Lieferantenkodex der TESTO SENSOR GmbH

Stand: 01.07.2022

Sehr geehrte Geschäftspartnerin,
sehr geehrter Geschäftspartner,

in unserer täglichen Geschäftstätigkeit fokussieren wir auf wirtschaftlichen Erfolg vereint mit unserer gesellschaftlichen Verantwortung, insbesondere bezogen auf die Menschenwürde und den Umweltschutz und unterstützen damit unsere Kunden, ihrerseits ihre aktuellen und zukünftigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Anforderungen zu erfüllen.

Wir verbinden unsere eigene Stärke mit der Kompetenz unserer Lieferanten, um den Anforderungen und Wünschen unserer weltweiten Kunden gerecht zu werden. Dabei achten wir darauf, dass die Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter gewährleistet ist, die hohe Qualität unserer Produkte sichergestellt ist und bleibt, mit der Umwelt und deren Ressourcen schonend umgegangen wird und ethische Grundsätze in vollem Umfang Beachtung finden. Die TESTO SENSOR GmbH (kurz TESTO SG) tritt dafür ein, dass Arbeitskräfte in der gesamten Lieferkette unter Bedingungen beschäftigt werden, die sicherstellen, dass sie mit Respekt und Würde behandelt werden und dass die Unternehmen ihre Geschäfte rechtskonform, ökologisch und ethisch einwandfrei ausüben. Das gleiche Verantwortungsbewusstsein erwarten wir auch von unseren Lieferanten, Dienstleistern und Partnern, nachfolgend Geschäftspartner genannt.

Dieser Kodex ist für jedes Unternehmen gültig, das Waren oder Dienstleistungen für die TESTO SG entwickelt, herstellt bzw. erbringt und/oder vermarktet. Dieser Verhaltenskodex beschreibt die Grundsätze und Anforderungen der TESTO SG an seine Geschäftspartner und hat mindestens das Ziel, die landesüblichen Sozial- und Umweltstandards sowie die jeweilig geltenden, gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten. Sollte das lokal gültige Recht höhere Anforderungen stellen, so sind diese selbstverständlich vorrangig gegenüber den Regelungen in diesem Lieferantenkodex einzuhalten.

TESTO SG und seine MitarbeiterInnen verpflichten sich alle diese Grundsätze zu befolgen und umzusetzen. Bei der Ausgestaltung der Beziehungen zu unseren weltweiten Geschäftspartnern legen wir explizit Wert auf die strikte Einhaltung dieser Mindeststandards.

Martin Arndt, Geschäftsführer

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort ... 3
2. Anwendung und Umsetzung ... 3
3. Anforderungen von TESTO SG ... 4
   - 3.1. Qualität und Produktsicherheit ... 4
   - 3.2. Umweltschutz und ökologische Nachhaltigkeit ... 4
   - 3.3. Menschen- und Arbeitsrechte ... 5
   - 3.3.1. Verzicht auf Zwangsarbeit ... 5
   - 3.3.2. Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen ... 5
   - 3.3.3. Verbot von Diskriminierung und Belästigung ... 5
   - 3.3.4. Verzicht auf Kinderarbeit ... 6
   - 3.3.5. Schutz jugendlicher Arbeitnehmer ... 6
   - 3.3.6. Zumutbare Arbeitszeiten ... 6
   - 3.3.7. Gesetzeskonforme Vergütung und sonstige Leistungen ... 7
   - 3.4. Arbeits-, Gesundheits- und Brandschutz / Arbeits- und Sozialbedingungen ... 7
   - 3.4.1. Arbeits-, Gesundheits- und Brandschutz ... 7
   - 3.4.2. Arbeits- und Sozialbedingungen ... 8
   - 3.5. Compliance, Integrität und Rechtskonformität ... 9
   - 3.5.1. Fairer Wettbewerb und Handelskontrollen ... 9
   - 3.5.2. Bestechungs- und Korruptionsverbot ... 9
   - 3.5.3. Geldwäsche ... 9
   - 3.5.4. Schutz geistigen Eigentums und Datenschutz ... 9
   - 3.5.5. Illegale Beschäftigung ... 10
   - 3.6. Verzicht auf prekäre Beschäftigungsverhältnisse ... 10
4. Umgang mit Konfliktrohstoffen ... 10
5. Transparenz von Lieferketten ... 10
6. Überwachung und Sanktionen ... 11
7. Meldung bei Fehlverhalten/Beschwerdemanagement ... 11

1. Vorwort

Der TESTO SG Lieferantenkodex wurde unter der Prämisse erstellt, dass der internationale Handel und die globale Arbeitsteilung unverzichtbare Instrumente für Wohlstand und ein soziales Wirtschaftswachstum darstellen. Er umfasst eine Reihe von Grundsätzen und Werten, die die Überzeugungen von TESTO SG und dessen Erwartungen gegenüber seinen Geschäftspartnern widerspiegeln.

