

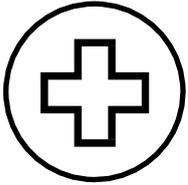
# Die Grundsätze des Verhaltens- kodex



Das Recht der Vereinigungsfreiheit  
und das Recht auf Kollektivverhandlungen



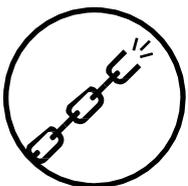
Angemessene Vergütung



Arbeitsschutz



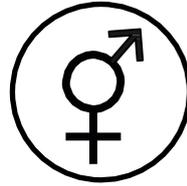
Besonderer Schutz  
für jugendliche Arbeitnehmer



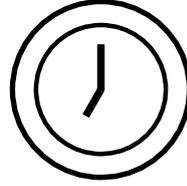
Keine Zwangsarbeit



Ethisches Wirtschaften



Keine Diskriminierung



Zumutbare Arbeitszeiten



Keine Kinderarbeit



Keine prekäre Beschäftigung



Umweltschutz

# Code of Conduct

## I. Einleitung

Dieser Verhaltenskodex gilt für sämtliche Zulieferer der CWS Gruppe, deren Unterauftragnehmer und sonstige Geschäftspartner und gewährleistet, dass die Arbeitsbedingungen innerhalb der Lieferkette sicher sind, dass Arbeitnehmer respekt- und würdevoll behandelt werden und unsere Lieferprozesse ökologisch nachhaltig sind.

Die CWS Gruppe begreift die unternehmerische Verantwortung als festen Bestandteil des Geschäftsmodells. Wir sehen uns gegenüber der Umwelt, den Menschen und der Gesellschaft in jedem Bereich der CWS-Welt, einschließlich unserer Lieferkette, in der Pflicht.

Gemäß den von CWS vertretenen Werten, Menschen, Integrität, Nachhaltigkeit, Qualität, Leidenschaft für Dienstleistungen sowie Ergebnisorientierung haben wir folgende Grundsätze für ein nachhaltiges Beschaffungswesen aufgestellt:

1. Bereitstellung eines sicheren, gesundheitsverträglichen und angemessenen Arbeitsplatzes
2. Bereitstellung nachhaltiger Dienstleistungen und Produkte durch schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen und weitere Verbesserung unseres Umweltprofils, um Umweltfolgen noch weiter zu minimieren
3. Verantwortungsvolle, integre und respektvolle Ausübung unserer Geschäftstätigkeit unter Einhaltung hoher ethischer Standards

## II. Präambel

Dieser Verhaltenskodex umfasst eine Reihe von Grundsätzen und Werten, die die Überzeugung der CWS Gruppe und unsere Erwartungen gegenüber unseren Geschäftspartnern zum Ausdruck bringen.

Der Verhaltenskodex basiert auf internationalen Standards, wie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, dem Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und den zehn Grundsätzen des UN Global Compact.

Der Verhaltenskodex der CWS Gruppe dient der Einhaltung der unternehmerischen Sorgfaltpflicht in der Lieferkette. Geschäftspartner, die den Verhaltenskodex annehmen, sind dazu verpflichtet, die in diesem Dokument festgelegten Grundsätze einzuhalten und innerhalb ihres Einflussbereichs ihrer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte nachzukommen.

Geschäftspartner sind verpflichtet, jeden Verdacht auf einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex zu melden. Die Mitteilung erfolgt unter Wahrung der berechtigten Interessen des Lieferanten oder seines Subunternehmens sowie unter Beachtung der Rechte seiner Mitarbeiter:innen, insbesondere des Datenschutzes und des Schutzes von Geschäftsgeheimnissen. Des Weiteren verpflichten sich Geschäftspartner diese Informationen an seine Mitarbeiter:innen weiterzugeben.

Die Meldung kann über unsere HelpLine unter: [www.speakupfeedback.eu/web/cwsexternal](http://www.speakupfeedback.eu/web/cwsexternal) erfolgen.

# Code of Conduct

## III. Unsere Werte

Mit der Anerkennung des Verhaltenskodex der CWS Gruppe und dessen Übertragung in ihre Lieferkette orientieren sich die Geschäftspartner der CWS Gruppe an den folgenden Werten:

- **Kontinuierliche Verbesserung:**

Die Geschäftspartner der CWS Gruppe verpflichten sich, den Verhaltenskodex Schritt für Schritt umzusetzen. Die CWS Gruppe erwartet von ihren Geschäftspartnern, dass diese die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen innerhalb ihrer Unternehmen sicherstellen.

