

## Nachhaltiges Wirtschaften der SUSPA Gruppe

Nachhaltigkeit ist in der SUSPA Gruppe schon seit vielen Jahren als ein richtungsweisendes Prinzip in der Unternehmensstrategie verankert. Das Ziel: Werte schaffen für das eigene Unternehmen und die Mitarbeiter sowie für die Umwelt und die Gesellschaft. Sozial und ökologisch verantwortungsvolles Verhalten in all unseren Prozessen wird aber auch von externer Seite gefordert. Unsere Kunden, die Politik und die kritische Öffentlichkeit verlangen, dass unsere Produkte unter Beachtung international gültiger sozialer und ökologischer Standards entwickelt, hergestellt und vertrieben werden. Umfassend kann Nachhaltigkeit aber nur sein, wenn die gesamte Wertschöpfungskette betrachtet wird. Die gelingt jedoch nur, wenn unsere Geschäftspartner von der Produktentwicklung, der Entstehung über den Vertrieb bis hin zum Recycling in ihren Betrieben konsequent Umwelt- und Sozialstandards einhalten und so ihrerseits einen Beitrag zum nachhaltigen Wirtschaften der SUSPA Gruppe leisten.

Hinweise zur Beantwortung: Dieser Fragebogen richtet sich an SUSPA Geschäftspartner (z.B. Lieferanten von Dienstleistungen und Gütern). Mit Hilfe des Fragebogens wird Ihr Unternehmen / Ihr Betrieb gebeten, seinen derzeitigen Stand bezüglich der Einhaltung der Nachhaltigkeitsanforderungen der SUSPA Gruppe zu überprüfen und entsprechend zu reagieren. Die hierdurch gewonnenen Informationen werden in den Prozessen des Lieferantenmanagements transparent aufgezeigt und berücksichtigt.

Einige Fragen können für Kleinbetriebe nicht relevant sein. Dies ist jeweils bei der entsprechenden Fragestellung vermerkt. Ihre Angaben im Fragebogen beziehen sich immer auf Ihr Gesamtunternehmen (6-stellige Lieferantenummer).

### 1) Unternehmensinformationen

6-stellige SUSPA-Lieferantenummer ergänzen (im Anschreiben angegeben):	
DUNS Code eingeben:	
Name und Rechtsform Ihres Unternehmens:	
Straße:	
Land, PLZ, Ort	

Für diesen Fragebogen verantwortliche Kontaktperson in Ihrem Unternehmen:

Anrede:	
Position:	
Nachnahme:	
Vorname:	
Telefon:	
Email:	

Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem gesamten Unternehmen beschäftigt? \_\_\_\_\_

Welcher Branche wird Ihr Unternehmen zugeordnet (Mehrfachnennung möglich):

- Fahrzeugbau / Maschinenbau
- Metallerzeugende und –verarbeitende Industrie
- Elektrik / Elektronik
- Chemische Industrie / Labor
- Kunststoffherzeugende u. –verarbeitende Industrie Gummi/Glas/Keramik/Steine/Erden/Nachwachsende Rohstoffe
- Software / IT
- Transport / Logistik, Logistikdienstleister
- Werkzeuge und Montageeinrichtung, Produktionsanlagen
- Bauleistungen und Baudienstleistungen
- Vertrieb / Marketing
- Forschung und Entwicklung
- Sonstiges / Sonstige Dienstleistungen

## 2) Soziale Verantwortung

Die Achtung der Menschenrechte und Kernarbeitsnormen ist fest in der SUSPA Gruppe verankert. Maßstäbe zur Einhaltung dieser Prinzipien sind:

- | Global Compact der Vereinten Nationen (Davos, Januar 1999)
- | Prinzipien und Rechten der International Labour Organization (ILO) („Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work“, Genf, Juni 1998).
- | Kernarbeitsnormen der ILO – auch Konventionen genannt

Die Einhaltung von Sozialstandards und die Beachtung von Menschenrechten bei allen unseren Geschäftspartnern sind unerlässlich, um der sozialen Verantwortung der SUSPA Gruppe in der gesamten Wertschöpfungskette der Produkte und beim Bezug von Dienstleistungen gerecht zu werden.

### 2.0. Gibt es in Ihrem Unternehmen / Betrieb einen Code of Conduct, Verhaltenskodex, oder eine unternehmensweit gültige Politik / Policy zur Einhaltung von Sozialstandards und die Beachtung von Menschenrechten?

- Ja                       Nein, Begründung: \_\_\_\_\_

Bitte Unterlagen, falls vorhanden, beifügen!

