

Gebrüder Schulte GmbH & Co. KG Verhaltenskodex / Nachhaltigkeitsrichtlinie für Lieferanten, Partner und Mitarbeiter/-innen (Code of Conduct, CoC)

1. Einleitung/Präambel

Nachhaltigkeit ist ein langfristig strategischer Erfolgsfaktor für die Gebrüder Schulte GmbH & Co. KG und ihre Zulieferer.

Die Gebrüder Schulte GmbH & Co. KG ist sich ihrer gesellschaftlichen, ökologischen und unternehmerischen Verantwortung bewusst. Als Unternehmen verpflichtet sich Gebrüder Schulte GmbH & Co. KG (im Folgenden "Gebrüder Schulte") dazu, das Lieferkettengesetz einzuhalten und seinen Teil zur Einhaltung der Menschenrechte und Umweltstandards in seiner Lieferkette beizutragen. Mit unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie für Lieferanten fordern wir nachhaltiges Wirtschaften aktiv ein.

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 und Dienstleistungen im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren.

In diesem Dokument, Verhaltenskodex, sind in Anlehnung an weltweit anerkannte Leitlinien und Grundsätze die Grundprinzipien und Standards der Gebrüder Schulte GmbH & Co. KG an Ihre Lieferanten für produktionsbezogene und nicht-produktionsbezogene Güter und Dienstleistungen zusammengefasst. Der Verhaltenskodex stützt sich auf nationale Gesetze und Vorschriften sowie internationale Übereinstimmungen wie die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen Wirtschaft und Menschenrechte, die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation sowie den Global Compact der Vereinten Nationen.

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 und sich darum zu bemühen 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 Lieferant sichert zu ein Beschwerdeverfahren hinsichtlich der genannten Punkte zu etablieren und alle Beteiligten vor möglichen Vergeltungsmaßnahmen zu schützen.

Zu diesen Prinzipien zählen insbesondere, jedoch nicht abschließend:

2. Soziale Verantwortung

2.1.1 Menschen- und Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen respektiert die Menschenrechte und sorgt mit seinen Partnern dafür, dass sie in unserer Lieferkette eingehalten werden.

Wir verpflichten uns, Diskriminierung, Zwangsarbeit und Kinderarbeit in jeglicher Form zu vermeiden. Das Verbot der Kinderarbeit ist einzuhalten. Im Rahmen von Jugendarbeit sind die entsprechenden gesetzlichen Schutzvorschriften zu beachten. Der Lieferant hat für die Abschaffung von Kinderarbeit einzutreten.

Jede Art der Förderung und Durchführung von Zwangsarbeit und Sklaverei ist zu unterlassen. Der Lieferant hat für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit einzutreten.

Wir stellen sicher, dass unsere Lieferanten und Partner die internationalen Arbeitsstandards, wie sie in den ILO-Kernarbeitsnormen festgelegt sind, einhalten.

2.1.2 Verbot von Zwangsarbeit / Sklaverei

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeiten oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Die Beschäftigung in Zwangsarbeit ist verboten. Dies umfasst jede Arbeits- oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe (gleich ob physischer, psychischer, finanzieller oder sonstiger Art) verlangt wird und für die diese sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Ebenfalls verboten sind alle Formen der Sklaverei, sklavenähnlicher Praktiken, Leibeigenschaft oder anderer Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung und Erniedrigung.

Sämtlichen Mitarbeitern wird das Recht eingeräumt, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten oder gesetzlichen Kündigungsfrist zu kündigen. Es ist verboten, Ausweisdokumente von Mitarbeitern einzubehalten.

Mitarbeiter, insbesondere Wanderarbeiter und Migranten, dürfen keine unrechtmäßigen Zahlungen oder Kautionen leisten, um ihren Arbeitsplatz zu bekommen. Wenn rechtmäßige Zahlungen für die

Arbeitsvermittlung oder für die Beschaffung von für die Anstellung notwendigen Dokumenten wie Arbeitserlaubnissen, Visen oder Gesundheitschecks anfallen, werden diese vom Arbeitgeber getragen. Bei der direkten wie auch der indirekten Inanspruchnahme von Arbeitsagenturen wird besondere Sorgfalt angewendet. Es werden nur legale und verantwortungsvoll arbeitende Arbeitsagenturen beauftragt. Soweit möglich, wird auf zertifizierte Arbeitsagenturen zurückgegriffen.

