



Der Verhaltenskodex legt Standards fest, um Arbeitsbedingungen zu schaffen, die sicherstellen, dass Arbeitskräfte mit Respekt und Würde behandelt werden und dass die Geschäftstätigkeit in einer ökologisch und ethisch verantwortungsvollen Art und Weise ausgeübt wird. Die Firma Ultra Reflex verpflichtet sich gegenüber ihrer Lieferkette und den Unterauftragnehmern, einschließlich den Anbietern von Leiharbeit, den Verhaltenskodex anzuwenden. Als Mindestanforderung verlangen wir von unseren Lieferanten, den Kodex anzuerkennen und umzusetzen.

Von grundlegender Bedeutung ist, dass wir bei all unseren Aktivitäten die Gesetze, Regeln und Vorschriften der Länder, in denen wir Geschäftstätigkeiten ausüben, in vollem Umfang einhalten. Es wird angestrebt über die Erfüllung der gesetzlichen Erfordernisse hinauszugehen und sich dabei auf international anerkannte Standards zu stützen, um die soziale und ökologische Verantwortung zu erhöhen und die Geschäftsethik zu verbessern. Die Bestimmungen dieses Kodex orientieren sich 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.

Ultra Reflex ist bestrebt, im Prozess der ständigen Weiterentwicklung und Umsetzung des Verhaltenskodex, regelmäßig Beiträge und Anregungen von Interessenvertretern zu erhalten.

Der Kodex umfasst fünf Abschnitte. Die Bereiche Arbeit, Gesundheit, Sicherheit sowie Umwelt und Normen zur Geschäftsethik.

Arbeit

In Übereinstimmung mit der Auffassung der internationalen Staatengemeinschaft verpflichten wir uns, die Menschenrechte der Arbeitskräfte zu wahren und sie mit Würde und Respekt zu behandeln. Dies bezieht sich auf alle Arbeitskräfte, einschließlich Zeit- und Wanderarbeiter, studentische Hilfskräfte, Leiharbeiter, fest angestellte Arbeitnehmer und jeglichen sonstigen Arten von Arbeitskräften. Bei der Erarbeitung dieses Kodex wurde auf anerkannte Normen Bezug genommen. Im Bedarfsfall können diese für weiterführende Informationen konsultiert werden.

Die Arbeitsnormen sind:

1. Freie Wahl der Beschäftigung

Es darf keine Zwangsarbeit, Knechtschaft (einschließlich Schuldknechtschaft), Pflichtarbeit, unfreiwillige Gefängnisarbeit, Sklavenarbeit oder Arbeit basierend auf Menschenhandel eingesetzt werden. Dies umfasst auch das für ausbeuterische Zwecke durchgeführte Transportieren, Beherbergen, Anstellen, Weitervermitteln oder Aufnehmen von schutzbedürftigen Personen unter Drohungen, Zwang, der Ausübung von Gewalt, mittels Entführung oder Betrug. Jede Arbeit muss freiwillig sein und die Arbeitskräfte müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Bedingung für eine Beschäftigung darf nicht sein, dass Arbeitskräfte ein von einer Regierungsstelle ausgestelltes Ausweisdokument, einen Reisepass oder eine Arbeitserlaubnis abgeben müssen. Unverhältnismäßig hohe Gebühren sind unzulässig. Jegliche den Arbeitskräften berechneten Gebühren müssen offengelegt werden.

2. Vermeidung von Kinderarbeit

Der Einsatz von Kinderarbeit ist in jeder Phase des Fertigungsprozesses verboten. Der Begriff „Kind“ bezieht sich auf alle Personen unter 15 Jahren (oder je nach Landesgesetz unter 14 Jahren) oder auf schulpflichtige Personen oder Personen, die das in dem jeweiligen Land geltende Mindestalter für eine Beschäftigung noch nicht erreicht haben. Es gilt die jeweils höchste Altersgrenze. Zugelassene Ausbildungsprogramme, die alle Gesetze und Regelungen erfüllen, werden befürwortet. Arbeitskräfte unter 18 Jahren dürfen keine Arbeiten ausführen, die die Gesundheit und Sicherheit junger Arbeitskräfte gefährden könnten.