- **Kooperation:**

Durch die gemeinsame Zusammenarbeit und Herangehensweise wird der Einfluss der Geschäftspartner der CWS Gruppe auf die Arbeitsbedingungen in ihren Lieferketten größer und deren Verbesserung wahrscheinlicher. Der Nutzen der Zusammenarbeit ist in der Beziehung zu den Geschäftspartnern innerhalb der Lieferkette gleichermaßen wichtig, insbesondere für solche, die Unterstützung benötigen, um sich zu verbessern. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ist gleichwohl in der Beziehung zwischen Geschäftspartnern und den betroffenen Interessengruppen auf verschiedenen Ebenen von Bedeutung.

- **Empowerment (Ermächtigung):**

Ein zentrales Ziel der CWS Gruppe ist es, die Gestaltungs- und Entscheidungsmacht ihrer Geschäftspartner und deren Zulieferer zu stärken, dies betrifft insbesondere die zu überwachenden Zulieferer, damit sie ihre Lieferketten unter Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte ausbauen und den Geschäftseinheiten in der Lieferkette die Instrumente zur Verfügung stellen, die diese benötigen, um die Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern. Entwicklung interner Managementsysteme spielt bei der Verankerung der Grundsätze der CWS Gruppe im Rahmen der Unternehmenskultur eine entscheidende Rolle.

## IV. Umsetzung

Die im Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze stellen die angestrebten Ziele und Mindestanforderungen der CWS Gruppe mit Blick auf das soziale Verhalten ihrer Lieferketten dar.

- **Einhaltung des Kodexes**

Die Einhaltung nationaler Rechtsvorschriften ist die erste Pflicht der Wirtschaftsunternehmen. In Ländern, in denen einzelstaatliche Gesetze, sollten Wirtschaftsunternehmen nach Wegen zur Einhaltung derjenigen Grundsätze suchen, die den Arbeitnehmern und der Umwelt den umfangreichsten Schutz bieten.

- **Lieferkettenmanagement und Kaskadeneffekt**

Die CWS Gruppe bekräftigt ihre Bemühungen, den sozialen Wandel in ihren Lieferketten durch ihre Einkaufsaktivitäten zu beeinflussen. Sie gestalten ihre Beziehungen zu allen Geschäftspartnern in verantwortungsvoller Weise und erwarten dies umgekehrt ebenfalls. Voraussetzung dafür ist ein kooperativer Ansatz, bei dem jedes Wirtschaftsunternehmen (a) seine jeweiligen Geschäftspartner einbindet; (b) in seinem Einflussbereich alle zumutbaren und angemessenen Maßnahmen trifft, die zur Umsetzung des Sorgfaltpflichten Gesetz in der Lieferkette erforderlich sind, und (c) Informationen austauscht, um rechtzeitig alle Herausforderungen zu ermitteln, die Abhilfemaßnahmen erforderlich machen.

Die CWS Gruppe und ihre Geschäftspartner bemühen sich, die eigentlichen Ursachen solcher negativen Auswirkungen auf Menschenrechte, insbesondere wenn die Beschaffung aus risikoreichen Regionen oder Sektoren erfolgt, näher zu untersuchen. Um diese Verantwortung zu verankern, müssen Wirtschaftsunternehmen mit gebührender Sorgfalt handeln und in angemessenem Umfang erforderliche Managementsysteme, Richtlinien und Prozesse entwickeln sowie etwaige negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, die möglicherweise in der Lieferkette festgestellt werden, wirksam verhindern und bekämpfen.

Geschäftsbeziehungen im Allgemeinen oder einen Einzelvertrag mit einem Geschäftspartner aufgrund von Schwierigkeiten bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes zu beenden, wird als letztes Mittel betrachtet. Dennoch kann die Beendigung einer Geschäftsbeziehung oder eines Einzelvertrags erforderlich werden, wenn der Geschäftspartner in einer Weise handelt, die den im Verhaltenskodex festgelegten Grundsätzen zuwiderläuft bzw. wenn der Geschäftspartner nicht bereit ist, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um den im Verhaltenskodex festgelegten bzw. den mit ihm verbundenen Verpflichtungen nachzukommen.

