



The Trailer Company.



Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct)

Einleitung des COO und des Director Procurement and Supply Management

Schmitz Cargobull folgt seinen Markenkernwerten ZUVERLÄSSIG und INNOVATIV und verpflichtet sich den höchsten ethischen, sozialen und ökologischen Grundsätzen, die wir auch in diesem Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct, SCoC) niederlegen. Wir haben den Anspruch, unter Einhaltung aller internen und externen Richtlinien geschäftlich erfolgreich zu sein. Dazu benötigen wir die Unterstützung aller Geschäftspartner.

Schmitz Cargobull wählt Lieferanten aus, die ihr Geschäft professionell und integer führen sowie alle geltenden Umwelt-, Gesundheits-, Qualitäts-, Sozial- und Sicherheitsstandards einhalten und sich an alle weltweit für ihr Geschäft geltenden Gesetze halten. Dies gilt ebenso für ihre Zulieferer. Als Lieferant für Schmitz Cargobull sorgen Sie für die Einhaltung der Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen, fördern Vielfalt und eine gute Corporate Citizenship. Sie unterstützen eine nachhaltige, soziale und transparente Lieferkette, einschließlich verantwortungsbewusster Beschaffungspraktiken für Vorprodukte oder Mineralien und Materialien aus Konfliktregionen oder Risikogebieten, und setzen angemessene Managementsysteme und -prozesse ein, um die Einhaltung dieses Verhaltenskodex für Lieferanten (SCoC) zu dokumentieren. Als unser Geschäftspartner sind Sie ein integraler Bestandteil unserer ethischen Verantwortung, aber auch unseres professionellen Erfolgs.

Dieser Verhaltenskodex für Lieferanten stellt die verbindliche Basis für die erfolgreiche Zusammenarbeit mit Schmitz Cargobull dar. Die Einhaltung des SCoC ist damit eine wesentliche Voraussetzung für Ihre Geschäftsbeziehungen mit Schmitz Cargobull. Wir erwarten zudem von Ihnen, dass Sie die Grundsätze und Prinzipien dieses SCoC an Ihre eigenen Lieferanten weitergeben.

Wir freuen uns auf eine erfolgreiche gemeinsame Zukunft.

Mit freundlichen Grüßen



Günter Schweitzer, Jun 21, 2023 05:13:44 AM UTC
Dr. Günter Schweitzer
Chief Operations Officer



Dominik FERDINAND Henne, Jun 20, 2023 03:52:01 PM UTC
Dominik Henne
Director Procurement and
Supply Management

Übersicht der Themen

Inhalt

1. Arbeitsbedingungen und Menschenrechte	3
2. Gesundheit am Arbeitsplatz.....	5
3. Umwelt.....	7
4. Beseitigung und/ oder Reduzierung von Konfliktmineralien	9
5. Ethik und Korruptionsprävention	9
6. Wettbewerb, geistiges Eigentum und vertrauliche Informationen	10
7. Genauigkeit der Geschäftsunterlagen	10
8. Handel, Ein- und Ausfuhr	11
9. Geschenke und Unterhaltung	11
10. Management System.....	11
11. Hinweise auf Fehlverhalten	12
12. Datenschutz	12
13. Kontakt.....	12

1. Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

Als Geschäftspartner von Schmitz Cargobull verpflichten Sie sich, die Menschenrechte Ihrer Mitarbeitenden zu wahren und sie mit Würde und Respekt zu behandeln, die Internationale Charta der Menschenrechte der Vereinten Nationen einzuhalten, die einschlägigen Gesetze und Rechtssysteme der jeweiligen Länder zu beachten und die von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) veröffentlichten Kernarbeitsnormen zu befolgen. Letztere gelten für alle Beschäftigten, einschließlich Zeitarbeitenden, Wanderarbeitenden, Studierenden, Vertragsbeschäftigten, Direktbeschäftigten und allen anderen Arten von Arbeitnehmenden. Die Pflicht unserer Geschäftspartner, die international anerkannten Menschenrechte zu beachten und zu schützen, ist jedoch nicht auf Beschäftigte in diesem Sinne beschränkt, sondern erstreckt sich auf alle Menschen, die von der wirtschaftlichen Tätigkeit unserer Lieferanten tatsächlich oder potenziell in ihren durch die Menschenrechte geschützten Rechtspositionen betroffen sind. Schmitz Cargobull duldet kein Verhalten, das eine andere Person belästigen, stören oder ihre Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen könnte.

