

Vertraulichkeit: Öffentlich

GRUNDSATZERKLÄRUNG

Vertraulichkeit: Öffentlich

Inhaltsverzeichnis

1. AUFTAKT	3
2. EINLEITUNG	4
3. ILO ÜBEREINKOMMEN (AUCH „ILO KERNARBEITSNORMEN“ GENANNT)	4
3.1. ZWANGSARBEIT	4
3.2. VEREINIGUNGSFREIHEIT UND VEREINIGUNGSRECHT	4
3.3. KINDERARBEIT	5
3.4. ARBEITNEHMERVERTRETER	5
3.5. DISKRIMINIERUNG.....	5
3.6. ANDERE NORMEN.....	5
4. MENSCHENRECHTE – UNSERE PRINZIPIEN	5
4.1. GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN	5
4.2. VERBOT VON KINDERARBEIT.....	5
4.3. VERBOT VON ZWANGSARBEIT.....	5
4.4. VEREINIGUNGSFREIHEIT, RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN UND STREIKRECHT	6
4.5. VERGÜTUNGEN UND LEISTUNGEN	6
4.6. BILDUNG UND QUALIFIZIERUNG.....	6
4.7. SCHUTZ VON MENSCHENRECHTSVERTEIDIGERN.....	6
4.8. SCHUTZ LOKALER GEMEINSCHAFTEN UND INDIGENER VÖLKER.....	7
4.9. MENSCHENRECHTSSCHUTZ BEIM EINSATZ VON SICHERHEITSKRÄFTEN	7
4.10. CHANCENGLEICHHEIT UND SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG	7
4.11. RECHT AUF GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ	7
4.12. ARBEITSZEITEN	7
4.13. UMGANG MIT DATEN	8
4.14. UMGANG MIT KÜNSTLICHER INTELLIGENZ.....	8
4.15. MENSCHENRECHTE UND UMWELT.....	8
5. SYSTEM ZUM SCHUTZ DER MENSCHENRECHTE	9
5.1. RISIKOANALYSEN.....	9
5.1.1. <i>Risikoanalyse des eigenen Geschäftsbereichs</i>	10
5.1.2. <i>Risikoanalyse der unmittelbaren Lieferanten</i>	11
5.2. VORBEUGEN	12
5.2.1. <i>Präventive Maßnahmen, um Verstöße zu verhindern</i>	12
5.3. ERKENNEN.....	12
5.3.1. <i>Verstöße rechtzeitig erkennen</i>	12
5.4. REAGIEREN	13
5.4.1. <i>Auf Verstöße klar und konsequent reagieren</i>	13
5.5. BERICHTERSTATTUNG UND MONITORING.....	13
5.6. PRÜFUNG DER WIRKSAMKEIT	13
6. NÄCHSTE SCHRITTE	14
7. KONTAKT, FRAGEN UND INFORMATIONEN	14

Vertraulichkeit: Öffentlich

1. Auftakt

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Die Achtung der Menschenrechte ist für uns ein grundlegender Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung. Unser Anspruch ist, dass die Menschenrechte sowohl in unserem Unternehmen eingehalten als auch bei unseren Partnern und Lieferanten geachtet werden.

Das Ziel ist, nur Produkte zu führen, die ohne Menschenrechtsverletzungen produziert wurden. Mit der folgenden Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte geben wir ein verbindliches Bekenntnis dazu ab. Sie bekräftigt unser Engagement für die Achtung der Menschenrechte, wie sie in

- der Internationalen Menschenrechtscharta,
- der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und
- den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen festgelegt sind.

Diese Erklärung ergänzt und konkretisiert dabei konzernweite Verhaltensrichtlinien in Bezug auf Menschenrechte und gute Arbeitsbedingungen und wird in Zukunft das maßgebliche Dokument sein.

Dabei bildet das klare Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte die Grundlage unseres Handelns. Hierzu gehört vor allem auch die Umsetzung wirksamer Verfahren und Maßnahmen zum aktiven Schutz der Menschenrechte. Im Sinne dieser Grundsatzerklärung haben wir ein System entwickelt, das uns dabei helfen wird, die Menschenrechte bei all unseren Geschäftstätigkeiten einzuhalten und zu achten.

Auf diese Weise möchten wir diese Grundsatzerklärung in die Praxis umsetzen. Der Ansatz besteht dabei darin, Risiken, die unser Handeln für die Menschenrechte erzeugt sowie potenziell negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden. Dieser risikobasierende Ansatz findet auch in unseren Lieferketten Anwendung. Diese Grundsatzerklärung sowie die sich auf ihrer Basis ergebenden Regelungen für die Praxis wurden in Abstimmung mit Kolleg*innen verschiedener Bereiche sowie Arbeitnehmervertreter*innen gemeinsam entwickelt. Ebenfalls eingebunden wurde der extern bestellte Menschenrechtsbeauftragte. Eine laufende Überprüfung der getroffenen Maßnahmen ist erforderlich und wird erfolgen, um zukünftige Entwicklungen angemessen zu berücksichtigen.