## V. Grundsätze

Die CWS Gruppe erwartet von all ihren Geschäftspartnern die Einhaltung des Verhaltenskodexes. Darüber hinaus haben alle Geschäftspartner, die im Hinblick auf die Einhaltung der nachstehenden Grundsätze überprüft werden, nachzuweisen, dass sie (a) alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um ihre eigene Einhaltung des Verhaltenskodexes sicherzustellen, und (b) zumutbare Maßnahmen ergreifen, um zu gewährleisten, dass alle ihre an den Produktionsprozessen beteiligten Geschäftspartner den Verhaltenskodex einhalten.

- **Das Recht der Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen:**

Die Geschäftspartner: (a) achten das Recht der Arbeitnehmer:innen, in freier und demokratischer Art und Weise Gewerkschaften zu gründen; (b) üben gegenüber den Arbeitnehmer:innen keine Diskriminierung aufgrund einer Gewerkschaftszugehörigkeit aus und (c) achten das Recht der Arbeitnehmer:innen auf Kollektivverhandlungen.

Die Geschäftspartner hindern die Arbeitnehmer:innenvertreter nicht am Zugang zu den Arbeitnehmer:innen am Arbeitsplatz oder an der Interaktion mit ihnen. Wenn sie in Ländern tätig sind, in denen eine Gewerkschaftstätigkeit rechtswidrig oder ein freie und demokratische Gewerkschaftstätigkeit nicht erlaubt ist, tragen die Geschäftspartner diesem Grundsatz Rechnung, indem sie den Arbeitnehmer:innen erlauben, ihre eigenen Vertreter:innen, mit denen das Unternehmen in einen Dialog über Arbeitsplatzfragen treten kann, frei zu wählen.

- **Keine Diskriminierung**

Den Geschäftspartnern ist es untersagt, Personen aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Rasse, Kaste, Geburt, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischer oder nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmer:innenorganisationen einschließlich Gewerkschaften, politischer Mitgliedschaft oder Anschauung, sexueller Neigung, familiären Verpflichtungen, Zivilstand oder einer anderen Situation, die eine Diskriminierung zur Folge haben könnte, zu diskriminieren, auszugrenzen oder zu bevorzugen. Insbesondere dürfen Arbeitnehmer:innen aus den oben genannten Gründen keinen Schikanen oder Disziplinarmaßnahmen ausgesetzt werden.

- **Angemessene Vergütung**

Die Geschäftspartner halten diesen Grundsatz ein, wenn sie unbeschadet der im Rahmen dieser Vereinbarung dargelegten spezifischen Erwartungen das Recht der Arbeitnehmer:innen auf eine angemessene Vergütung, die ausreicht, um ihnen und ihren Familien ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen, sowie auf gesetzlich gewährte Sozialleistungen achten. Die Geschäftspartner sind verpflichtet, mindestens den gesetzlichen Mindestlöhnen oder, falls höher, den auf der Basis von Kollektivverhandlungen gebilligten Industriestandards zu entsprechen. Die Löhne sind rechtzeitig, regelmäßig und vollständig in einem gesetzlichen Zahlungsmittel zu zahlen. Eine Teilzahlung in Form von Sachleistungen ist gemäß den Vorgaben der ILO zulässig. Die Höhe der Löhne hat die Qualifikationen und das Bildungsniveau der Arbeitnehmer:innen widerzuspiegeln und bezieht sich auf die reguläre Arbeitszeit. Abzüge sind nur unter den gesetzlich vorgeschriebenen oder durch Kollektivverträge festgelegten Bedingungen zulässig.

- **Zumutbare Arbeitszeiten**

Die Geschäftspartner halten diesen Grundsatz unbeschadet der im Rahmen dieser Vereinbarung dargelegten spezifischen Erwartungen ein, wenn sie sicherstellen, dass die Arbeitnehmer:innen nicht mehr als 48 reguläre Stunden pro Woche arbeiten müssen.

Anwendbare einzelstaatliche Rechtsvorschriften, Industrie-Benchmarkstandards oder Kollektivverträge sind innerhalb der von der ILO festgelegten internationalen Rahmenbedingungen auszuführen.

