

## Verhaltenskodex für Lieferanten, Geschäftspartner und Dienstleister der gewobau Gesellschaft für Wohnen und Bauen Rüsselsheim mbH

Die Grundlage für unsere Prinzipien bildet die Einhaltung von sozialen, ethischen und ökologischen Standards, wie sie beispielsweise in den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), im Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP), in den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, im Lieferkettensorgfaltsgesetz, im Verhaltenskodex der BSCI sowie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen beschrieben werden.

Unsere Nachhaltigkeitsbemühungen, in Anlehnung an die genannten Standards, werden mit diesem Verhaltenskodex über unsere Mitarbeitenden hinaus auf die gesamte Liefer- und Wertschöpfungskette ausgedehnt. Dieser definiert die zentralen Anforderungen der gewobau und richtet sich vorrangig an unsere Lieferanten, Geschäftspartner und Dienstleister. Wir erwarten von allen Geschäftspartnern gesetzeskonformes Handeln und die Akzeptanz sowie vorzugsweise eine Kommunikation der nachfolgenden Anforderungen an ihre eigenen Lieferanten und Dienstleister. Die gewobau behält sich das Recht vor, den vorliegenden Verhaltenskodex zu aktualisieren und zukünftig eine verbindliche Bestätigung durch Unterschrift von unseren Geschäftspartnern zu verlangen.

### Der Lieferant, der Geschäftspartner und/oder der Dienstleister bestätigt, dass er:

- |                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| <b>SOZIALE<br/>VERANTWORTUNG</b>     | 1. jegliche Art von Zwangsarbeit in seinem Unternehmen nicht einsetzt und unterbindet,  |
|                                      | 2. jegliche Art von Kinderarbeit in seinem Unternehmen nicht einsetzt und unterbindet,  |
|                                      | 3. seine Beschäftigten fair, nach nationalem Mindestlohn, branchenüblichen Mindeststandards oder besser entlohnt,   |
|                                      | 4. vertretbare, faire Arbeitszeiten nach geltendem Recht einhält,   |
|                                      | 5. seinen Beschäftigten die Ausübung der Vereinigungsfreiheit ohne Konsequenzen gewährt,  |
|                                      | 6. keine Form von Diskriminierung toleriert und eine Chancengleichheit und Gleichbehandlung seiner Beschäftigten fördert,   |
|                                      | 7. für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für seine Beschäftigten sorgt,   |
|                                      | 8. wirksame Beschwerdemechanismen im Unternehmen installiert,   |
| <b>ETHISCHES<br/>VERHALTEN</b>       | 9. die Normen der fairen Geschäftstätigkeit, der fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs einhält,   |
|                                      | 10. den angemessenen Erwartungen seines Auftraggebers, der Zulieferer, Kunden, Verbraucher und Arbeitnehmer in Bezug auf den Schutz privater Informationen gerecht wird,      |
|                                      | 11. die Rechte am geistigen Eigentum respektiert,   |
|                                      | 12. eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Bestechungen, Korruption, Erpressungen sowie Unterschlagungen verfolgt,  |
| <b>ÖKOLOGISCHE<br/>VERANTWORTUNG</b> | 13. Belastungen für Mensch und Umwelt minimiert sowie Abfälle, Abwässer und sonstige Emissionen möglichst vermeidet,  |
|                                      | 14. sich bemüht, den Energieverbrauch zu überwachen und diesen zu senken,   |
|                                      | 15. sich bemüht, den Einsatz und den Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen zu reduzieren,   |
|                                      | 16. soweit möglich, ökologische und unbelastete Materialien verwendet und eine hohe Sicherheit im Umgang und bei der Entsorgung von umweltschädigenden Stoffen gewährleistet, |
|                                      | 17. und sich aktiv für den Klimaschutz einsetzt.  |

## Erläuterungen zum Verhaltenskodex für Lieferanten, Geschäftspartner und Dienstleister der gewobau Gesellschaft für Wohnen und Bauen Rüsselsheim mbH

Im Folgenden werden die Anforderungen, wie sie auf der ersten Seite des Verhaltenskodex festgelegt sind, genauer erläutert. Zusätzlich werden die Normen und Standards genannt, nach denen sich die Anforderungen richten (gekennzeichnet durch einen §).

