SEIFERT

wegweisend innovativ

THERMAL MANAGEMENT FOR ENCLOSURES AND MACHINERY

SEIFERT SYSTEMS

Supplier Code of Conduct 2024.01

VALUE OUR ETHICS!

At the start of this century, Companies and Entrepreneurs are facing technological progress and wavering Globalisation as their biggest challenges. As a result, production capacities need to expand and manufacturing processes need to be automated.

At the start of this century, digitization and intelligent systems create more efficient processes, but also tougher competition.

At the start of this century, companies need reliable partners and allies.

Seifert Systems is such a partner. We understand the individual needs of our customers and offer solutions.

In 1965, my father Rolf Seifert founded Ing. Rolf Seifert Electronic. His company was specialised in cooling the electronics of control cabinets in selected German companies. Nearly sixty years later my father's one-man workshop has become an international group of companies, Seifert Systems, serving a worldwide market for industrial cooling. Our customers come from the most diverse sectors, each having their own complex technological, environmental, or even ambient requirements. Enclosure and mechanical engineering, telecommunications, renewable energies, food processing, laser and additive manufacturing are cooled, ventilated, and dehumidified by Seifert Systems. We promise our customers to identify and serve their each and every need, both innovative and personal.

In order to fulfil this promise we rely on our suppliers in the same way. We rely on them not only in terms of the quality of their products and services but as well in terms of their values. This policy explains a number of requirements we have for our suppliers to not only comply with but to fully embody these values We need you to live these values alongside us at Seifert Systems.

Yours sincerely

Michael Seifert

PURPOSE

At Seifert Systems, we are committed to actively contributing to a sustainable future. This Supplier Code of Conduct reflects our goals to reduce our environmental impact, promote social responsibility, and foster economic growth in a sustainable manner. We achieve this by ensuring that services and material supplied to us are the result of processes and practises that are carried out with respect to the environment, the health, safety, and respect of the workers, and in full compliance with all relevant laws and regulations, including the current ILO declaration on Fundamental principles and rights at Work. The implementation of this code of conduct is not optional and our suppliers must conduct similar due diligence on their suppliers and ensure that this is done throughout the supply chain.

CHILD LABOUR AND EMPLOYMENT OF YOUNG WORKERS

All suppliers must not resort to child labour in any part of their operations.

A risk assessment for any possibility of child labour throughout the supply chain must be carried out and avoided.

If any young workers (under the age of 18) are employed, they shall not be exposed to any hazards which can have an effect on their mental or physical development in the short or long term.

The number of working hours must not exceed the amount stipulated by the local laws and regulations. Young Workers shall not work during night hours and shall always be accompanied by an experienced designated trainer/supervisor. For their benefit, young workers shall be monitored for their progress and be entitled to any income as stipulated by agreements with the national entity that represents the young worker's interests.

No individuals under the age of 15 years must be engaged as per ILO Convention 138[1], or 14 years where local legislation allows.

[1] https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138

FORCED AND COMPULSORY LABOUR

No labour should be forced or of a compulsory or precarious nature. The content and agreements in the contract signed by the employees upon recruitment ensure that:

- ✓ Fair labour conditions are given in compliance with the local laws.
- ✓ The local wage regulations are complied with.
- ✓ There is a zero-tolerance policy to trafficking in human beings.
- ✓ Workers must not be liable to pay any recruitment or other fees, to any labour agents or the employers, for the purpose of gaining employment.
- ✓ No involuntary work shall be done based on slavery or prison labour.
- ✓ All employees are free to leave the work premises when the workday is over unless it is agreed otherwise between the employee and the employer for overtime work, and this following statutory requirements.

If any employee decides to leave, this shall be done according to the provisions of the local legislation, including but not limited to a notice period according to a legally binding employment agreement with the employee.

WORKING HOURS AND REMUNERATION

The supplier shall be committed to the local employment laws and regulations with regards to the right of an adequate income with consideration also for discretionary income. For this reason, income is never used as a disciplinary action by means of any deduction schemes.

No employee works for any time exceeding the maximum stipulated in the local legislation. In the absence of such legislation, compliance with the ILO Convention 1[2].
Any over time shall be done as per employment agreement but is not forced to do so against his/her will.

Every employee shall be entitled to a minimum of one (1) uninterrupted day covering, i.e. 24 hours, rest from work per week.

Provide training opportunities to improve the skills and knowledge of the work force both for personal development as well as to ensure that the assigned tasks are done effectively and safely.

[2] https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001

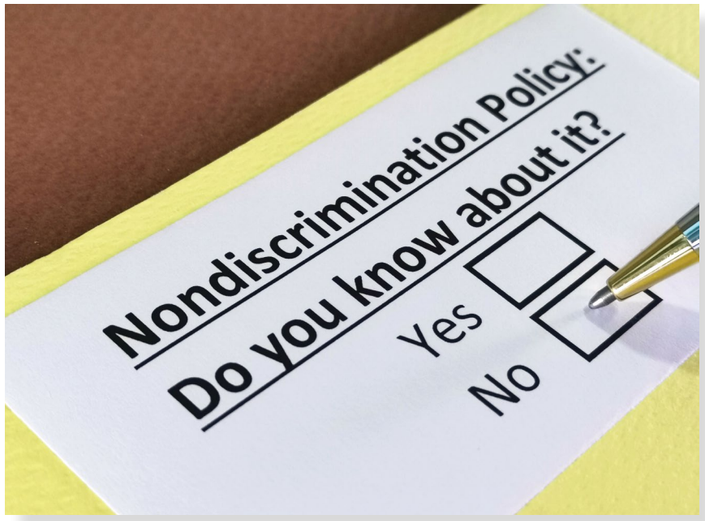
NON-DISCRIMINATION

A work environment is to be maintained which allows for diversity in our work force.

No recruitment and / or employment discrimination must be permitted based on gender, race, national or social origin, caste, birth, religion, limitations of ability, sexual orientation, marital status, political affiliations, union membership, age and any other possible source of discrimination as per relevant applicable laws.