Der Lieferantenkodex stützt sich auf internationale Übereinkommen, wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Leitlinien „Kinderrechte und unternehmerisches Handeln“, die Leitlinien der Vereinten Nationen „Wirtschaft und Menschenrechte“, die OECD-Leitsätze sowie den UN Global Compact und die Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die maßgeblich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Lieferkette sind.

Unsere Geschäftspartner sind dazu verpflichtet, die in diesem Lieferantenkodex festgelegten Anforderungen einzuhalten und innerhalb ihres Einflussbereichs ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachzukommen.

TESTO SG führt einen konstruktiven und offenen Dialog mit seinen Geschäftspartnern und Stakeholdern, um die Grundsätze sozial verantwortlichen Wirtschaftens zu stärken. Darüber hinaus betrachtet TESTO SG den Aufbau stabiler Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitnehmern und Unternehmensführung als wesentliche Voraussetzung für nachhaltiges und soziales Wirtschaften.

Die nachfolgend beschriebenen Anforderungen können durch zertifizierte Managementsysteme abgedeckt werden. Geschäftspartner, die über gültige Zertifikate der einschlägigen Normen verfügen, werden bei der Lieferantenauswahl bevorzugt.

TESTO SG hat beschlossen, die Nachhaltigkeitsleistung zu erfassen. Jeder Geschäftspartner stimmt insbesondere zu, dass sein diesbezüglicher Status durch TESTO SG oder durch hierfür beauftragte Dritte bewertet oder auditiert wird.

2. Anwendung und Umsetzung

Unsere Geschäftspartner verpflichten sich, alle zumutbaren Anstrengungen zu unternehmen, um die in diesem Lieferantenkodex festgelegten Anforderungen und Zielsetzungen zu erreichen. Auch wenn es ihnen nicht möglich ist, die vollständige Einhaltung des Lieferantenkodex durch alle Geschäftspartner zu allen Zeiten zu gewährleisten, verpflichten sich unsere Geschäftspartner, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um die Grundsätze des Lieferantenkodex zu erfüllen, insbesondere in Regionen bzw. Bereichen, in denen die Risiken der Nichteinhaltung des Lieferantenkodex höher sind. Unsere Geschäftspartner setzen sich nachdrücklich für die frühzeitige Feststellung, Überwachung und Beseitigung von negativen Faktoren in ihren Lieferketten ein und bleiben offen für die Beteiligung derjenigen Stakeholder, die aufrichtig an der Einhaltung der Sozialstandards interessiert sind.

Grundsätzlich wirken unsere Geschäftspartner darauf hin, nur mit solchen Geschäftspartnern eine geschäftliche Beziehung zu unterhalten, von deren regelkonformem Verhalten sie sich durch geeignete Maßnahmen selbst überzeugt haben. Identifizierte Verstöße werden ihrerseits nicht einfach ignoriert, sondern mit geeigneten Maßnahmen wird versucht, diese zukünftig zu verhindern.

3. Anforderungen von TESTO SG

3.1. Qualität und Produktsicherheit

TESTO SG unterhält ein Qualitätsmanagementsystem nach der Norm DIN EN ISO 9001:ff. Wir empfehlen daher auch unseren Geschäftspartnern, ein geeignetes Qualitätsmanagementsystem einzuführen und zu erhalten, dass sich mindestens an dem Standard ISO 9001:ff orientiert. TESTO SG erwartet von seinen Geschäftspartnern, dass allgemein anerkannte oder vertraglich vereinbarte Qualitätsanforderungen erfüllt werden, damit die Anforderungen unserer weltweiten Kunden erreicht werden. Das bedeutet auch, dass alle Produkte und Leistungen bei Lieferung die vertraglich festgelegten Kriterien für Qualität und Sicherheit erfüllen und für ihren jeweiligen Verwendungszweck sicher genutzt werden können. Unsere Geschäftspartner sorgen für die Steuerung und Aufrechterhaltung ihrer Arbeitsprozesse und gewährleisten damit eine entsprechende Prozesssicherheit. Sie implementieren einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess und tragen somit zu einer permanenten Qualitätsverbesserung bei. Sicherheitsdatenblätter und sonstige Produktinformationen werden selbständig, insbesondere nach Änderungen, zur Verfügung gestellt.
Bitte nutzen Sie dazu den folgenden E-Mail-Account: quality@testo-sensor.de