Die gewobau erkennt an, dass die Umsetzung der formulierten Anforderungen insbesondere für Kleinunternehmen mit unverhältnismäßigen Zusatzaufwänden verbunden sein kann. Daher sollten alle Unternehmen die nachfolgenden Mindestanforderungen beachten und sie im Einklang mit ihren Möglichkeiten verantwortungsbewusst und nach bestem Wissen umsetzen. Es wird jedoch erwartet, dass alle Geschäftspartner rechtskonform handeln.

### SOZIALE VERANTWORTUNG:

#### 1. Verbot von Zwangsarbeit

- 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 (unter Einhaltung gesetzlicher Fristen) die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können.
- Es darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle Belästigung und Erniedrigung stattfinden.

§ Normen: ILO Konventionen 29 und 105, das vierte Prinzip des Global Compact, oder § 2 Abs. 2 Nr. 3, 4, 11 LkSG

#### 2. Verbot von Kinderarbeit

- Kinderarbeit darf in keiner Produktions- oder Wertschöpfungsphase eingesetzt werden.
- ILO-Empfehlungen bzgl. des Mindestalters der Beschäftigten sind einzuhalten, wonach das Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern nicht unter dem für die allgemeine Schulpflicht geltenden Alter liegen soll, und keinesfalls unter 15 Jahren.
- Personen unter 18 Jahren dürfen nicht in gesundheitsgefährdenden, unsicheren oder moralisch bedenklichen Tätigkeiten eingesetzt werden (ausgenommen sind Auszubildende und Aushilfen, bei denen solche Tätigkeiten zu Ausbildungsinhalten bzw. standartmäßig zum Stellenprofil gehören).

§ Normen: ILO Konventionen 79, 138, 142 und 182, das fünfte Prinzip des Global Compact, oder § 2 Abs. 1, 2 LkSG

#### 3. Faire Löhne

- Die Entlohnung für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden muss entweder dem nationalen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist.
- Überstunden sollen stets besser vergütet werden als reguläre Stunden.
- Die Vergütung ist zu erhöhen, falls sie nicht ausreicht, um die Lebenshaltungskosten zu decken.
- Alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen müssen den Arbeitnehmern gewährt werden, und Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht erlaubt.

§ Normen: ILO-Konventionen 26 und 131, § 2 Abs. 2 Nr. 8 LkSG

#### 4. Faire Arbeitszeiten

- Die Arbeitszeiten müssen den gültigen Gesetzen oder den Branchenstandards entsprechen.
- Überstunden sind nur erlaubt, wenn sie freiwillig geleistet werden und wöchentlich 12 Stunden nicht überschreiten.
- Nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen ist den Beschäftigten mindestens ein freier Tag zu gewähren.
- Die wöchentliche Arbeitszeit darf im Normalfall nicht mehr als 48 Stunden betragen.

§ Normen: ILO-Konventionen 1 und 14, amfori BSCI Leitsatz "Zumutbare Arbeitszeiten"

## 5. Vereinigungsfreiheit

- Das Recht der Arbeitnehmer, Gewerkschaften zu gründen, beizutreten, Kollektivverhandlungen zu führen und zu streiken, muss respektiert werden. Ein Beitritt zu Gewerkschaften, die Anrufung der Arbeitskräftevertretung, die Mitgliedschaft in sowie die Bildung von Betriebsräten und darüber hinaus entsprechendes Engagement bei Tarifverhandlungen müssen gewährt werden.
- Bei gesetzlichen Einschränkungen sollten alternative Wege für einen unabhängigen Zusammenschluss der Beschäftigten ermöglicht werden.
- Diskriminierung aufgrund von Gewerkschaftsaktivitäten ist verboten.

§ Normen: ILO-Konventionen 87, 98, 135, 154, das dritte Prinzip des Global Compact und § 2 Abs. 2 Nr. 6 LkSG.

## 6. Unterbindung von Diskriminierung und Förderung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung

- Die Ungleichbehandlung von Mitarbeitenden in jeglicher Form ist untersagt, es sei denn, sie ist durch die Anforderungen der Beschäftigung gerechtfertigt.
- Dies schließt Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Gesundheitszustand, politischer Überzeugung, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung ein.
- Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden geachtet.

