



Stadtwerke  
Saarbrücken

# Verhaltenskodex

für Geschäftspartner des  
Stadtwerke Saarbrücken Konzerns



Im Unternehmensverbund mit

 **Saarbahn**



**Stadtwerke Saarbrücken GmbH**  
Hohenzollernstraße 104-106  
66117 Saarbrücken  
[www.sw-sb.de](http://www.sw-sb.de)

## Verhaltenskodex für Geschäftspartner des Stadtwerke Saarbrücken Konzerns

<b>1. UNSER NACHHALTIGKEITSANSATZ</b> .....	4
1.1 Unser Anspruch .....	4
1.2 Werte und Zusammenarbeit .....	4
<b>2. GRUNDSÄTZE DES VERHALTENSKODEX</b> .....	5
2.1 Geltungsbereich .....	5
2.2 Kommunikation.....	5
2.3 Einhaltung von Gesetzen.....	5
<b>3. SOZIALSTANDARDS UND MENSCHENRECHTE</b> .....	6
3.1 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz .....	6
3.2 Verhinderung von Kinderarbeit .....	6
3.3 Verhinderung von Zwangsarbeit.....	6
3.4 Chancengleichheit und Diskriminierungsverbot .....	7
3.5 Entlohnung .....	7
3.6 Einhaltung von Arbeitszeiten.....	7
3.7 Angemessene Disziplinarmaßnahmen .....	7
3.8 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen .....	8
3.9 Beschwerden von Mitarbeitern .....	8
3.10 Besondere Sorgfaltspflicht bei Konfliktmineralien .....	8
3.11 Schutz indigener Bevölkerung .....	8
<b>4. UMWELTSTANDARDS</b> .....	9
4.1 Umweltgesetzgebung.....	9
4.2 Umweltmanagementsysteme .....	9
4.3 Umgang mit Gefahrstoffen .....	9
4.4 Reduzierung von Ressourceneinsatz .....	9
4.5 Klimaschutz und Reduzierung von Schadstoffen .....	10
<b>5. COMPLIANCE UND FAIRE ZUSAMMENARBEIT</b> .....	10
5.1 Geschäftsintegrität und Compliance-Maßnahmen .....	10
5.2 Anti-Korruption und Verhinderung von Geldwäscheaktivitäten .....	10
5.3 Steuern und korrekte Buchführung .....	11
5.4 Kartell- und Wettbewerbsrecht.....	11
5.5 Zoll- und Außenhandelsrecht .....	11
5.6 Vermeidung von Interessenkonflikten.....	11
5.7 Schutz vertraulicher Information, Schutzrechte Dritter und Datenschutz .....	11

<b>6. UMSETZUNG DER ANFORDERUNGEN .....</b>	<b>12</b>
<b>7. KONTAKT UND BESCHWERDEMÖGLICHKEIT .....</b>	<b>13</b>
<b>8. ANHANG ÜBERSICHT DER STANDARDS UND LEITLINIEN .....</b>	<b>14</b>
<b>9. GLOSSAR.....</b>	<b>16</b>

## 1. UNSER NACHHALTIGKEITSANSATZ

### 1.1 Unser Anspruch

Der Stadtwerke Saarbrücken Konzern (SW Konzern) bekennt sich zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir erwarten das gleiche Verhalten von all unseren Geschäftspartnern. Auch bei unseren Mitarbeitenden 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 [oder Dienstleistungen] im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordern unsere Geschäftspartner auf, dazu im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes beizutragen.

Es gelten zwischen den Vertragspartnern die nachstehenden Regelungen dieses Verhaltenskodexes für alle Lieferungen/Dienstleistungen. Die Vertragspartner verpflichten sich, die Grundsätze und Anforderungen des Verhaltenskodexes zu erfüllen und sich darum zu bemühen, ihre Unterauftragnehmer vertraglich zur Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen zu verpflichten. Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex kann für das Unternehmen in letzter Konsequenz Grund und Anlass sein, die Geschäftsbeziehungen einschließlich aller zugehörigen Lieferverträge zu beenden.

