

Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie der Daume Gruppe

-zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG)-

gleichzeitig Verhaltenskodex (Code of Conduct, CoC) für Beschäftigte und Zulieferer (insb. Nachunternehmer, Personaldienstleister und Lieferanten).

1. Einleitung/Präambel

Die Daume Gruppe¹ lebt ein nachhaltiges und ganzheitliches Geschäftsmodell. Diese Werte und Grundsätze werden in der Daume-Compliance – Richtlinie für korrektes Verhalten - Verhaltensgrundsätze und Leitlinien für das Handeln innerhalb der Daume-Gruppe – für die gesamte Daume Gruppe verbindlich zum Ausdruck gebracht. Die Achtung der Menschenrechte wird für die eigene legitime Geschäftstätigkeit als Mindeststandard begriffen.

Konkretisierend hierzu und zur Einhaltung der aus dem LkSG resultierenden Gesetzeslage gilt diese Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie. Sie ist das Bekenntnis der Daume Gruppe zu ihrer Menschenrechtsstrategie nach den Vorgaben des LkSG sowie

- die Beschreibung des Verfahrens, wie sie ihren Sorgfaltspflichten nach dem LkSG (Risikomanagement, § 4 Abs. 1 LkSG; Risikoanalyse, § 5 Abs. 1 LkSG; Präventionsmaßnahmen, § 6 Abs. 3 – 5 LkSG; Abhilfemaßnahmen, §§ 7 – 10 LkSG) nachkommt,
- die aktuelle Feststellung der auf Grundlage der Risikoanalyse festgestellten prioritären menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken,
- die auf Grundlage der Risikoanalyse erfolgte Festlegung von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen, die die Daume Gruppe aufgrund der Risikoanalyse an seine Beschäftigten und Zulieferer in der Lieferkette richtet.

Diese Erklärung ist ein lebendes Dokument. Es erfolgen regelmäßige Aktualisierungen, wenn Risikoanalysen gem. LkSG durchgeführt und die Ergebnisse ausgewertet wurden. Alle in der Grundsatzerklärung kommunizierten Prozesse, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten werden in den relevanten Geschäftsabläufen der Daume Gruppe im Rahmen des Risikomanagements verankert und umgesetzt.

Wir verpflichten uns zur Einhaltung der rechtlichen Standards, resultierend aus den im LkSG aufgeführten menschenrechtsbezogenen Pflichten gem. § 2 Abs. 2 Nummern 1 – 12 LkSG.

Für diese Leitlinien steht die Daume Gruppe ein. Sie schult ihre Mitarbeiter, diese Werte im Betrieb zu leben. Dies beginnt bei der bewussten Wahrnehmung von Verstößen gegen diese Standards, die über festgelegte Prozesse aufgegriffen und bearbeitet werden, um dann in geeignete Maßnahmen für den Betrieb zu münden. Dies gilt auch für Hinweise Dritter.

Wir als Daume Gruppe bekennen uns zu dieser nachhaltigen und verantwortungsvollen Unternehmensführung und erwarten die verbindliche Beachtung der menschenrechtsbezogenen Sorgfalt von unseren Mitarbeitern. Gleiches erwarten wir zudem von sämtlichen unseren Zulieferern, seien es Nachunternehmer, Personaldienstleister oder Materiallieferanten jeglicher Art.

Für die zukünftige Zusammenarbeit vereinbaren die Unternehmen der Daume Gruppe daher gleichzeitig mit Zulieferern die Geltung der nachstehenden Regelungen als gemeinsamen Verhaltenskodex für die Geschäftsbeziehung. Diese Vereinbarung gilt als Grundlage für alle zukünftigen Leistungen und Lieferungen. Die Vertragspartner verpflichten sich, die Grundsätze und Anforderungen des Verhaltenskodex zu erfüllen und sich darum zu bemühen, ihre Unterauftragnehmer vertraglich zur

¹ Von der „Daume Gruppe“ sind sämtliche mit der Klaus Daume Holding GmbH gem. § 15 AktG verbundene Unternehmen umfasst, auf die die Klaus Daume Holding GmbH als Obergesellschaft bestimmenden Einfluss hat.

Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen zu verpflichten. Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex kann für uns als Daume Gruppe in letzter Konsequenz Grund und Anlass sein, die Geschäftsbeziehungen einschließlich aller zugehörigen Verträge zu beenden.

2. Verhaltenskodex

In Übereinstimmung mit den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNGP) bekennen wir uns zu den Standards der nachfolgenden international anerkannten menschen- und umweltrechtlichen Referenzinstrumente:

Verbot der Kinderarbeit, § 2 Abs. 2 Nr. 1, 2 LkSG

In keiner Phase der Werkserbringung, Montage, Produktion bzw. Wertschöpfung darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Die Zulieferer sind aufgefordert, sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre. Wenn Kinder bei der Arbeit angetroffen werden, hat der Zulieferer die Maßnahmen zu dokumentieren, die zu ergreifen sind, um Abhilfe zu schaffen und den Kindern den Besuch einer Schule zu ermöglichen. Junge Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen nicht für Arbeiten eingesetzt werden, die schädlich für die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern sind. Besondere Schutzvorschriften sind einzuhalten.

Ausschluss von Zwangsarbeit, § 2 Abs. 2 Nr. 3, 4, 11 LkSG.

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und ohne Androhung von Strafe erfolgen. 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 und Erniedrigung stattfinden. Die Beauftragung oder Nutzung von Sicherheitskräften ist zu unterlassen, wenn beim Einsatz Personen unmenschlich oder erniedrigend behandelt oder verletzt werden oder die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt wird.

Gesundheitsschutz; Sicherheit am Arbeitsplatz § 2 Abs. 2 Nr. 5 LkSG.

Wir und unsere Zulieferer sind für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Übermäßige körperliche oder geistige Ermüdung sind durch geeignete Maßnahmen zu verhindern. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Sicherheitsmaßnahmen informiert und geschult.

Vereinigungsfreiheit, § 2 Abs. 2 Nr. 6 LkSG

Das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sich frei zu Gewerkschaften zusammenzuschließen oder diesen beitreten können, wird respektiert und gewahrt. Die Gründung, der Beitritt und die Mitgliedschaft zu einer Gewerkschaft dürfen nicht als Grund für ungerechtfertigte Diskriminierungen oder Vergeltungsmaßnahmen genutzt werden. Gewerkschaften dürfen sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen. Arbeitnehmervertretern ist im Rahmen des kollektiven Arbeitsrechts freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kollegen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

Diskriminierungsverbot, § 2 Abs. 2 Nr. 7 LkSG

Die Ungleichbehandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist unzulässig, soweit sie nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Dies gilt z.B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Behinderung, Gesundheitsstatus, politischer Überzeugung, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung.

Faire Entlohnung, § 2 Abs. 2 Nr. 8 LkSG

Es ist ein angemessener Lohn zu zahlen. Angemessener Lohn ist mindestens der nach dem anwendbaren Recht festgelegte Mindestlohn und bemisst sich ansonsten nach dem Recht des Beschäftigungsortes.

Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen, § 2 Abs. 2 Nr. 9, 10 LkSG

Es darf nicht unter Verstoß gegen legitime Rechte Land, Wälder oder Gewässer entzogen werden, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Personen sichert. Schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßigen Wasserverbrauch sind zu unterlassen, wenn dies die Gesundheit von Personen schädigt, die natürlichen Grundlagen zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt oder den Zugang von Personen zu einwandfreiem Trinkwasser oder Sanitäreinrichtungen verhindert.

