

The logo for 'areus' is displayed in a blue sans-serif font. The letter 'e' is highlighted in yellow. The logo is positioned at the top right of a white, torn-edge paper graphic that has two yellow adhesive tape strips on its top corners.

Code of Conduct

Für unsere LIEFERANTEN

Areus bekennt sich zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir erwarten das gleiche Verhalten von all unseren Lieferanten. Auch bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzen wir voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und in die Unternehmenskultur integriert werden. Weiter sind wir bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere Produkte im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordern unsere Lieferanten auf, dazu im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes beizutragen.

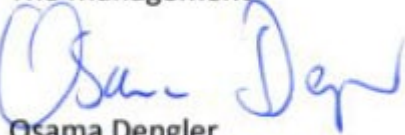
Unsere Grundlage beruht auf der strikten Einhaltung der Gesetze und Regularien für sämtlichen Aktionen, Maßnahmen, Verträge und andere Prozesse der Areus GmbH. Daher erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie in ihren Geschäftsaktivitäten mit uns die jeweils geltenden Gesetze einhalten. Zudem sollen sie darauf hinwirken, dass dieser Verhaltenskodex auch von Dritten, die sie zur Erfüllung von Verträgen mit uns beauftragen, beachtet wird.

Der Verhaltenskodex stützt sich auf nationale Gesetze und Vorschriften wie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) sowie internationale Übereinkommen wie die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln, die Leitlinien der Vereinten Nationen „Wirtschaft und Menschenrechte“, die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation sowie den Global Compact der Vereinten Nationen.

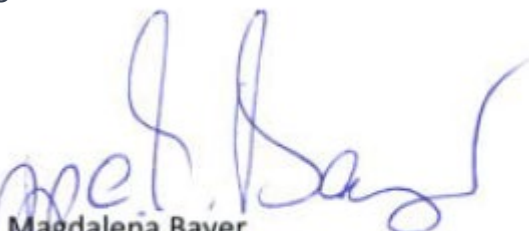
Herrenberg, 1. November 2023

Areus GmbH

The Management

A blue ink signature of Osama Dengler, written in a cursive style.

Osama Dengler
Managing Director

A blue ink signature of Magdalena Bayer, written in a cursive style.

Magdalena Bayer
Member of the Executive Board

Inhalt

1	Menschen- und Arbeitsrechte.....	3
1.1	Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer.....	3
1.2	Löhne und Sozialleistungen.....	3
1.3	Arbeitszeit.....	3
1.4	Verbot von Zwangsarbeit und Sklaverei.....	3
1.5	Nichtdiskriminierung und Belästigung, Frauenrechte.....	4
1.6	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen.....	4
1.7	Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion.....	4
1.8	Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern.....	4
1.9	Land, Wald- und Wasserrechte sowie Zwangsräumung.....	5
1.10	Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften.....	5
1.11	Arbeitsschutz.....	5
2	Integrität und Compliance.....	5
2.1	Korruptions- und Geldwäschebekämpfung.....	5
2.2	Datenschutz und Datensicherheit.....	6
2.3	Finanzielle Verantwortung.....	6
2.4	Offenlegung von Informationen.....	6
2.5	Fairer Wettbewerb und Kartellrecht.....	6
2.6	Interessenkonflikte.....	6
2.7	Geistiges Eigentum und Plagiate.....	6
2.8	Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen.....	7
2.9	Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung.....	7
3	Ökologische Verantwortung.....	7
3.1	Treibhausgasemissionen, Energieeffizienz, Erneuerbare Energien.....	7
3.2	Dekarbonisierung.....	7
3.3	Wasserqualität, -verbrauch und -wirtschaft.....	7
3.4	Luftqualität.....	7
3.5	Verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement.....	8
3.6	Nachhaltiges Ressourcenmanagement, Abfallvermeidung, Wiederverwendung und Recycling.....	8
3.7	Artenvielfalt, Landnutzung, Entwaldung und Tierschutz.....	8
3.8	Bodenqualität.....	8
3.9	Lärmemissionen.....	8
3.10	Verantwortungsbewusste Rohstoffbeschaffung.....	8

1 Menschen- und Arbeitsrechte

1.1 Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer

In keiner Phase der Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Die Lieferanten sind aufgefordert, sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre. Wenn Kinder bei der Arbeit angetroffen werden, hat der Lieferant die Maßnahmen zu dokumentieren, die zu ergreifen sind, um Abhilfe zu schaffen und den Kindern den Besuch einer Schule zu ermöglichen. Junge Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen nicht für Arbeiten eingesetzt werden, die schädlich für die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern sind. Besondere Schutzvorschriften sind einzuhalten.