3.2. Umweltschutz und ökologische Nachhaltigkeit

TESTO SG unterhält insbesondere für die Fertigungsbereiche der Testo Shenzhen/China ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach der Norm DIN EN ISO 14001:ff. Wir empfehlen daher auch unseren Geschäftspartnern, ein geeignetes Umweltmanagementsystem einzuführen und zu erhalten, dass sich mindestens an dem Standard ISO 14001 orientiert. Die Geschäftspartner erfüllen alle anwendbaren geltenden Umweltgesetze und -vorschriften und unterstützen umweltbewusstes Handeln ihrer Mitarbeiter. Unsere Geschäftspartner fördern die Umweltverträglichkeit im Rahmen der Rohstoffgewinnung, der Entwicklung und Herstellung, des Transports, der Verwendung und der Entsorgung bzw. des Recyclings ihrer Waren, Materialien, Produkte und werkvertraglichen Leistungen. Dazu werden z. B. Umweltziele festgelegt und Kennzahlen überwacht. Unsere Geschäftspartner nutzen natürliche Ressourcen, Energie, Wasser und Rohstoffe effizient und schonend, verwenden energieeffiziente und umweltfreundliche Technologien und minimieren ihre Abfallmengen und Emissionen in Luft, Wasser und Boden. Der Einsatz von erneuerbaren Energien ist zu empfehlen. Unsere Geschäftspartner vermeiden den Einsatz umwelt- und gesundheitsgefährdender Stoffe und Materialien, tragen zur Wiederverwertung (Recycling) von Materialien bei und halten Anforderungen aus europäischen Richtlinien, wie RoHS und REACH, ein. Dabei achten unsere Geschäftspartner darauf, relevante Stoffe gemäß den gesetzlichen Vorgaben zu registrieren, zu deklarieren und ggfs. genehmigen zu lassen. Unsere Geschäftspartner beachten alle relevanten Gesetze und Regelungen zur Handhabung, Lagerung und Entsorgung von Gefahrstoffen und gehen mit Chemikalien umweltverträglich um. Unsere Geschäftspartner unternehmen alle zumutbaren Anstrengungen, um die Auswirkungen ihrer Waren, Materialien, Produkte und werkvertraglichen Leistungen auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten, und sorgen somit für eine kontinuierliche Vermeidung und Verringerung von Umweltbelastungen. Unsere Geschäftspartner verhindern, dass abfließendes Niederschlagswasser verunreinigt wird. Es muss sichergestellt werden, dass es in den Betriebsstätten

keine illegalen Ableitungen gibt und keine ausgelaufenen Flüssigkeiten in die Kanalisation gelangen können. Kommt es dennoch zu einem solchen Umweltunfall, werden sofortige Gegenmaßnahmen eingeleitet.

3.3. Menschen- und Arbeitsrechte

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie in ihrem Unternehmen die Menschenrechte achten, ihre Mitarbeiter stets fair und respektvoll behandeln und die gleichen Maßstäbe auch in ihrer Lieferkette anwenden. Dies umfasst für uns die folgenden Anforderungen:

3.3.1. Verzicht auf Zwangsarbeit

Unsere Geschäftspartner dürfen auf keine wie auch immer geartete Form von Knechtschaft, Zwangs- oder Pflichtarbeit, Leibeigenschaft, Menschenhandel oder unfreiwilliger Arbeit zurückgreifen. Unsere Geschäftspartner müssen bei der direkten und indirekten Inanspruchnahme und Einstellung von Wanderarbeitnehmern besondere Sorgfalt walten lassen. Unsere Geschäftspartner räumen ihren Arbeitnehmern das Recht ein, ihren Arbeitsplatz zu verlassen und ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist gegenüber dem Arbeitgeber zu kündigen. Unsere Geschäftspartner stellen sicher, dass ihre Arbeitnehmer keiner unmenschlichen und/oder erniedrigenden Behandlung, körperlichen Bestrafung, psychischen und/oder physischen Nötigung und keinen verbalen Beschimpfungen ausgesetzt sind. Alle Disziplinarmaßnahmen sind schriftlich niederzulegen und müssen den Arbeitnehmern mündlich in klaren und verständlichen Worten erklärt werden.