Wir verpflichten unsere Lieferanten, Schmitz Cargobull bei der Durchführung von menschenrechtsbezogenen Due-Diligence-Prozessen in angemessenem Umfang zu unterstützen und auf Anfragen vollständige und genaue Informationen zur Verfügung zu stellen. Zudem erwarten wir von unseren Lieferanten, dass diese eigene, angemessene und vergleichbare Maßnahmen ergreifen, um Menschenrechtsverletzungen im eigenen Geschäftsbereich und entlang der Lieferkette frühzeitig zu erkennen, zu verhindern oder zu minimieren.

Zur Beachtung der Menschenrechte haben unsere Lieferanten insbesondere die Ge- und Verbote zu beachten, die sich aus den ILO-Kernarbeitsnormen (ILO Nr. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182) nebst den dazugehörigen Protokollen sowie dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte vom 16. Dezember 1966 und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte vom 16. Dezember 1966 ergeben. Es gelten damit insbesondere nachfolgend dargelegte Grundsätze.

Freiheit der Berufsausübung

Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft und Sklaverei (einschließlich aller Sklaverei ähnlichen Praktiken, wie Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung), unfreiwillige Gefängnisarbeit oder Menschenhandel dürfen nicht eingesetzt oder gefördert werden. Dies umfasst die Beförderung, Beherbergung, Anwerbung, Rekrutierung, Verbringung oder Aufnahme schutzbedürftiger Personen durch Drohung, Gewalt, Nötigung, Entführung oder Betrug zum Zwecke der Ausbeutung. Jede Arbeit ist freiwillig und es steht den Beschäftigten frei, die Arbeit jederzeit zu verlassen oder ihr Arbeitsverhältnis zu beenden. Von den beschäftigten Personen darf nicht verlangt werden, dass sie als Bedingung für die Beschäftigung einen von der Regierung ausgestellten Ausweis, Reisepass oder eine Arbeiterlaubnis abgeben müssen. Überhöhte Gebühren sind inakzeptabel und alle den Beschäftigten in Rechnung gestellten Gebühren müssen offengelegt werden.

Vermeidung von Kinderarbeit

Kinderarbeit darf in keiner Phase der Produktion eingesetzt werden. Dieses Verbot gilt für die Beschäftigung eines Kindes unter dem Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die Schulpflicht endet, wobei das Beschäftigungsalter 15 Jahre nicht unterschreiten darf. Unter bestimmten Umständen sind nach dem Recht des Beschäftigungsortes und den ILO-Kernarbeitsnormen hiervon Abweichungen zulässig. Der Einsatz rechtmäßiger Ausbildungsprogramme am Arbeitsplatz wird unterstützt, sofern sie allen Gesetzen und Vorschriften entsprechen. Arbeitnehmende unter 18 Jahren dürfen keine Arbeiten ausführen, die die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit der jungen Beschäftigten gefährden könnten.

Arbeitszeiten

Die Vertragspartner verpflichten sich, die jeweiligen nationalen Gesetze zur Arbeitszeit einzuhalten. Bestehen keine nationalen Gesetze, so ist die maximale tägliche und wöchentliche Arbeitszeit auf ein angemessenes Maß zu beschränken, welches dem Recht auf Frei- bzw. Ruhezeit der Beschäftigten Rechnung trägt. Als Orientierung können beispielsweise die internationalen Standards des ILO-Übereinkommens Nr. 1 herangezogen werden. Demnach gelten Arbeitszeiten von maximal 48 Stunden pro Woche mit einer Ruhezeit von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden alle sieben Tage. Vorübergehend und in Notfällen, z. B. bei dringenden Reparaturarbeiten, sind Abweichungen mit höchstens 12 Überstunden pro Woche zulässig.

Löhne und Leistungen

Der den Beschäftigten gezahlte Lohn muss angemessen sein und allen lokal geltenden Lohngesetzen entsprechen, einschließlich derjenigen, die sich auf Mindestlöhne, Überstunden und gesetzlich vorgeschriebene Leistungen beziehen.

Menschenwürdige Behandlung

Es darf keine harte und unmenschliche Behandlung von Beschäftigten geben, einschließlich sexueller Belästigung, sexuellen Missbrauchs, körperlicher Bestrafung, psychischer oder physischer Nötigung oder Beschimpfung, noch darf eine solche Behandlung angedroht werden. Die Disziplinarmaßnahmen und -verfahren bei Verstößen gegen diesen Grundsatz müssen klar definiert sein, mindestens den lokalen Gesetzen entsprechen und den Arbeitnehmenden mitgeteilt werden.

