

<b>Anhang zum QM-Handbuch</b>			
<b>Titel: Nachhaltigkeitskodex</b>			
<b>Anhang 11</b>	<b>Version: 001</b>	<b>Ausgabe: 27.11.2023</b>	
erstellt / geändert von: Unterschrift:	K. Klinkhardt	geprüft von: Unterschrift:	J. Köhnlein S. Werner
Datum:	27.11.2023	Datum:	27.11.2023

## Kodex Nachhaltigkeit der HygCen Germany GmbH

### Inhaltsverzeichnis

1. Präambel .....	2
2. Anwendungsbereich und Grundsätze .....	3
2.1. Anwendungsbereich .....	3
2.2. Auswahl Dritter .....	3
2.3. Ausprägungen der Nachhaltigkeit .....	3
2.4. Menschenrechtspolitische Richtlinien.....	3
3. Soziale Nachhaltigkeit .....	3
3.1. Einhaltung von Arbeitsschutzpflichten.....	3
3.2. Förderung von Diversität und Inklusion .....	4
3.3. Diskriminierungsfreiheit .....	4
3.4. Zahlung eines angemessenen und gleichen Arbeitslohns.....	4
3.5. Koalitionsfreiheit .....	4
3.6. Verbot der Sklaverei, Zwangs- und Kinderarbeit.....	5
3.7. Verbot von Belästigung und Missbrauch.....	5
4. Ökologische Nachhaltigkeit .....	5
4.1. Ressourcenschonung.....	5
4.2. Reduktion der CO2-Emissionen.....	5
4.3. Abfallreduktion und Recycling .....	5
4.4. Vermeidung von Umweltverschmutzungen.....	6
5. Ökonomische Nachhaltigkeit und Governance .....	6
5.1. Verantwortungsvolle Unternehmensführung und Strategie .....	6
5.2. Nachhaltige und transparente Lieferketten .....	6
6. Schlussbestimmung .....	6
6.1. Regelmäßige Analyse des Fortschritts.....	6
6.2. Inkrafttreten.....	6
Historie.....	6

## 1. Präambel

Die Medizintechnik ist für die Gesundheitsversorgung der Menschen unverzichtbar. Bei der Prüfung von Medizinprodukten und Desinfektionsmitteln müssen die Lebensgrundlagen aller Menschen im Blick behalten sowie die Menschenrechte umfassend geachtet und sichergestellt werden.

Der Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit ist für die Gesundheitswirtschaft und die medizintechnische Versorgung von großer Bedeutung. Dieser Kodex berücksichtigt die wesentlichen gesetzlichen Regelungen, die in sozialer, ökologischer und ökonomischer Hinsicht hiermit in Verbindung stehen, sowie die hierzu erforderlichen unternehmensorganisatorischen Strukturen ("Governance"). Er soll der HygCen Germany GmbH eine Orientierung in Nachhaltigkeitsfragen geben und zugleich gegenüber Geschäftspartnern das Nachhaltigkeitsverständnis der HygCen Germany GmbH verdeutlichen.

Im Rahmen der sozialen Nachhaltigkeit konstatieren wir, dass wir – direkt oder indirekt – einen maßgeblichen Einfluss auf die Lebensverhältnisse unserer Beschäftigten sowie unserer Dienstleister und Kunden haben. Wir sind bestrebt, die Einflüsse unseres unternehmerischen Verhaltens auf diese Personengruppen zu identifizieren und negative Auswirkungen zu vermeiden oder, wo nicht möglich, zumindest zu begrenzen.

Ökologische Nachhaltigkeit bedeutet, dass wir die natürlichen Lebensgrundlagen und Ressourcen bei Ausübung unserer wirtschaftlichen Aktivitäten soweit möglich nur in dem Maße beanspruchen, wie diese tatsächlich benötigt werden. Ferner streben wir eine Schonung von natürlichen Ressourcen beispielsweise bei der Nutzung von Produkten und der (Wieder-)Verwertung von Stoffen an, sofern dies keine negativen Auswirkungen auf die uneingeschränkte Funktionsfähigkeit und Verfügbarkeit von Medizinprodukten für Patientinnen und Patienten hat.

