

SEMPA SYSTEMS GmbH - CODE OF CONDUCT

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.

Das Unternehmen richtet seine geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen an den allgemein gültigen ethischen Werten, insbesondere der Integrität, der Glaubwürdigkeit und dem Respekt der Menschenwürde aus. Es fördert auf geeignete Weise Transparenz, verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen.

Dieser Verhaltenskodex stellt verbindliche Regeln dar, die von jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin des Unternehmens zu beachten sind. Er ist Grundlage und Leitfaden für die Bewältigung ethischer und rechtlicher Herausforderungen bei der täglichen Arbeit. Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin kann sich mit Fragen und Hinweisen in diesem Zusammenhang an seine/n Vorgesetzte/n, die Personalabteilung oder die Geschäftsführung wenden. Insbesondere die Mitglieder der Geschäftsführung und alle Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion und tragen die Verantwortung für die Einhaltung dieses Kodex und seiner Standards gemäß eines festgelegten Managementsystems.

Das Unternehmen erwartet von seinen Lieferanten die Beachtung der Leitwerte des Verhaltenskodex, unterstützt sie hierbei bestmöglich und fordert sie auf, gleiches in ihren Lieferantenketten zu tun.

Das Unternehmen beachtet die Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder, in denen es tätig ist. Dies gilt ausdrücklich auch für Embargo-, Zoll - und Exportkontrollbestimmungen.

Der Kodex besteht aus fünf Abschnitten. Die Abschnitte A, B und C legen Standards für die Arbeit, Gesundheit und Sicherheit sowie die Umwelt fest. Abschnitt D enthält Standards im Bereich Geschäftsethik, während Abschnitt E die Elemente eines akzeptablen Systems zur Verwaltung der Konformität mit diesem Kodex umreißt.

GELTUNGSBEREICH UND MELDUNG VON VERSTÖSSEN

Die Einhaltung dieser Regeln ist wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Die hier nachfolgenden aufgeführten Richtlinien gelten als Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, Kunden, Lieferanten sowie anderen Unternehmen, die mit uns im Kontakt stehen. Unabhängig von der Person und der Position im Unternehmen sind die hier folgenden Richtlinien verpflichtend zu beachten. Daher ermutigen wir unsere Führungskräfte ausdrücklich, als Vorbild voranzugehen und zur Einhaltung der Richtlinien beizutragen.

Sanktionen bei Verstößen: Verstöße gegen diese Compliance-Richtlinien können disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen, einschließlich einer möglichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Darüber hinaus können Verstöße auch rechtliche Konsequenzen haben.

Die Richtlinien unterliegen einer kontinuierlichen Überprüfung und Aktualisierung, um sicherzustellen, dass sie den aktuellen Gesetzen und Vorschriften entsprechen.

Berichterstattung über Verstöße: Wir ermutigen unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nachdrücklich, etwaige Bedenken bezüglich rechtlicher oder ethischer Fragen ohne Furcht vor Sanktionen zu melden. Die Meldungen können vertraulich behandelt werden und sollten an die speziell dafür vorgesehene Stelle gerichtet werden.

Ansprechpartner ist in erster Linie der/die zuständige Vorgesetzte sowie die Personalabteilung Geschäftsführung. Außerdem besteht die Möglichkeit, das Hinweisgebersystem unter

<https://www.sempa.de/de/impressum-datenschutz>

zu nutzen.

A. ARBEIT

Die SEMPA SYSTEMS GmbH verpflichtet sich, die Menschenrechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu wahren und sie 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

Wir bekennen uns zu den international anerkannten Menschenrechten und gewährleisten ihre Einhaltung in all unseren Unternehmenspraktiken. 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. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dürfen nicht verpflichtet sein, Vermittlungsgebühren an Arbeitgeber oder Agenten oder andere damit verbundene Gebühren für ihre Beschäftigung zu zahlen. Falls solche Gebühren gezahlt wurden, müssen sie dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin zurückerstattet werden.

