JK DEFENCE & SECURITY

Version: 1.0
Gültig ab: 01.05.2023

CODE OF CONDUCT

JK Defence & Security Products GmbH
Industriering Ost 74 · 47906 Kempen · Germany
Tel.: +49 2152 1445 0 · info@jkdefence.de
Fax: +49 2152 1445 33 · www.jkdefence.de

Geschäftsführer / CEO: Philip Kalweit
HR / Commercial Reg.: Krefeld HRB-Nr. 4857
USt-IdNr. / VAT-Reg.-No.: DE811242452
NCAGE: C4680

LRQA CERTIFIED AS 9100
LRQA CERTIFIED AS 9120
LRQA CERTIFIED ISO 9001
LRQA CERTIFIED ISO 14001

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeine Grundsätze / Mission 4
2. Verhaltenskodex 4
2.1 Einhaltung von Recht und Gesetz 4
2.2 Ausschluss von Korruption und Wettbewerbsverstößen 4
3. Antikorruptionsgesetze 4
4. Compliance Policy 5
5. Illegale Zahlungen 5
6. Strafrechtlich relevantes Verhalten 5
7. Wettbewerbs- und Kartellrecht 6
8. Geschenke/Werbegeschenke 6
9. Interessenkonflikte 7
10. Exportkontrolle und Handelsbeschränkungen 7
11. Gefälschte Teile 7
12. Product Compliance und Qualität 8
13. Verantwortungsvolle Beschaffung gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz 8
13.1 Pflichten im Allgemeinen 8
13.2 Umfang der Lieferkettensorgfalt 8
14. Geschäftsaufzeichnungen 9
15. Schutz sensibler Informationen 9
15.1 Sensible Informationen / Datenschutz 9
15.2 Geistiges Eigentum 10
15.3 Insiderhandel 10
16. Steuern 11
17. Rechtzeitige Entlohnung 11
18. Risikomanagement 11
19. Menschenrechte 11
19.1 Menschenrechtskonformität im Allgemeinen 11
19.2 Menschenrechtliche Schutzgüter und Verbote nach dem LkSG 11
19.3 Zusätzliche menschenrechtliche Standards 15

20. Umwelt 16
20.1 Allgemeines 16
20.2 Umweltbezogene Schutzgüter und Verbote nach dem LkSG 17
21. Konfliktmineralien 18
22. Whistleblower-Funktion 20
23. Aktives Verhaltenskodex-Management 20

1. Allgemeine Grundsätze / Mission

Die Einhaltung höchster ethischer Standards kommt allen Unternehmen und der Gesellschaft insgesamt zugute. Wir erkennen diesen Grundsatz uneingeschränkt an und unterstützen ihn. Wir verhalten uns gegenüber Kunden, Lieferanten, Konkurrenten, Mitarbeiter:innen und anderen Interessengruppen ethisch korrekt. Wir anerkennen und respektieren die weltweiten Unterschiede in Kulturen, Rechtstraditionen und lokalen Rechtsanforderungen. JK Defence verlangt von uns die Einhaltung dieser Standards unabhängig davon, wo wir unsere Geschäftstätigkeit ausüben. Insoweit handelt es sich um Mindeststandards.

2. Verhaltenskodex

2.1 Einhaltung von Recht und Gesetz

Wir halten alle auf unser Geschäft anwendbaren Gesetze und Vorschriften ein, einschließlich im jeweiligen Einzelfall anwendbarer ausländischer Gesetze und Vorschriften.

2.2 Ausschluss von Korruption und Wettbewerbsverstößen

JK Defence verfolgt eine Null-Toleranz-Politik bei Korruptionsfällen. Korruption ist der Missbrauch öffentlicher oder privatwirtschaftlich anvertrauter Macht- oder Einflussstellung zu privatem Nutzen und kann zu einer Reihe von Straftaten führen wie beispielsweise Bestechung und Bestechlichkeit, Veruntreuung, aber auch Unterschlagung, Erpressung oder Betrug.

3. Antikorruptionsgesetze

Antikorruption umfasst alle Aktivitäten, um sowohl präventiv als auch reaktiv gegen Korruption anzugehen und sie überall dort, wo sie auftreten kann, mit allen zumutbaren Mitteln zu verhindern.
Wir halten alle auf unserem Tätigkeitsgebiet jeweils anwendbaren – auch exterritorialen und überstaatlichen - Antikorruptionsgesetze, -richtlinien und -vorschriften ein, und zwar ungeachtet möglicherweise abweichender lokaler Übungen. Die Verhinderung und ggf. Aufdeckung von Bestechung und Korruption ist Teil unserer Sorgfaltspflicht.

4. Compliance Policy

Die in diesem Code of Conduct dargelegten Compliance Richtlinien erstrecken sich auf unsere Mitarbeiter:innen, aber auch auf Unterlieferanten, Partnerschaften, Joint Ventures, Vertriebsmittler aller Art sowie auf Kompensationsgeschäfte. Im Fall sog. „Red Flags" sind umgehend entsprechende Konsequenzen zu ziehen, um die jeweilige Compliance Policy durchzusetzen. „Red Flags" meint alle Situationen, in denen hinreichend wahrscheinlich ist, dass ein erheblicher Verstoß gegen die Compliance Policy vorliegt.

