

Verhaltenskodex der LASOS Lasertechnik GmbH

1 Ziel

Gegenstand der Arbeitsanweisung ist es, einen Verhaltenskodex für die LASOS Lasertechnik GmbH zu definieren.

Der Verhaltenskodex der LASOS orientiert sich am Verhaltenskodex der Electronic Industry Citizenship Coalition® (EICC®) in der jeweils aktuellen Version, an den UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte) und wurden aus zentralen internationalen Menschenrechtsstandards, einschließlich der ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit) und der UN Universal Declaration of Human Rights (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen) abgeleitet.

Diese grundlegenden Verhaltensweisen und Standards stellen sicher, dass Arbeitskräfte mit Respekt und Würde behandelt werden und dass die Geschäftstätigkeit in einer ökologisch und ethisch verantwortungs-vollen Art und Weise ausgeübt wird.

LASOS wird den Verhaltenskodex auch gegenüber seinen Lieferanten beanspruchen.

2 Anwendungsbereich

Diese Arbeitsanweisung gilt für alle Mitarbeiter, Zeitarbeitnehmer, Praktikanten, Studenten etc. und den gesamten Standort der LASOS Lasertechnik GmbH, Franz-Loewen-Str. 2 in 07745 Jena, sowie alle Tochterunternehmen, an denen LASOS gesellschaftsrechtlich beteiligt ist.

3 Verhaltenskodex der LASOS Lasertechnik GmbH

Der Kodex besteht aus fünf Abschnitten. Die Abschnitte A, B und C beschreiben die Standards bezüglich Arbeit, Gesundheit / Sicherheit sowie Umwelt. Abschnitt D enthält Standards in Bezug auf die Geschäftsethik und Abschnitt E skizziert die Elemente eines geeigneten Systems zur Gewährleistung der Einhaltung dieses Kodex.

A. ARBEIT

LASOS verpflichtet sich, die Menschenrechte ihrer Arbeitskräfte zu wahren und sie entsprechend dem Verständnis der internationalen Gemeinschaft mit Würde und Respekt zu behandeln. Dies gilt für alle Arbeitskräfte, einschließlich Zeit- und Wanderarbeiter, Werkstudenten, Leiharbeiter, fest angestellte Arbeitnehmer und für alle sonstigen Arten von Arbeitskräften.

Die Arbeitsstandards sind:

1) Freie Wahl der Beschäftigung

Es wird keine Zwangsarbeit, Knechtschaft (einschließlich Schuldknechtschaft) oder Pflichtarbeit, unfreiwillige Gefängnisarbeit, Sklavenarbeit oder Arbeit basierend auf Menschenhandel eingesetzt. Dies umfasst auch den Transport, die Beherbergung, Anstellung, Weitervermittlung oder Aufnahme von Personen zur Erbringung von Arbeits- oder Dienstleistungen unter Anwendung von Drohungen, Gewalt, Zwang oder mittels Entführung oder Betrug. Die Bewegungsfreiheit der Arbeitskräfte in der Einrichtung wird nicht in unangemessener Weise eingeschränkt sein; ebenso werden keine unangemessenen Beschränkungen für das Betreten bzw. Verlassen der vom Unternehmen bereitgestellten Einrichtungen bestehen.

Im Rahmen des Einstellungsprozesses wird der Arbeitskraft, bevor sie ihr Herkunftsland verlässt, ein schriftlicher Anstellungsvertrag in ihrer Muttersprache, der eine Beschreibung der Beschäftigungsbedingungen enthält, zugestellt werden.

Jegliche Arbeit ist freiwillig und die Arbeitskräfte können jederzeit die Arbeit verlassen oder ihr Beschäftigungsverhältnis beenden, im Rahmen des jeweiligen Vertragsverhältnisses. LASOS und Vermittler werden die Ausweis- oder Einwanderungsdokumente der Arbeitnehmer, zum Beispiel

von einer Regierungsstelle ausgestellte Ausweisdokumente, Reisepässe oder Arbeitserlaubnisse nicht einbehalten, vernichten, verstecken, konfiszieren oder den Arbeitnehmern den Zugriff auf ihre Dokumente verwehren, außer wenn ein solches Einbehalten der Arbeitserlaubnisse gesetzlich vorgeschrieben ist. Von den Arbeitskräften wird nicht verlangt, für ihre Einstellung Vermittlungsgebühren oder andere damit verbundene Gebühren an die Arbeitgeber oder Vermittler zu zahlen, sofern gesetzliche Bestimmungen dies nicht explizit zulassen. Falls die Zahlung solcher Gebühren durch die Arbeitnehmer festgestellt wird, sind derartige Gebühren an den Arbeitnehmer zurückzuzahlen.

