

Saferoad-Verhaltenskodex für Lieferanten

Bei Saferoad fördern wir unternehmerische Verantwortung und Nachhaltigkeit auch auf Seiten unserer Lieferanten. Um dieses Ziel zu erreichen, arbeiten wir eng mit unseren Lieferanten und Geschäftspartnern zusammen. Entsprechend haben wir diesen Verhaltenskodex für Lieferanten erstellt, in dem wir definieren, was wir von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern verlangen. Bei der Auswahl neuer Lieferanten liegt der Schwerpunkt auf Sozial-, Corporate Governance- und Umweltstandards. Dieser Verhaltenskodex für Lieferanten umfasst Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte, Kinderrechte, Umweltschutz, Korruption, Interessenkonflikte und Handelssanktionen.

Die Lieferanten von Saferoad müssen Waren und Dienstleistungen bereitstellen, die im Einklang mit den geltenden Gesetzen, Vorschriften und diesem Verhaltenskodex für Lieferanten hergestellt bzw. erbracht werden. Darüber hinaus müssen die Lieferanten ihre Unterauftragnehmer über den Verhaltenskodex für Lieferanten in Kenntnis setzen und dessen Einhaltung überwachen.

Ein Lieferant muss in der Lage sein, die Einhaltung des Verhaltenskodex für Lieferanten auf Anfrage von Saferoad zu dokumentieren. Eine solche Dokumentation kann im alleinigen Ermessen von Saferoad und in Zusammenarbeit mit dem Lieferanten in Form von Selbstauskunft, Follow-up-Meetings, Due-Diligence-Prüfungen durch externe Dienstleister und/oder Inspektionen der Arbeitsbedingungen an Produktionsstätten erfolgen. Der Lieferant ist verpflichtet, jeden Unterauftragnehmer, den Saferoad prüfen möchte, zu benennen und die entsprechenden Kontaktinformationen bereitzustellen.

Im Falle eines Verstoßes gegen den Verhaltenskodex für Lieferanten erstellen Saferoad und der Lieferant gemeinsam einen Plan zur Behebung des Verstoßes. Die Behebung muss innerhalb einer angemessenen Frist erfolgen. Der Liefervertrag kann fristlos gekündigt werden, wenn der Lieferant nicht bereit ist, den Verstoß zu beheben, oder wenn ein wesentlicher Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex für Lieferanten vorliegt.

1. Keine Zwangs- oder Pflichtarbeit

Bezugnehmend auf die *IAO-Übereinkommen Nr. 29 und 105*

- 1.1. Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder unfreiwillige Gefängnisarbeit sind untersagt.
- 1.2. Arbeitnehmer dürfen nicht verpflichtet werden, Ihrem Arbeitgeber Kautionen oder Ausweispapiere zu überlassen, und es steht ihnen frei, ihren Arbeitgeber nach angemessener Kündigungsfrist zu verlassen.

2. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen

Bezugnehmend auf die *IAO-Übereinkommen Nr. 87, 98, 135 und 154*

- 2.1. Arbeitnehmer haben ausnahmslos das Recht, Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten oder zu gründen und Tarifverhandlungen aufzunehmen. Dem Arbeitgeber ist es nicht gestattet, sich in die Gründung von Gewerkschaften oder Tarifverhandlungen einzumischen oder diese zu behindern.
- 2.2. Der Arbeitgeber nimmt eine offene Haltung gegenüber den Aktivitäten der Gewerkschaften und ihren organisatorischen Aktivitäten ein.
- 2.3. Arbeitnehmervertreter dürfen nicht diskriminiert werden und müssen die Möglichkeit haben, ihre repräsentativen Aufgaben am Arbeitsplatz auszuüben.
- 2.4. Wo das Recht auf Vereinigungsfreiheit und/oder Tarifverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, wird der Arbeitgeber die Entwicklung alternativer Formen von unabhängigen und freien Arbeitnehmervereinigungen und Tarifverhandlungen erleichtern und nicht behindern.