Diskriminierungsfreiheit

Die Geschäftspartner setzen sich für eine Belegschaft ein, die frei von Belästigung und ungesetzlicher Diskriminierung ist. Die Unternehmen dürfen keine Ungleichbehandlung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, sozialer Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Gesundheitsstatus, ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung, Schwangerschaft, Religion, politischer Zugehörigkeit, Gewerkschaftszugehörigkeit, Weltanschauung oder Familienstand bei der Einstellung und bei Beschäftigungspraktiken wie Beförderungen, Belohnungen und Zugang zu Schulungen vornehmen, sofern diese nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Darüber hinaus sollten Beschäftigte oder potenzielle Beschäftigte keinen medizinischen Tests unterzogen werden, die zu diskriminierenden Zwecken verwendet werden könnten.

Gewerkschaftliche Vereinigungsfreiheit

Offene Kommunikation und direktes Engagement zwischen Mitarbeitenden und Management sind die wirksamsten Mittel zur Lösung von Arbeitsplatz- und Vergütungsfragen. Das Recht der Beschäftigten, sich frei zu vereinigen, einer Gewerkschaft beizutreten oder nicht beizutreten, sich vertreten zu lassen und einem Betriebsrat beizutreten, muss in Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen respektiert werden. Die Arbeitnehmenden müssen in der Lage sein, offen mit der Unternehmensleitung über Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken zu kommunizieren, ohne Repressalien, Einschüchterungen oder Belästigungen befürchten zu müssen. Es gilt das Verbot der Missachtung der Koalitionsfreiheit. Gewerkschaften müssen sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen dürfen.

Verbot widerrechtlicher Zwangsräumungen

Im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit gilt für unsere Lieferanten die Pflicht, das Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und das Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, Wäldern und Gewässern bei Erwerb, Bebauung oder anderweitiger Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern zu beachten, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert.

Verbot der unkontrollierten Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte

Für unsere Lieferanten gilt das Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutz des unternehmerischen Projekts, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle seitens des Unternehmens beim Einsatz der Sicherheitskräfte das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung missachtet wird, Leib oder Leben verletzt werden oder die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigt werden.

2. **Gesundheit am Arbeitsplatz**

Die Geschäftspartner sind sich darüber im Klaren, dass ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld nicht nur die Häufigkeit von arbeitsbedingten Verletzungen und Krankheiten minimiert, sondern auch die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, die Konsistenz der Produktion sowie die Bindung und Moral der Mitarbeitenden verbessert. Die Geschäftspartner sind sich auch darüber im Klaren, dass die kontinuierliche Mitwirkung der Beschäftigten und deren Schulung für die Ermittlung und Lösung von Gesundheits- und Sicherheitsproblemen am Arbeitsplatz unerlässlich ist. Anerkannte Managementsysteme wie OHSAS 18001 und die ILO-Leitlinien für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wurden bei der Ausarbeitung des Kodex als Referenz herangezogen und können eine nützliche Quelle für zusätzliche Informationen sein. Die nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes müssen eingehalten werden, wenn hierdurch die Gefahr von Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren entstehen könnte.

Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Exposition von Mitarbeitenden gegenüber potenziellen Sicherheitsrisiken, z. B. durch elektrische und andere Energiequellen, Brand- und Absturzgefahren, oder Unfallgefahren durch Fahrzeuge, ist durch angemessene konstruktive, technische und administrative Kontrollen, regelmäßige Instandhaltung und sichere Arbeitsverfahren sowie durch ständige Sicherheitsschulungen vorzubeugen. Können die Gefahren auf diese Weise nicht angemessen bekämpft werden, müssen die Beschäftigten mit geeigneter, gut gewarteter persönlicher

Schutzausrüstung ausgestattet werden. Insgesamt gilt die Pflicht, angemessene Schutzmaßnahmen zu ergreifen, um Mitarbeitende vor sicherheits- und gesundheitsrelevanten Einwirkungen, etwa durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu schützen. Die Beschäftigten dürfen nicht diszipliniert werden, wenn sie Sicherheitsbedenken äußern.

