



DB Schenker Social Hållbarhet

#OurAnswerIsYes

01 Mänskliga rättigheter

02 Barnarbete och tvångsarbete

03 Arbetstid, ledighet och övertid

04 Lön och ersättning

**05 Föreningsfrihet och rätten till
kollektivavtal**

06 Anställdas livscykel

**07 Visselblåsarfunktion/Rutin för
klagomål**

08 Regelefterlevnad för HR-frågor

09 Övriga åtaganden

10 Giltighet



Vår målsättning med minimikrav för social hållbarhet

DB Schenkers Social Minimum Standards – minimikrav för social hållbarhet – har sitt ursprung i vår vision „We advance businesses and lives by shaping the way our world connects.“ Kraven specificerar och tydliggör de allmänna sociala riktlinjer som anges i Deutsche Bahn AG:s uppförandekod och i DB Schenkers visioner och värderingar¹. Våra värderingar definierar och formar hur vi agerar, hur vi förhåller oss till och samarbetar med våra intressenter och hur vi beter oss i vårt dagliga arbete. De hjälper oss att enas kring en gemensam vision som förenar våra grundläggande värderingar.

Våra SMS (Social Minimum Standards) överensstämmer med International Labor Organization (ILO:s) kärnkonventioner, FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna och Deklaration om de mänskliga rättigheterna, och German Sustainability Code. SMS bidrar till att nå FN:s mål för hållbar utveckling.

Dessa principer är bindande för alla styrelseledamöter, verkställande direktörer, chefer och anställda över hela världen. Alla DB Schenkers enheter uppmanas att ständigt arbeta för att överträffa kraven.

DB Schenker uppmanar och förväntar sig att kunder, leverantörer och alla andra affärspartners efterlever våra SMS.

I situationer där nationella och internationella lagar inte ger tillräckligt skydd i sociala eller arbetsrättsliga frågor, tillämpar DB Schenker dessa sociala standarder som minimikrav.

I undantagsfall (som ska godkännas av ansvarig utgivare av denna policy) där detta tillvägagångssätt skulle stå i konflikt med nationell lag eller praxis, kommer DB Schenker att, om möjligt och lämpligt, ompröva våra relationer och aktiviteter inom den jurisdiktionen.

¹ Vision och Värderingar: www.schenker.com/visionandvalues

01 Mänskliga rättigheter

1.1 Medmänsklig behandling

DB Schenker har åtagit sig att tillhandahålla en arbetsmiljö där alla medarbetare behandlas med respekt och värdighet och som är fri från övergrepp, trakasserier eller mobbning av något slag (t.ex. fysisk, verbal, mental, sexuell).

1.2 Icke-diskriminering (baserad på ILO konventioner 100 och 111)

DB Schenker har åtagit sig att ge sina medarbetare lika möjligheter och accepterar inte någon form av diskriminering som grundar sig på ras, hudfärg, ålder, kön, sexuell läggning, etnicitet, nationalitet, språklig förmåga, faktisk eller upplevd fysisk eller psykisk funktionsnedsättning, graviditet, godkänd och rättsligt skyddad frånvaro, religion, politisk tillhörighet eller åsikt, medlemskap i fackförbund och/eller företagsråd, civilstånd, kön eller könsidentitet, hälsostatus eller någon annan diskrimineringsgrund².

DB Schenker tillåter inte något beteende som är hotfullt, kränkande, utnyttjande eller sexuellt kränkande, inklusive men inte begränsat till gester, språk och fysisk kontakt, på arbetsplatsen och, i tillämpliga fall, i bostäder och andra faciliteter som företaget tillhandahåller sina medarbetare. Anställda eller potentiella medarbetare utsätts inte för medicinska tester eller graviditetstester, och testresultat får inte användas på ett diskriminerande sätt. Innehåll i journaler lagras och behandlas konfidentiellt. DB Schenker arbetar för att skapa medvetenhet hos alla medarbetare om riktlinjer mot diskriminering.

Enligt vår uppförandekod ska DB Schenker inte bidra till diskriminerande beteende i de relationer som är kopplade till vår verksamhet. Om vi blir medvetna om problem hos våra affärspartners hjälper vi dem att förebygga diskriminering. Om detta inte lyckas kommer vi att ompröva våra relationer med dessa partners.

02 Förbud mot barn- och tvångsarbete

2.1 Förbud mot barnarbete & definition av ungdomsarbete (baserad på ILO konventioner 138 och 182)

DB Schenker har åtagit sig att tillhandahålla en arbetsmiljö där alla medarbetare behandlas med respekt och värdighet och som är fri från övergrepp, trakasserier eller mobbning av något slag (t.ex. fysisk, verbal, mental, sexuell).

