

# Code of Conduct

## VERHALTENSKODEX DER ViGEM GMBH

**Werte, Grundsätze und Verhaltensregeln für unser unternehmerisches Handeln**

Datum: 13.01.2021  
Dokumentversion: V2.3  
Dok. Nr.: MD-GF-008  
Status: Freigegeben

## Vorwort

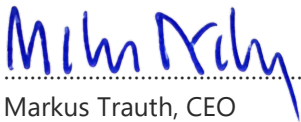
Die ViGEM GmbH sieht die Basis für ihren bisherigen und zukünftigen Erfolg in der Innovationskraft der Mitarbeiter, der Sicherstellung höchster Qualität und einem fairen, ethischen Geschäftsverhalten.

Die Regeln in diesem Verhaltenskodex dienen dazu, sicherzustellen, dass wir, d.h. alle bei ViGEM Tätigen, stets im Einklang mit den geltenden Gesetzen, Grundsätzen und den ViGEM-Prinzipien handeln.

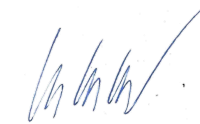
Die Einhaltung dieses Kodexes gilt als arbeitsrechtliche Pflicht. Im Falle eines Verstoßes gegen den Verhaltenskodex wie auch gegen geltende Gesetze muss jeder bei ViGEM Tätige mit Sanktionen bis hin zu einer Abmahnung oder Kündigung rechnen.

Zur besseren Lesbarkeit werden im Verhaltenskodex Personenbezeichnungen in männlicher Form verwendet. Damit sind stets alle Geschlechter gleichzeitig gemeint.

Karlsruhe, 11.01.2021

  
.....

Markus Trauth, CEO

  
.....

Karl Georg Esser, CTO



## Inhalt

<b>1. Arbeitsbedingungen und Menschenrechte</b> .....	<b>4</b>
1.1 Kinderarbeit und jugendliche Arbeitnehmer .....	5
1.2 Entlohnung und Sozialleistungen.....	5
1.3 Arbeitszeiten .....	5
1.4 Zwangsarbeit .....	6
1.5 Gesundheit und Sicherheit.....	6
1.6 Belästigung.....	6
1.7 Vielfalt und Chancengleichheit.....	6
1.8 Nichtdiskriminierung .....	7
1.9 Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit.....	7
1.10 Sonstiges .....	7
<b>2. Unternehmensethik</b> .....	<b>8</b>
2.1 Verantwortungsbewusste Materialbeschaffung .....	8
2.2 Ächtung von Korruption .....	8
2.3 Vertraulichkeit und Datenschutz.....	8
2.4 Korrekte Geschäftsunterlagen .....	9
2.5 Offenlegung von Informationen.....	9
2.6 Umgang mit Wettbewerbern .....	9
2.7 Umgang mit Interessenskonflikten.....	9
2.8 Vermeidung gefälschter Teile .....	10
2.9 Einhaltung von Einfuhr- und Ausfuhrbestimmungen.....	10
2.10 Schutz von Hinweisgebern.....	10
<b>3. Soziale Verantwortung des Unternehmens (CSR)</b> .....	<b>10</b>
<b>4. Ökologische Nachhaltigkeit und Umweltschutz</b> .....	<b>11</b>
4.1 Energieverbrauch .....	11
4.2 Abfallvermeidung und natürliche Ressourcen .....	11
4.3 Chemikalien, Wasser- und Luftqualität .....	11
<b>5. Zusammenarbeit mit Lieferanten</b> .....	<b>12</b>
<b>6. Anhang: Managementsysteme</b> .....	<b>12</b>
6.1 Managementsystem für Arbeits- und Gesundheitsschutz .....	12
6.2 Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001 .....	12
6.3 Managementsystem für soziale Belange.....	12
6.4 Managementsystem für Unternehmensführung und Compliance .....	13



## 1. Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

ViGEM beachtet grundsätzlich alle vor Ort gültigen gesetzlichen Bestimmungen und Richtlinien. Außerdem engagiert sich ViGEM für den Schutz der universell gültigen Menschenrechte. Diese sind u.a. in Erklärungen der UN (Vereinte Nationen) und der ILO (International Labour Organization) dargelegt:

