

## »Code of Conduct«

# Verhaltenskodex unternehmerischen Handelns der IBH Hammer GmbH für Angestellte und Geschäftspartner

### **EINLEITUNG / PRÄAMBEL**

Als ISO 9001 zertifiziertes Unternehmen vertreibt die IBH Hammer GmbH (kurz: IBH Hammer) technisch hochwertige und innovative Produkte der Automatisierungstechnik mit der Fokussierung auf acht Produktgruppen Pneumatik, Fluid- & Prozesstechnik, Vakuumtechnik, Gasfedern, Dämpfungs- & Schwingungstechnik, Elektromechanische Antriebe, Baugruppen und E-Shop. Von unserer qualitätsorientierten Einkaufs-, Service- und Produktphilosophie profitieren unsere Kunden ebenso wie von jahrzehntelangen Kooperationen mit global agierenden und namhaften Geschäftspartnern. **Dieser Verhaltenskodex unternehmerischen Handelns ist ein verpflichtender Leitfaden für Angestellte und Geschäftspartner und konkretisiert unsere unternehmerische Verantwortung.**

### **I. ANWENDUNGSBEREICH**

In Wahrnehmung unserer Qualitätspolitik bekennt sich IBH Hammer zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir erwarten selbiges Verhalten von unseren Geschäftspartnern. Auch bei unseren Angestellten setzen wir voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und in die Geschäftstätigkeit integriert werden. Weiter sind wir bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln sowie unsere Produkte und Dienstleistungen im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordern unsere Geschäftspartner 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.

## »Code of Conduct«

### II. SOZIALE VERANTWORTUNG

Unser Verhaltenskodex stützt sich auf nationale Gesetze und internationale Übereinkommen wie: >Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen< (United Nations Human Rights, UNHR); >Grundrechte der Arbeitnehmer lt. Internationaler Arbeitskonferenz< (International Labour Organization, ILO); >Konvention der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung< (Organisation for Economic Co-Operation and Development, OECD); >10 universelle Prinzipien für verantwortungsvolle Unternehmensführung< (United Nations Global Compact, UNGC); >Mindestanforderungen an Sozial- und Arbeitsstandards lt. SA 8000< (Social Accountability International, SAI); >Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation< (International Labour Organization, ILO); >Charta für nachhaltige Entwicklung der Internationalen Handelskammer< (International Chamber of Commerce, ICC) und >Beschlüsse zu Konfliktmineralien lt. Dodd-Frank Act< (Securities and Exchange Commission).

#### 1. Ausschluss von Zwangsarbeit

Mit Bezug auf die ILO-Konventionen 29 und 105 oder das vierte Prinzip des Global Compact darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung stattfinden.

#### 2. Verbot der Kinderarbeit

Mit Bezug auf die ILO-Konventionen 79, 138, 142 und 182 oder das fünfte Prinzip des Global Compact darf in keiner Phase der Produktion Kinderarbeit eingesetzt werden. Die Geschäftspartner sind 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 die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre. Wenn Kinder bei der Arbeit angetroffen werden, hat der Geschäftspartner die Maßnahmen zu dokumentieren, die zu ergreifen sind, um Abhilfe zu schaffen und den Kindern den Besuch einer Schule zu ermöglichen. Die Rechte junger Arbeitnehmer sind besonders zu schützen.

## »Code of Conduct«

### 3. Faire Entlohnung

Mit Bezug auf die ILO-Konventionen 26 und 131 muss das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden 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. Soweit das Entgelt nicht ausreicht, die Kosten des gewöhnlichen Lebensunterhalts zu decken und ein Mindestmaß an Rücklagen zu bilden, ist der Geschäftspartner verpflichtet, das Entgelt entsprechend zu erhöhen. Den Arbeitnehmern sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Der Geschäftspartner hat sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer klare, detaillierte und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Entgelts erhalten.

### 4. Faire Arbeitszeit

Mit Bezug auf die ILO-Konventionen 1 und 14 müssen die Arbeitszeiten den geltenden Gesetzen oder den Branchenstandards entsprechen. Überstunden sind nur zulässig, wenn sie auf freiwilliger Basis erbracht werden und 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen, während den Beschäftigten nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag einzuräumen ist. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht regelmäßig überschreiten.

### 5. Vereinigungsfreiheit

Mit Bezug auf die ILO-Konventionen 87, 98, 135 und 154 oder das dritte Prinzip des Global Compact ist das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen, zu respektieren. 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 einzuräumen. Arbeitnehmervertreter sind vor Diskriminierung zu schützen. Ihnen ist freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kollegen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

## »Code of Conduct«

### **6. Diskriminierungsverbot**

Mit Bezug auf die ILO-Konventionen 110, 111 und 159 oder das sechste Prinzip des Global Compact ist die Diskriminierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in jeglicher Form unzulässig. Dies gilt z. B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Rasse, Kaste, Hautfarbe, Behinderung, politischer Überzeugung, Herkunft, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

### **7. Gesundheitsschutz; Sicherheit am Arbeitsplatz**

Mit Bezug auf die ILO-Konventionen 155 und 164 ist der Geschäftspartner für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitsysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Zudem werden die Beschäftigten 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.