Recruitment of new employees take into consideration all the above and no mention of pregnancy or planning thereof make part of the employment criteria. Training must be delivered to every worker without discrimination, with the aim to improve the skills and knowledge of the work force both for personal development as well as to ensure that the assigned tasks are done effectively and safely.

All employees are entitled to their privacy and any personal information is kept confidential as per Data Protection Act. There must also be a clear criterion for the retention of such records after the employee's resignation.



HUMANE TREATMENT

All employees are treated fairly and respectfully.

No abusive behaviour indicating discrimination must be allowed, within any premises in the Company and outside, including any body language or spoken language (including threatening and sexual harassment) for the whole duration of employment.

Disciplinary actions must be done according to a written procedure and as agree with the worker's representatives and must comply with the local legislation.

There must be a strong belief in human dignity and does not, in an absolute manner, resort and tolerate the use of disciplinary action using brute force, mental coercion (through threats and intimidation), verbal abuse or any other inhumane treatment.

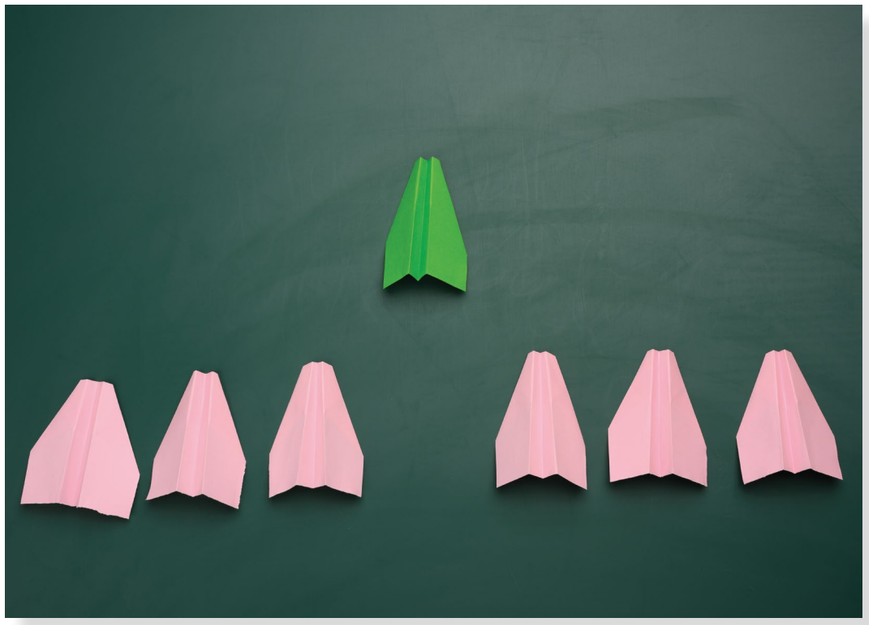
It is encouraged to respect the rights of minorities both within the workforce as well as outside the business, in the local community.

It is strongly recommended that expectant mothers are not employed during night shifts and the necessary provisions according to a risk assessment must be done to ensure both her safety as well as that of the unborn child.

FREEDOM OF ASSOCIATION

All employees must have the right to freely associate and bargain collectively through any trade union, works council or other representative subject to fair and legal agreements with the company and other external legally recognised entities representing the employees.

Employees' representatives are treated with all due respect by the Company and are not subject to any kind of harassment or discrimination.



PROVISION OF HEALTH AND SAFETY

The supplier must be committed to provide a safe workplace and working practices to their short erm and long-term employees and have a clear active policy in this regard.

Risks Assessment for the processes must be carried out and periodically updated, to identify hazards and implement the necessary controls to eliminate the risk, or to a level which is as low as reasonably possible.

Records relevant to health and safety performance must be kept with the aim to continuously improve the performance while raising the employee's awareness. This also includes any near miss or injury statistics, as well as action reports. Whilst stating that Personal protective Equipment is the last resort as a control action, this must be provided and updated wherever necessary.

The resulting hazards, risks and control measures must be communicated to the employees, while giving them the opportunity to contribute for the whole exercise.

Provide adequate and appropriate facilities and arrangement for welfare and provision of first aid at work.

Ensure that the necessary emergency procedures are in place, made aware to all.

RESPONSIBILITIES TOWARDS THE ENVIRONMENT

Seifert Systems is committed to run its operations in line with the requirements of the latest ISO14001 environmental Management System. It is expected that the supplier follows on the same lines by being either approved to this standard or have a set of established procedures to cover the following requirements:

- ✓ To identify and record the environmental aspects and air emissions resulting of the industrial processes and the actions done.
- ✓ To take actions to minimise or eliminate the impact to the environment.
- ✓ To monitor the waste streams resulting from the processes and make necessary action to reduce, reuse or recycle, the latter being done by engaging approved/licensed waste collectors/processors.
- ✓ To ensure that it is treated in full respect of the environment.
- ✓ To monitor the use of energy and water consumption and improve the performance accordingly.
- ✓ To reduce environmental impacts through the use of renewable energy and the use of more energy efficient and environmentally friendly equipment.
- ✓ To reduce and if possible, eliminate the generation of hazardous waste and emissions.
- ✓ To ensure the operations do not affect the surrounding environment, biodiversity, air quality, degradation of the quality of land or aquatic systems.
- ✓ To evaluate the environmental performance by setting objectives and targets which are reviewed periodically.
- ✓ To monitor and evaluate greenhouse gas emissions and aiming at their reduction in compliance with international treaties.
- ✓ To achieve an operation which has the possible lowest environmental impact by using renewable energy sources, circular economy and low-carbon operations and machinery.

ETHICAL BUSINESS BEHAVIOUR

Our business philosophy is based around a core set of values that ensure success in the conducted business with all parties including employees, customers, and suppliers.