- UN-Menschenrechtscharta / Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- ILO-Kernarbeitskonventionen
  - Übereinkommen 87: Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes
  - Übereinkommen 98: Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen
  - Übereinkommen 29: Beseitigung der Zwangs- oder Pflichtarbeit
  - Übereinkommen 105: Abschaffung der Zwangsarbeit
  - Übereinkommen 100: Gleichheit des Entgelts
  - Übereinkommen 111: Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf
  - Übereinkommen 138: Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung
  - Übereinkommen 182: Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit
- Erklärung der ILO über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
  - Verbot der Zwangs- und Kinderarbeit
  - Vereinigungsfreiheit
  - Freiheit, Gewerkschaften zu gründen und Kollektivverhandlungen zu führen
  - Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern
  - Beseitigung der Diskriminierung im Arbeitsleben
- Artikel 32 der UN-Kinderrechtskonvention
  - Recht des Kindes, vor wirtschaftlicher Ausbeutung geschützt und nicht zu einer Arbeit herangezogen zu werden, die Gefahren mit sich bringen, die Erziehung des Kindes behindern oder die Gesundheit des Kindes oder seine körperliche, geistige, seelische oder soziale Entwicklung schädigen könnte.
- Zehn Prinzipien des UN Global Compact
  - Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
  - Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
  - Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
  - Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
  - Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
  - Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.
  - Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
  - Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
  - Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.



- Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Die aufgelisteten Grundsätze sind Teil der ViGEM-Unternehmensgrundsätze und leiten uns bei unserer gesamten Geschäftstätigkeit, auch wenn diese über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. Managementsysteme, Prozessbeschreibungen und Betriebsanweisungen unterstützen uns darin, im Einklang mit diesen Grundsätzen zu handeln.

Wir arbeiten daran, das Risiko potenzieller Menschenrechtsverletzungen im Kontext unserer Geschäftstätigkeiten zu verringern, indem wir Risiken identifizieren und angemessene Gegenmaßnahmen ergreifen.

ViGEM hat den Anspruch, dass gute Arbeitsbedingungen für alle Angestellten gelten sollen: Für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte, Festangestellte und Zeitarbeiter, Werkstudenten, Schüler und jede andere Art von Beschäftigten.

## 1.1 Kinderarbeit und jugendliche Arbeitnehmer

ViGEM unterstützt Schüler bei der Berufsfindung und dem Erwerb einer Ausbildung durch Praktika und Ausbildungsstellen. Die Beschäftigung von Schülern und Auszubildenden erfolgt immer unter Beachtung aller anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen.

Die jugendlichen Beschäftigten stehen unter besonderem Schutz. Es gilt für sie ein Nacht- und Überstundenverbot. Sie werden nicht für Tätigkeiten eingesetzt, die ihre Gesundheit oder ihre körperliche, geistige, seelische oder soziale Entwicklung schädigen könnten. Bei der Überlegung, zu welcher Arbeit ein jugendlicher Arbeitnehmer eingesetzt wird, hat das Wohl des jungen Arbeitnehmers oberste Priorität.

Es werden Unterlagen zu jugendlichen Beschäftigten bzw. Werkstudenten erstellt und gepflegt, mit denen sichergestellt wird, dass die Rechte der jungen Arbeitnehmer gemäß geltenden Gesetzen und Vorschriften gewährleistet werden.

## 1.2 Entlohnung und Sozialleistungen

Als sozial verantwortungsvolles Unternehmen ist ViGEM stets darauf bedacht seinen Mitarbeitern äußerst faire und lukrative Löhne und Sozialleistungen zu bieten. Dies gilt auch für befristete Arbeitsverträge sowie Verträge mit Zeitarbeitern und externen Mitarbeitern und stets unter Beachtung aller gesetzlichen Regelungen.

Alle monatlichen Lohnnachweise enthalten aufgeschlüsselte Informationen, mit denen die Vergütung nachvollzogen werden kann.