1.2 Icke-diskriminering (baserad på ILO konventioner 100 och 111)

Barnarbetare får inte användas vid något tillfälle i försörjningskedjan.

Minimiåldern för anställda³ definieras således av den lägsta åldern för den obligatoriska grundskolan och i vart fall inte yngre än sexton (16) år.

En ”ungdomsarbetare” är äldre än ett barn och under arton (18) år. DB Schenker kan anställa ungdomsarbetare, men de som omfattas av skolplikt får bara arbeta utanför skoltid. Ungdomsarbetsares skoltid får under inga omständigheter i kombination med arbete och restid överstiga totalt tio (10) timmar per dag, och ungdomsarbetare bör inte arbeta mer än åtta (8) timmar per dag.

DB Schenker tillåter anställning av ungdomsarbetare endast under förutsättning att hälsa, säkerhet och moral för de berörda ungdomarna är fullt skyddad och att de har fått adekvat specifik undervisning eller yrkesutbildning inom den relevanta verksamhetsgrenen. Lägsta ålder för farligt arbete med hänsyn tagen till dess karaktär eller omständigheterna under vilka det utförs, är arton (18) år.



² "Politisk tillhörighet och åsikt" likväl som "civilstånd" gäller formellt inte för vår amerikanska organisation i det fall dessa grupper är icke-skyddade klasser i USA. Men även i USA strävar vi efter en miljö fri från diskriminering mot alla grupper och klasser.

³ Arbetskraft kan enligt vissa lärlingsavtal vara anställd från 15 års ålder och uppåt enbart under särskilda yrkesutbildnings- och utbildningskontrakt (t.ex. Ausbildung i Tyskland). Detta gäller endast för sådant arbete som utförs i enlighet med villkor som föreskrivs av den behöriga myndigheten och är en integrerad del av en utbildning eller utbildning.

2.1 Förbud mot tvångsarbete (baserad på ILO konventioner 29 och 105)

Alla former av slaveri (inklusive modernt slaveri) eller tvångsarbete är förbjudet. DB Schenker använder inget ofrivilligt eller tvångsarbete, vare sig det sker i form av fängelsearbete⁴, kontraktsarbete, slav- eller tvångsarbete eller på annat sätt. Anställda behöver inte göra finansiella insättningar till DB Schenker som ett villkor för anställning.

DB Schenker undanhåller inte någon del av anställdas lön, förmåner, pensioner, egendom eller dokument för att tvinga sina anställda att fortsätta arbeta för DB Schenker. DB Schenker får inte bedriva eller stödja människohandel.

Arbetstagare är inte skyldiga att deponera pass, id-handlingar, arbetstillstånd, resehandlingar eller andra personliga juridiska handlingar på sin arbetsplats som villkor för anställning.

03 Arbetstid, övertid och ledig tid

3.1 Arbetstid

DB Schenker säkerställer att arbetsveckorna inte överstiger den maximala arbetstid som definieras i lokala lagar eller tillämpliga kollektivavtal, och att anställda kan utföra tilldelade uppgifter effektivt inom denna tid. Anställda får lämna sin arbetsplats när deras skift slutar. En normal arbetsvecka är inte mer än fyrtioåtta (48) timmar per vecka (utan övertid) och sextio (60) timmar per vecka inklusive övertid. En vanlig arbetsdag får inte överstiga tolv (12) arbetstimmar (inklusive övertid).

Om den nationella lagen är strängare måste företaget alltid följa den nationella lagstiftningen.

3.2 Övertid

Övertidsarbete måste vara frivilligt. Det kan dock krävas för att möta kortsiktiga affärskrav. Detta måste förhandlas fram som en del av kollektivavtal och/eller de anställda måste informeras på förhand i enlighet med tillämplig nationell lagstiftning.

3.3 Ledig tid

DB Schenker ger sina anställda lämplig ledig tid för måltider och raster. Utöver det respekterar vi familjansvar för anställda vilket innebär rimliga arbetstider, föräldraledighet och, om möjligt, barnomsorg och andra förmåner som kan hjälpa anställda att uppnå en bra balans mellan arbete och privatliv.

