Fortschrittsmitteilung

der Ch. Dahlinger GmbH & Co KG
an den Global Compact der Vereinten Nationen,
Lahr, Deutschland – Dezember 2018

Die Ch. Dahlinger GmbH & Co KG (CHD) ist einer der führenden Hersteller von hochwertigen Verpackungen und Displays für Uhren, Schmuck, Schreibgeräte, Spirituosen, Champagner und andere Luxusartikel. Seit 1871 ist CHD bekannt für höchste Qualität und innovative Produkte aus Karton, Kunststoffen und Holz.

Soziale und Umwelt-Verantwortung werden seit jeher bei CHD groß geschrieben. Dies haben wir mit dem Beitritt zum Global Compact der Vereinten Nationen am 13. Juni 2005 dokumentiert. Die zehn Prinzipien des Global Compact aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung werden von der Leitung und den Mitarbeitern des Unternehmens anerkannt und angewendet. Die Einhaltung dieser Prinzipien wird – mittlerweile bereits im dreizehnten Jahr – bei aktuellen sowie zukünftigen Entscheidungen und Handlungen berücksichtigt.

In allen Verträgen von CHD mit deren Hauptlieferanten, sowie in den Unternehmensleitlinien (Anhang 1) und dem Lieferantenkodex (Anhang 2), sind die Prinzipien Bestandteil. Diese werden den Geschäftspartnern nahe gebracht und auf die Wichtigkeit deren Einhaltung hingewiesen. Alle wichtigen Partnerunternehmen erhalten seit 2012 einen Fragebogen zur Einhaltung der 10 Prinzipien. Den kompletten Fragebogen finden Sie in Anhang 3. Die Antworten unserer Partnerunternehmen sind in Anhang 4 verkürzt zusammengefasst und die Änderungen zum Jahr 2017 sind hervorgehoben.

Nachdem unsere Hauptpartner 2016 nach Sedex SMETA 4 auditiert wurden, sind inzwischen zwei Partner ISO 9001-zertifiziert. Bei zwei weiteren Hauptpartnern sind die Zertifizierungen für Anfang 2019 geplant. Da wir bereits einen wesentlichen Anteil an Holzderivaten und Papieren aus nachhaltiger Forstwirtschaft beziehen, hat sich ein erster Lieferant FSC- CoC (Chain of Custody)-zertifizieren lassen. Mit drei weiteren Lieferanten führen wir diesbezüglich Gespräche über FSC-CoC Zertifizierungen in 2019.

Auf die Einhaltung der Prinzipien 1 und 2 aus dem Bereich Menschenrechte ("**Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.**") wird in den Unternehmensleitlinien und dem Lieferantenkodex eingegangen und darauf bestanden, dass dies u.a. im Einklang mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie den OECD-Richtlinien für Multinationale Unternehmen stehen muss.

Das Prinzip 3 ("**Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren**") ist Inhalt des Punkt 5 des Lieferantenkodex. Darin ist unter anderem festgehalten, dass die Mitarbeiter vor unterschiedlicher Behandlung, die sich gegen die Vereinigungsfreiheit richtet, zu schützen sind.

Ch. Dahlinger GmbH & Co KG
Feuerwehrstr. 9 - 15
77933 Lahr/Schwarzwald
Deutschland

Tel.: +49 7821 289-400
Fax: +49 7821 289-333
info@dahlinger.com
www.dahlinger.com

USt.IdNr.: DE 203493080
FA-Steuer-Nr.: 2810-1004801008
Handelsregister-Nr.: HRA 391413
Registergericht Amtsgericht Freiburg

Geschäftsführer: Bernd Dahlinger, Valerio d'Adamo
Komplementärin: Interdahl Verpackungsideen GmbH Lahr
Handelsregister-Nr.: HRB 391206
Registergericht Amtsgericht Freiburg

Das Prinzip 4 "**die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit**" ist Bestandteil von Punkt 6 des Lieferantenkodex. Darin kommunizieren wir, dass wir alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft oder Sklavenarbeit sowie der Sklaverei ähnliche Zustände nicht dulden.

Besonders zur Einhaltung des Prinzips 5 ("**die Abschaffung der Kinderarbeit**") führt CHD weiterhin und regelmäßig Kontrollen durch. Vor allem in südostasiatischen Ländern findet eine regelmäßige Prüfung der Pässe von Mitarbeitern statt. Sobald nur der vage Verdacht der Kinderarbeit nahe steht, werden bestehende Geschäftsverbindungen abgebrochen bzw. neue Geschäftsbeziehungen gar nicht erst angebahnt. Alle unsere derzeitigen Lieferanten sind darauf hingewiesen worden, dass ein Verstoß gegen die Prinzipien 4 und 5 des Global Compact zum sofortigen Abbruch der Geschäftsverbindung führen wird.
Ausführliche Anweisungen zur Abschaffung der Kinderarbeit sind in Punkt 3 des Lieferantenkodex formuliert. Zusätzlich zu der geforderten Eigenkontrolle werden unsere Partnerunternehmen mehrmals im Jahr durch die Geschäftsführung und Mitarbeiter von CHD besucht, um die Vorgaben zu überprüfen.

Prinzip 6 ("**Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten**") ist in Punkt 4 des Lieferantenkodex festgehalten. Insbesondere wird hier jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Kaste, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Alters, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation, der körperlichen oder geistigen Behinderung, der ethnischen, nationalen und sozialen Herkunft, der Nationalität, der sexuellen Orientierung oder anderer persönlicher Merkmale vorgenommen wird, verboten.

Bei CHD werden jährlich über 20 Millionen Produkteinheiten hergestellt. Diese, hauptsächlich Verpackungen und Displays, bestehen aus Karton, Kunststoffen und Holz, und sind mit unterschiedlichsten Stoffen überzogen. Durch einen verantwortungsvollen Umgang mit diesen Ressourcen kann CHD starken Einfluss auf den Umweltschutz nehmen.

Zur Einhaltung von Prinzip 8 ("**Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen**") kommunizieren unsere chinesische Partnerunternehmen die Prinzipien des Global Compact und schaffen auch Verständnis in der Belegschaft, indem Info-Tafeln aufgestellt wurden.

Seit einigen Jahren beobachten wir eine stark zunehmende Nachfrage nach lackierten Holzverpackungen. Die hierfür verwendeten Hölzer stammen aus großteils nachhaltigen Quellen.

Auch in der Produktion bleibt der Fokus auf Mensch und Umwelt wichtig. Die Schreinerei eines unserer Hauptpartner ist mit einer speziellen Staubabsaugung ausgestattet, die ihn befähigt den Holzstaub zu sammeln und dem Recycling zuzuführen. Ebenfalls wird in der Lackierstraße eine Aktivkohle-Filtertechnologie angewendet, die nationale Anforderungen übersteigt und sich an einem hohen internationalen Standard ausrichtet.