ViGEM fördert Lohngerechtigkeit und ist grundsätzlich bestrebt, gleiche oder gleichwertige Arbeit mit gleichem Entgelt zu vergüten.

## 1.3 Arbeitszeiten

ViGEM unterstützt seine Mitarbeiter in der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, indem ViGEM-Mitarbeiter ihre Arbeitszeit unter bestimmten Vorgaben flexibel gestalten dürfen. Dabei gilt die Maßgabe, dass die Arbeits- und Pausenzeiten sowie die Anzahl aufeinanderfolgender Arbeitstage den gesetzlichen Vorschriften entsprechen müssen.

An Wochenenden wird in der Regel nicht gearbeitet. In Ausnahmefällen darf an Samstagen freiwillig gearbeitet werden.



## 1.4 Zwangsarbeit

Die Ausweisepapiere von ViGEM Mitarbeitern bleiben in deren Besitz. ViGEM erhebt keine Einstellungsgebühren von Mitarbeitern. Alle Mitarbeiter erhalten einen schriftlichen Arbeitsvertrag in klar verständlicher Sprache. Zwangsarbeit und Menschenhandel lehnen wir entschieden ab.

## 1.5 Gesundheit und Sicherheit

ViGEM gibt Sicherheit immer Vorrang. Ökonomische Aspekte führen nie zu Kompromissen bei der Produktsicherheit oder Mitarbeitergesundheit. Die ViGEM GmbH achtet bei ihrer Geschäftstätigkeit streng auf die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Regeln zur Gesundheit und Sicherheit.

Allen Mitarbeitern werden Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt, die den Anforderungen an Gesundheit, Sicherheit und Ergonomie genügen. Dies beinhaltet u.a. folgende Maßnahmen:

- Ergonomische Arbeitsplätze und persönliche Schutzausrüstung werden zur Verfügung gestellt.
- Arbeitsmittel werden vorschriftsmäßig gewartet.
- Substitutionsprüfungen von Chemikalien werden regelmäßig durchgeführt und Chemikalien ggf. ersetzt.
- Maßnahmen zur Prävention von Arbeitsunfällen und Bränden werden durchgeführt, u.a. regelmäßige Sicherheitsschulungen der Mitarbeiter.
- Ein Unfall- und Störungsmanagement ist implementiert.

Jeder bei ViGEM Tätige ist dafür verantwortlich, Gefährdungen in seinem Arbeitsbereich zu vermeiden, um unsere und die Gesundheit von unseren Geschäftspartnern zu schützen und zu bewahren. Unser Managementsystem für Arbeits- und Gesundheitsschutz unterstützt uns darin, die Arbeits- und Produktsicherheit kontinuierlich aufrecht zu erhalten (siehe Kapitel 6 „Anhang: Managementsysteme“, Abschnitt 6.1 „Managementsystem für Arbeits- und Gesundheitsschutz“).

## 1.6 Belästigung

ViGEM untersagt körperliche und verbale Gewalt am Arbeitsplatz, einschließlich verbaler Angriffe, sexueller Belästigung, Drohungen, jeglicher Ausdruck von Feindseligkeit, Einschüchterung, Aggression oder Schikanen. Bei einem Verstoß muss mit strengsten disziplinarischen Maßnahmen wie z.B. Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung gerechnet werden.

## 1.7 Vielfalt und Chancengleichheit

Wir schätzen die Vielfalt unter den bei ViGEM Tätigen bezüglich Herkunft, Kultur, Geschlecht, Alter und Ideen als Motor für die Innovationskraft und Chance für unternehmerischen Erfolg. Gleichzeitig betrachten wir die Förderung jeglicher Vielfalt und Chancengleichheit am Arbeitsplatz als Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

Vielfalt und Chancengleichheit werden bei ViGEM durch folgende Zielsetzungen und Maßnahmen gefördert:

- Qualifikation und Leistung als maßgebliche Kriterien bei Einstellung, Arbeitszuteilung, Schulung, Beförderung und Vergütung.
- Flexible Arbeitszeiten und Teilzeit zur Entwicklung und Einbringung beruflicher Fähigkeiten, etwa um Beruf mit Familie oder Pflege in Einklang zu bringen.
- Beschäftigung Schwerbehinderter bei gleicher Eignung.



