

## SELBSTVERPFLICHTUNG



## 1 Präambel

Der nachhaltige Schutz der Ressourcen in Bezug auf Mensch und Umwelt ist eine globale Herausforderung, der sich die Ratiodata stellt, indem sie Verantwortung für ihr wirtschaftliches Handeln übernimmt. Neben zuverlässigen und schnellen Lösungsansätzen gegenüber Kunden und Partnern sind auch Nachhaltigkeitsmaßnahmen in der Unternehmensstrategie fest verankert. Hierbei steht eine ganzheitliche Betrachtung im Fokus, welche die Umweltauswirkungen auf ökonomischer, ökologischer und sozialer Ebene in gleichem Maße beinhaltet. Um dieses Bestreben transparent zu gestalten, wird diese Selbstverpflichtung auch öffentlich zur Verfügung gestellt und ist für alle interessierten Parteien einsehbar.

## 2 Anwendungsbereich

Diese Selbstverpflichtung gilt für alle Führungskräfte und Mitarbeitenden der Ratiodata, unabhängig von ihrer Position oder ihrem Beschäftigungsstatus, einschließlich Auszubildenden, vorübergehenden Mitarbeitenden, Praktikanten, Leiharbeitnehmern, bevollmächtigten Dritten usw. Die Bestimmungen dieser Selbstverpflichtung sind als Leitfaden für ethisches Verhalten im geschäftlichen Alltag zu verstehen, der bei jeder Entscheidungsfindung zu berücksichtigen ist.

## 3 Umweltschutz

### 3.1 Einhaltung der rechtlichen Anforderungen

Die Ratiodata sorgt für einen ausreichenden Umweltschutz. Hierbei erfüllen wir mindestens die lokalen bzw. nationalen rechtlichen Anforderungen. Internationale Abkommen wie das Minamata-Abkommen, das Basler Abkommen, das PoPs-Abkommen und weitere verbindliche Umweltvorschriften (vgl. Teil II des Anhangs der Richtlinie (EU) 2024/1760) sind, soweit anwendbar, ebenfalls zu beachten.

### 3.2 Organisatorische Maßnahmen im Umweltmanagement

Die Ratiodata betreibt nachweislich ein systematisches und organisatorisch verankertes Umweltmanagement nach der DIN ISO 14001.

### 3.3 Minimierung der Umweltbelastung

Die Ratiodata minimiert alle Arten von Umweltbelastungen und strebt eine kontinuierliche Verbesserung der Umweltschutzmaßnahmen an. Dazu zählen alle umweltrelevanten Bereiche wie Luft, Boden, Wasser sowie Einsparungsmaßnahmen für Abfall und Energie. Die Ratiodata überwacht ihre umweltrelevanten Einflüsse und definiert regelmäßig eigene Ziele zur Reduzierung der Umweltbelastung und leitet daraus konkrete Maßnahmen ab. Eine übergeordnete Strategie, die die Transformation zum 1,5 Grad konformen Wirtschaften zum Ziel hat, wird verfolgt und eine vollständige Dokumentation der Treibhausgasemissionen (THG) nach Scope 1, 2 und 3 wird durchgeführt.

### 3.4 Konfliktmineralien

Die Ratiodata befindet sich im regelmäßigen Austausch mit ihren Lieferanten, um sicherzustellen, dass die in der Herstellung von eingekauften Produkten verwendeten Stoffe konfliktfrei sind und unter Anwendung des international anerkannten OECD-Leitfadens für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale beschafft werden. Sofern in diesen Produkten Zinn, Tantal, Wolfram, Gold, Kobalt und/oder Glimmer enthalten sind, fordert die Ratiodata von den Lieferanten entsprechende Nachweise

ein (bevorzugt nach dem sog. Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) bzw. Extended Minerals Reporting Template (EMRT) der Responsible Minerals Initiative (RMI)).

