

Code of Conduct Zentek-Gruppe

Dieser Code of Conduct definiert die Grundsätze und Anforderungen der Zentek-Gruppe und ihren verbundenen Unternehmen [nachfolgend „Zentek“] an ihre Mitarbeiter, ihre Geschäftspartner, deren Produzenten und Unterauftragnehmern bezüglich deren Verantwortung für Mensch und Umwelt. Wir sind bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere Dienstleistungen im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordern unsere Lieferanten auf, dazu im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes beizutragen. Zentek behält sich das Recht vor, angemessene Änderungen im Zentek Compliance-Programm in die Anforderungen dieses Code of Conduct zu integrieren.

Zentek bekennt sich zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Als Standardanforderung erwarten wir von unseren Mitarbeitern, unseren Geschäftspartnern, deren Produzenten und Unterauftragnehmern die Beachtung der grundlegenden Sozial- und Umweltstandards dieses Verhaltenskodex sowie die Befolgung aller nationalen und internationalen Arbeits-, Sozial- und Umweltgesetze mit Geltung für die EU. Sie gelten für alle Beschäftigten, gleichgültig, ob diese direkt oder indirekt bei unseren Geschäftspartnern beschäftigt sind und unabhängig von der vertraglichen Grundlage dieser Beschäftigung.

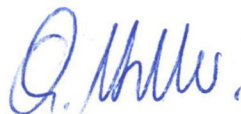
Die grundlegenden Prinzipien dieses Kodex stellen das absolute Minimum und nicht das Maximum an Schutz und Unterstützung der grundlegenden Rechte für Beschäftigte und für die Umwelt dar. Wann immer nationale und internationale Gesetze, spezifische Industriestandards, geltende Tarifverträge und dieser Kodex das gleiche Thema behandeln, gilt jeweils die Regelung, die den größeren Schutz für Beschäftigte oder für die Umwelt gewährleistet.

Die Geschäftsführung erwartet von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter und im besonderen Maße von den Führungskräften der Zentek-Gruppe, von unseren Geschäftspartnern, deren Produzenten und Unterauftragnehmern, dass die Regeln des Code of Conduct strikt eingehalten werden. Auf diese Weise gelingt es der Zentek, ihre Position und das Ansehen in der Entsorgungsbranche und der Öffentlichkeit zu wahren und auszubauen.

Köln, 28. Juli 2022



Geschäftsführung



1. Einhaltung der Gesetze

Zentek führt die Geschäfte verantwortungsvoll und in Übereinstimmung mit den gesetzlichen und staatlichen Vorschriften der Länder, in denen sie tätig ist. Daher erwartet Zentek von den Geschäftspartnern, dass sie sich an alle geltenden Gesetze und Vorschriften, insbesondere im Bereich des fairen Wettbewerbs und Kartellrechts, halten und die geistigen Eigentumsrechte anderer respektieren.

2. Zwangsarbeit

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und ohne Androhung von Strafe erfolgen. Die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung und Erniedrigung stattfinden. Die Beauftragung oder Nutzung von Sicherheitskräften ist zu unterlassen, wenn beim Einsatz Personen unmenschlich oder erniedrigend behandelt oder verletzt oder die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt werden könnte.

3. Kinderarbeit

Kinderarbeit ist nicht zulässig. Das Mindestalter für die Zulassung zur Arbeit darf nicht unter dem Alter der Beendigung der Schulpflicht und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen. Sollte festgestellt werden, dass Kinder unter Verhältnissen arbeiten, auf die die obige Definition von Kinderarbeit zutrifft, so sind Vorgehensweisen und schriftliche Verfahren zur Korrektur der vorgefundenen Kinderarbeit von dem Lieferanten zu dokumentieren. Ferner stellt der Lieferant angemessene finanzielle und sonstige Unterstützung bereit, um dem Kind den Schulbesuch zu ermöglichen, bis es nach dem Gesetz nicht mehr als Kind gilt. Als jugendliche Beschäftigte gelten Beschäftigte zwischen 15 und 18 Jahren. Diese dürfen angestellt werden. Wenn sie der gesetzlichen Schulpflicht unterliegen, muss sichergestellt sein, dass sie nur außerhalb der Schulzeiten arbeiten. In keinem Fall dürfen Schulstunden, Arbeitszeit und Beförderungszeit eines jugendlichen Beschäftigten insgesamt mehr als zehn Stunden am Tag betragen, und in keinem Fall dürfen jugendliche Beschäftigte mehr als acht Stunden am Tag arbeiten. Beschäftigte dürfen ferner nicht nachts arbeiten und keine Arbeit verrichten, die aufgrund ihrer Art oder der Umstände ihrer Verrichtung die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit der Jugendlichen beeinträchtigen oder gefährden könnte. Jugendliche Beschäftigte müssen Gelegenheit zur Teilnahme an Bildungs- und Schulungsprogrammen haben. Nationale Regelungen zum Schutz von jugendlichen Beschäftigten sind einzuhalten.