## 1.8 Nichtdiskriminierung

Unser Umgang ist von Vertrauen, Offenheit und Fairness geprägt. Jeder einzelne hat das Recht auf eine faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte, Kollegen und Unterstellte. Die Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes bei ViGEM Tätigen sind unbedingt zu achten. Wir dulden keine Art von Benachteiligung, Begünstigung oder Belästigung am Arbeitsplatz, sei es wegen ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter, Aussehen, sexueller Identität oder sonstiger Merkmale, die gesetzlich geschützt sind; und zwar weder im Bewerbungsprozess noch während der Erwerbstätigkeit bei ViGEM. Bei einem Verstoß muss mit strengen disziplinarischen Maßnahmen gerechnet werden.

Die Ergebnisse von Vorsorgeuntersuchungen erhält nur der untersuchte Mitarbeiter selbst. Sie werden nicht für diskriminierende Zwecke verwendet. Weitere medizinische Tests oder körperliche Untersuchungen werden nicht durchgeführt.

## 1.9 Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit

Die Geschäftsführung respektiert die Rechte der Mitarbeiter auf Versammlungsfreiheit, Beteiligung an Gewerkschaften, Arbeitnehmervertretung sowie auf Bildung und Mitgliedschaft in einem Betriebsrat. Die Geschäftsführung akzeptiert keine disziplinarischen Maßnahmen oder diskriminierende Handlungen gegen Mitarbeiter, die das Recht auf Versammlungs- / Vereinigungsfreiheit oder das Recht auf Nicht-Organisation wahrnehmen.

Arbeitnehmer können offen und ohne benachteiligt zu werden mit der Geschäftsführung über Arbeitsbedingungen kommunizieren.

## 1.10 Sonstiges

ViGEM engagiert sich im Umweltschutz: Siehe Kapitel 3 „Ökologische Nachhaltigkeit und Umweltschutz“) und Kapitel 6.2 „Umweltmanagementsystem“.

Außerdem zeigt ViGEM Einsatz im Kampf gegen Korruption: Siehe Kapitel 2 „Unternehmensethik“, Abschnitt 2.2 „Ächtung von Korruption“.



## 2. Unternehmensethik

### 2.1 Verantwortungsbewusste Materialbeschaffung

Für die Herstellung von elektronischen Geräten ist Zinn, Tantal, Wolfram und Gold essenziell. Diese Rohstoffe werden als Konfliktmineralien bezeichnet, wenn mit den erzielten Gewinnen aus Abbau und Handel Gruppen finanziert und unterstützt werden, die Menschenrechtsverletzungen begehen. Dies ist im Osten der Demokratischen Republik Kongo sowie in seinen Nachbarländern der Fall.

Die ViGEM GmbH unterstützt durch Due-Diligence-Maßnahmen das Ziel des US-amerikanischen Dodd-Frank Acts, die Gewinnung und den Handel mit Konfliktmineralien zu verhindern. ViGEM fordert jährlich Erklärungen von Lieferanten und Unterauftragnehmern zur Herkunft der Rohstoffe Tantal, Zinn, Wolfram und Gold an und wertet diese aus. Soweit möglich und sinnvoll bevorzugt ViGEM bei Auftragserteilungen solche Lieferanten und Unterauftragnehmer, die ihre Lieferkette bis zu den Schmelzhütten der verbauten Rohstoffe Zinn, Tantal, Wolfram und Gold zurückverfolgen und offenlegen können, dass die verbauten 3TG Mineralien (Zinn, Tantal, Wolfram und Gold) aus validierten konfliktfreien Schmelzhütten stammen.

### 2.2 Ächtung von Korruption

ViGEM distanziert sich deutlich von jeglicher Form und allen Arten von Korruption und handelt immer im Einklang mit den Gesetzen zur Korruptionsbekämpfung.