### 2.1. Verbot von Kinderarbeit

Die ILO-Konvention Nr. 138 von 1973 bestimmt, dass das Mindestalter für eine Arbeitsaufnahme nicht unter demjenigen liegen darf, in dem die Schulpflicht endet; auf keinen Fall unter 15 Jahren, für leichte Arbeiten unter 13 Jahren (Ausnahmen: Altersgrenze in Entwicklungsländern 14 Jahre, für leichte Arbeiten 12 Jahre).

2.1.1 Welche Aussage trifft auf Ihr Unternehmen/Ihren Betrieb zu?  
(Nicht berücksichtigt: Auszubildende, Lehrlinge, Praktikanten) (Mehrfachnennungen möglich)

- In Ihrem Unternehmen/Betrieb werden keine Mitarbeiter unter 15 Jahren (in einem Entwicklungsland unter 14 Jahren) beschäftigt.
- In Ihrem Unternehmen/Betrieb werden Mitarbeiter zwischen 13 und 15 Jahren (in einem Entwicklungsland zwischen 12 und 14 Jahren) beschäftigt, aber nur für leichte Tätigkeiten.
- In Ihrem Unternehmen/Betrieb werden Mitarbeiter zwischen 13 und 15 Jahren (in einem Entwicklungsland zwischen 12 und 14 Jahren) beschäftigt, nicht nur für leichte Tätigkeiten.

- In Ihrem Unternehmen/Betrieb werden Mitarbeiter unter 13 Jahren  
(in einem Entwicklungsland unter 12 Jahren) beschäftigt.

Soweit im Einklang mit der ILO Konvention Nr. 182 Kinder/Jugendliche unter 18 Jahren beschäftigt werden, so müssen gemäß der Kinderkonvention der UN-Generalversammlung besondere Maßnahmen ergriffen werden. Insbesondere dürfen Kinder und Jugendliche keine gesundheitsschädlichen Arbeiten verrichten und es müssen besondere Schutzmaßnahmen für Kinder/Jugendliche getroffen werden.

2.1.2. Wird in Ihrem Unternehmen / Betrieb das Verbot von gesundheitsschädlicher Arbeit von Kindern/Jugendlichen unter 18 Jahren eingehalten?

- Ja       Nein, Begründung: \_\_\_\_\_

2.1.3. Werden in Ihrem Unternehmen besondere Schutzmaßnahmen für Kinder / Jugendliche getroffen?

- Ja       Nein, Begründung: \_\_\_\_\_

## 2.2. Verbot von Pflicht- und Zwangsarbeit

Die ILO Konvention 29 verbietet Zwangs- und Pflichtarbeit, das heißt jede Art von unfreiwilliger Arbeit, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird.

2.2.1. Werden in Ihrem Unternehmen / Betrieb Arbeitskräfte unter Zwang beschäftigt oder wird unfreiwillige Häftlingsarbeit eingesetzt?

- Ja       Nein, Begründung: \_\_\_\_\_

## 2.3. Entgelt/Arbeitszeit

Die ILO Konvention 131 schreibt vor, dass bei der Festlegung von Mindestlöhnen neben wirtschaftlichen Gegebenheiten, Erfordernissen der wirtschaftlichen Entwicklung und der Produktivität auch die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen, die Lebenshaltungskosten und die Leistungen der sozialen Sicherheit berücksichtigt werden.

2.3.1. Das soziokulturelle Existenzminimum garantiert über das physische Existenzminimum hinaus ein Recht auf Teilhabe am gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Leben. Entsprechen die in Ihrem Unternehmen / Betrieb gezahlten Löhne mindestens dem soziokulturellen Existenzminimum?

Ja       Nein, Begründung: \_\_\_\_\_

Die ILO Konvention 14 schreibt vor, dass den Arbeitnehmern innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen eine Ruhezeit von zusammenhängenden 24 Stunden gewährt wird. Die ILO Konvention 1 legt fest, dass im Regelfall die tägliche Arbeitszeit durchschnittlich 8 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich 48 Stunden nicht überschreiten darf.

2.3.2. Erhalten die Arbeitnehmer in Ihrem Unternehmen / Betrieb im Zeitraum von 7 Tagen regelmäßig mind. 24 Stunden (aufeinander folgend) Ruhezeit?

Ja       Nein, Begründung: \_\_\_\_\_

2.3.3. Überschreitet die Regelarbeitszeit in Ihrem Unternehmen / Betrieb die 48 Wochenstunden?

