

GESCHÄFTSPARTNERKODEX

Inhaltsverzeichnis

I.	Menschenrechte und Arbeitsbedingungen	2
1.	Kinderarbeit	2
2.	Zwangsarbeit und alle Formen der Sklaverei	3
3.	Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz	3
4.	Koalitionsfreiheit	3
5.	Gleichbehandlung in der Beschäftigung	4
6.	Angemessener Lohn	4
7.	Einsatz von Sicherheitskräften	4
II.	Schutz natürlicher Lebensgrundlagen, Umweltschutz	4
1.	Schutz natürlicher Lebensgrundlagen	4
1.1	Schädliche Umweltveränderungen	4
1.2	Landrechte	4
2.	Umweltschutz	5
III.	Faire Betriebspraktiken	5
1.	Korruption, Bestechung, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	5
2.	Fairer Wettbewerb; Kartellrecht	5
3.	Vertraulichkeit und Eigentumsrechte	5
4.	Interessenkonflikte	5
IV.	Umsetzung des Geschäftspartnerkodex	5
1.	Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und des Geschäftspartnerkodex	5
2.	Kooperation bei der Beachtung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten	6
3.	Weitergabe der unternehmenseitigen Erwartungshaltung durch den Zulieferer	6
4.	Kontrollmechanismen; Auskunfts- und Auditrechte	6
5.	Verletzungen menschenrechtlicher oder umweltbezogener Pflichten	7
6.	Nutzung von Beschwerdeverfahren/Hinweisgebersystemen	7
7.	Rechtsfolgen bei Verstößen	8
8.	Anpassungen des Geschäftspartnerkodex	8

Liebe Geschäftspartner*innen,

wir bei der GBG-Gruppe sind davon überzeugt, dass eine vertrauenswürdige und kooperative Zusammenarbeit mit Rücksicht auf die Belange von Gesellschaft und Umwelt für einen gemeinsamen und langanhaltenden Erfolg unerlässlich ist. Sowohl für die Zufriedenheit unserer Kunden*innen als auch das Vertrauen unserer Stakeholder*innen ist ein ethisches und faires Geschäftsgebaren entlang unserer Lieferketten von großer Bedeutung. Zur Umsetzung dieses Ziels bedarf es stabiler Geschäftsbeziehungen mit vertrauensvollen Geschäftspartner*innen, die unsere Erwartungshaltung teilen und in ihren Lieferketten in gleicher Weise adressieren. Dieser Geschäftspartnerkodex spiegelt unsere Unternehmenswerte und unsere unternehmensseitige Erwartungshaltung wider. Als vertrauensvolle Geschäftspartner*innen halten wir unsere Zulieferer an, diese Unternehmenswerte in gleichem Maße einzuhalten. Danke, dass Sie uns helfen, unsere Unternehmenswerte zu teilen und dadurch zu faireren Lieferketten beitragen.

Die GBG-Gruppe schafft Raum für Zukunft und gestaltet Mannheim mit – diese Mission haben wir uns auf die Fahne geschrieben und daran richten wir all unsere Aktivitäten aus.

Der Geschäftspartnerkodex und die Grundsatzklärung¹ zur Menschenrechtsstrategie der GBG-Gruppe formulieren die unternehmensseitige Erwartungshaltung der GBG-Gruppe an seine Geschäftspartner und basieren auf dem Bekenntnis der GBG-Gruppe zu den Grundsätzen der ILO-Kernarbeitsnormen, der Internationalen Menschenrechtscharta und den im deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) niedergelegten geschützten Rechtspositionen.

Es ist das unternehmerische Selbstverständnis der GBG-Gruppe und zugleich die Erwartungshaltung an alle Geschäftspartner, dass im Hinblick auf die Geschäftsbeziehung zur GBG-Gruppe alle jeweils für die Geschäftspartner anwendbaren Gesetze eingehalten werden.

I. MENSCHENRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN

1. Kinderarbeit

Kinder dürfen nicht unter dem Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes, die Schulpflicht endet, beschäftigt werden, wobei das Beschäftigungsalter 15 Jahre nicht unterschreiten darf, es sei denn

- das Land des Beschäftigungsortes ist eines der Länder², die unter die Ausnahme für Entwicklungsländer des Art. 2 Abs. 4 des Übereinkommens 138 der Internationalen Arbeitsorganisation über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung fallen; in diesem Fall darf das Beschäftigungsalter 14 Jahre nicht unterschreiten;
- die Arbeit erfolgt im Rahmen der Schul- und Ausbildung; in diesem Fall darf das Beschäftigungsalter 14 Jahre nicht unterschreiten;
- es handelt sich um ausschließlich leichte Arbeit, die weder Gesundheit, Entwicklung, Schulbesuch noch die Teilnahme in beruflichen Orientierungs- und Ausbildungsprogrammen gefährdet oder die Fähigkeit der Kinder beeinträchtigt, dem Unterricht mit Nutzen zu folgen; in diesem Fall darf das Beschäftigungsalter 13 Jahre nicht unterschreiten; oder

¹ [<https://www.gbg-mannheim.de/wp-content/uploads/Grundsatzerklaerung-zur-Menschenrechtsstrategie.pdf>]

² Afghanistan, Angola, Äquatorialguinea, Bahamas, Bangladesch, Belize, Benin, Bolivien, Botswana, Demokratische Republik Kongo, Dominikanische Republik, Elfenbeinküste, El Salvador, Eritrea, Gambia, Guatemala, Guinea-Bissau, Haiti, Honduras, Indien, Jemen, Kambodscha, Kamerun, Kiribati, Kongo, Laos, Libanon, Malawi, Mauretanien, Myanmar, Namibia, Nepal, Niger, Nicaragua, Pakistan, Panama, Paraguay, Peru, Ruanda, St. Vincent und die Grenadinen, Salomonen, São Tomé und Príncipe, Simbabwe, Südsudan, Sudan, Tansania, Togo, Tschad, Uganda, Vanuatu, Venezuela, Zentralafrikanische Republik.

- andere länderspezifische Ausnahmen für bestimmte Kategorien der Beschäftigung oder bestimmte Wirtschaftszweige nach den Artikeln 4, 5 des Übereinkommens 138 der Internationalen Arbeitsorganisation über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung einschlägig sind.

Kinder unter 18 Jahren dürfen in keinem Fall Arbeit ausüben, die schädlich für ihre Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit ist.

2. Zwangsarbeit und alle Formen der Sklaverei

Personen dürfen nicht in Zwangsarbeit, allen Formen der Sklaverei, sklavereiähnlichen Praktiken, Leibeigenschaft oder anderen Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte beschäftigt werden. Zwangsarbeit ist jede Arbeitsleistung oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.

3. Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz

Die nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes dürfen nicht missachtet werden. Insbesondere bedarf es

- ausreichender Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und Instandhaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel;
- geeigneter Schutzmaßnahmen zur Vermeidung von Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe;
- Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung, insbesondere einer geeigneten Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen; und
- hinreichender Ausbildung und Unterweisung.

4. Koalitionsfreiheit

Das Recht der Koalitionsfreiheit darf nicht missachtet werden. Insbesondere ist zu gewährleisten, dass

- Beschäftigte sich frei zu Gewerkschaften oder Betriebsräten zusammenschließen oder diesen beitreten können;
- Beschäftigte nicht aufgrund der Gründung, des Beitritts oder der Mitgliedschaft zu einer Gewerkschaft diskriminiert oder Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt sind; und
- Gewerkschaften sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen dürfen; dies umfasst das Streikrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen.

5. Gleichbehandlung in der Beschäftigung

Beschäftigte sind fair und gleich zu behandeln. Insbesondere ist der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit ohne Rücksicht auf den Unterschied des Geschlechts oder den unten genannten Merkmalen zu wahren. Jegliche Form von Diskriminierung oder nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründeter Ungleichbehandlung ist zu unterlassen. Eine Ungleichbehandlung ist eine Situation, in der eine Person nur oder überwiegend aufgrund von bestimmten Merkmalen schlechter behandelt wird, etwa nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung.

6. Angemessener Lohn

Beschäftigte sind angemessenen zu entlohnen. Ein angemessener Lohn ist mindestens der nach dem anwendbaren Recht festgelegte Mindestlohn und bemisst sich ansonsten nach dem Recht des Beschäftigungsortes. Löhne sind dann angemessen, wenn sie die Beschäftigten in die Lage versetzen, an anderen Rechten teilzuhaben, insbesondere den Rechten auf soziale Sicherheit, Gesundheitsversorgung, Bildung und einen angemessenen Lebensstandard, einschließlich Nahrung, Wasser und Sanitäreinrichtungen, Wohnung, Kleidung etc.