Dabei handeln wir im Sinne des United Nations (UN) Global Compact, der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, sowie des Pariser Klimaschutzabkommens. Diese und weitere international anerkannte Standards bilden die Basis der folgenden Verhaltensgrundsätze. Eine Übersicht und Erläuterung der Leitlinien und Standards, auf die wir uns beziehen, finden Sie im Anhang.

Dieser Verhaltenskodex findet für alle Konzernunternehmen des Stadtwerke Saarbrücken Konzerns Anwendung (Beherrschung und/oder Konsolidierung im Sinne der §15ff. AktG)

### 1.2 Werte und Zusammenarbeit

Vertrauensvolle und stabile Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern sind ein wesentlicher Baustein unseres Erfolges. Der vorliegende Verhaltenskodex ist Ausdruck davon, dass die Zusammenarbeit mit ihnen auf gemeinsamen Werten basiert. Diesen Werten möchten wir einen verbindlichen Rahmen geben, denn rechtmäßiges und verantwortungsvolles Handeln ist von zentraler Bedeutung für unseren Unternehmenserfolg und das Vertrauen unserer Kunden.

Bei der Auswahl, der Beurteilung und der Begleitung neuer und bestehender Geschäftspartner sind für uns neben wirtschaftlichen Kriterien auch Geschäftsethik, die Integrität, das rechtskonforme Handeln, die Einhaltung von Arbeitsstandards sowie der Umweltschutz von großer Bedeutung. Der Verhaltenskodex spiegelt dieses Verständnis einer guten Geschäftspraxis wider. Dafür legt er verbindliche Mindestanforderungen für Sozial- und Umweltstandards bei unseren Geschäftspartnern fest.

Gleichzeitig sind wir überzeugt, dass die ökologischen und sozialen Herausforderungen unserer Zeit nicht im Alleingang gelöst werden können. Deshalb suchen wir den Dialog zum Thema Nachhaltigkeit mit allen Stakeholder-Gruppen und insbesondere mit unseren Geschäftspartnern. Ihre Expertise und Engagement leisten einen wichtigen Beitrag, unser Handeln noch nachhaltiger zu gestalten. Der Verhaltenskodex soll auch hier als Basis dienen, dieses Ziel gemeinsam und stetig zu verfolgen.

## **2. GRUNDSÄTZE DES VERHALTENSKODEX**

### 2.1 Geltungsbereich

Geschäftspartner im Sinne dieses Verhaltenskodexes sind alle nicht zum SW Konzern gehörenden Unternehmen, von denen der SW Konzern Lieferungen und Leistungen bezieht. Unser Verhaltenskodex ist die Grundlage unserer Geschäftsbeziehungen und damit auch verbindlicher Teil der Verträge mit unseren Geschäftspartnern. Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner die Grundsätze des vorliegenden Verhaltenskodexes nicht nur selbst befolgen, sondern diese auch an ihre Lieferanten und Geschäftspartner kommunizieren und zumutbare Maßnahmen ergreifen, um sie auch bei ihren Lieferanten und Subunternehmern sicherzustellen.

### 2.2 Kommunikation

Damit die Grundsätze dieses Verhaltenskodexes in der Praxis gelebt werden, erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass der Verhaltenskodex allen Mitarbeitern über geeignete Kanäle zugänglich gemacht wird. Darüber hinaus erwarten wir, dass der Geschäftspartner einen wirksamen Beschwerdemechanismus für Individuen und Gruppen, die von negativen Auswirkungen betroffen sein können, einrichtet oder sich an einem beteiligt.

### 2.3 Einhaltung von Gesetzen

Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften ist für uns selbstverständlich. Dasselbe erwarten wir von unseren Geschäftspartnern. Weicht die nationale oder lokale Gesetzgebung von den Anforderungen dieses Verhaltenskodexes ab, so ist stets die strengere Regelung zum Schutz von Mensch und Natur einzuhalten.