Notfallvorsorge

Potenzielle Notfallsituationen und -ereignisse sind zu erkennen und zu bewerten, und ihre Auswirkungen sind durch die Umsetzung von Notfallplänen und Reaktionsverfahren zu minimieren, einschließlich Meldung von Notfällen, Benachrichtigung der Mitarbeitenden und Evakuierungsverfahren, Mitarbeiterschulungen und -übungen, geeignete Feuermelde- und -unterdrückungsgeräte, angemessene Fluchtmöglichkeiten und Wiederherstellungspläne.

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Es müssen Verfahren und Systeme vorhanden sein, um Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu erkennen, zu verhindern, zu verwalten, zu verfolgen und zu melden. Die Bestimmungen in diesen Verfahren müssen die folgenden Punkte enthalten: Ermutigung der Mitarbeitenden zur Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Klassifizierung und Erfassung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Bereitstellung der erforderlichen medizinischen Behandlung, Untersuchung von Fällen und Durchführung von Abhilfemaßnahmen zur Beseitigung der Ursachen sowie Erleichterung der Rückkehr der Beschäftigten an ihren Arbeitsplatz.

Arbeitshygiene

Die Exposition von Mitarbeitenden gegenüber chemischen, biologischen und physikalischen Stoffen ist zu ermitteln, zu bewerten und zu kontrollieren. Technische oder administrative Kontrollen müssen eingesetzt werden, um Überexpositionen festzustellen und zu vermeiden. Können die Gefahren auf diese Weise nicht angemessen reduziert oder vermieden werden, ist die Gesundheit der Beschäftigten durch geeignete persönliche Schutzausrüstung zu schützen.

Körperlich anstrengende Arbeit

Die Gefährdung der Beschäftigten durch körperlich anstrengende Arbeiten, einschließlich manuellem Materialhandling und schwerem oder wiederholtem Heben, langem Stehen und sich stark wiederholenden oder kraftaufwendigen Montagearbeiten, ist zu ermitteln, zu bewerten, zu kontrollieren und soweit technisch möglich zu vermeiden. Maßnahmen zur Vermeidung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung, insbesondere durch eine ungeeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen, ist zu vermeiden.

Maschinenschutz

Produktions- und andere Maschinen sind auf Sicherheitsrisiken hin zu untersuchen. Physische Schutzvorrichtungen, Verriegelungen und Barrieren sind vorzusehen und ordnungsgemäß instand zu halten, wenn die Maschinen ein Verletzungsrisiko für die Mitarbeitenden darstellen.

Sanitäre Einrichtungen, Verpflegung und Unterkunft

Den Beschäftigten muss der Zugang zu sauberen Toiletten, Trinkwasser und hygienischen Einrichtungen für die Zubereitung, Lagerung und den Verzehr von Lebensmitteln ermöglicht werden. Die vom Vertragspartner oder einem Arbeitsvermittler zur Verfügung gestellten Schlafsäle müssen sauber und sicher sein und über angemessene Notausgänge, heißes Wasser zum Baden und Duschen, ausreichende Heizung und Belüftung sowie angemessenen persönlichen Freiraum und angemessene Ein- und Ausstiegsmöglichkeiten verfügen.

3. Umwelt

Die Geschäftspartner erkennen an, dass Umweltverantwortung ein wesentlicher Bestandteil der Herstellung von Weltklasseprodukten ist. Der Schutz der Umwelt ist ein integraler Bestandteil unserer Geschäftsentscheidungen und wir verpflichten uns, unsere Geschäfte in einer umweltfreundlichen Weise zu führen. Folglich müssen unsere Lieferanten globale und lokale Umweltverantwortung übernehmen und die notwendigen Schritte unternehmen, um die Umwelt in den verschiedenen Regionen der Welt, in denen sie tätig sind, zu schützen und ihre Geschäfte auf nachhaltige und transparente Weise zu führen. Unsere Lieferanten müssen alle geltenden Umweltgesetze und -vorschriften einhalten, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Gesetze und Vorschriften zur Regelung von Gefahrstoffen und Abfall sowie Luft- und Wasseremissionen. Wir erwarten außerdem, dass Ressourcen wie Rohstoffe, Energie, Wasser und Verpackungsmaterial effizient und verantwortungsbewusst verbraucht werden und Technologien zur Vermeidung und Verringerung von Abfall, CO₂, Abwasserverschmutzung und Emissionen gefährlicher Stoffe eingesetzt werden. Unsere Geschäftspartner verpflichten sich, ihre Geschäfte in Bezug auf Umweltrisiken und -auswirkungen verantwortungsvoll zu führen. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie Prozesse und Verfahren zur Minimierung von Umweltauswirkungen und -risiken einführen und aufrechterhalten und ihre Umweltleistung kontinuierlich verbessern. Sie müssen diese Anforderungen in angemessener Weise an ihre Mitarbeitenden weitergeben und Schulungen anbieten, damit jede Person in der Lage ist, umweltgerecht zu arbeiten. Anerkannte Managementsysteme wie ISO 14001 und das Eco Management and Audit System (EMAS) sollten angewandt werden. Von unseren Lieferanten erwarten wir außerdem die Beachtung der Ge- und Verbote solcher Umweltübereinkommen, die auch dem Schutz der Menschenrechte dienen, wie beispielsweise das Minamata-Übereinkommen, das POPs-Übereinkommen und das Basler Übereinkommen in der jeweils aktuellen Fassung.