1.2 Löhne und Sozialleistungen

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden muss dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Das Entgelt für Überstunden muss in jedem Fall das Entgelt für reguläre Stunden übersteigen. Soweit das Entgelt nicht ausreicht, die Kosten des gewöhnlichen Lebensunterhalts zu decken und ein Mindestmaß an Rücklagen zu bilden, ist der Lieferant verpflichtet, das Entgelt entsprechend zu erhöhen. Den Arbeitnehmern sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Der Lieferant hat sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer klare, detaillierte und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Entgelts erhalten.

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen oder den Branchenstandards entsprechen. Überstunden sind nur zulässig, wenn sie auf freiwilliger Basis erbracht werden und 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen, während den Beschäftigten nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag einzuräumen ist. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht regelmäßig überschreiten.

1.3 Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen oder den Branchenstandards entsprechen. Überstunden sind nur zulässig, wenn sie auf freiwilliger Basis erbracht werden und 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen, während den Beschäftigten nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag einzuräumen ist. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht regelmäßig überschreiten.

1.4 Verbot von Zwangsarbeit und Sklaverei

Zwangsarbeit, moderne Sklavenarbeit oder vergleichbare freiheitsberaubende Maßnahmen sind verboten. Jede Arbeit muss freiwillig sein, und es muss die Möglichkeit bestehen, das Beschäftigungsverhältnis beenden zu können.

1.5 Nichtdiskriminierung und Belästigung, Frauenrechte

Diskriminierungen aus jeglichen Gründen, insbesondere der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität dulden wir nicht, sondern treten ihnen entschieden entgegen. Beförderungen und Neueinstellungen erfolgen diskriminierungsfrei. Die Auswahl, Einstellung und Förderung von Mitarbeitern erfolgt grundsätzlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten

Wir dulden keine unangemessene Behandlung von Arbeitskräften wie etwa psychische Härte, sexuelle Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung, weder durch Vorgesetzte, Mitarbeiter*Innen noch durch Geschäftspartner*Innen.

Wir verurteilen jede mit dem Geschlecht begründete Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung, die zur Folge oder zum Ziel hat, dass die auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau gegründete Anerkennung, Inanspruchnahme oder Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten beeinträchtigt oder vereitelt wird.

1.6 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten, Kollektivverhandlungen zu führen und zu streiken, ist zu respektieren. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten eines unabhängigen und freien Zusammenschlusses der Arbeitnehmer zum Zweck von Kollektivverhandlungen einzuräumen. Arbeitnehmer dürfen nicht aufgrund von Gründung, Beitritt oder Mitgliedschaft in einer solchen Organisation diskriminiert werden. Arbeitnehmervertretern ist freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kollegen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

1.7 Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

Unsere Geschäftspartner fördern die Chancengleichheit und Gleichbehandlung ihrer Mitarbeitenden ungeachtet ihrer Hautfarbe, Rasse, Nationalität, Ethnie, politischen Zugehörigkeit, sozialen Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Identität und Orientierung, religiösen Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters. Diese Grundsätze werden auch bei der Einstellung von Mitarbeitenden beachtet.

1.8 Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern

Die Rechte indigener Völker sowie lokaler Gemeinschaften sollen in der gesamten Lieferkette im Einklang mit der „Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte indigener Völker“ geachtet, gefördert und geschützt werden.

1.9 Land, Wald- und Wasserrechte sowie Zwangsräumung

Die Aktivitäten unserer Geschäftspartner - einschließlich der Produktion und Verarbeitung von Rohstoffen - sollen natürliche Ökosysteme schützen sowie Veränderung, Entwaldung und Schädigung von Wäldern auf Basis der Identifizierung und Bewirtschaftung natürlicher Wälder und anderer natürlicher Ökosysteme stoppen. Weiterhin sind weder widerrechtliche Zwangsräumungen durchzuführen noch Land, Wälder oder Gewässer bei Erwerb, Bebauung oder anderweitigen Nutzung derselben widerrechtlich zu entziehen.

1.10 Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften

Es gilt die Verpflichtung keine privaten oder öffentlichen Sicherheitskräfte zu beauftragen oder zu nutzen, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle seitens des Unternehmens bei dem Einsatz der Sicherheitskräfte die Gefahr besteht, dass das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung missachtet wird, Leib oder Leben verletzt oder die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigt werden.

1.11 Arbeitsschutz

Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement sowie die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen haben am FTZ e.V. höchste Priorität. Wir führen Arbeitsschutzmaßnahmen gemeinsam mit der Westsächsischen Hochschule Zwickau nach den gesetzlichen Anforderungen durch und gewährleisten die Einhaltung aller geltenden gesundheits-, arbeits- und umweltschutzrelevanten Vorgaben. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern in Übereinstimmung mit den anwendbaren gesetzlichen und internationalen Standards in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu handeln, sowie für sichere Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sorgen.

