

Verhaltenskodex für Scheidt GmbH & Co. KG + Lieferanten

I. Genderneutralität

Zum Zwecke der einfacheren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die maskuline Form verwendet.

II. Geltungsbereich

Die Scheidt GmbH & Co. KG (im Weiteren Scheidt GmbH genannt) bekennt sich für die gesamte Geschäftstätigkeit des Unternehmens zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung.

Wir sind bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere Produkte und/ oder Dienstleistungen im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren.

Der Verhaltenskodex stützt sich auf nationale Gesetze und Vorschriften sowie internationale Übereinkommen wie die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln, die Leitlinien der Vereinten Nationen Wirtschaft und Menschenrechte sowie die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation.

Wir erwarten das gleiche Verhalten von all unseren Lieferanten (nachfolgend auch Vertragspartner). Gleichmaßen setzen wir die Einhaltung der hier definierten Standards auch als bindend für alle unsere Mitarbeiter voraus.

1. Vertragspartner / Lieferanten

Die Lieferanten verpflichten sich, den Inhalt dieses Kodex' in verständlicher Weise gegenüber ihren Arbeitnehmern, Beauftragten und Subunternehmern zu kommunizieren und alle erforderlichen Vorkehrungen für die Umsetzung der Anforderungen zu treffen.

Diese Vereinbarung gilt als Grundlage für unsere gesamte Geschäftstätigkeit und ist somit auch Vertragsbestandteil für sämtliche Lieferverhältnisse. Die Vertragspartner verpflichten sich, die Grundsätze und Anforderungen des Verhaltenskodex' zu erfüllen und sich darum zu bemühen, ihre Unterauftragnehmer vertraglich zur Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen zu verpflichten.

Falls ein Lieferant irgendeinen Aspekt des Verhaltenskodexes nicht einhält, wird von ihm erwartet, dass er Abhilfemaßnahmen ergreift. Scheidt GmbH behält sich das Recht vor, seine Verträge mit denjenigen Lieferanten aufzukündigen oder auszusetzen, die nicht nachweisen können, dass sie sich an den Verhaltenskodex halten.

Scheidt GmbH ist bereit, gemeinsam mit den Lieferanten daran zu arbeiten, dass diese die Anforderungen der hier definierten Standards erfüllen. Scheidt GmbH behält sich vor, mit einer der nachfolgenden Methoden zu überprüfen, inwiefern der Verhaltenskodex eingehalten wird: Selbstauskunft, Auskunft durch Dritte, Vorlage von anerkannten Zertifikaten sowie die Erlaubnis die Einhaltung des Lieferantenkodex durch Audits vor Ort nachzuweisen.

III. **Anforderungen an alle Akteure**

1. Soziale Verantwortung

a) Ausschluss der Zwangsarbeit

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder gar Gewalt stattfinden.

b) Verbot der Kinderarbeit

In keiner Phase der Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Die Lieferanten sind aufgefordert, sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre. Für gefährliche Arbeiten legt das Übereinkommen die Grenze für die Zulassung zur Beschäftigung auf 18 Jahre fest (16 Jahre unter bestimmten strengen Bedingungen: wenn die Gesundheit, die Sicherheit und die Sittlichkeit der betreffenden Jugendlichen in vollem Umfang geschützt sind und die Jugendlichen eine angemessene spezifische Unterweisung oder Ausbildung erhalten haben) Wenn Kinder bei der Arbeit angetroffen werden, hat der Lieferant die Maßnahmen zu dokumentieren, die zu ergreifen sind, um Abhilfe zu schaffen und den Kindern den Besuch einer Schule zu ermöglichen. Die Rechte junger Arbeitnehmer sind zu schützen und besondere Schutzvorschriften einzuhalten.

c) Faire Entlohnung

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden muss dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Das Entgelt für Überstunden muss in jedem Fall das Entgelt für reguläre Stunden übersteigen. Den Arbeitnehmern sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht

zulässig. Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer klare, detaillierte und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Entgelts erhalten.

d) Faire Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen oder den Branchenstandards entsprechen. Überstunden sind nur zulässig, wenn sie auf Basis von betrieblichen Vereinbarungen angeordnet werden und den maximalen gesetzlichen Rahmen nicht überschreiten.

e) Vereinigungsfreiheit

Das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen, ist zu respektieren. Arbeitnehmervertreter sind vor Diskriminierung zu schützen. Ihnen ist freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kollegen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

f) Diskriminierungsverbot

Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

Die Diskriminierung von Mitarbeitern in jeglicher Form ist unzulässig. Dies gilt z. B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Rasse, Kaste, Hautfarbe, Behinderung, politischer Überzeugung, Herkunft, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung.