3. Arbeitszeit

Aus Studien zu Unternehmenspraktiken geht eindeutig hervor, dass zu stark beanspruchte Arbeitskräfte weniger produktiv sind, häufiger den Arbeitsplatz wechseln und sich öfters verletzen bzw. krank werden. Die Wochenarbeitszeit darf die jeweils gesetzlich festgelegte Höchstzahl an Stunden nicht überschreiten. Darüber hinaus sollte die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 60 Stunden, einschließlich Überstunden, betragen. Ausnahmen bilden Notfälle



und außergewöhnliche Umstände. Arbeitskräften ist in einer Siebentagewoche mindestens ein arbeitsfreier Tag zuzugestehen.

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. In Übereinstimmung mit den örtlichen Vorschriften sind von Arbeitskräften geleistete Überstunden mit einem höheren als dem normalen Stundensatz zu vergüten. Abzüge vom Lohn als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig. Die Berechnungsgrundlage für die Entlohnung der Arbeitskräfte ist zeitnah in Form einer Lohnabrechnung oder eines vergleichbaren Dokuments bereitzustellen.

5. Menschenwürdige Behandlung

Arbeitskräfte sind nicht mit unverhältnismäßiger Strenge oder in unmenschlicher Weise zu behandeln, dazu gehören auch sexuelle Belästigung, sexueller Missbrauch, körperliche Maßregelung, körperliche und seelische Misshandlung sowie verbale Angriffe. Dies gilt auch für die Androhung einer solchen Behandlung. Die diesen Anforderungen entsprechenden disziplinarischen Maßnahmen und Richtlinien müssen klar festgelegt und den Arbeitskräften kommuniziert werden.

6. Verbot der Diskriminierung

In der Belegschaft werden keine Belästigungen oder gesetzwidrige Diskriminierungen geduldet. Unternehmen dürfen im Rahmen ihrer Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken, wie zum Beispiel bei Beförderungen und Entlohnungen oder beim Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten, Arbeitskräfte nicht aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, ethnischer Abstammung, Behinderung, Schwangerschaft, religiöser oder politischer Überzeugung, Gewerkschaftszugehörigkeit oder Familienstand diskriminieren. Des Weiteren dürfen derzeitige und zukünftige Arbeitskräfte keinen medizinischen Tests unterzogen werden, die in diskriminierender Weise verwendet werden könnten.

7. Vereinigungsfreiheit

Offene Kommunikation und direkter Dialog zwischen Arbeitern und Unternehmensleitung sind die wirkungsvollsten Methoden, Probleme am Arbeitsplatz sowie vergütungsbezogene Kontroversen beizulegen. Das Recht der Arbeitskräfte in Übereinstimmung mit den vor Ort geltenden Gesetzen Vereinigungen zu bilden, Gewerkschaften beizutreten, eine Arbeitervertretung anzurufen und Betriebsräten beizutreten, ist zu respektieren. Den Arbeitskräften muss es möglich sein, mit der Unternehmensführung offen und ohne Angst vor Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung zu kommunizieren und Missstände in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken zur Sprache zu bringen.

Gesundheit und Sicherheit

Ultra Reflex erkennt an, dass zusätzlich zum Bestreben, arbeitsbedingte Verletzungen und Krankheiten zu minimieren, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zur Steigerung der Qualität der Produkte und Dienstleistungen, zur Beständigkeit des Produktionsprozesses und zum Erhalt und zur Moral der Arbeitskräfte beiträgt. Der kontinuierliche Austausch mit den Arbeitskräften und deren ständige Weiterbildung sind für das Erkennen und Lösen von gesundheits- und sicherheitsrelevanten Problemen am Arbeitsplatz von grundlegender Bedeutung. Bei der Erarbeitung dieses Kodex wurde auf anerkannte Managementsysteme wie OHSAS 18001 und die Richtlinien der ILO zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz Bezug genommen. Im Bedarfsfall können diese für weitere Informationen konsultiert werden. Die Normen im Bereich Gesundheit und Sicherheit sind:

1. Sicherheit am Arbeitsplatz

Sind Arbeitskräfte potenziellen Sicherheitsrisiken (z. B. Gefahr durch elektrischen Strom und andere Energiequellen, Feuer, Maschinen, Lärm, Fahrzeuge und Stürze) ausgesetzt, so sind diese Risiken durch eine geeignete Konstruktion der Arbeitsmittel sowie durch verwaltungstechnische Kontrollmechanismen, präventive Wartung, sichere Arbeitsverfahren und regelmäßige Sicherheitsschulungen zu reduzieren. Ist eine angemessene Gefahrenkontrolle durch solche Maßnahmen nicht möglich, ist den Arbeitskräften angemessene, gut instandgehaltene, persönliche Schutzausrüstung kostenlos zur Verfügung



zu stellen. Arbeitskräfte, die Sicherheitsbedenken vorbringen, sind nicht disziplinarisch zu belangen.

2. Notfallvorsorge

Potenzielle Notfallsituationen und Ereignisse sind zu ermitteln und zu bewerten. Ihre Auswirkungen sind durch die Einführung von Notfallplänen und Meldeverfahren zu minimieren. Dazu gehören u. a.: Meldung von Notfällen, Benachrichtigung der Arbeitskräfte und Evakuierungsmaßnahmen, Schulungen und Notfallübungen für die Arbeitskräfte, geeignete Brandmelde- und Löscheinrichtungen, angemessene Fluchtwege und Rettungspläne.

3. Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Es müssen Verfahren und Systeme vorhanden sein, mit denen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten verhindert, betreut, nachverfolgt und gemeldet werden. Dazu gehören die folgenden Maßnahmen: Ermutigung der Arbeitskräfte, derartige Vorfälle zu melden; Klassifizierung und Erfassung von Unfällen und Krankheiten; Bereitstellung der erforderlichen medizinischen Betreuung; Untersuchung von Vorfällen und Einleitung von Maßnahmen zur Behebung der Ursachen; und Erleichterung der Rückkehr der Arbeitskräfte an ihren Arbeitsplatz.

4. Hygiene am Arbeitsplatz

Sind Arbeitskräfte chemischen, biologischen oder physikalischen Risiken ausgesetzt, so sind diese Stoffe und Einwirkungen zu ermitteln, zu bewerten und zu überwachen. Konstruktions- und verwaltungstechnische Maßnahmen müssen zur Kontrolle von Überbelastungen eingesetzt werden. Ist eine angemessene Gefahrenreduzierung durch derartige Maßnahmen nicht möglich, muss die Gesundheit der Arbeitskräfte durch geeignete persönliche Schutzausrüstungsprogramme abgesichert werden.

5. Körperlich belastende Arbeiten

Haben Arbeitskräfte körperlich belastende Arbeiten zu verrichten, einschließlich der manuellen Handhabung von Material, schwerem oder ständigem Heben, langem Arbeiten im Stehen sowie repetitiven oder Kraft erfordernden Montagearbeiten, so sind diese Arbeiten zu ermitteln, zu bewerten und zu überwachen.

6. Maschinensicherung

Produktionsanlagen und andere Maschinen müssen in Bezug auf Sicherheitsrisiken überprüft werden. Maschinen, bei denen eine Verletzungsgefahr für die Arbeitskräfte vorliegen kann, sind mit physikalischen Schutzvorrichtungen, Verriegelungen und Sperren zu versehen und ordnungsgemäß zu warten.

