

Social Code of Conduct der Erich Rohde GmbH

Die Erich Rohde GmbH (Rohde) achtet im eigenen Unternehmen und in den Geschäftsbeziehungen zu ihren Geschäftspartnern auf die Umsetzung sozialer Mindeststandards. Zu diesem Zweck hat Rohde den hier vorliegenden Social Code of Conduct erstellt, um die Einhaltung von sozialen Mindeststandards durch ihre Geschäftspartner sicherzustellen. Im Verhältnis zu den Geschäftspartnern von Rohde stellt die Einhaltung dieser Mindeststandards eine wesentliche Vertragsgrundlage für sämtliche Geschäftsbeziehungen dar.

1. Menschenwürde

Die Menschenwürde ist als elementare Voraussetzung des menschlichen Zusammenlebens zu achten.

2. Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

Die geltenden nationalen und sonstigen maßgeblichen Gesetze und Vorschriften, sowie die Konventionen der ILO („International Labour Organisation“) und der UN („Vereinte Nationen“) sind einzuhalten. Von allen geltenden Regelungen ist stets die strengste maßgeblich. Bestechung, Bestechlichkeit und sonstige Korruption sind verboten. Hinweise zu den Konventionen der ILO können unter der Web-Adresse www.ilo.org und Hinweise zu den Konventionen der Vereinten Nationen können unter der Web-Adresse www.un.org abgerufen werden.

3. Verbot von Kinderarbeit

Bei der Herstellung von Waren oder der Erbringung von Dienstleistungen für Rohde ist Kinderarbeit, wie sie durch die Konventionen der ILO und der UN, den internationalen Standard SA8000 oder durch nationale Vorschriften definiert wird, verboten. Verstöße gegen dieses Verbot sind durch dokumentierte Strategien und Verfahren zu beseitigen; die schulische Ausbildung der Kinder soll angemessen unterstützt werden. Heranwachsende (Jugendliche), die entsprechend der Definition des internationalen Standards SA8000 mindestens 15 Jahre und noch nicht 18 Jahre alt sind, dürfen nur außerhalb der Schulzeit beschäftigt werden. Unter keinen Umständen darf die tägliche Arbeitszeit 8 Stunden und die tägliche insgesamt in der Schule, bei der Arbeit und mit dem Transport verbrachte Zeit 10 Stunden überschreiten. Heranwachsende (Jugendliche) dürfen keine Nacharbeit verrichten. Hinweise zum internationalen Standard SA8000 können unter der Web-Adresse www.sa-intl.org abgerufen werden. Bei mehreren anwendbaren Regelungen zum Schutz von Kindern, Jugendlichen oder Heranwachsenden ist stets die strengste Regelung maßgeblich.

4. Verbot der Zwangsarbeit und Disziplinarmaßnahmen

Alle Formen der Zwangsarbeit sind verboten. Die Anwendung körperlicher Strafen, nötigenfalls mentalen oder physischen Zwangs sowie beleidigender verbaler Beschimpfungen ist verboten. Insbesondere müssen die Geschäftspartner gewährleisten, dass die Rechte der Beschäftigten betreffend ihre Identität, ihre persönliche Freiheit und ihre Identifizierung gewahrt bleiben, weshalb die Beschäftigten nicht gezwungen werden dürfen, ihre persönlichen Dokumente (z.B. Reisepässe oder sonstige Dokumente, die der Identifizierung dienen oder die die Freizügigkeit des Beschäftigten gewährleisten) dem Arbeitgeber zu übergeben.

5. Arbeitsbedingungen und Vergütung

Die national geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen sind einzuhalten. Die Löhne und sonstigen Zuwendungen müssen mindestens den gesetzlichen Regelungen oder sonstigen anwendbaren Vorschriften und/oder den Standards der örtlichen Fertigungs-Wirtschaft entsprechen. Die Löhne und sonstigen Zuwendungen sind klar zu definieren und regelmäßig auszuzahlen bzw. zu leisten. Das Ziel ist die Zahlung von Löhnen und sonstigen Zuwendungen, die die Lebenshaltungskosten decken, soweit die gesetzlichen Mindestlöhne hierfür zu gering sind. Abzüge für Sachleistungen sind nur in geringem Umfang und nur in angemessenem Verhältnis zum Wert der Sachleistung zulässig.