2.1.3 Verbot von Kinderarbeit

Unsere Lieferanten beschäftigen nur Mitarbeiter, die das zur Verrichtung von Arbeit erforderliche Mindestalter nach der jeweils geltenden nationalen Gesetzgebung erreicht haben. Unsere Lieferanten werden die Rechte der Kinder beachten und respektieren.

Das Mindestalter eines Kindes für die Zulassung zur Beschäftigung muss über dem Alter liegen, mit welchem nach deutschem Recht die Vollzeitschulpflicht endet, wobei das Beschäftigungsalter von 15 Jahren auf keinen Fall unterschritten wird, es sei denn, es liegt eine der von der ILO anerkannten Ausnahmen vor (vgl. ILO-Übereinkommen Nr. 138). Auch diese Ausnahmen sind jedoch nur dann beachtlich, wenn das deutsche Recht sie ebenfalls vorsieht.

Um Vorstehendes sicherzustellen, werden bei der Einstellung von Mitarbeitern zuverlässige Mechanismen zur Altersfeststellung angewandt, die jedoch unter keinen Umständen zu einer erniedrigenden oder unwürdigen Behandlung der Mitarbeiter bzw. Bewerber führen.

2.1.4 Schutz für jugendliche Mitarbeiter

Für Mitarbeiter unter 18 Jahren stets verboten sind die schlimmsten Formen der Kinderarbeit (gemäß ILO-Übereinkommen Nr. 182). Diese umfassen unter anderem alle Formen der Sklaverei und Sklaverei ähnlichen Praktiken, den Einsatz zu unerlaubten Tätigkeiten sowie jegliche Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern bzw. Jugendlichen schädlich ist.

Werden Mitarbeiter unter 18 Jahren beschäftigt, so werden ihre Arbeitszeiten die Teilnahme an Berufsausbildungsprogrammen, die von zuständigen Stellen anerkannt sind, nicht beeinträchtigen.

2.1.5 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. Soweit das Entgelt nicht ausreicht, die Kosten des gewöhnlichen Lebensunterhalts zu decken und ein Mindestmaß an Rücklagen zu bilden, ist der Lieferant verpflichtet, das Entgelt entsprechend zu erhöhen. Den Arbeitnehmern sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Der Lieferant hat sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer klare, detaillierte und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Entgelts erhalten.

Unsere Lieferanten zahlen Vergütungen und Sozialleistungen, die mindestens den nationalen und lokalen gesetzlichen Standards, Bestimmungen oder Vereinbarungen entsprechen. Die jeweils anwendbaren Regelungen zur Arbeitszeit und Urlaub werden eingehalten.

Die den Arbeitskräften gezahlte Vergütung hat sämtlichen anwendbaren Gesetzen zur Entlohnung zu entsprechen, wozu auch Gesetze zum Mindestlohn, zu Überstunden und zu gesetzlich festgelegten Sozialleistungen gehören. Abzüge vom Lohn als disziplinarische Maßnahme sind nicht zulässig. Die Grundlage, nach der Arbeitskräfte entlohnt werden müssen, wird zeitnah in Form einer Lohnabrechnung oder eines vergleichbaren Dokuments den Mitarbeitern bekannt gegeben.

2.1.6 Faire Arbeitsbedingungen

Alle Mitarbeiter werden über ihre Rechte und die Konditionen ihrer Beschäftigung (wie Vergütung, Arbeitszeitregelungen und Urlaubsansprüche) in verständlicher Weise informiert und haben einen schriftlichen Arbeitsvertrag.

Alle Mitarbeiter haben das Recht auf eine angemessene Vergütung, die ausreicht, um ihnen und ihren Familien ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen. Die gesetzlichen Sozialleistungen werden gewährt. Vergütungen werden rechtzeitig, regelmäßig und vollständig überwiesen.

Die geltenden gesetzlichen Regelungen über die Arbeitszeit (insbesondere in Bezug auf Überstunden-, Pausen- und Ruhezeiten) sowie Urlaub, bezahlte Krankheitstage und Elternzeit werden stets eingehalten. Der Einsatz von Überstunden wird freiwillig bzw. durch Vertrag geregelt.

Es wird dafür Sorge getragen, dass die Mitarbeiter am Arbeitsplatz keiner unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlung, körperlichen Bestrafung, sexuellen Belästigung, psychischen oder physischen Nötigung, keinem Missbrauch und keinen verbalen Beschimpfungen ausgesetzt sind.