Wir sind davon überzeugt, dass wir auf Dauer nur erfolgreich sein können, wenn wir unserer unternehmerischen Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte vor Ort und global gerecht werden. Dies kann nur gelingen, wenn jede und jeder Einzelne von uns hilft, diese Grundsatzerklärung in die Praxis umzusetzen und unser Unternehmen in eine in jeder Hinsicht nachhaltige Zukunft zu bewegen.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

12-Mrz-2025

DocuSigned by:
S. Wiso
A1229872DCA5459...

21-Mrz-2025

DocuSigned by:
Bärbel Schmitt
F762956DCAD2490...

Unterschriften Geschäftsführung, BR

[Betreff]

Vertraulichkeit: Öffentlich

2. Einleitung

Die Achtung der Menschenrechte ist für uns ein grundlegender Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung. Diese Erklärung nimmt die Grundsätze unserer konzernweiten Verhaltensrichtlinien auf und ergänzt diese.

Wir verpflichten uns, die Menschenrechte zu wahren, die Rechte von Arbeitnehmern und ihren Interessenvertretungen zu achten und die Umwelt zu schonen. Wir achten die international anerkannten Menschenrechte und berücksichtigen insbesondere die Rechte vulnerabler Gruppen. In diesem Rahmen verpflichten wir uns unter anderem zur Achtung der folgenden internationalen Standards:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
- Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labor Organisation, ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen
- 10 Prinzipien des UN Global Compact
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

Wir verpflichten uns, weltweit negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte innerhalb unserer Geschäftstätigkeit vorzubeugen, diese soweit möglich zu beenden oder zu minimieren. Wir wirken gemäß den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen darauf hin, dass auch Geschäftspartner, insbesondere unmittelbare Lieferanten, die Menschenrechte achten, setzen uns dafür ein, dass dies auch bei mittelbaren Lieferanten der Fall ist, und ergreifen entsprechende Maßnahmen. Mit der Umsetzung dieser Grundsatzerklärung, kommen wir unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nach und beziehen dabei relevante Stakeholder mit ein.

Wir sind überzeugt, dass soziale Verantwortung ein wichtiger Faktor für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens ist.

3. ILO Übereinkommen (auch „ILO Kernarbeitsnormen“ genannt)

Im Folgenden listen wir die für uns relevanten ILO¹ Übereinkommen kurz auf:

3.1. Zwangsarbeit

- ILO Übereinkommen Nr. 29 (Zwangsarbeit), das Protokoll zum Übereinkommen zur Zwangsarbeit von 2014, ILO Übereinkommen Nr. 105 (Abschaffung der Zwangsarbeit)

3.2. Vereinigungsfreiheit und Vereinigungsrecht

- ILO Übereinkommen Nr. 87 (Vereinigungsfreiheit), ILO Übereinkommen Nr. 98 (Recht auf Kollektivverhandlungen)

¹ ILO ist die älteste Sonderorganisation der Vereinten Nationen mit Hauptsitz in Genf. Die ILO verfolgt die Ziele der Förderung menschenwürdiger Arbeit, sozialer Sicherung und der Stärkung des sozialen Dialogs und ist zuständig für die Entwicklung, Formulierung und Durchsetzung verbindlicher internationaler Arbeits- und Sozialstandards

Vertraulichkeit: Öffentlich

3.3. Kinderarbeit

- ILO Übereinkommen Nr. 138 (Mindestalter, ILO Übereinkommen Nr. 182 (Abschaffung Kinderarbeit))

3.4. Arbeitnehmervertreter

- ILO Übereinkommen Nr. 135 (Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb)

3.5. Diskriminierung

- ILO Übereinkommen Nr. 110 (Gleichheit des Entgelts), ILO Übereinkommen Nr. 111 (Diskriminierung), ILO Übereinkommen Nr. 190 (Gewalt und Belästigung)

3.6. Andere Normen

- ISO 45001 (Arbeitsschutz)
- ISO 14001, EMAS und ISO 50001 (Umwelt- und Energiemanagement)
- Minamata Übereinkommen über Quecksilber vom 10. Oktober 2013
- Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989
- Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe vom 23. Mai 2001 (POPs-Übereinkommen)

4. Menschenrechte – unsere Prinzipien

4.1. Gute Arbeitsbedingungen

Gute Arbeitsbedingungen stellen die Grundlage für die Umsetzung der Menschenrechte dar. Bei uns und unseren Partnern.

4.2. Verbot von Kinderarbeit

Wir sind strikt gegen jede Form der Kinderarbeit im Sinne der einschlägigen ILO-Übereinkommen und setzen uns für die effektive Abschaffung von Kinderarbeit ein. Sämtliche unserer Praktiken sind mindestens nach den vorgenannten ILO-Übereinkommen auszurichten. Kinder dürfen in ihrer Entwicklung nicht gehemmt werden. Ihre Würde ist zu respektieren und ihre Sicherheit sowie Gesundheit darf nicht beeinträchtigt, sondern muss durch geeignete Maßnahmen geschützt werden.