5. Illegale Zahlungen

Bei uns ist es verboten, Kunden, Unterlieferanten oder Vertriebsmittlern rechtswidrige Zahlungen bzw. anderweitige Vorteile anzubieten oder rechtswidrige Zahlungen bzw. anderweitige Vorteile von ihnen anzunehmen oder zu fordern.
Wir implementieren wirksame Maßnahmen, um unsere Mitarbeiter:innen davon abzuhalten, materielle oder immaterielle Vorteile, wie z.B. Bargeld, Gutscheine, Darlehen oder Kundenkontakte, zu fordern, anzunehmen, zu leisten oder zu versprechen, um damit gezielt Einfluss auf Entscheidungen zu nehmen oder sich sonstige Vorteile zu verschaffen. Das gilt insbesondere, soweit öffentliche Amtsträger:innen, Kandidat:innen für öffentliche Ämter und politische Parteien betroffen sind, und gilt unabhängig davon, ob lokale Gesetze ein solches Verhalten ausdrücklich unter Strafe stellen.
Dies gilt auch für Beschleunigungszahlungen wie Schmiergelder oder "facility payments" an öffentliche Amtsträger:innen, die darauf abzielen, behördliche Maßnahmen, auf die ein rechtlicher Anspruch besteht, zu beschleunigen oder eine bevorzugte Bearbeitung innerhalb behördlicher Verfahren sicherzustellen.
Ausnahmen können gelten bei Gebühren zur Beschleunigung von Verfahren, die in offiziellen Katalogen festgelegt sind. Deren Nutzung kann unseren Mitarbeiter:innen gestattet werden, wenn und soweit von staatlicher Seite eine ordnungsgemäße und den buchhalterischen Standards entsprechende Rechnung oder Quittung erstellt wird. Die Nutzung solcher Verfahren sollte stets in Absprache mit dem/der jeweiligen Vorgesetzten erfolgen.

6. Strafrechtlich relevantes Verhalten

Jegliches strafrechtlich relevantes Verhalten, wie betrügerisches Verhalten, Täuschung, falsche Behauptungen mit dem Ziel, sich oder Dritten einen Vorteil zu verschaffen, sind ebenso verboten wie Betrug, Diebstahl und Veruntreuung.

7. Wettbewerbs- und Kartellrecht

Der Wettbewerb darf in keiner Weise rechtswidrig beeinträchtigt werden. Wir treffen weder offen noch stillschweigend wettbewerbswidrige Vereinbarungen oder fassen Beschlüsse, die eine Wettbewerbsbeschränkung bezwecken oder bewirken. Darunter fallen beispielsweise Preisabsprachen, Markt- und Kundenzuteilungen oder sonstige Absatzbeschränkungen. Darüber hinaus verpflichten wir uns dazu, eine eventuelle marktbeherrschende Stellung nicht zu missbrauchen (beispielsweise durch diskriminierende Konditionen gegenüber Abnehmern, unzulässige Rabattmodelle oder missbräuchlicher Preissetzung). Schließlich ist der Austausch wettbewerblich sensibler Informationen zwischen Lieferanten grundsätzlich untersagt. Insbesondere dürfen weder aktuell geltende noch zukünftige Preisinformationen mit Wettbewerbern geteilt werden. Zudem ist der Austausch von sonstigen Lieferkonditionen, Kostenstrukturen, zukünftigen Produktstrategien sowie Forschungs- und Entwicklungsvorhaben verboten. Die vorstehend genannte Aufzählung ist nicht abschließend. JK Defence trägt dafür Sorge, dass allen relevanten Mitarbeiter:innen das Wettbewerbs- und Kartellrecht in ausreichendem Maße bekannt ist.

8. Geschenke/Werbegeschenke

In jeder Geschäftsbeziehung müssen wir sicherstellen, dass das Anbieten oder Empfangen von Geschenken oder geschäftlichen Gefälligkeiten (wie z.B. Einladungen) nach den geltenden Gesetzen und Vorschriften zulässig ist und dass dieser Austausch nicht gegen die Regeln und Standards der Organisation des / der Empfängers/in verstößt sowie den Marktgepflogenheiten und der Verkehrssitte entspricht. Geschenke und geschäftliche Gefälligkeiten zugunsten von Amtsträger:innen sind nicht gestattet.
Bargeschenke oder Barmitteläquivalente dürfen weder angeboten noch angenommen werden. Mitarbeitende und Mitwirkende haben alle Geschenke abzulehnen, die den Anschein erwecken können, geschäftliche Entscheidungen des Lieferanten unangemessen zu beeinflussen.

9. Interessenkonflikte

Wir müssen alle Interessenkonflikte meiden. Hierzu gehört auch, nach bestem Wissen alle Situationen zu vermeiden, die den Anschein eines potenziellen Interessenkonflikts erwecken. Ein Interessenkonflikt ist dabei eine Situation, in der persönliche Interessen eines/r Mitarbeiters / Mitarbeiterin seine / ihre beruflichen Entscheidungen und Tätigkeiten beeinflussen. Ein solcher Konflikt liegt regelmäßig vor, soweit der / die Mitarbeiter/in eine weitere Tätigkeit ausübt, die mit seiner / ihrer Tätigkeit bei uns nicht vereinbar ist, sowie in Fällen, in denen eine unsachgemäße Auswahl der Unterlieferanten durch den / die Mitarbeiter/in erfolgt. Sollte ein Interessenkonflikt dennoch eintreten oder wir einen solchen konkret vermuten, werden wir alle von dem Interessenkonflikt möglicherweise betroffenen Unternehmen und Personen unverzüglich benachrichtigen.