3.3.2. Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Im Einklang mit der lokalen bzw. länderspezifischen Gesetzgebung achten unsere Geschäftspartner das Recht der Mitarbeiter, sich vereinigen zu dürfen, einer Gewerkschaft beizutreten oder eine solche zu gründen, eine Arbeitnehmervertretung zu ernennen oder einen Betriebsrat zu gründen sowie sich im Rahmen von Tarifverhandlungen zu engagieren. Darüber hinaus achten sie das Recht der Arbeitnehmer auf Kollektivverhandlungen und hindern die Arbeitnehmervertreter nicht am Zugang zu den Arbeitnehmern am Arbeitsplatz oder an der Interaktion mit ihnen. In Ländern, in denen diese Rechte durch Gesetze eingeschränkt sind, fördern unsere Geschäftspartner alternative, gesetzeskonforme Möglichkeiten einer Arbeitnehmervertretung.

Mitarbeitern soll es möglich sein, mit der Unternehmensführung offen und ohne Angst vor Diskriminierung, Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung zu kommunizieren und Ideen sowie Bedenken in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken vorzubringen.

3.3.3. Verbot von Diskriminierung und Belästigung

Unseren Geschäftspartnern ist es untersagt, Personen aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Rasse, Kaste, Geburt, sozialem Hintergrund, körperlicher oder geistiger Einschränkung, ethnischer oder nationaler Herkunft, Hautfarbe, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, politischer Mitgliedschaft oder Anschauung, sexueller Neigung, familiären Verpflichtungen, Personenstand oder einer anderen Situation, die eine Diskriminierung zur Folge haben könnte, zu diskriminieren, auszugrenzen oder zu bevorzugen. Insbesondere dürfen Arbeitnehmer aus den oben genannten Gründen keinen Benachteiligungen oder Disziplinarmaßnahmen ausgesetzt

werden. Mitarbeiter werden grundsätzlich aufgrund ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten ausgesucht, eingestellt und gefördert.

Unsere Geschäftspartner achten auf ein Arbeitsumfeld für ihre Mitarbeiter, das frei von Belästigungen ist. Vielmehr ist ein soziales, faires und respektvolles Umfeld sicherzustellen, so dass die Mitarbeiter keinen untypischen körperlichen oder psychischen Behandlungen, Strafen oder Drohungen ausgesetzt sind.

3.3.4. Verzicht auf Kinderarbeit

Jegliche Form von Kinderarbeit ist untersagt. Das Mindestalter für die Aufnahme einer Beschäftigung wird nach Maßgabe der jeweiligen lokalen gesetzlichen Regelungen beachtet. Sofern es keine gesetzlichen Regelungen gibt, verhalten sich unsere Geschäftspartner korrekt, sofern sie weder direkt noch indirekt Kinder unter dem gesetzlichen Mindestalter, das nicht weniger als 15 Jahre betragen darf, für die Ableistung der Schulpflicht beschäftigen, es sei denn, es gelten die in Artikel 6 und 7 von der ILO anerkannten Ausnahmeregelungen. Unsere Geschäftspartner müssen im Rahmen ihres Einstellungsverfahrens zuverlässige Mechanismen zur Altersfeststellung einrichten, die unter keinen Umständen zu einer erniedrigenden oder unwürdigen Behandlung der Arbeitnehmer führen dürfen. Besondere Aufmerksamkeit muss der Entlassung von Kindern geschenkt werden, da sie sich in gefährlichere Arbeitsverhältnisse, wie Prostitution oder Drogenhandel, begeben könnten.

3.3.5. Schutz jugendlicher Arbeitnehmer

Unsere Geschäftspartner stellen sicher, dass Jugendliche unter 18 Jahren keine Überstunden oder Nachtarbeit verrichten und gegen Arbeitsbedingungen geschützt sind, die ihre Gesundheit, Sicherheit, Moral und Entwicklung gefährden. Wenn jugendliche Arbeitnehmer beschäftigt werden, stellen die Geschäftspartner sicher, dass

- die Art der Tätigkeit sich nicht negativ auf die Gesundheit, Sicherheit und/oder Entwicklung der jugendlichen Arbeitnehmer auswirkt und
- die Arbeitszeiten der jugendlichen Arbeitnehmer die Teilnahme an Berufsbildungsprogrammen, die von der zuständigen Stelle anerkannt werden, oder die Fähigkeit, aus dem Unterricht einen Nutzen zu ziehen, nicht beeinträchtigen.

Durch wirksame und wiederholende Gefährdungsbeurteilungen legen unsere Geschäftspartner die erforderlichen Mechanismen zur Verhütung, Ermittlung und Begrenzung von Schäden für jugendliche Arbeitnehmer fest.