Neben der Verwendung von konventionellen Lacken für die aufwendig lackierten Holzboxen, finden weiterhin Lackiertests mit Grundlacken auf Wasserbasis statt. Diese umweltfreundlichen Lacke erzeugen aber einen geringeren Glanz als herkömmliche Lacke. Eine kompromissarme Lösung zu Gunsten der Umwelt aber auch der Qualität ist ein permanentes Bestreben.

Auch im Jahr 2018 haben unsere Partner verstärkt Papier und Holzwerkstoffe aus nachhaltiger Forstwirtschaft verwendet – dies teils auf Anforderung unserer Kunden, teils auf unsere eigene Anforderung hin. Wir erwarten, dass der Anteil an Papier- und Holzprodukten aus nachhaltiger Forstwirtschaft auch in den kommenden Jahren zunehmen wird und werden unsere Aktivitäten in diesem Bereich verstärken.

Um Prinzip 9 ("**die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern**") nachdrücklich Einhaltung zu gewähren, wurde im Jahr 2007 der "Arbeitskreis Innovation" ins Leben gerufen. Hierbei tauschen sich Mitarbeiter aus verschiedenen Bereichen aus, arbeiten an neuen Designs und sind auf der Suche nach neuen und umweltfreundlichen Werkstoffen. Im Jahr 2017 haben wir für einen führenden Uhrenhersteller eine Box produziert, deren Grundkörper aus einem PP - Algenkomposit besteht und damit zu 30% aus nachwachsenden Rohstoffen. 2018 hat sich im Bereich Effizienzsteigerung und Ressourcenschonung bei der Bearbeitung einiges getan, insbesondere bei der Lackierung von Holzprodukten. Die zunehmende Automatisierung sorgt für mehr Präzision in der Fertigung, bessere Materialflüsse und einen geringeren Materialverbrauch. Drei Lieferanten haben sich CNC-gesteuerte Roboter zur Beleimung angeschafft. Unser Hauptlieferant für Holzetuis hat durch den Einbau von Aktivkohlefiltern zur Luftreinigung die Emissionen seiner Lackiererei massiv reduziert.

Gefestigt wird die Bedeutung von Umweltfreundlichkeit und umweltfreundlichen Technologien durch die Verankerung in den Unternehmensleitlinien der Ch. Dahlinger Gruppe aus Anhang 1. Sowohl im Punkt "2. Unsere Vision", Punkt "5. Produkte und Dienstleistungen" sowie Punkt "8. Umwelt und Nachhaltigkeit", dessen Inhalt hier folgt, wird explizit darauf eingegangen.

"- Unsere Produkte und Verfahren sollen umweltfreundlich und ressourcenschonend sein
- Wo immer möglich, setzen wir recycelte bzw. umweltschonende Materialien ein
- Wir wollen aktiv zum Schutz und zur Verbesserung unserer Umwelt beitragen.
- Durch unser Verhalten wollen wir zeigen, dass Ökonomie und Ökologie keinen Widerspruch darstellen."

Seit dem 1. Juni 2007 ist die Chemikalienverordnung REACH offiziell in Kraft getreten. REACH steht für Registrierung, Evaluierung (Bewertung), Autorisierung (Zulassung) und Beschränkungen von Chemikalien (Stoffen). Da CHD kein Hersteller oder Importeur von Chemikalien ist, sind wir viel mehr als nachgeschalteter Anwender zu betrachten und somit nur in begrenztem Umfang tangiert.

Über diese gesetzliche Verpflichtung hinaus bietet CHD für große Kunden mit einem entsprechenden Auftragsvolumen einen Standard an, der über die REACH-Vorgaben hinausgeht.

Die Kontrolle der von uns verwendeten Materialien und unserer Produkte vor Ort in China ist auch im vergangenen Jahr auf einem sehr hohen Niveau geblieben. Das Personal in unserem CHD-China Service Büro ist mit zehn Personen weiterhin auf einem hohen Stand. Tests auf SVHC (Substances of Very High Concern) gemäß der jeweils aktuellsten Fassung von REACH lassen wir regelmäßig bei akkreditierten Labors in China und Deutschland durchführen.

Einen starken Fokus setzen wir auf die Sauberkeit bei unseren chinesischen Partnerunternehmen. Zum einen ist dies förderlich für die Produktqualität, aber auch immens wichtig für das Wohlbefinden der Arbeiter. Dafür sind alle der Produktion angeschlossenen Wohnräume mit modernen sanitären Anlagen und Warmwasser ausgestattet.

Um Prinzip 10 (**"Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung"**) Sorge zu tragen, wird in Punkt "14. Bestechung und Korruption" des Lieferantenkodex der Ch. Dahlinger Gruppe festgehalten, dass jegliche Form der Bestechung oder Korruption von der Ch. Dahlinger Gruppe nicht toleriert wird.

Bernd Dahlinger
Managing Partner

Valerio d'Adamo
Managing Director

Ch. Dahlinger GmbH & Co KG
Feuerwehrstr. 9 - 15
77933 Lahr/Schwarzwald
Deutschland

Tel.: +49 7821 289-400
Fax: +49 7821 289-333
info@dahlinger.com
www.dahlinger.com

USt.IdNr.: DE 203493080
FA-Steuer-Nr.: 2810-1004801008
Handelsregister-Nr.: HRA 391413
Registergericht Amtsgericht Freiburg

Geschäftsführer: Bernd Dahlinger, Valerio d'Adamo
Komplementärin: Interdahl Verpackungsideen GmbH Lahr
Handelsregister-Nr.: HRB 391206
Registergericht Amtsgericht Freiburg

Unternehmensleitlinien der Ch. Dahlinger Gruppe

Ch. Dahlinger

Vorbemerkung

Diese Leitlinien halten unsere Überzeugungen und Grundsätze fest, die Maßstab unseres Handelns sind. Sie gelten für alle Unternehmen der Ch. Dahlinger Gruppe.

1. Das Unternehmen

Die Firma wurde am 6. Juli 1871 als "Cartonnage & Etuis Fabrik CH. DAHLINGER" von Christian Dahlinger in Lahr/Baden gegründet.
Heute gehört die Firma in der 5. Generation den Herren Bernd und Christian Dahlinger.
Wir produzieren und vermarkten innovative Verpackungsprodukte, Displays und Lager- und Präsentationssysteme für Luxusgüter wie Uhren, Juwelen, Schreibgeräte und Spirituosen. Zu unseren Kunden zählen sowohl die Industrie als auch der Fachhandel.
Als international ausgerichtetes Familienunternehmen orientieren wir uns an den Anforderungen eines sich ständig verändernden Weltmarktes.
Zur Unternehmensgruppe zählen zwei rechtlich unabhängige Gesellschaften in Hongkong und Guangzhou/China.