2) Junge Arbeitskräfte Kinderarbeit ist bei LASOS untersagt.

Der Begriff „Kind“ bezieht sich auf alle Personen unter 15 Jahren oder auf Personen im schulpflichtigen Alter oder Personen, die das in dem jeweiligen Land geltende Mindestalter für eine Beschäftigung noch nicht erreicht haben, wobei die höchste dieser Altersstufen maßgeblich ist. Der Einsatz zugelassener Ausbildungsprogramme am Arbeitsplatz, die alle Gesetze und Regelungen erfüllen, wird befürwortet.

Arbeitskräfte unter 18 Jahren (junge Arbeitskräfte) dürfen keine gefährlichen Arbeiten ausführen, die ihre Gesundheit und Sicherheit gefährden könnten, einschließlich Nachtschichten und Überstunden. Teilnehmer müssen durch eine korrekte Führung der Studentenunterlagen, eine strenge und sorgfältige Prüfung der Ausbildungspartner und den Schutz der Rechte der Studenten gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften einen ordnungsgemäßen Einsatz der Werkstudenten gewährleisten. LASOS wird allen Werkstudenten eine angemessene Unterstützung und Schulung bieten.

3) Arbeitszeiten

Aus Studien zu Geschäftspraktiken geht eindeutig hervor, dass zu stark beanspruchte Arbeitskräfte weniger produktiv sind, häufiger den Arbeitsplatz wechseln und sich häufiger verletzen bzw. krank werden. Die Wochenarbeitszeit darf die nach lokalem Recht geltende maximale Stundenzahl nicht überschreiten. Darüber hinaus sollte die wöchentliche Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, nicht mehr als 60 Stunden betragen. Ausnahmen bilden Notfälle und außergewöhnliche Umstände. Arbeitskräften ist mindestens alle sieben Tage ein arbeitsfreier Tag zu gewähren.

4) Löhne und Sozialleistungen

Die den Arbeitskräften gezahlte Vergütung hat sämtlichen einschlägigen Gesetzen zur Entlohnung zu entsprechen, wozu auch Gesetze zum Mindestlohn, zu Überstunden und zu gesetzlich festgelegten Sozialleistungen gehören.

Für jeden Zahlungszeitraum müssen Arbeitskräfte zeitnah eine verständliche Lohnabrechnung erhalten, die ausreichende Informationen enthält, um zu überprüfen, dass die geleistete Arbeit korrekt vergütet wurde.

Jeglicher Einsatz von Zeitarbeit, die Entsendung von Arbeitskräften und die Ausgliederung von Arbeit erfolgt unter Einhaltung der lokalen Rechtsvorschriften.

5) Menschenwürdige Behandlung

Die brutale oder unmenschliche Behandlung von Arbeitskräften ist nicht zulässig, dazu gehören auch sexuelle Belästigungen, sexueller Missbrauch, körperliche Maßregelungen, mentale oder physische Nötigung sowie verbale Angriffe. Dies gilt auch für die Androhung einer solchen Behandlung.

6) Verbot der Diskriminierung

Gesetzeswidrigen Belästigungen und Diskriminierungen werden bei LASOS nicht geduldet.

Im Rahmen der Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken, wie zum Beispiel bei Entlohnungen, Beförderungen, Auszeichnungen und beim Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten, werden Arbeitskräfte nicht aufgrund folgender Merkmale diskriminiert:

ethnische Abstammung, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexuelle Ausrichtung, Geschlechtsidentität und Ausdruck der Geschlechtlichkeit, ethnische Zugehörigkeit oder nationale Herkunft, Behinderung, Schwangerschaft, Religion, politische Zugehörigkeit, Gewerkschaftszugehörigkeit, ehemalige Militärzugehörigkeit, geschützte genetische Informationen oder Familienstand.