### 3. SOZIALSTANDARDS UND MENSCHENRECHTE

Die Einhaltung von Menschenrechten sowie gute und sichere Arbeitsbedingungen sind für den Stadtwerke Konzern absolute Grundbedingungen für eine verantwortliche Geschäftsführung. Gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern übernehmen wir die Verantwortung für den Schutz der Mitarbeiter in unserer Wertschöpfung und den verbundenen Gemeinschaften.

#### 3.1 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Der Geschäftspartner ist für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Übermäßige körperliche oder geistige Ermüdung sind durch geeignete Maßnahmen zu verhindern. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie -Maßnahmen informiert und geschult. Den Mitarbeitenden wird der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge ermöglicht sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen.

#### 3.2 Verhinderung von Kinderarbeit

Das Mindestalter für eine Beschäftigung ist je nach Landesgesetz einzuhalten. Jugendliche Mitarbeiter dürfen in keinem Fall mehr der Schulpflicht unterliegen. Dies muss durch robuste Verifizierungsmaßnahmen des Alters vor dem Beginn des Arbeitsverhältnisses sichergestellt sein.

Zugelassene Ausbildungsprogramme am Arbeitsplatz, die alle Gesetze und Regelungen erfüllen, werden ausdrücklich befürwortet. Mitarbeiter unter 18 Jahren unterliegen jedoch dem besonderen Schutz. Gefährliche Arbeiten sowie Arbeiten, die negative Auswirkungen auf ihre Gesundheit, Sicherheit oder Entwicklung haben, sind deshalb untersagt.

#### 3.3 Verhinderung von Zwangsarbeit

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und ohne Androhung von Strafe erfolgen. Die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung und Erniedrigung stattfinden. Die Beauftragung oder Nutzung von Sicherheitskräften ist zu unterlassen, wenn beim Einsatz Personen unmenschlich oder erniedrigend behandelt oder verletzt werden oder die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt wird.

### 3.4 Chancengleichheit und Diskriminierungsverbot

Die Diskriminierung und Ungleichbehandlung von Mitarbeitenden in jeglicher Form ist grundsätzlich unzulässig. Dies gilt z. B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Gesundheitsstatus, politischer Überzeugung, Herkunft, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert. Eine Ungleichbehandlung kann in Ausnahmefällen durch Erfordernisse der Beschäftigung begründet sein.

### 3.5 Entlohnung

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden muss dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Das Entgelt für Überstunden muss in jedem Fall das Entgelt für reguläre Stunden übersteigen. Soweit das Entgelt nicht ausreicht, die Kosten des gewöhnlichen Lebensunterhalts zu decken und ein Mindestmaß an Rücklagen zu bilden, ist der Geschäftspartner verpflichtet, das Entgelt entsprechend zu erhöhen. Den Arbeitnehmern sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Der Geschäftspartner hat sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer klare, detaillierte und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Entgelts erhalten.

### 3.6 Einhaltung von Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten dürfen 60 Stunden pro Woche inklusive Überstunden nicht gewohnheitsmäßig überschreiten. Überstunden müssen freiwillig geleistet werden. Auf ausreichend Pausen und Erholungszeiten gemäß Gesetzen, Industriestandards oder Tarifverträgen ist zu achten. Hierzu gehört mindestens ein freier Tag pro Arbeitswoche. Wird hiervon aus besonderen Gründen ausnahmsweise abgewichen, sind dem Mitarbeiter in entsprechendem Umfang und innerhalb eines angemessenen Zeitraums Ersatzruhetage zu gewähren. Die Bedingungen der Zusammenarbeit inkl. Arbeitszeiten und Entlohnung müssen jedem Mitarbeiter bekannt sein – in der Regel in Form eines schriftlichen Arbeitsvertrages.

### 3.7 Angemessene Disziplinarmaßnahmen

Disziplinarmaßnahmen dürfen in keinerlei Weise die Würde und Rechte der Mitarbeiter einschränken und müssen im Einklang mit geltendem Recht stehen. Erniedrigende Behandlung, körperliche Bestrafung sowie psychische oder physische Nötigung sind nicht zulässig. Disziplinarmaßnahmen sind grundsätzlich schriftlich festzuhalten. Zusätzlich müssen sie den Mitarbeitern mündlich in klaren und verständlichen Worten erklärt werden.