2. Unsere Vision

Wir gestalten und entwickeln hochwertige Verpackungs- und Displaylösungen für die Industrie und den Handel in der Luxus- und Lifestylebranche. Unseren Geschäftspartnern im Uhren- & Schmuck Detailfachhandel bieten wir eine attraktive Kollektion an Verpackungen, Dekorationen, Lager- und Präsentationssystemen sowie Organisationshilfsmitteln an. Mittels eines individuellen Prägedrucks werben die Verpackungsprodukte für unsere Kunden.
Wir erkennen, wecken und erfüllen Kundenwünsche. Wir schaffen innovative, individuelle Lösungen, die in Design, Funktion, Qualität und Service führend sind.
Wir setzen auf Kompetenz, Engagement und Kreativität unserer Mitarbeiter sowie fortschrittliche und umweltfreundliche Technologien, um immer einen Schritt voraus und weltweit der attraktivste Anbieter zu sein.

3. Kunden

Zufriedene und begeisterte Kunden sind Maßstab unseres Handelns, sie entscheiden über unsere Zukunft.
Kundenzufriedenheit gewinnen wir durch:

- partnerschaftliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit
- zuvorkommende, freundliche Hilfsbereitschaft
- bedarfsorientierte Entwicklung und Realisierung von Problemlösungen
- ständigen Erfahrungsaustausch mit ihnen
- zuverlässige, fehlerfreie Lieferung und kompetente Serviceleistung

4. Mitarbeiter

Kompetenz, Engagement, Kreativität und Integrität unserer Mitarbeiter unterschiedlichster Nationalitäten sind das wichtigste Element unseres Unternehmenserfolges. Wir helfen unseren Mitarbeitern, ihre Leistungsfähigkeit durch Aus- und Weiterbildung zu verbessern, sorgen für Sicherheit an unseren Arbeitsplätzen und bemühen uns um eine gerechte, leistungsbezogene Entlohnung.

Wir motivieren unsere Mitarbeiter, indem wir

- ihnen vertrauen nach dem Grundsatz Kontrolle ist gut, Vertrauen ist besser
- sie gerecht behandeln, offen informieren und ihnen zuhören
- fehlertolerant sind und selbständiges unternehmerisches Handeln durch Übertragung von Kompetenz und Verantwortung fördern
- sie zielorientiert führen und außergewöhnliche Leistungen anerkennen
- ihre berufliche Entwicklung fördern
- sie dort einsetzen, wo ihre Stärken liegen
- ein innovationsfreundliches Betriebsklima schaffen
- uns für ethisches Geschäftsgebaren engagieren
- Diskriminierung vermeiden

Wir erwarten:

- Engagement und Begeisterung
- freundlichen und fairen Umgang miteinander nach dem Grundsatz miteinander und nicht übereinander reden
- Integrität, Offenheit und Zivilcourage
- übergreifendes unternehmerisches Denken und Handeln
- Kundenorientierung

Wir arbeiten respektvoll und konstruktiv mit unserem Betriebsrat auf freundschaftlicher Basis zusammen.

5. Produkte und Dienstleistungen

Unsere Produkte und Dienstleistungen sollen:

- Kundenwünsche wecken und erfüllen
- hohe ästhetische Ansprüche befriedigen und positive Emotionen auslösen
- unseren Kunden Vorteile bieten
- höchste Qualitätsansprüche erfüllen
- einfach zu handhaben sein
- wettbewerbsfähig und der Konkurrenz immer einen Schritt voraus sein

Wir setzen auf Umweltfreundlichkeit.

6. Qualität

Unser Anspruch als Qualitätsführer beinhaltet höchste Leistungsbereitschaft vom ersten bis zum letzten Kontakt mit unseren Kunden und Geschäftspartnern.
"Made by Ch. Dahlinger" steht für:

- innovative und attraktive Produkte
- herausragende Produktqualität
- Langlebigkeit
- Funktionalität

Wir wollen zufriedene Kunden, die sich auf unsere Qualität verlassen können.

7. Wettbewerber

- Wettbewerber sind für uns Herausforderung und Ansporn zu Höchstleistungen.
- Wir streben nach fairem Wettbewerb.
- Wir respektieren deren geistiges Eigentum.
- Wir stehen in sportlichem Wettstreit mit ihnen.

8. Umwelt und Nachhaltigkeit

- Unsere Produkte und Verfahren sollen umweltfreundlich und ressourcenschonend sein
- Wo immer möglich, setzen wir recycelte bzw. umweltschonende Materialien ein
- Wir wollen aktiv zum Schutz und zur Verbesserung unserer Umwelt beitragen.
- Durch unser Verhalten wollen wir zeigen, dass Ökonomie und Ökologie keinen Widerspruch darstellen.

9. Lieferanten, Kreditgeber und Partner

- Unsere Beziehungen basieren auf gegenseitigem Respekt und Vertrauen
- Wir streben verlässliche Langzeitbeziehungen an.
- Wir bewerten die Leistungen unserer Lieferanten und Kreditgeber nach anspruchsvollen, aber fairen Maßstäben.
- Wir beteiligen unsere Lieferanten frühzeitig an der Entwicklung unserer Produkte und Problemlösungen.
- Die grundsätzlichen Anforderungen an unsere Lieferanten sind in einem getrennten Lieferantencodex niedergelegt.
- Unser Beschaffungsmarkt ist international.
- Wir wollen uns auf wenige Finanzpartner beschränken und mit diesen vertrauensvoll, offen und partnerschaftlich zusammenarbeiten.

10. Öffentlichkeit

- Wir fördern offene und vertrauensvolle Beziehungen zur Öffentlichkeit.
- Wir unterstützen den Frieden, die Vielfalt und die soziale Integration der Menschen und respektieren andere Kulturen.
- Wir engagieren uns im Rahmen unserer Möglichkeiten ehrenamtlich zum Wohle der Allgemeinheit.

11. Gesellschafter

Wir honorieren das Vertrauen unserer Anteilseigner dadurch, dass

- Wir die Ch. Dahlinger Gruppe mit hohem ethischem Anspruch professionell, engagiert und verantwortungsvoll führen
- Wir mit dem zur Verfügung stehenden Eigenkapital sorgfältig umgehen
- Wir nachhaltige Gewinne und Wertsteigerungen erzielen
- Wir Chancen wahrnehmen, aber existenzgefährdende Risiken vermeiden
- Von unseren Gesellschaftern erwarten wir, dass sie die Weiterentwicklung der Unternehmensgruppe fördern.