In von der ILO festgelegten Ausnahmefällen darf die Obergrenze für die vorstehend bestimmte Anzahl der Arbeitsstunden überschritten werden; in diesem Fall sind Überstunden zulässig.

Der Einsatz von Überstunden soll eine Ausnahme bleiben, freiwillig sein, zu einem Prämiensatz von nicht weniger als dem Eineinviertelfachen des Normaltarifs vergütet werden und darf keine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit von berufsbedingten Risiken darstellen. Ferner gewähren die Geschäftspartner ihren Arbeitnehmer:innen das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag und das Recht auf mindestens einen freien Tag alle sieben Tage, sofern keine durch Kollektivverträge festgelegten Ausnahmeregelungen gelten.

- **Arbeitsschutz**

Die Geschäftspartner halten diesen Grundsatz unbeschadet der im Rahmen dieser Vereinbarung dargelegten spezifischen Erwartungen ein, wenn sie das Recht der Arbeitnehmer:innen und lokalen Gemeinschaften auf gesunde Arbeits- und Lebensbedingungen achten. Schutzbedürftige Einzelpersonen wie - aber nicht beschränkt auf - jugendliche Arbeitnehmer:innen, junge Mütter und Schwangere sowie Menschen mit Behinderungen erhalten einen besonderen Schutz.

Die Geschäftspartner halten die Arbeitsschutzvorschriften oder, falls die nationalen Rechtsvorschriften unzulänglich oder mangelhaft umgesetzt sind, internationale Standards ein.

Die aktive Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensführung und den Arbeitnehmer:innen bzw. ihren Vertreter:innen ist von wesentlicher Bedeutung, um Systeme zur Sicherstellung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds umzusetzen. Dies kann durch die Gründung von Arbeitsschutzausschüssen erreicht werden.

Die Geschäftspartner stellen sicher, dass Systeme zur Feststellung, Bewertung, Vermeidung und Bekämpfung potenzieller Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer:innen eingerichtet sind. Sie ergreifen wirksame Maßnahmen, um potenziellen Unfällen, Verletzungen und Erkrankungen der Beschäftigten, die mit dem Arbeitsablauf zusammenhängen oder sich dabei ereignen, vorzubeugen. Diese Maßnahmen sollen, soweit vertretbar, die mit der Arbeitsumgebung verbundenen Gefahren mindern.

Die Geschäftspartner werden Anstrengungen unternehmen, um den Arbeitnehmer:innenschutz bei Unfällen, unter anderem durch Pflichtversicherungssysteme, zu verbessern.

Die Geschäftspartner treffen innerhalb ihres Einflussbereichs alle geeigneten Maßnahmen, um für die Stabilität und Sicherheit der von ihnen genutzten Anlagen und Gebäude, einschließlich der Wohneinrichtungen für Arbeitnehmer:innen, wenn diese durch den Arbeitgeber bereitgestellt werden, zu sorgen sowie um diese gegen etwaige vorhersehbare Notfälle abzusichern. Die Geschäftspartner achten das Recht der Arbeitnehmer:innen, das Betriebsgelände zu verlassen ohne das Unternehmen um Erlaubnis fragen zu müssen, um sich aus unmittelbarer Gefahr zu begeben.

Die Geschäftspartner sorgen für eine geeignete arbeitsmedizinische Versorgung und die damit verbundenen Einrichtungen.

Die Geschäftspartner sorgen für den Zugang zu Trinkwasser, sichere und saubere Speise- und Ruhebereiche sowie saubere und sichere Bereiche zur Zubereitung und Aufbewahrung von Lebensmitteln. Ferner stellen die Geschäftspartner allen Arbeitnehmer:innen jederzeit unentgeltlich eine wirksame persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung.

#### • **Keine Kinderarbeit**

Die Geschäftspartner halten diesen Grundsatz ein, wenn sie weder direkt noch indirekt Kinder unter dem gesetzlichen Mindestalter für die Ableistung der Schulpflicht, das nicht weniger als 15 Jahre betragen darf, beschäftigen, es sei denn, es gelten die von der ILO anerkannten Ausnahmeregelungen.