10. Exportkontrolle und Handelsbeschränkungen

JK Defence muss mit geeigneten Maßnahmen sicherstellen, dass die Einhaltung aller auf uns und unsere Geschäftstätigkeit, einschließlich unserer Produkte, anwendbaren Einfuhr- und Ausfuhr-Gesetze, -Richtlinien und -Vorschriften, insbesondere Sanktionen und Embargos, jederzeit sichergestellt ist. Dies wird - unbeschadet von zwingenden gesetzlichen Vorgaben - mittels eines angemessenen internen Compliance-Systems erreicht, das schriftliche Programme, Kontrollen und regelmäßige, mindestens jährliche Schulungen aller mit der Aus- oder Einfuhr befassten Mitarbeiter beinhaltet. Nur wiederkehrende Tests und aktualisierte Risikoanalysen halten dieses Kontrollsystem wirksam. Insbesondere der Handel mit oder die Dienstleistung für sanktionierte Personen, Unternehmen oder Vereinigungen beeinträchtigen internationale und weltweite Sicherheitsinteressen. Dies zu verhindern, verstehen wir daher als besonders wichtige Aufgabe, da empfindliche Strafen nach sich ziehen oder sogar zum Ausschluss von Märkten führen können.

11. Gefälschte Teile

Wir haben geeignete Methoden und Prozesse installiert, um das Risiko der Lieferung von gefälschten Teilen und Materialien auszuschließen. Falls solche Teile und/oder Materialien dennoch entdeckt oder vermutet werden, haben wir den Empfänger unverzüglich zu benachrichtigen.

12. Product Compliance und Qualität

Wir halten alle Vorschriften zur Produktsicherheit und -qualität (inkl. Umweltverträglichkeitsprüfungen) sowie sämtliche sonstigen produktbezogenen rechtlichen Vorgaben ein. Unsere Produkte und/oder Dienstleistungen müssen zudem den jeweiligen vertraglichen Produktsicherheits- und Qualitätsstandards entsprechen, die sich aus den Qualitätsmanagement-Anforderungen des Auftraggebers ergeben. Bei JK Defence sind angemessene Qualitätssicherungsprozesse, Produkt-Compliance und Rückrufmanagement-Systeme implementiert, um Produktfehler identifizieren und die ggf. erforderlichen Maßnahmen zur Behebung sowie Korrekturmaßnahmen zur Risikobeseitigung und -minimierung unverzüglich einleiten und umsetzen zu können.

13. Verantwortungsvolle Beschaffung gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

13.1 Pflichten im Allgemeinen

Wir beachten bei der Bereitstellung unserer Lieferungen und Leistungen alle einschlägigen Pflichten nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG). Vor allem müssen wir die menschenrechts- und umweltbezogenen Schutzgüter beachten (siehe C. X. und C. XI.).

13.2 Umfang der Lieferkettensorgfalt

Die Lieferkette im Sinne des LkSG bezieht sich auf alle Produkte und Dienstleistungen eines Unternehmens. Sie umfasst alle Schritte im In- und Ausland, die zur Herstellung der Produkte und zur Erbringung der Dienstleistungen erforderlich sind, angefangen von der Gewinnung der Rohstoffe bis zu der Lieferung an den Endkunden und erfasst

- das Handeln eines Unternehmens im eigenen Geschäftsbereich,
- das Handeln eines unmittelbaren Zulieferers und
- das Handeln eines mittelbaren Zulieferers.

Der eigene Geschäftsbereich im Sinne dieses Gesetzes erfasst jede Tätigkeit des Unternehmens zur Erreichung des Unternehmensziels. Erfasst ist damit jede Tätigkeit zur Herstellung und Verwertung von Produkten und zur Erbringung von Dienstleistungen, unabhängig davon, ob sie an einem Standort im In- oder Ausland vorgenommen wird. In verbundenen Unternehmen zählt zum eigenen Geschäftsbereich der Obergesellschaft eine konzernangehörige Gesellschaft, wenn die Obergesellschaft auf die konzernangehörige Gesellschaft einen bestimmenden Einfluss ausübt.

Unmittelbarer Zulieferer im Sinne des Gesetzes ist ein Partner eines Vertrages über die Lieferung von Waren oder die Erbringung von Dienstleistungen, dessen Zulieferungen für die Herstellung des Produktes des Unternehmens oder zur Erbringung und Inanspruchnahme der betreffenden Dienstleistung notwendig sind. Mittelbarer Zulieferer im Sinne des Gesetzes ist jedes Unternehmen, das kein unmittelbarer Zulieferer ist und dessen Zulieferungen für die Herstellung des Produktes des Unternehmens oder zur Erbringung und Inanspruchnahme der betreffenden Dienstleistung notwendig sind.