4.3. Verbot von Zwangsarbeit

Wir vermeiden strikt Zwangs- oder Pflichtarbeit sowie jegliche Form der Sklaverei, einschließlich moderner Formen der Sklaverei und Menschenhandel. Sämtliche unserer Praktiken sind mindestens nach den jeweiligen ILO-Kernarbeitsnormen auszurichten. Arbeitsverhältnisse gründen immer auf Freiwilligkeit. Alle Arbeitsverhältnisse können unter Einhaltung einer angemessenen Frist gekündigt werden.

Vertraulichkeit: Öffentlich

4.4. Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen und Streikrecht

Wir erkennen das Recht unserer Beschäftigten auf Bildung von Arbeitnehmervertretungen, auf Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen und ihr Streikrecht, in Abhängigkeit von dem jeweils anwendbaren Recht, an. Die Gründung, der Beitritt zu oder die Mitgliedschaft in einer nach dem anwendbaren Recht anerkannten Gewerkschaft dürfen nicht als Grund für ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen oder Vergeltungsmaßnahmen genutzt werden. Bei Organisationskampagnen verhält sich Unternehmen einschließlich seiner Führungskräfte neutral. Wir sorgen dafür, dass sich unsere Beschäftigten offen und regelmäßig mit der Unternehmensleitung in Übereinstimmung mit dem anwendbaren Recht in Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen über die Arbeitsbedingungen austauschen können. Sofern die hier aufgeführten Grundlagen nicht mit den lokalen Gesetzen in Einklang stehen, finden wir entsprechende lokale Lösungen, die die einschlägige nationale Gesetzgebung und unsere eigenen Richtlinien berücksichtigen. Die Zusammenarbeit mit Beschäftigten und Gewerkschaften wird konstruktiv gestaltet. Es ist unser Ziel, den einzelnen Beschäftigten möglichst unmittelbar einzubeziehen, zu informieren und zu beteiligen. Dabei wird ein fairer Ausgleich zwischen den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens und den Interessen unserer Beschäftigten angestrebt. Das Verhalten und der Umgangston gegenüber den Beschäftigten sind von Respekt und Fairness geprägt. Auch bei strittigen Auseinandersetzungen bleibt es das Ziel, eine tragfähige konstruktive Zusammenarbeit auf Dauer zu bewahren.

4.5. Vergütungen und Leistungen

Es gelten internationale Standards wie der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit ohne Rücksicht auf den Unterschied des Geschlechts sowie gerechte und günstige Arbeitsbedingungen. Wir bekennen uns insbesondere zu einem angemessenen Lohn, der zumindest die Höhe des nach dem anwendbaren Recht festgelegten Mindestlohns beträgt und es unseren Beschäftigten darüber hinaus ermöglicht, mindestens ihren Lebensunterhalt zu sichern. Ansonsten bemisst er sich nach dem Recht des Beschäftigungsortes. Dabei werden die Lebenshaltungskosten sowie die Leistungen der sozialen Sicherheit in dem betreffenden Land berücksichtigt. Sollten jeweils gültige gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen nicht vorliegen, orientieren sich die Vergütungen und Leistungen an den jeweils gültigen internen lokalen Regelungen zur Vergütung.

4.6. Bildung und Qualifizierung

Bildung und Qualifizierung aller Beschäftigten werden konsequent gefördert, um so ein hohes Leistungsniveau und qualitativ hochwertige Arbeit zu ermöglichen.

Wir begleiten die wichtigen Phasen des individuellen Ausbildungs- und Berufsweges der Beschäftigten mit umfassenden Aus- und Weiterbildungsprogrammen und Fördermaßnahmen. Damit leisten wir einen Beitrag zur Beschäftigungsfähigkeit aller Beschäftigten im Sinne des Konzepts des lebenslangen Lernens.

4.7. Schutz von Menschenrechtsverteidigern

Menschenrechtsverteidigern kommt eine hohe Bedeutung in Bezug auf die Achtung und Förderung der Menschenrechte zu. Wir lehnen die Bedrohung, Einschüchterung, Diffamierung und

Vertraulichkeit: Öffentlich

Kriminalisierung von Personen, die die Menschenrechte verteidigen, strikt ab. Statt dessen suchen wir den Austausch und die konstruktive Zusammenarbeit mit Menschenrechtsverteidigern.

4.8. Schutz lokaler Gemeinschaften und indigener Völker

Gemeinschaften und indigene Völker, die durch die unsere Geschäftstätigkeit innerhalb der Lieferketten betroffen sein könnten, genießen unsere Achtung, im Besonderen mit Hinblick auf die Gewährleistung ihrer Rechte. Zudem berücksichtigen wir die lokalen Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit.

4.9. Menschenrechtsschutz beim Einsatz von Sicherheitskräften

Wenn wir Sicherheitskräfte zum Schutz unserer Betriebe einsetzen, sind diese an die Achtung der Menschenrechte und an unsere Verhaltensrichtlinie gebunden. Handelt es sich dabei um private Sicherheitsdienstleister, muss durch entsprechende Vorgaben und Maßnahmen Klarheit geschaffen werden.

