

Verhaltenskodex – Für Geschäftspartner



1	Einleitung	4
1.1	Internationaler rahmen	5
1.2	Managementsystem	5
1.3	Umsetzung und Compliance	6
1.4	Monitoring	7
1.5	Speak Up!	9
2	Einhaltung Gesetzlicher Vorschriften	8
3	Gesundheit und Sicherheit	13
4	Menschen- und Arbeitsrechte	14
4.1	Menschenrechts-due-Diligence	15
4.2	Kinderarbeit	15
4.3	Moderne Sklaverei	16
4.4	Diskriminierung, Nötigung und grobe oder unmenschliche Behandlung	17
4.5	Arbeitszeit und Entlohnung	18
4.6	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	19
4.7	Erwerb von Grundstücken, Ressourcenbeschaffung und Nutzung von Eigentum	21
5	Verantwortungsvolle Beschaffung von metallen und Mineralien	22
6	Umwelt	24
7	Geschäftsethik	26
7.1	Antikorruption	26
7.2	Wettbewerbsrecht	27
7.3	Schutz personenbezogener daten	27
7.4	Trade Compliance	28
	Annahme des Geschäftspartners	30

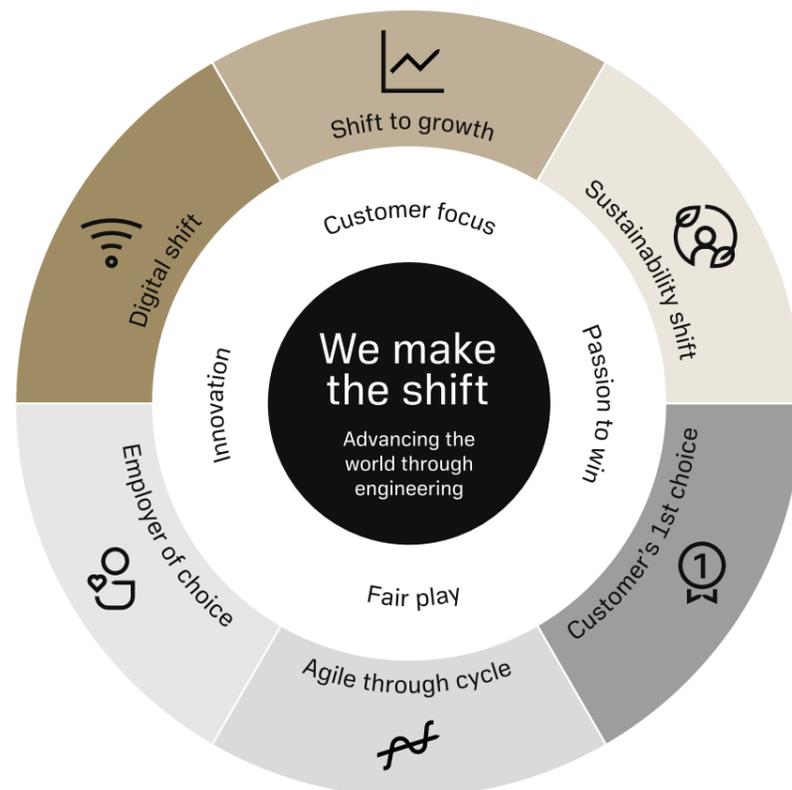
1 Einleitung

Sandvik* möchte einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung für jetzige und zukünftige Generationen leisten. Dazu gehört das Identifizieren, Verhindern, Reduzieren und Erfassen von negativen Auswirkungen auf Umwelt, Menschenrechte und Governance durch unsere eigenen Betriebsabläufe und unsere Lieferkette. Dasselbe Engagement erwarten wir von unseren Geschäftspartnern.

Wir sind für die wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unseres Handelns auf der Welt verantwortlich. Aus diesem Grund hat Sandvik Nachhaltigkeitsziele, den Sandvik Verhaltenskodex und einen Geschäftspartnerkodex verfasst (nachfolgend als „Geschäftspartnerkodex“ bezeichnet), der uns einen Leitfaden für verantwortliches Handeln bereitstellt. Der Geschäftspartnerkodex

gilt für unsere Geschäftspartner und Dienstleister (nachfolgend als „Geschäftspartner“ bezeichnet).

Unsere Geschäftspartner sollten nicht nur den Geschäftspartnerkodex einhalten, sondern auch offen dafür sein, gemeinsam mit uns einen Beitrag für die Nachhaltigkeitsziele von Sandvik zu leisten.



*Sandvik bezeichnet Sandvik AB (publ) und alle verbundenen Unternehmen, wobei verbundene Unternehmen jede Einheit bezeichnet, die von einer Partei kontrolliert wird, die eine Partei dieser Vereinbarung kontrolliert oder die gemeinsam mit einer Partei dieser Vereinbarung kontrolliert wird.

Im Sinne dieses Kodex für Geschäftspartner bezeichnet „Kontrolle“ eines Unternehmens den direkten oder indirekten Besitz von mehr als fünfzig Prozent (50 %) der stimmberechtigten Aktien oder Anteile zur Wahl von Verwaltungsratsmitgliedern eines solchen Unternehmens oder eine gleichwertige Befugnis über die Geschäftsführung eines solchen Unternehmens, solange ein solcher Anspruch oder eine solche Befugnis besteht.

1.1 Internationaler rahmen

Wir unterstützen die internationale Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen, die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation zu den Grundprinzipien und Grundrechten am Arbeitsplatz, die Deklaration von Rio über Umwelt und Entwicklung sowie das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption gemäß den zehn Grundsätzen des Global Compact der Vereinten Nationen, an dem wir uns beteiligen.

Wir verpflichten uns zur Einhaltung dieser Grundsätze sowie der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte. Dasselbe erwarten wir von unseren Geschäftspartnern.



1.2 Managementsystem

Wir ermutigen unsere Geschäftspartnern, auf kontinuierliche Verbesserung hinzuarbeiten und anerkannte Managementsysteme und -Standards im Zusammenhang mit den im Geschäftspartnerkodex beschriebenen Bereichen einzuführen, umzusetzen und zu pflegen. Risikobewertungen, umgesetzte

Richtlinien, Prozesse und Programme, klar kommunizierte Rollen und Pflichten, entsprechende Schulungen und Anweisungen, die Festlegung und Bewertung messbarer Ziele zusammen mit funktionierenden Kontrollsystemen dienen als Grundlage für die erfolgreiche Umsetzung des Geschäftspartnerkodex.

Mitarbeiter müssen das Recht haben, ihrem Arbeitgeber Bedenken hinsichtlich der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften oder Unternehmensrichtlinien/-regeln zu melden, ohne Repressalien fürchten zu müssen.