Stand: Dezember 2014

Ch. Dahlinger GmbH & Co KG

Lieferantenkodex

Wir – die Ch. Dahlinger Gruppe – glauben an ein soziales Engagement, den Umweltgedanken und ein faires Miteinander als tragende Säulen unserer Gesellschaft. Ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung nachhaltig miteinander in Einklang zu bringen, ist das Ziel der Ch. Dahlinger Gruppe.

Die grundsätzlichen Anforderungen der Ch. Dahlinger Gruppe an ihre Lieferanten von Waren werden in diesem Kodex geregelt. Die festgeschriebenen Grundsätze stehen u. a. im Einklang mit der „Business Social Compliance Initiative" (BSCI), den Konventionen der International Labour Organisation (im Folgenden „ILO"), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen, den Prinzipien des UN Global Compact sowie den OECD-Richtlinien für Multinationale Unternehmen.

Die in diesem Kodex festgelegten Grundsätze sollten nicht als Maximalanforderungen betrachtet werden, sondern nach Möglichkeit übertroffen werden.

1. Geltungsbereich

Dieser Kodex bildet die Grundlage aller Geschäftsbeziehungen in Bezug auf alle nationalen und internationalen Produktionsabläufe und -stätten hinsichtlich der Endverarbeitungsstufe (im Folgenden „Produktionsstätten") für die von der Ch. Dahlinger Gruppe bezogenen Waren. Er gilt weltweit sowohl für die Ch. Dahlinger Gruppe selbst als auch für die direkten Geschäftspartner der Ch. Dahlinger Gruppe, und für die von den direkten Geschäftspartnern eingesetzten sonstigen Beauftragten, die in die Produktion von Waren für die Ch. Dahlinger Gruppe eingebunden sind (im Folgenden insgesamt „Geschäftspartner"). Die Geschäftspartner garantieren und stehen dafür ein, dass sie die nach diesem Kodex aufgestellten Grundsätze einhalten und/oder gewähren.

2. Einhaltung von Gesetzen

In den jeweiligen Produktionsstätten sind die geltenden nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften, industriellen Mindeststandards, Konventionen der ILO und der UN sowie alle anderen relevanten Bestimmungen (im Folgenden insgesamt „Normen") einzuhalten, wobei diejenigen Normen anzuwenden sind, welche die strengsten Anforderungen stellen.

Die Einhaltung dieses Kodexes sowie vorstehender Normen darf nicht durch arbeitsvertragliche Vereinbarungen oder vergleichbare Maßnahmen (z.B. unechte Ausbildungsprogramme) umgangen werden.

3. Kinderarbeit / jugendliche Beschäftigung

Kinderarbeit sowie jegliche Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen werden von der Ch. Dahlinger Gruppe nicht toleriert.

Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen. Innerstaatliche Normen zum Schutz von Kindern und jugendlichen Beschäftigten sind einzuhalten. Es gelten die Ausnahmen der ILO.

Die Einhaltung des Verbots von Kinderarbeit und die Beschränkung von jugendlicher Beschäftigung sind sicherzustellen. Insbesondere dürfen Jugendliche keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädigenden Situationen ausgesetzt werden. Im Falle eines Verstoßes gegen das Verbot sind durch den Geschäftspartner unverzüglich für die Kinder und Jugendlichen geeignete Abhilfemaßnahmen einzuleiten. Die Abhilfemaßnahmen sind zu dokumentieren. Zudem sind solche Maßnahmen und Verfahren zu ergreifen, die der Rehabilitation und sozialen Eingliederung der betroffenen Kinder dienen und diesen die Erlangung eines allgemeinen Schulabschlusses entsprechend innerstaatlicher Normen ermöglichen.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 79, 138, 142, 182 sowie der ILO Empfehlung 146.

4. Diskriminierung

Jedwede Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung ist untersagt.

Insbesondere ist jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Kaste, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Alters, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation, der körperlichen oder geistigen Behinderung, der ethnischen, nationalen und sozialen Herkunft, der Nationalität, der sexuellen Orientierung oder anderer persönlicher Merkmale vorgenommen wird, verboten. Dies gilt unabhängig davon, ob die Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung von dem Geschäftspartner bestimmt wurde oder nicht.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 100, 111, 143, 158 und 159.

5. Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen

Die Beschäftigten sind vor jeder unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung im Zusammenhang steht und die sich gegen die Vereinigungsfreiheit richtet, zu schützen. Ihr Recht, Vereinigungen oder Organisationen nach eigener Wahl zum Zwecke der Förderung und dem Schutz der Interessen der Beschäftigten zu gründen, diesen bei- oder auszutreten sowie für diese tätig zu sein, ist zu respektieren. Die Ausübung der Beschäftigung darf dabei nicht beeinträchtigt werden.

Für den Fall, dass innerstaatliche Normen das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen einschränken, muss alternativ mindestens der freie und unabhängige Zusammenschluss von Beschäftigten zum Zweck der Verhandlungsführung ermöglicht und gestattet werden.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 87, 98, 135 und 154 sowie der ILO Empfehlung 143.

6. Zwangsarbeit

Alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft oder Sklavenarbeit sowie der Sklaverei ähnliche Zustände werden von der Ch. Dahlinger Gruppe nicht geduldet. Jegliche Form der Gefängnisarbeit wird abgelehnt. Kein Beschäftigter darf direkt oder indirekt durch Gewalt und/oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden. Mitarbeiter sind nur zu beschäftigen, wenn sie sich freiwillig für die Beschäftigung zur Verfügung gestellt haben.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 29 und 105.

7. Disziplinarmaßnahmen

Alle Beschäftigten sind mit Würde und Respekt zu behandeln. Sanktionen, Bußgelder, sonstige Strafen oder Disziplinarmaßnahmen dürfen nur im Einklang mit geltenden nationalen und internationalen Normen sowie den international anerkannten Menschenrechten erfolgen. Kein Beschäftigter darf verbaler, psychischer, physischer, sexueller und/oder körperlicher Gewalt, Nötigung oder Belästigung ausgesetzt werden.

8. Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten haben dem geltenden Recht, den industriellen Standards oder den relevanten ILO- Konventionen zu entsprechen, je nachdem welche Regelung strenger ist. Es gilt die maximal zulässige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend der nationalen Gesetzgebung, diese darf auf regelmäßiger Basis jedoch nicht mehr als 48 Stunden und einschließlich Mehrarbeit nicht mehr als 60 Stunden betragen. Es gelten im Übrigen für einzelne Gewerbe und Beschäftigungsformen sowie im Falle von ernstlichen Störungen des regelmäßigen Betriebs die einschlägigen nationalen und internationalen Normen, insbesondere die Ausnahmen der ILO.