Die regelmäßige Höchstarbeitszeit richtet sich nach den anwendbaren Vorschriften. Sie beträgt, wenn nicht strengere Vorschriften anwendbar sind, nicht mehr als 48 Stunden pro Woche. Die Zahl der Überstunden beträgt nicht mehr als 12 Stunden pro Woche; zusätzliche Überstunden sind nur zulässig, wenn sie aus kurzfristigen betrieblichen Gründen erforderlich und durch eine kollektivrechtliche Regelung erlaubt sind. Geleistete Überstunden sind gesondert zu vergüten oder in Freizeit auszugleichen. Nach 6 Arbeitstagen in Folge hat ein Beschäftigter Anspruch auf einen arbeitsfreien Tag. Mehr Arbeitstage in Folge sind nur zulässig, wenn dies nach nationalem Recht oder diesem vorgehenden kollektivrechtlichen Regelungen erlaubt ist.

6. Diskriminierungsverbot

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität, des Alters, der Religion oder Weltanschauung, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der nationalen oder sozialen Herkunft oder einer Behinderung der Beschäftigten ist verboten.

7. Organisations- und Versammlungsfreiheit

Die Rechte der Beschäftigten zur Gründung von Arbeitsorganisationen und der Beitritt zu diesen sowie die Rechte zur Führung von Kollektivhandlungen nach Maßgabe der jeweiligen nationalen Gesetze und Vorschriften sowie der ILO-Konventionen dürfen nicht eingeschränkt werden. Die Beschäftigten dürfen wegen der Wahrnehmung dieser Rechte nicht diskriminiert werden.

8. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Sichere und gesundheitsverträgliche Bedingungen am Arbeitsplatz sind zu gewährleisten. Zustände am Arbeitsplatz und in betrieblichen Einrichtungen und Arbeitsbedingungen, die grundlegende Menschenrechte verletzen, sind verboten. Insbesondere Heranwachsende (Jugendliche) sollen keinen gefährlichen, unsicheren oder ungesunden Umständen ausgesetzt werden, die ihre Gesundheit und Entwicklung gefährden. Sollte der Arbeitgeber seinen Beschäftigten darüber hinaus Wohnraum zur Verfügung stellen, gelten vorstehende Ausführungen sinngemäß. Das Personal soll regelmäßig über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz geschult werden. Aus dem Bereich der Geschäftsführung ist ein Beauftragter für die Gesundheit und Sicherheit des Personals zu bestimmen, der für die Einführung und Einhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz verantwortlich ist.

9. Umweltschutz

Die umwelt- und sicherheitsrechtlichen Vorschriften zur Abfallbehandlung, zum Umgang mit Chemikalien oder anderen gefährlichen Materialien oder Stoffen sind einzuhalten. Die Beschäftigten sind über den Umgang mit gefährlichen Materialien und Stoffen zu unterrichten.

10. Betriebliche Umsetzung

Die Umsetzung und Begleitung der vorstehend genannten sozialen Standards ist durch eine betriebsinterne Strategie der sozialen Verantwortlichkeit und durch ein entsprechendes betriebsinternes Verfahren zu bewerkstelligen. Es ist ein betriebsinternes Meldewesen für Verstöße gegen diese sozialen Standards einzurichten. Beschäftigte, die Meldungen machen, dürfen deswegen nicht diszipliniert oder benachteiligt werden.

Jeder Vertragspartner von Rohde erklärt sich bereit, die vorstehend genannten sozialen Standards in seinem Unternehmen umzusetzen und sie auch seinen Geschäftspartnern aufzuerlegen und für die Umsetzung Sorge zu tragen. Die Geschäftspartner sind damit einverstanden, dass die Umsetzung der vorstehend genannten sozialen Standards jederzeit entweder durch Rohde selbst oder durch einen von Rohde beauftragten unabhängigen Prüfer kontrolliert werden kann. Diese Kontrollen beinhalten insbesondere auch Gespräche mit Arbeitnehmern und sonstigen Mitarbeitern des Geschäftspartners. Auf Verlangen von Rohde wird der Geschäftspartner Rohde über die Umsetzung in seinem Unternehmen und bei seinen Geschäftspartnern unverzüglich jederzeit Auskunft geben.

Sollte die Erich Rohde GmbH Kenntnis davon erlangen, dass der Geschäftspartner gegen diesen Social Code of Conduct verstößt oder verstoßen hat, so behält sich die Erich Rohde GmbH das Recht vor, die jeweiligen Geschäftsbeziehungen unverzüglich zu beenden.