Unter keinen Umständen dürfen ViGEM Mitarbeiter etwas von Wert versprechen, anbieten, genehmigen, übergeben oder annehmen, um unlautere Geschäftsmöglichkeiten oder unzulässige Vorteile zu realisieren.

Insbesondere sind Bestechungsgelder, Schmiergelder, Kick-Back-Zahlungen oder sonstige illegalen Zahlungen, Anreize, Geschenke, Gefälligkeiten, Vorteile oder Zuwendungen von Wert für die Realisierung von Geschäftsmöglichkeiten oder in irgendeinem Zusammenhang mit den Geschäftsaktivitäten strengstens untersagt.

Geschenke, Einladungen oder sonstige Zuwendungen dürfen nur angenommen bzw. vergeben werden, wenn der Nennwert nicht den Symbolwert überschreitet und sie weder uns noch den Empfänger in eine verpflichtende Abhängigkeit bringen.

ViGEM Mitarbeiter dürfen sich nicht an Aktivitäten beteiligen, die auf Betrug, Veruntreuung, Erpressung, Diebstahl, Unterschlagung oder einer anderen bewusst begangenen Vermögensschädigung unserer Kunden oder Dritter basieren.

### 2.3 Vertraulichkeit und Datenschutz

ViGEM respektiert und schützt die Privatsphäre seiner Mitarbeiter und Geschäftspartner. ViGEM hält die relevanten Gesetze und Bestimmungen zum Datenschutz und zur Informationssicherheit ein sowie ggf. diesbezüglich weitergehende vertragliche Verpflichtungen. An unsere Unterauftragnehmer und Lieferanten geben wir diese Grundsätze und vertragliche Verpflichtungen weiter.

Wir halten vertrauliche Daten geheim und schützen sie vor Verlust und unbefugtem Zugriff durch Dritte. Vertrauliche Informationen sind alle nichtöffentlichen Informationen über ViGEM und Geschäftspartner von ViGEM, deren Bekanntwerden nachteilig für diese Unternehmen sein könnte oder jemandem einen ungerechtfertigten geschäftlichen oder persönlichen Vorteil verschaffen würde. Zu vertraulichen Informationen zählen unter anderem:

- Informationen zu Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten sowie zu laufenden Projekten
- Ausgehandelte Lieferantenpreise, Kosten, Ertragsprognosen





- Mitarbeiterdaten, z. B. Stammdaten, Lohn- und Gehaltsunterlagen
- Projektspezifische Daten
- Personenbezogene Daten von potenziellen und bestehenden Geschäftspartnern und Mitarbeitern. Zum Schutz personenbezogener Daten greifen wir auf die Beratung eines externen Datenschutzbeauftragten zurück.
- Geistiges Eigentum

Personenbezogene Daten verwenden wir ausschließlich für Zwecke der Geschäftsvereinbarung und geben diese ohne Erlaubnis der betroffenen Personen nicht weiter.

## 2.4 Korrekte Geschäftsunterlagen

Geschäftsunterlagen werden im Einklang mit den geltenden Gesetzen und den allgemein anerkannten Grundsätzen der Buchführung und Rechnungslegung gewissenhaft erstellt, gepflegt und ggf. gemeldet. Dazu zählen u.a. Finanzkonten, Spesenabrechnungen und gegebenenfalls Einreichungen an Kunden oder Aufsichtsbehörden.

Alle Transaktionen der ViGEM GmbH werden in den Büchern und Konten genauestens ausgewiesen. Aus keinem Grund dürfen irreführende Angaben in Geschäftsunterlagen vorgenommen werden.

## 2.5 Offenlegung von Informationen

In Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen Vorschriften und üblichen Branchenpraktiken geben wir finanzielle und nicht-finanzielle Informationen bekannt. In solchen Fällen informieren wir über unsere Arbeitsbedingungen, gesundheits-, sicherheits- und umweltrelevante Aspekte, Geschäftstätigkeiten und absehbare Risiken.