1.3 Umsetzung und Compliance

Bei der Prüfung, ob ein Geschäftspartner den Geschäftspartnerkodex einhält, berücksichtigt Sandvik die Reichweite und Anwendbarkeit der Anforderungen im Verhältnis zur Art des Geschäfts des Geschäftspartners und den damit verknüpften Risiken.

Zusätzliche geschäftspartnerspezifische Nachhaltigkeitsanforderungen und -ziele werden möglicherweise in geschäftlichen Vereinbarungen definiert.

Sollte der Geschäftspartner Sandvik das Recht, die Einhaltung des Geschäftspartnerkodex zu prüfen, verweigern oder identifizierte Verstöße nicht innerhalb eines angemessenen Zeitraums berichtigen, stellt dies einen wesentlichen Verstoß gegen den Geschäftspartnerkodex dar. Infolgedessen ist Sandvik berechtigt, das Vertragsverhältnis mit dem Geschäftspartner zu beenden.



Jeder Abschnitt im Geschäftspartnerkodex ist so strukturiert:

→ Anforderungen

Der Geschäftspartner hat die im Geschäftspartnerkodex aufgeführten Anforderungen zu erfüllen, sowohl in seinem eigenen Unternehmen als auch in seiner Lieferkette.

→ Tipps

Beispiele dafür, wie die Anforderungen erfüllt werden können.

→ So prüfen wir die Einhaltung

Beispiele für den Nachweis der Einhaltung der Anforderungen, allerdings können auch andere Nachweise zur Überprüfung berücksichtigt werden.

1.4 Monitoring

Sämtliche Geschäftsbeziehungen zwischen Sandvik und unseren Geschäftspartnern müssen auf Ehrlichkeit, Vertrauen und Zusammenarbeit basieren. Durch die Annahme des Geschäftspartnerkodex verpflichtet sich der Geschäftspartner, diese Anforderungen bei seinen Betriebsabläufen und in seiner Lieferkette einzuhalten. Dies sollte durch eine transparente Zusammenarbeit mit Sandvik erfolgen. Geschäftspartner müssen zudem in der Lage sein, auf Nachfrage ihre Einhaltung der Anforderungen nachweisen zu können. Sandvik prüft eventuell über Gespräche, Fragebögen zur Selbsteinschätzung oder Vor-Ort-Audits, ob der Geschäftspartner die Anforderungen im Geschäftspartnerkodex einhält. Das umfasst auch, dass Sandvik Gespräche mit Mitarbeitern führen und auf korrekte und vollständige Dokumente und Akten im Zusammenhang mit dem

Geschäftspartnerkodex zugreifen darf. Alle von Sandvik beim Zulieferer des Geschäftspartners erfolgenden Audits oder Prüfungen werden nach Absprache mit dem Geschäftspartner durchgeführt. Prüfungen bezüglich der Einhaltung werden entweder von den eigenen Mitarbeitern von Sandvik oder durch eine unabhängige, externe Person durchgeführt, die von Sandvik bestimmt wird.

Der Geschäftspartner hat sicherzustellen, dass seine Zulieferer die Anforderungen des Geschäftspartnerkodex oder ähnliche Anforderungen erfüllen, und muss die Compliance seiner Lieferkette prüfen und überwachen.

Möglicherweise stoßen Sie auf eine Situation, die scheinbar nicht mit dem Geschäftspartnerkodex oder geltendem Recht vereinbar ist. In einem solchen Fall wird von Ihnen erwartet, dass Sie Sandvik schnellstmöglich darauf aufmerksam machen,

damit wir das Problem beseitigen und weiterhin als ethisches und nachhaltiges Unternehmen auftreten können. Verstöße gegen den Geschäftspartnerkodex sind Sandvik entweder über einen Ansprechpartner bei Sandvik oder über unser Speak Up-System zu melden, das Sie unter Sandvik.com finden.

Sandvik geht verantwortungsvoll mit allen erhaltenen geschäftlichen und personenbezogenen Daten um und gewährleistet durch entsprechende Maßnahmen, dass diese Informationen vertraulich bleiben.



1.5 Speak Up!

Es kann vorkommen, dass Sie auf eine Situation stoßen, die nicht mit den Grundsätzen des Verhaltenskodex für Geschäftspartner übereinstimmt oder gegen das Gesetz verstößt. In einem solchen Fall bitten wir Sie dringend, Sandvik auf Ihr Anliegen aufmerksam zu machen, damit wir daran arbeiten können, die Risiken für Sandvik zu reduzieren, die Situation für die Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette zu verbessern und weiterhin ein ethisches und nachhaltiges Unternehmen zu sein.

Wie können Sie Meldung erstatten?

Wenn Sie ein Mitarbeiter unseres Geschäftspartners sind, erwarten wir, dass Sie alle nicht konformen Vorfälle oder Bedenken direkt Ihrem Vorgesetzten melden. Wenn Sie sich jedoch nicht wohl dabei fühlen, sich an Ihren Vorgesetzten zu wenden, oder wenn Sie kein Mitarbeiter sind, können Sie unser Speak-Up-System nutzen.

Speak Up ist 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche und in allen Ländern, in denen Sandvik tätig ist, über das Internetportal von Sandvik und über länderspezifische Telefonhotlines verfügbar. Neben der Meldung von Vorfällen kann das System auch dazu verwendet werden, Fragen zum Verhaltenskodex für Geschäftspartner zu stellen.

Der Meldeprozess

Alle eingegangenen Meldungen werden ausgewertet und bei Bedarf wird eine interne Untersuchung durchgeführt. Relevante Falldetails, die Sie (der Berichtsteller) zur Verfügung stellen, werden in einer Fallmanagement-Datenbank aufgezeichnet, und Sie können für weitere Einzelheiten von einem Ermittler kontaktiert werden. Die von Ihnen bereitgestellten Informationen werden vertraulich behandelt. Der Berichtsteller kann anonym bleiben, wenn die lokalen Gesetze dies zulassen. Alle Berichtsteller werden jedoch nachdrücklich ermutigt, sich zu identifizieren, um die Untersuchungen zu erleichtern.

Richtlinie gegen Vergeltungsmaßnahmen

Ihre Privatsphäre und Integrität sind uns jederzeit sehr wichtig. Dies ist besonders relevant, wenn Sie oder einer Ihrer Kollegen ein Anliegen oder einen vermuteten Verstoß gegen unseren Kodex, unsere Richtlinien oder das Gesetz melden.

Weitere Informationen zum Prozess finden Sie unter: home.sandvik/speakup oder im Sandvik Intranet

Alle Meldungen, die in Speak Up eingereicht werden, werden in einem hochsicheren System aufbewahrt, und nur ein kleines Team geschulter Ermittler hat Zugriff auf die Meldungen. Der Meldeprozess befolgt alle geltenden Whistleblowing- und Datenschutzgesetze und personenbezogene Daten werden gemäß der DSGVO (Datenschutz-Grundverordnung) gelöscht, um sicherzustellen, dass die personenbezogenen Daten des Berichtstellers geschützt sind.