Arbeitskräften wird der angemessene Zugang zu Räumlichkeiten zur Ausübung ihrer religiösen Praktiken gewährt.

Des Weiteren werden derzeitige und zukünftige Arbeitskräfte keinen medizinischen Tests oder physischen Prüfungen unterzogen, die in diskriminierender Weise verwendet werden könnten.

7) Vereinigungsfreiheit

LASOS respektiert im Einklang mit den lokalen Rechtsvorschriften das Recht aller Arbeitnehmer, Gewerkschaften zu gründen oder Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen und friedliche Versammlungen durchzuführen, ebenso wie das Recht der Arbeitnehmer, sich von diesen Aktivitäten fernzuhalten.

Arbeitskräften und/oder ihren Vertretern soll es möglich sein, mit der Unternehmensführung offen und ohne Angst vor Diskriminierung, Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung zu kommunizieren und Ideen sowie Bedenken in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken vorzubringen.

B. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld trägt nicht nur dazu bei, arbeitsbedingte Verletzungen und Krankheiten zu minimieren, sondern darüber hinaus auch die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, die Kontinuität der Produktion, die Mitarbeiterbindung und die Moral der Mitarbeiter zu verbessern. LASOS erkennt an, dass die Anregungen der Arbeitskräfte und deren ständige Weiterbildung von grundlegender Bedeutung für das Erkennen und Lösen von Gesundheits- und Sicherheitsproblemen am Arbeitsplatz sind.

1) Sicherheit am Arbeitsplatz

Sind Arbeitskräfte potenziellen Sicherheitsrisiken (z. B. Gefahr durch elektrischen Strom und andere Energiequellen, Feuer, Fahrzeuge und Abstürze) ausgesetzt, so werden diese Risiken durch eine geeignete Konstruktion, durch technische und verwaltungstechnische Kontrollmechanismen, vorbeugende Wartung, sichere Arbeitsverfahren (einschließlich Wartungssicherung) und durch regelmäßige Sicherheitsschulungen überwacht.

Können die Gefahren durch solche Maßnahmen nicht adäquat überwacht werden, wird den Arbeitskräften eine angemessene, gut instand gehaltene, persönliche Schutzausrüstung sowie Schulungsmaterial zu den Risiken, denen sie aufgrund der Gefahren ausgesetzt sind, zur Verfügung gestellt.

Arbeitskräfte werden ermutigt, eigene Vorschläge zur Erhöhung der Sicherheit vorzubringen.

2) Notfallvorsorge

Potenzielle Notfallsituationen und –Ereignisse werden ermittelt und bewertet. Ihre Auswirkungen werden durch die Einführung von Notfallplänen und Verfahren zur Reaktion auf Notfälle minimiert. Dazu gehören u. a.: Meldung von Notfällen, Benachrichtigungen der Arbeitskräfte und Evakuierungsmaßnahmen, Schulungen und Notfallübungen für Arbeitskräfte, geeignete Brandmelde- und Löscheinrichtungen, angemessene Fluchtwege und Rettungspläne.

Dabei ist der Schwerpunkt dieser Pläne und Verfahren die Minimierung der Schädigung von Leben, Umwelt und Sachwerten.

3) Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Es sind Verfahren und Systeme vorhanden, mit denen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten verhindert, gehandhabt, gemeldet und nachverfolgt werden.

Dazu gehören die folgenden Regelungen:

- Ermutigung der Arbeitskräfte, derartige Vorfälle zu melden;
- Klassifizierung und Erfassung von Unfällen und Krankheiten, unter Beachtung des Datenschutzes;
- Bereitstellung der erforderlichen medizinischen Betreuung;
- Untersuchung von Vorfällen und Einleitung von Maßnahmen zur Behebung der Ursachen
- Erleichterung der Rückkehr der Arbeitskräfte an ihren Arbeitsplatz

4) Arbeitshygiene

Der Umgang der Arbeitskräfte mit chemischen, biologischen oder physikalischen Arbeitsstoffen wird ermittelt, bewertet und überwacht.

