

# CHEMIE<sup>3</sup>-BRANCHENSTANDARD FÜR NACHHALTIGE WERTSCHÖPFUNG – ZIELE, MAßNAHMEN, TOOLS FÜR SORGFALT IN LIEFERKETTEN –

## PRAXISHILFE ZU MODUL III: MUSTER-VERHALTENSKODEX FÜR LIEFERANTEN



## Praxishilfe: Muster-Verhaltenskodex für Lieferanten

### EINORDNUNG INS LIEFERANTENMANAGEMENT

- ▶ Die Definition von Grundwerten und Regeln, auf die sich Geschäftspartner einigen, ist ein erster wichtiger Schritt in der Einrichtung eines verantwortungsvollen Lieferantenmanagements. Ein Verhaltenskodex beschreibt dabei die Erwartungshaltung Ihres Unternehmens an den Lieferanten und formuliert Ihre Anforderungen – unter anderem – in Bezug auf die für Ihr Unternehmen relevanten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Themen.
- ▶ Um sicherzustellen, dass der Verhaltenskodex eingehalten wird, kann es bei ausgewählten Lieferanten nötig sein, dessen Einhaltung zu überprüfen. Die Überprüfung von Lieferanten allein reicht in der Regel aber nicht aus, um Risiken für Menschen in der Lieferkette zu verringern. Die Ergebnisse der Überprüfungen sollten genutzt werden, um mit dem Lieferanten in den Austausch zu gehen, gemeinsame Korrekturmaßnahmen zu entwickeln und sich zusammen mit dem Lieferanten weiterzuentwickeln. Der kontinuierliche und transparente Dialog mit den eigenen Lieferanten ist daher ein wichtiger Grundstein, um menschenrechtliche Sorgfaltspflichten angemessen umzusetzen. Dazu gehört auch, in den Austausch darüber zu gehen, an welchen Stellen ein Zulieferer gegebenenfalls Unterstützung benötigt, um die im Verhaltenskodex definierten Erwartungen zu erfüllen. Der Erfolg der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und seinen Geschäftspartnern sollte auf gegenseitigem Vertrauen, Transparenz, Zuverlässigkeit und Fairness basieren.
- ▶ Mehr Informationen zum Thema verantwortungsvolles Lieferantenmanagement im Rahmen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht finden Sie in *Modul III Präventions- und Abhilfemaßnahmen des Chemie<sup>3</sup>-Branchenstandards* für nachhaltige Wertschöpfung. Alle Module können unter <https://www.chemiehoch3.de/branchenstandard> bestellt werden.

### ÜBER DEN MUSTER-VERHALTENSKODEX

- ▶ Diese Vorlage für einen Verhaltenskodex für Lieferanten kann von Unternehmen jeglicher Größe als praktisches Werkzeug genutzt werden, um einen neuen Verhaltenskodex für Lieferanten zu entwickeln oder einen bereits bestehenden anzupassen. Sie ist Teil des *Moduls III Präventions- und Abhilfemaßnahmen* des *Chemie<sup>3</sup>-Branchenstandards für nachhaltige Wertschöpfung*. Modul III enthält

weitere Hinweise zum Thema Lieferantenkodex sowie zu weiteren Maßnahmen der menschenrechtlichen Sorgfalt in der Lieferkette.

- ▶ Die Vorlage besteht aus zwei Teilen: Teil 1 zeigt eine Aufstellung aller empfohlenen Inhalte. Teil 2 bietet – darauf aufbauend – eine detaillierter ausformulierte Vorlage, die als weitere Inspiration dienen kann.