Wie in unserer Melderichtlinie dargelegt, werden keine Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter eines Geschäftspartners oder gegen einen Geschäftspartner ergriffen, der in gutem Glauben seine Bedenken äußert. Meldungen, die sich jedoch als böswillig oder betrügerisch herausstellen, können zu Disziplinarmaßnahmen führen.

→ Scannen Sie den QR-Code, um eine Meldung zu erstatten oder nachzuerfolgen.



Speak Up

Online
home.sandvik/speakup

Per Telefon
Die Hotline-Nummer Ihres Landes finden Sie im Speak Up-Portal

2 Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

Die Kenntnis und Einhaltung von geltenden gesetzlichen Vorschriften muss sichergestellt werden. Dies bildet die Grundlage für die Einhaltung des Geschäftspartnerkodex.

Anforderungen

Geschäftspartner müssen stets über nationale und regionale Gesetze sowie relevante und geltende internationale Bestimmungen und Übereinkommen im Zusammenhang mit den Bereichen im Geschäftspartnerkodex informiert sein und diese einhalten.

Geschäftspartner müssen erkennen können, wenn eine nationale Vorschrift oder deren Umsetzung gegen internationale Menschenrechtsstandards verstößt, und dafür sorgen, dass allgemein anerkannte Menschenrechte geachtet werden.

Wenn die Anforderungen im Geschäftspartnerkodex strenger als die örtlich geltenden Gesetze sind, haben die Anforderungen des Geschäftspartnerkodex Vorrang. Bei tatsächlichen oder möglichen Widersprüchen zwischen dem Kodex und geltenden Gesetzen und Vorschriften müssen Geschäftspartner Sandvik darüber in Kenntnis setzen.



→ Tipps

Sie sollten bestehende gesetzliche Vorschriften, die für Ihr Geschäft relevant sind, kennen und diese umsetzen. Halten Sie sich bezüglich wichtiger Änderungen auf dem Laufenden.

Holen Sie alle gesetzlich vorgeschriebenen Zulassungen, Lizenzen und Registrierungen ein und sorgen Sie dafür, dass sie gültig bleiben.

→ So prüfen wir die Einhaltung

Wir befragen Sie dazu, wie Sie die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften in den folgenden Bereichen sicherstellen:

- Gesundheit und Sicherheit
- Menschenrechte
- Arbeitsrechte
- Arbeitsbedingungen
- Umwelt
- Steuern
- Antikorruptionsmaßnahmen
- Zölle und Ausfuhrkontrolle
- Datenschutz
- Verantwortungsvolle Beschaffung von Metallen und Mineralien



3 Gesundheit und Sicherheit

„Null Schaden für Menschen“ ist ein wichtiger Grundwert bei Sandvik.

Anforderungen

Geschäftspartner müssen für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung sorgen und alle umsetzbaren Maßnahmen zur Vermeidung von Vorfällen und Verletzungen ergreifen.

Geschäftspartner müssen einen angemessenen, risiko-basierten Ansatz in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit verfolgen, z. B. durch die Bereitstellung relevanter Anweisungen und Schulungen, die für alle Mitarbeiter leicht verständlich sind.

Mitarbeiter müssen eine Arbeitssituation ablehnen können, wenn sie berechtigten Grund zur Annahme haben, dass diese eine unmittelbare und ernste Gefahr für ihre Gesundheit und Sicherheit darstellt.

Alle Arbeitsorte, einschließlich in bestimmten Fällen auch Unterkünfte und Kantinen, müssen regelmäßig geprüft werden, um Brandschutz- und Hygienestandards stets zu entsprechen.

Wenn eine Unterkunft bereitgestellt wird, muss jeder Mitarbeiter das Recht auf ein eigenes Bett und einen getrennten Schlafbereich für das Geschlecht haben, mit dem er sich identifiziert.

→ Tipps

Führen Sie regelmäßig Risikobewertungen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit im Unternehmen durch. Prüfen Sie auch die Effizienz von Vorbeugungs- und Abhilfemaßnahmen.

→ So prüfen wir die Einhaltung

Geprüft wird u. a. Folgendes:

- Gebäude werden für den vorgesehenen Zweck genutzt, der durch eine Betriebszulassung bestätigt wird.
- Elektrische Leitungen, Beleuchtungs- und Gasvorrichtungen sind korrekt installiert und gewartet.
- Funktionierende Feueralarme, eine entsprechende Feuerlöschschränke, klar markierte und zugängliche Fluchtwege und Notausgänge entsprechend der Größe der Einrichtung sind vorhanden.
- Es werden regelmäßig Brand- und Evakuierungsübungen durchgeführt.
- Notfallpläne und Reaktionsverfahren sind umgesetzt.
- Entsprechende Kontrollmaßnahmen zur Reduzierung von Gefahren für Gesundheit und Sicherheit sind vorhanden.
- Verfahren und Systeme zum Verwalten, Nachverfolgen und Melden von Arbeitsverletzungen und berufsbedingten Gesundheitsschäden sind umgesetzt.
- Mitarbeiter nutzen persönliche Schutzausrüstungen und Schutzkleidung, die sauber, kostenlos, funktionstüchtig und für die identifizierten Risiken angemessen ist.
- Entsprechende Erste-Hilfe-Kästen sind leicht zugänglich und Mitarbeiter wurden zum Thema Erste Hilfe geschult.
- Mitarbeiter arbeiten nicht unter dem Einfluss von Drogen oder Alkohol.
- Die Arbeitsorte sind sauber, gut beleuchtet und ausreichend belüftet und weisen annehmbare Temperaturen und Geräuschpegel auf.
- Es gibt freien Zugang zu sauberem Trinkwasser, sauberen Bereichen für den Verzehr von Mahlzeiten, hygienischen Toiletten und gegebenenfalls auch zu Duschen.





4 Menschen- und Arbeitsrechte

Die Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte spielt eine wichtige Rolle für Sandvik. Dazu gehört die faire, würde- und respektvolle Behandlung von Mitarbeitern. Gleichzeitig ist zu vermeiden, gegen Menschen- und Arbeitsrechte zu verstoßen oder zu Verstößen beizutragen.

4.1 Menschenrechts- due-Diligence

→ Tipps

Gehen Sie beim Thema Menschenrechte proaktiv und auf Basis einer Menschenrechts-Due-Diligence vor, um negative Auswirkungen Ihres Geschäfts auf Menschenrechte zu identifizieren, zu verhindern, zu reduzieren und zu erfassen.

→ So prüfen wir die Einhaltung

Geprüft wird u. a. folgendes:

- Die Ergebnisse der durchgeführten Menschenrechts-Due-Diligence werden geprüft.

Anforderungen

Geschäftspartner müssen sich die Auswirkungen auf Menschenrechte, die sie verursachen oder zu denen sie beitragen oder die direkt mit ihren Betriebsabläufen, Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind, vor Augen halten und Maßnahmen dagegen ergreifen.