### **8. Beschwerdemechanismen**

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

### **9. Umgang mit Konfliktmineralien**

Für die Konfliktmineralien Zinn, Wolfram, Tantal und Gold sowie für weitere Rohstoffe wie Kobalt etabliert das Unternehmen Prozesse in Übereinstimmung mit den Leitsätzen der OECD für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten und erwartet dies auch von seinen Geschäftspartnern. Schmelzen und Raffinerien ohne angemessene, auditierte Sorgfaltsprozesse sollen gemieden werden.

## »Code of Conduct«

### III. ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG

#### 10. 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. Die Erzeugung von Abwasser sollte darüber hinaus grundsätzlich reduziert werden.

#### 11. Umgang mit Luftemission

Allgemeine Luft- und Lärmemissionen aus den Betriebsabläufen sowie Treibhausgasemissionen sind vor ihrer Freisetzung zu typisieren, routinemäßig zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Sofern vorhanden, sind Abgasreinigungssysteme zu überwachen und wirtschaftliche Lösungen zu finden, um jegliche Emissionen zu minimieren.

#### 12. Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen

Der Geschäftspartner folgt einer systematischen Herangehensweise, um Festabfall zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu ermitteln und so zu handhaben, dass die Sicherheit für Beförderung, Lagerung, Nutzung, Recycling, Wiederverwendung oder Entsorgung dieser Stoffe gewährleistet ist.

#### 13. Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen reduzieren

Einsatz und Verbrauch von Ressourcen während der Produktion und die Erzeugung von Abfall jeder Art sind zu reduzieren bzw. zu vermeiden. Entweder geschieht dies direkt am Entstehungs-ort oder durch Verfahren und Maßnahmen wie bspw. durch Änderung der Produktions- und Wartungsprozesse oder Abläufe im Unternehmen, durch Verwendung alternativer Materialien, durch Einsparungen, durch Recycling oder durch Wiederverwendung von Materialien.

#### 14. Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz

Der Energieverbrauch ist zu überwachen und zu dokumentieren und durch wirtschaftliche Lösungen zu minimieren, um die Energieeffizienz nachhaltig zu verbessern.

## »Code of Conduct«

### IV. ETHISCHES GESCHÄFTSVERHALTEN

#### 15. Fairer Wettbewerb

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

#### 16. Vertraulichkeit/Datenschutz

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen seines Auftraggebers, der Zulieferer, Kunden, Verbraucher und Arbeitnehmer gerecht zu werden. Der Geschäftspartner hat bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten.

#### 17. Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind.

#### 18. Integrität/Bestechung, Vorteilnahme

Mit Bezug auf Kapitel sieben der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sind bei allen Geschäftsaktivitäten höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. Der Geschäftspartner 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.

## »Code of Conduct«

### V. UMSETZUNG DER ANFORDERUNGEN

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern 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 Geschäftspartner IBH Hammer zeitnah und ggf. regelmäßig über die identifizierten Verstöße und Risiken sowie die ergriffenen Maßnahmen informieren.

### VI. RECHTSFOLGEN BEI VERSTÖßEN

Hält sich der Geschäftspartner nicht an die im Verhaltenskodex der IBH Hammer GmbH niedergelegten Grundprinzipien, ist IBH Hammer berechtigt, die Geschäftsbeziehung durch außerordentliche Kündigung zu beenden. Es liegt in IBH Hammers Ermessen von derartigen Konsequenzen abzusehen und stattdessen mit dem Geschäftspartner auf die zukünftige Befolgung hinzuwirken, wenn der Geschäftspartner glaubhaft versichert und nachweisen kann, dass er unverzüglich und zukünftige Verstöße vorbeugend Gegenmaßnahmen eingeleitet hat.

### VII. KENNTNISNAHME UND EINVERSTÄNDNIS

Wir haben den Verhaltenskodex unternehmerischen Handelns der IBH Hammer GmbH gelesen und dessen Bedeutung und Auswirkung auf unser Unternehmen verstanden.

- Wir werden geeignete Maßnahmen definieren und umsetzen, um unsere Geschäftstätigkeit im Einklang mit den dargestellten Anforderungen zu gestalten.
- Wir haben bereits einen eigenen Code of Conduct, der gleichwertig zum Verhaltenskodex unternehmerischen Handelns der IBH Hammer GmbH ist, und ein internes Kontrollsystem, dass dessen Einhaltung sicherstellt.

Geschäftspartner: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Name: \_\_\_\_\_

Unterschrift: \_\_\_\_\_