Disziplinarmaßnahmen, die gegen geltendes Recht verstoßen, werden nicht ergriffen. Erlaubte Disziplinarmaßnahmen werden nur ergriffen, wenn sie im Arbeitsvertrag oder in vorab bekannt gemachten Arbeitsvorschriften schriftlich niedergelegt sind. Die entsprechenden Vorschriften werden den Mitarbeitern zuvor in klaren und verständlichen Worten erklärt.

2.1.7 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Unsere Lieferanten respektieren die Vereinigungsfreiheit sowie das Recht, Interessengruppen zu bilden. Sie räumen ihren Arbeitnehmern auf Basis der nationalen Gesetzgebung das Recht ein, ihre Interessen wahrzunehmen.

Das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen, ist zu respektieren. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, sind alternative Möglichkeiten eines unabhängigen und freien Zusammenschlusses der Arbeitnehmer zum Zweck von Kollektivverhandlungen einzuräumen. 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.

Eine offene Kommunikation und der direkte Dialog zwischen den Arbeitskräften und der Unternehmensleitung sind am besten geeignet, um Probleme am Arbeitsplatz und vergütungsbezogene Kontroversen beizulegen. Die Geschäftspartner respektieren das Recht der Arbeitskräfte auf Vereinigungsfreiheit, auf Beitritt oder den Verzicht auf Beitritt zu Gewerkschaften, auf Anrufung der Arbeitskräftevertretung, auf Mitgliedschaft in Betriebsräten in Übereinstimmung mit den vor Ort geltenden Gesetzen. Den Arbeitskräften muss es möglich sein, mit der Unternehmensleitung offen und ohne Angst vor Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung zu kommunizieren.

2.1.8 Diskriminierungsverbot

Jede Form der Diskriminierung von Mitarbeitern hat zu unterbleiben und ist aktiv zu unterbinden. Insbesondere darf niemand aufgrund von Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion oder Weltanschauung, sozialem Hintergrund, Gesundheit, ethnischer Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen, politischer Mitgliedschaft oder politischer Meinung oder sexueller Identität diskriminiert werden. Dies gilt insbesondere bei der Einstellung von Mitarbeitern sowie in Bezug auf ihre Weiterbildung, Beförderung und Entlohnung.

2.1.9 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Den nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Arbeitsschutzpflichten wird stets nachgekommen. Gebrüder Schulte stellt sicher, dass geeignete Systeme zur Feststellung, Bewertung, Vermeidung und Bekämpfung potenzieller Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der eingerichtet sind. Es werden wirksame Maßnahmen ergriffen, um Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorzubeugen, insbesondere durch

- genügende Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und der Instandhaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel,
- geeignete Schutzmaßnahmen, um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden,
- Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung, insbesondere durch eine geeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen, und
- angemessene Ausbildung und Unterweisung von Beschäftigten sowie die Dokumentation dieser Maßnahmen.

Zu den Mindestanforderungen zählen überdies eine angemessene Beleuchtung, Temperierung und Belüftung, die Bereitstellung von Trinkwasser, adäquaten Sanitäreinrichtungen sowie die Sicherstellung arbeitsmedizinischer Versorgung.

Alle Mitarbeiter haben das Recht, das Betriebsgelände in Gefahrensituationen zu verlassen, ohne um Erlaubnis bitten zu müssen.

2.1.10 Erhalt natürlicher Lebensgrundlagen und Wahrung von menschlichen Grundbedürfnissen

Der Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen wird beachtet und gewahrt. Es ist insbesondere darauf zu achten, dass im Rahmen der Geschäftstätigkeiten schädliche Bodenveränderungen, Grundwasserverunreinigungen, Luftverunreinigungen, schädliche Lärmemissionen oder ein übermäßiger Wasserverbrauch vermieden werden, welche

- die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigen,
- einer Person den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehren,
- einer Person den Zugang zu Sanitäranlagen erschweren oder zerstören oder
- die Gesundheit einer Person schädigen.

2.1.11 Beschwerdemechanismen / Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung

Der Lieferant ist auf Betriebsebene für die Einrichtung eines wirksamen Beschwerdemechanismus für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die von negativen Auswirkungen auch in der Lieferkette betroffen sein können, zuständig. Selbst dort, wo Rechtssysteme wirksam und gut ausgestattet sind, können Beschwerdemechanismen besondere Vorteile bieten, wie etwa einen raschen Zugang und rasche Abhilfe, reduzierte Kosten und transnationale Reichweite. Mitarbeiter, die eine Beschwerde wegen Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex oder einschlägige Gesetze erheben, dürfen in keiner Form Disziplinmaßnahmen ausgesetzt werden.