### 3.8 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten, und Kollektivverhandlungen zu führen und zu streiken, ist zu respektieren. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten eines unabhängigen und freien Zusammenschlusses der Arbeitnehmer zum Zweck von Kollektivverhandlungen einzuräumen. Arbeitnehmervertreter sind vor Diskriminierung zu schützen, Arbeitnehmer dürfen nicht aufgrund von Gründung, Beitritt oder Mitgliedschaft in einer solchen Organisation diskriminiert werden. Den Arbeitnehmervertretern ist freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kollegen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

### 3.9 Beschwerden von Mitarbeitern

Der Geschäftspartner hat Hinweise zur Erreichbarkeit, Zuständigkeit und zur Durchführung eines Beschwerdeverfahrens in geeigneter Weise an seine Mitarbeiter weiterzugeben. Das Beschwerdeverfahren muss für Mitarbeiter unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität und wirksamen Schutz vor Benachteiligungen zugänglich sein. Soweit kein Hinweis erfolgt, ist der Geschäftspartner selbst auf Betriebsebene für die Einrichtung eines wirksamen Beschwerdemechanismus für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die von negativen Auswirkungen betroffen sein können, zuständig.

### 3.10 Besondere Sorgfaltspflicht bei Konfliktmineralien

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, besondere Sorgfalt bei der Beschaffung von Zinn, Wolfram, Tantal und Gold sowie für weitere Rohstoffe, wie Kobalt aus Konflikt- und Hochrisikogebieten, im Sinne der OECD Leitsätze zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Konfliktmineralien walten zu lassen.

### 3.11 Schutz indigener Bevölkerung

Für den Fall, dass die Tätigkeit des Geschäftspartners die Landrechte, Kultur, Bräuche und Religion indigener Bevölkerung beeinträchtigen könnte, sind diese zu achten und zu respektieren.



## 4. UMWELTSTANDARDS

Der Schutz der Umwelt ist eine zentrale Aufgabe für den Stadtwerke Konzern und ihre Geschäftspartner. Dementsprechend verpflichten wir uns gemeinsam dazu, effizient und verantwortlich mit Ressourcen umzugehen, Schaden zu vermeiden sowie die Emission von klimaschädlichen Gasen zu reduzieren.

### 4.1 Umweltgesetzgebung

Sämtliche Gesetze, Regelungen und Standards zum Schutz natürlicher Ressourcen und der Umwelt sind einzuhalten. Darüber hinaus verpflichtet sich der Geschäftspartner, alle erforderlichen Genehmigungen und Lizenzen einzuholen, sowie die Auflagen und Nebenbestimmungen dieser Genehmigungen und Lizenzen zu befolgen.

### 4.2 Umweltmanagementsysteme

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, Umweltbelastungen und -gefahren sowie Ressourcenverbräuche kontinuierlich zu minimieren. Geschäftspartner sollten diese Ziele systematisch verfolgen und durch ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nachweisen können. Dies gilt im Besonderen für Geschäftspartner mit eigenen Produktionsstandorten. Verfügt das Unternehmen nicht über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem, sollte ein Verantwortlicher benannt sein, der mit der Umsetzung von Umweltzielen und -programmen im Unternehmen betraut ist.

### 4.3 Umgang mit Gefahrstoffen

Zum Schutz der Mitarbeiter und der Umwelt stellt der Geschäftspartner sicher, dass Gefahrstoffe und Chemikalien sicher beschafft, gelagert, verwendet und entsorgt werden. Mitarbeiter müssen diesbezüglich regelmäßig unterwiesen werden. Wo möglich, sollten Gefahrstoffe durch weniger gefährliche Stoffe ersetzt werden. Der Geschäftspartner ist angehalten, dies kontinuierlich zu prüfen.