Ja       Nein, Begründung: \_\_\_\_\_

## 2.4. Gesundheit und Arbeitssicherheit

2.4.1. Bestehen in Ihrem Unternehmen / Betrieb Systeme, Prozesse und/oder Maßnahmen, um die Einhaltung gesetzlicher Gesundheits- und Arbeitsschutzvorschriften sicherzustellen?

Ja       Nein, Begründung: \_\_\_\_\_

2.4.2. Sind in Ihrem Unternehmen / Betrieb Arbeitsschutzmanagement-Systeme installiert, die inhaltlich die

„Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH-2001“ erfüllen?

Ja       Nein, Begründung: \_\_\_\_\_

## 2.5. Koalitionsfreiheit

Die ILO Konventionen 87 und 98 sichern Arbeitnehmern das Recht zur Vereinigungsfreiheit sowie das Recht zum Abschluss von Kollektivvereinbarung zu (z.B. das Recht, unabhängige Gewerkschaften oder andere Organisationen zur Interessensvertretung zu gründen bzw. denen beizutreten, Schutz vor Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft / Arbeitnehmervertretung etc.).

2.5.1. Haben die Arbeitnehmer in Ihrem Unternehmen / Betrieb das Recht auf die Gründung von bzw. auf den Beitritt zu einer unabhängigen Arbeitnehmervertretung (z.B. Gewerkschaft) sowie darauf, Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu führen?

Ja       Nein, Begründung: \_\_\_\_\_

## 2.6. Diskriminierung

Die ILO Konvention 111 schreibt ein Diskriminierungsverbot in der Beschäftigung und im Beruf vor. Benachteiligung, Ausschließung, Unterscheidung und Bevorzugung von Arbeitnehmern aufgrund der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft sind nicht zulässig. Die ILO Konvention 100 wirkt insbesondere einer Diskriminierung in der Vergütung entgegen und sichert das Recht auf gleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit für männliche und weibliche Arbeitnehmer zu.

2.6.1. Trägt Ihr Unternehmen / Betrieb dafür Sorge, dass keine Arbeitnehmer aufgrund der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft diskriminiert werden?

Ja       Nein, Begründung: \_\_\_\_\_

## 3.) Umweltschutz

In Verantwortung für einen effizienten Umgang mit den natürlichen Ressourcen und die nachhaltige Sicherung unserer Umwelt sehen wir uns verpflichtet, die Geschäftspartner der SUSPA Gruppe in unsere umweltpolitische Zielsetzung einzubeziehen und sie dementsprechend zu motivieren und zu fördern.

Innerhalb der SUSPA Gruppe sind Produktionsstätten nach ISO 14001 zertifiziert.

Zur Gewährleistung der Umweltverträglichkeit erwarten wir auch von den Lieferanten und Geschäftspartnern der SUSPA Gruppe die Einführung und Unterhaltung genormter und zertifizierter Umweltmanagement-Systeme (UMS), um deren objektive Beurteilung sowie die kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistung sicher zu stellen.

3.1. Wird ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001 oder ein davon abgeleitetes, anerkanntes zertifiziertes Umweltmanagementsystem für den Standort betrieben oder ist dessen Einführung in den nächsten zwei Jahren geplant?

Ja, Norm: \_\_\_\_\_

Geplant für: \_\_\_\_\_ Norm: \_\_\_\_\_

Nein, Begründung: \_\_\_\_\_

Bitte Zertifikat beifügen.

3.1.2. Falls im letzten externen Audit zu Ihrem Umweltmanagementsystem (z.B durch den TÜV) Maßnahmen vereinbart wurden: Sind diese umgesetzt worden?

Ja  Nein, Begründung: \_\_\_\_\_

Werden folgende Daten erhoben und ausgewertet?

3.1.3. Wasserverbrauch (m3)  Ja  Nein  Trifft nicht zu

3.1.4. Energieverbrauch (MWh)  Ja  Nein  Trifft nicht zu

3.1.5. Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>)-Emissionen (t)  Ja  Nein  Trifft nicht zu

3.1.6. Ziele zur Reduktion der Treibhausgasemissionen wurden vereinbart.  Ja  Nein  Trifft nicht zu

3.1.7. Flüchtige, organische Lösemittel (VOC) (t)  Ja  Nein  Trifft nicht zu

3.1.8. Prozessabwasser(m3)  Ja  Nein  Trifft nicht zu

3.1.9. Abfall zur Beseitigung (t)  Ja  Nein  Trifft nicht zu

3.1.10. Abfall zur Verwertung (t)  Ja  Nein  Trifft nicht zu

3.1.11. Wird der Verwertungs- oder Beseitigungsweg von Abfällen bis hin zur endgültigen Beseitigung (z.B. Deponierung, Verbrennung) oder Verwertung (z.B. stofflich, energetisch) regelmäßig überprüft?  Ja  Nein  Trifft nicht zu

