

Konformitätsrichtlinien der Demant Group für Dritte

Demant

Inhalt

Diese Konformitätsrichtlinien für Dritte regeln Folgendes:

1. Internationale Standards

2. Allgemeine Bedingungen

3. Sonderbedingungen

- 3.1 Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen
- 3.2 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- 3.3 Versammlungsfreiheit
- 3.4 Zwangsarbeit
- 3.5 Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer
- 3.6 Diskriminierung
- 3.7 Umweltschutz
- 3.8 Datenschutz und Ethik

Vorwort

Die Demant Group ist eines der führenden Unternehmen auf dem Gebiet der Hörgeräteakustik und betreut alle Bereiche der Hörakustik von Hörgeräten und Implantaten bis hin zu Diagnoseinstrumenten und Vertriebstätigkeiten. Gleichzeitig entwickeln und erweitern wir unsere Geschäftstätigkeit auf dem Gebiet der intelligenten Audiolösungen.

Für uns geht verantwortungsbewusstes Handeln weit über die Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben hinaus. Verantwortungsvolles Arbeiten ist bei Demant eine Priorität und wir werden auch in Zukunft unsere Initiativen weiterentwickeln.

Wir sind stolz darauf, Menschen und Gemeinschaften nicht nur direkt mittels unserer Produkte zu fördern und zu stärken, sondern auch durch unsere Projekte und Initiativen zur Verbesserung der Lebensqualität. Unter verstärkter Berücksichtigung der unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung sind verschiedene Teams innerhalb der Gruppe mit der Verbesserung der Bedingungen für unsere Mitarbeiter und der Vergrößerung unseres Beitrages für die Gesellschaft beschäftigt. Darüber hinaus fördert der Mehrheitseigentümer von Demant, die William Demant Foundation, Sozial- und Bildungsprogramme, Veröffentlichungen, Konferenzen, kulturelle Veranstaltungen und Kampagnen für Forscher, Hörgeräteakustiker und die Öffentlichkeit.



Einleitung

Der Begriff „Dritte“ bezeichnet jede natürliche oder juristische Person, mit der die Demant Group zusammenarbeitet oder die im Namen von Demant handelt, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Lieferanten, Händler, Auftragnehmer, Hersteller, Verkäufer, Berater, Kunden, Vertreter, Geschäftspartner, öffentliche und private Krankenhäuser, Universitäten und Institutionen sowie Nichtregierungsorganisationen.

Ziel dieser Richtlinien ist die Unterstützung Dritter bei der Verbesserung ihrer Sozial- und Umweltstandards. Aus diesem Grund bietet Demant Dritten die Zusammenarbeit an, um die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinien zu erreichen. Demant wird jedoch keine Geschäftsbeziehungen mit Dritten führen, wenn es diesen nicht möglich ist, die Vorschriften einzuhalten.

Diese Richtlinien sind nicht als Mittel zur Umgehung oder Aushöhlung nationaler Gesetze oder nationaler Arbeitsaufsichtsbehörden auszulegen. Analog dazu sind diese Richtlinien nicht als Ersatz für freie Gewerkschaften vorgesehen und dürfen auch nicht als Ersatz für Tarifverhandlungen genutzt werden.

Diese Richtlinien schreiben Mindestanforderungen vor, und Demant wird keinen Versuch dulden, diese Anforderungen zum Zweck der Absenkung vorhandener Standards zu nutzen. Bei der Umsetzung dieser Richtlinien müssen Dritte alle notwendigen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Mitarbeiter und andere Leistungsempfänger sich nach Einführung der Richtlinien nicht in einer schlechteren Lage befinden als vorher. Zusätzlich zur Einhaltung der Vorschriften dieser Richtlinien müssen Dritte die Bestimmungen der nationalen Gesetze und Vorschriften sowie anderer geltender Standards einhalten.

1 Internationale Standards

Diese Konformitätsrichtlinien bauen auf den allgemeinen Grundsätzen auf, die in der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte, dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, den acht grundlegenden IAO-Konventionen, dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption und dem United Nations Global Compact festgeschrieben sind.