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. Die Nutzung legitimer Arbeitsplatzlernprogramme, die allen Gesetzen und Vorschriften entsprechen, wird unterstützt. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter 18 Jahren dürfen keine Arbeiten ausführen, die ihre Gesundheit oder Sicherheit gefährden könnten, einschließlich Nachtschichten und Überstunden. Der Arbeitgeber muss die ordnungsgemäße Behandlung von Studierenden durch die ordnungsgemäße Pflege von Studienunterlagen, sorgfältige Prüfung der Bildungspartner und den Schutz der Rechte der Studierenden gemäß geltendem Recht und Vorschriften sicherstellen. 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 Arbeiter gezahlt wird, muss allen anwendbaren Lohnvorschriften entsprechen, einschließlich solcher, die sich auf Mindestlöhne, Überstunden und gesetzlich vorgeschriebene Leistungen beziehen. In Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen sollen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Überstunden mit Löhnen vergütet werden, die höher sind als die regulären stündlichen Sätze. Ebenso kann die Mehrarbeit durch einen entsprechenden Freizeitausgleich abgegolten werden. Abzüge vom Lohn als Disziplinarmaßnahme sind nicht gestattet. 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 Arbeitgeber 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 Arbeitgeber 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.

B. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Die SEMPA SYSTEMS GmbH 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. Unser Unternehmen erkennt ebenso an, dass kontinuierliche Weiterbildungen und Schulungen wesentlich sind, um Gesundheits- und Sicherheitsprobleme am Arbeitsplatz zu identifizieren und zu lösen.

Anerkannte Managementsysteme wie ISO 45001 und die Richtlinien der ILO für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit wurden als Referenzen bei der Erstellung des Kodex verwendet und können eine nützliche Quelle zusätzlicher Informationen sein.

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. Mobbing wird in unserem Unternehmen nicht geduldet. Sollten Verstöße auftreten, bitten wir darum, diese der Geschäftsleitung, Personalabteilung zu melden oder im Hinweisgebersystem aufzuführen. Bei Verstößen werden Konsequenzen gezogen.

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. Sanitär-, Lebensmittel- und Wohnbedingungen

Den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen soll ein leichter Zugang zu sauberen Toilettenanlagen, Trinkwasser und hygienischen Einrichtungen zur Lebensmittelzubereitung, Lagerung und Nahrungsaufnahme gewährleistet werden. Vom Arbeitgeber bereitgestellte Unterkünfte sollen sauber und sicher sein und über angemessene Notausgänge, warmes Wasser für Bad und Dusche, ausreichende Heizung und Belüftung sowie angemessenen persönlichen Raum und Privatsphäre verfügen.

8. 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

Die SEMPA SYSTEMS GmbH 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. Anerkannte Managementsysteme wie ISO 14001 und das Eco Management and Audit System (EMAS) wurden als Referenzen bei der Erstellung des Kodex herangezogen und können eine nützliche Quelle zusätzlicher Informationen sein.

Es gelten folgende Umweltstandards:

1. Umweltgenehmigungen und Berichterstattung

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

Das Unternehmen 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. Der Arbeitgeber soll regelmäßig die Abwasserbehandlungssysteme überwachen.

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

Das Unternehmen 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 und Erfolg auf dem Markt zu erzielen, ist die SEMPA SYSTEMS GmbH verpflichtet, die höchsten ethischen Standards einzuhalten, einschließlich:

1. Geschäftsintegrität

Die höchsten Integritätsstandards müssen bei allen Geschäftsinteraktionen eingehalten werden. Die SEMPA SYSTEMS GmbH 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

Die SEMPA SYSTEMS GmbH stellt in angemessener Weise sicher, dass unsere Lieferanten 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 für Kunden verfügbar gemacht werden.

8. Datenschutz

Die SEMPA SYSTEMS GmbH verpflichtet sich, die berechtigten Datenschutzerwartungen von personenbezogenen Informationen aller Geschäftspartner zu schützen, einschließlich Lieferanten, Planer, Kunden sowie Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Das Unternehmen 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. MANagementsystem

Die SEMPA SYSTEMS GmbH hat ein Managementsystem eingerichtet, dessen Umfang sich auf den Inhalt dieses Kodex bezieht. Das Managementsystem ist darauf ausgelegt sicherzustellen:

- (a) Einhaltung der anwendbaren Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen in Bezug auf die Betriebsabläufe und Produkte des Unternehmens
- (b) Konformität mit diesem Kodex
- (c) Identifizierung und Minderung von betrieblichen Risiken im Zusammenhang mit diesem Kodex
- (d) Es fördert kontinuierliche Verbesserungen.

