

A. Einleitung

Die KW Aufzugstechnik GmbH bekennt sich zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir erwarten das gleiche Verhalten von all unseren Lieferanten. Auch bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzen wir voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und in die Unternehmenskultur integriert werden. Weiter sind wir bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere Produkte im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordern unsere Lieferanten auf, dazu im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes beizutragen.

B. Grundsätze

Für die zukünftige Zusammenarbeit vereinbaren die Vertragspartner die Geltung der nachstehenden Regelungen für einen gemeinsamen Verhaltenskodex. Diese Vereinbarung gilt als Grundlage für alle zukünftigen Lieferungen. Die Vertragspartner verpflichten sich, die Grundsätze und Anforderungen des Verhaltenskodex zu erfüllen. Die Lieferanten werden aufgefordert, ihre Unterauftragnehmer vertraglich zur Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen zu verpflichten. Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex kann für das Unternehmen Grund und Anlass sein, die Geschäftsbeziehungen einschließlich aller zugehörigen Lieferverträge zu beenden.

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“, die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass Sie alle relevanten Gesetze und Vorschriften sowie die Anforderungen von Standards einhalten.

C. Anforderungen



1. Soziale Verantwortung

1.1 Ausschluss von 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. Das Einbehalten von persönlichem Eigentum, Reisepässen, Löhnen, Arbeitsbescheinigungen oder sonstigen Dokumenten aus unangemessenen Gründen sind nicht annehmbar.

Die Konvention Nr. 105 gehört zu den grundlegenden Konventionen der ILO.

-Zwangsarbeit als Straf- oder „Erziehungs“-Maßnahme gegen politische Gegner und aus ideologischen Gründen

-Zwangsarbeit als Mittel zur Mobilisierung und der ökonomischen Entwicklung

-Zwangsarbeit als Disziplinierungs- und Strafmaßnahme, beispielsweise nach Teilnahme an Streiks

-Zwangsarbeit als Mittel von sozialer, ethnischer und religiöser Diskriminierung

1.2 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.

Konvention Nr. 138 legt Altersgrenzen für verschiedene Formen von Beschäftigung fest. Dabei wird zwischen Entwicklungsländern und weiter industrialisierten Ländern unterschieden.

-Leichte Arbeit, die Kinder weder gesundheitlich noch mental schädigt und sie nicht von Bildung fernhält, ist mit 13-15 Jahren (12 in Entwicklungsländern) erlaubt.

-Das allgemeine Einstiegsalter für Arbeit muss mit dem Ende der allgemeinen Schulpflicht zusammenfallen. Die ILO legt hier das Mindestalter auf 15 Jahre (bzw. 14) fest.

- Jegliche Form von Gesundheit, Psyche oder Moral gefährdende Arbeit darf erst ab 18 Jahren durchgeführt werden, unter sehr strengen Auflagen auch ab 16 Jahren. Hier gibt es keine Unterscheidung zwischen Entwicklungsländern und industrialisierten Ländern.¹

1.3 Faire Entlohnung

Die den Arbeitskräften gezahlte Vergütung hat sämtlichen anwendbaren Gesetzen zur Entlohnung zu entsprechen, wozu z.B. Gesetze zum Mindestlohn oder zu Überstunden gehören. Falls der gesetzliche Mindestlohn nicht ausreicht, die Kosten des Lebensunterhalts zu decken, ist der Geschäftspartner verpflichtet, ein Entgelt zu zahlen, das die Grundbedürfnisse deckt. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Die Grundlage, nach der Arbeitskräfte entlohnt werden, wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fortlaufend durch eine Lohnabrechnung bekannt gegeben.

1.4 Faire Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen oder den Branchenstandards entsprechen. Überstunden sind nur zulässig, wenn sie auf freiwilliger Basis erbracht werden und 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen, während den Beschäftigten nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag einzuräumen ist. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht regelmäßig überschreiten.

1.5 Faire Arbeitsbedingungen

Es ist sicherzustellen, dass ausreichende Pausenzeiten gewährleistet werden. Körperliche Bestrafung, die Androhung von körperlicher Gewalt, sexuelle oder andere Formen der Belästigung und Einschüchterung sind untersagt. Es sind die jeweils geltenden lokalen Gesetze und die von der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) vorgegebenen Regelungen zur Arbeitszeit einzuhalten.

1.6 Diskriminierungsverbot

Die Diskriminierung von Mitarbeiterinnen und 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. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert. Es sollte darauf achtgegeben werden, ein inkludierendes und unterstützendes Arbeitsumfeld bereitzustellen, indem bei der Auswahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Diversität Wert gelegt wird. (ILO Konvention Nr. 110 und 159)

1.7 Gesundheitsschutz; Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Lieferant 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. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie -Maßnahmen informiert und geschult. Es zählen auch jene Gefährdungen für Beschäftigte dazu, die sich aus der psychischen Belastung bei der Arbeit ergeben können, wie zum Beispiel bei andauernden hohen zeit- und leistungsbezogenen Anforderungen oder bei ungünstig gestalteter Schichtarbeit. Produktionsanlagen und andere Maschinen müssen jederzeit den Sicherheitsstandards entsprechen und ordnungsgemäß gewartet sein. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge ermöglicht sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen. (ILO Konvention Nr. 155 und 164)

1.8 Beschwerdemechanismen

Der Lieferant ist auf Betriebsebene für die Einrichtung eines wirksamen Beschwerdemechanismus für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die von negativen Auswirkungen betroffen sein können, zuständig. Die Beschwerdemechanismen müssen kontinuierlich von einem ernannten Mitarbeiter überwacht und aufgezeichnet werden und auf einer vertraulichen Basis entsprechende Maßnahmen ergriffen werden.