It is required that the suppliers will:

- ✓ Be honest and trustworthy.
- ✓ Avoid any conflicts of interest in any business conducted with Seifert Systems employees.
- ✓ Neither offering nor accept bribes in the form of payments, gifts, favours, or other inducements by which a supplier or customer is induced to act improperly and in a corrupt and unethical manner.
- ✓ Not give any gifts or provide entertainment unless the Seifert employee obtain approval from top management and gift or entertainment is consistent with customary business practice, legal and of reasonable value without being interpreted as a precursor to trading actions.
- ✓ Ensure that purchase of material from suppliers by Seifert Systems are done based on time, price and quality and never be done in exchange of inducements.
- ✓ Report any wrongdoing. Our employees should not accept any form of inducement from third parties if such transaction will influence the Company's business, image, and integrity. If such inducements are forced by the third party, Seifert Systems employees were trained to report this to the Company's management immediately. An exception is made in those countries were doing such report and not accepting the gift is considered as a major offence. In such cases the employee shall hand over the inducement to Seifert Systems top management for further considerations.

RESPONSIBLE MATERIAL SOURCING

We are required to comply with the various regulations as well as our clients' requirements with regards to sourcing of material from suppliers that also need to be compliant with these regulations.

We are also committed to source material and chemicals which minimizes any negative impacts on the environment and the health and safety of the users according to the various directives issued in this respect, including but not limited to:

1. **REACH**[3]
   The regulation (EC) 1907/2006 REACH SVHC – Updates are announced every January and July of every year.

2. **SCIP**[4] **established under the Waste Frame Work Directive**[5]
   Otherwise known as Substances of Concern In articles as such or in complex objects (Products)

3. **Restriction of Hazardous Substances**[6]
   The EU RoHS 10 (Directive 2011/65/EU as amended by 2017/2102/EU)

4. **TSCA**[7]
   The Toxic Substances Control ACT (TSCA) as established a periodically updated by the United States Environmental Protection Agency.

5. **PFAS**[8]
   Per- and polyfluoroalkyl substances (PFAS), being environmental pollutants with possibilities of negative effects also on human health.

6. **POPs**[9]
   Persistent Organic Pollutant (POPs) – The pollutants persist in the environment and also pose risk to human health

7. **California Proposition 65**[10]
   Otherwise known as the Safe Drinking Water and Toxic Enforcement Act of 1986 as established by the state of California.

[3] https://www.echa.europa.eu/candidate-list-table
[4] https://echa.europa.eu/scip
[5] https://environment.ec.europa.eu/topics/waste-and-recycling/waste-framework-directive_en
[6] https://environment.ec.europa.eu/topics/waste-and-recycling/rohs-directive_en
[7] https://www.epa.gov/tsca-inventory/how-access-tsca-inventory#download
[8] https://echa.europa.eu/hot-topics/perfluoroalkyl-chemicals-pfas
[9] https://echa.europa.eu/understanding-pops and https://www.echa.europa.eu/list-of-substances-subject-to-pops-regulation
[10] https://oehha.ca.gov/proposition-65 and https://oehha.ca.gov/proposition-65/proposition-65-list

8. **Conflict Minerals**[11]
   These are minerals mined in conditions of armed conflict and human rights abuses, by various armed rebel groups. The profits from the sale of these minerals finance continued fighting in the ongoing wars. These minerals include Cassiterite (tin), Wolframite (tungsten), Coltan (tantalum), and Gold and which have become known as 3TG. We require that you carry out due diligence and provide your latest conflict mineral reporting template to indicate the list of smelters from your downstream suppliers to ensure that they are not potentially supplying conflicts in any Conflict-Affected and High-Risk Areas.

9. **Extended Minerals**[12]
   Similar to Conflict minerals, it is required to perform the due diligence on Mica and Cobalt for similar reasons as for conflict minerals.

It is encouraged to keep abreast of new developments with regards to material compliance.
Suppliers are expected to identify, and continuously reduce with the aim of eliminating the use of material pplied from conflict regions or which is harmful to the environment or human health.

IMPORTANT: Declarations of compliance with the above regulations which relevant to the supplier's activity, must be submitted either voluntarily or upon request, and details of any substances or materials and their concentration levels which do not conform, must also be sent to Seifert Systems.

[11] https://www.responsiblemineralsinitiative.org/reporting-templates/cmrt/?
[12] https://www.responsiblemineralsinitiative.org/reporting-templates/emrt/

PACKAGING AND PACKAGING WASTE

The materials used for the packaging must be recyclable and where possible, reusable.

We require that plastic material is reduced to an absolute minimum in your packaging. This must be done without any possible damage being inflicted to the material procured, during your packaging process and during transportation.

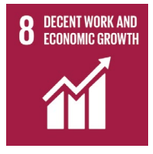
SECURITY POLICY

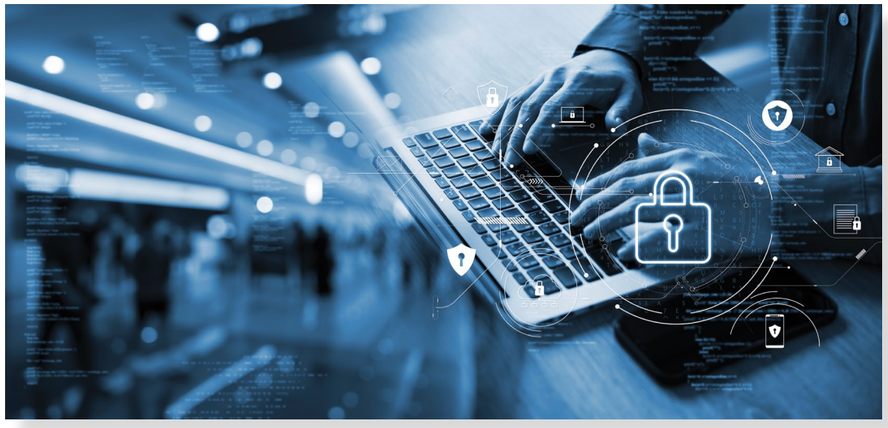
It is required that business continuity is maintained with minimal or no disruption in supply due to security threats or breaches, and were possible, natural disasters. Supplier must have in place policies and procedures by which physical security of the workforce is maintained.

Measures in relation to cybersecurity must be in place to minimize or eliminate breaches of any sensitive information to third parties.

Any data, information or intellectual property shared between Seifert Systems and the supplier shall be disclosed only according to any signed non/disclosure agreements.