## HINWEISE ZUM INHALT

- ▶ Die empfohlenen Inhalte des Muster-Verhaltenskodex beruhen auf dem deutschen [Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz \(LkSG\)](#) und internationalen Standards wie dem [OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln](#), den [UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte \(UNGPs\)](#) und dem [Basiskodex der Ethical Trading Initiative \(ETI\)](#), der sich hauptsächlich auf die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) stützt.
- ▶ **Achtung der Menschenrechte und Arbeitsnormen:** Menschenrechtliche Themen, die ausdrücklich in § 2 Abs. 2 LkSG genannt werden, finden Sie unter den Nummern 7–15. Diese Themen bilden somit den Mindeststandard für Unternehmen, die in den Anwendungsbereich des LkSG fallen.
- ▶ **Umweltbezogene Risiken gemäß § 2 Abs. 3 LkSG:** Die eigenständigen umweltbezogenen Risiken, die im LkSG unter § 2 Abs. 3 genannt werden, sind in Nummer 24 abgedeckt. Unternehmen, die dem LkSG unterliegen, müssen diese eigenständigen Umweltrisiken (falls relevant) berücksichtigen.
- ▶ Alle weiteren empfohlenen Inhalte basieren auf anerkannten Standards wie der ILO, dem OECD-Leitfaden, dem ETI-Basiskodex und den UNGPs.
- ▶ **Zu beachten:** Die Vorlage stellt keine Garantie für die Einhaltung des LkSG oder einer bestimmten Rechtsvorschrift dar.

## TEIL 1: ÜBERSICHT DER INHALTE

|  |   |
|--|---|
| Präambel                               | <p><b>1. Präambel:</b> [Name Ihres Unternehmens] (im Folgenden [„Unternehmen“]) (kurze Beschreibung Ihres Unternehmens) setzt sich aktiv für Nachhaltigkeit und verantwortungsvolles Handeln ein. [Unternehmen] will mit seinen Lieferanten (im Folgenden „Geschäftspartner“) zusammenarbeiten, um seine Nachhaltigkeitsleistung in der Lieferkette weiterzuentwickeln. Der Erfolg der Zusammenarbeit zwischen [Unternehmen] und Geschäftspartner basiert auf gegenseitigem Vertrauen, Transparenz, Zuverlässigkeit und Fairness. [Unternehmen] übernimmt Verantwortung für die Umsetzung ethischer, sozialer und ökologischer Standards im eigenen Unternehmen und erwartet von seinen Lieferanten (im Folgenden „Geschäftspartner“), die Prinzipien, die in diesem Verhaltenskodex festgelegt sind, einzuhalten und in ihrer eigenen Lieferkette angemessen zu berücksichtigen.</p>   |
| Verantwortungsvolle Geschäftspraktiken | <p><b>2. Einhaltung von Gesetzen, anerkannten Menschenrechten sowie Arbeitsnormen und Richtlinien:</b> [Unternehmen] verlangt vom Geschäftspartner, dass er alle jeweils geltenden nationalen Gesetze und die einschlägigen international anerkannten Normen, Richtlinien und Grundsätze einhält. Stimmen nationale und internationale Vorschriften nicht überein, so soll sich der Geschäftspartner an den Standard halten, der einen größeren Schutz für die Betroffenen gewährt.</p> <p><b>3. Verhinderung von Korruption:</b> [Unternehmen] verlangt vom Geschäftspartner, dass er alle einschlägigen Antikorruptionsgesetze einhält. Im Umgang mit Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten) und staatlichen Institutionen werden die Interessen des Unternehmens und die privaten Interessen von Beschäftigten auf beiden Seiten strikt voneinander getrennt.</p> <p><b>4. Kartell- und Wettbewerbsrecht:</b> [Unternehmen] verlangt vom Geschäftspartner, dass er alle geltenden nationalen und internationalen Kartellgesetze sowie die Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb einhält.</p> <p><b>5. Privatsphäre und Datenschutz:</b> Die Geschäftspartner verpflichten sich hiermit, die vereinbarten Datenschutzbestimmungen einzuhalten. Vom Geschäftspartner wird erwartet, das Recht auf Privatsphäre zu respektieren.</p> <p><b>6. Aus- und Einfuhr:</b> Der Geschäftspartner verpflichtet sich hiermit zur Einhaltung aller für die Einfuhr und Ausfuhr geltenden Gesetze.</p> |