7. Sanitäreinrichtungen, Essen und Wohnunterkünfte

Den Arbeitskräften sind jeder Zeit verfügbare, saubere Waschräume und Toiletten, sauberes Trinkwasser und Einrichtungen zur hygienischen Zubereitung, Aufbewahrung und Einnahme von Mahlzeiten bereitzustellen. Wohnunterkünfte, die den Arbeitskräften vom Arbeitgeber oder einem Arbeitsvermittler bereitgestellt werden, müssen gepflegt, sauber und sicher sein, über angemessene Notausgänge, heißes Wasser zum Baden oder Duschen sowie angemessene Heiz- und Lüftungsanlagen verfügen, für den Einzelnen hinreichend persönlichen Platz bieten und mit einer vernünftigen Zutritts- und Ausgangsberechtigung einhergehen

Umwelt, Nachhaltigkeit

Ultra Reflex erkennt an, dass der verantwortungsvolle Umgang mit der Umwelt ein integraler Bestandteil der Herstellung von Produkten auf Weltklasseniveau ist. Beim Fertigungsprozess sind negative Auswirkungen für die Gesellschaft, die Umwelt und die natürlichen Ressourcen zu minimieren. Gleichzeitig sind die Gesundheit und die Sicherheit der Öffentlichkeit zu schützen. Bei der Erarbeitung dieses Kodex wurde auf anerkannte Managementsysteme wie ISO 14001 und das Eco Management und Audit System (EMAS) Bezug genommen. Im Bedarfsfall können diese für weitere Informationen konsultiert werden.

Die Umweltnormen sind:

1. Umweltgenehmigungen und Berichtswesen

Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen (z. B. Überwachung von Grundwasserentnahme, Abwassereinleitungen), Zustimmungen und Registrierungen sind einzuholen und auf dem



- neuesten Stand zu halten. Die jeweiligen operativen Anforderungen sowie die Anforderungen bezüglich Benachrichtigung und Berichtswesen sind zu befolgen.
2. Vermeidung von Verschmutzung und Reduzierung der eingesetzten Ressourcen
Jede Form von Abfall, einschließlich Wasser und Energie, ist zu verringern oder zu vermeiden, entweder direkt am Ort des Entstehens oder durch Verfahren und Maßnahmen, wie die Änderung der Produktions- und Wartungsprozesse oder der Abläufe im Unternehmen, die Verwendung alternativer Materialien, Einsparungen, Recycling und die Wiederverwendung von Materialien.
 3. Gefährliche Stoffe
Chemikalien oder andere Materialien, die bei der Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu ermitteln und wenn möglich durch umweltfreundliche Materialien zu ersetzen. Falls dies nicht möglich ist sind sie so zu handhaben, dass Umgang, Beförderung, Lagerung, Nutzung, Recycling, Wiederverwendung und Entsorgung sicher erfolgen.
 4. Abwasser und Festabfall
Abwasser und Festabfälle aus den Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen sind vor deren Einleitung oder Entsorgung zu typisieren, zu überwachen und zu überprüfen und der erforderlichen Behandlung zu unterziehen.
 5. Luftemissionen
Emissionen von flüchtigen organischen Chemikalien, Aerosolen, Ätzen, Partikeln, die Ozonschicht zerstörenden Chemikalien oder von bei der Verbrennung entstehenden Nebenprodukten aus den Betriebsabläufen sind vor deren Ableitung zu typisieren, zu überwachen, zu überprüfen und der erforderlichen Behandlung zu unterziehen.
 6. Einschränkungen bei Produktinhaltsstoffen
Wir sind bestrebt alle geltenden Gesetze, Regelungen und Kundenvorgaben hinsichtlich des Verbots oder der Beschränkung spezifischer Substanzen einzuhalten. Dazu gehört auch die Kennzeichnungspflicht für das Recycling und die Entsorgung.