2 Integrität und Compliance

2.1 Korruptions- und Geldwäschebekämpfung

Unsere Geschäftspartner halten sich an anwendbare Anti-Korruptionsgesetze und Vorschriften und lehnen jede Form von Bestechung, Diebstahl, Veruntreuung oder Erpressung ab. Geschenke oder Zuwendungen, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten und im Zusammenhang mit unseren Geschäftsaktivitäten stehen, dürfen nicht angenommen oder gewährt werden.

2.2 Datenschutz und Datensicherheit

Der Schutz der Privatsphäre und die Wahrung der Informationssicherheit haben oberste Priorität. Bei Verwendung von persönlichen Daten ist der Schutz der Privatsphäre zu beachten und die Sicherheit der Daten zu gewährleisten. Unsere Geschäftspartner halten sich an anwendbare Datenschutzgesetze und stellen sicher, dass über vertrauliche Informationen im Zusammenhang mit unseren Geschäftsaktivitäten Stillschweigen bewahrt wird.

2.3 Finanzielle Verantwortung

Bei der Rechnungslegung werden geltende Gesetze und anerkannte Standards angewendet. Informationen werden präzise, kontinuierlich und zeitnah zur Verfügung gestellt.

2.4 Offenlegung von Informationen

Der Geschäftspartner trägt die Verantwortung für die Handhabung aller Informationen, die es während seiner Arbeit erhält oder erstellt. Ist der Geschäftspartner gesetzlich verpflichtet oder durch Verträge ermächtigt, vertrauliche Informationen offen zu legen, so wird der betroffene Auftraggeber, sofern nicht gesetzlich verboten, über die bereitgestellten Informationen unterrichtet. Alle sonstigen Informationen und Ergebnisse unterliegen der Vertraulichkeit und Geheimhaltung.

2.5 Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Die Normen der fairen Geschäftstätigkeit, der fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs sind einzuhalten. Außerdem sind die geltenden Kartellgesetze anzuwenden, welche im Umgang mit Wettbewerbern insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, verbieten. Ebenso verbieten diese Regelungen Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.

2.6 Interessenkonflikte

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im besten Interesse ihres Unternehmens handeln, ohne dass ihr privates Interesse oder persönliche Gründe die Geschäftsbeziehung beeinflussen. Areus und seine Geschäftspartner vermeiden jegliche Tätigkeiten die zu einem Interessenskonflikt zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Areus und die des Geschäftspartners führen können.

2.7 Geistiges Eigentum und Plagiate

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind. Plagiate dürfen weder in den Umlauf gebracht noch erworben werden.

2.8 Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen

Der Lieferant hält sich an alle anwendbaren Einfuhr- und Ausfuhrkontrollgesetze, Sanktionen und Embargos, die Beschränkungen für den Export oder Reexport von Gütern, Software, Dienstleistungen und Technologie in bestimmte Bestimmungsländer sowie Verbote für Transaktionen vorsehen, an denen bestimmte Länder, Regionen, Organisationen und Einzelpersonen beteiligt sind, die Beschränkungen unterliegen.

2.9 Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung

Bei Areus müssen sich die Mitarbeiter*Innen in der Arbeitsumgebung frei fühlen, bekannte oder mutmaßliche Fehlverhalten, auch Verstöße gegen den Code of Conduct zu melden. Dasselbe erwarten wir von unseren Geschäftspartnern. Jegliche Vergeltung gegen eine Person, die in gutem Glauben einen tatsächlichen oder vermuteten Verstoß meldet, ist strengstens verboten

3 Ökologische Verantwortung

3.1 Treibhausgasemissionen, Energieeffizienz, Erneuerbare Energien

Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie nachhaltige Maßnahmen zum Klimaschutz und zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen, insbesondere auch ihrer CO₂-Emissionen, ergreifen, beispielsweise durch den Einsatz erneuerbarer Energien oder die Steigerung der Energieeffizienz.

3.2 Dekarbonisierung

Unsere Lieferanten sollten den „European Green Deal“ (klimaneutrales Europa bis 2050) bestmöglich unterstützen, die Nutzung von kohlenstoffarmer Energie in den Vordergrund stellen und den Einsatz von fossilen Brennstoffen minimieren. Dies sollte in den Sektoren Industrie, Verkehr und Gebäude erfolgen und nicht nötigen CO₂ Ausstoß reduzieren

3.3 Wasserqualität, -verbrauch und -wirtschaft

Unsere Lieferanten achten auf einen niedrigen und sorgsamem Wasserverbrauch und sichern zu, dass bei der Produktion entstandenes Abwasser in einen kontrollierten Kreislauf zurückgeführt wird