Den Beschäftigten steht nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag zu. Geleistete Mehrarbeit ist entsprechend den innerstaatlichen Normen separat zu vergüten. Mehrarbeit muss auf freiwilliger Basis geleistet werden.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 1 und 14.

9. Dokumentation Arbeitsverhältnis

Die Geschäftspartner garantieren die schriftliche Dokumentation der Arbeitskonditionen (z.B. Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsstunden, Lohn und Zulagen) ihrer Beschäftigten in Bezug auf die sie unmittelbar betreffenden Fertigungsphasen. Name, Geburtsdatum und -ort, sowie möglichst die Heimatanschrift des Beschäftigten sind zu erfassen.

Die direkten Geschäftspartner garantieren zudem die entsprechende Dokumentation bei den von ihnen eingesetzten sonstigen Beauftragten.

Umgehungen geltender innerstaatlicher Arbeits- und Sozialversicherungsnormen sind verboten.

10. Vergütung

Die Geschäftspartner gewährleisten, dass der den Beschäftigten gezahlte Lohn mindestens dem gesetzlichen oder dem in der Industriebranche üblicherweise vorgeschriebenen Mindestlohn entspricht, je nachdem welcher von beiden höher ist. Der gezahlte Lohn sollte zur Deckung der Grunderfordernisse der Beschäftigten ausreichen.

Illegale und unberechtigte Lohnabzüge, insbesondere solche in Form von direkten oder indirekten Disziplinarmaßnahmen sind verboten. Die Auszahlung des Lohnes hat in einer für den Beschäftigten praktischen Weise (z.B. in bar, per Scheck oder Überweisung) zu erfolgen. Die Beschäftigten sind in verständlicher Form regelmäßig und detailliert über die Zusammensetzung ihrer Vergütung zu informieren.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 26 und 131.

11. Gesundheit & Sicherheit

Die Geschäftspartner haben für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge zu tragen.

Sie treffen erforderliche Maßnahmen, um Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, zu vermeiden. Hierzu wird der Geschäftspartner Systeme einrichten, um eine potentielle Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit seiner Beschäftigten zu entdecken und zu vermeiden oder auf diese zu reagieren. Sie gewährleisten zudem, dass die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Sicherheitsmaßnahmen informiert und geschult werden. Der Geschäftspartner hat vorstehendes zu dokumentieren.

Es sind saubere Toiletten sowie der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge bereitzustellen. Sofern zudem Schlafräume gestellt werden, müssen diese sauber und sicher sein sowie den Grunderfordernissen entsprechen.

Im Einklang mit der ILO-Konvention 155.

12. Umweltschutz

Der Schutz von Natur und Umwelt ist ein integraler Bestandteil der Geschäftspraxis der Ch. Dahlinger Gruppe. Die Geschäftspartner haben die jeweils geltenden Umweltnormen einzuhalten. Sie sind zudem gehalten, kontinuierlich an der Vermeidung und Verminderung von Umweltbelastungen zu arbeiten. Geltende Verfahren und Standards für die Abfallbewirtschaftung, den Umgang mit Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen sowie deren Entsorgung als auch für Emissionen und für die Abwasserbehandlung sind einzuhalten. Der Schutz und Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen ist in besonderem Maß zu berücksichtigten, eine umwelt- und sozialverträgliche Produktion soll gefördert werden.

13. Information / Kommunikation

Dieser Kodex ist mindestens in der jeweiligen Landessprache und für alle Beschäftigten der Geschäftspartner frei zugänglich und gut sichtbar auszuhängen. In Fällen von Analphabetismus muss der Kodex mündlich erläutert werden.

14. Bestechung und Korruption

Jegliche Form der Bestechung oder Korruption wird von der Ch. Dahlinger Gruppe nicht toleriert. Alle Geschäftspartner und deren Beschäftigte haben sich so zu verhalten, dass keine persönliche Abhängigkeit, Verpflichtung oder Beeinflussung entsteht. Von allen wird ein geschäftliches Verhalten erwartet, das auf Fairness und Einhaltung der jeweils geltenden nationalen und internationalen Normen basiert. Ferner führt der Geschäftspartner eine in sämtlichen Geschäftsbereichen zu befolgende Antibestechungs- und Antikorruptionspolitik ein. Sofern in Nationen Geschenke der Sitte und Höflichkeit entsprechen, ist zu beachten, dass dadurch keine verpflichtenden Abhängigkeiten entstehen und die geltenden landesrechtlichen Normen eingehalten werden.

Hinweise zu korruptem Verhalten sollen der Ch. Dahlinger Gruppe (Geschäftsleitung) gemeldet werden (siehe Ziffer 18).

15. Managementsysteme

Die Geschäftspartner führen zur Umsetzung, Einhaltung und Überprüfung der nach diesem Kodex aufgestellten Grundsätze ein Managementsystem ein. Das Managementsystem muss klare Verantwortlichkeiten und Verfahren beinhalten sowie eine angemessene Dokumentation. Die Dokumentation, Umsetzung, Wahrung und kontinuierliche Verbesserung der nach diesem Kodex aufgestellten Grundsätze bedarf einer regelmäßigen Überprüfung. Die Überprüfungen sind zu dokumentieren. Der direkte Geschäftspartner stellt sicher, dass die von ihm eingesetzten sonstigen Beauftragten die nach diesem Kodex aufgestellten Grundsätze einhalten.

16. Überwachung Kodex

Die Verantwortung der Ch. Dahlinger Gruppe ist es, für die Sicherstellung der Grundsätze dieses Kodex einzutreten. Dazu sind die Geschäftspartner auf Anforderung der Ch. Dahlinger Gruppe verpflichtet, in den Produktionsstätten ein Sozialaudit durchführen zu lassen. Der direkte Geschäftspartner garantiert, dass die Ch. Dahlinger Gruppe selbst oder von ihr autorisierte Dritte im Bedarfsfall bei dem direkten oder dem von ihm eingesetzten sonstigen Beauftragten die Überprüfung der Einhaltung der nach diesem Kodex aufgestellten Grundsätze vornehmen darf. Er wird hierfür die Produktionsstätten entsprechend benennen.

17. Sanktionen und Abhilfemaßnahmen

Die Ch. Dahlinger Gruppe ist zur Überwachung der nach diesem Kodex aufgestellten Grundsätze berechtigt. Sofern die Nichteinhaltung festgestellt wird, ist der Geschäftspartner verpflichtet unverzüglich entsprechende Abhilfemaßnahmen einzuleiten. Für die Abhilfemaßnahmen wird sowohl ausreichend Zeit als auch Unterstützung durch die Ch. Dahlinger Gruppe bereitgestellt.