Erklärung bezüglich des Social Code of Conduct der Erich Rohde GmbH

Hiermit bestätigen wir, dass wir den Social Code of Conduct der Erich Rohde GmbH erhalten haben und uns verpflichten, diesen einzuhalten.

Auch bestätigen wir, dass wir die nationalen Gesetze und sonstigen anwendbaren Vorschriften in den Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind, jederzeit einhalten werden. Sofern dies bisher nicht der Fall gewesen sein sollte, werden wir sicherstellen, dass dies zum Zeitpunkt des Produktionsbeginns für die Erich Rohde GmbH gewährleistet ist.

Schließlich bestätigen wir, dass wir die Anforderungen des Social Code of Conduct der Erich Rohde GmbH auch in Bezug auf unsere Geschäftspartner erfüllen. Alle von uns eingeschalteten Subunternehmer, Vorlieferanten und sonstigen Geschäftspartner werden Kenntnis von den Regelungen des Social Code of Conduct der Erich Rohde GmbH erhalten, sich zur Einhaltung verpflichten und seine Anforderungen erfüllen.

Auf Verlangen der Erich Rohde GmbH werden wir über die Umsetzung des Social Code of Conduct in unserem Unternehmen und bei unseren Geschäftspartnern jederzeit Auskunft geben. Auf Verlangen der Erich Rohde GmbH werden wir ihr oder einem von ihr beauftragten unabhängigen Prüfer Kontrollen betreffend die Umsetzung ermöglichen, die auch Gespräche mit unseren Arbeitnehmern und sonstigen Mitarbeitern beinhalten.

Der Social Code of Conduct der Erich Rohde GmbH wird allen Beschäftigten in der Landessprache zugänglich gemacht (z.B. durch einen deutlich sichtbaren Aushang im Unternehmen).

.....
(Name des Geschäftspartners)

.....
(verantwortlicher Ansprechpartner)

.....
(Adresse)

.....
(Telefonnummer)

.....
(Faxnummer)

.....
(Datum / Unterschrift)

.....
(Firmenstempel)

Dieses Dokument muss von einer vertretungsberechtigten Person des Geschäftspartners unterschrieben und im Original an die Erich Rohde GmbH zurückgesendet werden.

Social Code of Conduct of Erich Rohde GmbH

Erich Rohde GmbH (Rohde) pays attention to the implementation of social minimum standards both in our own business operations and in our business relationships with our business partners. For this purpose this Social Code of Conduct has been established by Rohde in order ensure the implementation of social minimum standards by the business partners of Rohde. In relation to our business partners the implementation of such minimum social standards constitutes the foundation of all business co-operations with Rohde.

1. Human Dignity

The human dignity is to be respected as an elementary requirement for all human life.

2. Adherence to Laws

All applicable national and other relevant laws and provisions as well as the conventions of the ILO (International Labour Organisation) and of the UN (United Nations) have to be fulfilled. Of all applicable and effective provisions the strictest have to be complied with. Bribery, venality and all other corruption are prohibited. Information on the conventions of the ILO can be found at www.ilo.org and of the UN at www.un.org.

3. Prohibition of Child Labour

For the purposes of the production of goods or the supply of services to Rohde, child labour, as defined in the conventions of ILO and UN, the international standard SA8000 or by national provisions, is prohibited. Violations of this prohibition are to be avoided by documented strategies and procedures; the school education of children shall be reasonably supported. Young adults (adolescents), which – according to the international standard SA8000 – are at least 15 years and less than 18 years old may only be employed outside school times. Under no circumstances may the daily working time exceed 8 hours or may the total time spent at school, work and for transport exceed 10 hours. Young adults (adolescents) may not perform night-work. Details regarding the international standard SA8000 can be found at www.sa-intl.org. In case several provisions on the protection of children, young adults or adolescents are simultaneously applicable, the strictest regulation shall prevail.

4. Prohibition of Forced Labour and Disciplinary Punishment

All forms of forced labour are prohibited. The application of corporal punishment, threatening mental or bodily force as well as insulting verbal abuse is prohibited. In particular, the business partners have to guarantee that the employees' rights regarding their identity, their personal freedom and their identification remain preserved so that the employees may not be forced to hand over to the employer their personal documents (e.g. passports or any other documents for purposes of identification or documents which guarantee the free movement of the employees).

