

Verhaltenskodex basierend auf der Responsible Business Alliance v8.0

A. ARBEIT

Wir setzen uns dafür ein, die Menschenrechte der Arbeitnehmer zu respektieren und sie mit Würde und Respekt zu behandeln. Dies trifft für direkte und indirekte Zulieferer sowie für alle Arbeitnehmer zu, einschließlich Zeitarbeitern, Wanderarbeitern, Studenten, Vertragsarbeitern, direkt Angestellten und allen anderen Arten von Arbeitnehmern.

Die Arbeitsnormen lauten folgendermaßen:

1) Verbot von Zwangsarbeit

Zwangsarbeit in jeglicher Form, insbesondere Schuldknechtschaft, Zwangsarbeit, unfreiwillige oder ausbeuterische Gefängnisarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel, ist nicht zugelassen. Dies umfasst auch den Transport, die Beherbergung, Anstellung, Weitervermittlung oder Aufnahme von Personen zur Erbringung von Arbeits- oder Dienstleistungen unter Anwendung von Drohungen, Gewalt, Zwang oder mittels Entführung oder Betrug. Die Bewegungsfreiheit der Arbeitskräfte in der Einrichtung darf nicht in unangemessener Weise eingeschränkt sein; ebenso dürfen keine unangemessenen Beschränkungen für das Betreten bzw. Verlassen der vom Unternehmen bereitgestellten Einrichtungen bestehen, einschließlich Wohnheime oder Unterkünfte für die Arbeiter, falls anwendbar. Im Rahmen des Einstellungsverfahrens muss allen Arbeitnehmern ein schriftlicher Arbeitsvertrag in ihrer Muttersprache oder in einer Sprache, die der Arbeitnehmer versteht, ausgehändigt werden, in dem die Beschäftigungsbedingungen beschrieben sind. Ausländische Wanderarbeitnehmer müssen den Arbeitsvertrag erhalten, bevor diese ihr Ursprungsland verlassen; bei deren Ankunft im Empfangsland sind keine Ergänzungen oder Änderungen im Vertrag gestattet, es sei denn, es handelt sich um Anpassungen an das örtliche Recht und die Anpassungen sorgen für gleiche oder bessere Vertragsbedingungen. Alle Arbeiten sind freiwillig, und die Arbeitnehmer können ihre Arbeit jederzeit beenden oder ihr Arbeitsverhältnis ohne Strafe kündigen, wenn eine angemessene Kündigungsfrist eingehalten wird, die in den Verträgen der Arbeitnehmer deutlich angegeben wird. Die Teilnehmer führen eine Dokumentation über alle ausscheidenden Arbeitnehmer. Arbeitgeber, Vermittler und Sub-Vermittler dürfen keine Identitäts- oder Einwanderungsdokumente wie von der Regierung ausgestellte Ausweise, Pässe oder Arbeitserlaubnisse einbehalten oder anderweitig vernichten, verstecken oder konfiszieren. Ungeachtet dessen dürfen Arbeitgeber nur dann Unterlagen aufbewahren, wenn dies zur Einhaltung der geltenden Gesetze erforderlich ist. In diesem Fall sollte den Arbeitnehmern zu keiner Zeit der Zugriff auf ihre Dokumente verweigert werden. Die Arbeitskräfte haben die Einstellungsgebühren der Vermittler oder Sub-Vermittler der Arbeitgeber sowie sonstige mit der Einstellung verbundenen Gebühren nicht zu zahlen. Sollte sich herausstellen, dass die Arbeitskräfte solche Gebühren gezahlt haben, werden diese Gebühren entsprechend zurückgezahlt.

