verstoß gegen die Regelungen dieses Verhaltenskodex festgestellt werden, wird SEMPA SYSTEMS dies dem Lieferanten innerhalb von einem Monat schriftlich mitteilen und ihm eine angemessene Nachfrist setzen, um sein Verhalten mit diesen Regelungen in Einklang zu bringen. Wenn ein solcher Verstoß schuldhaft erfolgte und eine Fortsetzung des Vertrages bis zur ordentlichen Beendigung für den Auftraggeber unzumutbar macht, kann der Auftraggeber den Vertrag nach fruchtlosem Ablauf der gesetzten Frist beenden, wenn er dies bei der Nachfristsetzung angedroht hat. Ein gesetzliches Recht zur außerordentlichen Kündigung ohne Nachfristsetzung bleibt ebenso wie das Recht auf Schadenersatz unberührt.

F. KENNTNISNAHME UND EINVERSTÄNDNIS DES LIEFERANTEN

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

Dieser Code of Conduct tritt am 12.06.2024 in Kraft.

SEMPA SYSTEMS GmbH



Dr. Jörg Koch
Geschäftsführer