Ethik

Ultra Reflex muss zur Erfüllung seiner sozialen Verpflichtungen und für eine erfolgreiche Positionierung am Markt die höchsten ethischen Normen einhalten. Dazu gehören:

1. Integrität
Alle geschäftlichen Interaktionen haben sich an den höchsten Integritätsnormen zu orientieren. Wir sollten keinerlei Toleranz gegenüber Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung (einschließlich Versprechungen, Angeboten, Zahlungen oder Annahmen von Bestechungsgeldern) zeigen und sie in jeglicher möglichen Form verbieten. Alle Geschäftsabläufe sollten transparent sein und in unseren Geschäftsunterlagen nachvollzogen werden können. Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der Normen müssen angewendet werden, um sicherzustellen, dass Antikorruptionsgesetzen Genüge geleistet wird.
2. Verbot der Vorteilsannahme
Bestechungsgelder oder sonstige Mittel zur Erlangung eines unzulässigen oder unangebrachten Vorteils sind nicht anzubieten oder anzunehmen.
3. Offenlegung von Informationen
Informationen zu Geschäftsaktivitäten, Struktur, Finanzsituation und Leistungsfähigkeit des Unternehmens sind im Einklang mit den einschlägigen Vorschriften und üblichen Verfahrensweisen der Branche offenzulegen. Das Fälschen von Aufzeichnungen und die falsche Darstellung von Zuständen und Verfahrensweisen in der Beschaffungskette sind nicht hinnehmbar.
4. Geistiges Eigentum
Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologietransfer und die Weitergabe von Know-how haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte geschützt sind.
5. Faires Geschäftsgebahren, faire Werbung und fairer Wettbewerb
Die Normen fairen Geschäftsgebahrens, fairer Werbung und fairen Wettbewerbs sind einzuhalten. Adäquate Mittel zum Schutz von Kundeninformationen müssen zur Verfügung stehen.



6. Schutz der Identität
Programme, die die Vertraulichkeit und den Schutz von Informanten auf Seiten von Lieferanten und Arbeitskräften gewährleisten, müssen vorhanden sein.
7. Verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung
Es sollen Maßnahmen erarbeitet werden, die nach bestem Wissen und Gewissen sicherstellen, dass das in den von uns hergestellten Produkten verwendete Tantal, Zinn, Wolfram und Gold nicht direkt oder indirekt dazu dient, bewaffnete Gruppen, die sich in der Demokratischen Republik Kongo oder in angrenzenden Ländern schwerer Menschenrechtsverletzungen schuldig machen, zu finanzieren oder zu unterstützen. Wir wollen bezüglich der Herkunft und der Überwachungskette dieser Mineralien gebührende Sorgfalt walten lassen und diese Sorgfaltsmaßnahmen unseren Kunden auf Verlangen offenlegen.
8. Privatsphäre
Wir verpflichten uns, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen unserer Geschäftspartner, einschließlich Lieferanten, Kunden, Verbraucher und Arbeitnehmer, zu entsprechen. Wir werden die geltenden Datenschutzgesetze und die behördlichen Vorschriften beachten, wenn persönliche Informationen erhoben, gespeichert, verarbeitet, übermittelt oder weitergegeben werden.
9. Verzicht auf Repressalien (whistleblowing policy).
Wir wollen ein Verfahren entwickeln, das es unseren Beschäftigten erlaubt, jegliche Bedenken ohne Furcht vor Repressalien anzusprechen. Dieses Verfahren sollte klar und deutlich kommuniziert werden.

Managementsystem

Unser Managementsystem soll sich an dem Inhalt des vorliegenden Kodex orientieren. Ergänzend zu diesem Kodex ist die Unternehmenspolitik zu beachten.

Die Geschäftsführung der Firma Ultra Reflex versichert, dass Hinweisgeber, die auf illegale Aktivitäten hinweisen, nach bestem Wissen geschützt werden. Whistleblower sind für unser Unternehmen und in unseren Gesellschaften äußerst wichtig. Es sind mutige Menschen, die dazu bereit sind, illegale Aktivitäten ans Licht zu bringen, um die Öffentlichkeit vor Fehlverhalten zu schützen - oft unter großer Gefahr für ihre Karriere und ihren Lebensunterhalt. Für ihr mutiges Handeln verdienen Sie Anerkennung und besonderen Schutz.

Willstätt, 19.06.2020

Marcus Steiner
Geschäftsführer