## 2.6 Umgang mit Wettbewerbern

Ein freier Wettbewerb ist grundlegender Bestandteil unserer Gesellschaftsordnung und fördert Effizienz, Innovation und wirtschaftliches Wachstum. ViGEM unterstützt den fairen, freien Wettbewerb und hält alle anwendbaren Kartell- und Wettbewerbsgesetze ein. Dazu gehört u.a., dass wir keine unerlaubten Absprachen mit Wettbewerbern hinsichtlich Angeboten, Preisen oder einer Marktaufteilung treffen, keine sensiblen Geschäftsdaten mit Wettbewerbern austauschen und die Rechte am geistigen Eigentum unserer Wettbewerber und anderer Dritter respektieren.

## 2.7 Umgang mit Interessenskonflikten

Geschäftliche Entscheidungen müssen unvoreingenommen im besten Interesse von ViGEM getroffen werden. Persönliche Interessen dürfen bei der Entscheidung keine Rolle spielen.

Der Entstehung von Interessenskonflikten muss vorgebeugt werden. Aus diesem Grund ist es allen bei ViGEM Tätigen z.B. untersagt,

- private Beziehungen zu Geschäftspartnern und Wettbewerbern zu unterhalten, sofern sich daraus ein Interessenskonflikt ergeben könnte
- Geschenke und sonstige Zuwendungen von Geschäftspartnern und Wettbewerbern anzunehmen, wenn diese einen symbolischen Wert überschreiten,
- eine Tätigkeit bei einem Unternehmen auszuführen, das mit ViGEM im Wettbewerb steht oder



- sich finanziell bei Wettbewerbern, Kunden oder Lieferanten in einem Umfang zu beteiligen, der einen Einfluss auf die Organe des betreffenden Unternehmens ermöglicht.

Könnte der Anschein entstehen, dass Entscheidungen gegen die Interessen von ViGEM getroffen werden könnten, darf dieser Mitarbeiter diese Entscheidung nicht treffen. Potenzielle Interessenskonflikte sind stets mit den Vorgesetzten zu kommunizieren.

## 2.8 Vermeidung gefälschter Teile

ViGEM unternimmt Anstrengungen das Risiko zu minimieren, dass gefälschten Materialien oder Bauteile in unseren Produkten verbaut werden. Wenn Fälschungen identifiziert werden, hält ViGEM diese unter Verschluss und informiert den OEM-Kunden bzw. die zuständige Strafverfolgungsbehörde. Es wird darauf Wert gelegt, dass bei Verkäufen an Nicht-OEM-Kunden stets alle anzuwendenden Gesetze eingehalten werden.

## 2.9 Einhaltung von Einfuhr- und Ausfuhrbestimmungen

Wir verhalten uns konform mit allen anwendbaren gesetzlichen Handelsbeschränkungen wie Einfuhr- und Ausfuhrkontrollgesetzen und Handelsstrafgesetzen. Dazu greifen wir auf die Unterstützung von erfahrenen externen Beratern zurück. Unsere Verträge enthalten Bestimmungen, um sicherzustellen, dass auch unsere Geschäftspartner die geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten.

ViGEM geht keine Geschäftsbeziehungen mit Personen oder Unternehmen ein, die Handelsbeschränkungen unterliegen. Sollte einem bestehenden Geschäftspartner relevante Handelsbeschränkungen auferlegt werden, wird ViGEM diese Geschäftsbeziehung abbrechen.

## 2.10 Schutz von Hinweisgebern

Mitarbeiter und Geschäftspartner sind aufgefordert, Gesetzesverstöße oder Fehlverhalten gemäß diesem Verhaltenskodex zu melden. ViGEM garantiert Hinweisgebern Anonymität und Schutz vor Kündigung und wird alles in seiner Macht Stehende tun, um sonstige Nachteile von den Hinweisgebern fernzuhalten. Jeder, der versuchen sollte Vergeltungsmaßnahmen gegen den Hinweisgeber zu ergreifen, muss mit strengsten disziplinarischen Maßnahmen rechnen.

