

Verhaltenskodex für Lieferanten von Hapag-Lloyd



Liebe Lieferanten,

wir bei Hapag-Lloyd sind der festen Überzeugung, dass ein integriertes Geschäftsgebahren mit Rücksicht auf Umwelt und Gesellschaft nicht nur richtig ist, sondern auch für den langfristigen Erfolg unerlässlich. Das Vertrauen unserer Kunden und Stakeholder hängt von fairen und ethischen Geschäftspraktiken entlang der gesamten Lieferkette ab. Daher spielen unsere Lieferanten eine Schlüsselrolle bei der Einhaltung unserer Verpflichtung, einen positiven Einfluss auf die Welt zu haben.

Dieser Verhaltenskodex für Lieferanten spiegelt unsere Unternehmenswerte „We care. We move. We deliver.“ wider und kommuniziert unsere Erwartungen an unsere Lieferanten, die sich an den globalen Standards für verantwortungsvolle Unternehmen orientieren. Als unsere vertrauenswürdigen Geschäftspartner halten wir unsere Lieferanten an, die Standards, zu denen wir uns selbst verpflichten, einzuhalten und wo immer möglich darüber hinauszugehen. Gemeinsam können wir nachhaltige Services auf der ganzen Welt anbieten und verbessern.

Danke, dass Sie uns helfen, etwas zu verändern.

Mit freundlichen Grüßen,



Rolf Habben Jansen
CEO Hapag-Lloyd

Oktober 2023



Einleitung

Die Hapag-Lloyd AG (nachstehend „Hapag-Lloyd“) gehört seit über 175 Jahren zu den führenden Containerlinienreedereien der Welt. Unsere Unternehmenswerte „We care. We move. We deliver.“ unterstreichen unser Engagement für das **Wohlbefinden** der Menschen, einschließlich derer entlang unserer Lieferkette, für die **Qualität** unserer Produkte und Leistungen sowie für **kontinuierliche Verbesserung**. Wir schätzen unsere Lieferanten und sind uns bewusst, dass sie uns entscheidend dabei unterstützen, unsere Ziele zu erreichen. Aus diesem Grund arbeiten wir bevorzugt mit Lieferanten zusammen, die unsere Werte teilen und ebenfalls darauf bedacht sind, ihre Geschäftstätigkeiten an sozialen, ökologischen und ethischen Standards auszurichten.

Der Verhaltenskodex für Lieferanten von Hapag-Lloyd (nachstehend „Verhaltenskodex“) formuliert die Standards, zu denen wir uns selbst verpflichten (**Engagement für Menschen, Engagement für den Planeten und Geschäftsethik**), und stellt entsprechende Anforderungen an unsere Lieferanten. Die Einhaltung dieser Standards ist für alle unsere Lieferanten verpflichtend und ein entscheidendes Kriterium für die Auswahl von Lieferanten.

Der Hapag-Lloyd Verhaltenskodex sowie alle zugrunde liegenden Dokumente¹ und Maßnahmen basieren auf unserem Bekenntnis zu folgenden Regelwerken: der Internationalen Menschenrechtscharta², der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und den Kernarbeitsnormen der ILO³, dem Seearbeitsübereinkommen der ILO, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den OECD-Leitlinien für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln sowie den Zielen der UN für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs).

Dieser Verhaltenskodex legt die Mindestanforderungen an alle unsere Lieferanten (gemäß nachstehender Definition) fest. Hapag-Lloyd möchte seine Lieferanten jedoch ermutigen, über diese Anforderungen hinauszugehen und in allen behandelten Bereichen kontinuierlich nach Verbesserung zu streben, z. B. durch Einführung und Betrieb eines Menschenrechts-, Umwelt-, Qualitäts- und Compliance-Managementsystems.

Begriffsbestimmung:

Lieferanten im Sinne dieses Verhaltenskodex sind alle Personen oder Unternehmen, die Hapag-Lloyd oder deren verbundene Unternehmen mit Leistungen oder Produkten beliefern.

¹ [Global Code of Ethics, Policy Statement on Social Responsibility and Human Rights, Sustainability Policy](#)

² Bestehend aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Zivilpakt) und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Sozialpakt).

³ Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, 1948; Übereinkommen (Nr. 98) über das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, 1949; Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930, und sein Protokoll von 2014; Übereinkommen (Nr.105) zur Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957; Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973; Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999; Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951; Übereinkommen (Nr. 111) über Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958; Übereinkommen (Nr. 155) über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 1981; Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2006.

Grundlage unserer Lieferantenbeziehungen

Wir legen Wert auf langfristige, gesunde und nachhaltige Beziehungen als Grundlage für beiderseitigen Erfolg und beiderseitiges Wachstum. Wir sind der Überzeugung, dass wir gemeinsam mit unseren Lieferanten einen noch größeren Beitrag für Umwelt, Mensch und Gesellschaft leisten können. Die folgenden Prinzipien bilden die Grundlage für die Beziehungen zu unseren Lieferanten.

Engagement

Dieser Verhaltenskodex soll kontinuierliche Verbesserungen innerhalb der Lieferkette von Hapag-Lloyd fördern. Wir legen höchsten Wert auf eine verantwortungsbewusste Beschaffung und befolgen eine entsprechende Praxis. Wir erwarten und ermutigen unsere Lieferanten, ihren Sorgfaltspflichten nachzukommen, um negative Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt zu erkennen, zu vermeiden, zu mindern und zu beheben und die folgenden Prinzipien an ihre eigenen Lieferanten weiterzugeben.

Gleichwohl achten wir den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit in Bezug auf die Verantwortung unserer Lieferanten für die Achtung von Menschenrechten und den Umweltschutz, indem wir z. B. Faktoren wie die Größe, Branche und Struktur unserer Lieferanten berücksichtigen. Sofern die Notwendigkeit besteht, Maßnahmen gegen mögliche und tatsächliche negative Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt zu priorisieren, sollten die Parteien dieses Verhaltenskodex zunächst versuchen, die schwerwiegendsten Auswirkungen oder diejenigen Auswirkungen zu verhüten und zu mildern, die bei verzögerten Gegenmaßnahmen nicht wieder gut zu machen wären.

Transparenz

Die Parteien dieses Verhaltenskodex verpflichten sich zu einem transparenten Umgang miteinander und gegenüber relevanten Dritten (z. B. Auditoren) sowie zu Transparenz im Zusammenhang mit der Erkennung, Vermeidung und Behebung negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt. Dies beinhaltet auch die Offenlegung negativer Auswirkungen auf

Menschenrechte und die Umwelt durch die Lieferanten selbst, ihre Auftragnehmer und sonstige Dritte, die an der Erfüllung der Aufträge und Bestellungen von Hapag-Lloyd beteiligt sind.

Bereitschaft zu Veränderung

Unsere Vision lautet die Nummer eins für Qualität zu werden. Im Rahmen unserer Strategie zur Realisierung dieses Ziels verpflichten sich Hapag-Lloyd und seine Lieferanten, die Erfüllung ihrer Sorgfaltspflichten innerhalb der einzelnen Unternehmen und Lieferketten kontinuierlich zu verbessern. Die Parteien dieses Verhaltenskodex verpflichten sich ferner, Lehren zur Verbesserung ihrer Prozesse und Mechanismen zu ziehen, um die Interessen ihrer Stakeholder bestmöglich zu bedienen.

Kooperation

Wir und unsere Lieferanten haben bessere Chancen, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt erfolgreich zu erkennen, abzumildern und zu beseitigen, wenn wir zusammenarbeiten und unsere gemeinsame Verantwortung für ein ethisches Geschäftsgebaren, die Menschenrechte und den Schutz der Umwelt wahrnehmen. Kooperation spielt eine entscheidende Rolle, um unsere Stakeholder auf verschiedenen Ebenen einzubinden und z. B. mit verbundenen Unternehmen und Rechteinhabern Synergien zu heben, um die Menschenrechtslage und den Zustand der Umwelt zu verbessern. Die an diesen Verhaltenskodex gebundenen Parteien verpflichten sich deshalb, konstruktiv, kooperativ und unter Einhaltung ihrer Sorgfaltspflichten in Bezug auf den Grundsatz der Kooperation zu handeln und zu reagieren.



Engagement für Menschen

Wir verpflichten uns, die Menschenrechte zu achten und alle Menschen mit Würde und Respekt zu behandeln. Wir glauben, dass jeder Mensch das Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen hat. Deshalb verpflichten wir uns und unsere Lieferanten zur Einhaltung der folgenden internationalen Arbeitsnormen und Menschenrechte:

Wirksame Abschaffung von Kinderarbeit

- Keine Beschäftigung von Arbeiternehmenden unter dem Mindestalter von 15 Jahren bzw. unter 16 Jahren für die Arbeit auf See oder unterhalb des örtlich geltenden Mindestalters für die Beendigung der Schulpflicht, je nachdem, was höher ist.
- Sicherstellung, dass Arbeiternehmende einschließlich Auszubildende unter 18 Jahren keine Nachtschichten, Überstunden oder Tätigkeiten übernehmen, die ihre Gesundheit, Sicherheit, Entwicklung oder Moral gefährden könnten.
- Aktiver Einsatz für die Abschaffung von Kinderarbeit in ihrem Einflussbereich ein, z. B. durch Zusammenarbeit mit Unternehmen, Regierungen oder NGOs.

Abschaffung jeder Form von Zwangsarbeit oder moderner Sklaverei

- Keine Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit (d. h., Arbeiten oder Leistungen, die eine Person unter Androhung einer Strafe durchführt, oder die die betroffene Person nicht selbst freiwillig angeboten hat, einschließlich von Menschenhandel) in Anspruch nehmen oder davon profitieren.
- Die Erhebung von Anwerbegebühren und Kautionen, auch durch Personalvermittlungen, oder sonstige Praktiken, die verhindern, dass Arbeitende ihre Beschäftigung frei aufgeben können, sind streng verboten.
- Schaffung eines Arbeitsumfeldes, in dem weder Belästigung noch Missbrauch vorkommen, und Verbot der Anwendung von Körperstrafe oder anderer Formen von psychischem oder körperlichem Zwang, sexueller Belästigung oder sexuellem Missbrauch sowie die Androhung solcher Taten.

- Einführung fairer Disziplinar-, Beschwerde- und Kündigungsverfahren.
- Treffen von besonderen Vorkehrungen, um die Rechte und das Wohlbefinden von Arbeitsmigrant:innen zu achten, deren Rechte möglicherweise gefährdet sind oder die keinen Zugang zu grundlegenden öffentlichen Leistungen haben.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Einhaltung von lokalen Arbeitssicherheitsstandards oder – sofern die nationalen Gesetze unzureichend sind oder unzureichend durchgesetzt werden – von internationalen Normen, um die Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften sowie die Erfüllung von Kundenanforderungen sicherzustellen.
- Einführung von Systemen, um mögliche oder tatsächliche Gefahren für die körperliche oder geistige Gesundheit und Sicherheit von Arbeiternehmenden vorherzusehen, zu bewerten, zu erkennen, zu vermeiden und abzumildern; dazu gehört auch, dass Arbeiternehmende in Gremien für Arbeitssicherheit vertreten sind. Die Parteien dieses Verhaltenskodex verpflichten sich zur Anwendung der Norm ISO 45001 oder eines vergleichbaren Standards für das Arbeitsschutzmanagement bzw. zur Einhaltung des Internationalen Übereinkommens zum Schutz des menschlichen Lebens auf See (SOLAS).
- Ergreifen wirksamer Maßnahmen, um Arbeiternehmende vor Unfällen, Verletzungen oder Krankheiten zu schützen, die durch, im Zusammenhang mit oder während der Arbeit auftreten. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Ursachen von Gefahren am Arbeitsplatz im zumutbaren Maße zu minimieren.



- Gewährleistung des Schutzes der Arbeitnehmenden durch die regelmäßige Bereitstellung passender persönlicher Schutzausrüstung für ihre Tätigkeit und durch relevante Schulungen zu Gesundheits- und Arbeitssicherheitssystemen.
- Einhaltung der Regelungen zu angemessenen Arbeitszeiten, einschließlich Überstunden, Pausen und Ruhezeiten, die in nationalen Gesetzen, in Tarifverträgen oder im Seearbeitsübereinkommen der ILO vorgeschrieben sind.
- Ermutigung der Arbeitnehmenden, unsichere Arbeitsmethoden ohne Furcht vor Repressalien zu melden.

Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen

- Achtung des Rechts aller Arbeitnehmenden, eine Gewerkschaft ihrer Wahl zu gründen und ihr beizutreten, ohne Einschüchterung oder Repressalien befürchten zu müssen.
- Achtung des Rechts von Arbeitnehmenden auf Tarifverhandlungen. Sofern nationale Gesetze es unmöglich machen, diese Anforderungen zu erfüllen, verpflichten sich die Parteien dieses Verhaltenskodex, Maßnahmen zum aktiven Schutz vulnerabler Gruppen zu ergreifen, z. B. durch alternative Kommunikationskanäle und den Dialog mit freien und unabhängigen Arbeitnehmergruppen, um Tarifverhandlungen mit Arbeitnehmenden zu führen, wenn

- möglich; ohne gegen örtliche Gesetze zu verstoßen.
- Sicherstellung, dass keine Person aufgrund ihrer Ansichten zu Gewerkschaften oder aufgrund ihrer Tätigkeiten in einer Gewerkschaft durch Unternehmensrichtlinien, -verfahren und -praktiken diskriminiert wird.
- Keine Nutzung von Sicherheitskräften, um die Vereinigungsfreiheit zu beeinträchtigen.
- Tarifverhandlungen werden als eine Form des sozialen Dialogs verstanden, die die freiwilligen Verhandlungen zwischen autonomen Parteien beinhaltet, die nach Treu und Glauben handeln.

Vielfalt und Inklusion

- Beseitigung jeder Form von Diskriminierung, z. B. aufgrund der nationalen und ethnischen Herkunft, der sozialen Herkunft, des Gesundheitszustands, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, des Alters, des Geschlechts, der politischen Meinung, der Religion oder Weltanschauung, sofern dies nicht durch die Anforderungen an die Beschäftigung gerechtfertigt ist.
- Streben nach der Inklusion von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz. Die Parteien dieses SCoC verpflichten sich, eine auf Rechten basierende Sichtweise auf Behinderung in ihren Richtlinien und Prozessen zu integrieren, diskriminierungsfreie Einstellungsabläufe zu gewährleisten und ein barrierefreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Dazu gehört auch die Bereitstellung erforderlicher und angemessener Mit-

tel, damit Menschen mit Behinderungen ihre Rechte gleichberechtigt mit anderen Menschenrechten und Grundfreiheiten genießen und wahrnehmen können.

- Streben nach Vielfalt, um sicherzustellen, dass Angehörige unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen und insbesondere Angehörige der von den Vereinten Nationen definierten vulnerablen Gruppen beim Zugang zu Beschäftigung, Fortbildung, Beförderung und Vergütung Chancengleichheit und Gleichbehandlung erfahren und einen vollen Beitrag leisten können.
- Streben nach substantieller Gleichstellung der Geschlechter als normatives Prinzip.
- Sicherstellung im Einklang mit lokalen Gesetzen oder mindestens mit den Bestimmungen dieses Verhaltenskodex, dass die Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmenden klar verstanden und ihnen in einer ihnen verständlichen Sprache mündlich erklärt oder schriftlich in Vertragsform vorgelegt werden.

Angemessene Vergütung

- Sicherstellung, dass die Löhne und Gehälter der Arbeitnehmenden mindestens dem jeweils geltenden Mindestlohn entsprechen und in jedem Fall existenzsichernd sind. Ein existenzsichernder Lohn ermöglicht Arbeitnehmenden mindestens einen angemessenen Lebensunterhalt für sich und ihre Familien im örtlichen Kontext, einschließlich angemessener Ernährung, Kleidung und Unterkunft, und trägt zur kontinuierlichen Verbesserung der Lebensbedingungen bei.
- Zahlung von Löhnen und Gehältern in einer regelmäßigen und nachweisbaren Weise. Lohnabzüge und die Einbehaltung von Löhnen als Disziplinarmaßnahme sind verboten.
- Sicherstellung, dass Arbeitnehmende jedes Geschlechts und jeder Art, z. B. ausländische und einheimische Arbeitende, gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit und Qualifikation erhalten, wobei das Gehaltsniveau die Kompetenz, die Verantwortung, die Beschäftigungsjahre und die Ausbildung von Arbeitnehmern widerspiegelt.
- Gewährleistung der gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen der Arbeitnehmenden (z. B. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall). Sofern am Beschäftigungsort eine gesetzliche Sozialversicherung besteht, ist die Zahlung von Beiträgen obligatorisch.

Rechte von Gemeinschaften und Sicherheit

- Achtung aller geltenden lokalen, nationalen, internationalen und traditionellen Rechte bezüglich Land, Wasser und Ressourcen, einschließlich von Meeresressourcen. Dabei gilt es insbesondere, die Rechte indigener Völker und lokaler Gemeinschaften, u. a. das

Recht auf Selbstbestimmung und kulturelle Rechte, innerhalb der gesamten Lieferkette gemäß der UN-Deklaration der Rechte indigener Völker zu wahren, zu fördern und zu schützen.

- Achtung der freien, vorherigen und informierten Zustimmung, wie sie beispielsweise in den entsprechenden Leitlinien des UN-REDD-Programms definiert ist, von bestehenden Landnutzenden und Gewährleistung einer angemessenen Entschädigung, sofern dem Lieferanten die Landnutzung gewährt wird.
- Keine Beteiligung an irgendeiner Form von Landraub.
- Beim Erwerb, Bebauung oder anderweitiger Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, Achtung des Verbots der rechtswidrigen Räumung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung den Lebensunterhalt einer Person sichert.
- Vermeidung jeder Verursachung von schädlichen Bodenveränderungen, Wasser- und Luftverschmutzung, schädlichen Lärmemissionen oder übermäßigem Wasserverbrauch, die die natürlichen Grundlagen für die Erhaltung und Erzeugung von Nahrungsmitteln erheblich beeinträchtigen, einer Person den Zugang zu sicherem und sauberem Trinkwasser verwehren, den Zugang zu sanitären Einrichtungen erschweren oder diese zerstören oder die Gesundheit einer Person schädigen.
- Achtung der Rechte lokaler Gemeinschaften, unter anderem auf angemessenes Wohnen, angemessene Ernährung und Wasserversorgung, angemessene Sanitärversorgung sowie die Meinungs- und Versammlungsfreiheit.
- Achtung der Menschenrechte in Bezug auf die Gefahren für Menschenrechts- und Umweltaktivisten, was mindestens bedeutet, dass deren Tätigkeiten, Handlungen und Unterlassungen keine Vergeltungsmaßnahmen, Gewalt oder Stigmatisierung nach sich ziehen.
- Ermöglichen der Bedingungen für einen sozialen Dialog nach Treu und Glauben mit Stakeholdern, die möglicherweise oder tatsächlich von den Geschäftstätigkeiten der Parteien dieses SCoC betroffen sind.
- Sicherstellung, dass Sicherheitskräfte, die auf dem Gelände und in den Betrieben von Lieferanten eingesetzt werden, die allgemein anerkannten Menschenrechtsstandards befolgen. Es ist verboten, private oder öffentliche Sicherheitskräfte zum Schutz eines Geschäftsprojekts einzustellen oder einzusetzen, wenn aufgrund der mangelnden Einweisung oder Kontrolle seitens des Unternehmens das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung während des Einsatzes der Sicherheitskräfte missachtet wird oder Leib und Leben anderweitig verletzt werden kann.

Engagement für den Planeten

Wir verpflichten uns zum Schutz der Umwelt und sind ständig auf der Suche nach innovativen Methoden, um globale Ressourcen zu schonen. In diesem Zusammenhang stellen wir an uns selbst und an unsere Lieferanten folgende Anforderungen:

Dekarbonisierung

- Ergreifen von Maßnahmen, um die Energieeffizienz von Prozessen zu verbessern, und Nutzung wo immer möglich von erneuerbaren Energien.
- Ergreifen von Maßnahmen, um direkte und indirekte Treibhausgas-Emissionen (einschließlich der vorgelagerten Emissionen) zu senken.
- Messung und Kommunikation der direkten Treibhausgas-Emissionen einmal jährlich.
- Transparenz über die Treibhausgas-Emissionen aus eigenen Quellen sowie die Emissionen aus vorgelagerten Lieferketten (z. B. durch Lebenszyklusanalysen (LCA)).
- Festlegung von Reduktionszielen für Treibhausgas-Emissionen, einschließlich von Zielen, die für die eigenen Lieferanten gelten.
- Bewertung der Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen und gegebenenfalls Anpassung der Maßnahmen.
- Vermeidung der Nutzung von Rohstoffen aus der Tiefsee, solange die ökologischen Folgen des Rohstoffabbaus in der Tiefsee noch nicht ausreichend wissenschaftlich erforscht sind und der Schutz von marinen Ökosystemen nicht garantiert werden kann.

Kreislaufwirtschaft

- Vermeidung von Abfällen.
- Verpflichtung zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen wie Wasser, Energie und Rohstoffen.
- Kontinuierliche Verbesserung der Wiederverwendung und -verwertung von Produkten und Rohstoffen.
- Weitestgehende Achtung der Verwendung sekundärer Rohstoffe.
- Qualifizierung der eigenen Lieferanten in Bezug auf die Bereitstellung gesicherter sekundärer Rohstoffquellen.

Artenvielfalt

- Schutz natürlicher Ökosysteme und Unterlassen von Veränderung, Entwaldung oder Zerstörung natürlicher Wälder und anderer natürlicher Ökosysteme.
- Aktiver Einsatz dafür, die Umwelt vor Zerstörung und Degeneration durch betriebliche Prozesse zu schützen, und kontinuierliche Bemühung, Umweltverschmutzung und -risiken zu reduzieren und den Umweltschutz innerhalb des Einflussbereichs laufend zu verbessern.
- Kontinuierliche Minimierung des Verbrauchs von Ressourcen (z. B. Energie, Wasser, Rohstoffe und/oder (Primär-)Material) und die damit verbundenen Umweltauswirkungen (Emissionen, Schadstoffe, Abfall).
- Einhaltung der Grundsätze einer zertifizierten, nachhaltigen Land- und Forstwirtschaft.
- Strikte Einhaltung des Verbots der Produktion sowie der Ein- und Ausfuhr der im Minamata-Übereinkommen aufgeführten quecksilberhaltigen Produkte (Anhang A und B) und des Verbots der Lagerung und Entsorgung von Quecksilberabfällen gemäß Artikel 11, Absatz 3, des Minamata-Übereinkommens.
- Strikte Einhaltung des Verbots der Herstellung, des Einsatzes, der Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von persistenten organischen Chemikalien (POP) gemäß dem Stockholmer Übereinkommen.
- Strikte Einhaltung des Verbots der grenzüberschreitenden Ausfuhr gefährlicher Abfälle gemäß dem Basler Übereinkommen.

Verantwortungsvoller Umgang mit gefährlichem Material



Geschäftsethik

Als globales Unternehmen ist die Einhaltung weltweiter gesetzlicher Vorschriften und interner Richtlinien für die Ausübung unserer Geschäftstätigkeiten entscheidend. Daher verpflichten wir uns selbst und unsere Lieferanten zu folgenden Anforderungen:

- Einhaltung aller für die jeweiligen Geschäftstätigkeiten relevanten Gesetze und Vorschriften. Einhaltung aller geltenden lokalen, nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften, u. a. die Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb, Embargo- und Sanktionsbestimmungen, die Gesetze gegen Korruption, Bestechung und Geldwäsche sowie die Gesetze zu sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit.
- Verbot von unmoralischen oder korrupten Verhaltensweisen, Erpressung oder Bestechung durch Arbeitnehmer und Geschäftspartner. Hapag-Lloyd duldet keine Form von öffentlicher oder privater, aktiver oder passiver Korruption.
- Einhaltung der Prinzipien der Richtlinie gegen Korruption und Bestechung von Hapag-Lloyd, die für alle Mitarbeitenden von Hapag-Lloyd in Bezug auf Geschenke, Bewirtung, Reisekosten und finanzielle Vorteile gelten und in der Globalen Ethikrichtlinie von Hapag-Lloyd niedergelegt sind. Unsere Lieferanten bestätigen, dass sie über gleichwertige Richtlinien für ihre Arbeitnehmenden verfügen.
- Vermeidung von Beschleunigungszahlungen und Strebung dahin, diese gänzlich abzuschaffen.
- Offenlegung aller möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikte gegenüber Hapag-Lloyd und Vermeidung von Situationen, in denen ein Interessenkonflikt zwischen einem Lieferanten und Hapag-Lloyd einen Schaden für Hapag-Lloyd nach sich ziehen könnte.
- Compliance mit den geltenden Datenschutzgesetzen und Erfüllung aller vertraglichen Bestimmungen in Bezug auf Geheimhaltung und Datensicherheit.
- Anerkennung und Achtung der Rechte an geistigem Eigentum; Fälschungen sind streng verboten.

Umsetzung des Verhaltenskodex für Lieferanten

Einhaltung nationaler Standards

In Ländern, in denen die nationalen Gesetze einen anderen Schutzstandard vorsehen als dieser Verhaltenskodex und dessen Referenzdokumente, halten sich die Parteien dieses Verhaltenskodex an die Grundsätze, die einen höheren Schutz für Arbeitnehmende und die Umwelt bieten, ohne gegen nationale Gesetze zu verstoßen.

Monitoring

Unsere Lieferanten erklären sich damit einverstanden, dass Hapag-Lloyd die Möglichkeit hat, sie in Monitoring-Maßnahmen wie z. B. Self-Assessments, Audits und Dokumentationsprüfungen einzubeziehen. Unsere Lieferanten verpflichten sich, über die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Standards ausführlich, genau und vollständig Buch zu führen. Unsere Lieferanten erklären sich damit einverstanden, in angemessenen Abständen und nach angemessener Vorankündigung auf ihrem Betriebsgelände und außerhalb durch Hapag-Lloyd oder dessen Beauftragten geprüft zu werden und Zugang zu den Räumlichkeiten zu gewähren. Unsere Lieferanten erklären sich bereit, um Rahmen des Monitorings effektiv zu kooperieren, indem sie z. B. Konzepte umsetzen, um mögliche oder tatsächliche Risiken und Auswirkungen auf die Menschenrechte oder die Umwelt zu vermeiden, zu mindern oder abzubauen.

Schulungen

Wir verstehen die Umsetzung der in diesem Verhaltenskodex beschriebenen Sorgfaltspflichten als einen dynamischen Prozess. Hapag-Lloyd plant deshalb, seine Lieferanten unter anderem durch ein Schulungsangebot zu unterstützen. Wir ermutigen und empfehlen unseren Lieferanten, an diesen Schulungen teilzunehmen.

Meldung von Vorfällen und Abhilfemaßnahmen

Wenn einer unserer Lieferanten von einem tatsächlichen oder drohenden Verstoß gegen seine Pflichten gemäß diesem Verhaltenskodex oder innerhalb seiner Lieferkette Kenntnis bekommt, wird er unverzüglich angemessene Abhilfemaßnahmen ergreifen und Hapag-Lloyd unverzüglich über den nachstehend beschriebenen Beschwerdemechanismus davon in Kenntnis setzen. Der Lieferant verpflichtet sich ferner, Hapag-Lloyd über jede offizielle Untersuchung in diesem Zusammenhang in Kenntnis zu setzen.

Hapag-Lloyd wird sich schnellstmöglich nach der Benachrichtigung durch den Lieferanten oder nach der Kenntnisnahme des Vorfalls durch andere Kanäle mit dem Lieferanten in Verbindung setzen und verlangen und ihn dabei unterstützen, den Verstoß abzustellen. Hapag-Lloyd verpflichtet sich, gemeinsam mit seinen Lieferanten angemessene Präventions- und Abhilfemaßnahmen umzusetzen.

Beendigung von Geschäftsbeziehungen

Als letztes Mittel behält sich Hapag-Lloyd vor, die Geschäftsbeziehung zu Lieferanten zu beenden, die wiederholt und wissentlich gegen diesen Verhaltenskodex verstoßen und bei der Umsetzung von Korrekturmaßnahmen bzw. -Konzepten nicht effektiv mit Hapag-Lloyd zusammenarbeiten. In bestimmten Fällen, wenn die Situation die Einhaltung der Standards dieses Verhaltenskodex unmöglich macht, kann die Geschäftsbeziehung mit sofortiger Wirkung beendet werden.

Unter Berücksichtigung der möglichen negativen Folgen für den Lieferanten verpflichtet sich Hapag-Lloyd zu einer verantwortungsvollen Beendigung der Geschäftsbeziehung sowie zur Abmilderung der Folgen, die die Beendigung für die betroffenen Stakeholder mit sich bringen kann.

Beschwerdemechanismus

Im Falle eines möglichen oder tatsächlichen Verstoßes gegen diesen Verhaltenskodex ist Hapag-Lloyd über seinen Beschwerdemechanismus (Speak Up Line) in Kenntnis zu setzen. Die [Hapag-Lloyd Speak Up Line](#) ist ein Online-Beschwerdemechanismus, den alle Mitarbeitenden von Hapag Lloyd sowie externe Parteien nutzen können. Über die Speak Up Line können Hinweise auf mögliche oder tatsächliche Verstöße gemeldet werden – auf Wunsch auch anonym. Alle Meldungen werden grundsätzlich vertraulich behandelt. Jeder Hinweis wird ernst genommen und nach einem standardisierten Prozess bearbeitet. Hapag-Lloyd

duldet keine Form von Vergeltung gegen Hinweisgeber (Whistleblower).

Hapag-Lloyd setzt voraus, dass seine Lieferanten über einen eigenen Beschwerdemechanismus verfügen oder dass sie ihre Arbeitnehmenden und Lieferanten darüber informieren, dass diese die Möglichkeit haben, den Beschwerdemechanismus von Hapag-Lloyd zu nutzen, um sicherzustellen, dass Hinweise auf mögliche oder tatsächliche Verstöße anonym und ohne Furcht vor Vergeltungsmaßnahmen gemeldet werden können.

Erklärung des Lieferanten

Auf Anfrage von Hapag-Lloyd gibt der Lieferant eine der folgenden Erklärungen ab:

- a. Der Lieferant erklärt, sich an den Verhaltenskodex von Hapag-Lloyd zu halten, oder
- b. über einen eigenen Verhaltenskodex zu verfügen, der gleichwertig mit dem Verhaltenskodex von Hapag-Lloyd ist.

Ein gleichwertiger Verhaltenskodex muss mindestens die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Standards beinhalten, die Grundlage für eine Geschäftsbeziehung mit Hapag-Lloyd sind. Sollte Hapag-Lloyd nach einer entsprechenden Prüfung feststellen, dass der Verhaltenskodex des Lieferanten nicht als gleichwertig zu betrachten ist, behält Hapag-Lloyd sich vor, den jeweiligen Verhaltenskodex abzulehnen und die Einhaltung dieses Verhaltenskodex zu verlangen.