5. Working Conditions and Remuneration

The existing national employment provisions shall be complied with. The wages and other benefits must at least comply with the statutory provisions or other regulations and/or the standards of the local manufacturing industry. The wages and other benefits shall be clearly defined and be regularly paid.

The aim is the payment of wages and other benefits which cover the cost of living, insofar as the legal minimum wages are too low to achieve this. Deductions for benefits in kind are permitted only to a limited extent and only if the deductions are reasonable in relation to the value of the respective benefits in kind.

The regular maximum working time is determined by the applicable regulations. The maximum working time per week, in the case that no stricter rules apply, is no more than 48 hours. The number of overtime hours may not exceed more than 12 hours a week; additional overtime is only allowed if it is required due to short-time operational reasons and allowed according to collective regulations. Overtime worked shall be compensated separately or be compensated by free-time. After 6 consecutive working days, an employee is entitled to one day off; only if permitted by national law or by prevailing collective regulations, there may be more consecutive working days.

6. Prohibition of Discrimination

Any discrimination on grounds of sex, sexual identity, age, religion or political views, race, ethnic origins, national or social background or disability is prohibited.

7. Freedom to organise and meet

The lawful rights of the employees to found employee organisations of their choice, to become members of these organisations and to carry out collective bargaining in accordance with the respective national laws as well as the ILO conventions must not be restricted in any manner. The employees must not be discriminated on the grounds of exercising these rights.

8. Health and Safety at Work

A safe and hygienic working environment has to be ensured. Any conditions at work and in company facilities and working conditions which infringe fundamental human rights are prohibited. In particular, young adults (adolescents) shall not be exposed to hazardous, unsafe or unhealthy working environments which endanger their health and development. In case the employer also provides his employees with housing, the above rules apply mutatis mutandis. The employees shall be subject to regular training regarding health and safety at work. A member of the management has to be appointed who will act as the employees' health and safety representative and who will be responsible for the introduction of and the compliance with health and safety standards at work.

9. Environmental Protection

The environmental and legal safety regulations regarding the waste management, the handling of chemicals and other hazardous materials or substances must be preserved. The employees shall be given training regarding the proper handling of hazardous materials and substances.

11. Operational Implementation

The implementation and supervision of the aforementioned social standards has to be effected by an internal strategy of social responsibility and a respective internal procedure. An internal reporting procedure for violations of these social standards is to be established. Employees making report shall not be disciplined or adversely affected by this.

Each business partner of Rohde declares to be prepared to implement the aforementioned social standards in his business operations and to also subject his business partners thereto and to ensure their implementation. The business partner agrees that the implementation of the aforementioned social standards may be controlled by Rohde itself or by an independent examiner appointed by Rohde. Such controls include in particular also face-to-face communication with employees and other staff of the business partner. Upon request by Rohde the business partner will give information about the implementation in his business operations and regarding this own business partners at any time and without undue delay.

Violation of this Social Code of Conduct (SCoC) coming to the attention of Erich Rohde GmbH may lead to the immediate termination of business relations.

Declaration regarding the Social Code of Conduct of Erich Rohde GmbH

This is to certify that we have received the Social Code of Conduct of Erich Rohde GmbH and we agree to be bound by it and comply with it.

We further declare and confirm that we will take notice of and observe the national laws and other provisions effective in those countries in which we operate. If this is not yet the case we will take action to ensure that compliance is achieved by the time production for the Erich Rohde GmbH orders start.

In addition, we confirm that we comply with the requirements of the Social Code of Conduct of Erich Rohde GmbH also with respect to our business partners. We will see to it that all our subcontractors, suppliers and other business partners receive, subject themselves to and comply with the Social Code of Conduct of Erich Rohde GmbH. This SCoC must be made available to all employees in the language of the country (for example posting / putting up a notice).

Furthermore, upon request by Erich Rohde GmbH at any time we will provide information on the implementation of the Social Code of Conduct in our business operations and by our business partners. Upon request by Erich Rohde GmbH we will enable Erich Rohde GmbH or an independent examiner instructed by Erich Rohde GmbH controls regarding the implementation, which will include face-to-face communication with our employees and other staff.

The Social Code of Conduct of Erich Rohde GmbH is to be made accessible for all employees in the local language (e.g. by a notice on a prominent black board within the business facilities).

Name of business partner

Contact person

Address

Telephone no. / Fax no.
(complete number with country and city
code)

Date / Signature

Stamp

This document must be signed by the management of the business partners and returned in original form to Erich Rohde GmbH.