2.1.12 Umgang mit Konfliktmineralien

Für die Konfliktmineralien Zinn, Wolfram, Tantal und Gold sowie für weitere Rohstoffe wie Kobalt etabliert das Unternehmen Prozesse 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 und erwartet dies auch von seinem Lieferanten. Schmelzen und Raffinerien ohne angemessene, auditierte Sorgfaltsprozesse sollen gemieden werden. Sofern relevant, sollte aufgrund der großen Bedeutung des Themas in vielen Branchen ein eigenes Kapitel herzu formuliert werden. Ein Verweis auf aktuelle Standards und Leitlinien der OECD ist sinnvoll.

2.1.13 Rechte lokaler Land-, Wald- und Wasserrechte / Zwangsräumung

Lokale, nationale, internationale und traditionelle Land-, Wasser- und Ressourcenrechte werden geachtet, insbesondere wenn es sich um solche von indigenen Gemeinschaften handelt. Bevor gesetzlich erlaubte Landnutzungsänderungen durchgeführt oder Wasser oder Ressourcen lokaler Gemeinschaften verbraucht oder beeinflusst werden, wird die freie und informierte Zustimmung der betroffenen Gemeinschaften eingeholt. Der Zustimmungsprozess wird dokumentiert.

Es wird sichergestellt, dass keine widerrechtlichen Zwangsräumungen stattfinden.

2.1.14 Einsatz von privaten und öffentlichen Sicherheitskräften

Verboten sind die Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutz eines unternehmerischen Projekts, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle seitens des Unternehmens bei dem 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.

2.1.15 Vielfalt / Diversität und Inklusion (Minderheiten)

Die Vielfalt der Menschen und des Denkens wird geschätzt und die kulturellen Unterschiede sind bewusst. Unterschiedliche Ideen, Kulturen und Perspektiven überwinden unbewusste Barrieren und helfen, leistungstärkere Teams gut ausgebildeter Mitarbeiter aufzubauen. Inklusion ist ein Spiegelbild der Unternehmenskultur, in der sich jeder Einzelne geschätzt, respektiert und unterstützt fühlt. Die Bereitschaft und die Fähigkeit, die einzigartigen Beiträge jedes Einzelnen zu erkennen, zu verstehen, zu respektieren und dann voll zu nutzen, werden allen helfen, ihr höchstes Potenzial zu entfalten. Inklusion ist eine der Voraussetzungen für Innovation und Erfolg, denn sie fördert die richtigen Bedingungen für optimale Leistung. Dies drückt sich in der aktiven und ausdrücklichen Unterstützung spezifischer Gruppen und Themen aus, wie z.B. der Berufseinsteiger, der Geschlechtergleichstellung etc.

Soweit es möglich ist, werden Menschen mit Behinderungen bzw. besonderen Bedürfnissen und Minderheiten in das Unternehmen integriert.

2.2 Umweltgenehmigungen

Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen und -zulassungen müssen eingeholt, jederzeit auf aktuellem Stand gehalten und befolgt werden.

2.2.1 Klimaschutz

Gebrüder Schulte erwartet, dass auf allen Stufen der Lieferkette geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um die CO₂-Bilanz zu senken und so zur Erreichung der im Rahmen der UN-Klimakonferenz

in Paris vereinbarten Ziele und des 1,5-Grad-Ziels des Weltklimarates (IPCC) beizutragen. Alle Lieferanten und deren Zulieferer sind angehalten, wirtschaftliche Lösungen zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen zu minimieren.

2.2.2 Ökologische Verantwortung

Der Lieferant folgt einer systematischen Herangehensweise, um seiner ökologischen Verantwortung gerecht zu werden.

Die Kernthemen der EMAS-Verordnung (Nr. 1221/2009) und der ISO 14001:2015 sind folgende Umweltaspekte: Emissionen in der Atmosphäre, Ableitungen in Gewässer, Verunreinigung von Böden, Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen, Energieverbrauch/-effizienz, Freisetzung von Energie (in Form von Wärme, Strahlung, Licht, Lärm), Erzeugung von Abfall, Flächenverbrauch / biologische Vielfalt.

Diese sollten im Umweltmanagementsystem des Lieferanten berücksichtigt werden. Wir regen die Einführung eines Umweltmanagementsystems nach EMAS oder ISO 14001 an oder der Lieferant orientiert sich an den Themen, die die beiden (oder ähnliche) Standards abdecken.