Dritte müssen diese Standards sowie alle geltenden internationalen, nationalen und lokalen Gesetze und Vorgaben, Regeln und veröffentlichte Industrienormen hinsichtlich Beschäftigung und Fertigung einhalten. Ebenso wird von Dritten erwartet, dass sie moderne Sklaverei und Menschenhandel gemäß des UK Modern Slavery Act vermeiden und reduzieren. Im Falle eines Konflikts zwischen gesetzlichen Anforderungen und veröffentlichten Industrienormen müssen Dritte mindestens die Bestimmung einhalten, die laut Gesetz vorrangig ist.

2 Allgemeine Bedingungen

Für alle Unternehmen, die an Demant Güter liefern oder für Demant Dienstleistungen erbringen, ist die Einhaltung aller Standards dieser Richtlinien verpflichtend. Dritte sind verpflichtet, Demant schriftlich davon zu unterrichten, falls sie Vorschriften dieser Richtlinien nicht einhalten.

Zur Überprüfung der Einhaltung wird Demant bei Standortbesuchen die von diesen Richtlinien abgedeckten Punkte ansprechen. Bei diesen Standortbesuchen muss der Dritte vollumfänglich mit Demant und/oder dessen Vertretern kooperieren, z. B. durch Bereitstellen von Informationen und Unterlagen. Der Dritte muss den von Demant geäußerten Empfehlungen zur Einhaltung dieser Richtlinie Folge leisten.

Darüber hinaus ist Demant berechtigt, unangekündigte Inspektionen am Geschäftssitz des Dritten zu veranlassen. Inspektionen dieser Art werden durch Demant bestellt und von angewiesenen unabhängigen Spezialisten durchgeführt. Der Dritte trägt die Verantwortung dafür, dass vom Dritten beauftragte Lieferanten und Zulieferer die Richtlinien ebenfalls vollumfänglich einhalten. Als Teil dieser Verpflichtung muss der Dritte:

- Zulieferer verpflichten, den Dritten über andere Unternehmen in der Lieferkette zu informieren, die an der Produktion jeder Bestellung beteiligt sind.
- Zulieferer auf Grundlage ihrer Fähigkeit zur Erfüllung der Standards dieser Richtlinien überprüfen und auswählen.

- Sicherstellen, dass alle einschlägigen mit Zulieferern geschlossenen Vereinbarungen den in diesen Richtlinien festgeschriebenen Angelegenheiten und Mindestanforderungen entsprechen.
- Zumutbare Anstrengungen zur Überprüfung unternehmen, ob die Zulieferer gemäß diesen Richtlinien arbeiten.

Eine Nichteinhaltung eines einzelnen Elements dieser Richtlinien wird bei Liefer-, Vertriebs- oder sonstigen Verträgen jeder Art zwischen Demant und dem Dritten als wesentliche Vertragsverletzung betrachtet. Die Einhaltung dieser Richtlinien ist Teil von Demants allgemeinem Inspektions- und Bewertungsverfahren gegenüber Dritten.

Demant behält sich das Recht zur Änderung dieser Richtlinien vor, wenn dies zur Einhaltung seiner ethischen Standards als notwendig betrachtet wird. Der Dritte wird im Falle derartiger Änderungen davon unterrichtet.

3 Sonderbedingungen

3.1 Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen

a. Gewalt am Arbeitsplatz, einschließlich Körperverletzung, Belästigung und Bedrohung

Der Dritte muss Mitarbeiter vor körperlichen, verbalen, sexuellen oder psychologischen Belästigungen, Misshandlungen und Bedrohungen am Arbeitsplatz schützen, egal ob sie von Führungskräften oder Kollegen ausgehen. Das gilt auch bei der Festlegung und Durchsetzung von Disziplinarmaßnahmen.