**Hinweis: Die Nummern 7 bis 15 behandeln die in § 2 Abs. 2 LkSG ausdrücklich genannten Themen.<sup>1</sup>**

- 7. Verbot von Kinderarbeit<sup>2</sup>:** Der Geschäftspartner darf den Einsatz von Kinderarbeit nicht dulden. Das Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern muss eingehalten werden. Der Geschäftspartner hat auch die schlimmsten Formen der Kinderarbeit zu verbieten.
- 8. Verbot von Zwangsarbeit und jeder anderen Form von moderner Sklaverei<sup>3</sup>:** Der Geschäftspartner muss jede Form von Zwangs- und/oder Pflichtarbeit oder jede Form der modernen Sklaverei vermeiden.
- 9. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz<sup>4</sup>:** Der Geschäftspartner verpflichtet sich, ein sicheres, gesundes und hygienisches Arbeitsumfeld zu gewährleisten und alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Arbeitsunfälle und gesundheitliche Beeinträchtigungen zu vermeiden.
- 10. Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungsrechte<sup>5</sup>:** Der Geschäftspartner verpflichtet sich, die Rechte aller Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zu wahren und diese vor jeglicher Verletzung zu schützen.
- 11. Gleichbehandlung<sup>6</sup>:** Der Geschäftspartner muss alle Formen der Diskriminierung in seiner Belegschaft beseitigen. Chancengleichheit und Gleichbehandlung sollte ein wesentlicher und integraler Bestandteil der formellen Unternehmenspolitik sein (einschließlich in Bezug auf Einstellung, Vergütung, Leistungen, Beförderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses). Die Gleichbehandlung umfasst auch die gleiche Vergütung für gleichwertige Arbeit.

<sup>1</sup> Hinweis: Ein menschenrechtliches Risiko liegt nach Abs. 2 § 2 Nr. 12 LkSG auch in der Verletzung eines über die Nummern 1-11 hinausgehenden Verbots einer pflichtwidrigen Handlung oder Unterlassung, die unmittelbar geeignet ist, eine geschützte Rechtsposition in besonders schwerwiegender Weise zu beeinträchtigen und deren Rechtswidrigkeit bei angemessener Bewertung aller in Betracht kommenden Umstände offensichtlich ist.

<sup>2</sup> Vgl. ILO-Übereinkommen 138 (Mindestalter (1973)) und ILO-Übereinkommen 182 (Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999)). Demnach gehören zu den schlimmsten Formen der Kinderarbeit unter anderem Versklavung, Schuldknechtschaft, Kinderhandel, Prostitution, Pornographie, Zwangsrekrutierung als Kindersoldatinnen oder -soldaten, der Einsatz von Kindern zu unerlaubten Tätigkeiten wie beispielsweise Drogenhandel sowie die Arbeit von Kindern, die für ihre Gesundheit, Sicherheit oder ihre Entwicklung schädlich ist.

<sup>3</sup> Vgl. ILO-Übereinkommen 29 (Zwangsarbeit 1930 und Protokoll von 2014) und ILO-Übereinkommen 105 (Abschaffung der Zwangsarbeit (1957)).

<sup>4</sup> Vgl. ILO-Übereinkommen 155 (Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt (1981)) und ILO-Übereinkommen 187 (Förderungsmaßnahmen für den Arbeitsschutz (2009)).

<sup>5</sup> Vgl. ILO Übereinkommen 87 (Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes (1948)) und ILO Übereinkommen 98 (Vereinigungsfreiheit und Recht zu Kollektivverhandlungen (1949)).

<sup>6</sup> Vgl. ILO-Übereinkommen 111 (Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958)) und ILO-Übereinkommen 100 (Gleichheit des Entgelts (1951)).