2) Junge Arbeitskräfte

Kinderarbeit darf in keiner Phase der Herstellung eingesetzt werden. Der Begriff „Kind“ bezieht sich auf alle Personen unter 15 Jahren oder auf Personen im schulpflichtigen Alter oder Personen, die das in dem jeweiligen Land geltende Mindestalter für eine Beschäftigung noch nicht erreicht haben, wobei die höchste dieser Altersstufen maßgeblich ist. Arbeitskräfte unter 18 Jahren (junge Arbeitskräfte) dürfen keine gefährlichen Arbeiten ausführen, die ihre Gesundheit und Sicherheit gefährden könnten, einschließlich Nachtschichten und Überstunden. Teilnehmer müssen durch eine korrekte Führung der Studentenunterlagen, eine strenge und sorgfältige Prüfung der Ausbildungspartner und den Schutz der Rechte der Studenten gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften einen ordnungsgemäßen Einsatz der Werkstudenten gewährleisten. Die Teilnehmer müssen einen geeigneten Mechanismus implementieren, um das Alter der Arbeitnehmer zu überprüfen. Der Einsatz zugelassener Ausbildungsprogramme am Arbeitsplatz, die alle Gesetze und Regelungen erfüllen, wird befürwortet. Teilnehmer müssen allen Werkstudenten eine angemessene Unterstützung und Schulung bieten. Sofern

dies nicht durch lokales Recht geregelt ist, soll das Lohnniveau von Werkstudenten, Praktikanten und Auszubildenden mindestens dasselbe sein, wie das anderer Berufsanfänger, die gleiche oder ähnliche Arbeiten ausführen. Wenn Kinderarbeit festgestellt wird, muss für entsprechende Hilfsmaßnahmen und Abhilfe gesorgt werden.

3) Arbeitszeiten

Die Arbeitszeit darf die gesetzlich festgelegte Höchstgrenze nicht überschreiten. Außerdem darf eine Arbeitswoche nicht mehr als 60 Stunden pro Woche betragen, einschließlich Überstunden, außer in Notfällen oder außergewöhnlichen Umständen. Alle Überstunden sind freiwillig. Arbeitskräften ist mindestens alle sieben Tage ein arbeitsfreier Tag zu gewähren.

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. Alle Arbeitnehmer bekommen denselben Lohn für gleiche Arbeit und Qualifikation. Überstunden werden mit einem höheren Lohn als dem regulären Stundensatz vergütet. Abzüge vom Lohn als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig. Für jeden Zahlungszeitraum müssen Arbeitskräfte zeitnah eine verständliche Lohnabrechnung erhalten, die ausreichende Informationen enthält, um zu überprüfen, dass die geleistete Arbeit korrekt vergütet wurde. Jeglicher Einsatz von Zeitarbeit, die Entsendung von Arbeitskräften und die Ausgliederung von Arbeit hat unter Einhaltung der lokalen Gesetze zu erfolgen.

5) Nicht-Diskriminierung/Nicht-Belästigung/humane Behandlung

Die Teilnehmer sollten sich zu Arbeitsplätzen verpflichten, an denen es keine Belästigungen oder gesetzeswidrigen Diskriminierungen gibt. Die brutale oder unmenschliche Behandlung von Arbeitskräften ist nicht zulässig, dazu gehören auch Gewalt, Gender-spezifische Gewalt, sexuelle Belästigungen, sexueller Missbrauch, körperliche Maßregelungen, mentale oder physische Nötigung, Mobbing, öffentliche Bloßstellung sowie verbale Angriffe der Arbeiter. Dies gilt auch für die Androhung einer solchen Behandlung. Unternehmen dürfen im Rahmen ihrer Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken, wie zum Beispiel bei Entlohnungen, Beförderungen, Auszeichnungen und beim Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten, Arbeitskräfte nicht aufgrund folgender Merkmale diskriminieren oder belästigen, wie z. B.: Abstammung, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexuelle Ausrichtung, Geschlechtsidentität und Ausdruck des Geschlechts, ethnische Zugehörigkeit oder nationale Herkunft, Behinderung, Schwangerschaft, Religion, politische Zugehörigkeit, Gewerkschaftszugehörigkeit, gedeckter Veteranenstatus, geschützte genetische Informationen oder Familienstand. Die disziplinarischen Grundsätze und Verfahren zur Unterstützung dieser Anforderungen müssen klar festgelegt und den Arbeitskräften kommuniziert werden. Den Arbeitnehmern sind angemessene Einrichtungen für religiöse Praktiken und Behinderungen zur Verfügung zu stellen. Des Weiteren dürfen derzeitige und zukünftige Arbeitskräfte keinen medizinischen Tests, einschließlich Schwangerschaftstests oder physischen Prüfungen unterzogen werden, die in diskriminierender Weise verwendet werden könnten. Dies wurde unter Berücksichtigung der ILO-Diskriminierungs- (und Beschäftigungs-) Konvention (Nr. 111) entworfen.

6) Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Offene Kommunikation und direktes Engagement zwischen Arbeitnehmern und Management sind der effektivste Weg zur Lösung von Arbeitsplatz- und Vergütungsfragen. Arbeitskräften und/oder ihren Vertretern soll es möglich sein, mit der Unternehmensführung offen und ohne Angst vor Diskriminierung, Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung zu kommunizieren und Ideen sowie Bedenken in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken vorzubringen. In Übereinstimmung mit diesen Grundsätzen respektieren die Teilnehmer das Recht aller Arbeitnehmer, Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen und beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen und sich friedlich zu versammeln, sowie das Recht der Arbeitnehmer, von solchen Aktivitäten Abstand zu nehmen. Wenn das Recht auf Vereinigungsfreiheit und

Tarifverhandlungen durch geltende Gesetze und Vorschriften eingeschränkt ist, müssen die Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, alternative, rechtmäßige Formen der Arbeitnehmervertretung zu wählen und sich diesen anzuschließen.

B. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Die Teilnehmer erkennen an, dass, abgesehen von der Minimierung von arbeitsbedingten Verletzungen und Krankheiten, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld nicht nur dazu beiträgt, arbeitsbedingte Verletzungen und Krankheiten zu minimieren, sondern darüber hinaus auch die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, die Kontinuität der Produktion, die Mitarbeiterbindung und die Moral der Mitarbeiter verbessert. Die Teilnehmer erkennen weiterhin an, dass die Anregungen der Arbeitskräfte und deren ständige Weiterbildung von grundlegender Bedeutung für das Erkennen und Lösen von Gesundheits- und Sicherheitsproblemen am Arbeitsplatz sind.

Die Gesundheits- und Sicherheitsstandards lauten wie folgt:

1) Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die mögliche Exposition von Arbeitnehmern gegenüber Gesundheits- und Sicherheitsrisiken (chemische, elektrische und andere Energiequellen, Feuer, Fahrzeuge, Absturzgefahr usw.) muss identifiziert und bewertet werden, wobei die Hierarchie der Kontrollen zu beachten ist. Können die Gefahren auf diese Weise nicht angemessen bekämpft werden, sind den Arbeitnehmern geeignete, gut gepflegte, persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen und sie sind über die Risiken aufzuklären, die mit diesen Gefahren für sie verbunden sind. Es werden geschlechtsspezifische Maßnahmen ergriffen, wie beispielsweise, dass schwangere Frauen und stillende Mütter nicht unter Arbeitsbedingungen beschäftigt werden, die für sie oder ihr Kind gefährlich sein könnten, und dass stillenden Müttern angemessene Unterkünfte bereitgestellt werden.

2) Notfallvorsorge

Potenzielle Notfallsituationen und -ereignisse sind zu ermitteln und zu bewerten. Ihre Auswirkungen sind durch die Einführung von Notfallplänen und Verfahren zur Reaktion auf Notfälle zu minimieren. Dazu gehören u. a.: Meldung von Notfällen, Benachrichtigungen der Arbeitskräfte und Evakuierungsmaßnahmen, Mitarbeiterschulungen und Übungen.