This includes also training to the relevant workforce on what measures can be taken to avoid such situations, and what actions must be taken in case it occurs.





REPORTING OF BREACHES OF THIS CODE OF CONDUCT

We expect and require that all Suppliers promptly report suspected violations of this Code. We will maintain confidentiality to the extent possible and will not tolerate any retribution or retaliation taken against any individual who has, in good faith, sought out advice or reported questionable behaviour or a possible violation of this Code of Conduct.

Such reports may be sent to hr@seifertsystems.com

COMPLIANCE DUE DILIGENCE

We have obligations towards the environment and the community at large, and we continuously collaborate with our clients in this respect. Hence it is required that all suppliers with whom Seifert Systems collaborate, make the required due diligence to be able to declare compliance not only with this supplier code of conduct, but also with the international legislations and directives as outlined.

It is expected that our Suppliers:

(i) Develop and maintain the required policies and procedures with respect to the subject dealt with in this code of conduct.
(ii) Ensure the necessary control are in place and the records are safely kept.
(iii) Perform periodic verifications to ensure these controls are effective.
(iv) Be available for to collaborate in any surveys or audits sent by Seifert Systems, in relation the topics mentioned in this Code of Conduct.

ENDORSEMENT CLAUSE

I, the undersigned, hereby endorse this Supplier code of conduct in its entirety, while declaring that I am an approved signatory for this purpose.

Company name _____

Name & Surname _____

Position held _____

Signature _____

Date _____

Stamp

Please fill in ALL details and send a clear scan to:
sustainability@seifertsystems.com

OR

Scan the QR code and submit your response.

SEIFERT
wegweisend innovativ

KLIMATISIERUNG FÜR SCHALTSCHRÄNKE UND MASCHINEN

SEIFERT SYSTEMS
Verhaltenskodex für Lieferanten 2024.01

WWW.SEIFERTSYSTEMS.COM

www.seifertsystems.com

SCHÄTZEN SIE UNSERE ETHIK!

Unternehmen und Unternehmer sehen zu Beginn dieses Jahrzehnts den technologischen Fortschritt und die schwankende Globalisierung als ihre größten Herausforderungen. Infolgedessen müssen Produktionskapazitäten erweitert und Fertigungsprozesse automatisiert werden.

Digitalisierung und intelligente Systeme schaffen effizientere, aber auch anspruchsvollere Prozesse und mehr Wettbewerb.

Unternehmen brauchen verlässliche Partner und Verbündete. Seifert Systems ist ein solcher Partner. Wir verstehen die individuellen Bedürfnisse unserer Kunden und bieten Lösungen an.

1965 gründete mein Vater Rolf Seifert die Ing. Rolf Seifert Electronic. Sein Unternehmen war auf die Kühlung der Elektronik von Schaltschränken ausgewählter deutscher Unternehmen spezialisiert.

Fast sechzig Jahre später ist aus der Ein-Mann-Werkstatt meines Vaters eine internationale Unternehmensgruppe geworden, die einen weltweiten Markt für Industriekühlung bedient. Unsere Kunden kommen aus den unterschiedlichsten Branchen und haben jeweils ihre eigenen komplexen Anforderungen an Technologie, Umwelt oder Umgebung.

Gehäuse- und Maschinenbau, Telekommunikation, erneuerbare Energien, Lebensmittelverarbeitung, Laser- und additive Fertigung werden von Seifert Systems gekühlt, belüftet und entfeuchtet. Wir versprechen unseren Kunden, alle innovativen und persönlichen Bedürfnisse zu erkennen und zu erfüllen.

Um dieses Versprechen einzulösen, sind wir in gleicher Weise auf unsere Lieferanten angewiesen.
Wir vertrauen ihnen nicht nur hinsichtlich der Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen, sondern auch hinsichtlich ihrer Werte.
Diese Richtlinie erläutert eine Reihe von Anforderungen, die wir an unsere Lieferanten stellen, um diese Werte nicht nur einzuhalten, sondern vollständig zu verkörpern.

Wir brauchen Sie, um diese Werte bei Seifert Systems gemeinsam mit uns zu leben.

Ihr Michael Seifert

HINTERGRUND

Bei Seifert Systems haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, aktiv zu einer nachhaltigen Zukunft beizutragen.

Dieser Verhaltenskodex für Lieferanten spiegelt unsere Ziele wider, Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren, soziale Verantwortung zu fördern und Wirtschaftswachstum auf nachhaltige Weise zu erlangen.

Dies erreichen wir, indem wir sicherstellen, dass die an uns gelieferten Dienstleistungen und Materialien das Ergebnis von Prozessen und Praktiken sind, die unter Berücksichtigung der Umwelt, der Gesundheit, der Sicherheit und des Respekts der Arbeitnehmer sowie unter vollständiger Einhaltung aller relevanten Gesetze und Vorschriften durchgeführt werden, einschließlich der aktuellen ILO-Erklärung zu grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit.

Die Umsetzung dieses Verhaltenskodex ist nicht optional und unsere Lieferanten müssen bei ihren Vorlieferanten eine ähnliche Due-Diligence-Prüfung durchführen und sicherstellen, dass dies in der gesamten Lieferkette geschieht.

KINDERARBEIT UND BESCHÄFTIGUNG JUNGER ARBEITNEHMER

Alle Lieferanten dürfen in keinem Teil ihrer Geschäftstätigkeit auf Kinderarbeit zurückgreifen.

Eine Risikobewertung hinsichtlich möglicher Kinderarbeit in der gesamten Lieferkette muss durchgeführt und vermieden werden.

Bei der Beschäftigung von jugendlichen Arbeitnehmern (unter 18 Jahren) dürfen diese keinen Gefahren ausgesetzt werden, die sich kurz- oder langfristig auf ihre geistige und/ oder körperliche Entwicklung auswirken können.