3.4 Luftqualität

Allgemeine Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) sowie Treibhausgasemissionen sind vor ihrer Freisetzung zu typisieren, routinemäßig zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Der Lieferant hat zudem die Aufgabe, seine Abgasreinigungssysteme zu überwachen und ist angehalten, wirtschaftliche Lösungen zu finden, um jegliche Emissionen zu minimieren

3.5 Verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement

Unser Lieferant verpflichtet sich, im Umgang mit Chemikalien negative Auswirkungen auf die Umwelt sowie die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu minimieren und natürliche Ressourcen zu schonen. Einsatz, Umgang, Lagerung und Entsorgung von Gefahrstoffen erfolgen nach gegebenen gesetzlichen Vorschriften.

3.6 Nachhaltiges Ressourcenmanagement, Abfallvermeidung, Wiederverwendung und Recycling

Unsere Lieferanten stehen in der Pflicht, verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen zu wirtschaften und zu einem achtsamen Verbrauch von Energie, Wasser und Brennstoffen beizutragen. Darüber hinaus streben sie eine Abfallreduzierung an, vermeiden unnötige Abfälle und geben recycelbare Rohstoffe in den Kreislauf zurück.

3.7 Artenvielfalt, Landnutzung, Entwaldung und Tierschutz

Unser Lieferant engagiert sich aktiv für den Schutz der Artenvielfalt. Dies beinhaltet eine verantwortungsbewusste Gestaltung der naturnahen Unternehmensflächen hinsichtlich Landnutzung und Entwaldung, die Erhaltung der Bodenqualität sowie den Schutz von Artenvielfalt und Tieren. Wir setzen voraus, dass alle nationalen und internationalen Rechtsnormen bezüglich Tierschutz und Tierwohl eingehalten werden.

3.8 Bodenqualität

Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie den Boden schützen indem sie schädliche Bodenveränderungen verhindern und die Flächeninanspruchnahme begrenzen.

3.9 Lärmemissionen

Der Lieferant sichert die Konformität mit den gesetzlichen Vorgaben zu Arbeitsplatz- und Umgebungslärm mithilfe geeigneter Lärmschutzmaßnahmen und Vorsorgemaßnahmen. Dabei berücksichtigt er spezifische Anforderungen der Mitarbeiter*Innen sowie der örtlichen Gemeinden und Anwohner, indem er sowohl technische als auch organisatorische Maßnahmen ergreift, um Lärmemissionen auf ein Minimum zu reduzieren.

3.10 Verantwortungsbewusste Rohstoffbeschaffung

Die Lieferanten von Areus haben Aktivitäten zu unterstützen, die eine verantwortungsbewusste Rohstoffbeschaffung sicherstellt. Die Beschaffung und der Einsatz von Rohstoffen, die rechtswidrig oder durch ethisch verwerfliche oder unzumutbare Maßnahmen erlangt wurden, sind zu vermeiden. Die Verwendung von Rohstoffen wie zum Beispiel Konfliktmineralien, die von Embargos oder sonstigen Einfuhrbeschränkungen betroffen sind, ist auszuschließen. Die Lieferanten sind daher verpflichtet, diese Rohstoffe in hergestellten Produkten in der Lieferkette zu identifizieren und die Herkunft und Bezugsquellen der von ihnen verwendeten Rohstoffe offenzulegen.

Die Einhaltung des Geschäftspartner-Verhaltenskodex ist für die geschäftliche Beziehung zwischen Areus und seinen Geschäftspartnern von wesentlicher Bedeutung. Der Verhaltenskodex wird in Absprache mit dem Geschäftspartner vereinbart und von ihm anerkannt. Falls der Geschäftspartner gegen diesen Kodex verstößt, behält sich Areus das Recht vor, die Geschäftsbeziehung unter Berücksichtigung der geltenden Gesetze zu beenden. Der Geschäftspartner verpflichtet sich, sich über die Geschäftspraktiken seiner Zulieferer und Geschäftspartner zu informieren und sie dazu zu verpflichten, den Verhaltenskodex oder vergleichbare Werte einzuhalten.

Hiermit bestätigen wir, dass wir dem Verhaltenskodex für Geschäftspartner der Areus GmbH zustimmen und uns nach ihm richten.

Firmenname:

Adresse:

.....

Name und Unterschrift:

Areus GmbH, Einsteinstraße 13, 71083 Herrenberg, Germany
Fon +49 7032 32098-0 • Fax +49 7032 32098-829 • info@areus.de • www.areus.de
Geschäftsführer: Dipl.-Ing. (FH) Osama Dengler, Dipl.-Ing. Oliver Kraus •
Handelsregister: Amtsgericht Stuttgart, HRB 746589 • USt-Id-Nr.: DE292226103