3.3.6. Zumutbare Arbeitszeiten

Unsere Geschäftspartner stellen sicher, dass die Arbeitnehmer nicht mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten müssen. TESTO SG erkennt die von der ILO festgelegten Ausnahmen an, wonach maximal 12 Überstunden zeitweise oder in Notfällen, wie z. B. bei dringenden Reparaturen, gemacht werden dürfen, und erwartet diese Einhaltung auch von seinen Geschäftspartnern. Dies gilt insbesondere dann, wenn keine anderslautenden gesetzlichen Regelungen existieren. Anwendbare einzelstaatliche Rechtsvorschriften, Industriestandards oder Kollektivverträge sind innerhalb dieser von der ILO festgelegten internationalen Rahmenbedingungen auszulegen.

Die Anordnung von Überstunden soll eine Ausnahme bleiben und darf keine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit von berufsbedingten Risiken darstellen. Ferner gewähren die Geschäftspartner ihren Arbeitnehmern das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag und das Recht auf mindestens einen freien Tag alle sieben Tage, sofern keine durch Kollektivverträge festgelegten Ausnahmeregelungen gelten.

3.3.7. Gesetzeskonforme Vergütung und sonstige Leistungen

Unsere Geschäftspartner achten auf eine angemessene Vergütung für ihre Arbeitnehmer sowie für Zeit- und Leiharbeiter. Eine solche liegt vor, wenn die Vergütungen und sonstigen Leistungen für eine normale Arbeitswoche ausreichen, um den Mitarbeitern und ihren Familien ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen. Außerdem achten unsere Geschäftspartner auf gesetzlich gewährte Sozialleistungen. Unsere Geschäftspartner sind verpflichtet, nicht weniger als den gesetzlichen Mindestlohn oder, falls höher, den auf der Basis von Kollektivverhandlungen gebilligten Lohn gemäß Industriestandards zu zahlen. Sofern es keine gesetzlichen oder tariflichen Regelungen gibt, orientieren sich die Vergütungen an den branchenspezifischen und ortsüblichen Vergütungen und Leistungen. Die Vergütungen sind rechtzeitig, regelmäßig und vollständig in einem gesetzlichen Zahlungsmittel zu entrichten. Eine Teilzahlung in Form von Sachleistungen ist gemäß den Vorgaben der ILO zulässig. Die Höhe der Löhne und Gehälter hat die Qualifikation und das Bildungsniveau der Arbeitnehmer widerzuspiegeln und bezieht sich auf die reguläre Arbeitszeit. Abzüge sind nur unter den gesetzlich vorgeschriebenen oder durch Kollektivverträge festgelegten Bedingungen zulässig. Jeglicher Einsatz von Zeitarbeit, die Entsendung von Arbeitskräften und die Ausgliederung von Arbeit haben unter Einhaltung der lokalen Rechtsvorschriften zu erfolgen.

3.4. Arbeits-, Gesundheits- und Brandschutz / Arbeits- und Sozialbedingungen

Unsere Geschäftspartner achten das Recht der Arbeitnehmer auf sichere und gesunde Arbeits- und Lebensbedingungen. Schutzbedürftige Einzelpersonen, wie z. B. jugendliche Arbeitnehmer, junge Mütter und Schwangere sowie Menschen mit Behinderungen, erhalten einen besonderen Schutz. Die folgenden Anforderungen sind TESTO SG besonders wichtig:

3.4.1. Arbeits-, Gesundheits- und Brandschutz

Unsere Geschäftspartner halten die nationalen Arbeitsschutzvorschriften oder, falls diese Rechtsvorschriften unzulänglich oder mangelhaft umgesetzt sind, internationale Standards im Arbeits-, Gesundheits- und Brandschutz ein. Die aktive Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensführung und den Arbeitnehmern und ihren Vertretern ist von wesentlicher Bedeutung, um ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Dies kann u. a. durch die Gründung von Arbeitsschutzausschüssen, möglichst unter Beteiligung von Arbeitnehmern oder deren Vertretung, erreicht werden. Unsere Geschäftspartner stellen sicher, dass Prozesse zur kontinuierlichen Feststellung, Bewertung, Vermeidung und Bekämpfung potenzieller Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer etabliert sind. Unsere Geschäftspartner ergreifen wirksame Maßnahmen, um potenziellen Unfällen, Verletzungen und Erkrankungen der Beschäftigten, die mit dem Arbeitsablauf zusammenhängen oder sich dabei ereignen können, vorzubeugen. Unsere Geschäftspartner treffen korrektive Maßnahmen zur Gefährdungsbeseitigung und informieren ihre Mitarbeiter in relevanter Sprache. Außerdem unternehmen unsere Geschäftspartner alle notwendigen und zumutbaren Anstrengungen, um den Arbeitnehmerschutz bei Unfällen, u. a. durch Pflichtversicherungssysteme, zu verbessern. Alle Mitarbeiter werden regelmäßig und wiederkehrend, mindestens einmal jährlich, in den Bereichen Arbeits-, Gesundheits- und Brandschutz geschult bzw. unterrichtet und es werden

regelmäßige Notfall- bzw. Evakuierungsübungen angeboten. Auf diese Weise stellen unsere Geschäftspartner eine ausreichende Qualifikation für ein bewusstes Handeln der Mitarbeiter in einer Gefahrenlage sicher.

