
Inhalt

1. Präambel	2
2. Einhaltung der Gesetze	2
3. Integrität und Compliance	2
3.1. Integrität und Antikorruption	2
3.2. Verhalten gegenüber Wettbewerbern, Geschäftspartnern und Dritten	2
3.3. Geldwäscheprävention	2
3.4. Umgang mit Informationen	3
3.5. Datenschutz	3
3.6. Ausfuhrkontrolle	3
3.7. Vermeidung von Interessenkonflikten	3
4. Gesundheit- und Arbeitsschutz	3
5. Vergütung und Arbeitszeiten	4
5.1. Vergütung	4
5.2. Arbeitszeit	4
6. Einhaltung der Menschenrechte	4
6.1. Belästigung	4
6.2. Kinderarbeit	4
6.3. Zwangsarbeit/Pflichtarbeit (moderne Sklaverei)	4
6.4. Versammlungsfreiheit und Tarifautonomie	4
6.5. Nichtdiskriminierung	5
7. Umwelt	5
8. Umgang mit Konfliktmineralien	5
9. Lieferkette	5
10. Transparenz und Verbraucherdialog	6
11. Umsetzung und Durchsetzung	6
11.1. Hinweise auf Verstöße	6

1. Präambel

Die Grässle GmbH bekennt sich zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung.

Im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes müssen wir dasselbe auch von unseren Lieferanten erwarten können.

Auch bei unseren Mitarbeitenden setzen wir Voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und in die Unternehmenskultur integriert werden. Weiter sind wir bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere Produkte und Dienstleistungen im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordern unsere Lieferanten auf, dazu beizutragen.

Dieser Verhaltenskodex entspricht unseren eigenen internen Leitlinien. Seine Grundsätze stehen im Einklang mit nationalen und internationalen Gesetzen, Richtlinien und Konventionen und wurde von uns als Mindeststandard für alle unsere Lieferanten festgelegt.

2. Einhaltung der Gesetze

Der Lieferant hält die geltenden Rechte und Gesetze der Länder ein, in denen er tätig ist.

3. Integrität und Compliance

3.1. Integrität und Antikorruption

Der Lieferant orientiert sein Handeln an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung von Religion, Weltanschauung und Geschlecht.

Der Lieferant lehnt Korruption und Bestechung im Sinne der entsprechenden UN-Konvention ab. Er fördert auf geeignete Weise Transparenz, integrires Handeln und verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen.

3.2. Verhalten gegenüber Wettbewerbern, Geschäftspartnern und Dritten

Es werden die Regeln eines fairen und offenen Wettbewerbs geachtet und es werden keine Absprachen getroffen, die den Wettbewerb in unzulässiger Weise beeinflussen.

Mitarbeiter des Unternehmens werden verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten.

3.3. Geldwäscheprävention

Geldwäsche bezeichnet das Verfahren zur Einschleusung illegal erwirtschafteten Geldes bzw. von illegal erworbenen Vermögenswerten in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf. Der Lieferant kommt seinen gesetzlichen Pflichten zur Geldwäscheprävention nach und beteiligt sich nicht an Transaktionen, die der

Verschleierung bzw. Integration von kriminellen oder illegal erworbenen Vermögenswerten dienen.

3.4. Umgang mit Informationen

Der Lieferant verpflichtet seine Mitarbeiter, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und andere interne Angelegenheiten Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt entsprechend für nicht öffentlich zugänglichen Informationen über Vertragspartner und Kunden.

3.5. Datenschutz

Neben den allgemeinen Geheimhaltungsvorschriften ist das Datengeheimnis nach DS-GVO einzuhalten. Der Lieferant stellt sicher, dass geschützte personenbezogene Daten nicht unbefugt zu einem anderen als dem zur jeweiligen rechtmäßigen Aufgabenerfüllung gehörenden Zweck verarbeitet, bekannt gegeben, zugänglich gemacht, oder anderweitig genutzt werden.

3.6. Ausfuhrkontrolle

Der Lieferant verpflichtet sich zur Einhaltung der für die Ausfuhrkontrolle einschlägigen Rechtsnormen – insbesondere Genehmigungserfordernisse, Ausfuhr- und Unterstützungsverbote – im Rahmen der Verbringung und Ausfuhr seiner Güter.

3.7. Vermeidung von Interessenkonflikten

Interne und externe Interessenkonflikte, die Geschäftsbeziehungen illegitim beeinflussen könnten, sind zu vermeiden. Wenn das nicht gelingt, werden die Konflikte offengelegt.

4. Gesundheit- und Arbeitsschutz

Um Unfälle und Personenschäden zu vermeiden, werden sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, die als Mindestkriterien die geltenden gesetzlichen Bestimmungen erfüllen, zur Verfügung gestellt. Es werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden getroffen, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können.

Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie -Maßnahmen informiert und geschult. Den Mitarbeitern wird der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge ermöglicht sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen.

5. Vergütung und Arbeitszeiten

5.1. Vergütung

Die Vergütung einschließlich Löhne, Überstunden und Nebenleistungen erfolgt in der im geltenden Recht und Gesetz festgelegten Höhe oder liegt darüber. Die für Vollbeschäftigung gewährte Vergütung muss ausreichend sein, die grundlegenden Bedürfnisse des Mitarbeiters zu befriedigen.