§ Normen: ILO-Konventionen 110, 111 und 159, das sechste Prinzip des Global Compact und § 2 Abs. 2 Nr. 7 LkSG.

## 7. Sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für seine Beschäftigten

- Den Beschäftigten ist ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld durch angemessene Arbeitssicherheitssysteme zu gewährleisten.
- Maßnahmen zur Verhinderung von Unfällen und Gesundheitsschäden im Zusammenhang mit der Tätigkeit sind zu ergreifen.
- Übermäßige körperliche oder geistige Ermüdung wird durch geeignete Maßnahmen vermieden.
- Die Beschäftigten werden regelmäßig über Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen informiert und geschult.
- Zugang zu ausreichend Trinkwasser sowie sauberen sanitären Einrichtungen wird den Beschäftigten gewährleistet.

§ Normen: ILO-Konventionen 155 und 164, amfori BSCI Leitsatz "Arbeitsschutz" und § 2 Abs. 2 Nr. 5 LkSG.

## 8. Wirksame Beschwerdemechanismen

- Das Einrichten eines wirksamen Beschwerdemechanismus hat, sofern dies mit angemessenem Aufwand möglich ist, zu erfolgen.
- Beschwerdeverfahren müssen für Beschäftigte unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität zugänglich sein und einen effektiven Schutz vor Benachteiligungen bieten.

§ Normen: § 8 und 9 des LkSG und § 13 AGG.

## ETHISCHES VERHALTEN:

### 9. Fairer Wettbewerb

- Standards für ethisches Geschäftsgebaren, faire Werbung und einen ehrlichen Wettbewerb sind zu respektieren.
- Geltende Gesetze bezüglich Kartelle müssen beachtet werden. Diese Gesetze untersagen insbesondere jegliche Absprachen oder sonstige Aktivitäten im Umgang mit Wettbewerbern, die Preise oder Konditionen beeinflussen könnten.
- Vereinbarungen zwischen Kunden und Lieferanten, die darauf abzielen, die Freiheit der Kunden einzuschränken, ihre Preise und sonstigen Bedingungen autonom für den Wiederverkauf festzulegen sind nicht zulässig.

§ Normen: OECD Leitlinien für multinationale Unternehmen, Kapitel 7 und § 1, 2 und 21 GWB.

## 10. Vertraulichkeit und Datenschutz

- Angemessener Schutz für private Informationen ist sicherzustellen und die berechtigten Erwartungen des Auftraggebers, Zulieferers, Kunden, Verbrauchers und der Arbeitnehmer sind zu erfüllen.
- Bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen sind sämtliche Datenschutz- und Informationssicherheitsgesetze sowie behördlichen Vorschriften zu beachten.

§ Normen: [OECD Leitlinien für multinationale Unternehmen, Kapitel 8 und DSGVO](#)

## 11. die Rechte am geistigen Eigentum

- Die Rechte an geistigem Eigentum sind zu achten.
- Der Transfer von Technologie und Know-how sollte so gestaltet werden, dass sowohl die geistigen Eigentumsrechte als auch die Kundeninformationen geschützt sind.

§ Normen: [OECD Leitlinien für multinationale Unternehmen, Kapitel 9 und § 2 UrhG](#)

## 12. Unterbindung von Bestechungen, Korruption, Erpressungen sowie Unterschlagungen

- Der Geschäftspartner ist dazu verpflichtet, eine Null-Toleranz-Politik hinsichtlich jeglicher Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung zu verfolgen.
- Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung von gängigen Standards sind nach Möglichkeit anzuwenden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze sicherzustellen.
- Es ist untersagt, unlautere Vorteile zu gewähren, anzubieten, zu versprechen oder zu fordern, sowie sich an illegalen Beeinflussungsversuchen von politischen oder privatwirtschaftlichen Entscheidungen zu beteiligen.
- Es ist untersagt, den Beschäftigten der gewobau Schenkungen, Darlehen, Geldbeträge oder Wertgegenstände anzubieten. Ausnahmen bilden Geschenke und Einladungen, die im Rahmen geschäftsüblicher Gastfreundschaft oder den Gepflogenheiten und Höflichkeiten angemessen sind.