4.10. Chancengleichheit und Schutz vor Diskriminierung

Wir wahren Chancengleichheit bei den Beschäftigten und unterlassen Diskriminierung in jeder Form. Wir stehen für die faire Behandlung aller Beschäftigten ein und dulden keinerlei Form von Diskriminierung oder unbegründeter Ungleichbehandlung, etwa aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Abstammung, Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung, politischer, sozialer oder gewerkschaftlicher Betätigung, sexueller Identität und Orientierung, physischer und/oder psychischer Einschränkungen oder Alter. Diversity & Inclusion sind wichtige Teile unserer Unternehmensstrategie, die den bewussten Umgang mit Vielfalt und Individualität gestalten.

4.11. Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gewährleisten wir mindestens im Rahmen des anwendbaren Rechts und unterstützen eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt mit dem Ziel, keine betriebsbedingten Unfälle und Erkrankungen zu haben.

Zu diesem Zweck haben wir ein konzernweites Managementsystems für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit implementiert. Unsere Überzeugung ist, dass Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten grundsätzlich vermeidbare Ursachen haben. Durch die Schaffung einer wirksamen Präventionskultur können diese Ursachen beseitigt und Arbeitsunfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten verhindert werden. Hohe technische und betriebliche Sicherheitsstandards sind die Grundlage für unsere Arbeit. Ziel ist es, Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen zu verhindern. Wir halten uns an die Vorgaben zur Arbeitssicherheit und benutzen die vorgeschriebene Schutzausrüstung. Dazu vertrauen wir auf das Mitwirken unserer Mitarbeiter und melden vermutete Sicherheits- und Gesundheitsrisiken. Die Vorgaben zur Arbeitssicherheit gelten auch für den Einsatz von Beschäftigten aus Fremdfirmen (z. B. Leiharbeiter).

4.12. Arbeitszeiten

Die Arbeitszeit entspricht den jeweiligen lokalen gesetzlichen Vorgaben bzw. den jeweiligen Branchenstandards. Wir stellen im Rahmen des anwendbaren Rechts sicher, dass sichere und gesunde Arbeitsbedingungen herrschen, Arbeitspausen, eine angemessene Begrenzung der Arbeitszeit sowie regelmäßiger bezahlter Erholungsurlaub gewährleistet sind und die geltenden

Vertraulichkeit: Öffentlich

internationalen Standards zu Arbeitszeiten, mindestens jedoch die jeweils am Beschäftigungsort einschlägigen ILO-Übereinkommen eingehalten werden.

4.13. Umgang mit Daten

Datenschutz ist ein Grundrecht. Personenbezogene Daten werden nur in dem Umfang genutzt und verarbeitet, wie Gesetze, Regelungen, unsere internen Richtlinien und die Betroffenen erlauben. Unsere Datenschutzrichtlinie regelt dabei die Verarbeitung personenbezogener Daten im Geltungsbereich der Datenschutzgrundverordnung. Sie gewährleistet einen einheitlichen Datenschutz- und Datensicherheitsstandard und schafft die für einen Datenaustausch zwischen den Unternehmen notwendigen Rahmenbedingungen.

Unsere konzerweite Daten- und Informationsrichtlinie bildet weltweit die Basis für den verantwortungsvollen, rechtskonformen, ethisch korrekten Umgang mit allen Daten und Informationen und legt dazu Ziele, Grundsätze, Organisationsstrukturen und Maßnahmen fest. Die Prinzipien unseres Daten-Leitbilds beschreiben den verantwortungsvollen und rechtskonformen Umgang mit Daten insgesamt, auch wenn sie nicht personenbezogen sind.

4.14. Umgang mit Künstlicher Intelligenz

Im Rahmen der Nutzung von KI muss der Mensch der Taktgeber der Entwicklung bleiben. Es müssen Chancen und Risiken gleichermaßen berücksichtigt werden. Um den digitalen Wandel nachhaltig zu gestalten, beinhalten diese Prinzipien ethische und rechtliche Grundsätze für die Entwicklung und die Nutzung von KI. Sie schaffen den Rahmen für einen verantwortungsvollen Einsatz, Erklärbarkeit, Schutz der Privatsphäre sowie Sicherheit und Zuverlässigkeit von KI.

4.15. Menschenrechte und Umwelt

Schutz der Umwelt unterfällt unserer Verantwortung. Potenziellen Auswirkungen unserer Produkte, Produktions- und Einkaufsprozesse auf Umwelt und Menschen werden von uns genauestens betrachtet. Daher beachten wir auch umweltbezogene Sorgfaltspflichten im eigenen Unternehmen wie auch bezüglich unserer Lieferanten und Geschäftspartner.