3.1.12. Setzen Sie das Instrument Produkt-Ökobilanz (engl. Life Cycle Assessment, ISO 14040/14044) zur umweltorientierten Weiterentwicklung der Lieferumfänge ein?  Ja  Nein  Trifft nicht zu

#### 4.) Umweltorientierte Produktentwicklung

Die SUSPA Gruppe übernimmt Verantwortung für die Umweltverträglichkeit ihrer Produkte. Deshalb wird die Produktentwicklung durch recyclingoptimierte Konstruktion und durch die Erstellung von Ökobilanzen begleitet, um den gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden und darüber hinaus den kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu unterstützen. Die SUSPA Gruppe ist bestrebt, diese Grundsätze auch in der Wertschöpfungskette und damit bei ihren Lieferanten und Geschäftspartnern zu verankern. Nach dem Prinzip der Kreislaufwirtschaft müssen Unternehmen in allen Stadien der Produktentwicklung und -herstellung dafür sorgen, dass ihre Produkte auch nach ihrem Gebrauch zur ordnungsgemäßen und umweltverträglichen Entsorgung geeignet sind.

##### Automotive relevante Teile-/Dienstleistungslieferungen:

Die EU Richtlinie über Altfahrzeuge (2000/53 vom 18.09.2000) bildet den einheitlichen Rahmen in den Mitgliedsstaaten der EU zur umweltgerechten Gestaltung von Altfahrzeugen sowie deren Verwertung und Beseitigung unter Berücksichtigung des Prinzips der erweiterten Produktverantwortung. Darüber hinaus sind die landesspezifischen Richtlinien einzuhalten.

4.1. Verpflichten Sie sich, für die Entwicklung von Teilen für die SUSPA Gruppe die Richtlinie „EU Richtlinie 2000/53/EC“ anzuwenden?

Ja       Nein, Begründung: \_\_\_\_\_

4.2. Verpflichten Sie sich, für die Entwicklung von Teilen für die SUSPA Gruppe die automobilspezifischen Normen, Richtlinien und Standards zur recyclingoptimierten und umweltgerechten Fahrzeugkonstruktion anzuwenden? (Umsetzung der EU Richtlinie 70/156, EU Verordnung EG 1907/2006, ISO 22628, ISO 14062, ISO 11469, ISO 1043, VDI Richtlinie 2243, VDA-Werkstoffblätter 232–101/231–106/260)

Ja       Nein, Begründung: \_\_\_\_\_

4.3. Hat das Unternehmen für die Fragen 4.1 und 4.2 genannten gesetzlichen, automobil- und SUSPA Gruppe spezifischen Anforderungen Abläufe, Prozesse und Verantwortlichkeiten festgelegt / dokumentiert?

Ja       Nein, Begründung: \_\_\_\_\_



## 5.) Übergreifende Fragestellungen

Wurden gegen Ihr Unternehmen / Ihren Betrieb in Bezug auf folgende Themen in den letzten 24 Monaten wegen Verstößen gegen die unten genannten Anforderungen von einem Gericht oder von einer Behörde Sanktionen verhängt?

- |  |                             |                               |
|--|-----------------------------|-------------------------------|
| 5.1. Kinderarbeit  | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
| 5.2. Zwangsarbeit  | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
| 5.3. Verletzung der Koalitionsfreiheit   | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
| 5.4. Diskriminierung   | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
| 5.5. Unfall mit Personenschaden im Zuge der Verletzung von Arbeitssicherheitsvorschriften sowie Nichteinhaltung von gesetzlichen Gesundheits- und Arbeitsschutzvorschriften  | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
| 5.6. umweltrelevante Sachverhalt   | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
| 5.7. Fordern Sie von Ihren eigenen Lieferanten die Einhaltung der in diesem Fragebogen genannten Standards und Anforderungen ein?  | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
| 5.8. Sind im Falle von gravierenden Abweichungen der geforderten Nachhaltigkeitsstandards Eskalationsmaßnahmen oder Prozesse zur Ertüchtigung des Lieferanten implementiert? | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |

**Vielen Dank für die Beantwortung der Fragen! Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Ihren zuständigen Einkäufer/in innerhalb der SUSPA Gruppe.**