b. Vergütung

Der Dritte muss mindestens die gesetzlichen oder die branchenüblichen Standards hinsichtlich der Löhne und Sozialleistungen erfüllen, je nachdem, was höher ist. Der Dritte muss sicherstellen, dass Löhne und Sozialleistungen der Angestellten für die während der regulären Arbeitszeit geleistete Arbeit ausreichend für die Befriedigung der Grundbedürfnisse sind und ihnen das Anlegen von Reserven gestatten. Überstunden sind mit Aufschlag zu vergüten. Die Löhne sind regelmäßig mit gesetzlichen Zahlungsmitteln zu zahlen. Lohnabzüge müssen transparent gestaltet sein und dürfen niemals als Disziplinarmaßnahme eingesetzt werden.

c. Etablierte Arbeitsbeziehung

Alle Mitarbeiter erhalten einen schriftlichen und rechtsverbindlichen Arbeitsvertrag in ihrer Muttersprache oder in einer ihnen verständlichen Sprache. Der Dritte darf sich zur Zahlung geringerer Löhne und Sozialleistungen nicht der Teilzeit-, Kurzarbeit oder Gelegenheitsarbeit, Praktika oder falscher Ausbildungsverhältnisse bedienen. Die Bedingungen für nicht ständige Mitarbeiter und Saisonmitarbeiter dürfen nicht schlechter als die für fest angestellte Mitarbeiter sein.

d. Urlaub

Der Dritte muss den Mitarbeitern jedes Jahr sowohl bezahlten Urlaub als auch Krankheitsurlaub gewähren, sowie Mitarbeitern, die für ein neu geborenes oder gerade adoptiertes Kind sorgen müssen, Erziehungsurlaub. Frauen im Mutterschaftsurlaub dürfen nicht entlassen oder mit Entlassung bedroht werden und sind berechtigt, zum gleichen Lohn und den gleichen Sozialleistungen wie zuvor zu ihrer Arbeit zurückzukehren.

e. Arbeitsstunden, Ruhezeiten und Pausen

Der Dritte muss sicherstellen, dass die Anzahl der Arbeitsstunden in der Arbeitswoche den geltenden nationalen und lokalen Gesetzen entspricht. Überstunden müssen freiwillig und sollen nicht regelmäßig geleistet werden, und eine Arbeitswoche darf, mit Ausnahme von Notsituationen, einschließlich Überstunden nicht mehr als 60 Arbeitsstunden betragen. Die Mitarbeiter haben das Recht auf mindestens einen freien Tag pro Woche und müssen während der Arbeitszeit angemessene Pausenzeiten und während der Schichten ausreichende Ruhezeiten erhalten. Falls ein erheblicher Teil der Belegschaft eine bestimmte Religion ausübt, sollten Pausen für entsprechende religiöse Praktiken gewährt werden.



3.2 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

a. Gesundheits- und Sicherheitsstandards

Der Dritte muss dafür sorgen, dass den Mitarbeitern eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung zur Verfügung steht, und zwar einschließlich, aber nicht beschränkt auf den Schutz vor Bränden, Unfällen und Gefahrstoffen. Der Dritte muss für ungehinderten Zugang zu den Ausgängen sowie für sichtbare Markierungen der Ausgänge und Rettungspläne sorgen. Es sind angemessene Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien einzurichten und umzusetzen, einschließlich Hinweisschildern zur Benutzung jeder Maschine, Handlungsanweisungen bei Verletzungen sowie Hinweise auf die Gefahren an jeder Station oder Maschine. Darüber hinaus sind präventive Maßnahmen, wie z. B. das Abdecken von Gefahrenbereichen in der Umgebung von Maschinen oder Geräten, umzusetzen. Vorzugsweise sollte eine Übersicht über die vorgefallenen Verletzungen, z. B. im Verlauf des letzten Monats, für Mitarbeiter und Inspektoren einsehbar sein. Schließlich sollten schwangere Frauen und stillende Mütter aus Situationen entfernt werden, die Gefahren oder

Sicherheitsrisiken darstellen, und bei Bedarf sollten auch zweckmäßige Einrichtungen für das Stillen vorhanden sein.