2. Ökologische Verantwortung

Wir verweisen für die einzelnen Bereiche auf etablierte Standards wie EMAS oder ISO 14001.

2.1 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.

2.2 Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen

Der Lieferant folgt einer systematischen Herangehensweise, um Festabfall zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu ermitteln 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.

2.3 Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen reduzieren

Der Einsatz und der Verbrauch von Ressourcen während der Produktion und die Erzeugung von Abfall jeder Art, einschließlich Wasser und Energie, sind zu reduzieren bzw. zu vermeiden. Entweder geschieht dies direkt am Entstehungsort oder durch Verfahren und Maßnahmen, bspw. durch die Änderung der Produktions- und Wartungsprozesse oder von Abläufen im Unternehmen, durch die Verwendung alternativer Materialien, durch Einsparungen, durch Recycling oder mithilfe der Wiederverwendung von Materialien.

2.4 Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz

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

2.5 Chemikalien

Die Herstellung von Produkten mit Quecksilber ist verboten. Außerdem setzen wir voraus, dass persistente organische Schadstoffe oder Chemikalien, die auf nationaler oder internationaler Ebene verboten sind, nicht verwendet oder produziert werden.



3. Ethisches Geschäftsverhalten

Wir verweisen für die einzelnen Bereiche auf die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und den Verhaltenskodex der BSCI.

3.1 Fairer Wettbewerb

Die Normen der fairen Geschäftstätigkeit, der fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs sind einzuhalten. Außerhalb sind die geltenden Kartellgesetze anzuwenden, welche im Umgang mit Wettbewerbern insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in Ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.

3.2 Vertraulichkeit und Datenschutz

Der Lieferant verpflichtet sich, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen seines Auftraggebers, der Zulieferer, Kunden, Verbraucher und Arbeitnehmer gerecht zu werden. Der Lieferant hat bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten.

3.3 Geistiges Eigentum

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

3.4 Integrität/Bestechung, Vorteilmahme

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. Der Lieferant 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.

3.5 Vermeidung von Interessenkonflikten

Jegliche Interessenkonflikte in der Zusammenarbeit mit KW Aufzugstechnik GmbH sind zu vermeiden, d.h. Lieferanten dürfen ihre Entscheidungen was die Zusammenarbeit betrifft allein auf Basis sachlicher Erwägungen treffen und sich dabei nicht von persönlichen Interessen leiten lassen. Ganz besonders gilt es bei engen persönlichen Verbindungen zwischen

Verhaltenskodex für Lieferanten

Lieferanten und Mitarbeitern der KW Aufzugstechnik GmbH. Lieferanten müssen pro aktiv und unverzüglich über jede Situation berichten, die zu einem Interessenkonflikt führen könnte, um die Möglichkeit zu geben, geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

3.6 Geldwäsche

Wir erwarten die Einhaltung der in- und ausländischen Geldwäschevorschriften und die Abstandswahrung von Geschäften, die der Geldwäsche dienen.



4. Umsetzung der Anforderungen

Wir erwarten von unseren Lieferanten in Bezug auf Lieferketten, dass sie Risiken innerhalb dieser identifizieren sowie angemessene Maßnahmen ergreifen. Im Falle eines Verdachtes auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhten Risiken fordert das Unternehmen die Offenlegung der Lieferketten.

Die Einhaltung im Falle eines Verdachts der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen überprüft das Unternehmen mithilfe eines Self-Assessment-Fragebogens sowie Nachhaltigkeits-Audits an Produktionsstandorten der Lieferanten.

Gegenüber Lieferanten, die diese Anforderungen nicht erfüllen, behält sich das Unternehmen das Recht vor, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, welche in letzter Konsequenz auch zur Aussetzung oder Beendigung einer Lieferbeziehung führen können.

Um Verstöße gegen diesen Kodex melden zu können, erwarten wir von unseren Lieferanten, dass Sie eine Beschwerdemöglichkeit vorhalten, die allen Mitarbeitern offensteht. Gegenmaßnahmen gegen Personal, die von dieser Meldemöglichkeit Gebrauch machen, sind unzulässig. Erhält ein Lieferant Kenntnis darüber, dass Verstöße oder Abweichungen zum Lieferantenkodex im eigenen Unternehmen oder innerhalb der Lieferkette vorgehen., so sind diese unverzüglich an KW Aufzugstechnik GmbH zu melden und Abhilfemaßnahmen einzuleiten. KW Aufzugstechnik GmbH bietet internen und externen Parteien die Möglichkeit diese Verstöße an folgende E-Mail-Adresse zu richten:

ESG-Complaint@kw-aufzugstechnik.de



5. Kenntnisnahme und Einverständnis des Lieferanten

Der Lieferant verpflichtet sich mit der Unterzeichnung durch einen Vertreter, dieses Dokuments, verantwortungsvoll zu handeln und sich an die aufgeführten Grundsätze /Anforderungen zu halten. Der Lieferant bestätigt, dass er in wirksamer Weise den Arbeitnehmern, Beauftragten, Subunternehmern und Lieferanten den Inhalt dieses Kodex kommuniziert und versichert, dass alle erforderlichen Vorkehrungen ordnungsgemäß umgesetzt werden.

Mit seiner Unterschrift bestätigt der Lieferant, die Grundsätze und Bestimmungen dieses Dokuments anzuerkennen und zu befolgen:

Firmenname und Adresse	Ort und Datum	Name und Funktion des Unterzeichnenden	Unterschrift