Zur Kontrolle von Überbelastungen werden technische oder verwaltungstechnische Kontrollmaßnahmen eingesetzt.

Wenn Gefahren durch diese Maßnahmen nicht angemessen überwacht werden können, so ist die Gesundheit der Arbeitskräfte durch geeignete persönliche Schutzausrüstungsprogramme zu sichern.

5) Körperlich belastende Arbeiten

Sind Arbeitskräfte den Gefahren körperlich anstrengender Arbeiten ausgesetzt, so sind diese Arbeiten zu ermitteln, zu bewerten und zu überwachen. Dazu zählen unter anderem der manuelle Materialtransport, schweres oder wiederholtes Heben, langes Stehen sowie stark repetitive oder hohen Krafteinsatz erfordernde Montagearbeiten.

6) Maschinensicherung

Produktionsanlagen und andere Maschinen werden in Bezug auf Sicherheitsrisiken überprüft. Wenn Maschinen ein Verletzungsrisiko für Arbeiter darstellen, werden physisch trennende Schutzeinrichtungen, Verriegelungen und Sperren installiert und ordnungsgemäß instandgehalten.

7) Sanitäreinrichtungen, Sozialräume und Wohnunterkünfte

Den Arbeitskräften werden jeder Zeit verfügbare saubere Sanitäreinrichtungen, Trinkwasser und Einrichtungen zur hygienischen Zubereitung, Aufbewahrung und Einnahme von Mahlzeiten bereitgestellt

Wohnunterkünfte für Arbeitskräfte, die der Teilnehmer oder ein Arbeitsvermittler bereitstellt, müssen gepflegt, sauber und sicher sein, über geeignete Notausgänge, heißes Wasser zum Baden oder Duschen sowie angemessene Heiz- und Lüftungsanlagen verfügen, sowie hinreichend persönlichen Platz bieten. Zutritts- und Ausgangsberechtigung müssen vernünftig geregelt sein.

8) Mitteilungen zu Gesundheit und Sicherheit

Informationen zu Gesundheits- und Sicherheitsfragen werden in der Einrichtung gut sichtbar und verständlich ausgehängt.

C. UMWELT

Der verantwortungsvolle Umgang mit der Umwelt ist ein integraler Bestandteil der Herstellung von Produkten auf Weltklasseniveau. Beim Fertigungsprozess werden negative Auswirkungen für die Gemeinschaft, die Umwelt und die natürlichen Ressourcen minimiert und gleichzeitig die Gesundheit und die Sicherheit der Öffentlichkeit geschützt.

Bei der Erarbeitung dieses Kodex wurde auf anerkannte Managementsysteme wie ISO 14001 und das Eco Management and Audit Scheme (EMAS) (Gemeinschaftssystem für das Umweltmanagement und die Umweltbetriebsprüfung) Bezug genommen.

1) Umweltgenehmigungen und Berichtswesen

Die erforderlichen Umweltgenehmigungen (z.B. Überwachung von Abwassereinleitungen), Zustimmungen und Registrierungen sind eingeholt und werden regelmäßig aktualisiert.

2) Vermeidung von Verschmutzung und Reduzierung der eingesetzten Ressourcen

Der Einsatz von Ressourcen und die Erzeugung von Abfall jeder Art, sind zu reduzieren oder ganz zu vermeiden. Die Verwendung alternativer Materialien, Einsparungen, Recycling und die Wiederverwendung von Materialien ist zu präferieren.

3) Gefährliche Stoffe

Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu ermitteln und so zu handhaben, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist.

4) Abwasser und Festabfall

LASOS praktiziert Verhaltensweisen, um (ungefährlichen) Festabfall zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Abwasser aus Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen wird vor der Einleitung oder Entsorgung typisiert, überwacht, überprüft und bei Bedarf behandelt. Darüber hinaus werden Maßnahmen durchgeführt um die Erzeugung von Abwasser zu reduziert und die Funktion der Abwasseraufbereitungssysteme wird routinemäßig überwacht.