Die Anzahl der Arbeitsstunden darf den in den örtlichen Gesetzen und Vorschriften festgelegten Umfang nicht überschreiten. Junge Arbeitnehmer dürfen nicht während der Nachtstunden arbeiten und müssen stets von einem erfahrenen, ausgewiesenen Ausbilder/ Vorgesetzten begleitet werden.
Zu ihrem Vorteil werden junge Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer Fortschritte überwacht und haben Anspruch auf ein Einkommen, das in Vereinbarungen mit der nationalen Körperschaft, die die Interessen junger Arbeitnehmer vertritt, festgelegt ist.

Gemäß ILO-Übereinkommen 138[1], dürfen keine Jugendlichen unter 15 Jahren eingestellt werden, bzw. unter 14 Jahren, wenn die lokale Gesetzgebung dies zulässt.

[1] https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138

ZWANGS- UND PFLICHTARBEIT

Keine Arbeit sollte erzwungen werden oder zwangsweise oder prekärer Natur sein. Die Inhalte und Vereinbarungen in den von den Mitarbeitern bei der Einstellung unterzeichneten Verträgen stellen sicher, dass:

- ✓ faire Arbeitsbedingungen unter Einhaltung der örtlichen Gesetze gelten.
- ✓ die örtlichen Lohnvorschriften eingehalten werden.
- ✓ es eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Menschenhandel gibt.
- ✓ Arbeitnehmer nicht zur Zahlung von Einstellungs- oder anderen Gebühren an Arbeitsvermittler oder Arbeitgeber verpflichtet werden, um eine Beschäftigung zu finden.
- ✓ keine unfreiwillige Arbeit aufgrund von Sklaverei oder Gefängnisarbeit geleistet wird.
- ✓ es allen Arbeitnehmern frei steht, nach Beendigung des Arbeitstages das Arbeitsgelände zu verlassen, es sei denn, zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber wurde für Überstunden etwas anderes vereinbart, und zwar gemäß den gesetzlichen Bestimmungen.

Entscheidet sich ein Mitarbeiter, das Unternehmen zu verlassen, erfolgt dies gemäß den Bestimmungen der örtlichen Gesetzgebung, einschließlich, aber nicht beschränkt auf, einer Kündigungsfrist gemäß einem rechtsverbindlichen Arbeitsvertrages mit dem Mitarbeiter.

ARBEITSZEITEN UND VERGÜTUNG

Der Lieferant verpflichtet sich, die örtlichen Arbeitsgesetze und -vorschriften im Hinblick auf das Recht auf ein angemessenes Einkommen unter Berücksichtigung auch frei verfügbarer Einkünfte einzuhalten.

Aus diesem Grund wird das Einkommen niemals als Disziplinarmaßnahme im Rahmen von Abzugsregelungen herangezogen.

Kein Mitarbeiter soll länger arbeiten als die in der örtlichen Gesetzgebung festgelegte Höchstdauer. In Ermangelung einer solchen Gesetzgebung ist die Einhaltung des ILO-Übereinkommens erforderlich.[2]

Etwaige Überstunden erfolgen gemäß Arbeitsvertrag, können jedoch nicht gegen den Willen des Mitarbeiters verlangt werden.

Jeder Mitarbeiter hat Anspruch auf mindestens einen (1) ununterbrochenen Ruhetag, d. h. 24 Stunden, pro Woche.

Bieten Sie Schulungsmöglichkeiten an, um die Fähigkeiten und Kenntnisse der Arbeitskräfte zu verbessern, sowohl für die persönliche Entwicklung als auch um sicherzustellen, dass die zugewiesenen Aufgaben effektiv und sicher erledigt werden.

[2] https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001

NICHT-DISKRIMINIERUNG

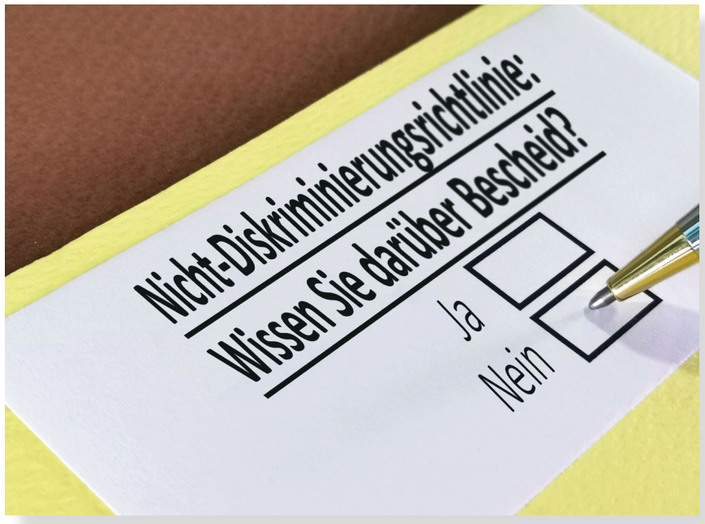
Es ist ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Vielfalt in einer Belegschaft ermöglicht.

Bei der Einstellung und/ oder Beschäftigung darf keine Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse, nationaler oder sozialer Herkunft, Kaste, Geburt, Religion, eingeschränkten Fähigkeiten, sexueller Orientierung, Familienstand, politischer Zugehörigkeit, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Alter und anderen möglichen Ursachen zulässig sein.

Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter werden alle oben genannten Punkte berücksichtigt, und die Erwähnung einer Schwangerschaft oder deren Planung gehört nicht zu den Einstellungskriterien.

Jeder Arbeitnehmer muss diskriminierungsfrei geschult werden, mit dem Ziel, die Fähigkeiten und Kenntnisse der Arbeitskräfte sowohl für die persönliche Entwicklung als auch für die effektive und sichere Ausführung der zugewiesenen Aufgaben zu verbessern.

Alle Mitarbeiter haben Anspruch auf ihre Privatssphäre und alle persönlichen Daten müssen gemäß den Datenschutzrichtlinien vertraulich behandelt werden. Es müssen auch klare Kriterien für die Aufbewahrung persönlicher Daten nach nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses vorhanden sein.



HUMANE BEHANDLUNG

Alle Mitarbeiter werden fair und respektvoll behandelt.