b. Arbeitsunfälle und gesundheitliche Notfälle

Der Dritte muss Notfallverfahren zur effektiven Vermeidung und Behandlung sämtlicher gesundheitlicher Notfälle und Arbeitsunfälle, welche die umliegende Gemeinde betreffen, einrichten und unterhalten. Sämtliche Anweisungen und Verfahren müssen in einer den Mitarbeitern verständlichen Sprache gehalten sein.

c. Ausbildung, Schutzausrüstung und körperliche Arbeit

Der Dritte muss seinen Mitarbeitern die notwendige Schutzausrüstung und Ausbildung zur Verfügung stellen, die sie zur sicheren Verrichtung ihrer Aufgaben benötigen. Weiterhin ist das Ausmaß, in dem die Mitarbeiter körperlich sehr anstrengende Arbeit verrichten müssen zu identifizieren und zu regeln. Körperlich sehr anstrengende Arbeit umfasst z. B. das Heben schwerer Lasten oder sich in hohem

Maße wiederholende oder hohen Kraftaufwand erfordernde Montagetätigkeiten.

d. Sanitäre Infrastruktur

Der Dritte muss eine geeignete, saubere und sanitäre Infrastruktur bereitstellen, einschließlich des Zugangs zu Toiletten und Trinkwasser, die der Anzahl und den Bedürfnissen seiner Mitarbeiter gerecht wird. Vom Dritten bereitgestellte Unterkünfte müssen den gleichen Anforderungen entsprechen, einschließlich der vorgenannten allgemeinen Vorschriften zur Gesundheit und zur Sicherheit.

e. Arbeitsbedingte Verletzungen

Der Dritte muss über Systeme zur Verhinderung und zum Umgang mit arbeitsbedingten Verletzungen verfügen. Er muss die erforderliche Behandlung bereitstellen und sollte Mitarbeiter ermutigen, Verletzungen oder Erkrankungen zu melden. Darüber hinaus sollte der Dritte über ein System verfügen, das die Rückkehr verletzter Mitarbeiter an den Arbeitsplatz erleichtert und den Vorgang beheben, der die Verletzung verursacht hat.



3.3 Vereinigungsfreiheit

a. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen

Der Dritte darf nicht in das Recht seiner Arbeitnehmer eingreifen, Gewerkschaften - oder andere Vereinigungen ihrer Wahl - zu gründen und ihnen beizutreten und Tarifverhandlungen zu führen. Der Dritte darf auch nicht die Mitgliedschaft in Gewerkschaften verbieten. Mitarbeitervertreter dürfen nicht diskriminiert werden, und ihnen ist der Zugang zu Mitarbeitern am Arbeitsplatz zu gewähren. Der Dritte muss die von seinen Mitarbeitern gewählten Vertreter anerkennen und nach Treu und Glauben mit ihnen Verhandlungen hinsichtlich aller wichtigen betrieblichen Belange führen.

b. Alternative Maßnahmen im Falle eines staatlichen Gewerkschaftsverbots

Falls im Tätigkeitsbereich keine Gewerkschaften zugelassen oder nur staatlich genehmigte Organisationen gestattet sind, muss der Dritte alternative Maßnahmen ermöglichen, um den Mitarbeitern

eine unabhängige Versammlung zum Zweck der Besprechung arbeitsbezogener Belange zu bieten und ein Forum zur Vorlage arbeitsbezogener Belange gegenüber den Führungskräften zu bilden, und der Dritte darf diese Maßnahmen nicht behindern.

3.4 Zwangsarbeit

a. Zwangsarbeit und Freizügigkeit

Der Dritte darf keine Form von Zwangsarbeit einsetzen oder davon profitieren. Dazu gehören auch Schuldknechtschaft, Gefangnenzwangsarbeit, Leibeigenschaft oder Menschenhandel. Die Mitarbeiter müssen während ihrer Beschäftigung die Möglichkeit haben, sich frei zu bewegen. Zur Schuldknechtschaft gehört auch für einen Arbeitgeber geleistete Arbeit, bei welcher der Mitarbeiter keinen Lohn erhält, sondern stattdessen eine Schuld abbezahlt. Diese wurde oftmals von einer anderen Person eingegangen, welche die Arbeitskraft des Mitarbeiters als Bezahlung anbietet. Dazu gehört

auch das Beherbergen, Verbringen, Anwerben oder Empfangen von Menschen mittels Drohungen, Gewalt, Druck oder Betrug in jeder Form zwecks Leistung von Arbeit oder Erbringung von Dienstleistungen. Diesbezüglich dürfen von dem Mitarbeiter an Arbeitgeber oder Agenten zu leistende Anwerbegebühren nicht erhoben werden und müssen an den Mitarbeiter zurückgezahlt werden, falls sich herausstellt, dass sie doch gezahlt wurden.