3. Kein Einsatz von Kinderarbeit

Bezugnehmend auf die *UN-Konvention über die Rechte des Kindes*, die *IAO-Übereinkommen Nr. 138, 182 und 79* und die *IAO-Empfehlung Nr. 146*

- 3.1. Wenn Arbeiten, die aufgrund ihrer Art oder der Umstände, unter denen sie verrichtet werden, die Gesundheit, Sicherheit oder Moral gefährden können, muss das Mindestalter der Arbeitnehmer dem Alter entsprechen, das unter den nachfolgend genannten das höchste ist: 18 Jahre oder
- 3.2. das nationale Mindestalter für eine Beschäftigung oder
- 3.3. das Alter, in dem die Schulpflicht beendet wird.
- 3.4. Die Art der Beschäftigung oder Arbeit, für die die vorgenannte Anforderung gilt, wird durch die nationalen Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder von der zuständigen Behörde festgelegt. Der Arbeitgeber sollte die Anforderungen der nationalen Gesetzgebung prüfen und sich mit Experten beraten, um die Art der Beschäftigung und das entsprechende Mindestarbeitsalter festzulegen.
- 3.5. Wenn die nationalen Gesetze, Normen oder Anforderungen die ausgeübte Arbeit nicht als Gefahr für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Moral einstufen, kann das Mindestalter für Arbeitnehmer auf 16 Jahre herabgesetzt werden, vorausgesetzt, dass die Gesundheit, die Sicherheit und die Moral der betreffenden Jugendlichen in vollem Umfang geschützt sind und dass die Jugendlichen eine angemessene spezifische Unterweisung oder Berufsausbildung in dem betreffenden Tätigkeitsbereich erhalten haben.
- 3.6. Kinderarbeit ist untersagt, d. h. Arbeiten dürfen nicht von Kindern unter den oben genannten Altersklassen verrichtet werden.
- 3.7. Personen unter 18 Jahren dürfen keine Arbeit verrichten, die ihre Gesundheit, Sicherheit oder Moral gefährden könnte; hierzu gehören auch Nachtschichten.
- 3.8. Zur Beseitigung von Kinderarbeit, die nach den IAO-Übereinkommen Nr. 79, 138 und 182 verboten ist, sind entsprechende Richtlinien und Verfahren festzulegen, zu dokumentieren und dem Personal und anderen Interessengruppen zu kommunizieren. Es ist eine angemessene Unterstützung zu gewähren, damit diese Kinder die Pflichtschule besuchen und abschließen können.

4. Keine Diskriminierung

Bezugnehmend auf die *IAO-Übereinkommen Nr. 100 und 111 und die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau*

- 4.1. Jegliche Diskriminierung bei der Einstellung, der Vergütung, dem Zugang zu Schulungen, der Beförderung, der Kündigung oder dem Eintritt in den Ruhestand aufgrund der ethnischen Herkunft, der Religion, des Alters, einer Behinderung, des Geschlechts, des Familienstandes, der sexuellen Orientierung, der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder der politischen Zugehörigkeit ist untersagt.
- 4.2. Es sind Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer vor sexuell aufdringlichem, bedrohlichem, beleidigendem oder ausbeuterischem Verhalten sowie vor Diskriminierung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus ungerechtfertigten Gründen, z. B. Heirat, Schwangerschaft, Elternschaft oder HIV-Status, zu treffen.

5. Keine grobe und unmenschliche Behandlung

- 5.1. Körperliche Misshandlung oder Bestrafung oder die Androhung von körperlicher Misshandlung, sexuelle oder sonstige Belästigung und verbale Misshandlung sowie andere Formen der Einschüchterung sind verboten.

6. Gesundheit und Sicherheit

Bezugnehmend auf das *IAO-Übereinkommen Nr. 155 und die ILO-Empfehlung Nr. 164*

- 6.1. Die Arbeitsumgebung muss sicher und hygienisch sein, wobei die gängigen Branchenkenntnisse und etwaige besondere Gefahren zu berücksichtigen sind. Es ist ein sorgfältiger Umgang mit gefährlichen Chemikalien und anderen Stoffen geboten. Es sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich aus oder in Zusammenhang mit der Arbeit ergeben oder während der Arbeit auftreten, zu verhindern, indem die mit der Arbeitsumgebung verbundenen Gefahrenquellen so weit wie möglich minimiert werden.
- 6.2. Die Arbeitnehmer erhalten regelmäßige und dokumentierte Arbeitssicherheitsschulungen, die für neue oder neu zugewiesene Arbeitnehmer zu wiederholen sind.
- 6.3. Der Zugang zu sauberen Toiletten und zu Trinkwasser sowie gegebenenfalls sanitären Einrichtungen für die Lagerung von Lebensmitteln muss gewährleistet sein.
- 6.4. Etwaige Unterkünfte müssen sauber, sicher und ausreichend belüftet sein und Zugang zu sauberen Toilettenanlagen und Trinkwasser haben.

- 6.5. Das Unternehmen, das diesen Verhaltenskodex für Lieferanten einhält, überträgt die Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit einem Vertreter der obersten Führungsebene.