5) Emissionen in die Luft

Emissionen von flüchtigen organischen Chemikalien, Aerosolen, Ätzstoffen, Partikeln, die Ozonschicht zerstörenden Chemikalien oder von Verbrennungsnebenprodukten aus den Betriebsabläufen werden vor ihrer Freisetzung typisiert, routinemäßig überwacht und bei Bedarf behandelt. LASOS überwacht die Funktion seiner Abgasreinigungssysteme routinemäßig.

6) Einschränkungen bei Produktinhaltsstoffen

LASOS wird alle geltenden Gesetze, Regelungen und Kundenvorgaben hinsichtlich des Verbots oder der Beschränkung spezifischer Substanzen in Produkten oder beim Fertigungsprozess einhalten, einschließlich der Kennzeichnungspflicht für das Recycling und die Entsorgung.

7) Umgang mit Niederschlagswasser

LASOS führt eine systematische Herangehensweise ein, um die Verschmutzung des abfließenden Niederschlagswassers zu verhindern. LASOS sorgt dafür, dass keine illegalen Ableitungen oder ausgelaufene Flüssigkeiten in die Niederschlagswasserkanalisation gelangen.

8) Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen

Energieverbrauch wird von der LASOS Lasertechnik GmbH überwacht und dokumentiert, die Energieeffizienz wird dauernd verbessert sowie der Energieverbrauch und die Treibhausgasemissionen minimiert.

D. ETHIK

LASOS und ihre Beauftragten werden zur Erfüllung ihrer gesellschaftlichen Verpflichtungen und für eine erfolgreiche Positionierung am Markt die höchsten ethischen Standards einhalten, dazu zählen:

1) Geschäftsintegrität

Bei allen Geschäftsaktivitäten werden höchste Integritätsstandards zugrunde legen, insbesondere wird ein Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung und damit eine Null-Toleranz-Politik verfolgt.

Alle Geschäftsabläufe werden transparent gestaltet und in den Geschäftsbüchern und Unterlagen der LASOS korrekt wiedergespiegelt, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten.

2) Verbot der unzulässigen Vorteilsnahme

Bestechungsgelder oder sonstige Mittel zur Erlangung eines unzulässigen oder unangebrachten Vorteils werden weder versprochen, angeboten, genehmigt, gezahlt/angewendet oder angenommen. Dieses Verbot bezieht sich auch auf das Versprechen, das Angebot, die Genehmigung, die Gewährung oder Annahme geldwerter Zuwendungen, sowohl direkt als auch indirekt durch Dritte, mit dem Ziel, ein Geschäft zu erhalten oder aufrechtzuerhalten, ein Geschäft an eine Person zu vermitteln oder anderweitig einen unzulässigen Vorteil zu erlangen.

3) Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum wird respektiert; Technologie- und Know-how- Transfer erfolgen so, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind.

Mitarbeiter werden an Erfindungen angemessen beteiligt.

4) Faire Geschäftstätigkeit, faire Werbung und fairer Wettbewerb

Die Normen der fairen Geschäftstätigkeit, fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs sind einzuhalten. Es müssen geeignete Mittel zur Verfügung stehen, um Kundeninformationen zu schützen.

5) Schutz der Identität und Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

Die Vertraulichkeit, Anonymität und der Schutz von Informanten auf Seiten von Lieferanten und Arbeitskräften wird gewährleistet,¹ sofern dies nicht gesetzlich untersagt ist. Es ist erlaubt Bedenken zu äußern, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.

6) Verantwortungsvolle Beschaffung von Konflikt-Mineralien

LASOS führt eine Strategie zur verantwortungsvollen Beschaffung von Produkten ein, die sogenannte Konfliktmaterialien enthalten.

¹ Definition eines Informanten: Jede Person, die Angaben über das unzulässige Verhalten eines Mitarbeiters oder einer Führungskraft eines Unternehmens oder eines Amtsträgers oder einer amtlichen Stelle macht.

7) Datenschutz

LASO hat einen Datenschutzbeauftragten bestellt, der den Schutz privater Informationen mit angemessenen Erwartungen der Geschäftspartner, einschließlich Lieferanten, Kunden, Verbraucher und Arbeitnehmer, gerecht wird. Für die Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen werden die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften beachtet.

E. MANagementsystem

LASOS hat ein Managementsystem eingeführt, dessen Anwendungsbereich durch den Inhalt dieses Kodex ergänzt werden kann.