12. **Löhne und Sozialleistungen:** Der Geschäftspartner garantiert hiermit, dass die Löhne, die er seinen Beschäftigten zahlt, angemessen sind. Der angemessene Lohn ist mindestens der geltende gesetzliche Mindestlohn oder der für den Industriesektor festgelegte Mindestlohn. Der Geschäftspartner gewährt seinen Beschäftigten die entsprechenden Sozialleistungen. Die Löhne werden pünktlich gezahlt, und es werden schriftliche und verständliche Informationen über die Löhne bereitgestellt.
13. **Umweltauswirkungen, die sich negativ auf bestimmte Menschenrechte auswirken können:** Der Geschäftspartner stellt sicher, dass schädliche Bodenveränderungen, Emissionen in die Luft, Lärm- und Wasserverschmutzungen, schädliche Lärmemissionen oder übermäßiger Wasserverbrauch vermieden werden, welche die für die Erhaltung und Produktion von Nahrungsmitteln benötigten Ressourcen beeinträchtigen könnten, sowie Handlungen, die den Zugang zu Trinkwasser und sanitären Einrichtungen behindern oder die Gesundheit des Einzelnen schädigen.
14. **Landrechte:** Der Geschäftspartner verpflichtet sich, beim Erwerb, der Erschließung oder der Nutzung von Grund und Boden das Verbot der unrechtmäßigen Räumung und des Entzugs von Land, Wäldern und Gewässern zu beachten, insbesondere, wenn deren Nutzung den Lebensunterhalt einer Person sichert.
15. **Missbrauch von Gewalt durch private oder öffentliche Sicherheitskräfte:** Bei der Beauftragung von öffentlichen oder privaten Sicherheitskräften zum Schutz der Projekte des Unternehmens stellt der Geschäftspartner durch entsprechende Anforderungen und Kontrollen sicher, dass die Sicherheitskräfte das Recht auf Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigen, Beschäftigte nicht körperlich verletzen und jede Form von unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung unterlassen.

**Bitte beachten Sie: Die Nummern 16 bis 21 behandeln zusätzliche Themen im Einklang mit anerkannten Standards wie der ILO, dem ETI-Basiskodex und den UNGPs.**

- 16. Begrenzung der Arbeitszeit:** Der Geschäftspartner stellt sicher, dass seine Arbeitszeiten den jeweiligen nationalen Gesetzen, Industrienormen oder den einschlägigen Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)<sup>7</sup> entsprechen, je nachdem, welche Bestimmungen zum Schutz der arbeitsfreien Zeit der Beschäftigten strenger sind.<sup>8</sup>
- 17. Reguläre Beschäftigung:** Der Geschäftspartner hat dafür zu sorgen, dass die Arbeit auf der Grundlage eines anerkannten Arbeitsverhältnisses geleistet wird, das durch nationale Gesetze und Praktiken festgelegt ist. Die Verpflichtungen, die sich aus dem regulären Arbeitsverhältnis ergeben, dürfen nicht durch andere Arten von Vertragsvereinbarungen umgangen werden.
- 18. Verbot von Belästigung oder unmenschlicher Behandlung:** Der Geschäftspartner muss körperliche Misshandlung oder Disziplinierung, die Androhung körperlicher Misshandlung, sexuelle oder sonstige Belästigung sowie verbalen Missbrauch oder andere Formen der Einschüchterung vermeiden.
- 19. Disziplinarmaßnahmen und Umgang mit Beschäftigten:** Vom Geschäftspartner wird erwartet, dass alle Beschäftigten mit Würde und Respekt behandelt werden. Sanktionen, Bußgelder, sonstige Strafen oder Disziplinarmaßnahmen dürfen nur unter strikter Beachtung der geltenden nationalen und internationalen Gesetze und Normen sowie der international anerkannten Menschenrechte verhängt werden. Ein Lohnabzug als Disziplinarmaßnahme ist nicht zulässig.
- 20. Lokale Gemeinschaften und indigene Völker:** Der Geschäftspartner verpflichtet sich, die Rechte indigener Völker zu respektieren und in den lokalen Gemeinschaften verantwortungsbewusst zu handeln.
- 21. Zugang der Beschäftigten zu angemessener Nahrung, Kleidung, Wasser und sanitären Einrichtungen am Arbeitsplatz:** Der Geschäftspartner verpflichtet sich, den Zugang zu angemessener Nahrung, Kleidung, Wasser und sanitären Anlagen am Arbeitsplatz nicht einzuschränken. Wenn das Unternehmen Wohnraum zur Verfügung stellt, wird vom Geschäftspartner erwartet, den Zugang zu angemessenem Wohnraum zu gewährleisten.