7. Einsatz von Sicherheitskräften

Bei der Nutzung oder Beauftragung von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften ist durch hinreichende Unterweisung und Kontrolle sicherzustellen, dass durch deren Einsatz geschützte Menschenrechtspositionen nicht beeinträchtigt werden.

II. SCHUTZ NATÜRLICHER LEBENSGRUNDLAGEN, UMWELTSCHUTZ

1. Schutz natürlicher Lebensgrundlagen

1.1 Schädliche Umweltveränderungen

Es dürfen keine schädlichen Bodenveränderungen, Gewässerverunreinigungen, Luftverunreinigungen, schädlichen Lärmemissionen sowie übermäßiger Wasserverbrauch herbeigeführt werden, durch die

- die natürlichen Lebensgrundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt werden;
- einer Person der Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehrt wird;
- einer Person der Zugang zu Sanitäreinrichtungen erschwert wird; oder
- die Gesundheit einer Person geschädigt wird.

1.2 Landrechte

Beim Erwerb, der Bebauung oder der anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern oder Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert, sind widerrechtliche Zwangsäumungen oder der widerrechtliche Entzug von Land, Wäldern oder Gewässern zu vermeiden.

2. Umweltschutz

Gefährliche Materialien, Chemikalien und andere gefährliche Stoffe sind zu kennzeichnen, zu überwachen und zu kontrollieren. Es ist sicherzustellen, dass deren sichere Handhabung, Bewegung, Lagerung, Wiederverwertung und Entsorgung gewährleistet ist. Insbesondere die Verbote und Gebote des Minamata-Übereinkommens (über Quecksilber), des Stockholmer Übereinkommens (über persistente organische Schadstoffe)³ und des Basler Übereinkommens (über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung) sowie deren Umsetzungen durch die Europäischen Union sind zu berücksichtigen.

III. FAIRE BETRIEBSPRAXIS

1. Korruption, Bestechung, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Wir erwarten, dass keine Vorteilnahme durch geldliche oder sachliche Mittel gegenüber Dritten ausgeübt wird oder eine Vorteilsannahme des Zulieferers besteht.

Weiterhin wird keine Form illegaler Finanzierungsströme geduldet. Speziell sind hierbei Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu nennen.

2. Fairer Wettbewerb; Kartellrecht

Unsere Zulieferer verpflichten sich, sich im Wettbewerb fair zu verhalten und die jeweils anwendbaren gesetzlichen Regelungen, die den freien Wettbewerb schützen, einzuhalten.

3. Vertraulichkeit und Eigentumsrechte

Geistige und physische Eigentumsrechte sind zu schützen und ein vertraulicher Umgang mit Daten von Dritten so wie denen der GBG-Gruppe zu gewährleisten.

4. Interessenkonflikte

Unsere Zulieferer treffen Entscheidungen auf Basis sachlicher Erwägungen und lassen sich dabei nicht von persönlichen Interessen leiten lassen. Sollte dennoch Kenntnis über einen potenziellen Interessenkonflikt entstehen, ist dieser zu beheben und die GBG-Gruppe in Kenntnis zu setzen.

IV. UMSETZUNG DES GESCHÄFTSPARTNERKODEX

1. Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und des Geschäftspartnerkodex

Geschäftspartner, die Waren an die GBG-Gruppe liefern bzw. Dienstleistungen oder andere vertragliche Leistungen für die GBG-Gruppe erbringen (nachfolgend „Zulieferer“), sind daher verpflichtet, im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis alle für den Vertragsgegenstand anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten sowie den im Geschäftspartnerkodex geregelten spezifischen Vorgaben und Pflichten Folge zu leisten.

³ „Persistente organische Schadstoffe – sog. POP (engl. Persistent Organic Pollutants) – sind organische Chemikalien, die sich durch ihre Langlebigkeit (Persistenz) auszeichnen, sich in Organismen und damit der Nahrungskette anreichern (Bioakkumulation und Biomagnifikation) und schädliche Wirkungen auf den Organismus von Mensch und Tier zeigen.“ Umweltbundesamt: Persistente organische Schadstoffe (POP), URL: <https://www.umweltbundesamt.de/themen/chemikalien/persistente-organische-schadstoffe-pop> (Stand: 15.04.2024)

Insbesondere im Hinblick auf die menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen der GBG-Gruppe gilt, dass die GBG-Gruppe gesetzlich⁴ verpflichtet ist, ein angemessenes und wirksames Risikomanagement zur Einhaltung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten einzurichten. Dazu gehören gemäß § 6 Abs. 4 LkSG u. a. angemessene Präventionsmaßnahmen gegenüber den Zulieferern.