4. Disziplinarmaßnahmen

Jegliche Form der körperlichen, psychologischen, sexuellen, verbalen oder sonstigen Belästigung, Misshandlung oder Disziplinierung sowie jede andere Form der Einschüchterung sind verboten. Disziplinarmaßnahmen dürfen nur im Einklang mit nationalen Gesetzen und international anerkannten Menschenrechten erfolgen. Willkürliche Strafen, insbesondere im Falle von Krankheit oder Schwangerschaft, sind verboten. Beschäftigte, die eine Beschwerde auf Grundlage dieses Verhaltenskodex und/ oder von geltendem nationalem/ internationalem Recht erheben, dürfen keiner Form von Disziplinar- oder Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt werden.

5. Diskriminierung

Die Diskriminierung oder Ungleichbehandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in jeglicher Form ist unzulässig, soweit sie nicht in den zwingenden Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Dies gilt z. B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht,

ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Gesundheitsstatus, politischer Überzeugung, Herkunft, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

6. Arbeitsverträge

Geschäftspartner haben ihren Beschäftigten gemäß gesetzlicher Vorgaben schriftliche Arbeitsverträge auszuhändigen und dabei geltendes Recht einzuhalten. Mindestbestandteile der Arbeitsverträge sind: Name, Adresse des Wohnortes, Geburtsdatum und -ort, Funktion, Arbeitseintrittsdatum, Arbeitsstunden, Gehalt und Vergütung, Probezeit (falls zutreffend), Urlaubsanspruch, Einzelheiten zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses (durch den Beschäftigten und durch den Arbeitgeber), Unterschriften der Beschäftigten und des Arbeitgebers und das Datum der jeweiligen Unterzeichnung. Im Falle von Auftragsarbeit hat der Geschäftspartner sicherzustellen, dass der Vertragspartner die oben genannten Vorgaben erfüllt.

7. Löhne und Vergütung

Der für die Standard-Arbeitszeit gezahlte Lohn hat mindestens gesetzliche, branchenspezifische Mindeststandards oder geltende Tarifverträge zu erfüllen, je nachdem, welche Regelung höherwertig ist. Geschäftspartner müssen bestrebt sein, Löhne zu zahlen, die stets den Grundbedarf der Beschäftigten und ihrer Familien abdecken und einen Teil des Einkommens zur freien Verfügung belassen, wenn gesetzliche Mindestlöhne hierfür nicht ausreichen (existenzsichernde Löhne). Beschäftigte müssen mindestens alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen erhalten. Sämtliche Überstunden sind mit Zuschlägen gemäß gesetzlichen, branchenspezifischen oder geltenden tarifvertraglichen Standards, je nachdem, welche höherwertig sind, auszugleichen. Beschäftigte müssen in schriftlicher Form vollständige und verständliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Lohns erhalten, einschließlich Abzügen, Überstundenzuschlägen und Zusatzleistungen. Lohnabzug als Disziplinarmaßnahme ist nicht gestattet.

8. Arbeitszeit

Arbeitszeiten haben geltendem Recht und den branchenspezifischen Standards zu entsprechen, je nachdem, welche der Vorschriften strenger sind. Auf keinen Fall darf von Beschäftigten gefordert werden, regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten. Überstunden müssen freiwillig geleistet werden, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten und nicht regelmäßig gefordert werden. Beschäftigten steht mindestens ein freier Tag nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen zu. Ausnahmen von dieser Regel sind nur zulässig, wenn die beiden folgenden Voraussetzungen erfüllt sind: a) nationales Recht lässt Arbeitszeiten über diese Höchstgrenze hinaus zu; und b) es gilt ein frei ausgehandelter Tarifvertrag, der eine Durchschnittsermittlung der Arbeitszeit zulässt, einschließlich angemessener Ruhephasen.

9. Beschäftigungsverhältnis

Die Verpflichtungen nach diesem Verhaltenskodex, nationalen Gesetzen und internationalen Richtlinien dürfen nicht durch die Anwendung von Leiharbeit, Untervergabe, vorgetäuschten Ausbildungsprogrammen oder Heimarbeit in Branchen, in denen traditionell nicht nach Heimarbeitsvereinbarungen gearbeitet wird, umgangen werden.