2.2.3 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.

2.2.4 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. Der Lieferant hat zudem die Aufgabe, seine Abgasreinigungssysteme zu überwachen und ist angehalten, wirtschaftliche Lösungen zu finden, um jegliche Emissionen zu minimieren.

2.2.5 Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen

Es sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit Abfälle, in denen persistente organische Schadstoffe (im Sinne des Stockholmer Übereinkommens vom 23. Mai 2001 (POPs-Übereinkommen) und der auf seiner Grundlage ergangenen anwendbaren Rechtsvorschriften enthalten sind, umweltgerecht

gehandhabt, gesammelt, befördert und gelagert werden. Derartige Abfälle dürfen nur so entsorgt werden, dass die genannten Schadstoffe zerstört oder unumkehrbar umgewandelt werden (so dass sie nicht mehr die Eigenschaften persistenter organischer Schadstoffe aufweisen) oder auf andere Weise umweltgerecht entsorgt werden; letzteres kommt nur dann in Betracht, wenn die Zerstörung oder unumkehrbare Umwandlung nicht die unter Umweltgesichtspunkten vorzuziehende Möglichkeit darstellt oder der Gehalt an persistenten organischen Schadstoffen niedrig ist.

Verboten ist die Ausfuhr gefährlicher und anderer Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens vom 22. März 1989 und im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 1013/2006, wenn der Einfuhrstaat nicht Vertragspartei des Basler Übereinkommens ist, der Einfuhrstaat nicht seine schriftliche Einwilligung zu der bestimmten Einfuhr gegeben oder er diese Einfuhr sogar verboten hat, oder anzunehmen ist, dass die Abfälle im Einfuhrstaat oder anderswo nicht umweltgerecht behandelt werden.

Verboten sind ferner die Ausfuhr gefährlicher Abfälle (im vorstehenden Sinne) aus in Anlage VII des Basler Übereinkommens aufgeführten Staaten in Staaten, die nicht dort aufgeführt sind, sowie die Einfuhr gefährlicher Abfälle und anderer Abfälle (im vorstehenden Sinne) aus einem Staat, der nicht Vertragspartei des Basler Übereinkommens ist.

2.2.6 Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen reduzieren

Neben den geltenden lokalen Umweltgesetzen sind auch alle international anerkannten Umweltstandards einzuhalten.

In der gesamten Lieferkette gilt es, Umweltauswirkungen durch Ressourcen- und Energieverbrauch, Emissionen von Treibhausgasen und Luftschadstoffen, Wasserverbrauch, Ausbringungen in Boden und Wasser sowie Abfall möglichst zu vermeiden bzw. kontinuierlich zu reduzieren, Biodiversität zu erhalten und Kreislaufwirtschaft zu fördern. Dies gilt sowohl im Hinblick auf Waren als auch Verpackungen.

2.2.7 Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz

In Ihrer Wohnung oder Ihrem Haus achten Sie sicher darauf, dass mit jeder Form von Energie, ob für Heizung oder Beleuchtung, sparsam umgegangen wird. Halten Sie es bitte in unserem Unternehmen genauso. Energieverschwendung kostet nicht nur viel Geld, sondern bedeutet zugleich Umweltbelastung.

Achten Sie bitte grundsätzlich auch darauf, dass es in Ihrem Arbeitsbereich keinen unnötigen Abfall gibt – was gar nicht erst entsteht, kann die Umwelt auch nicht belasten.

2.2.8 Umweltverträgliche Produktion

In allen Phasen der Produktion wird ein verantwortungsvoller Umgang mit Rohstoffen und natürlichen Ressourcen sichergestellt. Der Lieferant ist aufgefordert, bevorzugt regenerative Energien einzusetzen und auf einen sparsamen Verbrauch von Energie zu achten. Bei der Produktentwicklung wird auf die prinzipielle Recyclingfähigkeit bzw. Rückführung der Produkte in natürliche Kreisläufe geachtet.

2.2.9 Gefahrstoffe und Produktsicherheit

Gefährliche Stoffe, Chemikalien und Substanzen sind zu kennzeichnen und ihre sichere Handhabung, Bewegung, Lagerung, Wiederverwertung, Wiederverwendung und Entsorgung sind sicherzustellen. Alle geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf gefährliche Stoffe, Chemikalien und Substanzen sind strikt zu befolgen. Geltende Stoffbeschränkungen und Produktsicherheitsanforderungen sind

einzuhalten. Mitarbeiter in Schlüsselpositionen müssen diesbezüglich informiert und regelmäßig geschult werden.