b. Einbehalt von Ausweisen und Reisedokumenten

Der Dritte darf die Ausweise, Reisedokumente und sonstige wichtige persönliche Papiere seiner Mitarbeiter nicht einbehalten.



3.5 Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer

a. Mindestalter

Das Mindestalter zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter der Beendigung der Pflichtschulzeit liegen, muss gesetzlich zulässig sein und darf niemals weniger als 15 Jahre betragen (14 Jahre bei Festlegung durch nationale Gesetze gemäß IAO (IAO- Übereinkommen über das Mindestalter (C138, 1973), Artikel 3)), je nachdem, was höher ist. Falls das Land, in dem der Dritte seine Geschäfte betreibt, den Begriff „Kind“ nicht bezüglich des Mindestalters zur Beschäftigung definiert hat, beträgt das Mindestalter zur Beschäftigung 15 Jahre. Der Dritte darf keine jungen Arbeitnehmer (unter 18 Jahre) zur Verrichtung von Arbeiten einstellen, die ihre Gesundheit, Sicherheit oder Moral gefährden. Der Dritte muss eine angemessene Führung studentischer Mitarbeiter gemäß geltenden Rechts im Land des Dritten sicherstellen. Falls es keine vor Ort geltenden einschlägigen Gesetze dazu gibt, muss der Lohn für junge Arbeitnehmer mindestens so hoch sein wie der anderer Neueinsteiger, die ähnliche Arbeit verrichten.

b. Programm zur Bildungsförderung

Falls der Dritte erfährt, dass er Kinder im schulpflichtigen Alter beschäftigt, muss er sicherstellen, dass die Kinder in ein Förderprogramm aufgenommen werden, anstatt ihnen außerordentlich zu kündigen. Das Programm muss Zugang zu Bildung und finanzieller Unterstützung umfassen und in Absprache mit dem Kind und dessen Familie oder Erziehungsberechtigten beschlossen werden.

c. Leichte Arbeit und Lehrlingsausbildung

Falls das nationale Recht dies zulässt, darf der Dritte Kinder zwischen 12 und 15 Jahren einstellen, damit diese täglich einige Stunden leichte Arbeit verrichten. Die Arbeit darf nur einfache Aufgaben beschränkter Art umfassen und die schulischen Aufgaben des Kindes nicht beeinträchtigen. Eine Lehrlingsausbildung für Kinder unter dem Mindestalter der Beschäftigung muss vergütet werden und eindeutig auf eine Ausbildung abzielen.

3.6 Diskriminierungsverbot

Der Dritte muss von jeder Diskriminierung aufgrund von Ethnie, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Ansichten, Kaste, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt, Gewerkschaftszugehörigkeit, sexueller Orientierung, Gesundheitszustand, familiärer Obliegenheiten, Alter, Behinderung oder anderer Unterscheidungsmerkmale absehen. Entscheidungen bezüglich Einstellung, Entlohnung, Sozialleistungen, Ausbildung, Beförderung, Disziplin, Kündigung, Ruhestand sowie andere Entscheidungen bezüglich der Beschäftigung dürfen allein auf relevanten und objektiven Kriterien basieren.