4.2 Kinderarbeit

Anforderungen

Sandvik duldet keinerlei Form von Kinderarbeit. Geschäftspartner müssen dafür sorgen, dass keine Kinderarbeit in ihren Betriebsabläufen und ihrer Lieferkette eingesetzt wird, und gesetzlich vorgegebene Arbeitsbedingungen für jugendliche Mitarbeiter sicherstellen.

Wenn Kinderarbeit festgestellt wird, sind Abhilfemaßnahmen zum Wohle des Kindes einzuleiten.

Mitarbeiter müssen mindestens 15 Jahre (oder 14, falls dies nach nationalem Recht zulässig ist) oder älter sein, falls nationales Recht ein höheres Mindestalter vorsieht.

Jugendliche Mitarbeiter (unter 18 Jahre) dürfen keine Arbeiten ausführen, die ein Risiko für Psyche, Körper, soziales Umfeld oder Moral darstellen oder durch die sie ihrer Schulpflicht nicht nachgehen können. Jugendliche Mitarbeiter dürfen nicht in der Nachtschicht arbeiten.

→ Tipps

Führen Sie Aufzeichnungen über das gesetzlich zulässige Erwerbsalter für alle Mitarbeiter, z. B. Kopien von Nachweisen zum Alter.

→ So prüfen wir die Einhaltung

Geprüft wird u. a. folgendes:

- Alle Arbeiten werden von Mitarbeitern durchgeführt, die das gesetzlich zulässige Erwerbsalter erreicht haben.
- Es ist ein System zur Bestätigung vorhanden, dass keine minderjährigen Mitarbeiter beschäftigt sind.
- Jugendliche Mitarbeiter arbeiten unter den gesetzlich vorgegebenen Arbeitsbedingungen.

4.3 Moderne Sklaverei

Sandvik duldet keine Form von moderner Sklaverei, u. a. Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder Pflichtarbeit, Leibeigenschaft, Einstellung unter trügerischen Angaben, abstammungsbasierte Sklaverei und Menschenhandel. Dies betrifft nicht nur sämtliche unfreiwillig durchgeführten Arbeiten, sondern auch Fälle von Nötigung, psychischer und/oder physischer Bedrohung oder Missbrauch, Machtmissbrauch und Täuschung.

Anforderungen

Geschäftspartner und ihre Personaldienstleister dürfen nicht an Folgendem beteiligt sein oder Folgendes nicht hinnehmen:

- Einschränkungen der Bewegungsfreiheit
- Übermäßig hohe Vermittlungsgebühren oder Bareinzahlungen
- Konfiszierung von Identitätsnachweisdokumenten und/oder Pässen
- Vorenthaltung von Löhnen
- Unzumutbare Arbeitsbedingungen
- Schuldknechtschaft
- Gewalt

Oder jegliche Form von Zwangs-, Pflicht oder illegaler Arbeit, einschließlich Menschenhandel, Gefängnisarbeit, Kindersklaverei oder Schuldknechtschaft oder jegliche anderen Formen von Ausbeutung oder Missbrauch.



→ Tipps

Halten Sie sich die Risiken moderner Sklaverei in der Branche stets vor Augen und setzen Sie Richtlinien und vorbeugende Maßnahmen mit einem Null-Toleranz-Ansatz gegenüber der Beteiligung an moderner Sklaverei um.

Vermeiden Sie Geschäftsmethoden oder -Entscheidungen, die möglicherweise hohen Druck auf Geschäftspartner, Auftragnehmer und Subunternehmer ausüben und den Weg zu moderner Sklaverei ebnen.

→ So prüfen wir die Einhaltung

Geprüft wird u. a. folgendes:

- Überstunden erfolgen auf einvernehmlicher Basis, es sei denn, sie sind nach nationalem Recht erforderlich und vorgeschrieben.
- Mitarbeiter haben das Recht, ihre Unterbringung und ihren Arbeitsplatz während ihrer Freizeit nach Belieben zu verlassen.
- Mitarbeiter müssen die Originalversionen von persönlichen Zertifikaten oder Ausweisdokumenten, z. B. behördlich erstellte Ausweise, Pässe oder Arbeitserlaubnisse, nicht als Bedingung für die Beschäftigung aushändigen.
- Es werden keine unrechtmäßigen Disziplinarpraktiken oder Geldbußen wie z. B. unfaire oder illegale Lohnabzüge, Vorenthaltung von Löhnen oder Einstellung von Leistungen als Disziplinarmaßnahme eingesetzt.
- Es liegen keine Kauttionen, Gebühren, Bußgelder, Darlehen oder Rückzahlungsverträge vor, die Mitarbeiter daran hindern, ihr Anstellungsverhältnis innerhalb einer angemessenen Kündigungsfrist zu beenden.
- Rückzahlungsvereinbarungen sind vorhersehbar, angemessen und zeitlich begrenzt.
- Arbeitsmigranten werden fair und gleichwertig mit einheimischen Mitarbeitern behandelt.



4.4 Diskriminierung, Nötigung und grobe oder unmenschliche Behandlung

Sandvik duldet keine Diskriminierung am Arbeitsplatz. Integrative und vielfältige Teams tragen zu einer besseren Leistung und besseren Ergebnissen für das Unternehmen bei.

Anforderungen

Geschäftspartner müssen die persönliche Würde, Privatsphäre und die Rechte jedes Mitarbeiters respektieren und dürfen verbal oder nicht-verbal geäußerte physische und psychische Belästigungen oder Misshandlungen nicht tolerieren.

Geschäftspartner müssen Verhaltensweisen, sprachliche Ausdrücke und körperliche Kontakte verbieten, die als sexuell, nötigend, bedrohend, gewalttätig oder ausbeutend angesehen werden.

Geschäftspartner dürfen bei der Anstellung oder während des

Beschäftigungsverhältnisses nicht auf Grundlage von Alter, Nationalität oder ethnischer Zugehörigkeit, Religion, politischen Ansichten, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, körperlicher Fähigkeit oder jeglichen anderen Merkmalen, die gesetzlich oder über ILO-Übereinkommen geschützt sind, auf ungerechte Weise diskriminierend vorgehen, sei es aktiv oder mittels passiver Unterstützung.

Geschäftspartner müssen öffentliche Warnungs- und Bestrafungssysteme verbieten.

→ Tipps

Sorgen Sie für eine Arbeitsumgebung ohne Diskriminierung.

Bauen Sie vielfältige Teams auf und schaffen Sie einen Arbeitsplatz, an dem sich die Mitarbeiter als Teil eines Ganzen sehen und sich sicher fühlen, sodass sie ohne Angst Ideen beitragen und hinterfragen.