Beleidigendes Verhalten, das auf Diskriminierung hindeutet, darf während der gesamten Dauer des Beschäftigungsverhältnisses weder in den Räumlichkeiten des Unternehmens noch außerhalb erlaubt sein, einschließlich jeglicher Körpersprache oder gesprochener Sprache (einschließlich Drohungen und sexueller Belästigung).

Disziplinarmaßnahmen müssen nach einem schriftlichen Verfahren und in Absprache mit den Arbeitnehmervertretern durchgeführt werden und müssen den örtlichen Gesetzen entsprechen.

Es muss ein starker Glaube an die Menschenwürde vorhanden sein und die Anwendung von Disziplinarmaßnahmen unter Einsatz roher Gewalt, psychischer Nötigung (durch Drohungen und Einschüchterung), verbaler Beschimpfungen oder anderer unmenschlicher Behandlung darf nicht geduldet und/ oder toleriert werden.

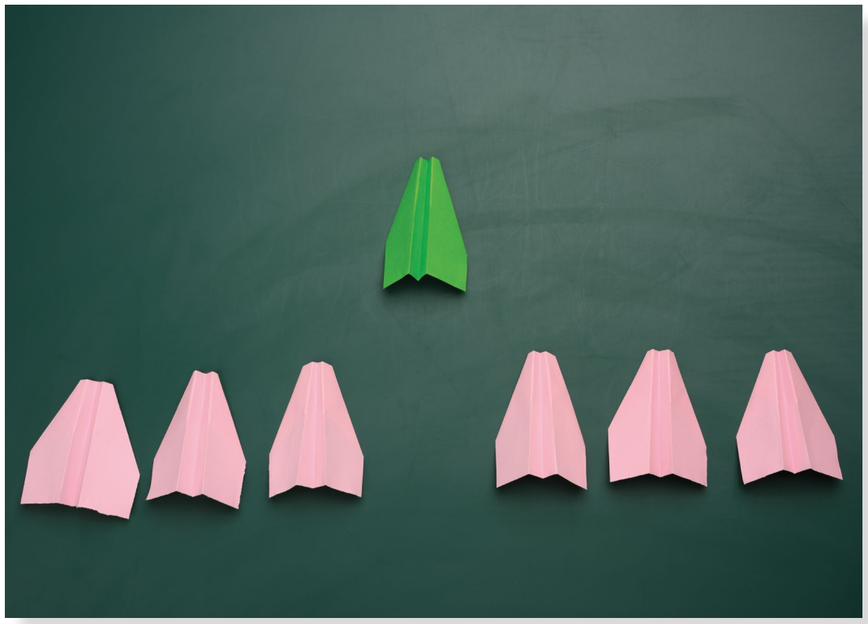
Es wird dazu ermutigt, die Rechte von Minderheiten sowohl innerhalb der Belegschaft als auch außerhalb des Unternehmens zu respektieren.

Es wird dringend empfohlen, dass werdende Mütter nicht während Nachtschichten arbeiten, und alle erforderlichen Vorkehrungen gemäß einer Gefährdungsbeurteilung getroffen werden, um sowohl ihre Sicherheit als auch die des ungeborenen Kindes zu gewährleisten.

VEREINIGUNGSFREIHEIT

Alle Mitarbeiter müssen das Recht haben, sich frei zusammenzuschließen und Tarifverhandlungen über Gewerkschaften, Betriebsräte oder andere Vertreter zu führen, vorbehaltlich fairer und rechtsgültiger Vereinbarungen mit dem Unternehmen und anderen externen, gesetzlich anerkannten Stellen, die die Mitarbeiter vertreten.

Arbeitnehmervertreter werden vom Unternehmen mit dem gebotenen Respekt behandelt und sind keiner Belästigung oder Diskriminierung ausgesetzt.



16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN

BEREITSTELLUNG VON GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

3 GUTE GESUNDHEIT UND WOHLBEFINDEN

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM

Der Lieferant muss sich dazu verpflichten, seinen Mitarbeitern einen sicheren Arbeitsplatz und sichere Arbeitspraktiken zu bieten und diesbezüglich klare Richtlinien zu verfolgen.

Risikobewertungen für Prozesse müssen durchgeführt und regelmäßig aktualisiert werden. Um Risiken zu beseitigen oder auf ein möglichst niedriges Niveau zu bringen, müssen Gefahren identifiziert und die erforderlichen Kontrollen umgesetzt werden.

Es müssen Aufzeichnungen über die Gesundheits- und Sicherheitsleistung geführt werden, mit dem Ziel, die Leistung kontinuierlich zu verbessern und gleichzeitig das Bewusstsein der Mitarbeiter zu schärfen. Dazu gehören auch Statistiken zu Beinaheunfällen oder Verletzungen sowie Aktionsberichte.
Obwohl es heißt, dass persönliche Schutzausrüstung als Kontrollmaßnahme das letzte Mittel ist, muss diese bereitgestellt und bei Bedarf aktualisiert werden.

Die daraus resultierenden Gefahren, Risiken und Kontrollmaßnahmen müssen den Mitarbeitern kommuniziert werden und ihnen gleichzeitig die Möglichkeit gegeben werden, sich an der gesamten Prozess zu beteiligen.

Sorgen Sie für angemessene Einrichtungen und Vorkehrungen für das Wohlergehen und die Bereitstellung von Erster Hilfe am Arbeitsplatz.

Stellen Sie sicher, dass die notwendigen Notfallmaßnahmen vorhanden und allen bekannt sind.