Arbetare måste ha minst 10 timmars sammanhängande vila inom 24 timmar om inte andra riktlinjer⁵ reglerar detta område. Våra anställda bör regelbundet ha minst en ledig dag på sju (7) dagar i följd (veckovila) och betald årlig ledighet. Semester och helgdagar (till exempel helgdagar) samt frånvaro (till exempel läkarbesök eller föräldraledighet) ska följa lokala lagar och/eller tillämpliga kollektivavtal.

3.4 Tidrapportering

Särskilda rättsliga eller kollektiva regler kan gälla för olika typer av arbete (till exempel skiftarbete, offshore-arbete, fjärrtransporter, lastarbete, säsongarbete etc.) där flexibel arbetstid kan tillåtas. Ett transparent, korrekt och tillförlitligt system för registrering av arbetstid, övertid och ledighet måste finnas på plats.



⁴ Enligt "UN Minimiregler för behandling av fångar"

⁵ T ex. tariffavtal, förhandlingsavtal



04 Ersättning och förmåner

4.1 Principen om skälig ersättning och förmåner

DB Schenker tillhandahåller transparenta och tillförlitliga register över löner och förmåner till sina anställda. Löner betalas minst varje månad via officiell betalningskanal, och varje anställd erhåller sin lönespecifikation.

Löne- och tidrapporteringssystem avseende intjänad lön förs för varje medarbetare. Lönejournaler sparas i minst tjugofyra (24) månader eller under en längre period om gällande lag kräver det och inkluderar - i förekommande fall - ordinarie arbetstid, övertidsarbete, löner som härrör från timtid, produktionsbonus, ersättningar, tillämpliga avdrag och nettolöner. Löner utbetalas i full överensstämmelse med alla tillämpliga lagar, på ett sätt som är praktiskt för anställda. De betalas direkt till våra anställda, endast med förbehåll för alla begränsningar eller avdrag som godkänts av den anställde, eller som är tillåtna enligt lagar, förordningar eller kollektivavtal.

DB Schenker ger sina anställda rättvis ersättning i form av lön som:

- Uppfyller lagkrav om miniminivå (om tillämpligt).
- Garanterar minst en nivå motsvarande existensminimum enligt den lokala sociokulturella levnadsstandard. Ersättning och förmåner utbetalas i rimlig tid utifrån lika möjligheter och utan diskriminering. Lagstadgade betalningar (till exempel sociala försäkringar, pensioner och liknande som lagen kräver) betalas för alla anställda.

4.2 Minilöner

Det måste säkerställas att varje anställd får minst minimilön.

4.3 Kompensation för övertid

Eventuella övertidstimmar ska kompenseras enligt gällande lag, och vid avsaknad av tillämplig lagstiftning, med ledighet eller lön om den inte redan ingår i grundlönen.

05 Föreningsfrihet och rätten till kollektivförhandling

Föreningsfrihet och rätten till kollektivförhandling (baserad på ILO konventioner 87 och 98)

Våra anställda har rätt att etablera och gå med i, eller välja att inte gå med i, organisationer efter eget val, att förhandla kollektivt och att rapportera oegentligheter till ledningen. De har möjlighet att välja sina representanter enligt lokal och internationell praxis, utan rädsla för repressalier.

I situationer där detta är begränsat enligt lag säkerställer DB Schenker att effektiva parallella metoder inte begränsas av företaget (till exempel företagsråd eller arbetarkommittéer) för att garantera kommunikation mellan anställda och ledning, som respekteras och följs.

Öppen kommunikation och direktkontakt mellan medarbetare och ledning är de mest effektiva sätten att lösa arbetsplatsfrågor. För att underlätta förhandlingar kan förlikning och frivillig, eller på förhand fastställd genom lag, medling användas. Skiljedom är endast legitimt om båda parter begär det eller enligt lag.

Enligt gällande lagar ger DB Schenker behörigt valda arbetstagarrepresentanter tillgång till tillämpliga beslutsfattare, till en arbetsplats och till de anställda de representerar. Enligt gällande lagar ska den också ge åtkomst till de faciliteter som är nödvändiga för att utföra denna roll.

⁴ Enligt "UN Minimiregler för behandling av fångar"

⁵ T ex. tariffavtal, förhandlingsavtal

06 Anställningens livscykel

6.1 Prestationsbedömning

DB Schenker

- a) har ett system för att hantera medarbetarnas prestationer;
- b) säkerställer att individuella mål härleds från företagets strategi och policier och;
- c) säkerställer att prestationer utvärderas rättvist och objektivt, mot definierade kriterier och regelbundet. För att identifiera sätt att förbättra prestationer kommuniceras kriterierna och utvärderingsmetoden till våra anställda på ett förståeligt sätt.