Das Recht zur Beendigung der Geschäftsbeziehungen mit dem Geschäftspartner durch die Ch. Dahlinger Gruppe wird hierdurch nicht eingeschränkt, unerheblich ob der direkte Geschäftspartner selbst oder aber der von diesem eingesetzte sonstige Beauftragte gegen die nach diesem Kodex aufgestellten Grundsätze verstößt.

18. Beschwerdeverfahren

Beanstandungen oder Hinweise von Verstößen gegen diesen Kodex können jederzeit der Ch. Dahlinger Gruppe – auch in anonymisierter Form – an nachfolgend genannte Ansprechpartner gemeldet werden:

Die anzeigende Person ist gehalten, nur solche Beanstandungen und Hinweise zu melden, über welche sie sich im guten Glauben über die Richtigkeit der entsprechenden Meldung befindet.

Alle Geschäftspartner garantieren, benachteiligende Maßnahmen oder Disziplinarmaßnahmen gegenüber der anzeigenden Person zu unterlassen.

Stand: Februar 2012

Ch. Dahlinger GmbH & Co KG

Ansprechpartner:

Ch. Dahlinger GmbH & Co.KG
- Geschäftsleitung -
Herr Bernd Dahlinger
Feuerwehrstraße 9-15
77933 Lahr
Germany
E-Mail: bernd.dahlinger@dahlinger.com
Tel. +49 7821 289-105
Fax +49 7821 289-107

Anhang 3

zur Fortschrittsmeldung 2018

Alle wichtigen Partnerunternehmen erhalten seit 2012 einen Fragebogen zur Einhaltung der 10 Prinzipien.
Hier der komplette Fragebogen.

Company Name	
Date	

Dear Key Partner,
Ch. Dahlinger has adhered to the Global Compact and is using its principles as guidelines. The UN Global Compact's principles include areas of human rights, labour, the environment and anti-corruption.
We kindly ask you to check and fill in this questionnaire.

Human Rights

Principle 1
Business should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights;

Principle 2
and make sure that they are not complicit in human right abuses.

Labour

Principle 3
Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;

Principle 4
the elimination of all forms of forced and compulsory labour;

Principle 5
the effective abolition of child labour;

Principle 6
the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

Does the company ensure that its workers are afforded safe, suitable and sanitary work facilities?
Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company supply its employees with the protective equipment and training necessary to perform their tasks safely?
Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Ch. Dahlinger

Does the company ensure that the workweek is limited to 48 hours; that overtime is infrequent and limited; and that employees are given reasonable breaks and rest periods?

Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company provide a living wage that enables workers to meet the basic needs of themselves and their dependents?

Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company grant employees paid holiday leave, sick leave, and parental leave in accordance with international minimum standards?

Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company protect workers from workplace harassment including physical, verbal, sexual, or psychological harassment, abuse, or threats?

Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company respect the privacy of its employees whenever it gathers private information or monitors the workplace?

Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company have a mechanism for hearing, processing, and settling grievances of employees?

Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Ch. Dahlinger

Does the company have a procedure to assess and address the environmental and social impact of its operations on the human rights of local communities?
Comments

yes ☐
no ☐
in process ☐

Before buying, renting, acquiring or otherwise accessing land or property, does the company ensure that all affected owners and users of the land or property, have been adequately consulted and compensated?
Comments

yes ☐
no ☐
in process ☐

Does the company take steps to ensure that company security arrangements are in accordance with international human rights principles for law enforcement and the use of force?
Comments

yes ☐
no ☐
in process ☐

Does the company take steps to prevent risks to human rights arising from product defects or improper use or misuse of company products?
Comments

yes ☐
no ☐
in process ☐

Does the company seek to avoid involvement in human rights abuses owing to government or societal practices in its country or countries of operation?
Comments

yes ☐
no ☐
in process ☐

Does the company promote international human rights standards in its interactions with suppliers and business partners?
Comments

yes ☐
no ☐
in process ☐

Ch. Dahlinger

Does the company recognise the rights of its workers to freedom of association and to bargain collectively?
Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

If independent trade unions are either discouraged or not allowed in the area of operation, does the company enable employees to gather independently to discuss work-related problems?
Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company take all necessary measures to ensure that it does not participate in any form of forced or bonded labour?
Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company comply with minimum age standards?
Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company ensure that employment-related decisions are based on relevant and objective criteria?
Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company promote international labour standards in its interactions with suppliers and business partners?

Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Do you have a policy in place that prohibits physical abuse or discipline, the threat of physical abuse, sexual or other harassment and verbal abuse or other forms of intimidation?
Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Ch. Dahlinger

Are all workers paid at least the minimum legal wage (or industry benchmark standards, if minimum wage does not exist)?
Comments

yes ☐
no ☐
in process ☐

Do all employees receive all the benefits they are entitled to under law?
Comments

yes ☐
no ☐
in process ☐

Do you operate a formal health and safety management system? A management system is a standard framework such as the "PLAN, DO, CHECK, ACT" cycle, with defined objectives, performance that is measured and reviewed and actions to respond to performance.
Comments

yes ☐
no ☐
in process ☐

Do you provide workers with personal protective equipment appropriate for the work they do?
Comments

yes ☐
no ☐
in process ☐

Do you have written procedures for each machine or tool giving details of how to use it safely?
Comments

yes ☐
no ☐
in process ☐

Do you have a health and safety policy that complies with the law in your country?
Comments

yes ☐
no ☐
in process ☐

Do workers receive health and safety training relevant to their job?
Comments

yes ☐
no ☐
in process ☐

Do you maintain a record of the national and international health and safety legislation that your business must comply with?

Comments

yes ☐
no ☐
in process ☐

Do you have a formal fire evacuation procedure?

Comments

yes ☐
no ☐
in process ☐

Do you have copies of the relevant local regulations on working hours?

Comments

yes ☐
no ☐
in process ☐

Do you have a formal grievance procedure that allows employees to raise employment issues with management?

Comments

yes ☐
no ☐
in process ☐

Can you confirm that you ensure the freedom of association and effective recognition of the right of collective bargaining?

Comments

yes ☐
no ☐
in process ☐

Can you confirm that workers are permitted to join a trade union if they wish?

Comments

yes ☐
no ☐
in process ☐

Can you confirm that no workers work in excess of 48 hours per week (or 60 hours including overtime) on a regular basis?