2. Kooperation bei der Beachtung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten

Um die mit der Einrichtung eines menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risikomanagements verbundenen Sorgfaltspflichten in angemessener Weise adressieren zu können, um also menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risiken vorzubeugen oder sie zu minimieren oder die Verletzung menschenrechts- oder umweltbezogener Pflichten zu beenden, ist die GBG-Gruppe auf die Kooperation ihrer Zulieferer angewiesen.

Vor diesem Hintergrund ist die GBG-Gruppe bestrebt, gemeinsam mit ihren Zulieferern ihren Ressourcen, ihrer Größe, Branche und Position in der Liefer- und Wertschöpfungskette sowie den spezifischen Gegebenheiten vor Ort entsprechende, angemessene Prozesse für die Beachtung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten einzurichten, aufrechtzuerhalten und dergestalt zusammenzuarbeiten, dass nachteilige Auswirkungen ihres wirtschaftlichen Handelns auf die menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen von der GBG-Gruppe unter Achtung der Interessen des Zulieferers angemessen berücksichtigt werden können.

Wenn die GBG-Gruppe und/oder der Zulieferer bei der Einrichtung dieses Risikomanagements und der Etablierung eines gemeinsamen Verfahrens feststellen, dass der Zulieferer Unterstützung benötigt, um die menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen von der GBG-Gruppe einzuhalten, wird die GBG-Gruppe unter Berücksichtigung der jeweiligen Umstände des Einzelfalls angemessene Unterstützung leisten.

3. Weitergabe der unternehmensseitigen Erwartungshaltung durch den Zulieferer

Der Zulieferer ist verpflichtet, in angemessenem Umfang darauf hinzuwirken, dass:

- die Einhaltung der in diesem Geschäftspartnerkodex geregelten Grundsätze und Pflichten betreffend menschenrechts- und umweltbezogene Erwartungen durch entsprechende vertragliche Vorgaben gegenüber seinen eigenen Zulieferern sichergestellt ist.
- diese zu verpflichten, die Verpflichtung zur Einhaltung dieser Grundsätze entlang der für die GBG-Gruppe relevanten Lieferkette ihrerseits an ihre Vertragspartner weiterzugeben.

4. Kontrollmechanismen; Auskunfts- und Auditrechte

Die GBG-Gruppe ist berechtigt, im Hinblick auf die Einhaltung der Rechtsvorschriften und der aufgeführten menschenrechts- und umweltbezogenen Vorgaben und Pflichten in angemessenem Umfang Auskünfte vom Zulieferer anzufordern und die Einhaltung der Vorgaben und Pflichten dieses Geschäftspartnerkodex risikobasiert zu überprüfen, sich relevante Richtlinien oder Verfahren offenzulegen zu lassen oder zu verlangen, dass Selbstbeurteilungen durchgeführt werden.

⁴ Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten vom 16. Juli 2021 (BGBl. I, S. 2959).

Bei einem berechtigten Überprüfungsanlass ist die GBG-Gruppe befugt selbst und/oder durch externe Auditoren vor Ort und innerhalb der üblichen Geschäftszeiten zu prüfen. Eine vorherige Ankündigung erfolgt mit angemessener Frist im Voraus, es sei denn die Schwere des Verstoßes erlaubt auch eine Überprüfung vor Ort ohne vorherige Bekanntgabe.

Die GBG-Gruppe stellt sicher, dass bei der Überprüfung anwendbare gesetzliche, insbesondere datenschutz- und kartellrechtliche Bestimmungen eingehalten werden. Es werden keine rechtsverbindlichen geheimhaltungspflichten, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse oder sonstige berechnete Belange des Zulieferers verletzt und dessen Geschäftsabläufe so wenig wie möglich beeinträchtigt.

5. Verletzungen menschenrechtlicher oder umweltbezogener Pflichten und Abhilfemaßnahmen

Der Zulieferer wird die GBG-Gruppe unverzüglich über alle Vorfälle unterrichten, die nach Abschluss dieses Geschäftspartnerkodex eingetreten sind, die eine Verletzung der menschenrechts- und umweltbezogenen Vorgaben und Pflichten im Verhältnis zur GBG-Gruppe zur Folge haben.