7. Löhne

Bezugnehmend auf das *IAO-Übereinkommen Nr. 131*

- 7.1. Die für eine normale Arbeitswoche gezahlten Löhne und Sozialleistungen müssen mindestens den nationalen gesetzlichen Standards oder den Leitstandards der Branche entsprechen, je nachdem, welcher Wert höher ist. Die Löhne sollten stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse, einschl. eines gewissen verfügbaren Einkommens, zu decken.
- 7.2. Vor der Einstellung erhalten alle Arbeitnehmer einen schriftlichen, verständlichen und nachvollziehbaren Vertrag, in dem die Lohnbedingungen, einschl. der Höhe der zu zahlenden Steuern im Falle einer Pauschalbesteuerung, sowie die Zahlungsweise und der betreffende Lohnzahlungszeitraum für jede Zahlung aufgeführt sind.
- 7.3. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig. Lohnabzüge, die nicht im nationalen Recht vorgesehen sind, sind nur mit ausdrücklicher Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers zulässig.

8. Arbeitszeit

Bezugnehmend auf die *IAO-Übereinkommen Nr. 1 und 14*

- 8.1. Die Arbeitszeiten müssen den nationalen Gesetzen, Tarifverträgen und branchenspezifischen Leitstandards entsprechen und dürfen die in den geltenden internationalen Standards festgelegten Zeiten nicht überschreiten. Die Arbeitszeit sollte nicht regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche betragen.
- 8.2. Den Arbeitnehmern ist mindestens ein freier Tag pro 7-Tage-Zeitraum zu gewähren.
- 8.3. Überstunden sind begrenzt und freiwillig. Die empfohlene maximale Zahl an Überstunden beträgt 12 Stunden pro Woche, d. h. dass die gesamte Arbeitswoche einschl. Überstunden 60 Stunden nicht überschreiten darf. Ausnahmen hiervon sind zulässig, wenn sie in einem Tarifvertrag geregelt sind.
- 8.4. Arbeitnehmer erhalten stets eine Überstundenvergütung für alle über die normale Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden, mindestens jedoch im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften. Überstunden werden stets mit einem Zuschlag vergütet, der mindestens 125 % des regulären Lohnsatzes betragen sollte.
- 8.5. Die Arbeitszeit darf 60 Stunden pro Sieben-Tage-Zeitraum nur in Ausnahmefällen überschreiten, wenn sämtliche der folgenden Bedingungen erfüllt sind:
- dies ist nach nationalem Recht zulässig;
 - dies ist nach einem frei ausgehandelten Tarifvertrag mit einer Arbeitnehmerorganisation, die einen wesentlichen Teil der Belegschaft vertritt, zulässig;
 - es werden angemessene Sicherheitsvorkehrungen getroffen, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu schützen, und
 - der Arbeitgeber kann nachweisen, dass außergewöhnliche Umstände wie unerwartete Produktionsspitzen, Unfälle oder Notfälle vorliegen.

9. Reguläre Beschäftigung

- 9.1. Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmern, die sich aus internationalen Übereinkommen,

nationalen Gesetzen und Vorschriften über reguläre Arbeitsverhältnisse ergeben, dürfen nicht durch kurzfristige Verträge (z. B. Leiharbeit, Gelegenheitsarbeit, Heimarbeit oder Tagelöhner), Subunternehmer oder andere Arbeitsverhältnisse umgangen werden.

- 9.2. Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen Arbeitsvertrag, der in einer für sie verständlichen Sprache verfasst ist.
- 9.3. Dauer und Inhalt der Ausbildungsprogramme müssen vor dem Einsatz und dem Beginn der Ausbildungszeit klar definiert werden.

10. Marginalisierte Bevölkerungsgruppen

- 10.1. Die Produktion und die Nutzung natürlicher Ressourcen dürfen nicht zur Zerstörung und/oder Verschlechterung der Ressourcen- und Einkommensgrundlage marginalisierter Bevölkerungsgruppen beitragen, etwa durch die Beanspruchung großer Landflächen, die Nutzung von Wasser oder anderer natürlicher Ressourcen, von denen diese Bevölkerungsgruppen abhängig sind.