### 4.4 Reduzierung von Ressourceneinsatz

Der Einsatz von Produktionsmaterialien ist zu minimieren und es ist kontinuierlich an der Optimierung der Prozesse zu arbeiten. Der Einsatz ressourcenschonender Technologien ist dafür ein wesentlicher Schlüssel. Ressourcen sollten effizient eingesetzt und Stoffkreisläufe weitestgehend geschlossen werden. Abfälle, die sich nicht vermeiden lassen, müssen fachgerecht verwertet werden.

#### 4.5 Klimaschutz und Reduzierung von Schadstoffen

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, klimaschädliche Emissionen kontinuierlich zu reduzieren. Um dies nachvollziehbar und transparent zu verfolgen, sollten klare CO<sub>2</sub>- Reduktionsziele auf Basis des Carbon Footprints des Geschäftspartners formuliert und dokumentiert sein. Diese CO<sub>2</sub>-Bilanz sollte mindestens die eigenen direkten Emissionen (Scope 1) und indirekten Emissionen (Scope 2) umfassen. Der Geschäftspartner sollte sich an der Entwicklung und Anwendung klimafreundlicher Produkte und Prozesse beteiligen, um einen Beitrag zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen zu leisten. Auch weitere schädliche Emissionen in Luft, Wasser oder Boden sind so weit wie möglich vorzubeugen bzw. zu reduzieren.

### 5. COMPLIANCE UND FAIRE ZUSAMMENARBEIT

Ehrlichkeit, Fairness und Integrität leiten unser Handeln. Dasselbe erwarten wir von unseren Geschäftspartnern.

#### 5.1 Geschäftsintegrität und Compliance-Maßnahmen

Der Geschäftspartner stellt sicher, dass er insbesondere zur Vermeidung von Korruption, Kartellrechtsverstößen, Geldwäscheverstößen und Wirtschaftsdelikten ein wirksames System in seinem Unternehmen betreibt, welches geeignet ist, Vorsorge für regelkonformes Handeln der Mitarbeiter zu treffen. Dieses System baut auf einer Risikobetrachtung des Unternehmens auf und unterliegt im Hinblick auf die getroffenen Maßnahmen, Strukturen und Prozesse kontinuierlichen Verbesserungen.

#### 5.2 Anti-Korruption und Verhinderung von Geldwäscheaktivitäten

Korruption und Wirtschaftskriminalität (z.B. Untreue oder Betrug) wird in keiner Form geduldet. Unsere Geschäftspartner und die für sie handelnden Personen bieten weder aktiv Vorteile an, versprechen oder gewähren solche (Bestechung, Vorteilsgewährung), noch fordern sie passiv Vorteile an, lassen sich solche versprechen oder nehmen diese an (Bestechlichkeit, Vorteilsannahme), mit dem Ziel, einen Auftrag oder eine sonstige Bevorzugung zu erlangen. Einladungen oder Geschenke werden nicht als Mittel der Einflussnahme missbraucht. Unsere Geschäftspartner halten die einschlägigen gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention ein und beteiligen sich weder mittelbar noch unmittelbar an Geldwäscheaktivitäten.

### 5.3 Steuern und korrekte Buchführung

Die Einhaltung steuerrechtlicher Vorgaben wird von unseren Geschäftspartnern konsequent umgesetzt. Ferner erfolgt eine wahrheitsgemäße und vollständige Buchführung zu allen Geschäftsaktivitäten.

### 5.4 Kartell- und Wettbewerbsrecht

Jedes unrechtmäßige Verhalten, wie Absprachen mit Wettbewerbern zur Einschränkung oder Verzerrung des fairen Wettbewerbs oder des freien Marktes, unterlassen unsere Geschäftspartner und halten auch im Übrigen alle kartell- und wettbewerbsrechtlichen Vorgaben ein.

### 5.5 Zoll- und Außenhandelsrecht

Unsere Geschäftspartner halten die nationalen und internationalen Zollgesetze sowie Außenhandels-, Antiterror- und Embargobestimmungen ein. Sie verpflichten sich, die jeweils anwendbaren Beschränkungen und Verbote des Außen- und Binnenhandels mit bestimmten Waren, Technologien oder Dienstleistungen sowie Ländern und Personen zu beachten.