In den Fällen, in denen der GBG-Gruppe eine Verletzung der menschenrechts- und umweltbezogenen Vorgaben und/oder Pflichten beim Zulieferer bekannt geworden ist oder der GBG-Gruppe den begründeten Verdacht einer Verletzung beim Zulieferer hat, informiert der Zulieferer die GBG-Gruppe auf Verlangen über den zugrunde liegenden Sachverhalt, die bereits ergriffenen Maßnahmen und die dadurch erzielten Fortschritte.

Sofern die Beendigung der Verletzung nicht eigenständig in einem angemessenen Zeitrahmen erfolgen kann, sind die Maßnahmen mit der GBG-Gruppe abzustimmen.

Die GBG-Gruppe und der Zulieferer bemühen sich, im jeweiligen Einzelfall eine einvernehmliche Lösung zu finden. Bei der Auswahl der erforderlichen Maßnahmen sind insbesondere die Ressourcen, die Größe, Branche und Position des Zulieferers in der Liefer- und Wertschöpfungskette sowie die spezifischen Gegebenheiten vor Ort, einschließlich des konkreten Verursachungsbeitrags des Zulieferers, in angemessener Weise zu berücksichtigen.

Die GBG-Gruppe unterstützt den Zulieferer unter Berücksichtigung der jeweiligen Umstände in angemessenem Umfang.

Anwendbare gesetzliche, insbesondere datenschutzrechtliche und kartellrechtliche Bestimmungen, rechtsverbindliche oder strafbewehrte Geheimhaltungspflichten, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse oder sonstigen berechtigten Belange des Zulieferers werden in angemessener Weise zu berücksichtigen.

6. Nutzung von Beschwerdeverfahren/Hinweisgebersystemen

Die GBG-Gruppe erwartet von Zulieferern, dass sie ihren eigenen Mitarbeitenden, den Mitarbeitenden ihrer Vertragspartner und Dritten den Zugang zu geeigneten Kanälen, über die Beschwerden geäußert werden können, im Rahmen der jeweils anwendbaren gesetzlichen Regelungen nicht versperren oder anderweitig erschweren. Es ist zu unterlassen, gutgläubig handelnde Hinweisgeber zu sanktionieren oder diese in anderer Weise nachteilig zu behandeln.

7. Rechtsfolgen bei Verstößen

Für den Fall, dass der Zulieferer gegen die menschenrechts- und umweltbezogenen Vorgaben und Pflichten verstößt und nicht ausreichend seinen Mitwirkungspflichten nachkommt, ist die GBG-Gruppe berechtigt, unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen nach Maßgabe der im Übrigen für das jeweilige Vertragsverhältnis geltenden gesetzlichen Regelungen (Fristsetzung, Abmahnung etc.), das jeweilige Vertragsverhältnis, durch außerordentliche Kündigung, zu beenden.

Bei einer Kündigung aufgrund von Verstößen gegen die menschenrechts- und umweltbezogenen Vorgaben und Pflichten bemühen sich die GBG-Gruppe und der Zulieferer in angemessener Art und Weise, dass negative Auswirkungen auf oder Risiken für die menschen- oder umweltrechtlichen Vorgaben durch die Beendigung des jeweiligen Vertragsverhältnisses nicht noch intensiviert werden.

Im Falle von Verletzungen der menschenrechts- und umweltbezogenen Vorgaben und Pflichten durch den Zulieferer gegenüber der GBG-Gruppe ist der Zulieferer gegenüber der GBG-Gruppe nicht zum Schadensersatz verpflichtet, es sei denn die Pflichtverletzung beruht auf grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz.

8. Anpassungen des Geschäftspartnerkodex

Die GBG-Gruppe ist berechtigt, den Geschäftspartnerkodex einseitig an neue Entwicklungen der Rechtslage oder im Hinblick auf Veränderungen oder Erweiterungen der Risikolage von der GBG-Gruppe und damit korrespondierenden Aktualisierungen der in der Grundsatzklärung niedergelegten Menschenrechtsstrategie von der GBG-Gruppe im Rahmen des § 315 BGB anzupassen. Von diesen Änderungen wird die GBG-Gruppe den Zulieferer unverzüglich schriftlich mit angemessener Frist zur Umsetzung der Anpassungen unterrichten. Die von der GBG-Gruppe vorgenommenen Anpassungen des Geschäftspartnerkodex sind für den Zulieferer verbindlich.