Notfallübungen müssen mindestens einmal jährlich oder gemäß den lokalen Gesetzen durchgeführt werden, je nachdem, was strenger ist. Die Notfallpläne müssen auch geeignete Brandmelde- und Brandbekämpfungsgeräte, freie und ungehinderte Ausgänge, angemessene Ausstiegsmöglichkeiten, Kontaktinformationen für Rettungskräfte und Wiederherstellungspläne enthalten. Dabei soll der Schwerpunkt dieser Pläne und Verfahren die Minimierung der Schädigung von Leben, Umwelt und Sachwerten sein.

3) Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Es müssen Verfahren und Systeme vorhanden sein, mit denen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten verhindert, gehandhabt, nachverfolgt und gemeldet werden. Dazu gehören die folgenden Vorkehrungen: 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. Die Teilnehmer ermöglichen es den Arbeitnehmern, sich aus einer drohenden Gefahr zu entfernen und erst zurückzukehren, wenn sich die Situation gelegt hat, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.

4) Arbeitshygiene

Die Exposition von Arbeitnehmern gegenüber chemischen, biologischen und physikalischen Arbeitsstoffen muss gemäß der Hierarchie der Kontrollen ermittelt, bewertet und kontrolliert werden. Lassen sich die Gefahren nicht angemessen kontrollieren, erhalten die Arbeitnehmer kostenlos eine angemessene, gut gepflegte persönliche Schutzausrüstung und verwenden diese. Die Teilnehmer bieten den Arbeitnehmern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld, das durch eine kontinuierliche, systematische Überwachung der Gesundheit der Arbeitnehmer und des Arbeitsumfelds aufrechterhalten wird. Die Teilnehmer bieten eine arbeitsmedizinische Überwachung an, um routinemäßig zu bewerten, ob die Gesundheit der Arbeitnehmer durch berufliche Expositionen geschädigt wird. Die Programme zum Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz müssen kontinuierlich durchgeführt werden und Aufklärungsmaterial über die mit der Exposition gegenüber Gefahren am Arbeitsplatz verbundenen Risiken enthalten.

5) Körperlich belastende Arbeiten

Die Gefährdung der Arbeitnehmer durch körperlich anstrengende Aufgaben, wie die manuelle Handhabung von Material, schweres oder sich wiederholendes Heben, langes Stehen und sich stark wiederholende oder kraftaufwendige Montagearbeiten, muss ermittelt, bewertet und kontrolliert werden.

6) Maschinensicherung

Produktionsanlagen und andere Maschinen müssen in Bezug auf Sicherheitsrisiken überprüft werden. Wenn Maschinen ein Verletzungsrisiko für Arbeiter darstellen, müssen physische Schutzschilder, Verriegelungen und Sperren installiert und ordnungsgemäß instand gehalten werden.

7) Sanitäreinrichtungen, Essen und Wohnunterkünfte

Den Arbeitnehmern muss stets Zugang zu sauberen Toiletten, Trinkwasser und hygienischen Einrichtungen für die Zubereitung, Lagerung und den Verzehr von Lebensmitteln gewährt werden. Die vom Teilnehmer oder einem Arbeitsvermittler bereitgestellten Schlafräume müssen sauber und sicher sein und über angemessene Notausgänge, heißes Wasser zum Baden und Duschen, angemessene Beleuchtung und eine angemessene klimatisierte Belüftung, individuell gesicherte Räume zur Aufbewahrung persönlicher und wertvoller Gegenstände sowie einen angemessenen persönlichen Freiraum mit angemessenen Ein- und Ausgangsmöglichkeiten verfügen.