Comments

yes ☐
no ☐
in process ☐

Ch. Dahlinger

Do workers receive pay slips clearly showing wages, hours worked, piece rate (if applicable) and deductions?
Comments

yes ☐
no ☐
in process ☐

Are all workers free to leave your employment at any time, upon giving reasonable notice?
Comments

yes ☐
no ☐
in process ☐

Can you confirm that no workers work in excess of 12 hours per day (including overtime) on a regular basis?
Comments

yes ☐
no ☐
in process ☐

Can you confirm that you do not use any forms of forced or compulsory labour?
Comments

yes ☐
no ☐
in process ☐

Can you confirm that you do not employ any children under 16 years old?
Comments

yes ☐
no ☐
in process ☐

Do you have records that specify the date of birth of all workers with a copy of documentary evidence (e.g. ID card, birth certificate, medical certificate)?
Comments

yes ☐
no ☐
in process ☐

Can you confirm that no child workers (under 18) perform hazardous jobs or work at night (between 22.00 and 06.00)?
Comments

yes ☐
no ☐
in process ☐

Ch. Dahlinger

Can you confirm that workers receive equal pay for equal work, regardless of race, caste, national origin, religion, age, disability, gender, marital status, sexual orientation, union membership or political affiliation?
Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Can you confirm there is no discrimination in the recruitment process on the basis of race, caste, national origin, religion, age, disability, gender, marital status, sexual orientation, union membership or political affiliation?

Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Environment

Principle 7
Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;

Principle 8
undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and

Principle 9
encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

Do you carry out your activities in accordance with international/national laws and regulations relating to the protection of the environment?
Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Do you have a documented environmental policy signed off by a senior director or executive?
Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Do you operate a formal environmental management system? A management system is a standard framework such as the "PLAN, DO, CHECK, ACT" cycle, with defined objectives, performance that is measured and reviewed and actions to respond to performance.
Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Do you maintain a record of the national and international environmental legislation that your business must comply with?

Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Do you monitor your environmental performance? (For example do you collect statistics on areas such as energy consumption, waste disposal, recycling, discharges and emissions of pollutants? Do you measure your performance against any improvement targets you have set?)

Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Do you have a programme of environmental initiatives intended to improve your environmental performance?

Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company comply with all relevant environmental legislation?

Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company manage environmental issues to ensure appropriate and continuous improvements?

Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company assess and address environmental impacts of its operations before these operations start?

Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company have emergency procedures in place to effectively prevent and address industrial accidents affecting the environment and human health?

Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company promote international environmental standards in its interactions with suppliers and business partners?

Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company support a precautionary approach to environmental challenges?

Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company take measures to reduce energy consumption and emissions of greenhouse gases?

Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company take measures to reduce water consumption?

Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company prevent, reduce and treat waste water discharges?

Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company take measures to reduce the production of waste and ensure responsible waste management?

Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company prevent, reduce and treat air emissions?

Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Ch. Dahlinger

Does the company prevent and minimise impacts on the surrounding environment from noise, odour, light and vibrations?
Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company minimise the use of chemicals and other dangerous substances and ensure safe handling and storage?
Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company remedy soil and water contamination at the site and the surroundings?
Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company prevent, minimise and remedy significant impacts on biodiversity?
Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company ensure that natural resources are used in a sustainable manner?
Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies?
Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Environment

Principle 10

Business should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.

Do you have a policy or code of conduct in place that prohibits the payment or receipt of unlawful incentives in the course of business?

Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Can you confirm that there are no circumstances where facilitating payments are made in the course of business?

Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Is training provided to employees in relation to your approach to preventing bribery and corruption (e.g. as part of training on your code of conduct)?

Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Do you have a mechanism in place, for employees or other third parties to report incidents of bribery or corruption?

Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company take a clear stand against corruption?

Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company evaluate and assess the risk of corruption when doing business?

Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Ch. Dahlinger

Does the company ensure that employees know the company's anti-corruption commitment and that relevant persons are properly trained?
Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company forbid corrupt behaviour and monitor its anti-corruption initiatives?
Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Do the company's internal procedures support its anti-corruption commitment?
Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company's anti-corruption initiative cover agents, intermediaries and consultants?
Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company promote its anti-corruption commitment in its interactions with suppliers and business partners?
Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

Does the company take joint actions with others to engage in and promote anti-corruption initiatives and level the playing field?
Comments

	yes ☐ no ☐ in process ☐

1. What are our key supplier do in addition to the China local government requests?
2. What are our key supplier do in addition to do more than REACH?
3. Which kind of training program we and our key partner participate and what are the topics in this training course?
4. How do we sensitizing our own as well as our key partner in regards of
    a. environment protection
    b. economical handling of our resources, recycling of raw material
    c. job safety
    d. others
5. Use of bio plastic or renewable resources
6. Environment protection with raw material focus
    a. Will all raw material be recycled?
    b. Wood dust recycled 100%? How is this done? Which party does support this progress?
    c. Handling of lacquer and recycling?
    d. Active carbon filter for spraying room? How often do we exchange the carbon filter? As often as necessary?
    e. Status of the test with lacquer based on water. Which lacquer could be replaced? How are the tests proceeded? What is the result? What are the next steps?
    f. Others
7. Any other important point to be reported

Ch. Dahlinger

Anhang 4
zur Fortschrittsmitteilung 2018

Fragen (aus Anhang 3) zu den UN Global Compact Prinzipien mit den (verkürzten) Antworten unserer Partnerunternehmen. Fortschritte zum Jahr 2017 sind grün markiert.

	statements suppliers						
Questions	AV	BI	EA	OP	TW	WS	TM
Does the company ensure that its workers are afforded safe, suitable and sanitary work facilities?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Does the company supply its employees with the protective equipment and training necessary to perform their tasks safely?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Does the company ensure that the workweek is limited to 48 hours; that overtime is infrequent and limited; and that employees are given reasonable breaks and rest periods?	yes	yes	yes	yes	-	yes	in process
Does the company provide a living wage that enables workers to meet the basic needs of themselves and their dependents?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Does the company grant employees paid holiday leave, sick leave, and parental leave in accordance with international minimum standards?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	in process
Does the company protect workers from workplace harassment including physical, verbal, sexual, or psychological harassment, abuse, or threats?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Does the company respect the privacy of its employees whenever it gathers private information or monitors the workplace?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Does the company have a mechanism for hearing, processing, and settling grievances of employees?	yes	yes	yes	-	yes	yes	yes
Does the company have a procedure to assess and address the environmental and social impact of its operations on the human rights of local communities?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Before buying, renting, acquiring or otherwise accessing land or property, does the company ensure that all affected owners and users of the land or property, have been adequately consulted and compensated?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Does the company take steps to ensure that company security arrangements are in accordance with international human rights principles for law enforcement and the use of force?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Does the company take steps to prevent risks to human rights arising from product defects or improper use or misuse of company products?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Does the company seek to avoid involvement in human rights abuses owing to government or societal practices in its country or countries of operation?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Does the company promote international human rights standards in its interactions with suppliers and business partners?	in process	yes	yes	yes	in process	yes	in process
Does the company recognise the rights of its workers to freedom of association and to bargain collectively?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
If independent trade unions are either discouraged or not allowed in the area of operation, does the company enable employees to gather independently to discuss work-related problems?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Does the company take all necessary measures to ensure that it does not participate in any form of forced or bonded labour?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Does the company comply with minimum age standards?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes

Antworten Partnerunternehmen

Questions	statements suppliers						
	AV	BI	EA	OP	TW	WS	TM
Does the company ensure that employment-related decisions are based on relevant and objective criteria?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Does the company promote international labour standards in its interactions with suppliers and business partners?	yes	yes	yes	-	in process	yes	in process
Do you have a policy in place that prohibits physical abuse or discipline, the threat of physical abuse, sexual or other harassment and verbal abuse or other forms of intimidation?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Are all workers paid at least the minimum legal wage (or industry benchmark standards, if minimum wage does not exist)?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Do all employees receive all the benefits they are entitled to under law?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Do you operate a formal health and safety management system? A management system is a standard framework such as the "PLAN, DO, CHECK, ACT" cycle, with defined objectives, performance that is measured and reviewed and actions to respond to performance.	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Do you provide workers with personal protective equipment appropriate for the work they do?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Do you have written procedures for each machine or tool giving details of how to use it safely?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	in process
Do you have a health and safety policy that complies with the law in your country?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Do workers receive health and safety training relevant to their job?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Do you maintain a record of the national and international health and safety legislation that your business must comply with?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	in process
Do you have a formal fire evacuation procedure?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Do you have copies of the relevant local regulations on working hours?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Do you have a formal grievance procedure that allows employees to raise employment issues with management?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Can you confirm that you ensure the freedom of association and effective recognition of the right of collective bargaining?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Can you confirm that workers are permitted to join a trade union if they wish?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Can you confirm that - workers work in excess of 48 hours per week (or 60 hours including overtime) on a regular basis?	yes	yes	in process	yes	-	yes	in process
Do workers receive pay slips clearly showing wages, hours worked, piece rate (if applicable) and deductions?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Are all workers free to leave your employment at any time, upon giving reasonable notice?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Can you confirm that - workers work in excess of 12 hours per day (including overtime) on a regular basis?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	in process
Can you confirm that you do not use any forms of forced or compulsory labour?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Can you confirm that you do not employ any children under 16 years old?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Do you have records that specify the date of birth of all workers with a copy of documentary evidence (e.g. ID card, birth certificate, medical certificate)	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes

Antworten Partnerunternehmen

Ch. Dahlinger

Questions	statements suppliers						
	AV	BI	EA	OP	TW	WS	TM
Can you confirm that - child workers (under 18) perform hazardous jobs or work at night (between 22.00 and 06.00)?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Can you confirm that workers receive equal pay for equal work, regardless of race, caste, national origin, religion, age, disability, gender, marital status, sexual orientation, union membership or political affiliation?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Can you confirm there is - discrimination in the recruitment process on the basis of race, caste, national origin, religion, age, disability, gender, marital status, sexual orientation, union membership or political affiliation?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Do you carry out your activities in accordance with international/national laws and regulations relating to the protection of the environment?	yes	yes	yes	yes	yes	in process	yes
Do you have a documented environmental policy signed off by a senior director or executive?	yes	yes	yes	yes	yes	in process	yes
Do you operate a formal environmental management system? A management system is a standard framework such as the "PLAN, DO, CHECK, ACT" cycle, with defined objectives, performance that is measured and reviewed and actions to respond to performance.	yes	yes	yes	yes	yes	in process	yes
Do you maintain a record of the national and international environmental legislation that your business must comply with?	yes	yes	yes	yes	-	in process	yes
Do you monitor your environmental performance? (For example do you collect statistics on areas such as energy consumption, waste disposal, recycling, discharges and emissions of pollutants? Do you measure your performance against any improvement targets you have set?)	yes	yes	yes	yes	yes	in process	yes
Do you have a programme of environmental initiatives intended to improve your environmental performance?	yes	yes	in process	yes	yes	yes	yes
Does the company comply with all relevant environmental legislation?	yes	yes	yes	yes	yes	in process	yes
Does the company manage environmental issues to ensure appropriate and continuous improvements?	yes	yes	yes	yes	yes	in process	yes
Does the company assess and address environmental impacts of its operations before these operations start?	yes	yes	yes	yes	yes	in process	yes
Does the company have emergency procedures in place to effectively prevent and address industrial accidents affecting the environment and human health?	yes	yes	in process	yes	yes	in process	yes
Does the company promote international environmental standards in its interactions with suppliers and business partners?	yes	yes	in process	yes	yes	in process	in process
Does the company support a precautionary approach to environmental challenges?	yes	yes	in process	yes	yes	in process	yes
Does the company take measures to reduce energy consumption and emissions of greenhouse gases?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Does the company take measures to reduce water consumption?	yes	yes	in process	yes	yes	yes	yes
Does the company prevent, reduce and treat waste water discharges?	yes	yes	in process	yes	yes	yes	yes
Does the company take measures to reduce the production of waste and ensure responsible waste management?	yes	yes	in process	yes	yes	in process	yes
Does the company prevent, reduce and treat air emissions?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes

Antworten Partnerunternehmen

Questions	statements suppliers						
	AV	BI	EA	OP	TW	WS	TM
Does the company prevent and minimise impacts on the surrounding environment from noise, odour, light and vibrations?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Does the company minimise the use of chemicals and other dangerous substances and ensure safe handling and storage?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Does the company remedy soil and water contamination at the site and the surroundings?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	in process
Does the company prevent, minimise and remedy significant impacts on biodiversity?	yes	yes	in process	yes	yes	yes	-
Does the company ensure that natural resources are used in a sustainable manner?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Does the company encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Do you have a policy or code of conduct in place that prohibits the payment or receipt of unlawful incentives in the course of business?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Can you confirm that there are - circumstances where facilitating payments are made in the course of business?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Is training provided to employees in relation to your approach to preventing bribery and corruption (e.g. as part of training on your code of conduct)?	yes	yes	yes	-	yes	yes	yes
Do you have a mechanism in place, for employees or other third parties to report incidents of bribery or corruption?	yes	yes	in process	-	yes	yes	yes
Does the company take a clear stand against corruption?	yes	yes	yes	-	yes	yes	yes
Does the company evaluate and assess the risk of corruption when doing business?	yes	yes	in process	-	yes	yes	yes
Does the company ensure that employees know the company's anti-corruption commitment and that relevant persons are properly trained?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Does the company forbid corrupt behaviour and monitor its anti-corruption initiatives?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Do the company's internal procedures support its anti-corruption commitment?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Does the company's anti-corruption initiative cover agents, intermediaries and consultants?	yes	yes	in process	yes	yes	yes	yes
Does the company promote its anti-corruption commitment in its interactions with suppliers and business partners?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	yes
Does the company take joint actions with others to engage in and promote anti-corruption initiatives and level the playing field?	yes	yes	yes	yes	yes	yes	-