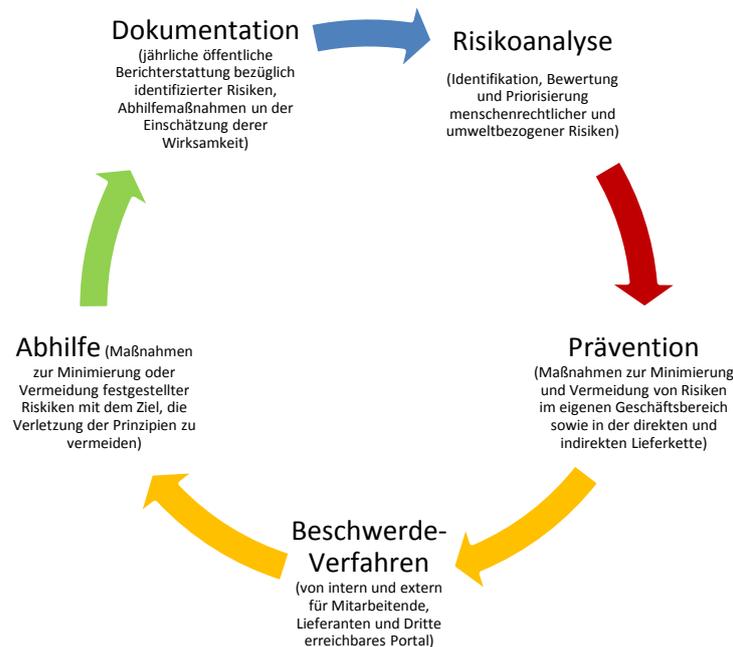
Wir streben weltweit eine vorbildliche Umwelt- und Energiebilanz an und bekennen uns mit unserer Konzernrichtlinie Umwelt- und Energiemanagement bei allen unseren Aktivitäten zu einem umweltgerechten Handeln und einem schonenden Umgang mit Ressourcen sowie einer effizienten und sparsamen Rohstoffentnahme, um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu vermeiden bzw. kontinuierlich zu minimieren.

Zu diesem Zweck wird an unseren Tucker Standorten ein Umwelt- und Energiemanagementsystem betrieben und regelmäßig zertifiziert. Sollte es zu umweltrelevanten Vorfällen kommen, erfassen und beseitigen wir diese eventuellen Mängel. Durch die technologische Weiterentwicklung der eigenen Produkte verfolgen wir das Ziel, die Belastung der Umwelt durch Emissionen und Ressourcenverbrauch zu reduzieren. Wir überprüfen unsere Tätigkeiten auch auf Regelkonformität bei der Sammlung, Lagerung, Verwertung und Entsorgung von gefährlichen Stoffen und Abfällen.

Vertraulichkeit: Öffentlich

5. System zum Schutz der Menschenrechte

Die in unseren Prinzipien formulierten Ziele und Anforderungen werden durch das System zum Schutz der Menschenrechte (SSM) verfolgt. Das SSM orientiert sich an den fünf Elementen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den Anforderungen des Nationalen Aktionsplan Menschenrechte der Bundesregierung, wie sie auch im Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (kurz „LkSG“) niedergeschrieben sind.



Ziel ist es, menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken innerhalb des eigenen Geschäftsbereichs, in den Lieferketten und bei Gesellschaften, die unter den bestimmenden Einfluss unseres Unternehmens fallen, festzustellen und zu beseitigen oder zu minimieren. Wir wollen damit die betroffenen Menschen, das Unternehmen, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unseren Ruf schützen.

Um dieses Ziel zu erreichen, werden entsprechende Maßnahmen durch das „Sorgfaltpflichten Team“ („ST“) in Zusammenarbeit mit den relevanten Unternehmensbereichen festgelegt. Dabei werden die Maßnahmen entlang der Dimensionen „Vorbeugen“, „Erkennen“ und „Reagieren“, mit besonderem Fokus auf Prävention, umgesetzt.