Die ökonomische Nachhaltigkeit sieht vor, dass die wirtschaftliche Tätigkeit und die Ziele unseres Unternehmens neben dem Prinzip der Gewinnerzielung auch andere Kriterien, wie ökologische und soziale Aspekte, berücksichtigen.

Wir berücksichtigen bei der Ausgestaltung unserer Governance, dass diese zur Wahrung der ökologischen und sozialen Belange beitragen kann und die erforderlichen Kontrollmaßnahmen der verantwortlichen Unternehmensorgane aufweist.

Bei der Umsetzung dieses Nachhaltigkeitskodex richten wir uns insbesondere an den folgenden drei Grundprinzipien aus:

- Nach dem Egalitätsprinzip setzen wir uns zum einen für die Gewährung eines unterschiedslosen Zugangs zu Medizinprodukten und damit verbundenen Gesundheitsleistungen ein, der nicht an die Herkunft, den sozialen Status oder vergleichbare, nicht selbst verantwortete Merkmale, wie z.B. Behinderungen oder andere körperlichen Einschränkungen, anknüpft. Zum anderen gilt dieses Prinzip auch im Rahmen der Arbeitsbedingungen, so dass vergleichbare Sachverhalte nicht ohne triftigen Grund ungleich behandelt werden dürfen. Insbesondere soll die Vergütung nicht nach dem Geschlecht differenzieren.
- Gemäß dem Vorrangprinzip bekennen wir uns zum Vorrang einer schonenden Verwendung von Ressourcen (Reduce – Reuse – Recycle) und der Einrichtung und Befolgung effizienter Prozesse, soweit dies wirtschaftlich sinnvoll ist.
- Unter dem Vorsorgeprinzip ergreifen wir präventive Maßnahmen, um negative ökologische und soziale Auswirkungen unserer wirtschaftlichen Tätigkeit zu vermeiden oder möglichst gering zu halten.

## **2. Anwendungsbereich und Grundsätze**

### **2.1. Anwendungsbereich**

Dieser Nachhaltigkeitskodex verpflichtet die HygCen Germany GmbH und mit ihr verbundenen Unternehmen in Deutschland.

Sofern für unser Unternehmen einzelne nachhaltigkeitsbezogene Anforderungen nicht rechtlich verbindlich sind, etwa weil wir eine bestimmte Größenschwelle nicht überschreiten, bemühen wir uns dennoch in angemessener Weise um Erreichung der jeweils zugrundeliegenden Nachhaltigkeitsziele.

### **2.2. Auswahl Dritter**

Dieser Kodex gilt für uns im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften auch dann, wenn wir Dritte damit beauftragen, die von diesem Kodex erfassten Aktivitäten für uns zu gestalten oder durchzuführen. Wir werden diese Dritten sorgfältig auswählen, überprüfen, sie über die Verpflichtungen nach diesem Kodex in angemessener Weise aufklären und zu deren Einhaltung schriftlich verpflichten. Sie sollen in angemessener Weise darauf hinwirken, dass auch andere natürliche oder juristische Personen, mit denen sie zusammenarbeiten (z.B. Joint Venture Partner, Lizenznehmer), die in dem Kodex niedergelegten Mindeststandards einhalten.

Wir werden darauf hinwirken, dass auch die mit uns verbundenen abhängigen Unternehmen die Verpflichtungen nach diesem Kodex einhalten.

### **2.3. Ausprägungen der Nachhaltigkeit**

Wir sind der Auffassung, dass eine langfristige und möglichst umfassende Nachhaltigkeit unseres Handelns nur erreicht werden kann, wenn wir nicht nur ökonomische Gesichtspunkte im Sinne einer bloßen Gewinnmaximierung anstreben, sondern auch soziale und ökologische Aspekte in unsere Unternehmensentscheidungen einbeziehen.

### **2.4. Menschenrechtspolitische Richtlinien**

Die HygCen Germany GmbH respektiert alle international anerkannten Menschenrechtsnormen, d. h. mindestens die Internationale Charta der Menschenrechte und die Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der IAO.