## 3. Soziale Verantwortung des Unternehmens (CSR)

ViGEM ist sich seiner unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung bewusst und leistet bereitwillig einen Beitrag zur Lösung sozialer Probleme im regionalen Umfeld des Unternehmens.

So haben wir ein Team beim „24h Lauf für Kinderrechte“ finanziell unterstützt. Dadurch werden verschiedene Projekte zur Stärkung der Rechte von Kindern und Jugendlichen gefördert ([www.24hlauf-karlsruhe.de](http://www.24hlauf-karlsruhe.de)).



## 4. Ökologische Nachhaltigkeit und Umweltschutz

Die ViGEM GmbH ist sich der Bedeutung einer gesunden Umwelt als Grundlage allen Lebens bewusst und bekennt sich zu ihrer ökologischen Verantwortung. Wir befolgen alle geltenden Gesetze und Normen zum Umweltschutz und arbeiten kontinuierlich daran, unseren ökologischen Fußabdruck auf ein Minimum zu reduzieren.

Unser Ziel ist, bei der Entwicklung, der Herstellung, dem Vertrieb, der Verwendung und dem Recyceln aller unserer Produkte unseren Verbrauch an Rohstoffen und Energie zu minimieren, den Einsatz natürlicher Ressourcen zu optimieren und anfallende Abfallmengen zu reduzieren.

Zu diesem Zweck haben wir ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem aufgebaut, realisiert und halten es aufrecht. Alle bei ViGEM Tätigen werden durch unternehmensinterne Richtlinien, Arbeitsanweisungen und regelmäßige Schulungen motiviert und darin unterstützt, die Ökoeffizienz weiter zu verbessern.

### 4.1 Energieverbrauch

ViGEM stellt energieeffiziente Arbeitsmittel zur Verfügung und unterstützt seine Mitarbeiter darin, dass ihre Aktivitäten einen möglichst geringen negativen Einfluss auf die Umwelt haben. Wir dokumentieren unseren Stromverbrauch und suchen kontinuierlich nach Methoden, um unseren Energieverbrauch zu verringern und den Anteil an erneuerbaren Energien weiter zu erhöhen.

### 4.2 Abfallvermeidung und natürliche Ressourcen

Unsere Abfallpolitik basiert auf dem Prinzip einer Abfallhierarchie. Oberste Priorität hat die Abfallvermeidung. Dann folgt die Abfallreduzierung, die Wiederverwertung und danach das Recycling. An letzter Stelle steht die Abfallbeseitigung. Die Abfälle, die endgültig entsorgt werden müssen, werden auf ein Mindestmaß reduziert.

Wo möglich und ökonomisch noch vertretbar nutzen wir nachhaltig erneuerbare natürliche Ressourcen, so dass Abfälle und Rückstände, die im Laufe von Produktlebenszyklen anfallen, möglichst unbedenklich für Mensch und Umwelt sind.

Die Abfallmengen werden so entsorgt, dass dabei sowohl die Sicherheit der Mitarbeiter als auch die Umwelt geschützt werden.

### 4.3 Chemikalien, Wasser- und Luftqualität

Wir identifizieren und verwalten Gefahrstoffe, um zu gewährleisten, dass sie auf sichere Weise gehandhabt, gelagert, verwendet, recycelt und wiederverwendet bzw. entsorgt werden. U.a. pflegen wir ein Gefahrstoffverzeichnis, erstellen und pflegen Betriebsanweisungen und schulen regelmäßig die betreffenden Mitarbeiter.

ViGEM führt regelmäßig Substitutionsprüfungen von Gefahrstoffen in der Produktion durch, um nicht nur den Einsatz von gesundheitsgefährdenden Stoffen, sondern auch von wassergefährdenden und treibhausrelevanten Stoffen soweit wie möglich zu vermeiden.



## 5. Zusammenarbeit mit Lieferanten

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie stets im Einklang mit allen anwendbaren Gesetzen handeln sowie mit den gleichen oder ähnlichen Grundsätzen, die in unserem Verhaltenskodex festgelegt sind. Außerdem erwarten wir, dass diese Wertegrundsätze auch in deren Lieferkette eingehalten werden. Bei der Auswahl unserer Lieferanten berücksichtigen wir auch ökologische Kriterien.