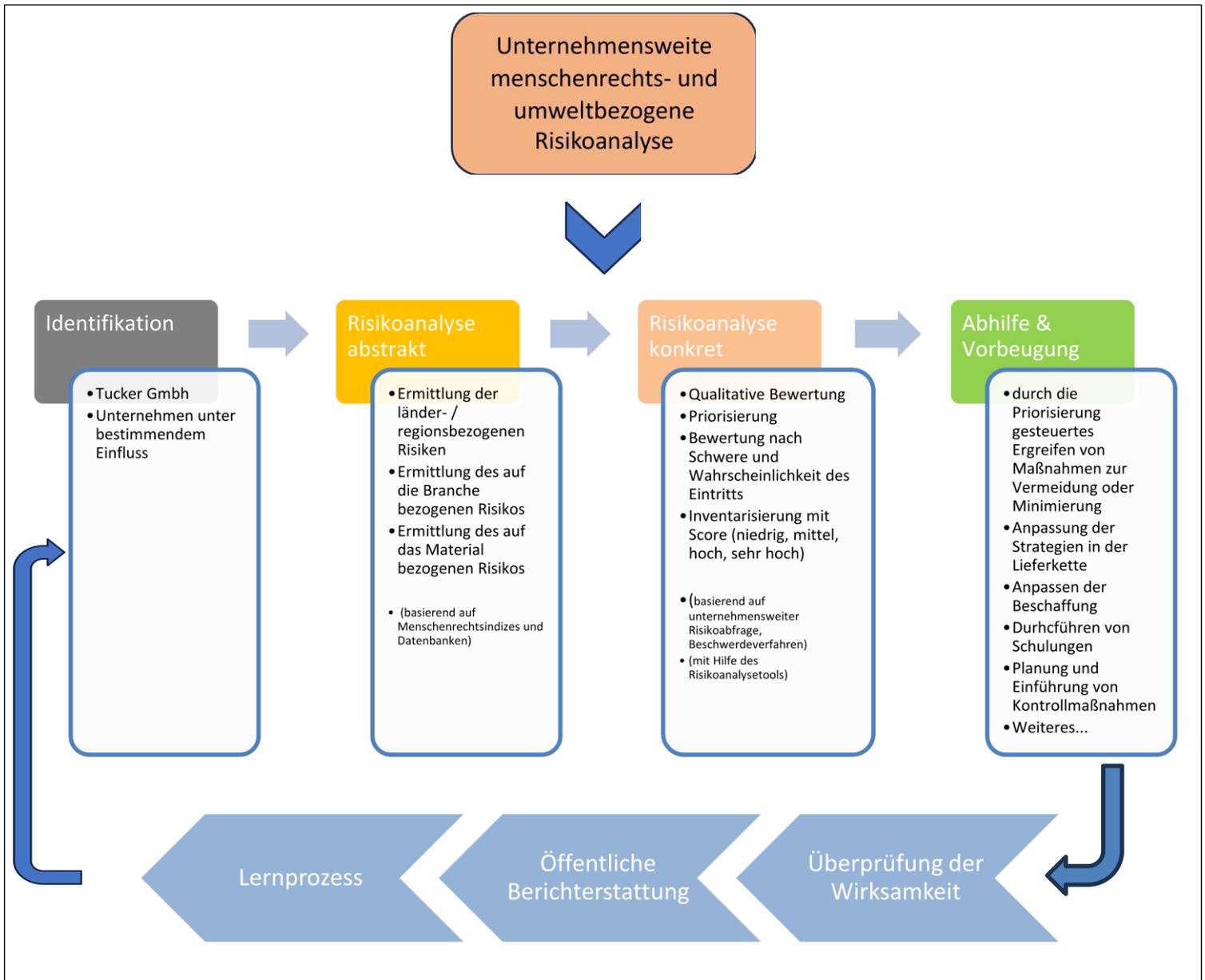
5.1. Risikoanalysen

Regelmäßige Risikoanalysen dienen der frühzeitigen Identifizierung, Bewertung und Priorisierung von umweltbezogenen und menschenrechtlichen Risiken und sorgen für eine dauerhafte Sensibilisierung hinsichtlich möglicher sozialer und ökologischer Verletzungen. Um das Risikoprofil unseres Unternehmens mithilfe des SSM transparenter darzustellen, werden für das Unternehmen sowie für unmittelbare Lieferanten getrennte Risikoanalysen durchgeführt.

Vertraulichkeit: Öffentlich

5.1.1. Risikoanalyse des eigenen Geschäftsbereichs

Für die Identifizierung und Priorisierung von Menschenrechts- und Umweltrisiken innerhalb des eigenen Geschäftsbereichs werden im Rahmen einer abstrakten Erstbewertung die Länder- und Branchenrisiken geprüft.



Die Resultate der abstrakten und von den Risikomanagerinnen und -managern durchgeführten Risikoanalyse laufen in einem Risikoinventar zusammen und werden um Erkenntnisse aus dem Beschwerdeverfahren und einem Adverse Media Screening ergänzt. Die im Inventar enthaltenen Risiken sowie potenzielle menschenrechtliche und umweltbezogene Verstöße werden anschließend gemäß den Empfehlungen des Risikoanalysetools „KMU Kompass“ priorisiert. Dies sieht vor, Risiken nach Schwere der

Vertraulichkeit: Öffentlich

Verletzung (definiert nach Ausmaß, Umfang und Unumkehrbarkeit), Eintrittswahrscheinlichkeit und eigenem Verursachungsbeitrag zu bewerten. Das Risikoinventar bildet die Grundlage für zu treffende Präventions- und Abhilfemaßnahmen.

Je nach Grad des Risikos erfolgt eine individuelle Anpassung der Präventions- und Abhilfemaßnahmen. Mögliche Präventions- und Abhilfemaßnahmen reichen von der Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien über Schulungs- und Weiterbildungskonzepte bis hin zu risikobasierten Kontrollmaßnahmen. Ziel aller Maßnahmen ist die möglichst frühzeitige Prävention zukünftiger und die Abstellung bereits bestehender Risiken.