Zudem verpflichten wir unsere Lieferanten, Schmitz Cargobull bei der Durchführung von umweltbezogenen Due-Diligence-Prozessen in angemessenem Umfang zu unterstützen und auf Anfragen vollständige und genaue Informationen zur Verfügung zu stellen. Wir erwarten von unseren Lieferanten außerdem, dass diese eigene vergleichbare und angemessene Maßnahmen ergreifen, um Umweltverletzungen im eigenen Geschäftsbereich und entlang der Lieferkette frühzeitig zu erkennen, zu verhindern oder zu minimieren.

Zum Schutz der Umwelt erwarten wir von unseren Lieferanten zudem die Einhaltung der nachstehend aufgeführten Grundsätze.

Umweltgenehmigungen und Berichterstattung

Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen, z. B. Einleitungsüberwachung, sowie Zulassungen und Registrierungen sind einzuholen, aufrechtzuerhalten und auf dem neuesten Stand zu halten, und ihre Betriebs- und Berichterstattungsanforderungen sind zu befolgen. Die Lieferanten halten die geltenden Anforderungen des jeweils geltenden Umweltrechts ein.

Vermeidung von Umweltverschmutzung, Reduzierung von Ressourcen und Treibhaus-emissionen

Abfälle jeglicher Art und Abwasser sind an der Quelle zu beseitigen oder zu minimieren sowie der Verbrauch von Wasser, natürlichen Ressourcen und Energie zu reduzieren, z. B. durch Änderungen in Produktions-, Wartungs- und Betriebsabläufen, die Substitution von Materialien, Einsparungen, Wiederverwendung und Recycling von Materialien. Darüber hinaus ermutigen wir unsere Geschäftspartner, sich im Einklang mit dem Pariser Abkommen um eine

Minimierung der Treibhausgasemissionen zu bemühen, erneuerbare Energien zu nutzen, ihre Energieeffizienz kontinuierlich zu verbessern und ihren Energieverbrauch und ihren Treibhausgasemissionen nachzuverfolgen und zu dokumentieren.

Gefährliche Substanzen

Chemische und andere Stoffe, wie etwa Quecksilber und Quecksilberverbindungen, die bei Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, müssen identifiziert und verwaltet werden, um ihre sichere Handhabung, Verbringung, Lagerung, Verwendung, Wiederverwendung oder Wiederverwertung und Entsorgung zu gewährleisten.

Abwasser und feste Abfälle

Die umweltgerechte Entsorgung von Abwässern und festen Abfällen muss bei der Entwicklung, der Produktion, der Produktlebensdauer und der anschließenden Wiederverwertung am Ende der Lebensdauer sowie bei anderen Aktivitäten berücksichtigt werden. Die Lieferanten müssen ein systematisches Abfallmanagement für Abwässer, gefährliche und nicht gefährliche Abfälle einführen. Öle, Chemikalien, Batterien und andere gefährliche Abfälle sind von anderen Abfällen getrennt zu halten und so zu behandeln, dass ein Austreten in Luft, Wasser oder Boden vermieden wird. Abfälle sollten sortiert werden, um wiederverwendet oder recycelt zu werden. Die Ablagerung auf Deponien sollte stets vermieden werden.

Luftemissionen

Luftemissionen von flüchtigen organischen Chemikalien, Aerosolen, ätzenden Stoffen, Partikeln, ozonabbauenden Chemikalien und Verbrennungsnebenprodukten aus Betriebsabläufen sind zu identifizieren, zu überwachen und vor der Einleitung wie erforderlich zu behandeln. Die Lieferanten müssen die Maßnahmen zur Reduzierung der Emissionen in die Luft kontrollieren und umsetzen.