Das Managementsystem enthält die folgenden Elemente:

1. Unternehmensverpflichtung

Aussagen zu einer unternehmerischen, sozialen und Umweltverantwortung, die von der Geschäftsleitung gebilligt und in der Einrichtung in der Landessprache veröffentlicht werden

2. Managementverantwortung und -zuständigkeit

Klare Identifikation leitender Führungskräfte und Unternehmensvertreter, die für die Umsetzung der Managementsysteme und der zugehörigen Programme verantwortlich sind

3. Rechtliche und Kundenanforderungen

Prozess zur Identifizierung, Überwachung und zum Verständnis der anwendbaren Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen, einschließlich der Anforderungen dieses Kodex

4. Risikobewertung und Risikomanagement

Prozess zur Identifizierung der mit den Betriebsabläufen der SEMPA SYSTEMS GmbH verbundenen Risiken in Bezug auf Rechtskonformität, Umwelt, Gesundheit und Sicherheit sowie Arbeitspraktiken und Ethik Bestimmung der relativen Bedeutung für jedes Risiko und Umsetzung geeigneter prozeduraler und physischer Kontrollen zur Steuerung der identifizierten Risiken und Gewährleistung der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

5. Verbesserungsziele

Schriftliche Leistungsziele, Zielvorgaben und Umsetzungspläne zur Verbesserung der sozialen und Umweltstandards der SEMPA SYSTEMS GmbH, einschließlich einer periodischen Bewertung der Leistung bei der Erreichung dieser Ziele

6. Schulung

Programme zur Schulung von Managern sowie Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zur Umsetzung der Richtlinien, Verfahren und Verbesserungsziele und zur Erfüllung anwendbarer gesetzlicher und behördlicher Anforderungen

7. Kommunikation

Prozess zur Bereitstellung klarer und genauer Informationen zu den Richtlinien, Praktiken, Erwartungen und Leistungen der SEMPA SYSTEMS GmbH an ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

8. Rückmeldung und Beteiligung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Fortlaufende Prozesse zur Bewertung des Verständnisses der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und zur Einholung von Feedback zu den Praktiken und Bedingungen, die durch diesen Kodex abgedeckt sind, um kontinuierliche Verbesserungen zu fördern

9. Audits und Bewertungen

Periodische Selbstbewertungen zur Sicherstellung der Konformität mit den gesetzlichen und behördlichen Anforderungen, dem Inhalt des Kodex und den vertraglichen Anforderungen der Kunden im Zusammenhang mit sozialer und Umweltverantwortung

10. Prozess für Korrekturmaßnahmen

Prozess für die zeitnahe Behebung von Mängeln, die durch interne oder externe Bewertungen, Inspektionen, Untersuchungen und Überprüfungen identifiziert wurden

11. Dokumentation und Aufzeichnungen

Erstellung und Aktualisierung von Dokumenten und Aufzeichnungen zur Sicherstellung der gesetzlichen Konformität und Konformität mit den Unternehmensanforderungen sowie angemessene Vertraulichkeit zum Schutz der Privatsphäre

F. ABSCHLUSSBEMERKUNGEN

SEMPA SYSTEMS GmbH legt einen hohen Stellenwert auf die Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und ethischem Verhalten bei sämtlichen Geschäftsaktivitäten. Wir setzen voraus, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen diese Richtlinie respektieren und in ihrem täglichen Handeln integrieren. Wir ermutigen alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dazu, offene Fragen oder Bedenken bezüglich der Einhaltung dieser Richtlinie oder anderer Compliance-Themen zu besprechen.

Der Code of Conduct tritt am 14.03.2024 in Kraft.

SEMPA SYSTEMS GmbH



Dr. Jörg Koch
Geschäftsführer