11. Umwelt

Bezugnehmend auf die UNDP-Sozial- und Umweltstandards (2014)

- 11.1. In der gesamten Wertschöpfungskette sind Maßnahmen zur Minimierung der negativen Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit und die Umwelt zu ergreifen. Dazu gehören die Minimierung der Umweltverschmutzung, die Förderung einer effizienten und nachhaltigen Ressourcennutzung, einschl. Energie und Wasser, und die Minimierung der Treibhausgasemissionen bei Produktion und Transport. Die lokale Umwelt am Produktionsstandort darf nicht ausgebeutet oder geschädigt werden.
- 11.2. Der Lieferant sollte an allen Standorten, an denen sich seine Anlagen befinden, jährliche Umweltrisikobewertungen durchführen, um unkalkulierte Risiken der Umweltverschmutzung und -verschlechterung auszuschließen. Auf der Grundlage von Risikobewertungen ergreift der Vorstand, der Aufsichtsrat oder ein anderes zuständiges Gremium des Lieferanten Maßnahmen, um die Risiken so weit wie möglich zu minimieren.
- 11.3. Nationale und internationale Umweltgesetze und -vorschriften sind einzuhalten, und die entsprechenden Einleitungsgenehmigungen sind einzuholen.
- 11.4. Vom Lieferanten wird erwartet, dass er seine Umweltleistung in der Wertschöpfungskette durch betriebliche Kontrolle und Überwachung sowie durch Sensibilisierung und Schulung kontinuierlich verbessert. Der Lieferant bemüht sich um eine kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistung auf der Grundlage fundierter wissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der technischen und wirtschaftlichen Machbarkeit.

12. Korruption

- 12.1. Bei allen geschäftlichen Kontakten wird ein Höchstmaß an Integrität erwartet, und der Lieferant muss alle geltenden Gesetze und Vorschriften zu Bestechung und Korruption einhalten.
- 12.2. Jegliche Form von Korruption wird nicht akzeptiert, einschl. Bestechung, Erpressung, Schmiergelder und unzulässiger privater oder beruflicher Vorteile für Kunden, Vertreter, Auftragnehmer, Lieferanten, Angestellte solcher Parteien oder Beamte.
- 12.3. Dem Lieferanten ist es untersagt, den Käufern von Saferoad sowie Saferoads Vertretern und anderen Mitarbeitern oder anderen Personen, die im Namen von Saferoad handeln, Geschenke und Bewirtung mit dem Ziel, geschäftliche Entscheidungen zu beeinflussen, anzubieten.

13. Interessenkonflikt

- 13.1. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie ihre Entscheidungen im Geschäftsverkehr mit uns ausschließlich auf der Grundlage objektiver Kriterien treffen. Faktoren, die die Entscheidungen der Lieferanten aufgrund von privaten, geschäftlichen oder sonstigen Interessenkonflikten beeinflussen, müssen von vornherein ausgeschlossen werden. Gleiches gilt für Angehörige und andere nahestehende Personen.
- 13.2. Vorstandsmitglieder, Mitarbeiter und andere Personen, die im Namen des Lieferanten handeln, müssen sich in allen geschäftlichen Angelegenheiten unparteiisch verhalten und dürfen anderen Personen, Unternehmen oder Organisationen keine unzulässigen Vorteile gewähren.

14. Verbot von Geldwäsche

- 14.1. Saferoad erwartet von seinen Lieferanten, dass diese alle geltenden Gesetze zur Verhinderung von Geldwäsche einhalten und sich nicht an Geldwäscheaktivitäten beteiligen.
- 14.2. Vorstandsmitglieder, Mitarbeiter und andere Personen, die im Namen des Lieferanten handeln, dürfen nur mit Partnern Geschäfte machen, die an rechtmäßigen Geschäftsaktivitäten beteiligt sind und deren Mittel aus rechtmäßigen Quellen stammen.
- 14.3. Unsere Lieferanten ergreifen angemessene Maßnahmen, um illegale Zahlungsformen zu verhindern und aufzudecken und zu verhindern, dass Saferoad, dessen Eigentümer oder dessen Tochtergesellschaften an Finanztransaktionen beteiligt sind, die von anderen zur Geldwäsche verwendet werden.

15. **Einhaltung nationaler und internationaler Sanktionen**

- 15.1 Saferoad erwartet von seinen Lieferanten, dass diese alle geltenden, nationalen und internationalen Sanktionen einhalten. Wir erwarten, dass wir unverzüglich informiert werden, wenn unsere Lieferanten nationalen oder internationalen Sanktionen unterliegen oder gegen nationale oder internationale Sanktionsgesetze verstoßen.

16. **Dritte**

- 16.1 Saferoad erwartet von seinen Lieferanten, dass diese einen risikobasierten Ansatz verfolgen, indem sie Integritäts-Due-Diligence-Prüfungen von Dritten durchführen.