Verboten sind

- die Herstellung, Einfuhr und Ausfuhr von mit Quecksilber versetzten Produkten,
- die Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen bei Herstellungsprozessen im Sinne von Art. 5 Abs. 2 und Anlage B Teil I des MinamataÜbereinkommens vom 10. Oktober 2013 ab dem dort jeweils festgelegten Ausstiegsdatum,
- die Behandlung von Quecksilberabfällen entgegen Art. 11 Abs. 3 des MinamataÜbereinkommens.

2.2.10 Umweltfreundlichere Verpackung

Es ist stets darauf hinzuwirken, dass umweltfreundlichere Verpackungen eingesetzt werden. Dafür gilt es, Verpackung wo möglich zu vermeiden, zu verringern oder hinsichtlich ihrer Umwelteffekte zu verbessern. Diese Prinzipien sind in der hier angegebenen Rangfolge anzuwenden – so ist die ökologisch beste Verpackung die, die vollständig vermieden werden kann. Eine Verpackung gilt als umweltfreundlicher, wenn sie eine Mehrwegverpackung ist, möglichst wenig Material verbraucht, recyclingfähig ist bzw. aus Sekundärrohstoffen, aus alternativen Materialien oder zertifiziertem Papier besteht.

2.2.11 Dekarbonisierung

Es soll ein aktiver Beitrag zur Dekarbonisierung des Industriemarktes geleistet werden. Im Vordergrund steht die effiziente Bewirtschaftung, das energetische Modernisieren sowie das nachhaltig betriebene und gemanagte Investment.

2.2.12 Artenvielfalt / Tierschutz

Die standortbedingte Artenvielfalt darf nicht eingeschränkt werden. Es werden im unternehmerischen Handeln die Grundsätze des Tierschutzes beachtet.

Das Washingtoner Artenschutzabkommen (CITES) zum Schutz von Tieren und Pflanzen gefährdeter Arten wird anerkannt und das unternehmerische Handeln danach ausgerichtet.

2.2.13 Erneuerbare Energien

Es ist dafür zu sorgen, soweit dies im eigenen Einflussbereich liegt, negative Einflüsse auf die Umwelt zu vermeiden. Dazu gehören die Reduzierung von Schadstoffen, Emissionen, Abwässer, Abfälle, Geruch, Lärm, des Energieverbrauchs (insbesondere fossiler Brennstoffe) bei der Herstellung und beim Einsatz der Produkte und Dienstleistungen.

Nicht erneuerbare Rohstoffe und Energieträger sind durch erneuerbare zu ersetzen, sobald das Unternehmen von der Möglichkeit Kenntnis erhält. In regelmäßigen Abständen muss eine Prüfung erfolgen, inwieweit es möglich ist, nicht erneuerbare Rohstoffe und Energieträger durch erneuerbare Energieträger zu ersetzen.

2.2.14 Umwelt- und Energieleistungen

Die Gebr. Schulte GmbH & Co. KG betreibt ein Umweltmanagementsystem gem. DIN EN ISO 14001:2015 und ein Energiemanagementsystem gem. DIN EN ISO 50001:2018. Die Umwelt- und Energieleistung der Lieferanten und der bezogenen Produkte werden in der Lieferanten- und Produktauswahl berücksichtigt.

2.3 Ethisches Geschäftsverhalten

Für die einzelnen Bereiche verweisen wir auf die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und den Global Compact.

2.3.1 Wettbewerbskonformes Verhalten

Die geltenden nationalen und internationalen Wettbewerbsgesetze sind einzuhalten. Hierbei werden insbesondere auf die Grundsätze des fairen Wettbewerbs und das Verbot wettbewerbsverzerrender Absprachen hingewiesen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, transparent zu sein und regelmäßig über unsere Fortschritte in Bezug auf die Einhaltung des Lieferkettengesetzes und unseres Verhaltenskodex zu berichten. Wir erwarten von unseren Lieferanten und Partnern, dass sie uns über ihre Fortschritte in Bezug auf die Einhaltung des Lieferkettengesetzes und ihrer eigenen Verhaltensregeln und Standards informieren.

2.3.2 Vertraulichkeit / Datenschutz

Der Lieferant verpflichtet sich, bezüglich des Schutz privater Informationen den angemessenen Erwartungen des 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 zum Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten.