Beschränkung von Produktinhaltsstoffen

Die Geschäftspartner müssen alle lokal geltenden Gesetze, Verordnungen und Kundenanforderungen in Bezug auf das Verbot oder die Beschränkung bestimmter Stoffe einhalten, einschließlich der Kennzeichnung für Recycling und Entsorgung. Als Kundenanforderungen gelten die Anforderungen bezüglich den Stoffbeschränkungen im „Environmental Responsibility Agreement“, die von Schmitz Cargobull kommuniziert werden.

Artenvielfalt

Wir erwarten von unseren Vertragspartnern, dass sie die natürlichen Ökosysteme schützen und die Umwandlung und Verschlechterung der natürlichen Ökosysteme stoppen.

Registrierung, Evaluierung und Autorisierung von Chemikalien (REACH) – Umgang mit eingeschränkten und/oder besonders besorgniserregenden Stoffen

Bei Schmitz Cargobull tragen wir die Verantwortung für die Umweltverträglichkeit unserer Produkte. Ein wesentlicher Aspekt dieser Verantwortung ist die Reduzierung der umwelt- oder gesundheitsgefährdenden Stoffe in unseren Produkten. Zahlreiche gesetzliche Regelungen wie die EU-Verordnung REACH unterstreichen unsere Verantwortung. Basierend auf den gesetzlichen Vorgaben und unseren eigenen Anforderungen nutzen wir die Reach-SVHC-Liste als integralen Bestandteil unserer Lieferverträge mit unseren Geschäftspartnern. Die EU-Verordnung REACH verpflichtet Unternehmen, ihre Kunden über besonders gefährliche Stoffe, so genannte „besonders besorgniserregende Stoffe“ (The Reach SVHC Candidate List), die bei der Herstellung ihrer Produkte verwendet werden, zu informieren. Diese Verpflichtung gilt, sobald ein Produkt einen dieser Stoffe in einer Konzentration von mehr als 0,1 Gewichtsprozent enthält. Unsere Lieferanten müssen die

Grenzwerte dieser Liste der besonders besorgniserregenden Stoffe (SVHC) vollständig einhalten. Wir wünschen aber auch, dass die Lieferanten mehr Verantwortung für ihre Produkte übernehmen, als es das Gesetz verlangt. Daher sollten Lieferanten – soweit technisch möglich – vollständig auf die Verwendung von besonders besorgniserregenden Stoffen verzichten, die in der REACH-Verordnung Art. 33 gelistet sind. Die REACH-Kandidatenliste kann unter folgendem Link abgerufen werden:

<https://echa.europa.eu/en/candidate-list-table>

4. Beseitigung und/ oder Reduzierung von Konfliktmineralien

Die Verordnung über Konfliktmineralien verlangt von den in der EU ansässigen Importeuren von Zinn, Tantal, Wolfram und Gold (auch als „3TG“ bezeichnet), dass sie sicherstellen, dass ihre Mineralien auf verantwortungsvolle Weise beschafft werden und dass ihre Lieferketten nicht zur Finanzierung bewaffneter Konflikte oder anderer illegaler Praktiken beitragen. Wir verlangen von unseren Lieferanten, dass sie die OECD-Leitlinien zur Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolle Lieferketten einhalten, ihren Sorgfaltspflichten entlang der Lieferkette in Bezug auf die Beschaffung und den Transport von Konfliktmineralien nachkommen und auf Anfrage Berichte, Unterlagen oder schriftliche Zusicherungen vorlegen.

Beseitigung von Konfliktmineralien

Unter Konfliktmineralien verstehen wir Kolumbit-Tantalit (Tantalit), Kasserit (Zinnerz), Gold, Wolframit (Wolframerz) oder deren Derivate (Tantal, Zinn, Wolfram und Gold). Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie die notwendigen Schritte unternehmen, um Risiken in ihren Lieferketten zu identifizieren und zu bewerten und sicherzustellen, dass keine Konfliktmineralien für Produkte von Schmitz Cargobull verwendet werden. Das Ziel von Schmitz Cargobull ist es, Konfliktmineralien aus seiner Lieferkette zu eliminieren, die direkt oder indirekt bewaffnete Gruppen in der Demokratischen Republik Kongo oder einem angrenzenden Land finanzieren oder begünstigen. Schmitz Cargobull erwartet von seinen Lieferanten, dass sie dieses Ziel teilen und systematische Schritte zur Erreichung und Aufrechterhaltung einer konfliktfreien Lieferkette unternehmen.

