

Verhaltenskodex / Code of Conduct

Dieser Verhaltenskodex definiert die Grundsätze und Anforderungen der Durinox AG an sich selbst und an ihre Lieferanten bezüglich deren Verantwortung für Mensch und Umwelt. Wir behalten uns das Recht vor, diesen Kodex falls nötig zu ändern. In diesen Fällen erwartet die Durinox AG von ihren Lieferanten, diese Anpassungen zu akzeptieren.

Die Durinox AG und Ihre Lieferanten erklären hiermit:

1. Einhaltung der Gesetze

- ☑ die Gesetze der jeweils anwendbaren Rechtsordnung(en) einzuhalten.

2. Geschäftsverhalten

2.1 Verbot von Korruption und Bestechung

- ☑ keine Form von Korruption oder Bestechung zu tolerieren oder sich in irgendeiner Weise darauf einzulassen, einschliesslich jeglicher gesetzeswidriger Zahlungsangebote.
- ☑ es zu unterlassen, Amtsträgern oder Privatpersonen Vermögenswerte anzubieten, um sich Vertragsabschlüsse oder andere Vorteile zu sichern. Zudem verlangen sie dieselbe Integrität von allen Dritten, mit denen sie selbst Geschäftsbeziehungen pflegen.

2.2 Einladungen und Geschenke

- ☑ dass Einladungen und Geschenke nicht der missbräuchlichen Beeinflussung dienen. Sofern Einladungen und Geschenke an Mitarbeiter der Durinox AG oder ihnen nahestehende Verwandte gewährt werden, so sind diese im Umfang und dem Anlass entsprechend angemessen, d.h. geringwertig und im Rahmen der gesetzlichen geltenden Regelungen. Gleichermassen werden keine unangemessenen Vorteile von Mitarbeitern und Lieferanten gefordert.

2.3 Freier Wettbewerb und Vermeidung von Interessenkonflikten

- ☑ dass die wirtschaftlichen Entscheidungen ausschliesslich auf Grundlage sachlicher Kriterien erfolgen.
- ☑ sich im Wettbewerb an geltende Kartellgesetze zu halten.

2.4 Geldwäsche

- ☑ sich an die gesetzlichen Regelungen zur Prävention von Geldwäsche zu halten und sich nicht an Aktivitäten zur Geldwäsche zu beteiligen.

3. Achtung der Grundrechte der Mitarbeitenden

- ☑ die Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Mitarbeitenden zu fördern, ungeachtet ihrer Hautfarbe, Rasse, Nationalität, sozialen Herkunft, jeglicher Behinderung, sexuellen Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugung, Geschlechts oder Alters.
- ☑ die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen zu respektieren.
- ☑ eine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften nicht zu dulden, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung.
- ☑ kein Verhalten (einschliesslich Gesten, Sprache und physische Kontakte) zu dulden, welches sexuell, zwangsausübend, bedrohend, missbräuchlich oder ausnützend ist.
- ☑ für angemessene Entlohnung zu sorgen und einen allfälligen gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn zu entrichten.
- ☑ die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit einzuhalten.
- ☑ soweit rechtlich zulässig, die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten anzuerkennen und Mitglieder in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften weder zu bevorzugen noch zu benachteiligen.

3.1 Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden

- ☑ Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit gegenüber seinen Mitarbeitern zu übernehmen.
- ☑ Risiken einzudämmen und für bestmögliche Vorsorgemassnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten zu sorgen.
- ☑ Trainings anzubieten und sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden beim Thema Arbeitssicherheit fachkundig sind.
- ☑ ein Arbeitssicherheitsmanagementsystem nach ISO 45001 oder ein gleichwertiges System aufzubauen oder anzuwenden.

3.2 Keine Kinderarbeit

- ☑ Personen unter 15 Jahren oder unterhalb des schulpflichtigen Alters nicht, bzw. nur im Rahmen des ILO Übereinkommens Nr. 138 vom 26. Juni 1973 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Ratifiziert von der Schweiz am 17. August 1999 (SR 0.822.723.8)), zu beschäftigen.
- ☑ dass die Lieferanten die vor Ort geltenden gesetzlichen Anforderungen für die Beschäftigung von jungen Mitarbeitenden einhalten, insbesondere was die Arbeitszeit, die Vergütung, den Gesundheits- und Arbeitsschutz und die allgemeinen Arbeitsbedingungen anbelangt. Als junge Beschäftigte gelten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Alter von 15 bis 18 Jahren.