### 5.6 Vermeidung von Interessenkonflikten

Sämtliche Handlungen und Entscheidungen sind auf der Grundlage sachlicher Kriterien auszurichten. Unsere Geschäftspartner schaffen hierfür die notwendigen Voraussetzungen, indem Interessenkonflikte mit privaten oder anderweitigen wirtschaftlichen oder sonstigen Aktivitäten vermieden werden und jedwedem Anschein diesbezüglich mit maximaler Transparenz begegnet wird. Sollte ein Interessenkonflikt im Rahmen der Zusammenarbeit mit dem Stadtwerke Konzern entstehen, muss dieser unverzüglich nach Entdeckung dem Stadtwerke Konzern angezeigt und abgestellt werden.

### 5.7 Schutz vertraulicher Information, Schutzrechte Dritter und Datenschutz

Unsere Geschäftspartner verpflichten sich, Betriebs- und Unternehmensgeheimnisse sowie sonstige Schutzrechte Dritter zu beachten und personenbezogene Daten zu schützen. Dazu gehört es auch, ausgetauschte Dokumente sorgfältig zu behandeln und geheimhaltungsbedürftige Daten und Informationen, die nicht offenkundig sind, sorgfältig zu verwahren und gegen den unbefugten Zugriff Dritter zu schützen. Die jeweils anwendbaren datenschutzrechtlichen Regelungen sind einzuhalten.

## 6. UMSETZUNG DER ANFORDERUNGEN

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern in Bezug auf Lieferketten, dass sie Risiken innerhalb dieser identifizieren sowie angemessene Maßnahmen ergreifen. Im Falle eines Verdachtes auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhten Risiken wird der Geschäftspartner den Stadtwerke Konzern zeitnah und ggf. regelmäßig über die identifizierten Verstöße und Risiken sowie die ergriffenen Maßnahmen informieren. Die Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen überprüft der Stadtwerke Konzern bei Bedarf mithilfe eines Self-Assessment-Fragebogens sowie möglicher risikobasierter Audits an Produktionsstandorten der Geschäftspartner.

Der Geschäftspartner erklärt sich damit einverstanden, dass der Auftraggeber solche Audits aus konkretem Anlass zur Überprüfung der Einhaltung des Kodexes an den Betriebsstätten des Geschäftspartners zu den üblichen Geschäftszeiten, falls nötig auch ohne Vorankündigung, selbst oder durch von ihm beauftragte Dritte durchführt. Der Lieferant kann einzelnen Auditmaßnahmen widersprechen, wenn durch diese zwingenden datenschutzrechtlichen Regelungen verletzt würden.

Sollten Verstöße gegen die vorliegenden Grundsätze und Anforderungen dieses Kodexes festgestellt werden, verpflichtet sich der Geschäftspartner, innerhalb eines angemessenen Zeitraums in Abstimmung mit dem Stadtwerke Konzern Abhilfe- bzw. Verbesserungsmaßnahmen zu ergreifen.

Verstöße des Geschäftspartners gegen die Grundsätze und Anforderungen dieses Kodexes werden als eine wesentliche Beeinträchtigung des Vertragsverhältnisses betrachtet. Bei dessen Nichteinhaltung und Nichtzustimmung zu Abhilfe- bzw. Verbesserungsmaßnahmen ist der Stadtwerke Konzern berechtigt, die Geschäftsbeziehung ganz oder in Teilen auszusetzen und bei anhaltender Nichteinhaltung nach angemessener Fristsetzung außerordentlich zu kündigen.

## 7. KONTAKT UND BESCHWERDEMÖGLICHKEIT

Beschwerdemechanismus	Allgemeine Fragen
<p>Für die Meldung von Compliance-Verstößen oder Verdachtsfällen sowie von Verstößen gegen die Grundsätze dieses Verhaltenskodexes können Geschäftspartner und ihre Mitarbeiter die zentrale Anlaufstelle des Stadtwerke Konzerns nutzen. Wir gewährleisten die Vertraulichkeit und bieten einen größtmöglichen Schutz für alle Beteiligten.</p>	<p>Bei allgemeinen Fragen zum Verhaltenskodex stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.</p>
<p><u>Interner Kontakt für Hinweise:</u> Sabine Gonzalez Leiterin Stabsstelle Compliance Hohenzollernstr. 104-106 66117 Saarbrücken Telefon: +49 681-587-2311 E-Mail: <a href="mailto:verdachtsfallmeldung@sw-sb.de">verdachtsfallmeldung@sw-sb.de</a></p>	

Impressum Stadtwerke Saarbrücken GmbH, Hohenzollernstr. 104-106, 66117 Saarbrücken, 01.09.2023

## 8. ANHANG ÜBERSICHT DER STANDARDS UND LEITLINIEN

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte	Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte ist die Grundlage für die weltweite Anerkennung der Menschenrechte und für die Forderung nach ihrer Verwirklichung.
ILO Kernarbeitsnormen	Die International Labour Organisation (ILO), eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen, hat es sich zum Ziel gesetzt, soziale Gerechtigkeit sowie Menschen- und Arbeitsrechte weltweit zu fördern. Die Mindestanforderungen an menschenwürdige Arbeitsbedingungen sind in den acht ILO-Kernarbeitsnormen zusammengefasst. Diese Kernarbeitsnormen beschreiben die folgenden Grundprinzipien: die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung der Zwangsarbeit und die Abschaffung der Kinderarbeit und das Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Weltweit haben über 140 Staaten die acht Kernarbeitsnormen in nationales Recht überführt.
OECD Leitsätze für Multinationale Unternehmen	Die OECD-Leitsätze gehören international zu den wichtigsten Instrumenten zur Förderung von verantwortungsvoller Unternehmensführung. Der Verhaltenskodex beschreibt, was von Unternehmen bei ihren weltweiten Aktivitäten im Umgang mit Gewerkschaften, im Umweltschutz, bei der Korruptionsbekämpfung oder der Wahrung von Verbraucherinteressen erwartet wird.
Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen	Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) basieren auf drei Säulen zum Schutz der Menschenrechte: Dazu gehören die Pflicht der Staaten, die Menschenrechte zu schützen, die Pflicht der Unternehmen, die Menschenrechte zu respektieren, und das Recht auf Wiedergutmachung für Betroffene von Menschenrechtsverletzungen durch wirtschaftliche Akteure.

<p>UN Deklaration über die Rechte indigener Völker und ILO Konvention 169 – Übereinkommen über eingeborene und in Stämmen lebende Völker in unabhängigen Ländern</p>	<p>Das Übereinkommen 169 über "eingeborene und in Stämmen lebende Völker in unabhängigen Ländern" (Indigenous and Tribal Peoples Convention) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und die Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte der indigenen Völker sind die weltweit wichtigsten Referenzrahmen zum Schutz der Rechte indigener Völker.</p>
<p>Prinzipien des Global Compact</p>	<p>Der United Nations Global Compact ist die weltweit größte Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Mitgliedsunternehmen verpflichten sich zu zehn universellen Leitprinzipien zu den Themen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention.</p>
<p>Pariser Klimaschutzabkommen</p>	<p>Das Übereinkommen umfasst einen globalen Aktionsplan, der die Erderwärmung auf deutlich unter 2 °C begrenzen soll, um einem gefährlichen Klimawandel entgegenzuwirken.</p>
<p>Sustainable Development Goals (SDGs)</p>	<p>Mit der Agenda 2030 will die Weltgemeinschaft weltweit ein menschenwürdiges Leben ermöglichen und dabei gleichsam die natürlichen Lebensgrundlagen dauerhaft bewahren. Die Agenda umfasst 17 globale Ziele für nachhaltige Entwicklung – die Sustainable Development Goals (SDGs).</p>

