

Verhaltensregeln / Code of Conduct für paragon electroacoustic GmbH Lieferanten

Dieser Code of Conduct definiert die Grundsätze und Anforderungen der paragon electroacoustic GmbH an ihre Lieferanten von Gütern und Dienstleistungen bezüglich deren Verantwortung für Mensch und Umwelt. Die paragon electroacoustic GmbH behält sich das Recht vor, bei angemessenen Änderungen im paragon electroacoustic GmbH Compliance-Programm die Anforderungen dieses Code of Conduct zu ändern. In diesem Fall erwartet die paragon electroacoustic GmbH von ihren Lieferanten, solche angemessenen Änderungen zu akzeptieren.

Der Lieferant erklärt hiermit:

- **Einhaltung der Gesetze**
 - die Gesetze der jeweils anwendbaren Rechtsordnung(en) einzuhalten.

- **Verbot von Korruption und Bestechung**
 - keine Form von Korruption oder Bestechung zu tolerieren oder sich in irgendeiner Weise darauf einzulassen, einschließlich jeglicher gesetzeswidriger Zahlungsangebote oder ähnlicher Zuwendungen an Regierungsbeamte, um die Entscheidungsfindung zu beeinflussen.

- **Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter**
 - die Chancengleichheit und Gleichbehandlung seiner Mitarbeiter zu fördern ungeachtet ihrer Hautfarbe, Rasse, Nationalität, sozialen Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters
 - die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen zu respektieren
 - niemanden gegen seinen Willen zu beschäftigen oder zur Arbeit zu zwingen
 - eine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften nicht zu dulden, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung
 - Verhalten (einschließlich Gesten, Sprache und physische Kontakte) nicht zu dulden, das sexuell, Zwang ausübend, bedrohend, missbräuchlich oder ausnutzend ist
 - für angemessene Entlohnung zu sorgen und den gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn zu gewährleisten
 - die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit einzuhalten
 - soweit rechtlich zulässig, die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten anzuerkennen und Mitglieder in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften weder zu bevorzugen noch zu benachteiligen.

- **Verbot von Kinderarbeit**

- keine Arbeiter einzustellen, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können. In Ländern, die bei der ILO Konvention 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, darf das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden.

- **Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter**

- Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit gegenüber seinen Mitarbeitern zu übernehmen
- Risiken einzudämmen und für bestmögliche Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten zu sorgen;
- Trainings anzubieten und sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter beim Thema Arbeitssicherheit fachkundig sind;
- ein angemessenes Arbeitssicherheitsmanagementsystem aufzubauen und anzuwenden.

- **Umweltschutz**

- den Umweltschutz hinsichtlich der gesetzlichen Normen und internationalen Standards zu beachten;
- Umweltbelastungen zu minimieren und den Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern
- ein angemessenes Umweltmanagementsystem aufzubauen und anzuwenden.

- **Lieferkette**

- die Einhaltung der Inhalte des Code of Conduct bei seinen Lieferanten angemessen zu fördern
- die Grundsätze der Nicht-Diskriminierung bei der Lieferantenauswahl und beim Umgang mit den Lieferanten einzuhalten.

Ort, Datum

Unterschrift und Stempel