3.7 Umweltschutz

a. Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

Der Dritte muss alle einschlägigen nationalen Umweltschutzgesetze des Gastlandes einhalten. Der Dritte muss sich ständig über aktuelle umweltschutzrechtliche Anforderungen informieren, die für die umweltbezogenen Auswirkungen seiner Tätigkeit, Produkte und Dienstleistung relevant sind, und durch Ausbildung, Bewusstsein, Betriebssteuerung und Überwachung die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften sicherstellen.

b. Verwaltung von Umweltaspekten

Der Dritte ist, sofern möglich, zur systematischen Arbeit zwecks Vermeidung, Minimalisierung und Behebung der abträglichen Auswirkungen seiner Tätigkeit, Produkte und Dienstleistungen auf die Umwelt durch initiative Herangehensweise und verantwortungsbewusste Betreuung aufgefordert. Darüber hinaus ist der Dritte zu einer ständigen Suche nach nachhaltigeren Methoden oder Geschäftsführungen aufgefordert.

Weiterhin muss der Dritte Verfahren zur kontinuierlichen Verminderung der Nutzung natürlicher Ressourcen einführen, einschließlich, doch nicht beschränkt auf Wasser, fossile Brennstoffe, Mineralien und Urwaldprodukte. Schließlich wird vom Dritten erwartet, bei Bedarf Maßnahmen zur Risikominimierung einzuführen.



3.8 Datenschutz und Ethik

a. Bestechung

Demant duldet keine Bestechung oder Korruption, und der Dritte darf sich an keiner Form korrupter Praktiken beteiligen, einschließlich Erpressung, Betrug oder Bestechung. Zu Korruption und Bestechung zählen alle Angebote, Zahlungen, Erwägungen oder Leistungen jeder Art, die rechtswidrige oder korrupte Praktiken darstellen und einem Auftragnehmer direkt oder indirekt als Anreiz oder Belohnung zur Sicherstellung eines Vertragsabschlusses angeboten werden, z. B. im Rahmen einer Ausschreibung.

b. Schmiergeldzahlungen

Der Dritte ist aufgefordert, Schmiergeldzahlungen entgegenzuwirken. Schmiergeldzahlungen sind kleine Zuwendungen, die zum Zweck der Sicherstellung oder Beschleunigung der Ausführung einer routinemäßigen oder notwendigen Handlung geleistet werden, auf die der Zahlende einen rechtlichen oder sonstigen Anspruch hat. Aufgrund ihrer

Nähe zur Bestechung wendet sich Demant gegen Schmiergeldzahlungen und arbeitet an ihrer Abschaffung.

c. Datenschutz, Informationsweitergabe und Schutz der Identität

Der Dritte muss die Persönlichkeitsrechte seiner Mitarbeiter bei Erhebung oder Aufbewahrung persönlicher Daten oder bei der Umsetzung von Praktiken zur Mitarbeiterüberwachung respektieren. Die Geschäfte des Dritten sollten in transparenter Weise geführt werden, und Informationen sollten so weitergegeben werden, wie es den einschlägigen Regelungen und den Branchenpraktiken entspricht. Weiterhin sind Fälschungen jeder Art keinesfalls hinnehmbar. Der Dritte muss seine Mitarbeiter dazu anhalten, relevante Bedenken dieser Art zu melden, die Anonymität seiner Mitarbeiter wahren und darf keinerlei Vergeltung gegen Mitarbeiter ausüben, die Bedenken äußern.

d. Faire Geschäftspraktiken

Der Dritte muss die Standards fairer geschäftlicher Praktiken, fairer Werbung und fairen Wettbewerbs hochhalten.

3.9 Führungssysteme

Der Dritte ist aufgefordert, ein Führungsverfahren einzuführen, das allgemein die stetige Verbesserung des Dritten ermöglicht. Weiterhin sollte sichergestellt werden, dass dieser Vorgang diesen Richtlinien sowie den geltenden Gesetzen und Vorschriften sowie den Kundenbedürfnissen hinsichtlich der Tätigkeiten und Produkte des Dritten entspricht. Das Verfahren sollte die Rechenschaftspflicht der Geschäftsführung und das Firmenengagement fördern. Schließlich muss der Dritte einen Plan für Abhilfemaßnahmen und -verfahren einführen, die im Fall der Nichteinhaltung der Vorschriften dieser Richtlinien zur Anwendung kommen.