## 6. Anhang: Managementsysteme

Die Managementsysteme unterstützen uns darin, unseren Verhaltenskodex umzusetzen.

### 6.1 Managementsystem für Arbeits- und Gesundheitsschutz

Ein Mitarbeiter ist für die regelmäßige Recherche von Gesetzen und Normen hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit bestellt und verantwortlich. Es findet regelmäßig ein Austausch mit diesem Mitarbeiter durch die Geschäftsführung statt.

Wir führen Risikoanalysen nach Standard EN ISO 12100 durch, um Gefährdungen durch unsere Produkte zu identifizieren und Schutzmaßnahmen zu definieren und umzusetzen. Vor Restrisiken warnen wir in den Bedienungsanleitungen.

ViGEM stellt ergonomische Arbeitsplätze bereit und bietet regelmäßig Vorsorgeuntersuchungen an. Alle Mitarbeiter werden regelmäßig hinsichtlich Gefährdungen, Prävention und des korrekten Verhaltens bei einem Arbeitsunfall oder Brand unterwiesen. Die jeweiligen Dokumentationen sind in klar verständlicher Sprache verfasst und können von allen Mitarbeitern jederzeit eingesehen werden. Persönliche Schutzausrüstung wird kostenlos und leicht zugänglich zur Verfügung gestellt.

ViGEM stellt sicher, dass alle erforderlichen Genehmigungen, Lizenzen, Wartungs- und Prüfberichte gemäß den gesetzlichen Vorgaben vorhanden und aktuell sind.

ViGEM stellt sicher, dass Notausgänge, Rauchmelder sowie Melde- und Löscheinrichtungen vorhanden und jederzeit einsatzbereit sind. Alle gesetzlich vorgeschriebenen Brandschutz- und Evakuierungsübungen werden ordnungsgemäß durchgeführt. Es ist stets eine ausreichende Anzahl an Sicherheitsbeauftragten, Brandschutz Helfern und betrieblichen Ersthelfern fortgebildet. Erste-Hilfe-Ausstattung ist in ausreichendem Umfang vorhanden.

ViGEM unterstützt seine Mitarbeiter bei einer gesunden Ernährung u.a. durch die kostenlose Bereitstellung von Getränken, Obst und Gemüse.

### 6.2 Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001

Eine Führungskraft mit Gesamtverantwortung für ökologische Nachhaltigkeit ist benannt. Ein Mitarbeiter dieser Führungskraft hat die Aufgabe, die Aspekte zu ermitteln, die eine Wirkung auf die Umwelt haben, sowie Maßnahmen zu entwickeln, um die Ökoeffizienz weiter zu optimieren und in Absprache mit der Geschäftsleitung umzusetzen. Das Umweltmanagement der ViGEM GmbH ist nach ISO 14001 zertifiziert.

### 6.3 Managementsystem für soziale Belange

Eine Führungskraft mit Gesamtverantwortung für soziale Nachhaltigkeit ist benannt. Ein Mitarbeiter dieser Führungskraft ist für Sponsoring zuständig. Außerdem fungiert dieser Mitarbeiter als Ansprechpartner für soziale Belange und vermittelt bei Bedarf zwischen den bei ViGEM Tätigen.



Die Geschäftsführung fördert ein offenes Miteinander. Die Türen der Geschäftsführer stehen den Mitarbeitern immer offen. Es werden alljährlich Sommer- und Weihnachtsfeiern für alle bei ViGEM Tätigen organisiert.

#### 6.4 Managementsystem für Unternehmensführung und Compliance

Eine Führungskraft mit Gesamtverantwortung für Unternehmensführung und Compliance ist benannt. Mitarbeiter dieser Führungskraft haben die Aufgabe sicherzustellen, dass ViGEM alle geltenden nationalen Gesetze einhält sowie vertragsrechtliche Anforderungen der Geschäftspartner entsprechen kann.