<sup>7</sup> Die wichtigsten ILO-Konventionen sind das Übereinkommen über die Arbeitszeit (gewerbliche Betriebe), 1919 (Nr. 1) und das Übereinkommen über die Arbeitszeit (Handel und Büros), 1930 (Nr. 30). Weitere relevante ILO-Konventionen zum Thema Arbeitszeit finden sich hier: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang-en/index.htm>.

<sup>8</sup> Bitte beachten Sie: Eine Begrenzung der Arbeitszeit wird im LkSG im Zusammenhang mit Gesundheits- und Sicherheitsrisiken anerkannt. Siehe die Begründung des LkSG: „Das Risiko arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren kann sich auch aus einer ungeeigneten Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen ergeben, die zu einer übermäßigen körperlichen oder geistigen Ermüdung der Beschäftigten führt. Exzessive Überstunden und fehlende Mindestpausenregelungen und Arbeitszeitbegrenzungen sind beispielsweise in der Textilbranche zu finden. Das Verbot dient auch dem Schutz des Rechts auf Arbeitspausen, Freizeit und eine angemessene Begrenzung der Arbeitszeit, wie es in Artikel 7 Buchstabe d des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte vom 19. Dezember 1966 verankert ist.“

|                      |  |
|----------------------|--|
| Umweltschutz         | <p><b>22. Umwelt- und Klimaschutz:</b> [Unternehmen] verlangt vom Geschäftspartner, dass er die Grundsätze des Umwelt- und Klimaschutzes in Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen und internationalen Standards einhält.</p> <p><b>23. Abfall und Emissionen:</b> Der Geschäftspartner muss die sichere Handhabung, den Transport, die Lagerung, das Recycling, die Wiederverwendung und das Management von Rohstoffen, anderen Geschäftsmaterialien und Abfällen durch entsprechende Verfahren und Systeme gewährleisten.</p> <p><b>24. Einhaltung spezifischer umweltbezogener Konventionen (soweit relevant):<sup>9</sup>:</b> Gegebenenfalls fordert [Unternehmen] den Geschäftspartner zur Einhaltung der Verbote im Zusammenhang mit der Verwendung und Herstellung von Quecksilber und der Behandlung von Quecksilberabfällen gemäß dem Minamata-Übereinkommen, des Verbots der Herstellung und Verwendung von Chemikalien und der Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen in einer nicht umweltgerechten Weise gemäß dem Stockholmer Übereinkommen und schließlich des Verbots der Ausfuhr und Einfuhr gefährlicher Abfälle gemäß dem Basler Übereinkommen auf.</p> <p><b>25. Prozesssicherheit:</b> [Unternehmen] verlangt vom Geschäftspartner die Einführung und Aufrechterhaltung von Sicherheitsverfahren zur Steuerung und Erhaltung der Integrität seiner Geschäftsprozesse in Übereinstimmung mit den geltenden Sicherheitsstandards.</p> |
| Produktverantwortung | <p><b>26. Produktsicherheit und Verantwortung:</b> Der Geschäftspartner hat alle Gesetze und geltenden Anforderungen zur Produktsicherheit und -qualität einzuhalten. Zudem müssen Produkte ordnungsgemäß gekennzeichnet werden. Bei Bedarf müssen jegliche Informationen zu Gefahrstoffen in den jeweiligen Produkten zur Verfügung gestellt werden.</p> <p><b>27. Klinische Studien und Tierschutz (soweit relevant):</b> Der Geschäftspartner stellt sicher, dass alle von ihm durchgeführten oder in Auftrag gegebenen klinischen Studien in strikter Übereinstimmung mit den internationalen Richtlinien sowie den geltenden nationalen und lokalen gesetzlichen Vereinbarungen über das Testen von Produkten an Tieren durchgeführt werden. In dieser Hinsicht muss der Geschäftspartner das 3R-Prinzip anwenden: Replace, Reduce, Refine.</p> <p><b>28. Konfliktminerale (soweit relevant):</b> Es wird erwartet, dass der Geschäftspartner sicherstellt, dass keine Produkte an [Unternehmen] geliefert werden, die metallische Elemente enthalten, deren Erze und/oder Derivate aus einer Konfliktregion stammen, wo sie zur direkten oder indirekten Finanzierung oder Unterstützung bewaffneter Gruppen beitragen können und/oder zu Menschenrechtsverletzungen beitragen.</p>  |