Durchführung Sorgfaltsprüfung

Schmitz Cargobull führt in seiner Lieferkette eine Sorgfaltsprüfung (Due-Diligence-Prüfung) durch, um die Transparenz zu erhöhen und ggf. das Herkunftsland und die Schmelze bzw. Raffinerie der Konfliktmineralien zu identifizieren, die in seinen Produkten verwendet werden. Der Lieferant muss sich an den Due-Diligence-Prozessen von Schmitz Cargobull beteiligen und auf Anfrage vollständige und genaue Informationen zur Verfügung stellen. Der Lieferant muss eine ähnliche Sorgfaltsprüfung in seiner eigenen Lieferkette durchführen.

5. Ethik und Korruptionsprävention

Um ihrer sozialen Verantwortung gerecht zu werden und auf dem Markt erfolgreich zu sein, müssen die Geschäftspartner und ihre Beauftragten die höchsten ethischen Standards einhalten und diese kontinuierlich reflektieren. Dies beinhaltet unter anderem die folgenden beiden Themen.

Geschäftliche Integrität und Einhaltung der Gesetze zur Bekämpfung von Korruption

Bei allen geschäftlichen Aktivitäten sind die höchsten Integritätsstandards einzuhalten. Die Geschäftspartner müssen eine Null-Toleranz-Politik verfolgen, um alle Formen von

Bestechung, Korruption, Erpressung und Veruntreuung zu unterbinden, einschließlich des Versprechens, des Anbietens, des Gebens oder Annehmens von Bestechungsgeldern. Alle Geschäftsvorgänge müssen transparent durchgeführt und in den Geschäftsbüchern und Aufzeichnungen des Lieferanten genau wiedergegeben werden. Es sind Überwachungs- und Durchsetzungsverfahren einzuführen, um die Einhaltung der Gesetze zur Bekämpfung von Korruption zu gewährleisten. Um Interessenkonflikte zu vermeiden, treffen die Lieferanten Entscheidungen ausschließlich auf Grundlage objektiver Fakten und lassen sich nicht von persönlichen Interessen beeinflussen.

Kein unzulässiger Vorteil

Bestechungsgelder oder andere Mittel zur Erlangung eines ungerechtfertigten oder unzulässigen Vorteils dürfen weder angeboten noch angenommen werden. Besonders hohe Integritätsmaßstäbe bestehen für den Umgang mit Amtsträgern. Die Gewährung von Vorteilen an Amtsträger ist nur in engen Grenzen zulässig und stets zu prüfen.

6. Wettbewerb, geistiges Eigentum und vertrauliche Informationen

Offenlegung von Informationen

Informationen über Geschäftstätigkeiten, Struktur, Finanzlage und Leistung sind in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und der gängigen Branchenpraxis offenzulegen. Die Fälschung von Aufzeichnungen oder falsche Darstellungen von Bedingungen oder Praktiken in der Lieferkette sind inakzeptabel.

Fairer Wettbewerb und Kundeninformation

Die Geschäftspartner sorgen für einen fairen Wettbewerb und beachten die geltenden Gesetze und die Förderung des Wettbewerbs sowie die Standards der lautereren Werbung. Maßnahmen, die den Wettbewerb beschränken, sind zu unterlassen. Geeignete Maßnahmen zum Schutz von Kundeninformationen müssen vorhanden sein.

Geistiges Eigentum

Die Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren. Der Transfer von Technologie und Know-how hat in einer Weise zu erfolgen, die die Rechte an geistigem Eigentum schützt.

Wahrung von Geschäftsgeheimnissen

Die Vertragspartner verpflichten ihre Mitarbeitenden zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen. Vertrauliche Informationen dürfen nicht unbefugt veröffentlicht, an Dritte weitergegeben oder in sonstiger Weise zugänglich gemacht werden.

Meldesystem ohne Vergeltungsmaßnahmen

Die Geschäftspartner sollten über ein Verfahren verfügen, das allen Mitarbeitenden bekannt ist und es ihnen und anderen hinweisgebenden Personen ermöglicht, Verdacht auf Fehlverhalten zu äußern, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen. Die Identität der hinweisgebenden Personen ist zu schützen. Zudem ist der Schutz dieser Personen vor Vergeltung und Benachteiligung zu gewährleisten.