Die Erwartungen dieser Richtlinie gelten für unsere Mitarbeiter, ebenso wie für unsere Lieferanten.

## **3. Soziale Nachhaltigkeit**

### **3.1. Einhaltung von Arbeitsschutzpflichten**

Die Einhaltung der am Beschäftigungsort geltenden Arbeitsschutzpflichten, insbesondere zur Reduzierung von Unfallrisiken am Arbeitsplatz, zur Vorbereitung und Reaktion auf potenzielle Notfallsituationen und von sonstigen arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken, ist als Ausprägung des Vorsorgeprinzips für uns essenziell. Aus diesem Grund stellen wir unseren Beschäftigten die gebotenen Schutzausrüstungen, Schutzmaßnahmen und sichere Arbeitsplätze zur Verfügung. Wir halten die geltenden Arbeitszeitgesetze ein, um unsere Beschäftigten vor körperlicher und geistiger Ermüdung zu schützen. Unser Unternehmen setzt sich dafür ein, dass auch unsere unmittelbaren Zulieferer die geltenden Arbeitsschutzpflichten beachten und die Einhaltung dieser entlang ihrer eigenen Lieferkette angemessen adressieren.

Die wöchentliche Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, darf 60 Stunden nicht überschreiten, außer unter außergewöhnlichen Umständen und in Fällen, in denen dies nach nationalem Recht und Tarifvertrag zulässig ist. Überstunden werden mit einem Satz von mindestens 125 Prozent des

normalen Lohnsatzes bezahlt. Jedem Arbeitnehmer, einschließlich Wanderarbeitnehmern, werden mindestens drei Wochen bezahlter Urlaub pro Jahr und mindestens 14 Wochen Mutterschaftsurlaub für Frauen im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes gewährt. In einem Zeitraum von sieben Tagen hat der Arbeitnehmer mindestens einen Ruhetag oder, wo dies nach nationalem Recht erlaubt ist, zwei Ruhetage in jedem Zeitraum von 14 Tagen zu bekommen.

Gefährdungen werden beseitigt und Risiken für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bei der Arbeit werden verringert, indem die Hierarchie der Schutzmaßnahmen angewendet wird. Die Rangfolge der Schutzmaßnahmen ist wie folgt:

- 1) Beseitigung der Gefährdung/des Risikos;
- 2) Ersetzen der Gefährdung/des Risikos durch weniger gefährliche Verfahren, Arbeitsabläufe, Materialien oder Ausrüstungen;
- 3) Beherrschung der Gefährdung/des Risikos an der Quelle durch technische Schutzmaßnahmen oder organisatorische Maßnahmen;
- 4) Minimierung der Gefährdung/des Risikos durch die Gestaltung sicherer Arbeitssysteme, die auch administrative Schutzmaßnahmen beinhalten;
- 5) wenn Restgefährdungen/-risiken nicht durch kollektive Maßnahmen beherrscht werden können, kostenlose Bereitstellung geeigneter persönlicher Schutzausrüstung, einschließlich Kleidung, und Durchführung von Maßnahmen zur Gewährleistung ihrer Verwendung und Wartung.

Die Arbeitnehmer werden an der Entwicklung, Umsetzung und Bewertung des Managementsystems für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz angehört und beteiligt. In regelmäßigen Abständen werden interne Audits durchgeführt, um sicherzustellen, dass das Managementsystem für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz den Organisationsrichtlinien und -verfahren entspricht und wirksam umgesetzt und aufrechterhalten wird.

### **3.2. Förderung von Diversität und Inklusion**

Wir setzen uns für ein wertschätzendes, inklusives und gleichberechtigtes Arbeitsumfeld ein, das die individuelle und kollektive Vielfalt unserer Beschäftigten widerspiegelt. Dabei werden sowohl die Bedürfnisse aller Beschäftigungsgruppen innerhalb des Unternehmens als auch die Bedürfnisse der Kunden soweit möglich bei unternehmerischen Entscheidungen berücksichtigt.