g) Gesundheitsschutz / Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber ist für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Die Beschäftigten sind regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie sonstige Maßnahmen zu informieren und zu unterweisen. Den Mitarbeitern wird mindestens der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge ermöglicht sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen.

h) Beschwerdemechanismen

Der Arbeitgeber ist auf Betriebsebene für die Einrichtung eines wirksamen Beschwerdemechanismus für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die von negativen Auswirkungen betroffen sein können, zuständig.

i) Umgang mit Konfliktmineralien

Für die Konfliktmineralien Zinn, Wolfram, Tantal und Gold sowie für weitere Rohstoffe wie Kobalt etablieren alle Vertragspartner in Übereinstimmung mit den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten. Dies gilt auch für alle angeschlossenen Lieferanten. Lieferanten ohne angemessene, auditierte Sorgfaltsprozesse sollen gemieden werden.

2. Ökologische Verantwortung

a) Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser

Abwasser aus Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen ist vor der Einleitung oder Entsorgung zu typisieren, zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Darüber hinaus sollten Maßnahmen eingeführt werden, um die Erzeugung von Abwasser zu reduzieren.

b) Umgang mit Luftemission

Allgemeine Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) sowie Treibhausgasemissionen sind vor ihrer Freisetzung zu typisieren, routinemäßig zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Jedes Unternehmen hat zudem die Aufgabe, seine Abgasreinigungssysteme zu überwachen und ist angehalten, wirtschaftliche Lösungen zu finden, um jegliche Emissionen zu minimieren.

c) Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen

Jedes Unternehmen der Wertschöpfungskette folgt einer systematischen Herangehensweise, um Abfälle zu ermitteln, zu handhaben, das Abfallaufkommen zu reduzieren und verantwortungsvoll zu recyceln oder zu entsorgen. Dabei ist die Zuführung von Abfällen in eine nachgelagerte sinnvolle und möglichst hochwertige Verwertung vorrangig vor der Entsorgung/Deponierung zu betreiben.

Potenziell gefährliche Abfälle, sind zu ermitteln und so zu handhaben, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder bei der Entsorgung die Sicherheit für Mensch und Umwelt gewährleistet ist.

d) Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen reduzieren

Der Einsatz und der Verbrauch von Ressourcen, einschließlich Wasser und Energie, während der Produktion und die Erzeugung von Abfall jeder Art, sind auf das notwendige Maß zu reduzieren bzw. zu vermeiden.

e) Umgang mit Energieverbrauch

Der Energieverbrauch ist zu überwachen und zu dokumentieren. Es sind wirtschaftliche Lösungen zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und den Energieverbrauch zu minimieren.

3. Ethisches Geschäftsverhalten

a) Fairer Wettbewerb

Die geltenden nationalen und internationalen Normen der fairen Geschäftstätigkeit, der fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs sind einzuhalten. Außerdem sind die geltenden Kartellgesetze anzuwenden, welche im Umgang mit Wettbewerbern insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, verbieten.

Alle Unternehmen unserer Wertschöpfungskette verschreiben sich dem freien Wettbewerb und transparenten Märkten. Wir gehen somit auch gegen unlauteren, intransparenten und eingeschränkten Wettbewerb vor. Um dies zu gewährleisten, sind geeignete und erforderliche Präventivmaßnahmen zu ergreifen.

b) Vertraulichkeit/Datenschutz

Jedes Unternehmen unserer Wertschöpfungskette verpflichtet sich und seine Mitarbeiter, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen der Auftraggeber, Zulieferer, Kunden, Verbraucher und Arbeitnehmer gerecht zu werden. Bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen sind die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten, in Deutschland insbesondere die DSGVO und vergleichbare Regelungen.

c) Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte der Inhaber geschützt sind.

d) Integrität/Bestechung, Vorteilnahme

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. Jedes Unternehmen unserer Wertschöpfungskette muss beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine Null-Toleranz-Politik verfolgen.

Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der Normen sind anzuwenden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten.

e) Bekämpfung von Geldwäsche-Aktivitäten

Alle Unternehmen unserer Wertschöpfungskette enthalten sich jeglicher Form von Geldwäsche-Aktivitäten.

IV. Inkrafttreten, Bekanntmachung

Dieser Verhaltenskodex tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Er wird in der jeweils aktuellen Fassung im Internet auf der Unternehmenswebsite veröffentlicht:

<https://www.scheidt.de/produkte/downloadcenter/>



Georgine Scheidt
Geschäftsführung