

Pioneering
green solutions

verbio

Menschenrechtliche und umweltbezogene Erwartungen an unsere Lieferanten

- Schulung für Lieferanten -

Einleitung

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie im Hinblick auf Menschenrechte und Umweltschutz die gleichen Prinzipien und Grundsätze beachten, die wir selbst innerhalb unseres eigenen Geschäftsbereichs anwenden und Maßstab aller unserer Geschäftsaktivitäten sind:

Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner verantwortungsvoll im Einklang mit Umwelt und Gesellschaft handeln und alle international anerkannten Menschenrechte im eigenen Unternehmen sowie bei ihren eigenen Geschäftspartnern und Zulieferern achten.

Als unser Zulieferer arbeiten Sie darüber hinaus ganz besonders mit uns gemeinsam daran, Menschenrechte in der Lieferkette zu achten und die erforderlichen Maßnahmen umzusetzen. Denn nur gemeinsam können wir diese große Aufgabe meistern.

Die vertragliche Zusicherung, dass die von der Verbio SE (nachfolgend „**Verbio**“) verlangten menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen eingehalten und entlang der Lieferkette angemessen adressiert werden, erfolgt dabei durch die Einbeziehung unseres **Verhaltenskodex für Lieferanten** über unsere AGB und / oder durch spezifische Vertragsklauseln.

Dieses Schulungsdokument soll Ihnen einen Überblick über die wichtigsten in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten definierten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Erwartungen liefern und Ihnen dabei helfen, die gestellten Anforderungen umzusetzen. Für die einzelnen geschützten Rechtspositionen werden Ihnen jeweils die Definition, die Anzeichen und mögliche Präventionsmaßnahmen erläutert.

Mit der Handreichung dieses Dokuments ist freilich nicht sichergestellt, dass menschenrechts- und umweltbezogene Risiken in Ihrem Unternehmen minimiert oder beseitigt werden. Ggf. bedarf es weiterer Maßnahmen Ihrerseits, deren Umsetzung Ihrer eigenen unternehmerischen Verantwortung unterliegt.

Bei weiterführenden Fragen können Sie sich gern an uns wenden.

WAS SIND MENSCHENRECHTE?

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (Resolution 217 A (III) vom 10.12.1948) besteht aus 30 Artikeln. Diese 30 Artikel umfassen Rechte, die sich aus der Würde des Menschen herleiten, wie das Recht auf Leben und Freiheit, Verbot der Sklaverei und Folter oder Religions- und Meinungsfreiheit. **Diese Rechte stehen allen Menschen zu - egal, wo und wie sie leben.**

Wie Unternehmen Ihre Verantwortung in Bezug auf Menschenrechte wahrzunehmen haben, ist in folgenden Dokumenten festgelegt:

- [UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#)
- [OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen](#)
- [ILO Dreigliedrige Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik](#)

Verbio hat darüber hinaus eine eigene [Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte](#) verabschiedet und veröffentlicht.

Das Risiko einer Verletzung dieser Menschenrechte kann in allen Industrien und allen Geschäftsbereichen bestehen. Deshalb ist es wichtig, solche Risiken frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden – im eigenen Unternehmen sowie in Lieferketten.

Um die Auswirkungen Ihrer eigenen Geschäftsaktivitäten und Lieferketten im Hinblick auf solche Risiken besser verstehen und angehen zu können, finden Sie [hier](#) eine erste Orientierungshilfe mit dazugehörigen Praxisbeispielen und weiterführende Informationen.

Einen ersten branchen- und produktspezifischen Risikocheck können Sie **hier** durchführen.

Inhalt

Einleitung.....	2
Inhalt	3
Freie Wahl der Beschäftigung	4
Löhne und Arbeitszeiten	4
Verbot von Kinderarbeit.....	5
Chancengleichheit und Diskriminierungsverbot.....	6
Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	7
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	7
Achtung der Menschenrechte durch Sicherheitskräfte.....	8
Schutz von lokalen und indigenen Gemeinschaften.....	8
Umwelt	9
Beschwerdeverfahren	9
Ihr Handeln zählt.....	10

Freie Wahl der Beschäftigung

Zwangs- oder Pflichtarbeit ist unzulässig.

Darunter fällt jegliche Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Die Beschäftigten müssen jederzeit die Freiheit haben, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Frist zu kündigen.



Auch wenn Beschäftigte für ihre Arbeit bezahlt werden, kann es sich dennoch um Zwangsarbeit handeln, wenn sie durch Gewalt, Betrug oder Nötigung daran gehindert werden, den Arbeitgeber zu verlassen.