10. Gesundheit & Sicherheit

Der Lieferant bzw. Geschäftspartner ist für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich

im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Übermäßige körperliche oder geistige Ermüdung sind durch geeignete Maßnahmen zu verhindern. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie -Maßnahmen informiert und geschult. Es sind Verfahren der Arbeitssicherheit zu fördern, die Unfälle und Verletzungen während der Arbeit oder durch die Bedienung der Anlagen des Arbeitgebers verhindern. Diese Arbeitssicherheitsübungen und -verfahren sind den Beschäftigten mitzuteilen und regelmäßig mit ihnen zu trainieren. Es müssen klare Vorschriften und Verfahren festgelegt und eingehalten werden. Insbesondere ist für die Bereitstellung und Verwendung persönlicher Schutzausrüstung sowie für den Zugang zu sauberen Sanitäranlagen und zu Trinkwasser zu sorgen. Gleiche Richtlinien gelten für alle sozialen Einrichtungen und Mitarbeiterunterkünfte, falls diese vom Arbeitgeber bereitgestellt werden. Alle Beschäftigten müssen das Recht haben, sich aus Situationen, in denen erhebliche Gefahr droht, zu entfernen, ohne hierfür die Genehmigung des Unternehmens einzuholen. Das den Kodex befolgende Unternehmen betraut einen leitenden Angestellten mit der Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit und bezieht Beschäftigte in die Analyse der Gesundheitsrisiken und -gefährdungen ein.

11. Umweltschutz

Geschäftspartner müssen alle geltenden Gesetze und internationalen Vorschriften zum Schutz der Umwelt einhalten und alle relevanten Umweltzulassungen, -zertifikate und -genehmigungen vorweisen. Darüber hinaus verpflichten sie sich, kontinuierlich an der Minimierung von Umweltbelastungen zu arbeiten. Insbesondere heißt dies: die Freisetzung von Gefahrstoffen in die Umwelt zu unterbinden, Umweltstandards für die Abwasserbehandlung, den Ausstoß von Emissionen und die Abfallbewirtschaftung einzuhalten, Chemikalien und andere gefährliche Stoffe ordnungsgemäß zu kennzeichnen und sicher zu lagern, die Energieeffizienz zu verbessern, die Nutzung natürlicher Ressourcen zu minimieren (einschließlich Wasser, mineralische Rohstoffe, Agrarrohstoffe und fossile Energieträger). Um diese Ziele zu erreichen, sind Geschäftspartner verpflichtet, ein angemessenes und wirksames Umweltmanagementsystem einzuführen.

12. Management-Praxis

Die in diesem Kodex definierten Sozial- und Umweltstandards sind vom Management eines jeden Geschäftspartners anzuerkennen und in die Unternehmenspolitik zu integrieren. Beschäftigte sind über die Inhalte dieses Kodex und geltendes nationales / internationales Recht in einer für sie zugänglichen Weise zu informieren, einschließlich der Bereitstellung aller Informationen in ihrer Landessprache und im Falle von Analphabetismus durch mündliche Unterrichtung und Schulung. Für die Einhaltung aller Anforderungen laut diesem Kodex und laut nationalen / internationalen Gesetzen haben die Geschäftspartner ein angemessenes Managementsystem einzuführen, das die Benennung von zuständigem Personal, die Definition von Prozessen und die angemessene Dokumentation beinhaltet, um die Einhaltung dieses Kodex und nationaler / internationaler Gesetze zu belegen.

13. Bestechung/ Korruption

Um das Vertrauen von Kunden, Geschäftspartnern, Aktionären und der Öffentlichkeit zu erhalten, lehnt die Zentek jegliche Form korrupten Verhaltens entschieden ab und vermeidet bereits den bloßen Anschein hiervon. Konkret bedeutet das, die Beschäftigten der Zentek dürfen weder Angehörigen des öffentlichen Bereichs noch Entscheidungsträgern in privatwirtschaftlichen Unternehmen im In- und Ausland Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren, um ein für die Zentek günstiges Verhalten oder eine günstige Entscheidung zu erreichen. Hierauf müssen die Beschäftigten der Zentek auch bei Geschenken sowie Einladungen zu Geschäftsessen und zu Veranstaltungen achten.

14. Geldwäsche

Zentek ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um Geldwäsche in ihrem Einflussbereich zu unterbinden.

15. Datenschutz und Informationssicherheit

Der Schutz von personenbezogenen Daten, insbesondere der Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten, hat für Zentek besondere Bedeutung. Ohne eine gesetzliche Zulässigkeit auf der Basis der geltenden Datenschutzgesetze und -entscheidungen dürfen keine personenbezogenen Daten erhoben oder verarbeitet werden.

Beschwerdeverfahren:

Beschäftigte und Dritte sind berechtigt, jeden Verstoß gegen diesen Kodex und / oder geltendes Gesetz Zentek und / oder jedem unabhängigen Dritten anzuzeigen. Beschäftigte und Dritte können Zentek jederzeit kontaktieren:

Rechtsabteilung

Ettore-Bugatti-Str. 6-14
51149 Köln

Tel.: 02203 8987-181
E-Mail: Solaiman.Uyani@zentek.de