Unsere Geschäftspartner treffen innerhalb ihres Einflussbereichs alle geeigneten Maßnahmen, um für die Sicherheit der von ihnen genutzten Maschinen, Anlagen sowie sonstigen Betriebsmittel und Gebäude zu sorgen und um diese gegen etwaige vorhersehbare Notfälle abzusichern. Dabei achten unsere Geschäftspartner auf eine Einweisung und ausreichende Qualifikation der Beschäftigten, insbesondere bei der Bedienung von Maschinen und Anlagen. Ferner stellen unsere Geschäftspartner allen Arbeitnehmern jederzeit unentgeltlich eine wirksame persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung und überprüfen das Tragen dieser Schutzausrüstung regelmäßig durch geeignete Prozesse. Das Handling mit Gefahrstoffen wird nur geschulten Mitarbeitern übertragen.

Unsere Geschäftspartner führen Statistiken über Arbeitsunfälle, analysieren deren Ursache und leiten Korrekturmaßnahmen selbständig und proaktiv ein. Unsere Geschäftspartner installieren geeignete Brandschutzeinrichtungen, wie z. B. Alarmierungs- und Löschanlagen sowie Brandmelder. Rettungswege sind eindeutig gekennzeichnet, eine ausreichende Anzahl von Notausgängen steht zur Verfügung und Sammelplätze im Rahmen einer Evakuierung sind mit Schildern eindeutig gekennzeichnet. Unsere Geschäftspartner verfügen über Erste-Hilfe-Material und stellen damit eine medizinische Erstversorgung bei Unfällen sicher. Eine Alarmierungskette von Rettungskräften zur weiteren Versorgung von verunfallten Personen ist stabil organisiert, wobei länderspezifische Vorgaben Berücksichtigung finden.

3.4.2. Arbeits- und Sozialbedingungen

Unsere Geschäftspartner achten das Recht der Arbeitnehmer, das Betriebsgelände zu verlassen, um sich aus unmittelbarer Gefahr zu begeben, ohne das Unternehmen um Erlaubnis fragen zu müssen. Unsere Geschäftspartner ermöglichen eine geeignete arbeitsmedizinische Versorgung, sofern lokal gesetzlich vorgeschrieben. Unsere Geschäftspartner gewährleisten den Zugang zu Trinkwasser, sicheren und sauberen Speise- und Ruhebereichen sowie sauberen und sicheren Bereichen für die Zubereitung und Aufbewahrung von Lebensmitteln. Darüber hinaus ist ein Zugang zu hygienisch einwandfreien Sanitär- und Toilettenanlagen sichergestellt. Von unseren Geschäftspartnern bereitgestellte Mitarbeiterunterkünfte sind sicher, sauber und bieten ausreichend Platz für ein menschenwürdiges Leben. Darüber hinaus achten unsere Geschäftspartner in ihren betrieblichen Gebäuden und Unterkünften auf angemessenes Licht und Frischluftzufuhr.

3.5. Compliance, Integrität und Rechtskonformität

Die Einhaltung nationaler Rechtsvorschriften bezüglich Korruption, Bestechung, Betrug, Geldwäsche und sonstigen verbotenen Geschäftspraktiken ist die oberste Pflicht unserer Geschäftspartner. In Ländern, in denen einzelstaatliche Gesetze und Verordnungen im Widerspruch zu diesem Lieferantenkodex stehen oder einen anderen Schutzstandard als diesen festlegen, suchen unsere Geschäftspartner nach Wegen zur Einhaltung der Grundsätze, die den Arbeitnehmern und der Umwelt den umfangreichsten Schutz bieten.

3.5.1. Fairer Wettbewerb und Handelskontrollen

Unsere Geschäftspartner halten alle anwendbaren nationalen und internationalen Regeln des Kartellrechts, der Handelskontrolle und -beschränkung, wie z. B. Embargos oder Sanktionen, ein und

verhalten sich frei und fair im Wettbewerb. Unsere Geschäftspartner beteiligen sich weder an kartellrechtlichen Absprachen mit Wettbewerbern, noch nutzen unsere Geschäftspartner ihre möglicherweise vorhandene marktbeherrschende Stellung missbräuchlich aus. Der Zollpflicht wird nachgekommen.