5.1.2. Risikoanalyse der unmittelbaren Lieferanten

Der Ablauf der Risikoanalyse der unmittelbaren Lieferanten folgt in groben Zügen der Analyse des eigenen Geschäftsbereichs. Die Stammdaten der Lieferanten der Geschäftsbereiche als auch von den Lieferanten der Beteiligten liegen dem Einkauf in einer Risikosoftware vor. Zunächst werden sämtliche Lieferanten, analog zur abstrakten Risikobewertung, anhand von Länder- und Branchenrisiko bewertet.

Die anschließende konkrete Risikobewertung basiert auf den Ergebnissen der abstrakten Risikoanalyse, des konzernweiten Risikoabfrageprozesses sowie des Beschwerdeverfahrens. Sie betrachtet fallweise die Eintrittswahrscheinlichkeit möglicher Verstöße sowie deren Schwere, welche sich innerhalb des eigenen Geschäftsbereichs aus dem Ausmaß, dem Umfang und der Unumkehrbarkeit der Verletzung ergibt.

Ein weiterer Faktor in der Risikobewertung der Lieferanten ist das Einflussvermögen des eigenen Unternehmens. Es wird anhand der Höhe des Beschaffungsvolumens und weiterer Indikatoren, wie der geschlossenen Vertragsart, ermittelt. Risiken, bei denen das eigene Unternehmen ein erhöhtes Einflussvermögen hat, werden priorisiert. Zudem fließen die Ergebnisse der Lieferanten-Selbstauskünfte in die konkrete Risikobewertung ein. Die Selbstauskünfte werden an Lieferanten versendet, deren Umsätze zu den oberen 90 Prozent des Beschaffungsvolumens des eigenen Unternehmens zählen und die nach Land und Branche ein erhöhtes Risiko aufweisen.

Das Gesamtrisiko menschenrechtlicher und umweltbezogener Verletzungen bei Lieferanten wird durch abschließende Verrechnung aller Indikatoren ermittelt und in einem Risikoinventar abgebildet. Es dient dem Einkauf als Grundlage für routinemäßige Schwerpunktprüfungen. Die Priorisierung bestimmt zudem die individuelle Anpassung der Präventions- und Abhilfemaßnahmen.

Präventions- und Abhilfemaßnahmen erstrecken sich von vertraglichen Zusicherungen zur Einhaltung der Supplier Code of Conduct Regelungen über Audits und Kontrollmechanismen bis hin zu Schulungen und Quick-Checks zu den Anforderungen des LkSG. Ziel der Maßnahmen ist die Prävention und, falls nötig, die Abhilfe der Verletzungen sowie die Sensibilisierung der Lieferanten.

Vertraulichkeit: Öffentlich

5.2. Vorbeugen

5.2.1. Präventive Maßnahmen, um Verstöße zu verhindern

Zur Identifizierung unseres Risikoprofils führen wir turnusmäßig Risikoanalysen durch, welche eine Klassifizierung und Priorisierung von Risiken anhand von Länder- und Branchenbewertungen sowie unserer Einflussnahme ermöglichen.

Basierend auf den Ergebnissen der Risikoanalysen sowie den darin identifizierten Risiken entwickelt das „ST“ in enger Abstimmung mit den Einkaufsfunktionen, und weiteren internen Stakeholdern präventive Maßnahmen zur Risikominimierung. Diese werden sowohl in den internen Einkaufsprozessen als auch gegenüber unseren Geschäftspartnern verankert. Hierzu zählen unter anderem:

- Wir schulen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Form von Präsenz- und/oder Onlineschulungen zu den gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Menschen- und Umweltrechten und internen Regelungen des eigenen Unternehmens.
- Wir führen Kontrollen und Audits im eigenen Geschäftsbereich und entlang von Lieferketten durch.
- Wir unterstützen die Implementierung geeigneter Maßnahmen und Strategien im Geschäftsbereich unserer Lieferanten und überprüfen diese fortlaufend gemäß den gesetzlichen Entwicklungen und Rahmenbedingungen in den Märkten.
- Wir entwickeln das „Supplier Handbook“, den Supplier Code of Conduct und weitere relevante Richtlinien fortlaufend gemäß aktuellen Geschehnissen und gewonnenen Erkenntnissen weiter.
- Wir fordern unsere Lieferanten auf, die im Supplier Handbook genannten Mindestanforderungen einzuhalten und die Anforderungen angemessen in ihren Lieferketten zu adressieren.

5.3. Erkennen

5.3.1. Verstöße rechtzeitig erkennen

Um Beschäftigten, Geschäftspartnern und externen Dritten die Möglichkeit zu geben, auf vermutete Menschenrechts- und Umweltverletzungen hinzuweisen und Abhilfe einzufordern, setzt das eigene Unternehmen ein Beschwerdeverfahren mit verschiedenen Kanälen ein.