§ Normen: [OECD Leitlinien für multinationale Unternehmen, Kapitel 7 und das zehnte Prinzip des Global Compact](#)

## ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG:

### 13. Reduktion von Belastungen für Mensch und Umwelt sowie Vermeidung von Abfällen

- Die Umweltbelastung, die durch Geschäftstätigkeiten entsteht, ist stetig zu minimieren. Dies umfasst die Implementierung von Verfahren und innovativen Systemen, die ein effizientes Recycling von Wert- und Abfallstoffen sicherstellen sowie eine Reduzierung von Emissionen und Abwasser ermöglichen.
- Abfälle, Abwasser und Emissionen, die potenziell negative Auswirkungen auf die Umwelt oder die Gesundheit von Menschen haben könnten, sind zu vermeiden bzw. auf eine angemessene Art zu entsorgen.
- Industrielles Abwasser aus betrieblichen Abläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen ist vor der Einleitung oder Entsorgung zu charakterisieren, zu überwachen, zu überprüfen und gegebenenfalls zu behandeln. Zudem sollten Maßnahmen ergriffen werden, um die Entstehung von Abwasser zu verringern.
- Allgemeine Emissionen aus den betrieblichen Abläufen (Luft- und Lärmemissionen) sowie Treibhausgasemissionen sind vor der Freisetzung zu charakterisieren, regelmäßig zu überwachen, zu überprüfen und gegebenenfalls zu behandeln. Eine Überwachung von Abgasreinigungssystemen ist zu gewährleisten.
- Es gilt, sämtliche Emissionen zu minimieren, sofern dies in einem wirtschaftlich vertretbarem Rahmen möglich ist.

§ Normen: [§ 3, 4 und 6 AbwV, GewAbfV sowie das siebte und achte Prinzip des Global Compact](#)

### 14. Umgang mit Energieverbrauch

- Der Energieverbrauch ist zu überwachen und entsprechend zu dokumentieren.
- Es sind wirtschaftliche Lösungen zu identifizieren, um die Energieeffizienz zu steigern und den Energieverbrauch zu reduzieren.

§ Normen: [ISO 14001, DIN EN 16247-1](#)

### **15. Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen**

- Eine Reduzierung oder Vermeidung des Einsatzes und Verbrauchs von Ressourcen während der Produktion sowie der Erzeugung von jeglichem Abfall, einschließlich Wasser und Energie ist zu erreichen.
- Dies kann direkt am Ort der Entstehung erfolgen oder durch Verfahren und Maßnahmen wie die Anpassung der Produktions- und Wartungsprozesse, Änderungen von betrieblichen Abläufen, die Verwendung alternativer Materialien, Einsparungen, Recycling oder die Wiederverwendung von Materialien.

§ Normen: [ISO 14001:2015](#) und [EMAS-Verordnung \(Nr. 1221/2009\)](#)

### **16. Verwendung von ökologischen und unbelasteten Materialien**

- Während des Herstellungsprozesses sollten, sofern umsetzbar, umweltfreundliche und unbelastete Materialien verwendet werden, um sicherzustellen, dass die Weiterverarbeitung und Nutzung der Produkte gesundheitlich unbedenklich ist.
- Umweltbelastende oder nach REACH besorgniserregende Stoffe sind nach Möglichkeit durch ökologischere Alternativen zu ersetzen.
- Den Beschäftigten ist ein hinreichendes Schulungsangebot zur Verfügung zu stellen, dass sich über Gesundheits-, Umwelt- und Sicherheitsfragen in Bezug auf die Handhabung gefährlicher Stoffe und die Verhinderung von Umweltkatastrophen erstreckt.

§ Normen: [OECD Leitlinien für multinationale Unternehmen, Kapitel 6](#) sowie [REACH - Verordnung \(EG\) 1907/2006](#)

### **17. Einsatz für den Klimaschutz**

- Das unternehmerische Handeln ist möglichst klimafreundlich zu gestalten. Sofern der Aufwand verhältnismäßig ist, sind für den Klimaschutz konkrete Ziele und Maßnahmen zu definieren.
- Energieeffizienzmaßnahmen sind auszubauen und Emissionen stetig zu reduzieren.

§ Normen: [ISO 14001:2015](#) und [OECD Leitlinien für multinationale Unternehmen, Kapitel 6](#)