Die Geschäftspartner müssen im Rahmen ihres Einstellungsverfahrens zuverlässige Mechanismen zur Altersfeststellung einrichten, die unter keinen Umständen zu einer erniedrigenden oder unwürdigen Behandlung der Arbeitnehmer:innen führen dürfen.

Dieser Grundsatz soll Kinder vor jeglicher Form der Ausbeutung schützen. Besondere Aufmerksamkeit muss der Entlassung von Kindern geschenkt werden, da sie sich in gefährlichere Arbeitsverhältnisse wie Prostitution oder Drogenhandel begeben können. Wenn sie Kinder vom Arbeitsplatz fernhalten, müssen die Geschäftspartner Initiative ergreifen, um Maßnahmen zur Sicherstellung des Schutzes betroffener Kinder zu ermitteln. Situationsbedingt sollten Geschäftspartner versuchen, einem erwachsenen Haushaltsmitglied der betroffenen Familie des Kindes eine menschenwürdige Arbeit zu verschaffen.

#### • **Besonderer Schutz für jugendliche Arbeitnehmer:innen**

Die Geschäftspartner halten diesen Grundsatz unbeschadet der im Rahmen dieses Grundsatzes dargelegten spezifischen Erwartungen ein, wenn sie sicherstellen, dass Jugendliche keine Nachtarbeit verrichten und gegen Arbeitsbedingungen geschützt sind, die ihre Gesundheit, Sicherheit, Moral und Entwicklung gefährden.

Wenn jugendliche Arbeitnehmer:innen beschäftigt werden, sollten die Geschäftspartner sicherstellen, dass (a) die Art der Tätigkeit sich nicht negativ auf ihre Gesundheit oder Entwicklung auswirkt; (b) ihre Arbeitszeiten ihre Teilnahme an Berufsbildungsprogrammen, die von der zuständigen Stelle anerkannt sind, oder ihre Fähigkeit, aus dem Unterricht einen Nutzen zu ziehen, nicht beeinträchtigen.

Geschäftspartner legen die erforderlichen Mechanismen zur Verhütung, Ermittlung und Begrenzung von Schäden für jugendliche Arbeitnehmer:innen fest; dabei legen sie besonderes Augenmerk auf den Zugang jugendlicher Arbeitnehmer:innen zu wirksamen Beschwerdemechanismen und zu Schulungssystemen und -programmen zum Thema Arbeitsschutz.

- **Keine prekäre Beschäftigung**

Die Geschäftspartner halten diesen Grundsatz ein, wenn sie unbeschadet der in diesem Kapitel festgelegten spezifischen Erwartungen (a) gewährleisten, dass ihre Beschäftigungsverhältnisse weder zu Unsicherheit noch zu einer sozialen oder wirtschaftlichen Gefährdung ihrer Arbeitnehmer führen; (b) wenn die Tätigkeit auf der Grundlage eines anerkannten und dokumentierten Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wird, das in Übereinstimmung mit den nationalen Rechtsvorschriften, Gepflogenheiten oder Praktiken und internationalen Arbeitsnormen zustande kommt, je nachdem, was umfangreicheren Schutz bietet.

Vor dem Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis müssen die Geschäftspartner den Arbeitnehmer:innen verständliche Informationen über ihre Rechte, Pflichten und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeiten, Vergütung und Zahlungsbestimmungen, zur Verfügung stellen.

Die Geschäftspartner müssen bestrebt sein, menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu bieten, die die Arbeitnehmer:innen, Frauen wie Männer, auch in ihrer Rolle als Eltern oder Betreuer unterstützen, insbesondere im Hinblick auf Wander- und Saisonarbeitskräfte, deren Kinder möglicherweise in den Heimatstädten der Migrant:innen zurückgelassen wurden.

Die Geschäftspartner dürfen die Beschäftigungsverhältnisse nicht in einer Weise nutzen, die bewusst nicht dem eigentlichen Zweck des Gesetzes entspricht. Dies beinhaltet - ist aber nicht beschränkt auf - (a) Ausbildungsprogramme, die nicht die Vermittlung von Qualifikationen oder eine reguläre Beschäftigung zum Ziel haben, (b) Saison- oder Gelegenheitsarbeit, wenn diese dazu genutzt wird, den Schutz der Arbeitnehmer

zu untergraben, und (c) Nur-Arbeitskraft-Verträge. Ferner darf die Inanspruchnahme von Subunternehmerverträgen nicht dazu dienen, das Recht der Arbeitnehmer:innen zu untergraben.