VERANTWORTUNG GEGENÜBER DER UMWELT

Seifert Systems Produktionsstätten sind im Einklang mit den Anforderungen des neuesten ISO14001-Umweltmanagementsystems. Es wird erwartet, dass Lieferanten den gleichen Grundsätzen folgen, indem sie entweder nach dieser Norm zugelassen sind oder über eine Reihe etablierter Verfahren verfügen, um die folgenden Anforderungen zu erfüllen:

- ✓ Ermittlung und Aufzeichnung der Umweltaspekte und Luftemissionen, die sich aus den industriellen Prozessen ergeben.
- ✓ Maßnahmen zu ergreifen, um die Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren oder ganz zu beseitigen.
- ✓ Überwachung der aus den Prozessen resultierenden Abfallströme und Ergreifung notwendiger Maßnahmen zur Reduzierung, Wiederverwendung oder Wiederverwertung, wobei letzteres durch die Beauftragung zugelassener/ lizenzierter Abfallsammler/ -verarbeiter erfolgt.
- ✓ Überwachung des Energie- und Wasserverbrauchs.
- ✓ Reduzierung der Umweltbelastungen durch den Einsatz erneuerbarer Energien und die Verwendung energieeffizienter und umweltfreundlicher Anlagen und Geräte.
- ✓ Die Entstehung gefährlicher Abfälle und Emissionen zu reduzieren und wo möglich eliminieren.
- ✓ Sicherzustellen, dass der Betrieb keine negativen Auswirkungen auf die Umwelt, die Artenvielfalt, die Luft- und Bodenqualität oder des Grundwassers hat.
- ✓ Bewertung der Umwelteffizienz durch Festlegung von Zielen und Vorgaben, die regelmäßig überprüft werden.
- ✓ Bewertung der Treibhausgasemissionen und Ziel ihrer Reduzierung im Einklang mit internationalen Vorgaben.
- ✓ Einsatz von erneuerbarer Energiequellen sowie kohlenstoffarmer Betrieb von Maschinen und Anlagen um die Umwelt zu schonen.

ETHISCHES GESCHÄFTSVERHALTEN

Unsere Geschäftsphilosophie basiert auf einer Reihe zentraler Werte, die den Erfolg der Geschäfte mit allen Parteien, einschließlich Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten, sicherstellen.

Es ist erforderlich, dass die Lieferanten:

- ✓ Ehrlich und glaubwürdig sind.
- ✓ Interessenkonflikte bei Geschäften mit Mitarbeitern von Seifert Systems vermeiden.
- ✓ Anbieten oder Annehmen von Bestechungsgeldern in Form von Zahlungen, Geschenken, Gefälligkeiten oder anderen Anreizen, die einen Lieferanten oder Kunden dazu verleiten, unsachgemäß, korrupt und unethisch zu handeln, zu untersagen.
- ✓ Keine Geschenke oder Bewirtung anbieten, es sei denn, der Seifert Mitarbeiter hat die Genehmigung des Managements eingeholt und Geschenke oder Bewirtungen entsprechen der üblichen Geschäftspraxis, sind rechtmäßig und haben einen angemessenen Wert, ohne dass sie als Einflussnahme auf Geschäftshandlungen interpretiert werden dürfen.
- ✓ Sicherstellen, dass der Materialeinkauf von Lieferanten durch Seifert auf der Grundlage von Zeit, Preis und Qualität erfolgt und niemals im Austausch gegen Zuwendungen erfolgt.
- ✓ Jegliches Fehlverhalten melden. Unsere Mitarbeiter sollten keinerlei Anreize von Dritten annehmen, wenn eine solche Transaktion das Geschäft, das Image und die Integrität des Unternehmens beeinträchtigen könnte. Sollten solche Zuwendungen von dritter Seite erzwungen werden, wurden die Mitarbeiter von Seifert Systems geschult, dies unverzüglich der Unternehmensleitung zu melden. Eine Ausnahme gibt es in den Ländern, in denen eine solche Meldung erfolgt ist und die Nichtannahme des Geschenks als schwerwiegendes Vergehen angesehen wird. In solchen Fällen hat der Mitarbeiter die Zuwendung zur weiteren Prüfung an die Geschäftsleitung von Seifert Systems zu übergeben.

VERANTWORTUNGSVOLLE MATERIALBESCHAFFUNG

Wir sind verpflichtet, die verschiedenen Vorschriften sowie die Anforderungen unserer Kunden in Bezug auf die Materialbeschaffung von Lieferanten einzuhalten, die diese Vorschriften ebenfalls einhalten müssen.

Wir verpflichten uns außerdem, Materialien und Chemikalien zu beschaffen, die jegliche negativen Auswirkungen auf die Umwelt, die Gesundheit und Sicherheit der Benutzer gemäß den verschiedenen diesbezüglichen Richtlinien minimieren, einschließlich, aber nicht beschränkt auf:

1. **REACH**[3]
   Verordnung (EC) 1907/2006 REACH SVHC – Aktualisierungen werden jedes Jahr im Januar und Juli angekündigt.

2. **SCIP**[4] **wurde mit der Abfallrahmenrichtline**[5] **eingerichtet**
   Datenbank für Informationen über besorgniserregende Stoffe in Erzeugnissen als solche oder komplexen Gegenständen.

3. **Beschränkung der Verwendung gefährlicher Stoffe**[6]
   Die EU RoHS 10 (Richtlinie 2011/65/EU, geändert durch 2017/2102/EU)

4. **TSCA**[7]
   Der Toxic Substances Control ACT (TSCA) wird von der US-Umweltschutzbehörde in regelmäßigen Abständen aktualisiert.

5. **PFAS**[8]
   Per- und Polyfluoralkylsubstanzen (PFAS) sind Umweltschadstoffe mit möglichen negativen Auswirkungen auch auf die menschliche Gesundheit.

6. **POPs**[9]
   Persistenten Organischen Schadstoffen (POPs) – Schadstoffe die in der Umwelt verbleiben und eine Gefahr für die menschliche Gesundheit darstellen.

7. **California Proposition 65**[10]
   Auch bekannt als „Safe Drinking Water and Toxic Enforcement Act“ von 1986, erlassen vom Bundesstaat Kalifornien.

