

Code of Conduct (Verhaltenskodex)

November 2023

Die Firma Elapuls bekennt sich zu einer sozial, ökologisch und ethisch verantwortungsvollen Unternehmensführung. Um unsere Kunden nachhaltig und sicher mit innovativen Produkten beliefern zu können, beziehen wir weltweit Rohstoffe, Waren und Dienstleistungen.

Zur Sicherung einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Unternehmensführung erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern verantwortungsvolles Handeln zur Wahrung der sozialen, ökologischen und ethnischen Sorgfaltspflichten.

In diesem Code of Conduct haben wir die Verpflichtungen klar formuliert. Er beruht auf den Prinzipien des United Nations Global Compact und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen.

Gesetze und Rechtsvorschriften

Einhaltung sämtlicher jeweils anwendbaren Gesetze, Regeln und Rechtsvorschriften in den Ländern, in denen der Geschäftspartner tätig bzw. ansässig ist, sowie geeignete Maßnahmen, um die Einhaltung dieser Gesetze, Regeln und Rechtsvorschriften sicherzustellen.

Menschen- und Arbeitnehmerrechte

Einhaltung der Internationalen Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen unter Berücksichtigung der in den verschiedenen Ländern und Standorten geltenden Gesetze und Rechtsformen, der grundlegenden Arbeitnehmerrechte der jeweils geltenden nationalen Gesetzgebung sowie die Anerkennung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Achtung der Rechte Dritter, eventuelle Beeinträchtigungen sind unter Beachtung aller internationalen Standards so gering wie möglich halten.

Kinderarbeit

Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen; jegliche Art von Kinderarbeit, die gegen diese Normen verstößt ist im Unternehmen zu verbieten und zu unterlassen.

Zwangsarbeit

Verbot der Beschäftigung von Personen in Zwangs- oder Pflichtarbeit oder des Menschenhandels im Unternehmen sowie der Beteiligung daran. Sämtliche Tätigkeiten müssen auf freiwilliger Basis erfolgen. Arbeitnehmern muss es freistehen, sich unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen in freier Entscheidung von ihrem Arbeitgeber zu trennen. Zwangsarbeit bezieht sich auf alle Formen der Schuldknechtschaft, Sklaverei, sklavenähnliche Praktiken, Leibeigenschaft oder andere Formen der Unterdrückung. Untersagung von Überwachungsmaßnahmen, wie das Einbehalten von Identifikationsdokumenten, Pässen, Ausbildungsnachweisen, Arbeitserlaubnissen oder Kautionen als Beschäftigungsbedingung.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Einhaltung des nach jeweils geltendem nationalen Recht anzuwendenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes und Gewährleistung menschengerechter Arbeitsbedingungen.

Anwendung eines angemessenen Arbeitsschutzmanagements (z. B. gemäß ISO 45001) um Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen bestmöglich vorzubeugen. Dies beinhaltet die Ermittlung, Bewertung und Reduzierung von tatsächlichen und potenziellen Unfall- und Gesundheitsrisiken, die Erfassung und Untersuchung von Vorfällen, die Schulung und Unterweisung von Mitarbeitenden in einer für sie verständlichen Form, die Bereitstellung von geeigneten Arbeitsmitteln und Schutzausrüstungen sowie angemessene Maßnahmen zur Notfallvorsorge und -abwehr.

Koalitionsfreiheit

Die Rechte der Mitarbeitenden eine Arbeitnehmervertretung zu bilden, Kollektivverhandlungen zu führen, Gewerkschaften zu bilden oder diesen beizutreten sind zu achten, ferner das Recht der Gewerkschaften am Beschäftigungsort sich in Übereinstimmung mit der nationalen Gesetzgebung zu betätigen.

Diskriminierung

Jedwede Diskriminierung ist zu unterbinden. Kein Mitarbeitender des Geschäftspartners darf aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Nationalität, politischen oder sonstigen Überzeugungen, ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität oder anderen Merkmalen benachteiligt, begünstigt oder belästigt werden.

Arbeitszeit und Vergütung

Das jeweils geltende nationale Recht zur Arbeitszeit ist einhalten. Ist keine nationale gesetzliche Regelung vorhanden, gelten die internationalen Standards der ILO.

Die Vergütung, der Mitarbeitenden, muss den jeweils geltenden nationalen Gesetzen entsprechen und das jeweils rechtlich gültige und zu garantierende Mindesteinkommen sowie die Sozialleistungen gewährleisten.

Schutz der freien Meinungsäußerung, der Persönlichkeitsrechte und der Privatsphäre

Das Recht auf freie Meinungsäußerung sowie den Schutz der Persönlichkeitsrechte und der Privatsphäre der Mitarbeitenden sind zu respektieren.

Fairer Fremdpersonaleinsatz

Das jeweils geltende nationale Recht sowie die Menschen- und Arbeitsrechte sind auch im Rahmen des Einsatzes von Fremdpersonal unabhängig von der Vertragsart wie z. B. Werkvertrag oder Leiharbeit zu wahren.

Umweltschutz

Einhaltung der jeweils geltenden nationalen Energie- und Umweltgesetze, -regelungen und – Standards. Verantwortungsvoller Umgang mit den Ressourcen wie Energie, Wasser und Rohstoffe. Es ist ein angemessenes Umwelt- und Energiemanagementsystem aufbauen und anwenden, um die Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren, insbesondere in folgenden Bereichen:
Treibhausgasemissionen, Zirkularität, Chemikalien und gefährliche Stoffe, Abfall, andere Emissionen in Luft, Wasser und Boden, Energieverbrauch und Wasserverbrauch.