3.3 Verbot der Zwangsarbeit

- ☑ dem Grundsatz der frei gewählten Beschäftigung als Grundlage moralischer und nachhaltiger Geschäftstätigkeit nachzuleben.
- ☑ Zwangsarbeit abzulehnen und sicherzustellen, dass alle Lieferanten, welche Teil der Lieferkette sind, die gleichen Grundsätze einhalten.

3.4 Verbot von Menschenhandel

- ☑ Praktiken des Menschenhandels, einschliesslich der Rekrutierung, des Transports, des Übergabens, der Unterbringung oder der Aufnahme von Personen, durch die Androhung von Gewalt oder anderen Formen des Zwanges zum Zweck der Ausnutzung, strikte abzulehnen.
- ☑ unter allen Umständen jede Geschäftstätigkeit, die auch nur im Entferntesten mit den Folgen solcher Praktiken verbunden sein könnte, zu vermeiden.

4. Vielfaltsmanagement

- ☑ dass soziale Vielfalt konstruktiv genutzt werden soll, um damit eine produktive Gesamtatmosphäre innerhalb des Unternehmens und der gesamten Lieferkette zu erreichen.

5. Konfliktmineralien

- ☑ alle geltenden gesetzlichen Regelungen zu Konfliktmineralien einzuhalten. Sollte ein Produkt potentielle Konfliktmineralien enthalten, so verpflichtet sich der Lieferant auf Nachfrage, lückenlos deren jeweilige Lieferkette bis zur Schmelzhütte transparent nachzuweisen.

6. Umweltschutz

- ☑ den Umweltschutz hinsichtlich der gesetzlichen Normen und internationalen Standards zu beachten.
- ☑ Umweltbelastungen zu minimieren und den Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern.
- ☑ ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 oder ein gleichwertiges System aufzubauen oder anzuwenden.

7. Lieferkette

- ☑ die Einhaltung der Inhalte des Code of Conduct (Verhaltenskodexes) bei seinen Lieferanten bestmöglich zu fördern.
- ☑ die Grundsätze der Nicht-Diskriminierung bei der Lieferantenauswahl und beim Umgang mit den Lieferanten einzuhalten.

8. Produktinformation und Kennzeichnung

- ☑ wahrheitsgetreu bezüglich der Art der gelieferten Erzeugnisse zu informieren. Dies gilt auch für Rohstoffe, Transporte und Entsorgung. Alle produktbezogenen Daten, insbesondere Angaben zu Chemikalien oder Gefahrstoffen, werden je nach lokaler oder internationaler gesetzlicher Bestimmung und/oder Branchen üblicher Standards genau und sorgfältig offengelegt.

9. Herkunftsland der Produktkomponenten

- ☑ Informationen zur Herkunft und Quelle der Komponenten und Rohstoffe auf Verlangen vorzulegen.
- ☑ Änderungen in Bezug auf die Herkunft der Komponenten oder Rohstoffe oder den Produktionsort von Komponenten nur mit vorherigem schriftlichem Einverständnis der Lieferkette vorzunehmen.

10. Bewertung

- ☑ die Lieferanten bereit sind, die nötigen Nachweise für die Einhaltung dieses Kodex vorzulegen.
- ☑ von den Lieferanten, falls erforderlich, der entsprechende Nachweis über die Einhaltung durch unabhängige Zertifizierung verlangt werden kann.
- ☑ dass es Durinox AG freisteht, Produkte und Werkstoffe unabhängig prüfen zu lassen, um festzustellen, ob der Lieferantenkodex eingehalten wird.

11. Nichterfüllung und Strafen

- ☑ dass sich Durinox AG das Recht zur Beendigung der Geschäftsbeziehung vorbehalten kann, falls der Verhaltenskodex von Lieferanten, deren Unterlieferanten oder deren Zulieferern verletzt werden sollte. Die Eröffnung von Geschäftsbeziehungen mit Durinox AG sieht die Einbindung der Bedingungen des Lieferantenkodex in den allgemeinen Einkaufsbedingungen vor.

Version/Ersteller: 04.10.2018 / Urs Steinemann