3.5.2. Bestechungs- und Korruptionsverbot

Unsere Geschäftspartner wirken jeder Form von Korruption und Bestechung entgegen. Unsere Geschäftspartner und deren Mitarbeiter verhalten sich so, dass keine persönliche Abhängigkeit, Verpflichtung und/oder Beeinflussung entsteht. Unsere Geschäftspartner und deren Mitarbeiter oder Subunternehmen lehnen Bestechungs- oder Schmiergelder oder sonstige Zuwendungen und Vorteile strikt ab und stellen gleichzeitig sicher, dass auch Dritten gegenüber (z. B. Amtsträgern oder Kunden) solche Gelder, Zuwendungen oder Vorteile nicht gewährt werden. Einladungen und Geschenke an TESTO SG Mitarbeiter oder ihnen nahestehende Personen dürfen nur gewährt werden, wenn diese von unbedeutsamem finanziellen Wert sind, rein symbolischer Art sind, die Entscheidung des Empfängers nicht beeinflussen und den auf geschäftlicher Ebene üblichen Praktiken entsprechen. TESTO SG duldet keine korrupten Praktiken und geht im Verdachtsfall dagegen vor.

3.5.3. Geldwäsche

Unsere Geschäftspartner beteiligen sich nicht an Geldwäscheaktivitäten und halten die einschlägigen gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention ein. Unsere Geschäftspartner ergreifen keinerlei Maßnahmen, die gegen in- oder ausländische Geldwäschevorschriften verstoßen können. Sie sind aufmerksam und gehen verdächtigem Verhalten von eigenen Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern und anderen Dritten nach. Liegen Hinweise vor, die einen solchen Verdacht begründen können, wenden sie sich umgehend an den Geldwäschebeauftragten bzw. an die zuständige Aufsichtsbehörde.

3.5.4. Schutz geistigen Eigentums und Datenschutz

Vertrauliche Informationen werden in angemessener Weise genutzt und gegen unbefugten Zugriff geschützt. Unsere Geschäftspartner gehen mit geschäftlicher Korrespondenz jederzeit vertrauensvoll um und sichern die geistigen Eigentumsrechte ihrer Kunden und Lieferanten. Unsere Geschäftspartner verpflichten in geeigneter Weise (z. B. über den Arbeitsvertrag) auch ihre Mitarbeiter, schutzwürdige Informationen und Daten ebenfalls vertraulich zu behandeln, wobei jede Verarbeitung von personenbezogenen Daten entsprechend den jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorgaben zum Datenschutz zu erfolgen hat.

3.5.5. Illegale Beschäftigung

Unsere Geschäftspartner beachten die Regelungen des Arbeitnehmerentsendungsgesetzes, sofern gesetzlich gefordert, und halten die gesetzlichen Vorschriften zur Bekämpfung illegaler Beschäftigung in ihrer jeweiligen lokalen Fassung ein, insbesondere in den Erscheinungsformen:

- Schwarzarbeit
- illegale Arbeitnehmerüberlassung
- illegale Ausländerbeschäftigung
- Leistungsmissbrauch

3.6. Verzicht auf prekäre Beschäftigungsverhältnisse

Unsere Geschäftspartner sorgen dafür, dass die Tätigkeit ihrer Arbeitnehmer auf der Grundlage eines anerkannten und dokumentierten Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wird. Dies gilt für jegliche Art von Beschäftigung inkl. Ausbildungsverhältnissen und Beschäftigung von Zeit- oder Leiharbeitnehmern sowie Schülern oder Studenten im Rahmen von Praktika. Die Beschäftigungsverhältnisse stehen dabei stets im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften, Gepflogenheiten oder Praktiken und internationalen Arbeitsnormen. Vor Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis müssen den Arbeitnehmern verständliche Informationen über ihre Rechte, Pflichten und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeit, Vergütung und der Zahlungsweise, zur Verfügung gestellt werden.

Unsere Geschäftspartner dürfen keine Ausweis- oder Einwanderungsdokumente der Arbeitnehmer einbehalten, außer wenn ein solches Einbehalten der Arbeitserlaubnisse gesetzlich vorgeschrieben ist. Sie dürfen weder Ausweisdokumente, Reisepässe oder Arbeitserlaubnisse vernichten, verstecken oder konfiszieren noch den Arbeitnehmern den Zugriff auf ihre Dokumente verwehren.