8) Mitteilungen zu Gesundheit und Sicherheit

Wir stellen den Arbeitskräften angemessene Informationen sowie Schulungen zur Arbeitsplatzsicherheit und -gesundheit in der jeweiligen Muttersprache bzw. einer Sprache, die diese verstehen können, zur Verfügung, damit die Arbeitskräfte ausreichend über die Gefahren am Arbeitsplatz informiert sind; dies schließt auch mechanische, elektrische, chemische und physikalische Gefahren und Gefahr durch Feuer mit ein. Informationen zu Gesundheits- und Sicherheitsfragen müssen in der Einrichtung gut sichtbar und für die Arbeitskräfte zugänglich sein. Die Gesundheitsinformationen und -schulungen umfassen auch Inhalte zu spezifischen Risiken für relevante demografische Gruppen, wie z. B. Geschlecht und Alter, falls erforderlich. Alle Arbeitnehmer müssen vor Beginn der Arbeit und danach regelmäßig geschult werden. Die Arbeitnehmer werden ermutigt, Gesundheits- und Sicherheitsbedenken ohne Vergeltungsmaßnahmen vorzubringen.

C. UMWELT

Wir erkennen in allen Geschäftsbereichen an, dass Umweltverantwortung ein wesentlicher Bestandteil der Herstellung von Weltklasse-Produkten ist. Wir beachten die Umweltauswirkungen und minimieren die negativen Effekte auf die Gemeinschaft, die Umwelt und die natürlichen Ressourcen, während wir gleichzeitig die Gesundheit und Sicherheit der Öffentlichkeit schützen.

Die Umweltstandards lauten folgendermaßen:

1) Umweltgenehmigungen und Berichtswesen

Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen (z. B. Abflussüberwachung), Zulassungen und Registrierungen sind einzuholen, einzuhalten und auf dem neuesten Stand zu halten, und ihre Betriebs- und Berichterstattungsanforderungen sind zu befolgen.

2) Vermeidung von Umweltverschmutzung und Ressourcenschonung

Emissionen und die Einleitung von Schadstoffen sowie die Erzeugung von Abfall sind zu verringern oder an der Quelle oder durch Anlagen zur Emissionsminderung, geänderte Produktions-, Wartungs- und Fertigungsverfahren bzw. durch andere Maßnahmen auszuschließen. Die Nutzung natürlicher Ressourcen soll geschont werden. Dazu gehören Wasser, fossile Brennstoffe, Mineralien und forstwirtschaftliche Produkte. Zu diesem Zweck werden Produktions-, Wartungs- und Anlagenprozesse geändert, Materialien ersetzt, wiederverwendet, konserviert, recycelt oder andere Mittel eingesetzt.

3) Gefährliche Stoffe

Chemikalien, Abfall oder andere Materialien, die eine Gefahr für die Umwelt oder den Menschen darstellen, sind zu ermitteln, zu markieren und so zu handhaben, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist. Daten zu gefährlichen Abfällen müssen nachverfolgt und dokumentiert werden.

4) Festabfall

Wir haben eine systematische Herangehensweise eingeführt, um (ungefährlichen) Festabfall zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln.

5) Emissionen in die Luft

Die Luftemissionen von flüchtigen organischen Chemikalien, Aerosolen, ätzenden Stoffen, Partikeln, ozonabbauenden Stoffen und Verbrennungsnebenprodukten, die durch den Betrieb entstehen, müssen charakterisiert, routinemäßig überwacht, kontrolliert und vor der Einleitung wie erforderlich behandelt werden. Wir haben die Funktion unserer Abgasreinigungssysteme routinemäßig zu überwachen.

6) Einschränkungen bei Produktinhaltsstoffen

Wir haben alle geltenden Gesetze, Regelungen und Kundenvorgaben hinsichtlich des Verbots oder der Beschränkung spezifischer Substanzen in Produkten oder beim Fertigungsprozess einzuhalten, einschließlich der Kennzeichnungspflicht für das Recycling und die Entsorgung.

7) Wasserbewirtschaftung

Im Rahmen der Wasserbewirtschaftung handeln wir nach den gesetzlichen Vorgaben und sorgen dafür, dass Einleitungen ins öffentliche Abwassersystem gemäß der zulässigen Grenzwerte unbelastet sind bzw. Verunreinigungsquellen kontrolliert werden.

8) Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen

Wir sind bestrebt, Wege zu finden, um unsere Energieeffizienz permanent zu verbessern und Energieverbrauch sowie Treibhausgasemissionen zu minimieren.

D. ETHIK

Um unserer sozialen Verantwortung nachzukommen und auf dem Markt Erfolg zu haben, halten wir und unsere Vertreter höchste ethischen Standards ein, darunter die Folgenden:

1) Geschäftsintegrität

Bei allen geschäftlichen Interaktionen müssen höchste Integritätsstandards eingehalten werden. Wir verfolgen beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine strikte Null-Toleranz-Politik.

2) Verbot der unzulässigen Vorteilsnahme

Bestechungsgelder oder sonstige Mittel zur Erlangung eines unzulässigen Vorteils dürfen weder versprochen, angeboten, genehmigt, gegeben oder angenommen werden. Dieses Verbot bezieht sich auch auf das Versprechen, das Angebot, die Genehmigung, die Gewährung oder Annahme geldwerter Zuwendungen, sowohl direkt als auch indirekt durch Dritte, mit dem Ziel, ein Geschäft zu erhalten oder aufrechtzuerhalten, ein Geschäft an eine Person zu vermitteln oder anderweitig einen unzulässigen Vorteil zu erlangen. Verfahren zur Überwachung, Aktenführung und Durchsetzung der Normen sind anzuwenden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten.

3) Offenlegung von Informationen

Alle Geschäftsabläufe sollten transparent durchgeführt werden und in den Geschäftsbüchern und Unterlagen korrekt widerspiegelt werden. Informationen zu den Verfahrensweisen in den Bereichen Arbeit, Gesundheit und Sicherheit sowie Umwelt, zu seinen Geschäftsaktivitäten, der Struktur, finanziellen Situation und Leistung sind im Einklang mit den einschlägigen Vorschriften und üblichen Verfahrensweisen der Branche offenzulegen. Das Fälschen von Aufzeichnungen oder die falsche Darstellung von Zuständen oder Verfahrensweisen in der Beschaffungskette sind inakzeptabel.

4) Geistiges Eigentum

Die geistigen Eigentumsrechte sind zu respektieren. Der Transfer von Technologie und Know-How muss in einer Weise erfolgen, die die Rechte an geistigem Eigentum schützt, und die Informationen von Kunden und Lieferanten müssen geschützt werden.

5) Faire Geschäftstätigkeit, faire Werbung und fairer Wettbewerb

Die Standards für faire Geschäfte, Werbung und Wettbewerb müssen eingehalten werden.

6) Schutz der Identität und Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

Die Vertraulichkeit, Anonymität und der Schutz von Informanten auf Seiten von Lieferanten und Arbeitskräften ist zu gewährleisten, sofern dies nicht gesetzlich untersagt ist. Mitarbeitern muss ermöglicht werden, Bedenken ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen zu äußern.

7) Verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien

Wir führen eine Due Diligence-Prüfung durch in Bezug auf die Quelle und die Verwendungskette von Tantal, Zinn, Wolfram, Gold und Kobalt in den Produkten, die wir herstellen und anwenden. So stellen wir sicher, dass sie in einer Weise beschafft werden, die mit den Richtlinien der OECD für verantwortliche Lieferketten

von Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikobereichen oder einem gleichwertigen und anerkannten Due Diligence-Rahmen übereinstimmt. Hierzu wird jährlich ein entsprechender CMRT Report erstellt.

8) Datenschutz

Wir sind zum Schutz personenbezogener Daten aller Geschäftspartner verpflichtet, einschließlich Lieferanten, Kunden, Verbraucher und Mitarbeiter. Wir beachten bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe persönlicher Informationen die einschlägigen Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit.

Thyracont Vacuum Instruments GmbH
Max-Emanuel-Straße 10
94036 Passau
Email: info@thyracont.de
Website: <https://thyracont-vacuum.com>