14. Geschäftsaufzeichnungen

Wir verfügen über ein System, das Geschäftsaufzeichnungen dauerhaft gegen Verlust und unbefugten Zugriff sichert. Diese Aufzeichnungen müssen die Transaktion oder das Ereignis, das dokumentiert wird, vollständig, genau und wahrheitsgemäß wiedergeben. Die dauerhafte Speicherung muss den anwendbaren rechtlichen Anforderungen entsprechen. Nachträgliche Änderungen solcher Aufzeichnungen sind auszuschließen und, soweit diese ausnahmsweise zulässig sind, jedenfalls hinreichend deutlich und konkret kenntlich zu machen.

15. Schutz sensibler Informationen

15.1 Sensible Informationen / Datenschutz

Wir stellen sicher, dass alle personenbezogenen sensiblen, vertraulichen und geheimen Informationen angemessen geschützt sind. Wir wenden insbesondere geeignete Sicherungsverfahren an, um solche Informationen und Daten vor unbefugtem oder unbeabsichtigtem/r Zugriff, Zerstörung, Verlust, Änderung und/oder Offenlegung zu schützen. Das schließt ein, dass wir unsere Mitarbeiter auf den vertraulichen und gesetzeskonformen Umgang mit den Informationen verpflichten sowie sie zu Beginn ihrer jeweiligen Tätigkeit und danach jährlich darin schulen.

Bei der Verarbeitung der Informationen sind alle anwendbaren nationalen und überstaatlichen Vorschriften, insbesondere zum Datenschutz, strikt einzuhalten. Wir verwenden Informationen nicht für andere Zwecke als den Geschäftszweck, für den sie erhoben wurden, soweit dies nicht ausnahmsweise gesetzlich zulässig oder geboten ist. Erkannte oder vermutete Datenschutzverstöße oder Sicherheitslücken sind Aufsichtsbehörden und/oder betroffenen Personen unverzüglich zu melden, soweit dies gesetzlich und/oder vertraglich geboten ist.

15.2 Geistiges Eigentum

Wir halten alle geltenden Gesetze zum Schutz von Rechten des geistigen Eigentums und Geschäftsgeheimnissen ein und ergreifen geeignete Maßnahmen, um eine Verletzung von geistigem Eigentum oder Geschäftsgeheimnissen Dritter auszuschließen. Entsprechende Schulungen sind von allen Mitarbeiter:innen zu Beginn ihrer jeweiligen Tätigkeit zu absolvieren und müssen danach jährlich wiederholt werden.

15.3 Insiderhandel

Wir und unsere Mitarbeiter dürfen die im Rahmen ihrer Geschäftsbeziehung erhaltenen oder sonst ihnen zugegangenen Informationen nicht verwenden, wenn sie dadurch gegen das Insiderhandelsverbot des Art. 14 der EU-Marktmissbrauchsverordnung verstoßen. Verboten sind gemäß dieser Vorschrift insbesondere Geschäfte über den Kauf oder Verkauf von Finanzinstrumenten, soweit dabei Insiderinformationen verwendet werden, die sich auf die zu erwerbenden oder zu veräußernden Finanzinstrumente beziehen (Art. 8 der EU-Marktmissbrauchsverordnung). Das Verbot gilt auch, wenn die betreffenden Geschäfte in Form der Stornierung oder Änderung eines Auftrags in Bezug auf ein Finanzinstrument, auf das sich die Informationen beziehen, erfolgen. Ebenfalls verboten ist die unberechtigte Offenlegung oder Weitergabe von Insiderinformationen (Art. 10 der EU-Marktmissbrauchsverordnung).

Insiderinformationen im vorgenannten Sinne sind nicht öffentlich bekannte präzise Informationen, die direkt oder indirekt einen oder mehrere Emittenten oder ein oder mehrere Finanzinstrumente betreffen und die, wenn sie öffentlich bekannt würden, geeignet wären, den Kurs dieser Finanzinstrumente oder den Kurs damit verbundener derivativer Finanzinstrumente erheblich zu beeinflussen.

Eine Information ist dann geeignet, den Kurs der betreffenden Finanzinstrumente (oder den Kurs damit verbundener derivativer Finanzinstrumente) erheblich zu beeinflussen, wenn ein verständiger Anleger die Information bei seiner Anlageentscheidung berücksichtigen würde. Typische Insiderinformationen sind beispielsweise (i) Erfindungen, Entdeckungen, Patente, Lizenzen, (ii) Erwerbs- und Übernahmeangebote, (iii) der überraschende Wechsel von Abschlussprüfern, (iv) die Ernennung oder das Ausscheiden von Schlüsselpersonen wie beispielsweise Vorstandsmitgliedern und (v) Gerichts- und Verwaltungsverfahren gegen den Emittenten eines Finanzinstruments.

Keine Insiderinformationen sind hingegen Gerüchte, Meinungen und Werturteile ohne jede Tatsachengrundlage. Allgemeine Marktinformationen, wie z.B. Konjunkturdaten, Rohstoffpreise, Zölle, Gesetzesvorhaben und Zinsbeschlüsse der Notenbanken, sind ebenfalls keine Insiderinformationen.

Schulungen zum Insiderhandelsverbot sind von allen Mitarbeitern zu Beginn ihrer jeweiligen Tätigkeit zu absolvieren und müssen danach jährlich wiederholt werden.