6.3 Anställning, förflyttning och avslut av anställning

Det säkerställs att följande tillhandahålls och förklaras för alla anställda:

- anställningsvillkoren
- att anställning är frivillig
- frihet att lämna (inklusive tillämplig rutin)
- eventuella påföljder som kan vara förknippade med avslut eller upphörande av anställning.

DB Schenker tillhandahåller och informerar skriftligen om anställningsvillkoren i sin helhet före anställning, dessa kommuniceras på ett språk som är känt för varje presumtiv anställd.

DB Schenker kräver inte avgifter eller annan kompensation som en förutsättning för anställning. DB Schenker betalar för anställdas rekryteringsavgifter om tillämpligt. För inhyrd arbetskraft betalas alla provisioner och andra avgifter till rekryteringsbyrån av DB Schenker. Nyanställda får grundläggande introduktions-utbildning inklusive medarbetares rättigheter och skyldigheter och anställningsvillkor.

DB Schenker utför bakgrundskontroller och kontroll mot sanktionslistor. Anställda är fria att lämna företaget efter överenskommen uppsägningstid.

7.2 Incidentrapportering (whistleblowing)

DB Schenker har fastställt och implementerat effektiva processer för anställda för orosrapportering kring exempelvis oetiskt uppförande, brott mot riktlinjer eller lagbrott i den utsträckning det tillåts av lokala arbets- och integritetslagar och kollektivavtal. Om det är tillåtet enligt lag kan rapporter göras anonymt (om så önskas). DB Schenkers ledning agerar vid behov på denna feedback och hanterar den konfidentiellt och anonymt i den mån det är möjligt. Det säkerställs att den anställdes feedback inte genererar några negativa konsekvenser.



08 Regelefterlevnad av HR-frågor

8.1 Disciplinära metoder

Relevanta ordningsregler dokumenteras och kommuniceras till alla anställda och begränsar inte orimligt de anställdas rörelsefrihet, inklusive pauser, användning av toaletter, tillgång till vatten och att söka/få tillgång till läkarvård.

Ordningsregler används på ett lämpligt sätt och i enlighet med ovannämnda uppförandekod för Deutsche Bahn. Disciplinära åtgärder som fysisk bestraffning, psykiskt eller fysiskt tvång och verbala övergrepp är strängt förbjudet. Löneavdrag i samband med skador på företagets produkter eller utrustning är inte tillåtet om det inte visar att medarbetaren är ansvarig och att det är tillåtet enligt tillämplig lag. Löneavdrag relaterat till produktivitet och produktion är inte tillåtet. Avdragen ska begränsas så att nettolönen för arbetstagaren är tillräcklig för att säkerställa grundläggande behov och minst den minimilön som gäller enligt gällande lag.

Anställda har rätt att personligen besvara eller överklaga disciplinära beslut.

8.2 Kontroll av efterlevnad av Social Minimum Standards

DB Schenker genomför årliga undersökningar för att säkerställa att alla enheter följer våra Minimiregler för Social Hållbarhet. För länder med hög risk, återrapporterar lokal HR-ansvarig årligen till DB Schenkers globala HR-funktion att det inte finns något barnarbete, tvångs- eller fängelsearbete, eller förekomst av oro kring diskriminering eller kränkning av föreningsfriheten. Dessutom ingår dessa standarder i interna revisioner som tillhandahålls av DB Audit.

09 Övriga åtaganden

Förutom ovanstående innehåll tillhandahåller DB Schenker vägledning och interna ramar för att säkerställa etiskt uppförande och för att agera som en rättvis och pålitlig partner vilket bland annat inkluderar:

9.1 Uppförandekod (Code of Conduct)

<https://www.dbschenker.com/global/about/compliance>

9.2 Miljö

<https://www.dbschenker.com/global/about/sustainability>

DB Schenker har åtagit sig att driva en miljömässigt hållbar affärsstrategi. För att säkerställa detta anges grundläggande principer i vår Miljöpolicy och motsvarande riktlinjer.

9.3 Hälsa och Säkerhet

DB Schenker är ett hälso- och säkerhetsmedvetet företag som har åtagit sig att arbeta på ett sätt som säkerställer att höga hälso- och säkerhetsstandarder upprätthålls globalt och för alla transportslag.

10 Giltighet

Giltighet

Fastställd och beslutad vid styrelsemöte i Schenker AG den 9 september 2014. Aktuella version 2.5 giltig från och med den 1 april 2020.