7. Genauigkeit der Geschäftsunterlagen

Der Lieferant ist verpflichtet, genaue Bücher und Aufzeichnungen zu führen, die die tatsächlichen und rechtmäßigen Transaktionen und Zahlungen widerspiegeln. Die Erstellung von

gefälschten, ungenauen, unvollständigen oder irreführenden Unterlagen ist strengstens untersagt.

- Alle Finanzbücher und -unterlagen müssen den allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen entsprechen.
- Die Aufzeichnungen müssen lesbar und transparent sein.

8. Handel, Ein- und Ausfuhr

Der Lieferant ist verpflichtet, alle anwendbaren Import-, Export-, Zoll-, Sanktions-, Embargo-, Boykott- und sonstigen Handelsgesetze einzuhalten.

9. Geschenke und Unterhaltung

In seltenen Fällen können Mitarbeitende von Schmitz Cargobull kleine Geschenke, Bewirtung oder andere geschäftliche Aufmerksamkeiten annehmen, jedoch nur, wenn ein legitimer Geschäftszweck vorliegt.

Die folgenden Situationen haben keinen legitimen Geschäftszweck und sind ausdrücklich untersagt:

- Gewährung eines Geschenks, einer Bewirtung oder einer Vorzugsbehandlung mit der Absicht, die Objektivität der Entscheidungsfindung einer angestellten Person, Partners oder Mitarbeitenden von Schmitz Cargobull zu beeinflussen.
- Das Anbieten eines Geschenks, einer Bewirtung oder einer Vorzugsbehandlung, während eines laufenden Einkaufs- oder Vertragsentscheidungsprozesses mit Schmitz Cargobull (z. B. RFI, RFQ, RFP, RFS).
- Ein Geschenk in Form von Bargeld, einschließlich Geschenkkarten oder Gutscheinen.
- Das Anbieten von extravaganten Freizeitausflügen, Reisen oder Unterkünften.

Den Mitarbeitenden von Schmitz Cargobull ist es nicht gestattet, Geschenke, Bewirtung oder andere Zuwendungen von einem Lieferanten zu erbitten. Der Lieferant darf keinem Beschäftigten von Schmitz Cargobull die Möglichkeit bieten, Produkte, Dienstleistungen oder finanzielle Beteiligungen zu Bedingungen zu erwerben, die nicht für alle Beschäftigten von Schmitz Cargobull gelten.

Der Lieferant darf im Namen von Schmitz Cargobull keine Geschenke, Bewirtung oder Reisen anbieten, um Aufträge für Schmitz Cargobull zu gewinnen oder zu behalten.

10. Management System

Der Lieferant muss Managementsysteme und -prozesse unterhalten, die für die Einhaltung der jeweils geltenden Gesetze und aller Elemente dieses SCoC erforderlich sind, einschließlich Schulungen, Überwachung, Aufzeichnungen, Risikobewertung und Risiko-

management, Audits, Korrekturmaßnahmen sowie Berichterstattung.

11. Hinweise auf Fehlverhalten

Hinweise auf Fehlverhalten können jederzeit der Ombudsstelle von Schmitz Cargobull gemeldet werden.

<https://www.cargobull.com/de/unternehmen/supply-chain-management>

Die Beschäftigten der Geschäftspartner sind über die Möglichkeit, Hinweise auf Fehlverhalten abgeben zu können, zu informieren. Die Hinweise können anonym abgegeben werden. Die Identität der hinweisgebenden Personen wird durch Schmitz Cargobull geschützt.

12. Datenschutz

Die Vertragspartner verpflichten sich, die personenbezogenen Daten aller Personen, mit denen sie eine Geschäftsbeziehung unterhalten, angemessen zu schützen, einschließlich Lieferanten, Kunden und Mitarbeitende. Die Vertragspartner halten sich bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe personenbezogener Daten an die Datenschutz- und Informationssicherheitsgesetze und -vorschriften.

13. Kontakt

Wenn Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an:

Schmitz Cargobull AG
Supply Management
Siemensstraße 50
D-48341 Altenberge
supplier@cargobull.com
www.cargobull.com

Erklärung der Geschäftspartner

Mit dieser Unterschrift bestätigen wir, die Geschäftspartner, diesen Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct) erhalten und zur Kenntnis genommen zu haben.

Name Geschäftspartner:

Datum:

Unterzeichner / Unterschrift: