

EIN PRAXISLEITFADEN FÜR LIEFERANTEN VON STORA ENSO

Juni 2014



Inhalt

1. Ein Praxisleitfaden für Lieferanten von Stora Enso.....	3
2. Managementsysteme.....	3
3. Menschen- und Arbeitsrechte	5
3.1 Menschenrechte.....	5
3.2 Grundlegende Arbeitnehmerrechte.....	6
3.3 Löhne und Arbeitszeiten.....	8
4. Occupational Health and Safety (OHS).....	9
5. Umweltfolgen	11
6. Unternehmensverantwortung.....	15
7. Allgemeine Anforderungen.	17
8. Durchsetzung.....	18
9. Terminologie	20

1. Ein Praxisleitfaden für Lieferanten von Stora Enso

Dieser Praxisleitfaden („Practical Guide“ oder Leitfaden) für Lieferanten von Stora Enso soll Sie bei der Auslegung und Umsetzung des „Supplier Code of Conduct“ (CoC) von Stora Enso unterstützen, der einen wesentlichen Bestandteil der Geschäftsbeziehungen zu unseren Lieferanten darstellt.

Wir hoffen, dass Ihnen dieser Leitfaden hilft, einzuschätzen, in welchem Umfang Sie unsere Mindeststandards für Lieferanten erfüllen, und zur Auslegung und zum Verständnis des CoC sowie zur Identifizierung von Verbesserungspotenzial beiträgt. Falls Verbesserungen erforderlich sein sollten, ist Stora Enso bereit, mit Ihnen zusammenzuarbeiten und Sie zu unterstützen, um die Ausarbeitung vorteilhafter Praktiken zu gewährleisten. Wir wissen, dass unsere Lieferanten Zeit und Unterstützung zur Erfüllung unserer Mindeststandards benötigen, und wir sind bestrebt, mit Lieferanten zu arbeiten, die Engagement und Leistungsbereitschaft zur Erzielung gemeinsamer Fortschritte beweisen. Eine Bündelung unserer Kräfte ist der beste Weg als Unternehmen erfolgreicher und nachhaltiger zu arbeiten.

Dieser Leitfaden ist ebenso aufgebaut wie der CoC. Er ist in sieben Abschnitte unterteilt: Managementsysteme, Menschen- und Arbeitsrechte, Occupational Health and Safety (OHS), Umweltfolgen, Unternehmensverantwortung, allgemeine Anforderungen und Durchsetzung. Jeder Abschnitt enthält Formulierungen aus den wichtigsten Abschnitten des CoC (*kursiv*) und Erläuterungen zur Anwendung in der Praxis.

Sollten Sie mit bestimmten, in diesem Leitfaden oder im CoC verwendeten Begriffen nicht vertraut sein, lesen Sie bitte den Abschnitt mit den Fachbegriffen am Ende dieses Leitfadens.

Im Rahmen der Optimierung unserer Prozesse und dieses Leitfadens möchten wir Sie um Rückmeldungen bitten. Falls Sie Fragen haben sollten oder zusätzliche Unterstützung benötigen, zögern Sie bitte nicht, sich mit uns in Verbindung zu setzen.

2. Managementsysteme

Beim Lieferanten müssen angemessene Managementsysteme vorhanden sein, um die Einhaltung dieses CoC oder seines eigenen gleichwertigen Verhaltenskodex – hierbei gilt die strengere Fassung – sowie aller sonstigen relevanten und anwendbaren Gesetze und Verordnungen zu ermöglichen. Die Arbeitsweise und Qualität des Managementsystems müssen der Größe, der Komplexität und dem Risikoumfeld des Geschäfts des Lieferanten entsprechen.

„Managementsystem“ bedeutet in diesem Zusammenhang ein Rahmensystem oder Prozesse, die gewährleisten, dass eine Organisation ihre Ziele umfassend erreichen und ihre Leistung verbessern kann. Ein Verwaltungssystem kann von Hand dokumentiert und gepflegt oder durch Einsatz von IT-Hilfsmitteln unterstützt werden. Die Qualität und die genaue Funktionsweise Ihres Managementsystems hängen von der Art Ihrer Geschäftstätigkeit ab. Eine komplexe, globale Organisation mit zahlreichen Angestellten und potenziellen Risiken erfordert ein modernes Managementsystem, wohingegen ein Ein-Personen-Unternehmen in Privatbesitz einen einfacheren Ansatz benötigt. Am wichtigsten aber ist, dass ein geeignetes Managementsystem vorhanden ist, das es Ihnen als Lieferant ermöglicht, Ihre Leistung zu verbessern und Ihre Geschäftstätigkeit zu kontrollieren.

Managementsysteme können eine Reihe unterschiedlicher Aspekte abdecken. Ein IT-Hilfsmittel kann Teil des Managementsystems einer Finanzabteilung sein, während ein anderes IT-gestütztes Tool einen Lieferanten bei der Verwaltung von Personalbereichsfragen unterstützen kann. In kleinen Unternehmen können sowohl Finanzen als auch Personalfragen mit einem Managementsystem verwaltet werden, das von einem Excel-basierten Hilfsmittel Gebrauch macht.



Es muss daher (vom Lieferanten) mindestens: ein systematischer Ansatz zur Bewertung, zur Abmilderung und zum Management von Risiken im Hinblick auf Menschen- und Arbeitsrechte, Arbeitsschutz, Unternehmensverantwortung und Umweltfolgen (hierin nachfolgend: „Verhaltenskodex-themen“) verfolgt werden.

Unternehmen mit einem systematischen Managementansatz sind generell erfolgreicher, weniger Risiken ausgesetzt und in unsteten Zeiten flexibler. Ein systematischer Ansatz wird auch für die Erfüllung der Anforderungen des CoC benötigt. Dies bedeutet in der Praxis: Beauftragte zu benennen, die für die verschiedenen Verhaltenskodex-themen des CoC verantwortlich sind; sicherzustellen, dass genügend Ressourcen (Mitarbeiter und Hilfsmittel) zur Erfüllung der Anforderungen des CoC vorhanden sind; und sich zu verpflichten, fortlaufende Verbesserungen in den Bereichen umzusetzen, die im CoC und in diesem Leitfaden genannt werden.

Es müssen vom Lieferanten messbare Ergebnisvorgaben im Hinblick auf die Verhaltenskodex-themen und zugehörige Maßnahmen zur Einhaltung dieser Vorgaben im Hinblick auf die Sicherstellung einer kontinuierlichen Verbesserung der Ergebnisse eingeführt werden.

Kontinuierliche Verbesserungen sind für die Führung eines erfolgreichen Unternehmens entscheidend. Zu diesem Zweck müssen messbare Vorgaben festgelegt werden, und der hinsichtlich dieser Vorgaben erzielte Fortschritt bedarf einer systematischen Nachverfolgung. Solche Vorgaben können mit Stora Enso ausgetauscht werden, wo dies angebracht erscheint. Bestimmte Mitarbeiter müssen mit der Verantwortung für das Management einzelner Verhaltenskodex-themen des CoC betraut werden, und sie müssen wissen, welche Erwartungen an sie gestellt werden.

Wir möchten die Geschäftsleitung unserer Lieferanten auch dazu anregen, Verantwortung für die Performance bei Verhaltenskodex-themen zu übernehmen und die Leistung regelmäßig zu überprüfen, um die Erfüllung der Vorgaben und die Umsetzung von Verbesserungen zu gewährleisten.

Alle anwendbaren Gesetze, Vorschriften und Vertragsbestimmungen zur Regelung der Aufträge des Lieferanten müssen ordnungsgemäß angewendet und mitgeteilt werden, wobei die betreffenden Mitarbeiter und Geschäftspartner ausreichend geschult werden.

Stora Enso verpflichtet sich, alle anwendbaren Gesetze an allen Geschäftsstandorten in vollem Umfang einzuhalten und erwartet dies auch von seinen Lieferanten. Sollten keine gesetzlichen Vorschriften existieren oder nicht durchgesetzt werden, erwarten wir von Ihnen die Einhaltung unseres CoC (gemäß Erläuterungen in diesem Leitfaden), und dass Sie uns im Konfliktfall oder im Falle potenzieller Konflikte mit rechtlichen Folgen informieren. Wir ermutigen Lieferanten dazu, systematisch Dokumente, Aufzeichnungen, Genehmigungen und Lizenzen zu führen und zu aktualisieren, die für die Durchführung von Audits oder weiterer Prüfungen erforderlich sein könnten.

Um die Einhaltung dieses CoC zu gewährleisten, müssen all Ihre Mitarbeiter die im CoC und in diesem Leitfaden beschriebenen Anforderungen verstehen. Wir erwarten daher, dass Sie hinreichende Schulungen zu diesen Themen durchführen. Falls Sie denken, dass Sie nicht über das erforderliche Wissen oder das Personal zur Durchführung solcher Schulungen verfügen, wenden Sie sich zwecks Unterstützung bitte an Stora Enso. Von Lieferanten wird außerdem erwartet, dass sie den E-Learning-Kurs zum „Supplier Code of Conduct“ von Stora Enso absolvieren. Sie können diesen Kurs auch für Ihre eigenen internen Schulungen verwenden.

Es müssen Systeme beim Lieferanten vorhanden sein, mit denen Beschwerden im Zusammenhang mit Verhaltenskodex-themen gemeldet werden können (z. B. ein Hinweisgebersystem).

Das bedeutet, dass all Ihre Mitarbeiter (fest angestellte Mitarbeiter, Zeitarbeitnehmer oder freie Mitarbeiter) und die Mitarbeiter Ihrer jeweiligen Geschäftspartner eine Möglichkeit haben müssen, arbeitsbezogene Beschwerden und etwaige Verstöße gegen Ihre eigenen



firmeninternen Richtlinien oder den CoC formell zu melden. Solche Prozesse sollten vorzugsweise anonym gehalten werden, sodass keinesfalls Repressalien zu befürchten sind. Die Prozesse müssen zudem alle einschlägigen und anwendbaren gesetzlichen Anforderungen erfüllen.

Vertrauliche und anonyme Beschwerdekanaäle können variieren – von ausgeklügelten Internet-basierten Kanälen bis zu einfacheren Beschwerdebriefkästen. Am wichtigsten aber ist, dass alle Mitarbeiter wissen, dass sie die Möglichkeit haben, ihre Bedenken umgehend über effektive Kanäle zu melden. Falls es Beschwerden im Zusammenhang mit Stora Enso geben sollte, erwarten wir, dass Sie uns diese melden, damit wir alle erforderlichen Maßnahmen in die Wege leiten können.

Sie müssen die Privatsphäre aller Mitarbeiter nach Maßgabe anwendbarer Datenschutzgesetze und -vorschriften respektieren. Wir akzeptieren keine Arbeitsplatzüberwachung oder die Erfassung persönlicher Daten von Mitarbeitern ohne deren Kenntnisnahme.

Der Lieferant muss die Einhaltung dieses CoC oder seines eigenen gleichwertigen Verhaltenskodex durch seine eigenen Lieferanten und Nachauftragnehmer sicherstellen. Der Lieferant haftet für die Erfüllung durch seine Nachauftragnehmer wie für seine eigene Leistung.

Unternehmen arbeiten in einem komplexen Umfeld mit unzähligen verschiedenen Interessengruppen. Das Management der eigenen Geschäftstätigkeit allein reicht nicht aus; wir müssen auch die Gemeinschaften in diesem Umfeld, unsere Geschäftspartner, Nichtregierungsorganisationen und weitere Interessengruppen berücksichtigen. Aus diesem Grund sind unsere Lieferanten verpflichtet, ihre eigenen Lieferanten und Nachauftragnehmer zu überprüfen, zum Beispiel durch vertraglich geregelte Nachhaltigkeitsanforderungen, Audits vor Ort oder Standortbesuche. Wir müssen dafür sorgen, dass alle Interessengruppen, die an unserer Versorgungskette teilhaben, über unseren CoC informiert sind und wissen, wie wir wirksam und verantwortungsvoll miteinander zusammenarbeiten können.

Sie müssen die relevanten Mindestanforderungen effektiv vermitteln und erklären, warum deren Einhaltung wichtig ist. Sie können die Ausarbeitung Ihres eigenen Verhaltenskodex, der mit dem von Stora Enso im Einklang steht, in Betracht ziehen und Ihre Geschäftspartner zu dessen Einhaltung verpflichten. Gehen Sie selbst mit gutem Beispiel voran, und ermutigen Sie Ihre Lieferanten, sich über wichtige Themen Ihres eigenen Verhaltenskodex und des Code of Conduct von Stora Enso zu informieren.

Ihr Überprüfungsansatz muss gewährleisten, dass Materialien, die Sie uns bereitstellen oder die Sie für die Fertigung von Komponenten, Ersatzteilen und Produkten verwenden, ausschließlich aus ökologisch und sozial vertretbaren Quellen stammen. Materialien, die entweder direkt oder indirekt zu Konflikten führen können, sind inakzeptabel. Wenn nötig, müssen Sie bezüglich Quelle und Chain-of-Custody der von Ihnen gelieferten/verwendeten Materialien gebührende Sorgfalt walten lassen und auf Anfrage etwaige Sorgfaltspflichtmaßnahmen mitteilen.

3. Menschen- und Arbeitsrechte

3.1 Menschenrechte

Der Lieferant ist verpflichtet, die Menschenrechte zu achten und keine Menschenrechtsverletzungen innerhalb seines Einflussbereiches zuzulassen.

Menschenrechte müssen in all Ihren Betrieben und Beziehungen zu Interessengruppen jederzeit respektiert werden. Dies umfasst Ihre eigenen Mitarbeiter, die Mitarbeiter Ihrer Nachauftragnehmer und Geschäftspartner sowie Menschen aus Gemeinschaften im unmittelbaren Umfeld.



Alle anwendbaren und einschlägigen Gesetze müssen uneingeschränkt beachtet werden, zusammen mit den nachstehenden Anforderungen an grundlegende Arbeitnehmerrechte, Löhne/Gehälter und Arbeitszeiten, Occupational Health and Safety (OHS), Umweltfolgen und Unternehmensverantwortung. Diese Anforderungen gelten gleichermaßen für all Ihre Mitarbeiter, einschließlich fest angestellter Mitarbeiter, Zeitarbeiter, Agenturmitarbeiter sowie Akkordarbeitskräfte, Gehaltsempfänger, Lohnarbeitnehmer, gesetzlich minderjährige Arbeitnehmer, Teilzeitkräfte, Nachtarbeiter und Wanderarbeitnehmer.

Alle Lieferanten müssen sich über Menschenrechte im Klaren sein und wissen, wie diese in ihren Geschäftskontexten anwendbar sind. Eine regelmäßige, systematische Beurteilung des Risikopotenzials von Menschenrechtsverstößen und nachteiligen Folgen kann in diesem Zusammenhang hilfreich sein. Wir empfehlen Ihnen zudem nachdrücklich, sich zu den Leitsätzen der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte zu bekennen.

Der Lieferant ist verpflichtet, jedes Mal seine Auswirkungen auf die Menschenrechte ordnungsgemäß zu erfassen, wenn die Notwendigkeit für eine derartige Maßnahme vereinbart wird.

Sie sollten sich über die Auswirkungen Ihrer Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte Ihrer Mitarbeiter, Lieferanten, Geschäftspartner und lokale Gemeinschaften jederzeit im Klaren sein. Sofern getrennt vereinbart, müssen Sie Stora Enso systematisch dokumentierte Beurteilungen bezüglich des Risikopotenzials für Menschenrechtsverstöße und deren Auswirkungen vorlegen. Ungeachtet jeglicher Vereinbarungen sollten Sie die Risiken in Bezug auf Menschenrechtsverstöße und deren Auswirkungen wie in Abschnitt 2.1 des Code of Conduct beschrieben, fortlaufend bewerten, mildern und handhaben.

Der Lieferant ist verpflichtet, über angemessene Abhilfemechanismen für den Fall von Menschenrechtsverletzungen zu verfügen.

Sie müssen alle nachteiligen Auswirkungen auf Menschenrechte innerhalb Ihres Einflussbereichs effektiv verhindern. In Fällen, in denen es trotz all Ihrer Bemühungen zu negativen Auswirkungen auf Menschenrechte kommt, müssen Abhilfemechanismen und Korrekturmaßnahmen vorhanden sein, die umgehend umgesetzt werden können. Bei Bedarf können externe Organisationen für die Umsetzung und Überwachung solcher Abhilfemaßnahmen hinzugezogen werden.

3.2 Grundlegende Arbeitnehmerrechte

Der Lieferant ist verpflichtet, keine Arbeitnehmer unter 15 Jahren (14 Jahren in bestimmten Entwicklungsländern) oder dem Mindestalter gemäß nationaler Gesetzgebung – es gilt das höhere Mindestalter (gemäß ILO-Konvention 138 zur Kinderarbeit) – zu beschäftigen.

Kinderarbeit ist in unserer gesamten Versorgungskette inakzeptabel. Dies gilt sowohl für unsere direkten Lieferanten als auch für alle Nachauftragnehmer. Sie dürfen keine Personen unter 15 Jahren (14 Jahren in bestimmten Ländern) oder Personen beschäftigen, die das Mindestbeschäftigungsalter gemäß nationaler Gesetzgebung nicht erreicht haben. Nach Maßgabe der ILO-Konvention 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung gilt das höhere Mindestalter. Von Ihnen wird erwartet, dass Sie über stichhaltige Altersprüfungsverfahren und Aufzeichnungen verfügen, um sicherzustellen, dass keine minderjährigen Personen in Ihren Betrieben arbeiten (einschließlich Ihrer eigenen Mitarbeiter und freier Mitarbeiter).

Die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, zu denen Sklaverei und Kinderhandel, Kinderprostitution und der Einsatz, die Beschaffung oder das Angebot von Kindern für illegale Aktivitäten zählen, sind in unserer gesamten Versorgungskette absolut inakzeptabel. Auch wenn dieser Aspekt in Ihren eigenen Betrieben als Stora-Enso-Lieferant nicht relevant ist, müssen Sie sich über



die Risiken derartiger Kinderarbeit bei Ihren Lieferanten und Nachauftragnehmern im Klaren sein und ausdrücklich betonen, dass Sie derartige Praktiken strengstens untersagen.

Sollten Sie trotz Ihrer Bemühungen davon Kenntnis erlangen, dass ein Kind oder eine minderjährige Person in Ihren Betrieben oder in den Betrieben eines Nachauftragnehmers arbeitet, erwarten wir, dass Sie uns umgehend über diese Situation informieren. Solche Fälle sollten unter Einbeziehung erfahrenen Personals gehandhabt werden, um sicherzustellen, dass die richtigen Maßnahmen ergriffen und die Rechte von Kindern und minderjährigen Personen geschützt werden.

Der Lieferant ist verpflichtet, sicherzustellen, dass die Beschäftigung junger Menschen über dem Mindestalter, jedoch unter 18 Jahren deren Bildung, Gesundheit, Sicherheit oder sittliche Entwicklung nicht gefährdet.

Wir unterstützen rechtmäßige Lehrlingsausbildungsprogramme am Arbeitsplatz, die alle einschlägigen Gesetze und Vorschriften erfüllen. Minderjährige Arbeitnehmer unter 18 Jahren, die das vorstehend genannte Mindestbeschäftigungsalter erreicht haben, dürfen keine möglicherweise gefährlichen Arbeiten ausführen, die ihre Ausbildung beeinträchtigen oder ihrer gesundheitlichen, körperlichen, geistigen, sozialen, sittlichen oder moralischen Entwicklung schaden können.

Der Lieferant ist verpflichtet, die Rechte der Mitarbeiter zur Organisation, zur Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und auf Tarifverhandlungen vollumfänglich anzuerkennen.

Arbeitnehmer müssen das Recht haben, ohne vorherige Genehmigung vonseiten der Geschäftsleitung des Lieferanten Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten oder diese zu gründen und Tarifverhandlungen zu führen. Sie dürfen solche rechtmäßigen Aktivitäten weder behindern noch unterbinden. Wenn Sie in einer Region tätig sind, in der das Recht auf Organisationsfreiheit und Tarifverhandlungen gesetzlich beschränkt oder verboten ist, dürfen Sie keine anderweitigen Formen der unabhängigen und freien Interessenvertretung und Verhandlungen von Arbeitnehmern behindern.

Wir erwarten, dass Sie Arbeitnehmervertreter oder Gewerkschaftsmitglieder gemäß internationalen Arbeitsnormen aufgrund ihrer Verbindungen zu Gewerkschaften oder ihrer rechtmäßigen Gewerkschaftsaktivitäten keinesfalls bestrafen oder diskriminieren. Sie müssen Arbeitnehmervertretern außerdem Zugang zur Arbeitsstätte gewähren, damit sie ihre Vertretungsfunktionen erfüllen können.

Der Lieferant ist verpflichtet, keine Formen der unfreiwilligen Arbeit in Anspruch zu nehmen.

Wir akzeptieren keinerlei Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Pflichtarbeit oder andere Formen unfreiwilliger Arbeit. Jede Arbeit, auch Überstunden, muss freiwillig sein, und Arbeitnehmer müssen Ihr Arbeitsverhältnis mit angemessener Frist kündigen können. Von Arbeitnehmern darf nicht die Vorlage amtlicher Ausweise, Pässe oder Arbeitsgenehmigungen als Vorbedingung zur Einstellung verlangt werden. Auch Drittagenturen, die Arbeitskräfte vermitteln, müssen diese Bestimmungen und die zugehörigen Gesetze einhalten. Alle Dokumente, die sich auf das Beschäftigungsverhältnis beziehen, müssen den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt und wann immer dies möglich ist, genau in einer Sprache erläutert werden, die von ihnen verstanden wird.

Menschenhandel in jeglicher Form ist für Stora Enso inakzeptabel. Hierzu zählen die Beförderung, Beherbergung, Anwerbung, Verbringung und Aufnahme von Personen unter Androhung oder Anwendung von Gewalt, Nötigung, Entführung, Betrug oder Zahlungen an eine Person, die zum Zweck der Ausbeutung Kontrolle über eine andere Person ausübt.



Der Lieferant ist verpflichtet, Mitarbeiter nicht zu diskriminieren.

Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Volkszugehörigkeit, Behinderung, Religion, politischer Zugehörigkeit, Gewerkschaftszugehörigkeit, Staatsangehörigkeit, Familienstand oder anderweitiger Eigenschaften sind in jedem Stadium eines Beschäftigungsverhältnisses (Einstellung, Vergütung, Arbeitgeberleistungen, Beförderung, Disziplin, Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder anderer Beschäftigungspraktiken) für Stora Enso inakzeptabel. Wir erwarten von Ihnen, dass Sie alle Personen, unabhängig von deren Position innerhalb Ihrer Organisation, mit dem gebührenden Respekt und ohne jegliche Diskriminierung behandeln.

Der Lieferant ist verpflichtet, alle Mitarbeiter fair und respektvoll zu behandeln.

Alle Formen der unfairen und unmenschlichen Behandlung von Arbeitnehmern, einschließlich Mobbing, Missbrauch oder Belästigung, sind für Stora Enso absolut inakzeptabel.

Wir erwarten von Ihnen, dass Sie Arbeitnehmern Zugang zu sauberen Toilettenanlagen, Trinkwasser und Einrichtungen für die hygienische Zubereitung und Aufbewahrung von Lebensmitteln gewähren. Alle Räumlichkeiten, die Arbeitnehmern von Ihnen oder in Ihrem Auftrag von Dritten bereitgestellt werden, müssen sauber und sicher sein, einen angemessenen persönlichen Freiraum bieten, adäquate Notausgänge, Heizung und Belüftung haben.

3.3 Löhne und Arbeitszeiten

Der Lieferant ist verpflichtet, Mitarbeitern mindestens den Mindestlohn und die geltenden Überstundensätze gemäß den Festlegungen in nationalen Gesetzen oder den anwendbaren Tarifverträgen zu bezahlen.

Sie müssen alle Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Mindestlöhne, Überstundensätze, Stücklöhne und andere Vergütungselemente, einschließlich gesetzlich vorgeschriebener Sozialleistungen (zum Beispiel Sozialversicherung, Elternzeit, bezahlter Jahresurlaub usw.) in vollem Umfang einhalten. Wir ermutigen unsere Lieferanten ebenfalls dazu, sicherzustellen, dass die Löhne/Gehälter und die Sozialleistungen ihrer Mitarbeiter den grundlegenden Bedürfnissen der Arbeitnehmer und ihrer Familien/gesetzlichen Angehörigen hinreichend entsprechen.

Lieferanten sind verpflichtet, über die gezahlten Löhne/Gehälter und Sozialversicherungsabgaben ordnungsgemäß Buch zu führen.

Der Lieferant ist verpflichtet, normale Arbeitszeiten gemäß geltendem Recht und Tarifverträgen einzuhalten und, falls keine derartigen Gesetze oder Tarifverträge vorhanden sind, regelmäßig eine Arbeitszeit von höchstens 48 Std./Woche einzuhalten.

Alle anwendbaren, in lokalen Gesetzen und Vorschriften festgelegten Arbeitszeitregelungen sind ordnungsgemäß einzuhalten. Die Wochenarbeitszeit der Mitarbeiter darf, einschließlich Überstunden, 60 Stunden nicht überschreiten. Eine Ausnahme besteht in Not- oder Sondersituationen. Überstunden müssen freiwillig sein, und Arbeitnehmer müssen pro Kalenderwoche mindestens einen freien Tag haben.

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie für all ihre Mitarbeiter überprüfbare Arbeitszeitverfahren einhalten und Aufzeichnungen führen, einschließlich Aufzeichnungen über geleistete Überstunden. Praktiken wie „doppelte Buchführung“ bei Arbeitszeiten sind unakzeptabel.

Der Lieferant ist verpflichtet, allen Mitarbeitern in sieben aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens einen freien Tag zu gewähren, sofern hierfür in geltenden Gesetzen keine sonstigen Regelungen vorgesehen sind.

Jeder Ihrer Mitarbeiter muss in einem Zeitraum von sieben aufeinanderfolgenden Tagen mindestens einen freien Tag (einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens 24 Stunden) haben.

4. Occupational Health and Safety (OHS)

Sicherheit hat bei Stora Enso oberste Priorität. An zahlreichen Standorten arbeiten wir mit vielen unserer Lieferanten an denselben Arbeitsstätten. An diesen Arbeitsstätten müssen wir alle dieselben Sicherheitsgrundsätze und -regeln einhalten, um ein sicheres Arbeiten zu gewährleisten und dafür zu sorgen, dass alle nach der täglichen Arbeit gesund nach Hause kommen. Als Lieferant von Stora Enso erwarten wir von Ihnen, dass Sie folgende Grundsätze und Regelungen in Bezug auf Occupational Health and Safety (OHS) bei der Zusammenarbeit mit uns teilen und einhalten.

Der Lieferant ist verpflichtet, alle anwendbaren rechtlichen OHS-Anforderungen zu erfüllen.

Als Lieferant erwarten wir von Ihnen, dass Sie mit allen gesetzlichen OHS-Anforderungen, die für Ihre Geschäftstätigkeit relevant sind, vertraut sind und diese strikt einhalten.

Der Lieferant ist verpflichtet, über eine eigene schriftliche OHS-Richtlinie zu verfügen, den Einsatz der Geschäftsführung für die OHS nachzuweisen und unternehmensintern OHS-Beauftragte zu ernennen.

In Ihren schriftlich dokumentierten OHS-Richtlinien muss die Geschäftsführung sowohl die Bedeutung als auch die Förderung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz kommunizieren. Ihre OHS-Richtlinien müssen auch das Engagement der Geschäftsleitung zur Förderung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bekunden. Ohne tatkräftige Unterstützung der Geschäftsleitung kann ein Unternehmen OHS-Aspekte nicht erfolgreich handhaben. Führungskräfte müssen ihr Engagement zum Schutz der Gesundheit und Arbeitssicherheit durch ihr eigenes Handeln deutlich und proaktiv unter Beweis stellen.

Wir erwarten, dass Sie die Verantwortung für OHS-Themen speziell beauftragten Personen innerhalb Ihrer Organisation eindeutig zuweisen. Eine Person muss namentlich mit der allgemeinen Verantwortung für OHS betraut werden, und alle Mitarbeiter müssen darüber informiert werden. Allen Mitarbeitern müssen im Rahmen regulärer Schulungen auch ihre eigenen Rollen und Verantwortlichkeiten im Hinblick auf OHS-Belange vermittelt werden.

Der Lieferant ist verpflichtet, sicherzustellen, dass betriebliche Kontrollen wie Vorschriften und Verfahren vorhanden sind und allen Mitarbeitern mitgeteilt werden.

Wir erwarten von Ihnen, dass Sie über schriftliche Regeln und Verfahren zur Kontrolle von OHS-Risiken verfügen. Ein effektives Sicherheitsmanagement beginnt bei der Planung und der Vorbereitung von Mitarbeitern auf potenzielle Risiken. Daher werden dokumentierte Regeln und Verfahren benötigt, um zu gewährleisten, dass alle die gleiche Auffassung von der richtigen Arbeitsweise haben. Diese Dokumente müssen Regeln zu Sicherheitsfragen wie Arbeitsgenehmigungen, Verfahren zum Abtrennen von Ausrüstung von der Energieversorgung, Lock-out-/Tag-out-Verfahren (LOTO), persönlicher Schutzausrüstung (PSA), der Bedienung schwerer Maschinen, der Handhabung genehmigter Chemikalien, Notfallverfahren und der Überwachung von Gefährdungen am Arbeitsplatz enthalten.



Der Lieferant ist verpflichtet, sicherzustellen, dass Notfallvorbereitungs- und -einsatzverfahren vorhanden sind.

Ihre schriftlich dokumentierten und hinreichend kommunizierten Verfahren sollten auf Einsätze in Notfällen, zum Beispiel bei Bränden, Explosionen, der Freisetzung von Chemikalien, Naturkatastrophen, medizinischen Notfällen und alle weiteren Notsituationen ausgelegt sein, die sich in Ihren Betrieben ereignen können. Es müssen wie ausreichende Kapazitäten für die Erste-Hilfe-Leistung zur Verfügung stehen in Form von gut zugänglicher Erste-Hilfe-Ausrüstung und ordnungsgemäß geschultem Personal. Die Durchführung regelmäßiger praktischer Übungen für Notfalleinsätze ist unabdingbar. Notfallverfahren werden benötigt, um sicherzustellen, dass in Notfällen jeder weiß, welche Maßnahmen erforderlich sind, um die Situation schnellstmöglich unter Kontrolle zu bringen und etwaige Schäden zu begrenzen.

Der Lieferant ist verpflichtet, seine Mitarbeiter stärker für OHS-Themen zu sensibilisieren, die Sicherheitskultur durch offene Kommunikation zu verbessern, und eine angemessene OHS-Ausbildung seiner Mitarbeiter sicherzustellen.

Von Ihnen wird erwartet, dass Sie Ihr Personal regelmäßig in Bezug auf relevante OHS-Themen schulen. Sie sollten auch reguläre Mitteilungen zu OHS-Fragen veröffentlichen, um Ihre Mitarbeiter stärker zu sensibilisieren. OHS-Regeln und -Verfahren sind nur dann effektiv, wenn Sie Ihre Mitarbeiter entsprechend sensibilisieren. Ihre OHS-Schulungen sollten darauf abzielen, dass alle Mitarbeiter sowohl mit den Gefährdungen als auch mit ordnungsgemäßen, sicheren Arbeitsweisen vertraut sind, sodass an sämtlichen Arbeitsplätzen eine proaktive Sicherheitskultur gelebt werden kann.

Zur Schaffung sicherer Arbeitsbedingungen sollten alle Mitarbeiter in die fortwährende Verbesserung von OHS einbezogen werden. Mitarbeiter haben häufig den besten Einblick in Arbeitsmethoden und sind oft in der besten Position, Lösungen zur Verbesserung der Sicherheit zu finden. Um ein unternehmensweites Bewusstsein für Sicherheitsthemen zu schaffen und diese zu vermitteln, lohnt sich die Schaffung eines Forums für den Informationsaustausch zwischen Mitarbeitern und Führungskräften bezüglich Fragen wie Sicherheitsvorfällen, sichere Arbeitsmethoden, anstehende Vorschriften oder Schulungen.

Der Lieferant ist verpflichtet, die OHS-Ergebnisse und OHS-Gefahren mithilfe ordnungsgemäß durchgeführter Arbeitsplatzinspektionen und Überprüfungen zu messen und zu überwachen.

Wir erwarten von Ihnen, dass Sie die OHS-Performance mit einer geeigneten Metrik, zum Beispiel durch Erfassung der Anzahl der Vorfälle und Unfallraten, nachverfolgen. Dies hilft Ihnen, die Wirksamkeit Ihrer OHS-Regeln, -Verfahren, -Schulungen und -Kommunikation zu beurteilen – Sie können zum Beispiel prüfen, ob Unfallraten ansteigen oder abnehmen. Eine sinnvolle Metrik beinhaltet eine Statistik über meldepflichtige Vorfälle und Unfälle mit Arbeitsausfall. Sie müssen auch die Anzahl und die Art der Vorfälle dokumentieren (einschließlich Unfälle und Beinahe-Unfälle) sowie Abwesenheits- und Anwesenheitsraten.

Der Lieferant ist verpflichtet, alle OHS-Vorkommnisse zu melden und zu untersuchen.

Alle Unfälle und Beinahe-Unfälle müssen ordnungsgemäß dokumentiert und untersucht werden. Es müssen jederzeit konkrete Abhilfemaßnahmen vorhanden sein, und ihre Umsetzung muss überwacht werden. Um die richtigen Maßnahmen zur Beseitigung von Unfallursachen definieren zu können, müssen Sie detaillierte Aufzeichnungen über die Anzahl und die Art von Unfällen und Beinahe-Unfällen führen. Abhilfemaßnahmen müssen so schnell wie möglich ergriffen werden, um ähnliche Unfälle in Zukunft zu vermeiden.



Lieferanten, die an Standorten innerhalb des Verantwortungsbereichs von Stora Enso arbeiten – beispielsweise in einer unserer Papierfabriken oder in unseren Holzeinschlags- und Logistikstandorten oder Baumplantagen – sind außerdem verpflichtet, Stora Enso alle Unfälle zu melden.

5. Umweltfolgen

Stora Enso ist bestrebt, die Anforderungen aller anwendbaren Umweltgesetze und -vorschriften zu erfüllen, und diese nach Möglichkeit zu übertreffen. Wir haben uns in unseren Betrieben dem systematischen Umweltschutz verpflichtet. Wir möchten eine bessere Umweltperformance unserer Betriebe und Produkte während des gesamten Lebenszyklus sicherstellen und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern und Lieferanten. Durch Anwendung unseres Fachwissens im Bereich erneuerbarer und wiederverwertbarer Materialien und durch eine effiziente Nutzung von Ressourcen, können wir gemeinsam Produkte und Lösungen erzeugen, die nachhaltige Lebensbedingungen fördern. Als Lieferant kommt Ihnen hierbei eine wichtige Rolle zu: Sie ermöglichen es uns, dies zu erreichen. Wir glauben, dass viele der wichtigsten Lösungen zur Eindämmung des Klimawandels und anderer Umweltprobleme in einer stärkeren Nutzung erneuerbarer Rohmaterialien und sauberer, energieeffizienterer Produktionsprozesse liegen. Unsere „Null-Vision“ eines Unternehmens, das keine Deponieabfälle, Luftemissionen oder Abwassereinleitungen produziert, ist eine große Herausforderung, aber sie hilft uns trotz allem, auch in unserer Versorgungskette durch fortlaufende Verbesserungen Schritte in die richtige Richtung zu unternehmen.

Effektive Methoden zur systematischen Reduzierung der Umweltfolgen Ihrer Tätigkeit umfassen:

- Die formelle Zuweisung von Verantwortlichkeiten für das Umweltmanagement in Ihrem Unternehmen, beginnend bei der Geschäftsleitung. Die Verantwortlichkeiten für diese Themen sollten sich an der Organisation Ihres Unternehmens ausrichten, klar dokumentiert und Führungskräften und Arbeitnehmern auf allen relevanten Ebenen vermittelt werden.
- Die Identifizierung aller Aspekte der Tätigkeit, Produkte und Dienstleistungen Ihrer Organisation, die zu Umweltfolgen führen können. Für diese müssen Sie in Ihren Betrieben Verfahren oder Anweisungen ausarbeiten, um deren verantwortungsvolle Handhabung zu gewährleisten.
- Zielvorgaben für eine Reduzierung der Umweltfolgen. Diese sollten im Hinblick auf potenzielle Umweltauswirkungen Ihres Unternehmens ordnungsgemäß definiert und durch Umweltprogramme unterstützt werden, in denen Maßnahmen, Ressourcen und Verantwortlichkeiten zur Erreichung dieser Zielvorgaben definiert sind. Weiterhin sollten Sie die Erreichung dieser Zielvorgaben fortlaufend überwachen und die relevanten Programme mindestens auf Jahresbasis hierauf abstimmen. Diese Zielvorgaben dienen als Grundlage für Ihr Engagement zur fortwährenden Verbesserung der Umweltperformance, die das übergeordnete Ziel Ihrer Umwelttrichtlinien sein muss.

Für das Management aller relevanten Umweltaspekte in Ihren Betrieben empfehlen wir die Umsetzung eines formellen Umweltmanagementsystems, das der Größe Ihrer Betriebe und dem Umfang Ihrer Geschäftstätigkeit entspricht. Die systematische Einhaltung der international anerkannten Umweltnorm ISO 14001 wird Ihnen dabei helfen, die Anforderungen unseres CoC zu erfüllen.

Der Lieferant ist verpflichtet, alle in relevanten Gesetzen, Vorschriften und Umweltgenehmigungen vorgesehenen Umweltauflagen zu erfüllen.

Sie sind verpflichtet, alle gesetzlichen und offiziellen Umweltauflagen, die Ihre Geschäftstätigkeit betreffen, vollumfänglich zu erfüllen. Sie sollten über angemessene Prozesse verfügen, um sicherzustellen, dass Ihre Mitarbeiter mit den jeweiligen Anforderungen vertraut sind und Sie diese fortlaufend erfüllen können. Alle obligatorischen Betriebsgenehmigungen müssen gültig sein, und Sie müssen deren Bedingungen umfassend erfüllen. Die Ausarbeitung und Einhaltung eines systematischen Verfahrens zur Identifizierung aller zu erfüllenden gesetzlichen und



anderweitigen Umweltauflagen ist sinnvoll. Sie sollten bei der Vermittlung verwandter Anweisungen und Verfahren darüber hinaus mit juristischen Sachverständigen zusammenarbeiten, insbesondere im Hinblick auf geänderte gesetzliche oder offizielle Auflagen.

Wir ermutigen Sie dazu, alle Bedürfnisse und Anforderungen der unterschiedlichen Interessengruppen in Bezug auf Umweltfolgen zu identifizieren. Wichtige Interessengruppen umfassen Behörden, Nichtregierungsorganisationen, Medien, Handelsorganisationen, Kunden, Geschäftspartner und Ihr eigenes Personal. Es ist wichtig, sicherzustellen, dass:

- Informationsquellen identifiziert werden.
- gesetzliche Anforderungen identifiziert werden.
- anderweitige Anforderungen identifiziert werden.
- unterschiedliche Anforderungen interpretiert werden.
- Verantwortlichkeiten für deren Einhaltung geklärt werden.

Der Lieferant ist verpflichtet, unternehmensintern Beauftragte für Umweltfragen zu ernennen.

Verantwortlichkeiten für Umweltfragen müssen unternehmensintern beauftragten Personen mit entsprechenden Qualifikationen und angemessenen Ressourcen eindeutig zugeordnet werden. Diese Verantwortlichkeiten betreffen nicht nur Mitarbeiter, die in die Leitung und Koordinierung des Umweltmanagements eingebunden sind. Sie betreffen auch alle arbeitstechnischen Fragen, die sich direkt oder indirekt auf die identifizierten Umweltaspekte Ihrer Geschäftstätigkeit auswirken. Zur Einhaltung von Verfahren und Anleitungen wird eine klare Weisungskette benötigt. Alle relevanten Umweltaspekte müssen ordnungsgemäß gehandhabt und die einschlägige Umweltgesetzgebung und -vorschriften müssen in vollem Umfang eingehalten werden. Sie sollten Verfahren und Anweisungen ausarbeiten und regelmäßig aktualisieren, die alle wichtigen Umweltaspekte Ihrer Geschäftstätigkeit abdecken, vor allem jene, die sich auf gesetzliche Auflagen beziehen.

Der Lieferant ist verpflichtet, sicherzustellen, dass seine Mitarbeiter in angemessenem Umfang über Know-how und Erfahrung im Hinblick auf Umweltfragen sowie über die Mittel zur effektiven Erfüllung ihrer Verantwortlichkeiten verfügen.

Mitarbeiter, die mit Themen betraut sind, welche direkt oder indirekt mit identifizierten Umweltaspekten in Verbindung stehen, müssen über das erforderliche Fachwissen und die benötigte Erfahrung im Umgang mit den betroffenen Themen verfügen. Sie sollten sich außerdem umfassend darüber im Klaren sein, was von ihnen erwartet wird. Sie sollten daher allen Mitarbeitern, die für diese Themen verantwortlich sind, angemessene Informationen und Schulungen bereitstellen. Auch Vertreter der Geschäftsleitung sollten ordnungsgemäß zu diesen Themen geschult werden und in der Lage sein, Ihre Mitarbeiter entsprechend zu führen.

Wir empfehlen Ihnen, den Schulungsbedarf und die Entwicklungspläne aller Mitarbeiter, die mit Themen betraut sind, die identifizierte wichtige Umweltaspekte direkt oder indirekt betreffen, regelmäßig zu beurteilen. Auch eine regelmäßige Beurteilung der Ergebnisse solcher Schulungen ist sinnvoll.

Der Lieferant ist verpflichtet, sicherzustellen, dass schriftliche Anweisungen zu sämtlichen Prozessen mit möglichen Umweltfolgen, wie die Lagerung von und der Umgang mit Gefahrgut, vorhanden sind und die relevanten Informationen allen beteiligten Mitarbeitern mitgeteilt werden.

Die Durchführung einer Umweltverträglichkeitsprüfung in Ihren Betrieben ist sinnvoll; sie hilft Ihnen bei der proaktiven Handhabung von Aspekten mit potenziell beträchtlichen Umweltfolgen. Dies ermöglicht es Ihnen, alle entscheidenden Umweltaspekte Ihrer Geschäftstätigkeit in einem Verzeichnis zu dokumentieren. Sie können im Anschluss sicherstellen, dass Sie alle relevanten



Umweltaspekte Ihrer Prozesse, Produkte und Dienstleistungen ordnungsgemäß berücksichtigen, unter anderem:

- direkte Umweltfolgen, zum Beispiel Wassereinleitungen, Luftemissionen, Lärm, erzeugte Abfälle und Reststoffe, Energie- und Wärmeverbrauch, Materialien und Chemikalien, Sanierungsstandorte und damit verbundene Verpflichtungen sowie Ihre Nutzung natürlicher Ressourcen einschließlich Bodenflächen.
- indirekte Umweltfolgen, zum Beispiel Umweltauswirkungen Ihrer Lieferanten oder Auftragnehmer oder Umweltfolgen, die durch den Transport, die Handhabung und die Verpackung von Produkten entstehen.

Umweltverträglichkeitsprüfungen sollten regelmäßig gepflegt und aktualisiert werden, da sich unterschiedliche Entwicklungen wie Neuinvestitionen oder Prozessänderungen entscheidend auf die damit verbundenen Umweltfolgen auswirken können.

Die Identifizierung von Umweltaspekten sollte als Grundlage für entsprechende Verfahren dienen, unter anderem:

- zur Definition der Organisation, der Verantwortlichkeiten, Kompetenzen und Ressourcen (einschließlich Personal, besonderer Fertigkeiten, technischer Kapazitäten und finanzieller Ressourcen)
- Handbücher und Arbeitsanweisungen
- betriebliche Kontrollen
- die Vermittlung der Anforderungen an Ihre eigenen Mitarbeiter, Lieferanten und Auftragnehmer
- das Führen von Aufzeichnungen und Dokumentationen

Nachstehend finden Sie einige konkrete Beispiele für Aspekte in Ihrem Unternehmen mit möglicherweise beträchtlichen Umweltfolgen. Es ist sinnvoll, für diese Themen wie erforderlich schriftliche Verfahren und Anweisungen zu erstellen:

Abfall- und Reststoffmanagement:

- Sorgen Sie dafür, dass alle Container für Abfälle und Reststoffe eindeutig gekennzeichnet sind, um Missverständnisse bezüglich der Entsorgung, Wiederverwendung und des Recyclings dieser Materialien zu vermeiden.
- Stellen Sie sicher, dass genügend Container vorhanden sind, um eine Vermischung mit wiederverwertbaren Abfällen zu vermeiden.
- Sorgen Sie für eine sichere Lagerung aller gefährlichen Abfälle, und beauftragen Sie lizenzierte Dienstleister mit dem Transport und der Endbehandlung. Falls gefährliche Flüssigabfälle anfallen, stellen Sie sicher, dass diese so gelagert werden, dass sie nicht in die Umgebung gelangen können.
- Stellen Sie sicher, dass Sie ein effektives Rückverfolgbarkeitssystem für alle Abfälle haben. Es trägt dazu bei, dass Sie Ihren Verantwortlichkeiten in Bezug auf eine sichere Abfallentsorgung und Ihren Nachweispflichten nachkommen.
- Führen Sie über die erzeugten Abfall- und Reststoffmengen sorgfältig Buch, und überwachen Sie die damit verbundene Entwicklung. Dies kann Ihnen dabei helfen, nicht nur Kosten, sondern auch Umweltfolgen zu senken.

Luftemissionen:

- Stellen Sie allen Personen, die Energieerzeugungs- und -verbrauchsanlagen bedienen, Verfahren und Anweisungen bereit, die die Überwachung des Energieverbrauchs, die Wartung der Ausrüstung und die zugehörige Berichterstattung ordnungsgemäß abdecken. Falls Sie Abluftreinigungsanlagen wie Filter, Wäscher oder Zyklone verwenden, sorgen Sie für eine systematische und regelmäßige Inspektion dieser Anlagen, um einen wirksamen Betrieb sicherzustellen.

Wassereinleitungen:

- Fall Sie über ein eigenes Abwasseraufbereitungssystem verfügen, sollten Sie jederzeit einen wirksamen Betrieb gewährleisten. Sie müssen auch wissen, wie sich Wassereinleitungen auf die betroffenen Gewässer auswirken, unabhängig davon, ob es sich um Seen, Flüsse, das Meer oder eine kommunale Abwasserbehandlungsanlage handelt.
- Sorgen Sie dafür, dass Verfahren für ein effektives Management und eine effektive Kontrolle aller Wassereinleitungen vorhanden sind. Dies hilft Ihnen, die damit verbundene Überwachung, Aufbereitungsverfahren, die Anlagenwartung und die Nachweisführung zu optimieren.

Wassernutzung:

Es ist wichtig, zu wissen, aus welchen Quellen das verwendete Wasser stammt. Wenn Sie in einer Region tätig sind, in der Wasser eine knappe Ressource ist, sollten Sie Ihren Hauptansprechpartner bei Stora Enso informieren und aktiv Wege finden:

- neue Arbeitsverfahren oder -prozesse zur Reduzierung Ihres Wasserverbrauchs einzuführen.
- zur Senkung Ihres Wasserverbrauchs mit anderen Interessengruppen zusammenzuarbeiten, die dieselben Wasserressourcen nutzen.

Chemikalien:

Sie sollten ein effektives System oder Systeme unterhalten, die die Beschaffung, Produktion, Lagerung, Handhabung und Entsorgung chemischer Substanzen und Produkte in Bezug auf Sicherheitsfragen und Umweltfolgen abdecken. Nachstehend sind einige Beispiele für sinnvolle Verfahren aufgeführt:

- Stellen Sie für alle vor Ort verwendeten Chemikalien, auch für jene, die am Standort produziert werden, aktuelle Sicherheitsdatenblätter bereit (MSDS oder SDS).
- Stellen Sie sicher, dass Sie von Ihren Lieferanten aktuelle MSDS/SDS erhalten. Fordern Sie neue Sicherheitsdatenblätter an, wenn die derzeitigen Datenblätter älter als drei Jahre sind.
- Informieren Sie Ihr Personal umfassend über die OHS- und Umweltfolgen der verwendeten Chemikalien, und halten Sie regelmäßig Schulungen zu Chemikalien und deren Handhabung ab.
- Stellen Sie sicher, dass alle chemischen Produkte, die in Ihren Betrieben verwendet oder hergestellt werden, die gesetzlichen Kennzeichnungsvorschriften erfüllen, einschließlich globaler GHS-Informationssysteme oder verwandter europäischer CLP-Systeme.
- Sorgen Sie dafür, dass bei sowohl bei Ihrem Personal als auch bei Ihren Lieferanten alle Verfahren bezüglich der Handhabung und des Entladens von Chemikalien eindeutig geklärt sind.
- Stellen Sie sicher, dass Lagerbehälter für Chemikalien und Sicherheitsanlagen ordnungsgemäß bemessen sind und regelmäßig inspiziert werden, um etwaige Materialaustrittsrisiken zu identifizieren. Führen Sie an allen Standorten, an denen gefährliche Chemikalien genutzt werden, regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen durch.
- Denken Sie daran, alle Verunreinigungen/Leckagen, Wartungsarbeiten an Behältern und die Entsorgung von Chemikalien zu dokumentieren.
- Überprüfen Sie Ihr(e) System(e) regelmäßig (mindestens einmal jährlich), vor allem um sicherzustellen, dass aktuelle MSDS/SDS vorhanden sind.
- Setzen Sie alle neuen Auflagen aus aktualisierten Sicherheitsdatenblättern bezüglich der Handhabung von Chemikalien in Ihren Betrieben um.

Der Lieferant ist verpflichtet, proaktiv zu arbeiten, um Notfälle zu verhindern, und die Fähigkeit zur angemessenen Reaktion auf derartige Ereignisse durch Analysen, die Ermittlung und Einführung geeigneter Vorbeugungs- und Abhilfemaßnahmen sicherzustellen.

Sie sollten über effektive Systeme zur Notfallverhinderung verfügen. Schulen Sie Ihre Mitarbeiter proaktiv in der Identifizierung von und im Umgang mit Gefahren. Notfallpläne und Verfahren sowie Ausrüstung, die ein schnelles Eingreifen bei etwaigen Umweltproblemen und Unfällen ermöglichen, sollten ordnungsgemäß ausgearbeitet werden. Diese Pläne sollten Maßnahmen zur Verhütung negativer Umweltfolgen und Kanäle umfassen, die eine rasche Kommunikation mit eventuell betroffenen Dritten ermöglichen. Überprüfen Sie Ihre Notfallpläne regelmäßig,



und überarbeiten Sie Ihre Verfahren im Hinblick auf alle neu hinzugekommenen Gefahren, jüngste Unfälle oder Vorfälle.

Der Lieferant ist verpflichtet, Umweltverstöße und -beschwerden systematisch aufzuarbeiten und die Mitarbeiter und externe Interessengruppen, einschl. Stora Enso, sofern betroffen, darüber zu informieren.

Sie müssen über ein System verfügen, das die Umsetzung von Vorbeugungs- und Abhilfemaßnahmen ermöglicht. Die entsprechenden Verfahren dürfen nicht nur eine Analyse bei Nichteinhaltung umfassen; die Beurteilung von Beinahe-Unfällen zur Vermeidung potenzieller zukünftiger Vorfälle ist ebenso wichtig. Nicht minder wichtig ist es, alle Personen in Ihrer Organisation über die Ursachen eines Verstoßes oder eines Beinahe-Unfalls zu informieren, damit diese in Zukunft entsprechend handeln können.

Sie sollten Verfahren definieren und Verantwortlichkeiten für die damit verbundene sicherheitstechnische Kommunikation zuweisen. Eine solche Kommunikation muss auch externe Interessengruppen (einschließlich Behörden, lokale Gemeinschaften, Nichtregierungsorganisationen, Ihre Lieferanten, Auftragnehmer und Kunden) und interne Interessengruppen (Ihre Mitarbeiter, Eigentümer und verbundene Unternehmen) einbeziehen.

Systematische Verfahren für den Umgang mit internen und externen Interessengruppen sollten regelmäßige Beurteilungen in Bezug auf die Erfüllung von Bedürfnissen und Anforderungen umfassen. Eine solche Tätigkeit kann die Verwendung angemessener Kommunikationshilfsmittel, einschließlich sozialer Online-Medien, beinhalten.

Der Lieferant ist verpflichtet, Stora Enso aktuelle Sicherheitsdatenblätter (MSDS oder SDS), soweit zutreffend, und alle sonstigen relevanten Dokumente und von Stora Enso angeforderte Informationen bereitzustellen.

Es ist ratsam, in Bezug auf die Handhabung von MSDS/SDS einen systematischen Ansatz zu verfolgen. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie die Sicherheitsdatenblätter aller an Stora Enso ausgelieferten Produkte pflegen und aktualisieren. Sie müssen auch über ein System verfügen, das gewährleistet, dass Sie aktualisierte Sicherheitsdatenblätter von Ihren eigenen Lieferanten erhalten, da die darin enthaltenen Informationen für Ihre OHS- und Umweltarbeit unverzichtbar sind.

6. Unternehmensverantwortung

Unternehmensverantwortung bedeutet, dass wir von Ihnen im Rahmen Ihrer Geschäftstätigkeit mit uns jederzeit ethisches Handeln und die Einhaltung aller anwendbaren Gesetze, Vorschriften und freiwilligen Verpflichtungen erwarten, und Sie sich in Ihrer gesamten Versorgungskette hierzu verpflichten.

Der Lieferant ist verpflichtet, seiner Geschäftstätigkeit unter voller Einhaltung der Business Practice Policy von Stora Enso oder der eigenen gleichwertigen Ethikvorgaben des Lieferanten – es gilt das strengere Regelwerk – nachzugehen.

Für Stora Enso zu arbeiten bedeutet, dass Sie Ihre Geschäfte im Einklang mit der „Business Practice Policy“ von Stora Enso führen müssen. Wenn Ihnen deren Bedeutung in Bezug auf einen bestimmten Sachverhalt unklar ist, fragen Sie bitte Ihren Ansprechpartner bei Stora Enso um Rat.



Falls Sie über gleichwertige Ethikvorgaben verfügen, können Sie diese Vorgaben weiterhin anstelle unserer Business Practice Policy anwenden. Bitte beachten Sie, dass diese Ausnahme nur gilt, wenn Ihre eigenen Ethikvorgaben in allen Punkten ebenso streng sind wie die Regelungen von Stora Enso.

Aus vertraglicher Sicht bedeutet es, dass Verstöße gegen die Business Practice Policy oder gegen Ihre eigenen gleichwertigen Ethikvorgaben als Verletzung des Lieferantenvtrages angesehen werden.

Sie finden die Business Practice Policy von Stora Enso unter:

http://assets.storaenso.com/se/com/DownloadCenterDocuments/Policies_Business_Practice_Policy_2011_english.pdf

Der Lieferant ist verpflichtet, seiner Geschäftstätigkeit unter voller Einhaltung aller geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetze nachzugehen.

Stora Enso verpflichtet sich zu freiem und offenem Wettbewerb am Markt. Wir möchten, dass jedes Unternehmen ganz nach Wunsch handeln und konkurrieren kann, solange die geltenden Gesetze und Vorschriften befolgt werden.

Wir erwarten von Ihnen denselben Einsatz, und darüber hinaus, dass Sie sich an keinen Preisabsprachen für künstlich hohe oder niedrige Preise, am Austausch vertraulicher Informationen, die einem anderen Unternehmen einen unfairen Vorteil verschaffen, oder an jeglichen anderen unfairen oder restriktiven Geschäftspraktiken beteiligen.

Der Lieferant ist verpflichtet, Situationen zu verhindern, in denen ein Interessenkonflikt zwischen dem Lieferanten und Stora Enso entsteht.

Alle Interessenkonflikte zwischen Ihnen und Stora Enso müssen vermieden werden. Ein solcher Interessenkonflikt kann vorliegen, wenn Ihr Unternehmen in Aktivitäten involviert ist, die Ihre Arbeit für uns beeinflussen und es Ihnen erschweren könnten, Entscheidungen im besten Interesse von Stora Enso zu treffen.

Ihre Tätigkeit für andere Unternehmen als Stora Enso ist kein Interessenkonflikt, sofern Sie keine entsprechende gesonderte Vereinbarung dieser Art getroffen haben. Wir erwarten von Ihnen, dass Sie uns über alle Situationen, die möglicherweise als Interessenkonflikt ausgelegt werden könnten, informieren.

Der Lieferant ist verpflichtet, sämtliche Korruptionsbekämpfungsgesetze einzuhalten, u. a. durch die Verweigerung der Annahme oder Gewährung von Bestechungs-, Schmiergeldern oder sonstigen werthaltigen Dingen zum Zwecke der Erlangung oder Fortführung von Geschäften oder jeglichen unlauteren Gegenleistungen oder Vorteilen.

Wir dulden keinerlei korrupte Praktiken, und alle Lieferanten, die mit oder für Stora Enso arbeiten, sind verpflichtet, sich strikt an diesen Grundsatz zu halten.

Das bedeutet, dass Sie keine Bestechungs-, Schmiergelder oder sonstige Mittel zur Erzielung eines unangemessenen Vorteils anbieten, leisten, annehmen oder verlangen dürfen. Darüber hinaus dürfen Sie anderen Parteien nicht erlauben, unangemessene Zahlungen zu Ihrem Vorteil zu leisten.

In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu beachten, dass das Anbieten oder die Annahme von Geschenken, Bewirtungsleistungen oder Spesen verboten sind, sofern sie einen unverhältnismäßig hohen Wert haben oder geschäftliche Transaktionen unangemessen beeinflussen könnten. Unsere Anforderungen an Geschenke, Bewirtung und andere Aufwendungen sind nachstehend eingehender erläutert.



Der Lieferant ist verpflichtet, sämtliche Vorschriften und Bestimmungen im Hinblick auf die Sicherheits- und Qualitätsanforderungen für die Produkte und Leistungen, einschließlich der vorgegebenen Vorschriften von Stora Enso, einzuhalten.

Als Lieferant von Stora Enso müssen Sie in voller Übereinstimmung mit allen anwendbaren Gesetzen und mit unserem Lieferantenvertrag handeln, was Ihre Verantwortung für die Bereitstellung qualitativ hochwertiger Produkte mit einem hohen Maß an Sicherheit, Zuverlässigkeit und Umweltperformance anbelangt. Alle Lieferanten sind insbesondere dazu verpflichtet, alle festgelegten Normen zur Vermeidung, Identifizierung und Behebung von Sicherheitsmängeln vollumfänglich zu erfüllen.

Der Lieferant ist verpflichtet, die Einzelheiten zu seiner Geschäftstätigkeit, Konzernstruktur, Finanzlage und seinen Ergebnissen gemäß geltenden Gesetzen und Vorschriften transparent und genau aufzuzeichnen und offenzulegen.

Wir erwarten von Ihnen, dass Sie Informationen zu Ihrer Geschäftstätigkeit, Unternehmensstruktur, Finanzlage und Ihren Ergebnissen nach Maßgabe aller anwendbaren Gesetze, Vorschriften und der überwiegenden Praxis genau und wahrheitsgemäß offenlegen. Zu diesem Zweck müssen Sie transparente und aktuelle Finanzunterlagen und Aufzeichnungen führen, anhand derer Sie den Nachweis zur Einhaltung aller geltenden Vorschriften erbringen können.

Vertreter von Stora Enso müssen ihre Reise- und Unterbringungskosten beim Besuch des Lieferanten, von Konferenzen, Referenzwerken etc. stets selbst bezahlen.

Vertretern von Stora Enso dürfen keine Geschenke, Bewirtungsleistungen oder Spesen angeboten werden, die im Hinblick auf mögliche geschäftliche Transaktionen als unangemessen oder unpassend betrachtet werden könnten.

Bei Stora Enso zahlen wir unsere Reise- und Unterbringungskosten immer selbst. Es ist keinesfalls zulässig, dass eine Organisation oder Person, die Vertreter unseres Unternehmens einlädt, etwaige anfallende Reise- oder Unterbringungskosten trägt. Wir ermutigen alle unsere Interessengruppen dazu, Geschäfte im Rahmen der Unterstützung eines fairen und offenen Wettbewerbs gleichermaßen transparent zu führen.

Es ist strengstens untersagt, Mitarbeitern von Stora Enso Geschenke oder anderweitige Bewirtungsleistungen wie Güter, Dienstleistungen, Mahlzeiten, Unterhaltungsaktivitäten oder Ausflüge anzubieten, sofern solche Maßnahmen die Geschäfte zwischen Ihnen und Stora Enso auf unangemessene oder unpassende Weise beeinflussen könnten.

7. Allgemeine Anforderungen.

Der Lieferant ist verpflichtet, Stora Enso jeglichen Verstoß gegen den CoC sofort zu melden. Der Lieferant und jeder seiner Mitarbeiter können ihre Bedenken vertraulich melden bei:

***Head of Internal Audit
Stora Enso AB
P.O. Box 70395,
SE-107 24 Stockholm, Schweden***

Falls Sie Fragen zu Inhalten des CoC oder dieses Leitfadens haben, wenden Sie sich bitte zuerst an Ihren Ansprechpartner bei Stora Enso. Alternativ können Sie Fragen oder Bedenken an folgende Adresse senden: codeofconduct@storaenso.com.



Falls Sie von Verstößen gegen unseren CoC Kenntnis erhalten oder potenzielle Verstöße vermuten, einschließlich des Verhaltens von Stora-Enso-Mitarbeitern, melden Sie dies bitte umgehend. Sie können Ihre Bedenken anonym und vertraulich dem Leiter der internen Revision bei Stora Enso (unter obiger Adresse) mitteilen. Alle derartigen Meldungen werden vertraulich und so zeitnah wie möglich bearbeitet. Wir akzeptieren keine Repressalien gegen Hinweisgeber.

In einigen Ländern können Lieferanten solche Bedenken auch über die vertrauliche „Do-What's-Right-Hotline“ von Stora Enso melden.

Der Lieferant ist verpflichtet, Informationen und Daten zu Themen in dem CoC auf Anfrage von Stora Enso offenzulegen, sofern dies seinen gesetzlichen Verpflichtungen zur Offenlegung von Informationen nicht zuwiderläuft.

Der Lieferant ist verpflichtet, Stora Enso oder jeder von Stora Enso beauftragten und dem Lieferanten zumutbaren dritten Partei in Anwesenheit des Lieferanten die Durchführung einer Prüfung der Betriebstätigkeit des Lieferanten mit Relevanz für diesen CoC, einschließlich, jedoch nicht ausschließlich der Einrichtungen und relevanten Auszüge aus Büchern und Unterlagen des Lieferanten, zu gestatten. Auf Verlangen des Lieferanten schließen die an einer derartigen Prüfung beteiligten Parteien eine Geheimhaltungsvereinbarung im Hinblick auf die bei der Prüfung offengelegten Sachverhalte.

Um die Einhaltung unseres CoC zu überwachen und Ihnen die Zusammenarbeit mit Stora Enso zu erleichtern, können wir bestimmte Informationen von Ihnen anfordern. Wir behalten uns auch das Recht vor, Audits in den Geschäftsräumen von Lieferanten oder an anderen Standorten, an denen unsere Lieferanten tätig sind, durchzuführen, um die Einhaltung unseres CoC zu gewährleisten. Bei der Durchführung solcher Audits sorgen wir dafür, dass die Interessen der Lieferanten, einschließlich der Vertraulichkeit der Informationen, ordnungsgemäß gewahrt bleiben. Diese Audits führen wir sorgfältig durch, um sicherzustellen, dass sie die Geschäftstätigkeit der Lieferanten nicht unangemessen beeinträchtigen.

8. Durchsetzung

Falls Stora Enso feststellt, dass der Lieferant die im CoC aufgeführten Anforderungen und Erwartungen nicht erfüllt, wird Stora Enso die Bereiche aufzeigen, in denen Korrekturen und Verbesserungen notwendig sind. Der Lieferant muss dann gemäß den Empfehlungen von Stora Enso unverzüglich Abhilfemaßnahmen ergreifen. Stora Enso behält sich jedoch das Recht zur Stornierung offener Aufträge, zur Aufhebung zukünftiger Aufträge und zur Kündigung des Vertrags mit dem Lieferanten im Falle eines wesentlichen Verstoßes gegen den CoC vor.

Falls der Hauptvertrag zwischen Stora Enso und dem Lieferanten, zu dem der CoC einen Anhang bildet, separate Kündigungsbestimmungen enthält, besteht dennoch zwischen beiden Parteien Einvernehmen darüber, dass ein Verstoß gegen den CoC als wesentliche Verletzung des Vertrags betrachtet werden kann, aufgrund welcher Stora Enso in der Folge zur Kündigung des Vertrags berechtigt ist.

Stora Enso ist bestrebt, langfristige Geschäftsbeziehungen zu seinen Lieferanten aufzubauen, um seine Geschäfte gemeinsam mit ihnen weiterzuentwickeln und bessere Produkte zu erzeugen. Falls wir

feststellen, dass ein Lieferant unsere Anforderungen und Erwartungen nicht erfüllt, bieten wir ihm unter Aufrechterhaltung der Geschäftsbeziehung immer zuerst Unterstützung in Bereichen an, in denen Verbesserungen erforderlich sind.

Unter bestimmten Umständen behalten wir uns im Falle eines Verstoßes gegen unseren CoC jedoch das Recht zur Stornierung offener Aufträge, zur Aufhebung zukünftiger Aufträge und zur Kündigung des Vertrages vor. Dies ist allerdings dahin gehend zu verstehen, dass wir nur im Falle eines wesentlichen Verstoßes gegen den CoC von diesem Rechtsbehelf Gebrauch machen.

9. Terminologie

Unterstützung: *Sehen Sie sich bei Bedarf noch einmal die Schlüsselbegriffe an. Sollte Ihnen einer der Begriffe nicht vertraut sein, zögern Sie nicht, sich an Ihren Ansprechpartner bei Stora Enso zu wenden und ihn sich erklären zu lassen!*

Gesetze gegen Bestechung

Gesetze gegen Bestechung regulieren, leiten und beschränken die Zahlung oder Weitergabe von Wertgegenständen an Zweite, die einen unfairen, nicht wettbewerbsbezogenen oder einen tatsächlichen Wettbewerbsvorteil zum Ziel haben.

Bestechungsgeld

Unter Bestechungsgeld versteht man jegliche Art des Angebots oder der Annahme von Geldern, Geschenken, Krediten, Honoraren, Belohnungen oder anderen Vorteilen als Anreiz zu unehrenhaftem, illegalem oder vertrauensbrüchigem Handeln bzw. Nichthandeln.

Bestechung

Bestechung oder Korruption ist das Geben oder Annehmen von Bestechungsgeldern. Bei Stora Enso dulden wir keinerlei Bestechung oder Korruption, und es obliegt jedem Lieferanten, alle Situationen, die als solche gedeutet werden könnten, zu vermeiden.

Kinderarbeit

Gemäß ILO: Kinderarbeit ist Arbeit, die Kindern ihrer Kindheit, ihres Potenzial und ihrer Würde beraubt, und die körperliche und geistige Entwicklung schädigt. Nicht alle Arbeiten, die von Kindern verrichtet werden, sollten als Kinderarbeit eingestuft werden. Arbeit, die keine Folgen für die Gesundheit oder die persönliche Entwicklung von Kindern hat und die deren schulische Ausbildung nicht beeinträchtigt, wird im Allgemeinen als positiv angesehen.

<http://www.ilo.org/ipecc/facts/lang-en/index.htm>

Kinderarbeit ist in der gesamten Versorgungskette von Stora Enso inakzeptabel. Dies gilt sowohl für unsere direkten Lieferanten als auch für alle Nachauftragnehmer. Der Lieferant darf keine Personen unter 15 Jahren (14 Jahren in bestimmten Ländern) oder Personen beschäftigen, die das Mindestbeschäftigungsalter gemäß nationaler Gesetzgebung nicht erreicht haben. Nach Maßgabe der ILO-Konvention 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung gilt das höhere Mindestalter. Von Lieferanten wird erwartet, dass sie über stichhaltige Altersprüfungsverfahren und -aufzeichnungen verfügen, um sicherzustellen, dass keine minderjährigen Personen in ihren Betrieben arbeiten (einschließlich ihrer eigenen Mitarbeiter und freier Mitarbeiter).

Wettbewerbsgesetze

Wettbewerbsgesetze fördern, leiten, beschränken und erhalten den Marktwettbewerb durch die Regulierung wettbewerbswidriger Verhaltensweisen und Geschäftspraktiken.

Vertrauliche Informationen (einschließlich des Schutzes personenbezogener Daten)

Lieferanten von Stora Enso können Zugang zu streng vertraulichen Informationen haben, die mit größter Sorgfalt und Vertraulichkeit behandelt werden müssen. Hierzu gehören auch personenbezogene Daten im Sinne der Datenschutzgesetze. Vertrauliche Informationen, ob finanziell, über Know-how oder anderer Art, müssen sicher aufbewahrt und geschützt werden. Stora Enso muss einen hohen Standard an kommerzieller und finanzieller Sicherheit in der gesamten Gruppe aufrechterhalten. Niemand mit Zugang zu vertraulichen Informationen darf diese für persönliche Vorteile oder Vorteile anderer nutzen.

Interessenkonflikt

Ein Interessenkonflikt ist jeder Umstand und jede Situation, in der persönliche, berufliche oder finanzielle Interessen den Geschäftsinteressen von Stora Enso zuwiderlaufen. Als Lieferant von Stora Enso müssen Sie alle Situationen vermeiden, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten.

Diskriminierung

Basierend auf der Definition der ILO: Diskriminierung ist jede Unterscheidung, Ausgrenzung oder Bevorzugung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der politischen Zugehörigkeit, der nationalen Abstammung



STORA ENSO

oder sozialen Herkunft, die ein Vereiteln oder eine Beeinträchtigung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung bei der Beschäftigung oder im Beruf zur Folge hat;

Diskriminierung kann auch jede anderweitige Unterscheidung, Ausgrenzung oder Bevorzugung sein, die ein Vereiteln oder eine Beeinträchtigung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung bei der Beschäftigung oder im Beruf zur Folge hat, wie von dem betreffenden Mitglied nach der Konsultation mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen und mit anderen angemessenen Gremien festgelegt, sofern vorhanden.

Jede anderweitige Unterscheidung, Ausgrenzung oder Bevorzugung in Bezug auf eine bestimmte berufliche Tätigkeit, die auf hierfür festgelegten Anforderungen basiert, gilt nicht als Diskriminierung.

Richtig handeln

„Richtig handeln“ ist einer der Werte von Stora Enso, der uns als Richtungsweiser dient. Er soll uns dabei helfen, über die lokale Praxis hinaus Positives für die Menschen und ihre Gemeinschaften zu bewirken. Wir müssen uns immer an den lokal anwendbaren Gesetzen und Vorschriften ausrichten, jedoch ebenfalls bereit sein, höhere Ziele anzustreben, wo dies möglich ist. Nur auf diesem Weg erreichen wir unser Ziel – Gutes tun für die Menschen und den Planeten.

Richtig handeln („Do What's Right“) ist auch die Bezeichnung der Hotline, zu der Lieferanten in bestimmten Ländern Zugang haben können.

Schmiergelder

Bei Schmiergeldern handelt es sich um eine informelle, inoffizielle Zahlung, die in der Regel von einer Einzelperson verlangt wird (gewöhnlich, jedoch nicht notwendigerweise, von einem Beamten) und durch die der Empfänger oder eine dritte Person dazu ermutigt wird, Leistungen, auf die Sie auch ohne eine solche Zahlung ein Recht haben bzw. Routineaufgaben zu beschleunigen. Diese ist eine Form der Bestechung, die auch als Beschleunigungs- oder Erleichterungszahlung bezeichnet wird. Es kann sich dabei um eine Zahlung handeln, durch die eine routinemäßige, nicht ermessensabhängige Aufgabe, wie die Beschaffung von Genehmigungen, Lizenzen oder anderen amtlichen Dokumenten, die Bearbeitung von amtlichen Papieren wie Visa und Arbeitsaufträgen, das Gewähren von Polizeischutz, das Erhalten und Versenden von E-Mails, die Bereitstellung von Telefon-Dienstleistungen, die Energie- und Wasserversorgung sowie das Be- und Entladen von Fracht, beschleunigt oder gesichert wird. Das Entrichten von Schmiergeldern ist gemäß des CoC und der Richtlinien von Stora Enso untersagt.

Fairness und Chancengleichheit

Gleichheit, Vielfalt und Respekt sind die Eckpfeiler der Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen. Alle sollten als gleich angesehen, mit Respekt behandelt werden und bei der Einstellung, Vergütung, Entwicklung und Förderung am Arbeitsplatz unabhängig von Rasse, Religion, politischer Meinung, Geschlecht, Alter, nationaler Herkunft, sexueller Orientierung, Familienstand oder Behinderung Chancengleichheit erfahren.

Faire Anstellungspraktiken

Faire Einstellungspraktiken gründen sich auf die Grundsätze der International Labour Organisation und sind durch alle lokal geltenden Gesetze und Vorschriften geschützt, welche die Rechte von Arbeitnehmern sichern.

Freier und fairer Wettbewerb

Freier und fairer Wettbewerb gründet sich auf Preis, Qualität und Service. Stora Enso verpflichtet sich zu freiem und offenem Wettbewerb am Markt. Unser Erfolg basiert auf der hohen Qualität und Wettbewerbsfähigkeit unserer Produkte und Dienstleistungen sowie auf der Begabung und dem Engagement unserer Mitarbeiter und Lieferanten.

Geschenke

Bei Geschenken kann es sich um Güter und Dienstleistungen handeln. Angemessene Geschenke sind ein Zeichen der Freundschaft oder Wertschätzung von angemessenem Wert. Es wird keine Gegenleistung dafür erwartet.

Menschenrechte

Die Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen definiert bestimmte Rechte und Freiheiten, die wir bei Stora Enso in vollem Umfang unterstützen. Diese Rechte umfassen unter anderem die Rede-, Meinungs-, Gedanken-, Bildungs- und Arbeitsfreiheit. Jeder soll gleichbehandelt werden, ohne sich um seine Privatsphäre oder das körperliche oder geistige Wohlbefinden sorgen zu müssen. Wir sind bestrebt, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der Menschen unabhängig von ihren individuellen Unterschieden, Talenten oder persönlichen Eigenschaften respektiert werden.



Bewirtung

Dies umfasst Unterhaltungsaktivitäten, Mahlzeiten, Empfänge sowie Eintrittskarten für Unterhaltungs-, Gesellschafts- und Sportveranstaltungen usw.

International Labour Organization (ILO)

Die International Labour Organization (ILO), auch Internationale Arbeitsorganisation (IAO), ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Die Gründungsmission der ILO lautet, dass Arbeitsfrieden für Wohlstand unverzichtbar ist. Sie hat sich in Erfüllung dieser Mission der Förderung der sozialen Gerechtigkeit und international anerkannter Menschen- und Arbeitsrechte verschrieben. Heute trägt die ILO zur Schaffung menschenwürdiger Arbeit, Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen bei, die Arbeitnehmern und Geschäftsleuten eine Möglichkeit auf dauerhaften Frieden, Wohlstand und Fortschritt bietet. Diese dreigeteilte Struktur stellt eine einzigartige Plattform zur Förderung der menschenwürdigen Arbeit für alle Frauen und Männer dar. Die Hauptzielsetzungen bestehen in der Förderung der Rechte am Arbeitsplatz, der Propagierung angemessener Beschäftigungschancen, einer verbesserten sozialen Absicherung und der Stärkung des Dialogs über arbeitsbezogene Themen.

Unfreiwillige Arbeit

Unfreiwillige oder Zwangsarbeit bezeichnet Situationen, in denen Menschen durch Anwendung von Gewalt, Einschüchterung oder subtilere Methoden wie akkumulierte Schulden, Einbehaltung von Ausweispapieren oder durch angedrohte Denunzierung bei Einwanderungsbehörden zur Arbeit gezwungen werden.

http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/news/WCMS_237569/lang--en/index.htm

Arbeitsrechte

Menschen- und Arbeitsrechte sind internationale Arbeitsnormen, definiert von der Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen und den Kernnormen der International Labour Organisation.

Gesetze und Vorschriften

Gesetze und Vorschriften sind gesetzliche und andere staatliche Regelungen, die unsere Geschäfte in allen Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind, beschränken, leiten und ermöglichen.

Managementsystem

Ein Managementsystem ist ein bewährter Rahmen für das Management und die fortwährende Verbesserung der Richtlinien, Verfahren und Prozesse einer Organisation. Die besten Unternehmen arbeiten als vollständige Einheiten mit einer gemeinsamen Vision. Dies kann den Austausch von Informationen, Benchmarking, Teamarbeit und die Ausrichtung nach den höchsten Qualitäts- und Umweltprinzipien umfassen.

Ein Managementsystem hilft Ihrer Organisation diese Ziele anhand einer Reihe von Strategien, einschließlich Prozessoptimierung, Managementschwerpunkten und eines disziplinierten Managementansatzes, zu erreichen.

Occupational Health and Safety (OHS)

Occupational Health and Safety (OHS) ist eine multidisziplinäre Tätigkeit, die auf den Schutz und die Förderung der Gesundheit von Arbeitnehmern, auf die Entwicklung und Förderung eines gesunden und sicheren Arbeitsumfelds und auf eine Steigerung des körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens von Arbeitnehmern abzielt.

OHS unterstützt darüber hinaus die Entwicklung und Beibehaltung der Arbeitsfähigkeit und die berufliche und soziale Entwicklung am Arbeitsplatz. Sie ermöglicht es Arbeitnehmern, ein sozial und wirtschaftlich produktives Leben zu führen und einen positiven Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten.

http://www.who.int/occupational_health/publications/globstrategy/en/index5.html

Sicherheitskultur



STORAENSO

Eine Sicherheitskultur ist ein Satz dauerhafter Werte und Einstellungen im Bezug auf Sicherheitsfragen, die alle Mitglieder auf allen Ebenen einer Organisation miteinander teilen. Eine Sicherheitskultur bezieht sich auf das

Maß, in dem sich jede Einzelperson und jede Gruppe innerhalb der Organisation der Risiken und Gefahren bewusst ist, die durch ihre Aktivitäten entstehen, und durchgehend um die Bewahrung und Verbesserung der Sicherheit bemüht sind. Sie sind bereit und in der Lage, Sicherheitsprobleme zu bewältigen und diese zu kommunizieren. Darüber hinaus beurteilen sie fortlaufend das sicherheitsrelevante Verhalten.

Nebentätigkeiten

Als Nebentätigkeit gilt jede Arbeit oder ähnliche Beschäftigung außerhalb des primären Arbeitsplatzes.

UN Global Compact

„United Nations Global Compact“ ist eine strategische Initiative für Unternehmen, die sich dazu verpflichtet haben, ihre Geschäftstätigkeit und ihre Strategien an zehn allgemein anerkannten Prinzipien im Bereich der Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung auszurichten. Auf diese Weise tragen Unternehmen als Haupttriebfeder der Globalisierung dazu bei, dass sich Märkte, Handel, Technologie und Finanzen zum Wohl von Volkswirtschaften und Gesellschaften weltweit weiterentwickeln.

Arbeitnehmerrechte

Arbeitnehmerrechte oder Arbeitsrechte sind internationale Arbeitsnormen, die in den Kernübereinkommen der International Labour Organisation definiert sind.