## 4 Menschenrechte und faire Arbeitspraktiken

### 4.1 Anerkennung und Einhaltung von Menschenrechten und fairen Arbeitspraktiken

Die Ratiodata erkennt die Menschenrechte an und vermeidet jegliche direkte oder indirekte Beteiligung an Menschenrechtsverletzungen. Dies bezieht sich insbesondere auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR) der Generalversammlung der Vereinten Nationen sowie die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK). Darüber hinaus hält die Ratiodata alle Arbeitnehmersetze des jeweiligen Landes, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie alle weiteren in internationalen Menschenrechtsinstrumenten enthaltenen Rechte und Verbote gemäß Teil I des Anhangs der Richtlinie (EU) 2024/1760 ein.

### 4.2 Keine Kinderarbeit, Sklaverei und Zwangsarbeit

Das Mindestalter der Mitarbeitenden der Ratiodata liegt gemäß der Internationale Arbeitsorganisation (ILO) Konvention 138 weder unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, noch unter 15 Jahren. Jegliche Formen der Sklaverei oder Zwangsarbeit einschließlich Schuldknechtschaft und unfreiwilliger Häftlingsarbeit werden nicht toleriert oder anderweitig unterstützt.

### 4.3 Keine Benachteiligung, Diskriminierung und Belästigung

Die Ratiodata untersagt und bekämpft direkte oder indirekte Diskriminierung oder Ungleichbehandlung wegen ethnischer Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, Sprache, Religion oder des Glaubens, politischer oder anderer Anschauungen, nationaler oder sozialer Herkunft, der Vermögenslage, der Geburt, des Alters, Gesundheitszustands, einer Behinderung oder anderer Gründe und fördert zugleich Vielfalt, Chancengleichheit und Gleichbehandlung. Gleichbehandlung in diesem Sinne meint auch die Zahlung gleichen Entgelts bzw. die Zugrundelegung gleicher Entgeltmaßstäbe bei gleichwertiger Arbeit. Alle Mitarbeitenden werden respektvoll behandelt und es werden weder körperliche Züchtigung noch psychischer oder physischer Zwang oder eine andere Form von Gewalt, Missbrauch oder Belästigung angewendet oder angedroht.

### 4.4 Gewährleistung fairer Entlohnung und fairer Arbeitsbedingungen

Die Ratiodata bietet allen Mitarbeitenden eine angemessene Vergütung, welche das gesetzliche Minimum erfüllt und als existenzsichernd einzustufen ist. Gibt es keine entsprechenden gesetzlichen Standards in dem jeweiligen Land, so ist das Entgelt so zu bemessen, dass es die Grundbedürfnisse gemäß ILO-Übereinkommen Nr. 131 über die Festsetzung von Mindestlöhnen deckt.

Den Führungskräften der Ratiodata ist es untersagt, von Mitarbeitenden längere Arbeitszeiten zu verlangen, als es die gemäß internationaler Standards, einschließlich der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation über übliche Arbeitszeiten (Übereinkommen Nr. 1, 14 und 106), nationaler Gesetze oder frei verhandelter und rechtmäßiger Kollektivverträge höchstens zulässige Stundenzahl erlaubt, wobei die strengere Regelung Vorrang hat. Darüber hinaus werden weitere anwendbare Vorschriften hinsichtlich der Verhinderung übermäßiger

körperlicher und geistiger Ermüdung der Mitarbeitenden (z.B. Regelungen zu Pausen, Ruhezeiten zwischen Arbeitstagen, Ruhetagen pro Woche/Monat, bezahltem Erholungsurlaub usw.) eingehalten.

#### **4.5 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen**

Die Ratiodata respektiert das Recht ihrer Mitarbeitenden auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen und hält dabei jeweils geltende nationale Gesetze sowie internationale Standards wie die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation ein, je nachdem, welche Regelung strenger ist. Mitarbeitende werden nicht eingeschüchtert, belästigt oder Repressalien ausgesetzt, wenn sie eines dieser Rechte in Anspruch nehmen.