Das Managementsystem ist so gestaltet, dass es in Bezug auf den Kodex folgendes gewährleistet:

- (a) Befolgung der relevanten Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen in Bezug auf die Betriebsabläufe und Produkte,
- (b) Einhaltung des vorliegenden Kodex und
- (c) Identifizierung und Minderung von Betriebsrisiken u.a. im Hinblick auf diesen Kodex.

Die kontinuierliche Verbesserung ist immanenter Bestandteil des Managementsystems.

Bestandteile des Managementsystems

1) Verpflichtung des Unternehmens

Grundsatzserklärungen zu sozialer und ökologischer Verantwortung im Sinne der Unternehmenspolitik, mit denen LASOS seine Verpflichtung zur Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften und zur kontinuierlichen Verbesserung zum Ausdruck bringt.

Die Grundsatzserklärungen werden von der Geschäftsführung bestätigt und bekannt gemacht.

2) Rechenschaftspflicht und Verantwortlichkeit der Geschäftsführung

Führungskräfte und Vertreter des Unternehmens, die für die Einführung der Managementsysteme und der damit in Verbindung stehenden Programme verantwortlich sind benannt.

Die Geschäftsleitung überprüft in regelmäßigen Abständen den Zustand des Managementsystems.

3) Gesetzliche Bestimmungen und Kundenanforderungen

Es sind Verfahren zur Ermittlung, Überwachung und zum besseren Verständnis der einschlägigen Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen eingeführt.

Die Bestimmungen dieses Kodex werden bedarfskonform ergänzt.

4) Risikobewertung und Risikomanagement

Wird gemäß der ISO 9001 betrieben und ist angelehnt an die Norm BS 25999-1:2006 (British Standard, business continuity management code of practice).

5) Verbesserungsziele

Schriftlich formulierte Leistungsziele, -vorgaben und Umsetzungspläne zur Verbesserung des sozialen und ökologischen Verhaltens des Teilnehmers, einschließlich der regelmäßigen Bewertung seiner Leistungen zur Erreichung dieser Ziele.

6) Schulung

Schulungsprogramme für Führungs- und Arbeitskräfte zur Umsetzung der Richtlinien, Verfahren und Verbesserungsziele sowie zur Einhaltung einschlägiger Gesetze und behördlicher Vorschriften.

7) Kommunikation

Ein Verfahren, das dazu dient, den Arbeitskräften, Lieferanten und Kunden klare und exakte Informationen über die Richtlinien, Vorgehensweisen, Erwartungen und Leistungen des Teilnehmers zu geben.

8) Rückmeldungen und Beteiligung der Arbeitskräfte

Fortlaufende Prozesse zur Bewertung, inwiefern die Arbeitskräfte die Verfahren und Bestimmungen des Managementsystems verstanden haben, sowie zur Erfassung von Rückmeldungen, um so eine ständige Verbesserung zu fördern.

9) Kontrollen und Bewertungen

Regelmäßige Selbstbewertungen zur Gewährleistung der Einhaltung der gesetzlichen und behördlichen Bestimmungen, des Inhalts dieses Kodex und der Anforderungen aus Kundenverträgen im Hinblick auf die soziale und ökologische Verantwortung.

10) Verfahren für Korrekturmaßnahmen

Ein Verfahren zur rechtzeitigen Beseitigung von Unzulänglichkeiten, die im Rahmen interner oder externer Bewertungen, Inspektionen, Untersuchungen und Überprüfungen festgestellt wurden.

11) Dokumentation und Aufzeichnungen

Erstellung und Pflege von Dokumenten und Aufzeichnungen, um die Einhaltung behördlicher Vorschriften und die Erfüllung von Unternehmensanforderungen sicherzustellen. Gleichzeitig ist eine angemessene Vertraulichkeit zu wahren, um den Datenschutz zu gewährleisten.

12) Verantwortung der Zulieferer

Ein Verfahren, mit dem die Vorschriften dieses Kodex den Zulieferern deutlich gemacht wird, wird eingeführt.

Jena, den 23.11.2016

Dr. Jürgen Meyer
Geschäftsführer