<sup>9</sup> Dabei handelt es sich um spezifische Umweltrisiken, die in Abs. 2 § 3 LkSG genannt werden. Unternehmen, die dem LkSG unterliegen, müssen diese spezifischen Umweltrisiken (soweit relevant) berücksichtigen.

- i. **Umsetzung:** Der Geschäftspartner hat seine direkten Lieferanten aktiv über die Anforderungen dieses Verhaltenskodex zu informieren und deren Einhaltung zu gewährleisten. Der Geschäftspartner verpflichtet sich, wirksame Risikomanagement-Prozesse in allen Bereichen, die in diesem Verhaltenskodex angesprochen werden, und im Hinblick auf alle geltenden rechtlichen Anforderungen zu implementieren. Es wird von dem Geschäftspartner erwartet, Risiken und/oder Verletzungen der in diesem Verhaltenskodex festgelegten Anforderungen, die im eigenen Geschäftsbereich und/oder der eigenen Lieferkette festgestellt wurden, (auf Anfrage) offenzulegen.
- ii. **Ausbildung und Qualifizierung:** Es wird von dem Geschäftspartner erwartet, die beruflichen Fähigkeiten seiner Beschäftigten auf allen Ebenen durch geeignete Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen aktiv zu fördern und zu entwickeln.
- iii. **Beschwerdemechanismen:** Der Geschäftspartner verpflichtet sich zur Einführung und Aufrechterhaltung von effektiven Beschwerdemechanismen für seine Beschäftigten.
- iv. **Überprüfung:** [Unternehmen] behält sich das Recht vor, die Einhaltung aller oben genannten Anforderungen durch den Geschäftspartner zu überprüfen.
- v. **Sanktionen:** [Unternehmen] betrachtet jeden schwerwiegenden Verstoß der in diesem Verhaltenskodex festgelegten Pflichten und Anforderungen als wesentliche Vertragsverletzung durch den Geschäftspartner und wird daher von Fall zu Fall geeignete rechtliche Schritte in Erwägung ziehen. [Unternehmen] behält sich das Recht vor, die Geschäftsbeziehung auszusetzen oder zu beenden.