→ So prüfen wir die Einhaltung

Geprüft wird u. a. folgendes:

- Praktiken für die Einstellung, Vergütung, Beschäftigung, Nicht-Diskriminierung und Gleichberechtigung wurden umgesetzt und kommuniziert.
- Mechanismen zum Melden, Untersuchen und Ahnden von diskriminierendem oder belästigendem Verhalten sind vorhanden, ohne dass Repressalien oder Vergeltungsmaßnahmen befürchtet werden müssen.

4.5 Arbeitszeit Und Entlohnung

Angemessene Arbeitszeiten und eine faire Entlohnung sind wesentliche Bestandteile für ordentliche Arbeitsbedingungen. Durch ausreichende Ruhepausen und Zeit außerhalb der Arbeit werden Verletzungen am Arbeitsplatz vermieden und die Effizienz gesteigert.

Anforderungen

Arbeitszeiten, Überstunden, Pausen und Freistellungen müssen den geltenden gesetzlichen Anforderungen oder den jeweiligen Tarifverträgen entsprechen.

Übermäßig häufig auftretende Überstunden dürfen nicht zum Normalfall werden.

Als Mindestanforderung müssen Mitarbeitern eine Vergütung und Leistungen gemäß den entsprechenden gesetzlichen Vorschriften oder geltenden Tarifverträgen geboten werden.

Mitarbeiter müssen über ihre Arbeitsbedingungen informiert werden, u. a. zu ihren Rechten und Pflichten, und das in ihrer Muttersprache oder einer Sprache, die sie verstehen. Dies kann z. B. in Form eines schriftlichen Arbeitsvertrags erfolgen.

Geschäftspartner werden dazu ermutigt, für familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu sorgen, durch die eine gesunde Work-Life-Balance sichergestellt wird, z. B. gegebenenfalls durch Möglichkeiten zur Ausübung von Betreuungsaufgaben und Freizeitaktivitäten.



→ Tipps

Halten Sie sich an gesetzlich vorgeschriebene Arbeitszeiten und bewahren Sie korrekte Nachweise dazu auf. Führen Sie korrekte Aufzeichnungen über alle Löhne.

Stellen Sie allen Mitarbeitern eine Gehaltsabrechnung aus, auf der alle Teile ihres Gehalts auf verständliche Weise aufgeführt werden, u. a. Vergütung für Überstunden, geleistete Arbeit, Leistungen, gesetzliche Abzüge, Boni und andere wichtige Posten.

Informieren Sie Mitarbeiter über ihre Arbeitsbedingungen und führen Sie Aufzeichnungen dazu, z. B. Kopien von unterzeichneten Arbeitsverträgen.

→ So prüfen wir die Einhaltung

Geprüft wird u. a. folgendes:

- Die tatsächlichen Arbeitsstunden werden erfasst und in reguläre Arbeitszeit und Überstunden unterteilt, sofern keine anderweitige Vereinbarung besteht.
- Mitarbeiter haben das Recht auf mindestens einen freien Tag pro Woche und ausreichend Pausen zwischen Schichten.
- Löhne für die geleistete Arbeitszeit während des entsprechenden Zeitraums werden regelmäßig, direkt an den Mitarbeiter, zum vereinbarten Zeitpunkt und vollständig gezahlt.
- Unterzeichnete Arbeitsverträge und Gehaltsabrechnungen werden geprüft.
- Mitarbeiter können ihr Recht auf bezahlten Urlaub und gesetzlich vorgeschriebene Freistellungen, u. a. Krankengeld und Elternzeit, ohne negative Folgen ausüben.

4.6 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Sandvik fördert die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf gesetzeskonforme und friedliche Vereinigung, Organisation und Tarifverhandlung. Wir ermutigen Geschäftspartner zum Dialog mit ihren Mitarbeitern, um die Beteiligung am Arbeitsplatz zu fördern und anzuregen.

Anforderungen

Geschäftspartner müssen das Recht von Mitarbeitern, sich entsprechend der Gesetze in ihren Beschäftigungsländern frei zu versammeln, zu organisieren und in Tarifverhandlungen zu treten, anerkennen und respektieren.

Geschäftspartner müssen die Bedeutung einer offenen Kommunikation und direkten Beteiligung zwischen Mitarbeitern und der Geschäftsführung anerkennen.

Geschäftspartner müssen es Mitarbeitern ermöglichen, unabhängige Arbeitnehmervertreter zu bestimmen und offen mit der Geschäftsführung über Arbeitsbedingungen zu kommunizieren, ohne dass sie Nötigung, Einschüchterung, Strafen, negative Einflussnahme oder Repressalien zu befürchten haben.

Im Gegenzug muss die Entscheidung von Mitarbeitern, sich nicht in Arbeitnehmerverbänden zu beteiligen, respektiert werden.

→ Tipps

Sorgen Sie für ein Arbeitsumfeld, das eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern und der Geschäftsführung ermöglicht und bei dem unnötige Konfrontationen nach Möglichkeit vermieden werden.

Sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitern über ihre Arbeitsbedingungen und führen Sie Aufzeichnungen zu erfolgten Treffen und Kommunikationen.

→ So prüfen wir die Einhaltung

Geprüft wird u. a. folgendes:

- Mitarbeiter haben das Recht auf Vereinigung und Tarifverhandlungen.
- Mitarbeiter haben das Recht, unabhängige Arbeitnehmervertreter zur Kommunikation
- Mit der Geschäftsführung zu benennen.
- Die Arbeitnehmervertreter werden von der Geschäftsführung anerkannt.
- Gegebenenfalls werden Tarifverträge geprüft.
- Nachweise für funktionierende Dialogmechanismen zwischen Arbeitnehmern und der Geschäftsführung werden geprüft.





4.7 Erwerb von Grundstücken, Ressourcenbeschaffung und Nutzung von Eigentum

Grundstücke und das Recht auf Eigentum spielen eine wichtige Rolle bei der Beseitigung von Armut, Unterschieden beim Einkommen sowie Geschlechterungleichheit. Sie tragen außerdem zur Nahrungsmittelversorgung, zu Frieden und zu Sicherheit bei.

Anforderungen

Geschäftspartner müssen rechtmäßige Besitzer oder Nutzer der Grundstücke sein, auf denen sie tätig sind.

Geschäftspartner müssen negative soziale, gesundheitliche, umweltbezogene oder wirtschaftliche Auswirkungen infolge des Erwerbs von Grundstücken oder der Beschaffung von Ressourcen vermeiden. Selbiges gilt für Zwangsumsiedlungen oder Beschränkungen bei der Nutzung von Flächen.

Bei Enteignungen oder durchgesetzten Standortverlagerungen müssen Geschäftspartner sicherstellen, dass ein Maßnahmenplan auf transparente Art ausgehandelt wird, insbesondere im Hinblick auf eine angemessene Entschädigung. Ziel sollte sein, die Existenzgrundlagen und Lebensstandards der betroffenen Personen zu bewahren.