#### **4.6 Sicherstellung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz**

Die Ratiodata gewährleistet für ihre Mitarbeitenden die Sicherheit der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel, um Unfällen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorzubeugen. Dabei werden mindestens die rechtlichen lokalen Anforderungen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz eingehalten und sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden die für die jeweilige Tätigkeit erforderlichen Unterweisungen sowie entsprechende Schutzausrüstung erhalten.

#### **4.7 Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung**

Die Ratiodata unterlässt jede Form von widerrechtlicher Zwangsräumung und widerrechtlichem Entzug von Land, Wäldern und Gewässern, wodurch die Lebensgrundlage einer anderen Person gefährdet werden könnte.

#### **4.8 Ordnungsgemäßer Einsatz von Sicherheitskräften**

Beim Einsatz von Sicherheitskräften stellt die Ratiodata sicher, dass diese ordnungsgemäß geschult sowie kontrolliert werden, sodass es weder zu Folter, Körperverletzungen noch zu einer Beeinträchtigung der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit kommt.

## **5 Compliance**

### **5.1 Keine Korruption**

Die Ratiodata unterlässt jede Art der Korruption sowie Handlungen, die als Bestechung oder Bestechlichkeit ausgelegt werden könnten. Als Kontrollmechanismus wird dafür ein Compliance Management System, welches interne Richtlinien und Verfahren zur Prüfung, Freigabe und Dokumentation von Geschenken und anderen Vorteilen beinhaltet, eingesetzt. Bei Entscheidungen, die durch Mitarbeitende im Namen der Ratiodata getroffen werden, sind ausschließlich die Interessen der Ratiodata zu berücksichtigen. Etwaige persönliche Interessen dürfen keinen Einfluss auf die Entscheidungsfindung haben.

### **5.2 Freier Wettbewerb**

Die Ratiodata verpflichtet sich zur Einhaltung der anwendbaren Wettbewerbs- und Kartellgesetze. Dies umfasst die Einhaltung nationaler und internationaler Vorschriften zur Verhinderung von wettbewerbsbeschränkenden Praktiken, einschließlich Preisabsprachen, Markt- oder Kundenaufteilungen und Marktmachtmissbrauch. Die Ratiodata unterlässt Dritten gegenüber jede Art von Aufforderung oder Animierung zur Beteiligung an wettbewerbsrechtlich bedenklichen Absprachen oder koordiniertem Verhalten.

### 5.3 Keine Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und Umgehung von Sanktionen

Die Ratiodata verpflichtet sich, sicherzustellen, dass ihre Geschäftsaktivitäten nicht zur Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder zur Umgehung von Sanktionen beitragen.

### 5.4 Beschwerdeverfahren

Die Ratiodata stellt ihren Mitarbeitenden ein wirksames Beschwerdeverfahren zur Verfügung, damit sie ihre Probleme am Arbeitsplatz, einschließlich der Verletzung von Arbeitnehmerrechten, die sich aus nationalen Gesetzen oder internationalen Standards ergeben sowie Belästigung und Diskriminierung, melden können. Das Beschwerdeverfahren ist allen Mitarbeitenden zugänglich und beinhaltet ein anonymes Meldeverfahren. Die Bereitstellung eines öffentlich zugänglichen Beschwerdekanaals, über den auch Meldungen von unternehmensexternen Personen bearbeitet werden, ist gewährleistet.

Die Ratiodata übt keine Vergeltung durch persönliche Angriffe, disziplinarische Maßnahmen, Einschüchterungsversuche oder Drohungen gegen Personen aus, die Probleme im Zusammenhang mit der Tätigkeit des eigenen Unternehmens melden.

Münster, 15.04.2025  
Ort, Datum

  
\_\_\_\_\_  
Unterschrift

Münster, 15.04.2025  
Ort, Datum

  
\_\_\_\_\_  
Unterschrift