- **Keine Zwangsarbeit**

Die Geschäftspartner dürfen auf keine wie auch immer geartete Form von Knechtschaft, Zwangs- oder Pflichtarbeit, Leibeigenschaft, Menschenhandel oder unfreiwilliger Arbeit zurückgreifen.

Geschäftspartner riskieren, dass gegen sie Vorwürfe der Komplizenschaft erhoben werden, wenn sie von diesen Formen von Arbeit durch ihre Geschäftspartner profitieren.

Die Geschäftspartner müssen bei der direkten wie auch der indirekten Inanspruchnahme und Einstellung von Wanderarbeiter:innen besondere Sorgfalt walten lassen.

Die Geschäftspartner räumen ihren Arbeitnehmer:innen das Recht ein, ihren Arbeitsplatz zu verlassen und ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist gegenüber dem Arbeitgeber zu kündigen.

Die Geschäftspartner stellen sicher, dass die Arbeitnehmer:innen keiner unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlung, körperlichen Bestrafung, psychischen oder physischen Nötigung und/oder keinen verbalen Beschimpfungen ausgesetzt sind.

Alle Disziplinarmaßnahmen sind schriftlich niederzulegen und müssen den Arbeitnehmer:innen mündlich in klaren und verständlichen Worten erklärt werden.

- **Umweltschutz**

Die Geschäftspartner halten diesen Grundsatz ein, wenn sie unbeschadet der in diesem Kapitel festgelegten spezifischen Erwartungen die erforderlichen Maßnahmen zur Vermeidung von Umweltschäden treffen.

Die Geschäftspartner sollten das operative Geschäft auf erhebliche Umweltauswirkungen überprüfen und wirksame Richtlinien und Verfahren festlegen, die ihre Verantwortung für die Umwelt widerspiegeln. Sie werden die Umsetzung angemessener Maßnahmen sicherstellen, um die nachteiligen Auswirkungen auf die Gemeinschaft, natürliche Ressourcen und die Umwelt insgesamt zu reduzieren.

#### • **Ethisches Wirtschaften**

Die Geschäftspartner halten diesen Grundsatz ein, wenn sie unbeschadet der in diesem Kapitel festgelegten Ziele und Erwartungen weder an Korruption, Erpressung oder Veruntreuung noch an irgendeiner Form der Bestechung beteiligt sind - einschließlich, aber nicht beschränkt auf - das Versprechen, das Angebot oder die Gewährung eines unlauteren finanziellen oder sonstigen Anreizes.

Von den Geschäftspartnern wird erwartet, dass sie über korrekte Informationen über ihre Tätigkeiten, Struktur und Leistung verfügen und diese in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und Industrie-Benchmarkpraktiken offenlegen.

Die Geschäftspartner dürfen sich weder an der Fälschung dieser Informationen noch an einer Täuschungshandlung in der Lieferkette beteiligen.

Außerdem müssen sie persönliche Daten (einschließlich der Daten von Arbeitnehmer:innen, Geschäftspartnern, Kunden und Verbrauchern in ihrem Einflussbereich) mit angemessener Sorgfalt erfassen, nutzen und anderweitig verarbeiten. Diese Erfassung, Nutzung und anderweitige Verarbeitung persönlicher Daten hat gemäß den Rechtsvorschriften und rechtlichen Anforderungen in Bezug auf den Datenschutz und die Informationssicherheit zu erfolgen.

**Über die genannten Anforderungen in § V hinaus ist die CWS Gruppe DIN ISO 14001 zertifiziert und verpflichtet sich zur Einhaltung hoher Umweltstandards. Wir möchten deshalb mit unseren Zulieferern an der Aufstellung und Einhaltung verantwortungsvoller Beschaffungsrichtlinien zusammenarbeiten (§ VI).**

## **VI. Weitere umweltspezifische Anforderungen**

Unsere Verpflichtung gegenüber der Umwelt hat langfristig Priorität. Somit erwarten wir von unseren Zulieferern wirksame Richtlinien, Prozesse und Verfahren zur Regelung ihres Einflusses auf die Umwelt.