→ Tipps

Bewahren Sie Nachweise über den Besitz von Grundstücken oder den Mietvertrag für das Grundstück auf dem Sie tätig sind.

Werten Sie mögliche Auswirkungen auf die vorherigen Nutzer oder andere Stakeholder aus, die durch den Mieter- oder Eigentümerwechsel des Grundstücks, auf dem Sie tätig sind, verursacht werden. Schließen Sie bei der Auswertung auch Auswirkungen ein, die sich durch den laufenden Betrieb des Unternehmens ergeben. Achten Sie besonders auf die am stärksten gefährdeten Kategorien (ländliche Gemeinden, indigene Bevölkerung, Frauen und Kinder).

Wenn Menschen umziehen oder Land abtreten mussten, um Platz für das Unternehmen zu schaffen, sollten Sie offene und transparente Gespräche führen, um eine angemessene Lösung zum Wohle der umgesiedelten Menschen zu finden.

→ So prüfen wir die Einhaltung

Geprüft wird u. a. folgendes:

- Grundeigentum oder Mietverträge zu Grundstücken werden geprüft.
- Gegebenenfalls werden Folgenabschätzungen und/oder Notfallpläne geprüft.
- Es werden gegebenenfalls auch Maßnahmenpläne geprüft, die in Abstimmung mit betroffenen Stakeholdern beschlossen wurden.



5 Verantwortungsvolle Beschaffung von metallen und Mineralien

Sandvik setzt sich für die ethische Beschaffung aller Mineralien ein. Sandvik duldet keine Lieferketten, die entweder direkt oder indirekt zu Konflikten oder zu schweren Menschenrechtsverletzungen beitragen. Da der willkürliche Rückzug aus Krisengebieten negative Folgen für die Bevölkerung vor Ort haben kann, unterstützt Sandvik die ethische Beschaffung von Mineralien aus diesen Gebieten.

Anforderungen

Geschäftspartner von Rohmaterialien und Zinn, Tantal, Wolfram, Gold (TIN, Tantal, Tungsten, Gold: 3TG) oder Kobalt enthaltenden Komponenten, die Teil der direkten Lieferkette für Produkte von Sandvik sind:

- Müssen allen geltenden Gesetzen zur verantwortungsvollen Beschaffung und zu Konfliktmaterialien entsprechen.
- Müssen je nach ihrer Position in der Lieferkette die OECD-Leitsätze für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten befolgen und diesbezüglich entsprechend Bericht erstatten.
- Müssen sicherstellen, dass alle Lieferungen in ihrer 3TG- und Kobalt-Lieferkette bis auf Schmelzhütten- oder Raffinerieebene rückverfolgbar sind.

3TG-Schmelzhütten und -Raffinerien in unserer Lieferkette müssen als konform mit anerkannten externen Audit-Programmen wie dem Prozess zur Sicherung verantwortungsvoller Mineralien (Responsible Minerals Assurance Process, RMAP) der Responsible Minerals Initiative eingestuft werden.

Kobalt-Schmelzhütten und -Raffinerien müssen sich als Ziel setzen, den Anforderungen externer Audit-Programme zu entsprechen, oder zumindest an externen Audit-Programmen teilnehmen und sich aktiv daran beteiligen.

Geschäftspartner müssen unter Wahrung von Geschäftsgeheimnissen auf Nachfrage Bericht zu ihrer 3TG- und Kobalt-Lieferkette erstatten. Dafür sind die Vorlage zur Meldung der Konfliktmineralien-Lieferkette (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT) und/oder die Vorlage zur Meldung der Kobalt-Lieferkette (Cobalt Reporting Template, CRT) der Responsible Minerals Initiative auszufüllen und einzureichen.



→ Tipps

Halten Sie sich die mögliche Verbindung zwischen der Produktion von Rohstoffen und bewaffneten Konflikten oder schweren Verstößen gegen Menschenrechte stets vor Augen.

Beschaffen Sie je nach Ihrer Position in der Lieferkette Rohstoffe nur von verantwortungsvollen Quellen. Ergreifen Sie alternativ angemessene Maßnahmen, um Ihre Lieferketten nachzuvollziehen und bei Bedarf so zu beeinflussen, dass eine verantwortungsvolle Beschaffung sichergestellt wird.

→ So prüfen wir die Einhaltung

- Es wird geprüft, ob Due Diligence gemäß des OECD-Due-Diligence-Leitfadens betrieben wird. Hierbei erwarten wir, dass Sie mit uns zusammenarbeiten.
- Die Ergebnisse aller nachvollziehbaren Überprüfungen des Ursprungslandes werden geprüft.
- Wir prüfen Ihre Berichte zur verantwortungsvollen Beschaffung von Mineralien und Metallen.
- Wir prüfen, ob Schmelzhütten und Raffinerien in unserer Lieferkette auf der Liste der verantwortungsvollen Schmelzhütten der EU-Kommission als konform geführt werden. Alternativ sind auch eine Berücksichtigung auf den Listen der Schmelzhütten, die dem Prozess zur Sicherung verantwortungsvoller Mineralien (Responsible Minerals Assurance Process, RMAP) entsprechen, oder gegebenenfalls die Zulassung durch andere gleichwertige Programme der Branche möglich.



6 Umwelt



Für Sandvik spielt der Umweltschutz, die Eindämmung des Klimawandels und die Schaffung von Zirkularität eine wichtige Rolle. Die sich durch geschäftliche Abläufe ergebenden Auswirkungen auf die Umwelt müssen auf ein Minimum reduziert und die Umweltbilanz muss kontinuierlich verbessert werden. Dazu gehört der Schutz von Artenvielfalt und Ökosystemen, die nachhaltige Nutzung von Ressourcen, der verantwortungsvolle Besitz und Erwerb von Grundstücken sowie eine verantwortungsvolle Nutzung von Flächen.

Anforderungen

Geschäftspartner müssen Risikobewertungen einführen, umsetzen und beibehalten, um negative Auswirkungen auf die Umwelt, die durch ihre Aktivitäten, Produkte und Dienstleistungen entstehen, zu reduzieren oder zu minimieren.

Geschäftspartner müssen vorbeugende Maßnahmen ergreifen, sobald Grund zur Annahme besteht, dass eine Handlung schädigend für die Umwelt oder die öffentliche Gesundheit sein kann. Sie müssen sich bemühen, umweltfreundliche Verfahren in ihren Produkten, Prozessen, Designs und ihrer Materialauswahl zu entwickeln und zu fördern.

Geschäftspartner müssen für die sozialen, umweltbezogenen und wirtschaftlichen Kosten aufkommen, die bei durch Geschäftsabläufe des Unternehmens verursachten Umweltschäden auftreten.