[3] https://www.echa.europa.eu/de/candidate-list-table
[4] https://echa.europa.eu/de/scip
[5] https://environment.ec.europa.eu/topics/waste-and-recycling/waste-framework-directive_en
[6] https://environment.ec.europa.eu/topics/waste-and-recycling/rohs-directive_en
[7] https://www.epa.gov/tsca-inventory/how-access-tsca-inventory#download
[8] https://echa.europa.eu/de/hot-topics/perfluoroalkyl-chemicals-pfas
[9] https://echa.europa.eu/de/understanding-pops und https://www.echa.europa.eu/de/list-of-substances-subject-to-pops-regulation
[10] https://oehha.ca.gov/proposition-65 und https://oehha.ca.gov/proposition-65/proposition-65-list

8. **Konflikt Mineralien**[11]
   Hierbei handelt es sich um Mineralien, die im Rahmen bewaffneter Konflikte und Menschenrechtsverletzungen von verschiedenen bewaffneten Rebellengruppen abgebaut wurden. Die Gewinne aus dem Verkauf dieser Mineralien finanzieren die Fortsetzung der Kämpfe in den laufenden Kriegen. Zu diesen Mineralien gehören Kassiterit (Zinn), Wolframit (Wolfram), Coltan (Tantal) und Gold, die als 3TG bekannt geworden sind.

   Wir verlangen, dass Sie eine Due-Diligence-Prüfung durchführen und Ihre aktuelle Berichtsvorlage für Konfliktmineralien bereitstellen, um die Liste der Hütten Ihrer nachgelagerten Lieferanten anzugeben, um sicherzustellen, dass diese nicht potenziell Konflikte in Konflikt- und Hochrisikogebiete liefern.

9. **Erweiterte Mineralien**[12]
   Ähnlich wie bei Konfliktmineralien ist es aus ähnlichen Gründen wie bei Konfliktmineralien erforderlich, bei Glimmer und Kobalt eine Due-Diligence-Prüfung durchzuführen.

Es wird empfohlen, sich über neue Entwicklungen im Hinblick auf die Einhaltung der Materialvorschriften auf dem Laufenden zu halten.
Von den Lieferanten wird erwartet, dass sie die Verwendung von Materialien, die aus Konfliktregionen stammen oder schädlich für die Umwelt oder die menschliche Gesundheit sind, identifizieren und kontinuierlich reduzieren, um sie zu eliminieren.

WICHTIG: Konformitätserklärungen zu den oben genannten Vorschriften, die für die Tätigkeit des Lieferanten relevant sind, müssen freiwillig oder auf Anfrage abgegeben werden. Darüber hinaus sind Angaben zu nicht konformen Stoffen oder Materialien und deren Konzentrationsniveaus an Seifert Systems zu übermitteln.

[11] https://www.responsiblemineralsinitiative.org/reporting-templates/cmrt/?
[12] https://www.responsiblemineralsinitiative.org/reporting-templates/emrt/

VERPACKUNGEN UND VERPACKUNGSABFÄLLE

Die für die Verpackung verwendeten Materialien müssen recycelbar und nach Möglichkeit wiederverwendbar sein. Wir verlangen, dass Kunststoffmaterial in Verpackungen auf ein absolutes Minimum reduziert wird.

Dies muss so erfolgen, dass von uns bestellte Produkte und/ oder Material während des Verpackungsprozesses und/ oder während des Transports nicht beschädigt werden.

SICHERHEITSRICHTLINIE

Es ist erforderlich, dass der Geschäftsablauf mit minimalen oder keinen Unterbrechungen aufgrund von Sicherheitsbedrohungen oder -verstößen und möglicherweise auch Naturkatastrophen aufrechterhalten wird.
Der Lieferant muss über Richtlinien und Verfahren verfügen, mit denen die physische Sicherheit der Belegschaft gewährleistet wird.

Es müssen Maßnahmen in Bezug auf die Cybersicherheit vorhanden sein, um Verstöße gegen sensible Informationen gegenüber Dritten zu minimieren oder zu verhindern.

Alle zwischen Seifert Systems und dem Lieferanten geteilten Daten, Informationen oder geistiges Eigentum dürfen nur gemäß den unterzeichneten Geheimhaltungsvereinbarungen offengelegt werden.

Dazu gehört auch die Schulung der betroffenen Belegschaft darüber, welche Maßnahmen ergriffen werden können, um solche Situationen zu vermeiden, und welche Maßnahmen im Falle ihres Eintretens ergriffen werden müssen.

MELDUNG VON VERSTÖSSEN GEGEN DIESEN KODEX

Wir erwarten und verlangen, dass alle Lieferanten vermutete Verstöße gegen diesen Kodex unverzüglich melden. Wir wahren im Rahmen des Möglichen die Vertraulichkeit und dulden keine Repressalien oder Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Rat eingeholt oder fragwürdiges Verhalten oder einen möglichen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex gemeldet haben.

Verwenden Sie bitte die nachstehende Emailadresse hr@seifertsystems.com

COMPLIANCE DUE DILIGENCE

Wir haben Verpflichtungen gegenüber der Umwelt und der Gesellschaft insgesamt und arbeiten in dieser Hinsicht kontinuierlich mit unseren Kunden zusammen. Daher ist es erforderlich, dass alle Lieferanten, mit denen Seifert Systems zusammenarbeitet, die erforderliche Sorgfaltspflicht erfüllen, um diesen Verhaltenskodex für Lieferanten und die dargelegten internationalen Gesetze und Richtlinien einhalten zu können.

Von unseren Lieferanten wird erwartet, dass sie:

(i) Verfahren entwickeln und umsetzen um die erforderlichen Richtlinien in diesem Verhaltenskodex erfüllen zu können.
(ii) Sicherstellen das erforderliche Kontrollen vorhanden sind.
(iii) Regelmäßige Überprüfungen durchführen, um sicherzustellen, dass diese Kontrollen wirksam sind.
(iv) Für Umfragen und Audits seitens Seifert Systems im Zusammenhang mit diesem Verhaltenskodex zur Verfügung zu stehen.

BILLIGUNGSKLAUSEL

Ich, der Unterzeichner, befürworte hiermit diesen Verhaltenskodex für Lieferanten in seiner Gesamtheit und erkläre, dass ich zeichnungsberechtigt bin.

Firmenname _____

Vor & Nachname _____

Position _____

Unterschrift _____

Datum _____

Stempel

Bitte füllen Sie ALLE Felder aus und senden Sie eine klare Kopie an:
sustainability@seifertsystems.com

ODER
Scannen Sie den QR Code und senden Sie Ihre Antwort.

www.seifertsystems.com

© 06/2024 Seifert Systems / POL-COM-016-EN-DE