Den Arbeitnehmern sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Es wird sichergestellt, dass die Arbeitnehmer klare, detaillierte und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Entgelts erhalten.

5.2. Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten entsprechen den geltenden Gesetzen oder den Branchenstandards.

6. Einhaltung der Menschenrechte

6.1. Belästigung

Die Mitarbeiter werden keinerlei körperlichen, sexuellen, psychischen oder verbalen Belästigungen oder Missbrauchshandlungen ausgesetzt.

6.2. Kinderarbeit

Kinderarbeit kommt nicht zum Einsatz. Es werden keine Personen beschäftigt, die noch im schulpflichtigen Alter bzw. jünger als 15 Jahre sind (vorbehaltlich der Ausnahmeregelungen der ILO- Konvention 138). Mitarbeiter unter 18 Jahren dürfen nicht für gefährliche Tätigkeiten eingesetzt werden und können unter Berücksichtigung ihrer Ausbildungserfordernisse von Nachtarbeit ausgenommen werden.

6.3. Zwangsarbeit/Pflichtarbeit (moderne Sklaverei)

Jegliche Form von Zwangs- und Pflichtarbeit darf nicht zum Einsatz kommen. Jede Arbeit muss freiwillig sein und die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung stattfinden.

6.4. Versammlungsfreiheit und Tarifautonomie

Das gesetzliche Recht der Mitarbeiter auf Versammlungsfreiheit und Tarifautonomie wird anerkannt.

6.5. Nichtdiskriminierung

Die Diskriminierung von Mitarbeitern in jeglicher Form ist zu unterbinden. Dies gilt z.B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Behinderung, politischer Überzeugung, Herkunft, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

7. Umwelt

Der Lieferant verwendet nach Möglichkeit umweltfreundliche Praktiken, die er kontinuierlich verbessert. Er erfüllt die Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz und geht verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen um und hält die Einwirkung auf die Umwelt und das Klima gering. Der Lieferant unterstützt umweltbewusstes Handeln der Mitarbeiter.

Der Lieferant hält sich an bestehende Verbote, schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, schädliche Lärmemissionen oder übermäßigen Wasserverbrauch.

Die folgenden Umweltaspekte müssen dabei berücksichtigt sein.

- Emissionen in die Atmosphäre
- Ableitungen in Gewässer
- Verunreinigung von Boden
- Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen
- Energieverbrauch/-effizienz
- Freisetzung von Energie (in Form von Wärme, Strahlung, Licht, Lärm)
- Erzeugung von Abfall
- Flächenverbrauch/biologische Vielfalt

8. Umgang mit Konfliktmineralien

Der Lieferant ergreift mit der erforderlichen Sorgfalt Maßnahmen, um in seinen Produkten die Verwendung von Konfliktmineralien zu vermeiden, um so Menschenrechtsverletzungen, Korruption und Finanzierung von bewaffneten Gruppen oder Ähnlichem vorzubeugen.

9. Lieferkette

Wir erwarten von unseren Lieferanten, die Grundsätze dieses Verhaltenskodex einzuhalten bzw. gleichwertige Richtlinien anzuwenden. Zudem bestärken wir sie, die Inhalte dieses Verhaltenskodex auch in Ihrer Lieferketten durchzusetzen.

Wir behalten uns vor, die Anwendung dieser Richtlinien bei unseren Lieferanten systematisch sowie anlassbezogen zu prüfen.

Falls danach Zweifel hinsichtlich der Einhaltung dieses Verhaltenskodex fortbestehen, so wird der Lieferant aufgefordert, geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen und den Vorgang an seinen zuständigen Kontakt in unserem Unternehmen zu melden. Erforderlichenfalls wird die Zusammenarbeit beendet.

10. Transparenz und Verbraucherdialog

Der Lieferant erkennt das Recht der Verbraucher auf wichtige Produkt- und Prozessinformationen an, die für eine qualifizierte Kaufentscheidung benötigt werden. Nach Möglichkeit wird der Lieferant die entsprechenden einschlägigen Informationen festlegen und öffentlich zugänglich machen.

11. Umsetzung und Durchsetzung

Der Lieferant leitet alle erforderlichen Schritte ein, um die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Grundwerte und Vorgaben durch geeignete Organisationsmaßnahmen sowie angemessene Richtlinien und Prozesse in allen Geschäftsbereichen umzusetzen.

11.1. Hinweise auf Verstöße

Die Grässle GmbH bietet Ihren Mitarbeitern und Geschäftspartnern auf der Homepage www.graessle-gmbh.de/Hinweisgeber Zugang zu einem geschützten Mechanismus, um mögliche Verstöße der Grässle GmbH und Ihren Mitarbeitern gegen die Grundsätze dieses Verhaltenskodex oder einschlägige Gesetze vertraulich und wenn gewünscht anonym melden zu können.

Wir erwarten von unseren Lieferanten ebenfalls über ein Beschwerde-mechanismus zu verfügen oder einzuführen.

Friedrichshafen, 15.05.2024

Ursula Grässle, Geschäftsführung