Geschäftspartner müssen ihre Arbeiten kontrollieren, messen, dokumentieren und planen, um die Auswirkungen auf die Umwelt durch ihr Geschäft insbesondere in den folgenden Bereichen zu minimieren:

- Treibhausgasemissionen
- Zirkularität
- Chemikalien und gefährliche Stoffe
- Abfall
- Andere Emissionen in die Luft, das Wasser und den Boden
- Energieverbrauch
- Wasserverbrauch

Sandvik ermutigt Geschäftspartner dazu, sich Ziele zur Reduzierung von Treibhausgasen im Einklang mit dem Übereinkommen von Paris zu setzen. Diese sollten durch auf wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhende Ziele gestützt werden. Geschäftspartner mit potenziell wesentlichen Auswirkungen auf die Gesamt-Treibhausgasemissionen von Sandvik müssen Sandvik entsprechend darüber in Kenntnis setzen.

→ Tipps

Führen Sie regelmäßig umweltbezogene Risikobewertungen in Bezug auf die Wertschöpfungskette durch. Prüfen Sie auch die Effizienz Ihrer Vorbeugungs- und Abhilfemaßnahmen.

Beteiligen Sie sich am Übergang von einem linearen zu einem zirkulären System und setzen Sie sich für den schonenden Umgang mit endlichen Ressourcen ein. Sichern Sie die Handhabung und Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer, indem Sie alle Materialanteile und Informationen zur Handhabung und Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer angeben. Arbeiten Sie mit Materialien und Ressourcen, die wiederverwendet und recycelt werden können. Minimieren Sie Abfälle auf Deponien, insbesondere gefährliche Abfälle.

Berücksichtigen Sie Umweltaspekte bei der Produktentwicklung und behalten Sie dabei den Lebenszyklus vom Rohstoff bis zum Ende der Lebensdauer im Hinterkopf.

Arbeiten Sie aktiv darauf hin, gefährliche Chemikalien durch sicherere Alternativen zu ersetzen.

Arbeiten Sie aktiv darauf hin, Ihre Energie- und Ressourceneffizienz zu optimieren.

Erhöhen Sie den Anteil von emissionsarmen Energiequellen.

Stellen Sie Ihr Umweltbewusstsein unter Beweis und setzen Sie sich für Umweltschutz ein, indem Sie globale Initiativen fördern. Kommunizieren Sie Ziele und Erfolge im Zusammenhang mit globalen Umweltproblemen öffentlich, insbesondere im Hinblick auf Klima- und Ressourceneffizienz/-Zirkularität.

→ So prüfen wir die Einhaltung

Geprüft wird u. a. folgendes:

- Wir prüfen Nachweise zu Fortschritten und Anstrengungen zur Minimierung der negativen Auswirkungen der Betriebsabläufe auf die Umwelt.
- Wir prüfen Informationen zum Vorhandensein besonders besorgniserregender gefährlicher Chemikalien und Stoffe in den Produkten des Geschäftspartners.

7 Geschäftsethik

Ziel von Sandvik ist es, Geschäftsbeziehungen mit hoher ethischer Integrität zu führen. Dazu gehört die Achtung des Wettbewerbsrechts, der Schutz des Rechts auf Privatsphäre von Einzelpersonen und die Befolgung von Regeln zu Zöllen und zur Ausfuhrkontrolle. Dasselbe erwarten wir von unseren Geschäftspartnern.

7.1 Antikorruption

Anforderungen

Geschäftspartner müssen örtlich geltenden Gesetzen und internationalen Übereinkommen zur Korruptionsbekämpfung entsprechen und dürfen sich an keiner Form von Korruption beteiligen oder verursachen, dass Sandvik daran beteiligt ist.

Geschäftspartner dürfen Sandvik-Mitarbeitern oder Dritten wie z. B. Unterauftragnehmern oder Beamten keine Wertgegenstände anbieten, um sie unzulässigerweise zu beeinflussen.

Geschäftspartner müssen jegliche Interessenkonflikte während der Zusammenarbeit mit Sandvik vermeiden und Sandvik über alle möglichen Interessenkonflikte in Kenntnis setzen, die nicht vermieden werden können.

Geschäftspartner müssen sich am Due-Diligence-Prozess von Sandvik für Geschäftspartner beteiligen und für Transparenz, Qualität und Schnelligkeit sorgen.



→ Tipps

Führen Sie Prozesse ein, durch die Fälle von Korruption verhindert werden. Setzen Sie beispielsweise eine Antikorruptions-Richtlinie um und schulen Sie Ihre Mitarbeiter entsprechend.

→ So prüfen wir die Einhaltung

Geprüft wird u. a. folgendes:

- Richtlinien und zugehörige Kommunikationsnachweise, Schulungsbelege, Aufzeichnungen zu Zuwendungen und Einladungen sowie Erklärungen zu Interessenkonflikten.

7.2 Wettbewerbsrecht

Anforderungen

Geschäftspartner müssen Verträge unabhängig von der Vertragsform stets gemäß den Grundsätzen für fairen Wettbewerb aushandeln und größte Gewissenhaftigkeit an den Tag legen.

Geschäftspartner dürfen keine formellen oder informellen Verträge oder Vereinbarungen abschließen, die zur Behinderung oder Einschränkung des Wettbewerbs dienen oder diese zur Folge haben. Zudem dürfen keine Verträge oder Vereinbarungen abgeschlossen werden, die gegen geltende Gesetze im Zusammenhang mit Wettbewerb oder fairem Handel verstoßen.

→ Tipps

Unterrichten Sie alle relevanten Mitarbeiter über die Richtlinie zum Wettbewerbsrecht.

Führen Sie Aufzeichnungen dazu, welche Mitarbeiter im Wettbewerbsrecht geschult wurden.

→ So prüfen wir die Einhaltung

Geprüft wird u. a. folgendes:

- Dokumentation, die belegt, dass Richtlinien und Grundsätze zu fairem Wettbewerb umgesetzt werden und dass relevante Mitarbeiter entsprechend geschult wurden.

7.3 Schutz personenbezogener Daten

Anforderungen

Geschäftspartner müssen alle geltenden Grundsätze zum Schutz personenbezogener Daten befolgen und personenbezogene Daten nur dann nutzen, wenn dies rechtmäßig und zur Erfüllung berechtigter geschäftlicher Zwecke notwendig ist.

→ Tipps

Grundsätze für den Datenschutz:

- Setzen Sie einzelne Personen möglichst umfassend darüber in Kenntnis, wann und wie Sie ihre Daten nutzen.
- Nutzen Sie nur die Arten von personenbezogenen Daten, die zur Erreichung Ihrer rechtmäßigen und angemessenen Zwecke erforderlich sind.
- Bewahren Sie personenbezogene Daten nur so lange wie zur Erfüllung dieser Zwecke und zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben notwendig auf.
- Schützen Sie die Ihnen anvertrauten personenbezogenen Daten anhand von angemessenen technischen und organisatorischen Sicherheitsmaßnahmen und benachrichtigen Sie die entsprechenden Behörden über sämtliche Datenschutzverstöße, sofern dies erforderlich ist.