Was Sie tun können

- In verständlicher Sprache abgefasste schriftliche Arbeitsverträge*, inkl. angemessen definierter Kündigungsfristen.
- Gewährleistung, dass Beschäftigte jederzeit Zugriff auf ihre Ausweisdokumente haben.
- Durchführung von Audits bei Einrichtungen und Zulieferern, um mögliche Zwangs- oder Pflichtarbeit zu erkennen und zu verhindern.
- Durch Unternehmensrichtlinien und Trainings sollte sichergestellt werden, dass Mitarbeiter und Subunternehmer über die Ursachen und Formen von Zwangsarbeit informiert sind.
- Unternehmensrichtlinien sollten Maßnahmen definieren, mit denen Zwangsarbeit im Rahmen der Geschäftstätigkeit vermieden werden kann.

*Nach geltendem lokalen Recht

Löhne und Arbeitszeiten

Vergütungen und Sozialleistungen müssen den Grundprinzipien hinsichtlich Mindestlöhnen, geltender Überstundenregelungen und gesetzlicher Sozialleistungen entsprechen.



Die Arbeitszeiten und arbeitsfreien Zeiten müssen mindestens den geltenden Gesetzen, den Branchenstandards oder den einschlägigen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) entsprechen – je nachdem, welche Regelung strenger ist.

Was Sie tun können

- Lohngarantie: Löhne dürfen niemals aus disziplinarischen Gründen oder als Kontrollmethode einbehalten werden.
- Die Lohnauszahlung sollte rechtzeitig in der vertraglich vereinbarten Höhe und in Übereinstimmung mit lokalen gesetzlichen Vorgaben erfolgen. Insbesondere bei Leiharbeitern muss auf die korrekte Auszahlung geachtet werden. Gutscheine und Waren allein sind kein angemessenes Zahlungsmittel.
- Systeme zur Arbeitszeiterfassung sollten installiert werden, inklusive der Möglichkeit zur Einsicht durch die Mitarbeiter.
- Besondere Regeln zur Arbeitszeit und Gehalt für besonders schützenswerte Arbeitnehmergruppen, wie z. B. Müttern, sollten vorhanden sein.

Verbot von Kinderarbeit

Kinder dürfen in ihrer Entwicklung nicht gehemmt und ihre Sicherheit und Gesundheit nicht beeinträchtigt werden.

In keiner Phase der Produktion oder Bearbeitung darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Lieferanten sind aufgefordert, sich mindestens an die Vorgaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zum Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung sowie zum Verbot von Kinderarbeit zu halten.



Das Mindestalter wird grundsätzlich von nationaler Gesetzgebung vorgeschrieben.

Nach internationalen Standards sollte das Alter von 15 Jahren im Regelfall aber nicht unterschritten werden und schwere Arbeit nicht unter 18 Jahren vollzogen werden.

Was Sie tun können

- Stabile Managementsysteme zur Altersüberprüfung bei Einstellung.
- Geburtsurkunden mithilfe weiterer Dokumente (Schulzeugnissen, etc., ...) gegenchecken.
- Regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung des Mitarbeiterverzeichnisses.
- Zahlung angemessener Löhne, die es erwachsenen Mitarbeitern ermöglichen, für den Lebensunterhalt der Familie aufzukommen, ohne auf die zusätzliche Unterstützung ihrer Kinder angewiesen zu sein.

Weiterführende Informationen

Das Bureau of International Labor Affairs (ILAB) führt eine Liste von Gütern und ihren Herkunftsländern, von denen es Grund zu der Annahme gibt, dass sie durch Kinderarbeit oder Zwangsarbeit unter Verletzung internationaler Standards hergestellt wurden.

Chancengleichheit und Diskriminierungsverbot

Diskriminierung beschreibt die Benachteiligung von Mitarbeitern aufgrund von personenbezogenen Merkmalen, beispielsweise aufgrund von Abstammung, nationaler oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, politischer und gewerkschaftlicher Betätigung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Behinderung, Krankheit oder Schwangerschaft.

Diskriminierung kann alle Bereiche des Unternehmens betreffen, z. B.:

- Einstellung, Löhne und Zusatzleistungen
- Arbeitszeiten und unbezahlter Urlaub
- Besonderer Schutz während und nach der Schwangerschaft
- Weiterbildung, Beförderung und Aufstieg
- Disziplinarverfahren und Kündigung
- Sicherheit und Gesundheit
- Zugänglichkeit für Personen mit Behinderung



Was Sie tun können

- Unternehmensrichtlinien sollten sich deutlich gegen jegliche Form von Diskriminierung aussprechen sowie klare Regeln und Maßnahmen definieren, um Diskriminierung zu adressieren und zu verhindern.
- Bewusstseinsbildende Maßnahmen (wie z. B. Fortbildungen und Seminare) sollten allen Mitarbeitern zur Verfügung stehen und für bestimmte Funktionen (Management, Mitarbeiter der Personalabteilung) verpflichtend sein.
- Innerhalb des Unternehmens sollten Anlaufstellen für Beschwerden geschaffen und allen Mitarbeitern bekannt und zugänglich gemacht werden. Sie sollten angemessen gestaltet sein, um den Betroffenen den Zugang so leicht wie möglich zu machen (Näheres im Kapitel Beschwerdeverfahren).

Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Arbeitnehmer haben das Recht, sich zusammenschließen, einer Gewerkschaft beizutreten, eine Vertretung zu ernennen und sich in eine solche wählen zu lassen.



Arbeitnehmer müssen sich offen mit der Unternehmensleitung über die Arbeitsbedingungen austauschen können, ohne Nachteile zu befürchten.

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit schließt allerdings ebenso die Freiheit ein, sich nicht zusammenschließen oder nicht Teil einer Vereinigung zu werden.

Was Sie tun können

- Es sollten zeitliche Zugeständnisse gegenüber Gewerkschaftsvertretern zur Vorbereitung und Ausübung ihrer gewerkschaftlichen Pflichten ohne Verlust oder Kürzung von Privilegien (z. B. Sozialleistungen oder Lohn) gewährt werden.
- Automatische Anerkennung der von Arbeitnehmern gewählten Vertretung.
- Bereitstellung adäquater Räumlichkeiten zur Wahrnehmung und Erfüllung gewerkschaftlicher Pflichten.
- Bereitstellung ausreichender und korrekter unternehmensrelevanter Informationen als Voraussetzung für ernsthafte und aussagekräftige Kollektivverhandlungen.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Arbeitgeber müssen Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz mindestens im Rahmen der jeweils geltenden nationalen Bestimmungen gewährleisten und eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt unterstützen.

Was Sie tun können

- Regelmäßige Inspektionen der Einrichtung und Ausrüstung, um potentielle Risikobereiche und gefährliche Verhaltensweisen zu identifizieren und anzusprechen.
- Laufend aktualisierte und regelmäßig durchgeführte Gesundheits- und Sicherheitsschulungen für alle Mitarbeiter.
- Kostenlose Bereitstellung und Ersatz von persönlicher Schutzausrüstung für Mitarbeiter.
- Ernennung eines Sicherheitsbeauftragten, idealerweise unter Beteiligung der Mitarbeiter.
- Geschultes Personal für Gesundheits- und Sicherheitsfragen, das den Mitarbeitern bekannt ist, in jeder Betriebsstätte einsetzen.

Achtung der Menschenrechte durch Sicherheitskräfte

Beim Einsatz von öffentlichen und privaten Sicherheitskräften muss sichergestellt werden, dass diese die international anerkannten Menschenrechte achten.



Damit Sicherheitskräfte ihre Schutzfunktion effektiv ausüben können, sind sie mit gewissen Befugnissen ausgestattet. Dazu zählen insbesondere das Recht, Waffen bei sich zu führen oder Personen in Gewahrsam zu nehmen. Um die Risiken für den Missbrauch dieser Befugnisse und daraus möglicherweise resultierende Menschenrechtsverletzungen zu minimieren, bedarf es erweiterter Kontroll- und Schutzmaßnahmen.

Was Sie tun können

- Die „Freiwilligen Grundsätze für Sicherheit und Menschenrechte“ aktiv fördern, um einen menschenrechtskonformen Einsatz von Sicherheitskräften zu ermöglichen.
- Prüfung der Sicherheitskräfte vor einer Beauftragung, z. B. auf deren Zuverlässigkeit und Ausbildung.
- Schulung von Sicherheitskräften zur Einhaltung von Menschenrechten.
- Wiedergutmachung von nachteiligen Auswirkungen im Fall von Verstößen und die Vermeidung von Wiederholungen von Verstößen durch Sicherheitskräfte.

Schutz von lokalen und indigenen Gemeinschaften

Rechte von lokalen Gemeinschaften (insbesondere indigene Völker) müssen geachtet werden. Es muss sichergestellt werden, dass keine negativen Auswirkungen auf die Gesundheit, Sicherheit und Lebensgrundlage entstehen.

Lokale Gemeinschaften und indigene Völker können von Geschäftsaktivitäten besonders stark und direkt betroffen sein, z. B. durch die Verunreinigung von Wasser und Boden, Abholzung oder aber durch die unrechtmäßige Aneignung von Wohn- und Lebensraum.



Was Sie tun können

- Vermeidung negativer Auswirkungen auf Gesundheit, Sicherheit und Lebensgrundlage durch geeignete Maßnahmen.
- Null-Toleranz-Politik von Landraub durch Geschäftspartner.
- Einhaltung der Grundsätze der freien, vorherigen und informierten Zustimmung indigener Völker (ILO Nr. 169).
- Bekenntnis zum Schutz von Menschenrechtsverteidigern veröffentlichen.
- Den konstruktiven Austausch mit Menschenrechtsverteidigern suchen und fördern.