16. Steuern

Wir stellen sicher, dass wir alle anwendbaren Steuergesetze und -vorschriften in den Ländern einhalten, in denen wir tätig sind. Ferner agieren wir gegenüber den Steuerbehörden offen und transparent. Um Steuerhinterziehungen wirksam vorzubeugen, ergreifen wir alle geeigneten Maßnahmen, insbesondere richten wir effektive Kontrollen ein (beispielsweise Freigabeprozesse, wie das Vier-Augen-Prinzip) und bei konkreten Verdachtsmomenten auf Fehlverhalten leiten wir unverzüglich interne Untersuchungen ein.

17. Rechtzeitige Entlohnung

Wir unterhalten ein vertragskonformes Zahlungsverhalten gemäß den jeweiligen vertraglichen Zahlungsbedingungen, die wir mit unseren Geschäftspartnern und Mitarbeiter:innen vereinbart haben.

18. Risikomanagement

Wir managen Risiken aktiv und geben Risiken nicht unangemessen an Subunternehmer oder Dritte weiter. Risikomanagement bezeichnet dabei die systematische Erfassung und Bewertung von Risiken für den Geschäftsbetrieb eines Unternehmens. Es hilft Unternehmen, operative, rechtliche und prozessuale Risiken zu identifizieren und durch vorbeugende Maßnahmen zu vermindern.

19. Menschenrechte

19.1 Menschenrechtskonformität im Allgemeinen

JK Defence führt Geschäfte so, dass die Menschenrechte respektiert, die arbeitenden Menschen mit Würde behandelt und faire Beschäftigungspraktiken gefördert werden. Wir identifizieren Risiken und tatsächliche negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, um dann geeignete Schritte zur Verhinderung, Behebung oder Minimierung der negativen Auswirkungen zu unternehmen.

19.2 Menschenrechtliche Schutzgüter und Verbote nach dem LkSG

Wir beachten darüber hinaus – auch entlang unserer Lieferkette –die menschenrechtlichen Schutzgüter und Verbote, die in § 2 LkSG in Bezug genommen werden; hierzu zählen insbesondere die durch Verweis in § 2 LkSG

und dessen Anlage Nr. 1 bis 11 aufgelisteten Übereinkommen und die darin genannten Schutzgüter.
Auszuschließen ist demgemäß ein menschenrechtliches Risiko im Sinne des LkSG, also ein Zustand, bei dem auf Grund tatsächlicher Umstände mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ein Verstoß gegen eines der folgenden Verbote droht:

a) Das Verbot der Beschäftigung eines Kindes unter dem Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die Schulpflicht endet, wobei das Beschäftigungsalter 15 Jahre nicht unterschreiten darf; dies gilt nicht, wenn das Recht des Beschäftigungsortes hiervon in Übereinstimmung mit Artikel 2 Absatz 4 sowie den Artikeln 4 bis 8 des Übereinkommens Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 26. Juni 1973 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (BGBl. 1976 II S. 201, 202) abweicht.

b) Das Verbot der schlimmsten Formen der Kinderarbeit für Kinder unter 18 Jahren; dies umfasst gemäß Artikel 3 des Übereinkommens Nr. 182 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 17. Juni 1999 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (BGBl. 2001 II S. 1290, 1291):

- Alle Formen der Sklaverei oder alle sklavereiähnlichen Praktiken, wie den Verkauf von Kindern und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten;
- das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution, zur Herstellung von Pornographie oder zu pornographischen Darbietungen;
- das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu unerlaubten Tätigkeiten, insbesondere zur Gewinnung von und zum Handel mit Drogen;
- Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist.

c) Das Verbot der Beschäftigung von Personen in Zwangsarbeit; dies umfasst jede Arbeitsleistung oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat, etwa in Folge von Schuldknechtschaft oder Menschenhandel; ausgenommen von der Zwangsarbeit sind Arbeits- oder Dienstleistungen, die mit Artikel 2 Absatz 2 des Übereinkommens Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 28. Juni 1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (BGBl. 1956 II S. 640, 641) oder mit Artikel 8

Absatz 3 Nummer 2 und 3 des Internationen Paktes vom 19. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte (BGBl. 1973 II S. 1533, 1534) vereinbar sind.

d) Das Verbot aller Formen der Sklaverei, sklavenähnlicher Praktiken, Leibeigenschaft oder andere Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung und Erniedrigungen.

e) Das Verbot der Missachtung der nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes, wenn hierdurch die Gefahr von Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren entstehen, insbesondere durch:

- offensichtlich ungenügende Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und der Instandhaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel;
- das Fehlen geeigneter Schutzmaßnahmen, um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden;
- das Fehlen von Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung, insbesondere durch eine ungeeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen; oder - die ungenügende Ausbildung und Unterweisung von Beschäftigten.

f) Das Verbot der Missachtung der Koalitionsfreiheit, nach der

- Arbeitnehmer sich frei zu Gewerkschaften zusammenzuschließen oder diesen beitreten können;
- die Gründung, der Beitritt und die Mitgliedschaft zu einer Gewerkschaft nicht als Grund für ungerechtfertigte Diskriminierungen oder Vergeltungsmaßnahmen genutzt werden dürfen;
- Gewerkschaften sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen dürfen; dieses umfasst das Streikrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen.

g) Das Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung, etwa aufgrund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung, sofern diese nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist; eine Ungleichbehandlung umfasst insbesondere die Zahlung ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit.

h) Das Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns; der angemessene Lohn ist mindestens der nach dem anwendbaren Recht festgelegte Mindestlohn und bemisst sich ansonsten nach den Regelungen des Beschäftigungsortes.

i) Das Verbot der Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, schädlichen Lärmemission oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs, die

- die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt;
- einer Person den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehrt;
- einer Person den Zugang zu Sanitäranlagen erschwert oder zerstört; oder
- die Gesundheit einer Person schädigt.

j) Das Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und das Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, von Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert.

k) Das Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutz des unternehmerischen Projekts, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle seitens des Unternehmens bei dem Einsatz der Sicherheitskräfte.