4. Umgang mit Konfliktrohstoffen

Unsere Geschäftspartner unternehmen alles in ihrer Macht Stehende, um die Beschaffung und die Verwendung von Rohstoffen wie z. B. Zinn, Tantal, Wolfram, Gold und Kobalt zu verhindern und ihren Sorgfaltspflichten nachzukommen, wenn die Herstellung oder Förderung sowie der Handel solcher Rohstoffe direkt oder indirekt der Finanzierung der Bewaffnung oder Militarisierung und damit einhergehend schwersten Menschenrechtsverletzungen, Verletzungen des humanitären Völkerrechts oder der Verwirklichung völkerstrafrechtlicher Tatbestände, einschließlich unerlaubter Kinder- und Zwangsarbeit, dienen. Unsere Geschäftspartner sind hiermit aufgefordert, solche unrechten Handlungen festzustellen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, sofern sie einen Verdacht haben. Insbesondere halten sich unsere Geschäftspartner in Europa an die Verordnung Nr. 2017/821 über Konfliktmineralien und in den Vereinigten Staaten an Section 1502 des Dodd Frank Act.

5. Transparenz von Lieferkette

TESTO SG legt großen Wert auf eine kontinuierliche Transparenz seiner Lieferketten zurück bis zur Rohstoffgewinnung. Informationen zu vorgelagerten Wertschöpfungsschritten müssen auf Anfrage TESTO SG mitgeteilt werden. Insbesondere im Fall von Beschwerden aus der Lieferkette ist TESTO SG aufgefordert, eine Analyse möglicher Risiken und das Ergreifen von Korrekturmaßnahmen zu initiieren, und erwartet die uneingeschränkte Unterstützung und Mitwirkung seiner Geschäftspartner bei der Schaffung der notwendigen Transparenz, es sei denn, rechtliche oder vertragliche Verpflichtungen sprechen ausdrücklich dagegen.

6. Überwachung und Sanktionen

TESTO SG erwartet die Einhaltung und Umsetzung der Regelungen dieses Lieferantenkodex durch geeignete Maßnahmen. Dazu gehört u. a. die Information an alle Mitarbeiter, verbundenen Unternehmen und Subunternehmer über die Anforderungen dieses Lieferantenkodex. TESTO SG empfiehlt die Einführung entsprechender Managementsysteme, um die Einhaltung der hier aufgeführten Grundsätze gewährleisten zu können. Es ist die Verantwortung von TESTO SG, hierfür

einzutreten. TESTO SG behält sich daher das Recht vor, die Einhaltung der Anforderungen des Lieferantenkodex nach angemessener Vorankündigungszeit selbst oder mit Hilfe einer unabhängigen Organisation zu überprüfen. Über das Ergebnis wird der Geschäftspartner informiert. Sofern Nichteinhaltung festgestellt wird, wird der Geschäftspartner zu entsprechenden Korrekturmaßnahmen innerhalb einer angemessenen Frist verpflichtet. Das Recht zur Beendigung der Geschäftsbeziehung besteht im Fall von Verstößen gegen diesen Lieferantenkodex uneingeschränkt. Entsprechende Verstöße gelten als wichtiger und gerechtfertigter Grund für eine außerordentliche Kündigung.

7. Meldung bei Fehlverhalten/Beschwerdemanagement

Es ist im Sinne aller Beteiligten, dass ein Fehlverhalten in der Lieferkette frühzeitig erkannt wird. Nur auf diese Weise können rechtzeitig die Ursachen für ein Fehlverhalten identifiziert und aufgearbeitet werden, kann Schaden möglichst für alle abgewendet und können Korrekturmaßnahmen schnell ergriffen werden. Dafür ist die Bereitschaft und Mitwirkung unserer Geschäftspartner unumgänglich, bei konkreten Verstößen oder Anhaltspunkten auf Regelverstöße Hinweise zu geben.

Bitte wenden Sie sich in solchen Fällen an:

Michael Gerster
Quality-Management-Beauftragter TESTO Sensor GmbH
Testo-Straße 1
79853 Lenzkirch
Deutschland
Tel.: +49 7653 96597 12
E-Mail: mgerster@testo-sensor.de
oder quality@testo-sensor.de

TESTO SG ermutigt auch seine Geschäftspartner, einen transparenten Prozess einzurichten, der es seinen Angestellten, Lieferanten, Dienstleistern, Unterauftragnehmern und allen anderen Personen erlaubt, Fragen und Bedenken, insbesondere ethischer Natur, vorzubringen, ohne Repressalien fürchten zu müssen.

Martin Arndt
Geschäftsführer Testo Sensor GmbH