Umwelt

Von unseren Lieferanten erwarten wir auch die Umsetzung umweltbezogener Sorgfaltspflichten.

Was Sie tun können

- Aufbau und Anwendung eines angemessenen Umwelt- und Energiemanagementsystems.
- Effiziente und verantwortungsvolle Nutzung von Ressourcen wie Energie, Wasser und Rohstoffen zum Schutz der Biodiversität.
- Einsatz von Technologien zur Vermeidung und Reduzierung von Abfall, Treibhausgasemissionen, Abwasserbelastungen, Schadstoffemissionen.
- Förderung der Wiederverwendung von Rohstoffen.
- Keine Verletzung umweltbezogener Pflichten durch
 - die Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen in Produkten/Herstellverfahren und durch die Behandlung von Quecksilberabfällen,
 - den Einsatz und die Entsorgung von persistenten organischen Schadstoffen sowie die Sammlung, Lagerung und Entsorgung von daraus resultierenden Abfällen, oder
 - die grenzüberschreitende Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung.
- Transparenz in Bezug auf Treibhausgasemissionen in eigenen sowie vorgelagerten Aktivitäten.
- Ergreifen wirksamer Maßnahmen im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen zur Reduzierung direkter und indirekter CO₂-Emissionen, inklusive der Arbeit an kontinuierlichen Verbesserungen, dem Vorantreiben des Einsatzes erneuerbarer Energie und alternativer Energiequellen sowie eines wissenschaftlich fundierten Emissionsreduktionsziels.

Beschwerdeverfahren

Im Falle eines Falles – aktiv werden statt wegsehen.

Ein Beschwerdeverfahren dient dazu, Regelverstöße frühzeitig zu erkennen und Schaden vom Unternehmen und seinen Mitarbeitern abzuwenden.

Das Beschwerdeverfahren sollte fair und transparent ausgestaltet sein und allen Personen oder Personengruppen offenstehen. Dabei sind bestimmte Grundprinzipien zu beachten – insbesondere darf niemand aufgrund der Abgabe eines Hinweises benachteiligt oder sanktioniert werden.



Verbio verfügt über ein eigenes **Beschwerdeverfahren**.

Das Beschwerdeverfahren soll es Personen ermöglichen, auf Menschenrechts- und Umweltrisiken sowie auf Verstöße gegen menschenrechtliche oder umweltbezogene Verpflichtungen hinzuweisen, die durch die wirtschaftliche Tätigkeit von Verbio entstanden sind oder entstehen können.

Weiterführende Hinweise zum Beschwerdeverfahren von Verbio finden Sie in der [Verfahrensordnung für das Hinweisgebersystem](#).

Ihr Handeln zählt

Nur gemeinsam können wir dafür sorgen, dass sozial, ethisch und ökologisch verantwortungsvolles Handeln in unserer gemeinsamen Wertschöpfungskette weiter fest verankert wird.

Was Sie tun können

- Richten Sie geeignete Managementsysteme und Geschäftsprozesse ein, um Ihrerseits menschenrechts- und umweltbezogene Pflichtverletzungen frühzeitig erkennen und beheben zu können.
- Wenn Hinweise auf Nichteinhaltung unserer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Erwartungen bekannt werden sollten, bitten wir Sie, uns diese unverzüglich zu melden. Die Pflichtverletzung kann auch durch einen Ihrer Lieferanten verursacht werden und die Lieferkette betreffen.
- Leiten Sie unverzüglich Abhilfemaßnahmen zur Verhinderung, Minimierung und Beendigung von Verletzungen der menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen ein und informieren Sie uns darüber.
- Richten Sie ein angemessenes Beschwerdeverfahren ein, damit Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Lieferanten ebenfalls (u.a.) menschenrechts- und umweltbezogenes Fehlverhalten melden können.
- Achten Sie bei der Auswahl Ihrer eigenen Lieferanten ebenfalls auf die Einhaltung menschenrechtlicher und umweltbezogener Standards.
- Schulen und sensibilisieren Sie Ihr Personal, insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Beschaffungs- und Einkaufsabteilungen sowie im Personalbereich.
- Definieren Sie Verantwortlichkeiten. Die Benennung einer/s Menschenrechtsbeauftragten kann sinnvoll sein.

Pioneering
green solutions

verbio

Version V1, 22. Januar 2025

Impressum

Herausgeber / Redaktion

Verbio SE
Global Compliance
E-Mail: compliance@verbio.de
Telefon: +49 341 308 530 294
www.verbio.de/compliance