- das Verbots von Folter und grausamer, unmenschlicher oder rniedrigender Behandlung missachtet wird;
- Leib oder Leben verletzt werden; oder
- die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigt werden.

l) Das Verbot eines über die hiervor aufgelisteten Verbote hinausgehenden Tuns oder pflichtwidrigen Unterlassens, das unmittelbar geeignet ist, in besonders schwerwiegender Weise eine geschützte Rechtsposition zu beeinträchtigen und dessen Rechtswidrigkeit bei verständiger Würdigung aller in Betracht kommenden Umstände offensichtlich ist.

19.3 Zusätzliche menschenrechtliche Standards

Zudem halten wir – im eigene Geschäftsbereich und auch entlang unserer Lieferketten – die folgenden Standards ein:

- Arbeitgeber sollen allen Mitarbeiter:innen ein schriftliches Dokumentaushändigen, in dem ihre Rechte und Pflichten in Bezug auf Löhne, Arbeitszeiten, Sozialleistungen und andere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen angegeben sind. Die Einziehung von Personalausweisen, Pässen, Arbeitsgenehmigungen etc. unterbleibt, es sei denn, dies ist nach geltendem Recht erforderlich. Arbeitgeber müssen das Recht der Arbeitnehmer:innen respektieren, ihr Arbeitsverhältnis nach einer angemessenen Frist (gesetzliche, tarifliche bzw. arbeitsrechtliche Kündigungsfrist) zu kündigen und den gesamten geschuldeten Lohn zu erhalten. Arbeitgeber müssen das Recht der Arbeitnehmer respektieren, den Arbeitsplatz nach ihrer Schicht zu verlassen.
- In Ergänzung zum oben etablierten Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung sollen Arbeitgeber ein vielfältiges und integratives Arbeitsumfeld fördern, in dem Mitarbeiter:innen mit Respekt, Fairness, frei von Diskriminierung behandelt werden. Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass die Beschäftigung, einschließlich Einstellung, Bezahlung, Leistungen, Beförderung, Kündigung und Ruhestand, auf Fähigkeiten und nicht auf persönlichen Merkmalen basiert.
- Arbeitgeber müssen ihren Mitarbeiter:innen ein Arbeitsumfeld bieten, das frei von physischen, psychischen, sexuellen und verbalen Belästigungen, Einschüchterungen oder anderen missbräuchlichen Verhaltensweisen ist.
- In Ergänzung zum oben unter X. 2. h) genannten Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns müssen Arbeitgeber ihren Mitarbeiter:innen mindestens die nach lokalem Recht vorgeschriebene Mindestvergütung zahlen und alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen erbringen. Neben der Bezahlung der regulären Arbeitszeit müssen Arbeitnehmer:innen für Überstunden zu dem gesetzlich vorgeschriebenen Zuschlag oder, in Ländern, in denen solche Gesetze nicht bestehen, mindestens in Höhe ihres regulären Stundenlohns vergütet werden. Lieferanten dürfen weder Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme noch andere Abzüge zulassen, die nicht im nationalen Recht vorgesehen sind.

- In Ergänzung zum oben unter X. 2. e) genannten Verbot der Missachtung der nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes haben Arbeitgeber ihren Mitarbeiter:innen geregelte Arbeitszeiten, tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie Jahresurlaub zu gewähren. Es gelten die entsprechenden einschlägigen Gesetze bzw. Tarifverträge. Arbeitgeber müssen zudem für ein angemessenes Arbeitssicherheitsmanagementsystem sorgen, das Gesundheits- und Sicherheitsrisiken für die Mitarbeiter:innen im Rahmen der auszuführenden Arbeit sowie der Wege zur Arbeit und am Arbeitsplatz bestmöglich ausschließt. Arbeitgeber sollen angemessene Schritte unternehmen, um eine hygienische Arbeitsumgebung zu gewährleisten.
- In Ergänzung zum oben unter X. 2. f) genannten Verbot der Missachtung der Koalitionsfreiheit haben Arbeitgeber das Recht der Arbeitnehmer:innen zu respektieren, sich frei zusammenzuschließen und offen mit dem Management über die Arbeitsbedingungen zu kommunizieren, ohne Angst vor Belästigung, Einschüchterung, Strafe, Einmischung oder Repressalien zu haben. Die Rechte der Arbeitnehmer:innen auf Ausübung der gesetzlichen Vereinigungsfreiheit sind anzuerkennen und zu respektieren, einschließlich des Beitritts oder Nichtbeitritts zu einer Vereinigung ihrer Wahl innerhalb des entsprechenden nationalen Rechtsrahmens.
- Lieferanten sollen über einen Beschwerdemechanismus verfügen, damit Mitarbeiter:innen ein Problem am Arbeitsplatz vorbringen oder gegen eine Disziplinarentscheidung Berufung einlegen können.