Zu diesen Kanälen gehört insbesondere unser anonymes und webbasiertes Hinweisgebersystem. Dieses System steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Dritten offen, die Regelverstöße gegen diese Grundsatzerklärung melden wollen. Hinweise werden durch das „ST“ des eigenen Unternehmens, zusammen mit den erforderlichen Schnittstellen, bearbeitet. Die Hinweisgeber werden über die Bearbeitung und das Ergebnis informiert. Bei allen Maßnahmen achten wir darauf, die berechtigten Interessen der Lieferanten und die Rechte von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere bezüglich des Schutzes von Daten und Geschäftsgeheimnissen, zu wahren. Das gilt auch für Verstöße bei Subunternehmern der Lieferanten. Wird ein (vermuteter) Verdachtsfall im guten Glauben gemeldet, hat der Hinweisgeber – unabhängig

Vertraulichkeit: Öffentlich

davon, ob sich der Verdacht letztendlich bestätigt oder nicht – keinerlei Nachteile zu befürchten. Es werden insbesondere keine Vergeltungsmaßnahmen oder Diskriminierung geduldet.

Alternativ ist für alle mittelbar oder unmittelbar Betroffenen eine direkte Kontaktaufnahme zum „ST“ des eigenen Unternehmens möglich.

5.4. Reagieren

5.4.1. Auf Verstöße klar und konsequent reagieren

Erkannte oder gemeldete Risiken werden konsequent überprüft. Notwendige Schritte zur Minimierung oder Beseitigung der Risiken werden durch das „ST“ zusammen mit den zuständigen Leitungsfunktionen, den Verantwortlichen des Einkaufs, HR und QM eingeleitet.

Wir verpflichten unsere Lieferanten bei Aufklärungsmaßnahmen mitzuwirken. Wir erwarten von ihnen, dass sie potenziell Betroffene über ihre Rechte informieren und auf die Möglichkeit der Meldung von Verstößen direkt an das eigene Unternehmen hinweisen.

Bei bestätigtem Verdacht folgen dem Verstoß verhältnismäßige und angemessene Maßnahmen. Dazu zählen unter anderem:

- Interne Untersuchungen durch das „ST“ und die Auditoren
- Untersuchungen durch unabhängige Organisationen
- Schriftliche Verwarnung
- Schulung und Beratung
- Präventionsmaßnahmen
- Die Beendigung des Geschäftsverhältnisses bei schwerwiegenden Fällen

Die Ziele und definierten Aufgaben des „ST“ und die Abgrenzung zu anderen Abteilungen werden intern regelmäßig auf Angemessenheit überprüft und fortlaufend dokumentiert.

Zudem findet in turnusmäßigen Abständen eine Wirksamkeitsprüfung des „ST“ durch den Menschenrechtsbeauftragten statt.

5.5. Berichterstattung und Monitoring

Wir berichten über die geplanten und umgesetzten Präventionsmaßnahmen sowie über die Umsetzung und das Ergebnis von entsprechenden Abhilfemaßnahmen. Mithilfe von Kennzahlen kontrollieren wir unseren Fortschritt. Abschließend setzen wir uns kritisch mit den Ergebnissen der zuvor genannten Maßnahmen auseinander. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse werden dokumentiert und dienen als Grundlage zur Verbesserung des Risikomanagementsystems.

5.6. Prüfung der Wirksamkeit

Jedes Jahr werden Social Compliance Schwerpunktthemen (Menschenrechte, umweltbezogene Rechte) im Rahmen einer eigenständigen Überprüfung – sogenannten dedizierten Prüfung – berücksichtigt.

Der bestellte Menschenrechtsbeauftragte führt diese dedizierten Prüfungen bei allen relevanten Beteiligungen durch. Diese Prüfungen werden in Abstimmung mit QM geplant und durch die

Vertraulichkeit: Öffentlich

Geschäftsleitung des eigenen Unternehmens genehmigt. Die dedizierten Prüfungen mit Schwerpunkt Social Compliance umfassen:

- Die jährliche Prüfung der Präventions- und Abhilfemaßnahmen nach §§ 6 Abs. 5, 7 Abs. 4 LkSG sowie des Beschwerdeverfahrens nach §8 Abs. 5 LkSG
- Prüfung der Geschäftsbereiche hinsichtlich Social Compliance Risiken und der Wirksamkeit von ergriffenen Maßnahmen zur Vermeidung von Umwelt- und Menschenrechtsverletzungen

Die Ergebnisse der dedizierten Compliance Prüfung werden dem „ST“ in Form eines schriftlichen Berichts mitgeteilt.

6. Nächste Schritte

Da sich die Herausforderungen zur Achtung von Menschen- und Umweltrechten für Unternehmen kontinuierlich verändern, wird das eigene Unternehmen diese Grundsatzerklärung laufend auf Aktualität und Wirksamkeit überprüfen. Für 2025 und 2026 sind Schwerpunktprüfungen basierend auf Branchen- und Länderrisiken sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch entlang der Lieferketten vorgesehen.

7. Kontakt, Fragen und Informationen

Fragen und Kommentare zu dieser Grundsatzerklärung oder zu anderen menschenrechtsbezogenen Themen können per E-Mail an welz@gdsm.de gerichtet werden.

Hinweise von Verstößen gegen diese Grundsatzerklärung können jederzeit dem eigenen Unternehmen – auch in anonymisierter Form – an das digitale Hinweisgebersystem gemeldet werden.