Konfliktmineralien und Hochrisikrohstoffe

Einhaltung der Sorgfaltspflicht zur Förderung von verantwortungsvollen Rohstofflieferketten und aller anzuwendenden gesetzlichen Regelungen zu Konfliktmineralien. Mineralien wie etwa Zinn, Tantal, Wolfram, Gold (Tin, Tantal, Tungsten, Gold: 3TG) oder Kobalt enthaltenden Komponenten und die entsprechenden Erze und Metalle müssen konfliktfrei erworben werden. Je nach Position in der Lieferkette, Einhaltung der OECD-Leitsätze für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten und diesbezüglich entsprechende Berichterstattung. Sicherstellung der Rückverfolgbarkeit aller Lieferungen in ihrer 3TG- und Kobalt-Lieferkette bis auf Schmelzhütten- oder Raffinerieebene. Einhaltung der im Minemata-Übereinkommen geregelten Verbote zur Herstellung von mit Quecksilber versetzten Produkten, zur Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen und zur Behandlung von Quecksilberabfällen. Einhaltung des Verbots der Produktion und Verwendung von Chemikalien des Stockholmer Übereinkommens über persistente organische Schadstoffe.

Abfälle

Umweltgerechte Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen. Einhaltung des Baseler Übereinkommens über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und deren Entsorgung sowie der im Baseler Übereinkommen enthaltenen Verbote.

Verbot von Korruption und Bestechung

Einhaltung der Konventionen der Vereinten Nationen (UN) und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zur Bekämpfung der Korruption und der einschlägigen Anti-

Korruptionsgesetze, einschließlich solcher, die die Bestechung im Ausland zum Gegenstand haben, sicherstellen. Ablehnung jeglicher Form von Korruption, Bestechung, Diebstahl, Veruntreuung, Betrug oder Erpressung, illegaler Zahlungen oder Gewährung sonstiger Vorteile an eine Einzelperson, ein Unternehmen oder einen Amtsträger mit dem Ziel, Einfluss auf Entscheidungsprozesse zu nehmen. Keine Gewährung oder Annahme, weder selbst noch durch Dritte, von Bestechungsgeldern, Schmiergeldern, Kick- Back- oder sonstigen illegalen Zahlungen, Gefälligkeiten oder sonstige Vorteile oder Zuwendungen von Wert für die Realisierung von Geschäftsmöglichkeiten, zur Beschleunigung oder zur Erleichterung einer Diensthandlung (Schmier- oder Beschleunigungsgelder) oder in irgendeinem Zusammenhang mit den Geschäftsaktivitäten von Elapuls.

Einladungen und Geschenke

Einladungen und Geschenke dürfen nicht zur Beeinflussung von Geschäftskontakten, Kunden oder Amtsträgern missbraucht werden. Einladungen und Geschenke an Elapuls-Mitarbeitende oder diesen nahestehende Personen werden nur gewährt, wenn Anlass und Umfang angemessen sind, d.h. sie geringwertig sind und als Ausdruck örtlich allgemein anerkannter Geschäftspraxis betrachtet werden können. Gleichermaßen fordern die Geschäftspartner von Elapuls-Mitarbeitenden keine unangemessenen Vorteile.

Fairer Wettbewerb / Einhaltung des geltenden Kartell- und Wettbewerbsrechts

Keine Beteiligung an kartellrechtswidrigen Absprachen mit Wettbewerbern oder missbräuchliche Ausnutzung einer marktbeherrschenden Stellung bzw. andere wettbewerbswidrige Geschäftspraktiken.

Datenschutz und Informationssicherheit

Schutz von personenbezogenen Daten und Einhaltung aller anwendbaren Datenschutzgesetze. Ohne eine gesetzliche Zulässigkeit dürfen keine personenbezogenen Daten verarbeitet werden. Dies schließt die angemessene Verwaltung und den angemessenen technischen Schutz gegen unbefugten Zugriff ein.

Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Einhaltung aller anwendbaren gesetzlichen Verpflichtungen zur Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung; keine Beteiligung, weder direkt noch indirekt, an Geldwäscheaktivitäten oder Terrorismusfinanzierung.

Außenwirtschaftsrecht

Konsequente Einhaltung der jeweils geltenden internationalen und nationalen Regelungen des Außenwirtschaftsrechts, insbesondere Exportkontroll- und Embargovorschriften; keine rechtlich unzulässigen Geschäftsaktivitäten mit sanktionierten Personen, Unternehmen oder Organisationen.

Vorgaben für Lieferketten und Sorgfaltspflichten

Die jeweils geltenden nationalen Vorgaben für Lieferketten und Sorgfaltspflichten sind einzuhalten. Durch angemessene Maßnahmen ist dafür Sorge zu tragen, dass alle hier beschriebenen Grundsätze und Anforderungen im Unternehmen sowie in den verbundenen Unternehmen eingehalten und anerkannt werden. Ferner sind in der Lieferkette angemessene Anstrengungen zu unternehmen, um zu erreichen, dass die vorgelagerten Lieferanten die Grundprinzipien dieses Lieferanten Code of Conduct einhalten. Unter „verbundene Unternehmen“ im Sinne dieser Erklärung sind Gesellschaften zu verstehen, die mittelbar oder unmittelbar zu mindestens fünfzig Prozent (50 %) im wirtschaftlichen Eigentum des Geschäftspartners stehen oder über die er mittelbar oder unmittelbar zu mindestens fünfzig Prozent (50 %) das Stimmrecht ausübt.

Es ist ein angemessenes Risikomanagementsystem im Unternehmen und in den verbundenen Unternehmen zu verankern, dessen Maßnahmen es ermöglichen, menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu erkennen und zu minimieren sowie Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten zu verhindern, zu beenden oder deren Ausmaß zu minimieren, wenn das Unternehmen diese Risiken oder Verletzungen innerhalb der Lieferkette verursacht oder dazu beigetragen hat.