20. Umwelt

20.1 Allgemeines

Wir führen unsere Geschäfte so, dass wir Umweltrisiken in allen unseren Betrieben, Produkten und Lieferketten aktiv managen. Dazu unterhalten wir ein angemessenes Umweltmanagementsystem, einschließlich Richtlinien und Verfahren, die darauf abzielen, die Umweltleistung im Hinblick auf anzustrebende CO2-Neutralität effektiv zu managen, einschließlich der Einbeziehung von Umweltaspekten in Produktdesign und Service. Wir verbessern unsere Energie-, Wasser- und Ressourceneffizienz, minimieren gefährliche Abfallstoffe, versenden Waren in einer angemessenen Umverpackung, fördern wiederverwendbare / recycelte Verpackungsmaterialien und handhaben unsere Luftemissionen verantwortungsbewusst.

20.2 Umweltbezogene Schutzgüter und Verbote nach dem LkSG

Wir beachten – auch entlang unserer Lieferkette –die umweltbezogenen Schutzgüter und Verbote, die in § 2 LkSG in Bezug genommen werden; hierzu zählen auch die durch Verweis in § 2 LkSG und dessen Anlage Nr. 1 bis 11 aufgelisteten Übereinkommen und die darin genannten Schutzgüter.

Auszuschließen ist demgemäß ein umweltbezogenes Risiko im Sinne des LkSG, also ein Zustand, bei dem auf Grund tatsächlicher Umstände mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ein Verstoß gegen eines der folgenden Verbote droht: Das Verbot der Herstellung von mit Quecksilber versetzten Produkten gemäß Artikel 4 Absatz 1 und Anlage A Teil I des Übereinkommens von Minamata vom 10. Oktober 2013 über Quecksilber (BGBl. 2017 II S. 610, 611) (Minamata-Übereinkommen).

a) Das Verbot der Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen bei Herstellungsprozessen im Sinne des Artikels 5 Absatz 2 und Anlage B Teil I des Minamata-Übereinkommens ab dem für die jeweiligen Produkte und Prozesse im Übereinkommen festgelegten Ausstiegsdatum.

b) Das Verbot der Behandlung von Quecksilberabfällen entgegen den Bestimmungen des Artikels 11 Absatz 3 des Minamata-Übereinkommens.

c) Das Verbot der Produktion und Verwendung von Chemikalien nach Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a und Anlage A des Stockholmer Übereinkommens vom 23. Mai 2001 über persistente organische Schadstoffe (BGBl. 2002 II S. 803, 804) (POPs-Übereinkommen), zuletzt geändert durch den Beschluss vom 6. Mai 2005 (BGBl. 2009 II S. 1060, 1061), in der Fassung der Verordnung (EU) 2019/1021 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über persistente organische Schadstoffe (ABl. L 169 vom 26.5.2019 S. 45-77), die zuletzt durch die Delegierte Verordnung (EU) 2021/277 der Kommission vom 16. Dezember 2020 (ABl. L 62 vom 23.2.2021 S. 1-3 geändert worden ist.

d) Das Verbot der nicht umweltgerechten Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen nach den Regelungen, die in der anwendbaren Rechtsordnung nach den Maßgaben des Artikels 6 Absatz 1 Buchstabe d Ziffer i und ii des POPs-Übereinkommens gelten.

e) Das Verbot der Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Artikel 1 Absatz 1 und anderer Abfälle im Sinne des Artikel 1 Absatz 2 des Basler Übereinkommens über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989 (BGBl. 1994 II S. 2703, 2704) (Basler Übereinkommen), zuletzt geändert durch die Dritte Verordnung zur Änderung von Anlagen zum Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 vom 6. Mai 2014 (BGBl. II

S. 306, 307), und im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 1013/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Juni 2006 über die Verbringung von Abfällen (ABl. L 190 vom 12.7.2006 S. 1-98) (Verordnung (EG) Nr. 1013/2006), die zuletzt durch die Delegierte Verordnung (EU) 2020/2174 der Kommission vom 19. Oktober 2020 (ABl. L 433 vom 22.12.2020 S. 11-19) geändert worden ist;

- in eine Vertragspartei, die die Einfuhr solcher gefährlichen und anderer Abfälle verboten hat (Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe b des Basler Übereinkommens);
- in einen Einfuhrstaat im Sinne des Artikel 2 Nummer 11 des Basler Übereinkommens, der nicht seine schriftliche Einwilligung zu der bestimmten Einfuhr gegeben hat, wenn dieser Einfuhrstaat die Einfuhr dieser gefährlichen Abfälle nicht verboten hat (Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe c des Basler Übereinkommens);
- in eine Nichtvertragspartei des Basler Übereinkommens (Artikel 4 Absatz 5 des Basler Übereinkommens);
- in einen Einfuhrstaat, wenn solche gefährlichen Abfälle oder andere Abfälle in diesem Staat oder anderswo nicht umweltgerecht behandelt werden (Artikel 4 Absatz 8 Satz 1 des Basler Übereinkommens).

f) Das Verbot der Ausfuhr gefährlicher Abfälle von in Anlage VII des Basler Übereinkommens aufgeführten Staaten in Staaten, die nicht in Anlage VII aufgeführt sind (Artikel 4A des Basler Übereinkommens, Artikel 36 der Verordnung (EG) Nr. 1013/2006).

g) Das Verbot der Einfuhr gefährlicher Abfälle und anderer Abfälle aus einer Nichtvertragspartei des Basler Übereinkommens (Artikel 4 Absatz 5 des Basler Übereinkommens).