### **3.3. Diskriminierungsfreiheit**

Im Sinne des Egalitätsprinzips verurteilen wir jede Form von Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Sprache, der Kaste, der Staatsangehörigkeit, der religiösen oder politischen Weltanschauung, einer körperlichen und geistigen Behinderung, des Gesundheitsstatus, des Alters, des Familienstandes, der sexuellen Orientierung, Geschlechtsidentität, der Gewerkschaftsmitgliedschaft oder irgendeines anderen Merkmals, das durch geltendes Recht geschützt ist. Wirtschaftliche Entscheidungen werden frei von jeglicher Diskriminierung getroffen. Dies gilt für die Einstellung, die Entlohnung, die Beförderung, für den Zugang zu Schulungen und Leistungen.

### **3.4. Zahlung eines angemessenen und gleichen Arbeitslohns**

Die Zahlung des am jeweiligen Beschäftigungsort geltenden Mindestlohns ist Grundlage jedes Beschäftigungsverhältnisses. Gleiche Arbeit soll im Einklang mit dem jeweils geltenden Recht und dem Egalitätsprinzip für alle Geschlechter gleich vergütet werden, wenn sie unter den gleichen Umständen ausgeübt wird. Das Arbeitsentgelt darf nicht vom Arbeitnehmer einbehalten werden.

### **3.5. Koalitionsfreiheit**

Unser Unternehmen erkennt die Koalitionsfreiheit an. Hierzu zählt insbesondere die Freiheit unserer Beschäftigten, sich in Gewerkschaften zu organisieren und sich in diesen zu betätigen, sowie das Recht, im Einklang mit dem geltenden Recht Betriebsräte zu gründen.

Dies ist kein Grund für Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen. Die Arbeitnehmer dürfen sich am Arbeitsplatz vertreten lassen, auch durch einen Gewerkschaftsdelegierten. Sie haben das Recht zu streiken und Tarifverhandlungen zu führen. Die Arbeitnehmer dürfen ihre eigenen Vertreter frei wählen oder sich parallel dazu unabhängig und frei versammeln.

### **3.6. Verbot der Sklaverei, Zwangs- und Kinderarbeit**

Jegliche Form von Sklaverei, Kinder- und Zwangsarbeit ist strengstens untersagt. Wir ergreifen alle notwendigen Schritte, um jede Art von Sklaverei sowie Kinder- und Zwangsarbeit in unseren eigenen Geschäftsbereichen zu unterbinden. Wir wirken darauf hin, dieses Verbot in unseren Lieferketten angemessen und effektiv zu adressieren.

Eine Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren ist ausgeschlossen.

Wir erheben keine Einstellungsgebühren von unseren Mitarbeitern. Es gibt keine Verpflichtung vor oder während der Beschäftigung eine Kautions bei uns oder einem Personalvermittler zu hinterlegen. Unsere Mitarbeiter können ihr Arbeitsverhältnis jederzeit unter der Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist straffrei kündigen. Weder unser Unternehmen noch mit uns arbeitende Personalvermittler behalten das Gehalt, etwaige Sozialleistungen, Eigentum oder Originalausweise (Personalausweis, Reisepass und Geburtsurkunde) unserer Mitarbeiter ein. Alle Arbeitnehmer dürfen das Firmengelände in der arbeitsfreien Zeit und am Ende der Schicht verlassen. Jeder Arbeitnehmer erhält einen Arbeitsvertrag in einer ihm verständlichen Sprache, in der die Arbeitsbedingungen einschließlich der Lohnsätze und Arbeitszeiten klar geregelt sind.

### **3.7. Verbot von Belästigung und Missbrauch**

Jegliche Form von harter oder unmenschlicher Behandlung am Arbeitsplatz, einschließlich Mobbing, körperlicher oder verbaler Misshandlung oder Disziplinierung, der Androhung körperlicher Misshandlung, sexueller oder sonstiger Belästigung und anderer Formen der Einschüchterung sind verboten.

## **4. Ökologische Nachhaltigkeit**

### **4.1. Ressourcenschonung**

Wir streben kontinuierlich danach, unsere gesamte Tätigkeit und unsere Geschäftsabläufe so ressourcenschonend wie möglich zu gestalten. Wirtschaftlich sinnvolle Verbesserungsmöglichkeiten setzen wir in angemessener Weise um, z.B. die Miniaturisierung von Prüfabläufen.