3. Umsetzung von Maßnahmen zur Erfüllung von Sorgfaltspflichten

Um eine flächendeckende Beachtung der Menschenrechte im eigenen Unternehmens- bzw. Geschäftsbereich und bei Zulieferern zu gewährleisten, hat die Daume-Gruppe entsprechend der Vorgabe aus § 6 Abs. 2 S. 3 Nr. 1 LkSG folgende Verfahren zur Bewältigung der nachfolgenden Pflichten festgelegt:

- § 4 Abs. 1 LkSG - Risikomanagement:
Wir haben ein LkSG bezogenes Risikomanagement eingerichtet.
- § 5 Abs. 1 LkSG - Risikoanalyse:
Als Teil des Risikomanagements führen wir zur Ermittlung menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken entlang unserer Lieferkette eine jährliche Risikoanalyse durch. Die Ergebnisse der Risikoanalyse werden dokumentiert. Ebenso werden anlassbezogene Risikoanalysen bei Veranlassung durchgeführt.
- § 6 Abs. 3 bis 5 LkSG Präventionsmaßnahmen:
Angemessene, gesetzlich gebotene Präventionsmaßnahmen werden im eigenen Geschäftsbereich sowie gegenüber unmittelbaren Zulieferern verankert. Deren Wirksamkeit ist jährlich sowie anlassbezogen zu überprüfen.
- § 7 LkSG Abhilfemaßnahmen:
Bei Verletzung von menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflichten gem. den Bestimmungen des LkSG sind unverzüglich angemessene Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, um die Verletzung zu verhindern, zu beenden oder das Ausmaß der Verletzung zu minimieren.
- §§ 8, 9 LkSG – Beschwerdeverfahren:
Ein angemessenes Beschwerdeverfahren gem. LkSG wird eingerichtet. Dieses ermöglicht den Hinweis auf menschenrechtliche und umweltbezogener Risiken sowie Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten, die durch das wirtschaftliche Handeln im eigenen Geschäftsbereich oder dem eines unmittelbaren Zulieferers entstanden

sind. Das Beschwerdeverfahren ist auch auf solche Hinweise zu erstrecken, die sich auf das wirtschaftliche Handeln eines mittelbaren Zulieferers beziehen.

- § 9 LkSG- Maßnahmen betreffend mittelbare Zulieferer:
Angemessene Maßnahmen gemäß LkSG sind u.U. auch dann zutreffen, wenn substantiiert Kenntnis hinsichtlich Verletzungen von menschenrechtsbezogenen oder umweltbezogenen Pflichten bei mittelbaren Zulieferern bestehen.
- § 10 LkSG - Dokumentations- und Berichtspflicht:
Die Dokumentations- und Berichtspflicht gemäß LkSG sind einzuhalten. Insbesondere ist der jährliche Bericht zu erstellen.

4. Identifizierung menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken

Durch die Risikoanalyse sind entsprechend der Vorgabe aus § 6 Abs. 2 S. 3 Nr. 2 LkSG die folgenden prioritären menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken identifiziert worden:

Fortzuschreiben nach erfolgter Risikoanalyse im Jahr 2024.

5. Erwartungen zur Befolgung menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken

Die Daume-Gruppe erwartet von ihren Mitarbeitern und von seinen Geschäftspartnern und Zulieferern, dass sie die Menschenrechte achten und sich verpflichten, angemessene Vorkehrungen zur Erfüllung von Sorgfaltspflichten betreffend die Einhaltung von menschenrechtlichen Standards zu treffen. Anlässlich der durchgeführten Risikoanalyse (Ziffer 3 dieser Erklärung) wurden folgende Personengruppe als in besonderer Weise schützenswert ermittelt:

Fortzuschreiben nach erfolgter Risikoanalyse im Jahr 2024.

6. Weiterentwicklung menschenrechtlicher Sorgfaltsprozesse

Die Achtung der Menschenrechte und die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in betrieblichen Prozessen ist für die Daume-Gruppe ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung der menschenrechtlichen Lage. Die Daume-Gruppe wird aus diesem Grund dafür Sorge tragen, dass die sich aus dem LkSG ergebenden Sorgfaltspflichten eingehalten und stetig an die Entwicklungen der Menschenrechtslage angepasst werden.

Klaus Daume Holding GmbH

gez. Nikolaus-Hubert Daume
Geschäftsführer

gez. Michael Gonzalez Salcedo
Geschäftsführer