## 9. GLOSSAR

Beschwerdemechanismus	Für Mitarbeiter eines Unternehmens zugängliches und transparentes Verfahren zur Einreichung von (anonymen) Beschwerden, welches zur Identifikation von potenziellen oder bestehenden Verstößen gegen Richtlinien, Arbeitsrechte oder Gesetze dient. Unternehmen können dieses System entweder selbst einrichten oder an externen Verfahren teilnehmen.
Carbon Footprint / CO <sub>2</sub> -Bilanz	Gesamtmenge der freigesetzten Treibhausgase und insbesondere von Kohlendioxid als Ergebnis der Aktivitäten einer bestimmten Person, Organisation oder Gemeinschaft während eines bestimmten Zeitraums.
Diskriminierung	Ungleichbehandlung und Aberkennung der Gleichwertigkeit von Menschen basierend auf individuellen oder gruppenspezifischen Merkmalen, die zu einer systematischen gesellschaftlichen Benachteiligung führt. Maßnahmen, die ergriffen werden, um eine vorangegangene Diskriminierung aufzuheben (z.B. Schwerbehindertenquote, Mentoring von Frauen) sind davon ausgenommen.
Gefahrstoffe	Stoffe, Gemische oder Erzeugnisse mit gefährlichen Eigenschaften, die akute oder chronische gesundheitliche Schäden beim Menschen verursachen, entzündlich, explosionsgefährlich oder gefährlich für die Umwelt sind.
Grundbedürfnisse	Mindestanforderungen, die das Führen eines menschenwürdigen Lebens ermöglichen; diese umfassen grundlegende Güter wie Nahrung, Bekleidung und Unterkunft sowie einen Zugang zu sanitären Einrichtungen, Bildung, Gesundheitseinrichtungen und öffentlichen Verkehrsmitteln.
Kartellrecht	Verbot von Absprachen zwischen Unternehmen, die den freien Wettbewerb beeinträchtigen könnten, z. B. Preisabsprachen oder Absprachen über Produktionsmengen. Konfliktminerale Rohstoffe - insbesondere Zinn, Tantal, Wolfram, Gold, Kobalt und Glimmer -, die aus Konflikt- und Risikogebieten gemäß der OECD-Definition stammen. Hierzu gehören Gebiete, in denen bewaffnete Konflikte geführt werden oder die sich nach Konflikten in einer fragilen Situation befinden.



Kreislaufwirtschaft	Ein zirkuläres System, das eine Reduktion des Ressourceneinsatzes, eine lange Lebensdauer, Wiederverwendung und als letzte Option Recycling vorsieht. Es steht im Gegensatz zum herkömmlichen linearen Wirtschaftssystem mit dem Ablauf Herstellung, Verwendung und Entsorgung.
Managementsystem	Systematische Herangehensweise an die Realisierung der Unternehmenspolitik zur Strukturierung, Steuerung und Optimierung von Prozessen im Unternehmen mit Dokumentation der Verantwortlichkeiten und Abläufe.
Schuld knechtschaft	Sklavenähnliches Abhängigkeitsverhältnis zwischen Schuldner und Gläubiger, in welchem der Schuldner als Sicherheit für den Kredit seine Arbeitskraft zur Verfügung stellen muss und der Gläubiger willkürliche Entscheidungsmacht über die Art oder Dauer der Abhängigkeit innehat.
Schutzrechte	Rechte zum Schutz geistigen Eigentums und Verbot der Verwendung durch andere, wie z.B. Markenrecht, Patentrecht, Gebrauchsmusterrecht, Designschutz und Urheberrecht.
Sorgfaltspflicht bei Konfliktmineralien	Anforderungen an Unternehmen (Verordnung der EU), Metalle und Mineralien aus Gebieten mit politischen Konflikten, in denen verstärkt Menschenrechtsverletzungen, Korruption und Geldwäsche vorkommen, verantwortungsvoll zu beschaffen; diese Anforderungen wurden im OECD-Leitfaden festgelegt und beinhalten beispielsweise die Rückverfolgbarkeit der Mineralien zur Ursprungsmine, Audits und Zusammenarbeit mit (lokalen) Akteuren zur Prävention von Menschenrechtsverletzungen.
Standardarbeitswoche	Übliche Arbeitszeit pro Woche in Vollzeit ohne Überstunden oder Feiertage