21. Konfliktmineralien

Wir stellen die Einhaltung der Konfliktmineralien-Verordnung (Verordnung (EU) 2017/821) im Einklang mit Anhang II der OECD-Leitsätze im Hinblick auf die Lieferung von Zinn, Tantal, Wolfram und Gold sicher. Die Einhaltung der oben genannten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Standards gilt auch in der Konfliktmineralien-Lieferkette, insbesondere mit Blick darauf, zu vermeiden, dass

- zur Finanzierung von Konflikten beigetragen wird;
- bei der Gewinnung, dem Transport und dem Handel mit Mineralen hingenommen, daraus Gewinn geschlagen, daran mitgewirkt oder dabei unterstützt wird, schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen (wie zum Beispiel das weitverbreitete Auftreten sexueller Gewalt), Kriegsverbrechen

oder andere schwerwiegende Verletzungen des humanitären Völkerrechts, Verbrechen gegen die Menschlichkeit oder Völkermord zu begehen;

- die direkte oder indirekte Unterstützung nichtstaatlicher bewaffneter Gruppierungen angenommen wird (einschließlich des Bezugs von Mineralen von, die Leistung von Zahlungen an sowie die logistische Unterstützung oder Bereitstellung von Ausrüstung für nichtstaatliche bewaffnete Gruppierungen);
- Waren direkt oder indirekt von nichtstaatlichen, bewaffneten Gruppierungen bezogen wurden;
- es im Zusammenhang mit Mineralen zu Geldwäsche kommt; sowie
- im Zusammenhang mit der Lieferung von Mineralen Bestechungsgelder angeboten, die Herkunft von Konfliktmineralien verschleiert oder unzutreffende Darstellungen gezahlter Steuern, Abgaben oder Lizenzgebühren abgegeben und solche Abgaben erforderlichenfalls an Regierungen abgegeben werden.

Insbesondere stellen wir die Rückverfolgbarkeit der Lieferung der Konfliktmineralien Zinn, Tantal, Wolfram und Gold sicher, indem wir unseren jeweiligen Vertragspartner über alle Marktteilnehmer innerhalb der Lieferkette informieren. Zudem geben wir alle weiteren wesentlichen Informationen über die relevanten Umstände in der Lieferkette an unsere jeweiligen Vertragspartner weiter, etwa das Land, aus dem die Mineralien stammen, die eingeführte Menge und den Zeitpunkt des Abbaus, die Namen und die Anschrift ihrer Unterlieferanten sowie im Falle von Mineralien, die aus Konflikt- und Hochrisikogebieten stammen, die Mine, aus der die Mineralien stammen, der Ort, an dem die Mineralien zusammengeführt, gehandelt und aufbereitet werden sowie die gezahlten Steuern, Abgaben und Gebühren.

Die Lieferanten von Metallen müssen demgegenüber über den Namen und die Anschrift der Hütten und Raffinerien in der Lieferkette sowie ggf. Berichte von Dritten zur Auditierung, Aufzeichnungen über Prüfberichte oder Konformitätsnachweise bereitstellen.

22. Whistleblower-Funktion

Wir haben für Mitarbeiter:innen und Dritte einen Meldeweg eröffnet, um rechtliche oder ethische Bedenken ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen zu äußern, einschließlich der Möglichkeit zur anonymen Meldung.

Wir stellen sicher, dass die hinweisgebende Person innerhalb von drei Monaten nach deren Meldung über die Bearbeitung und das Ergebnis informiert wird, sofern bei einem anonymen Hinweis dies durch die hinweisgebende Person ermöglicht wird.

Alle benachteiligenden Maßnahmen oder Disziplinarmaßnahmen gegenüber der hinweisgebenden Person im Zusammenhang mit der Bearbeitung derartiger Hinweise sind zu unterlassen.

23. Aktives Verhaltenskodex-Management

Wir verpflichten uns zu umfassenden Richtlinien und Integritätsprogrammen sowie zur Förderung wirksamer Praktiken innerhalb unserer Geschäftsbereiche, um folgende Grundsätze umzusetzen:

- Förderung des Verständnisses und der Einhaltung der Integritätsrichtlinien im Einklang mit dem Branchen Code of Conduct durch geeignete Kommunikation und Schulungen.
- Mitarbeiter:innen, Geschäftsführung und leitende Angestellte ermutigen, alle spezifischen Bedenken, die sie hinsichtlich der Einhaltung der Integritätsrichtlinien des Unternehmens im Einklang mit den Grundsätzen haben, zu melden, ohne persönliche Konsequenzen befürchten zu müssen.
- Anwendung angemessener und verhältnismäßiger Sanktionen für nachgewiesene Fälle von Zuwiderhandlung. Der Wille zur ständigen Verbesserung der Prozesse.