#### • **Einhaltung sämtlicher Gesetze und Vorschriften und Treffen der erforderlichen Vorkehrungen für spätere Entwicklungen**

Zulieferer müssen sämtliche erforderlichen umweltrechtlichen Genehmigungen und Registrierungen beschaffen, aufrechterhalten, auf einem aktuellen Stand halten und die Anforderungen dieser Genehmigungen einhalten.

Darüber hinaus halten wir unsere Zulieferer dazu an, sich in folgenden Bereichen kontinuierlich zu verbessern:

#### • **Gefahrstoffe**

Chemische und sonstige Stoffe, die eine Gefahr darstellen, wenn sie in die Umwelt gelangen, müssen so gekennzeichnet und behandelt werden, dass die Handhabung, der Umschlag, die Lagerung, Nutzung, Wiederverwertung, Wiederverwendung oder Entsorgung dieser Stoffe in sicherer Form gewährleistet ist.

#### • **Wasser- und Abwasseraufbereitung**

Wasser ist in vielen Teilen der Welt eine knappe Ressource und sollte so effizient wie möglich genutzt werden. Deshalb halten wir unsere Zulieferer dazu an, Ressourcen wo möglich einzusparen und ihre Wassernutzung aktiv zu überwachen. Soweit möglich, sollte Wasser in der Produktion wiederverwertet oder wiederverwendet werden. Sämtliche abgeleiteten Abwässer müssen die vor Ort geltenden gesetzlichen Anforderungen erfüllen.

#### • **Abfallwirtschaft**

Die in den Produktions- und Verwaltungsbereichen anfallenden Mengen von Abfall sollten möglichst gering sein. Sämtliche Abfälle müssen verantwortungsvoll und gemäß den vor Ort geltenden Gesetzen behandelt werden.

- **Verwendung von Rohstoffen**

CWS Gruppe bemüht sich darum, die Menge der in den eigenen Unternehmen sowie in der Lieferkette eingesetzten natürlichen Ressourcen und Rohstoffe zu verringern. Wir unterstützen deshalb die schonende Verwendung von Ressourcen und erwarten von unseren Zulieferern einen verringerten Einsatz von natürlichen Ressourcen sowie die Nutzung von Recyclingmaterial, wo dies möglich ist.

Darüber hinaus müssen alle maßgeblichen Prozesse und Verbesserungen regelmäßig überprüft werden, was schriftlich dokumentiert werden muss.

- **Energienutzung**

CWS Gruppe möchte so wenig wie möglich zum Klimawandel beitragen und Einsicht in die Treibhausgasemissionen seiner Lieferkette erhalten. Deshalb erwarten wir von unseren Zulieferern innerhalb ihrer Prozesse eine Überwachung des gesamten Energieverbrauchs und diesbezügliche Einsparungen. Die in den Betrieben erzeugten Abgase müssen bestimmt, überwacht, kontrolliert und vor ihrer Freisetzung vorschriftsmäßig aufbereitet werden.

- **Schulungen zur Umweltthematik**

Die ständige Verbesserung unserer Leistungen im Bereich Umweltschutz ist wichtig für uns. Mitarbeiter:innen spielen bei diesem Prozess eine zentrale Rolle. Wir halten deshalb unsere Zulieferer dazu an, sämtlichen Mitarbeiter:innen entsprechende Schulungsmaßnahmen und Informationen zu umweltrelevanten Themen anzubieten.

- **Ethik**

Der Zulieferer hat zu gewährleisten, dass Korruption, gleich in welcher Form, nicht stattfindet; dies gilt auch für Nötigung oder Bestechung oder weniger schwerwiegende Einflussnahme. Sämtliches Material und sämtliche Dienstleistungen müssen nationale und internationale Gesetzesvorschriften und Abkommen erfüllen.

Deshalb fordert die CWS Gruppe sämtliche Zulieferer dazu auf, Unternehmensrichtlinien zu erlassen und durchzusetzen, die die Einhaltung ethischer Geschäftspraktiken auf der Grundlage dieser Prinzipien verlangen.

---

Datum

---

Name des Unternehmens

---

Unterschrift, Unternehmensstempel/Siegel

---

Name

---

Adresse

Dieses Dokument ist durch eine autorisierte Person Ihres Unternehmens zu unterzeichnen und an die CWS Gruppe zurückzusenden.