2.3.3 Geistiges Eigentum / Plagiate

Rechte an geistigem Eigentum, an Produkten sind zu respektieren; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind. Die Nutzung, Gebrauch oder Verwendung gefälschter Teile ist ausdrücklich untersagt und wird streng geahndet. Das Verwenden, Weiterverarbeiten oder in den Verkehr bringen von Plagiaten wird nicht gebilligt. Die Veröffentlichung von Informationen muss vorab genehmigt werden oder aufgrund von Gesetzen oder Verordnungen zwingend sein.

2.3.4 Integrität, Bestechung, Vorteilnahme

Das Unternehmen verpflichtet sich, ethisch und integer zu handeln. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, Lieferanten und Partnern, dass sie sich an hohe ethische Standards halten, einschließlich der Vermeidung von Bestechung, Korruption und anderen unethischen Praktiken. In Anlehnung an das Übereinkommen der Vereinten Nationen (UN) gegen Korruption und diesbezüglich geltende nationale Vorschriften ist sicherzustellen, dass alle Arten der Korruption unterlassen und verhindert werden. Einladungen und Geschenke sind nur in angemessenen Umfang zulässig und dürfen nicht zu einer Beeinflussung der geschäftlichen Beziehung führen. Jegliche Art von Interessenkonflikt ist zu vermeiden. Der Lieferant hat gegen alle Arten der Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung, einzutreten.

Wir stellen sicher, dass unsere Lieferanten und Partner die gleichen hohen Standards einhalten wie wir.

2.3.5 Vermeidung von Interessenkonflikten

Unsere Lieferanten treffen Entscheidungen auf Basis sachlicher Erwägungen und lassen sich dabei nicht in unzulässiger Weise von persönlichen Interessen leiten.

2.3.6 Geldwäsche

Unsere Lieferanten beachten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zur Geldwäscheprävention.

2.3.7 Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen

Zahlreiche Länder wie Großbritannien, Frankreich, Deutschland und die USA haben Gesetze zur Ausfuhrkontrolle strategischer Produkte, Technologie und Software erlassen. Gebrüder Schulte, Lieferanten und Partner sind an diese Gesetze und Vorschriften gebunden. Die Unternehmenspolitik von Gebrüder Schulte verlangt ausdrücklich die Einhaltung sämtlicher geltender Regelung zur Ausfuhrkontrolle.

Eine Missachtung kann zivil- oder strafrechtliche Sanktionen zur Folge haben, darunter Bußgelder, Haftstrafen, Verlust von Exportgenehmigungen, Ausschluss, Widerruf zuvor erteilter Lizenzen, Beschlagnahme und Einziehung von Waren. Solche Sanktionen können Gebrüder Schulte, einzelnen Mitarbeitern und/oder anderweitig mit Gebrüder Schulte verbundenen Personen auferlegt werden. Aufgrund der enormen Wichtigkeit, der einer Einhaltung aller geltenden Vorschriften zur Ausfuhrkontrolle zukommt, setzen sich Mitarbeiter oder Gebrüder Schulte, die wissentlich solche Kontrollen oder der Compliance-Richtlinie zuwiderhandeln, entsprechenden Disziplinarmaßnahmen aus.

Gebrüder Schulte ermutigt Partner sowie Mitarbeiter, Handlungen, die ggf. Gesetze oder andere Vorschriften und Richtlinien von Gebrüder Schulte verletzen, zu melden. Gebrüder Schulte wiederum ist verpflichtet, gemeldete Vorfälle zu untersuchen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Gebrüder Schulte geht nicht gegen Personen vor, die Fragen stellen, auf Compliance Probleme hinweisen oder mögliches Fehlverhalten melden. Die einwandfreie Anwendung und Handhabung der Ausfuhrkontrollmaßnahmen unterstreichen das Engagement von Gebrüder Schulte für ethisch einwandfreies Geschäftsverhalten und die Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften.

2.3.8 Finanzielle Verantwortung

Die finanzielle Verantwortung und die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben ordnungsgemäßer Buchführung und Offenlegungsvorschriften ist für Gebrüder Schulte selbstverständlich.

Jede Art der Berichterstattung und Offenlegung in Form von Finanzabschlüssen, Berichten, Aufzeichnungen und Verlautbarungen entspricht der Wahrheit, den allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen, ist umfassend und verständlich.