### **4.2. Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen**

Unser Unternehmen setzt sich für eine kontinuierliche Reduzierung der in unserem eigenen Gebäude verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie für die schrittweise Umstellung auf erneuerbare Energien ein. Wir beziehen unseren Strom vollständig aus regionaler Windkraft, haben intelligente Thermostate an den Heizkörpern installiert und erstellen eine CO<sub>2</sub>-Bilanz.

### **4.3. Abfallreduktion und Recycling**

Wir arbeiten stetig daran, die Abfälle in unseren eigenen Betriebsabläufen und unsere Umweltauswirkungen zu minimieren. Es gilt das Vorrangprinzip, also „Reduce“ vor „Reuse“ vor „Recycle“. Ferner werden wir darauf hinwirken, mehrfach verwendbare und/oder aus Recyclaten hergestellte Produkte zu verwenden, soweit dies gesetzlich zulässig, unter Sterilitätsgesichtspunkten möglich und wirtschaftlich sinnvoll ist. Hierbei stellt die Sicherheit von Patienten und Anwendern die oberste Priorität dar. Abfälle, die nicht vermieden werden können, trennen wir strikt.

#### **4.4. Vermeidung von Umweltverschmutzungen**

Unser Unternehmen minimiert im Rahmen des geltenden Rechts jede Form der Umweltverschmutzung, beispielsweise schädliche Bodenveränderungen, Wasser- und Luftverschmutzungen oder Lärmemissionen, durch die die natürliche Grundlage zur Erhaltung und Erzeugung von Lebensmitteln beeinträchtigt, Personen der Zugang zu frischem Trinkwasser verwehrt oder auf sonstige Art und Weise die Gesundheit von Menschen und Tieren geschädigt wird.

### **5. Ökonomische Nachhaltigkeit und Governance**

#### **5.1. Verantwortungsvolle Unternehmensführung und Strategie**

Bei unseren unternehmerischen Entscheidungen berücksichtigen wir den Grundgedanken der Nachhaltigkeit.

Unser Unternehmen entwickelt eine Strategie zur effektiven, unternehmensinternen Umsetzung der Ziele dieses Nachhaltigkeitskodex. Diese Strategie enthält, soweit sachdienlich, konkrete Maßnahmen, die gewährleisten, dass unsere Unternehmensstruktur im Einklang mit diesem Kodex steht.

Um eine effektive und effiziente Umsetzung der in diesem Kodex festgelegten Nachhaltigkeitsziele zu ermöglichen, prüfen wir regelmäßig unsere internen Unternehmensabläufe und Managementprozesse mittels einer Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Ein Nachhaltigkeitsteam wurde für diese Zwecke gegründet.

#### **5.2. Nachhaltige und transparente Lieferketten**

Uns ist bewusst, dass eine langfristig nachhaltige Dienstleistung nur erreicht werden kann, wenn auch die gesamte Lieferkette nachhaltig ist. Obgleich wir nicht unter das Lieferkettensorgfaltsgesetz fallen, bemühen wir uns um eine entsprechende Einhaltung und Weitergabe der Grundsätze. Insbesondere kommunizieren wir unsere nachhaltigkeitsbezogenen Erwartungen gegenüber unseren unmittelbaren Zulieferern und berücksichtigen bei der Auswahl von unmittelbaren Zulieferern nachhaltigkeitsbezogene Aspekte.

### **6. Schlussbestimmung**

#### **6.1. Regelmäßige Analyse des Fortschritts**

Die Einhaltung dieses Nachhaltigkeitskodex sowie dessen effektive Umsetzung hat für unser Unternehmen Priorität. Daher werden wir den Fortschritt bei der Umsetzung des Kodex regelmäßig mittels eines Nachhaltigkeitsberichtes, überprüfen.

#### **6.2. Inkrafttreten**

Dieser Nachhaltigkeitskodex gilt ab 27.11.2023

### **Historie**

Version	Ausgabe	Inhalt der Änderung	Tätigkeit
001	27.11.2023	Original	-