→ So prüfen wir die Einhaltung

Geprüft wird u. a. folgendes:

- Die entsprechende Dokumentation, in der nachgewiesen wird, dass Ihr Unternehmen diese Grundsätze für den Datenschutz eingeführt hat.





7.4 Trade-Compliance

→ Tipps

- Setzen Sie Trade-Compliance-Verfahren um und schulen Sie Ihre Mitarbeiter entsprechend.
- Bewahren Sie entsprechende und gültige Informationen und Dokumente über Ihre Produkte auf und reichen Sie sie ein. Beispiele dafür sind: HS-Zollcodes, Status der Ausfuhrkontrollklassifizierung, Ursprungsland und begleitende Dokumentation sowohl für den nichtpräferenziellen als auch für den präferenziellen Ursprung zu Zwecken des freien Handels, und Angaben zu Inhalten aus den USA in Ihren Produkten. Führen Sie die erforderlichen Aufzeichnungen und bewahren Sie entsprechende Nachweise auf.

→ So prüfen wir die Einhaltung

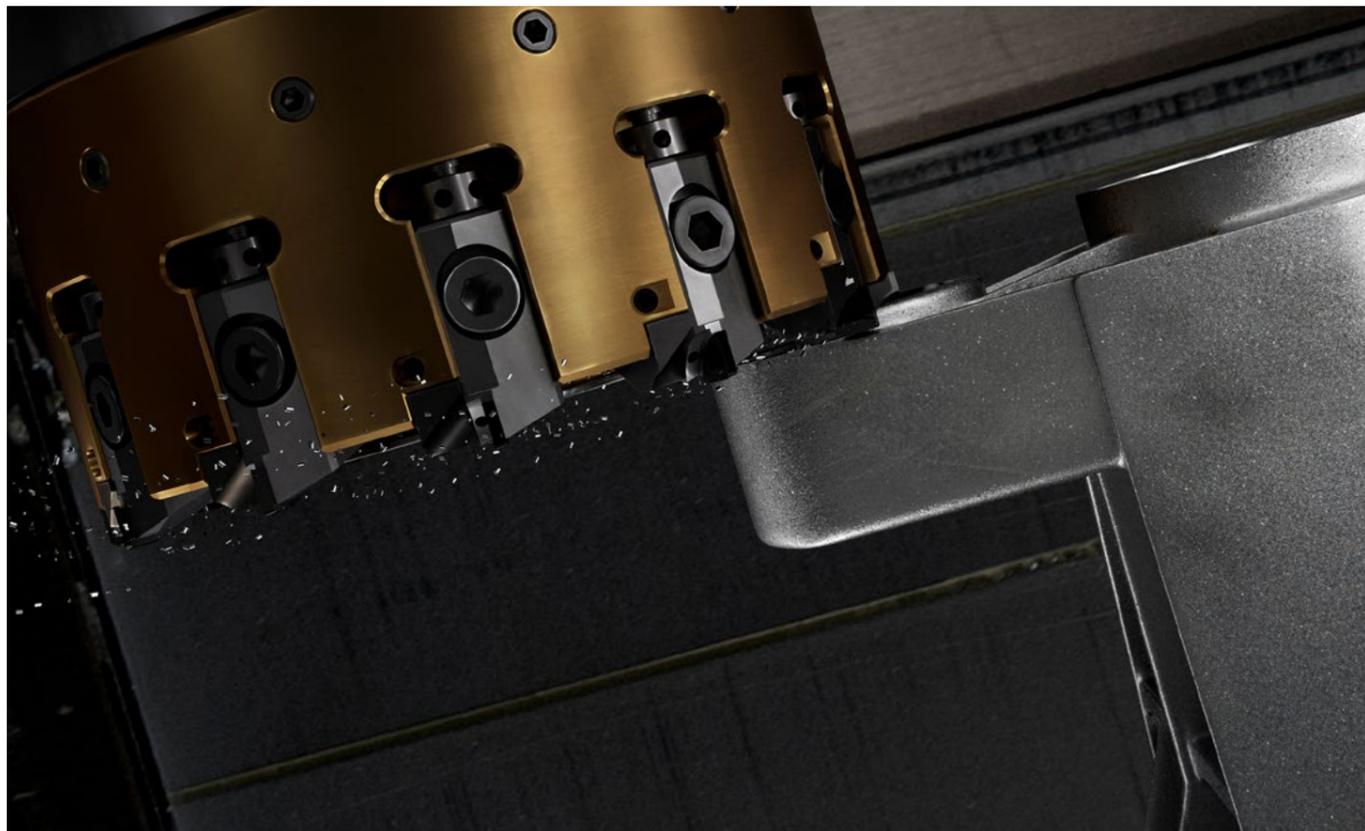
Geprüft wird u. a. folgendes:

- Die Trade-Compliance-Verfahren des Geschäftspartners werden geprüft.
- Informationen und Belege darüber, dass rechtmäßiger Handel betrieben wird, müssen eingereicht werden.
- Es werden die erforderlichen Nachweise angefordert, um die Gültigkeit der Handelsdaten und anderer bereitgestellter Informationen sicherzustellen.

Anforderungen

Geschäftspartner müssen korrekte Handelsdaten und -Dokumente im Zusammenhang mit ihren Produkten führen und offenlegen.

Geschäftspartner müssen örtlich geltenden Gesetzen und internationalen Sanktionsregelungen entsprechen und dürfen sich an keiner Form von Sanktionsverstößen beteiligen oder verursachen, dass Sandvik daran beteiligt ist.



SANDVIK

Annahme des Geschäftspartners

Ich/Wir, der/die unterzeichnete(n) Bevollmächtigte(n) des Lieferanten, bestätige(n) hiermit im Namen des Lieferanten und seiner verbundenen Unternehmen*, dass der Geschäftspartner und seine verbundenen Unternehmen* den Geschäftspartnerkodex akzeptieren und einhalten.

Vollständiger Name des Unternehmens

Firmenkennummer

Ort

Datum

Name

Position

Unterschrift

Name

Position

Unterschrift

Firmenstempel

*Verbundene(s) Unternehmen bezeichnet jede Einheit, die von einer Partei kontrolliert wird, eine Partei dieser Vereinbarung kontrolliert oder gemeinsam mit einer Partei dieser Vereinbarung kontrolliert wird. Im Sinne dieses Kodex für Geschäftspartner bezeichnet „Kontrolle“ eines Unternehmens den direkten oder indirekten Besitz von mehr als fünfzig Prozent (50 %) der stimmberechtigten Aktien oder Anteile zur Wahl von Verwaltungsratsmitgliedern eines solchen Unternehmens oder eine gleichwertige Befugnis über die Geschäftsführung eines solchen Unternehmens, solange ein solcher Anspruch oder eine solche Befugnis besteht.