2.3.9 Ethische Rekrutierung

Alle Richtlinien und Gesetze im Zusammenhang mit der Rekrutierung, der Auswahl und anderen Aspekten der Beschäftigung wie Beförderung, Degradierung, Transfer, Entlassung, Kündigung, Vergütung, Bildung, Schulung und Disziplinarmaßnahmen müssen berücksichtigt werden.

2.3.10 Offenlegung von Informationen

Von unseren Lieferanten wird erwartet, dass sie im gesetzlich zulässigen Umfang mit Ermittlungsbehörden umfassend zusammenarbeiten. Sollte ein Lieferant Kenntnis von glaubwürdigen Nachweisen über die Nichteinhaltung dieses Lieferantenkodex oder über einen anderen Verstoß gegen geltendes Recht erhalten, muss er entsprechende Nachweise zeitnah den zuständigen Ermittlungsbehörden und gegebenenfalls den Mitarbeitern offenlegen, die für eine vollständige Untersuchung des vermuteten Fehlverhaltens erforderlich sind.

Sofern gesetzliche Bestimmungen ohnehin eine Offenlegung von Informationen erfordern, muss dieser Pflicht selbstständig nachgekommen werden.

3. Einhaltung des Verhaltenskodex

Gebrüder Schulte wird Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex nicht tolerieren und wird angemessene Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass er eingehalten wird. Wir erwarten von unseren Lieferanten und Partnern, dass sie Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex melden und mit uns zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass er eingehalten wird.

Gebrüder Schulte verpflichtet sich dazu, diesen Verhaltenskodex in der Lieferkette umzusetzen und sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter, Lieferanten und Partner seine Standards einhalten. Sollte ein Verstoß gegen die Regelungen dieses Verhaltenskodex festgestellt werden, wird der Auftraggeber dies dem Lieferanten innerhalb von einem Monat schriftlich mitteilen und ihm eine angemessene Nachfrist setzen, um sein Verhalten mit diesen Regelungen in Einklang zu bringen.

3.1 Umsetzung der Anforderung

3.1.1 Kommunikation

Unsere Lieferanten kommunizieren diesen Verhaltenskodex an Dritte, die zur Erfüllung des Verhältnisses mit Gebrüder Schulte eingesetzt werden, berücksichtigen den Verhaltenskodex bei deren Auswahl und bemühen sich diese zur Einhaltung zu verpflichten, und dies regelmäßig zu prüfen.

Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex stellt eine Beeinträchtigung der Geschäftsbeziehung zwischen Gebrüder Schulte und unserem Lieferanten dar. Unbeschadet weiterer Rechte behält Gebrüder Schulte sich für diesen Fall das Recht vor, die Sachverhaltsaufklärung und Einleitung von Gegenmaßnahmen von seinem Lieferanten zu verlangen. Werden durch den Lieferanten nachweislich keine geeigneten Verbesserungsmaßnahmen innerhalb einer angemessenen Frist eingeleitet oder wiegt ein Verstoß derart schwer, dass eine Fortsetzung der Geschäftsbeziehung für Gebrüder Schulte unzumutbar wird, behält sich Gebrüder Schulte unbeschadet weiterer Rechte das Recht vor, das betroffene Vertragsverhältnis zu kündigen.

3.1.2 Überwachung und Nachweispflicht

Der Lieferant hat Gebrüder Schulte auf Anfrage alle notwendigen Informationen zu einer Ersteinschätzung korrekt und umfassend im Rahmen einer Selbstbeurteilung mitzuteilen. Er stellt darüber hinaus sonstige Informationen zur Verfügung, die die Einhaltung der Richtlinie nachweisen. Gebrüder Schulte wird die Umsetzung dieser Richtlinie kontrollieren. Der Lieferant hat Gebrüder Schulte über Ereignisse zu unterrichten, die den Grundsätzen der Richtlinie entgegenstehen.

3.1.3 Referenzierung:

- Internationale Arbeitsstandards (ILO): www.ilo.org/global/standards/lang--len/index.htm
- OHSAS 18001 Healthy & Safety Standard: <https://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/>
- Global Compact der Vereinten Nationen: <https://www.unglobalcompact.org/>
- Conflict minerals Dodd Frank 1502 der SEC (U.S. Securities and Exchange Commission): <https://www.sec.gov/News/Article/Detail/Article/1365171562058#.UvO6RyhrjZw>

Stand: 17.07.2026

Andrea Schulte
Geschäftsführende Gesellschafterin