## TEIL 2 DETAILLIERTE AUSFORMULIERTE VORLAGE

### [Name Ihres Unternehmens] Verhaltenskodex für Lieferanten

| Präambel  |
|---|
| <p><b>1. Präambel</b></p> <p>[Name Ihres Unternehmens] (im Folgenden [„Unternehmen“]) ist [kurze Beschreibung Ihres Unternehmens]. [Unternehmen] setzt sich aktiv für Nachhaltigkeit und verantwortungsvolles Handeln ein.</p> <p>[Unternehmen] ist sich seiner Verantwortung innerhalb der eigenen Organisation, gegenüber Kunden und Lieferanten sowie gegenüber dem Klima und der Gesellschaft bewusst. Insbesondere orientiert sich [Unternehmen] an den Werten der Integrität und Fairness, unabhängig davon, ob die Aktivitäten in Deutschland oder im Ausland stattfinden. [Unternehmen] unterstützt daher Initiativen und Prinzipien wie [Angabe der unterzeichneten Kernrichtlinien, z.B. UN Global Compact, OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen] und verpflichtet sich, diese in seinen Unternehmensgrundsätzen und -verfahren zu verankern. Darüber hinaus ist [Unternehmen] Mitunterzeichner der Responsible Care Global Charter der Chemieindustrie. Damit verpflichten wir uns bei [Unternehmen] ausdrücklich zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Leistungen in den Bereichen Arbeitsschutz, Sicherheit, Klimaschutz und Produktverantwortung. [Hier können ggf. weitere unterzeichnete Richtlinien/Grundsätze/Verpflichtungen aufgeführt werden].</p> <p>[Unternehmen] will mit seinen Lieferanten (im Folgenden „Geschäftspartner“) zusammenarbeiten, um seine Nachhaltigkeitsleistung in der Lieferkette weiterzuentwickeln. Der Erfolg der Zusammenarbeit zwischen [Unternehmen] und Geschäftspartner basiert auf gegenseitigem Vertrauen, Transparenz, Zuverlässigkeit und Fairness. Dieser Verhaltenskodex definiert die Anforderungen von [Unternehmen] an verantwortungsvolle Geschäftspraktiken, Menschenrechte und Arbeitsnormen, Umweltschutz und Produktsicherheit. [Unternehmen] übernimmt Verantwortung für die Umsetzung ethischer, sozialer und ökologischer Standards im eigenen Unternehmen und erwartet von seinen Lieferanten, die Prinzipien, die in diesem Verhaltenskodex festgelegt sind, einzuhalten und in ihrer eigenen Lieferkette angemessen zu berücksichtigen.</p> |
| Verantwortungsvolle Geschäftspraktiken  |
| <p><b>2. Einhaltung von Gesetzen, anerkannten Menschenrechts- und Arbeitsnormen und Richtlinien</b></p> <p>Der Geschäftspartner verpflichtet sich, bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen die jeweils geltenden nationalen Gesetze sowie die einschlägigen international anerkannten Normen, Richtlinien und Grundsätze zu beachten, insbesondere die Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Konventionen der Organisation der Vereinten Nationen, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Die Einhaltung dieses Verhaltenskodex sowie der geltenden Normen und Standards darf nicht durch Nebenabreden wie abweichende vertragliche Vereinbarungen oder andere vergleichbare Maßnahmen ausgehebelt werden.</p>   |

Stimmen nationale und internationale Vorschriften nicht überein, so soll sich der Geschäftspartner an den Standard halten, der einen größeren Schutz für die Betroffenen gewährt.

**3. Verhinderung von Korruption**

Der Geschäftspartner verpflichtet sich hiermit zur Einhaltung internationaler und lokaler Antikorruptionsgesetze und Standards. Im Umgang mit Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten) und staatlichen Institutionen werden die Interessen des Unternehmens und die privaten Interessen von Beschäftigten auf beiden Seiten strikt voneinander getrennt. Handlungen und Entscheidungen erfolgen frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen.

**4. Kartell- und Wettbewerbsrecht**

Der Geschäftspartner stellt die Einhaltung der entsprechenden nationalen und internationalen Kartellgesetze sowie der Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb sicher, inklusive Preis- oder Konditionsabsprachen mit Wettbewerbern oder sonstige Formen wettbewerbsbeschränkender Absprachen, insbesondere Absprachen mit Wettbewerbern, die das verdeckte Ziel der Marktaufteilung oder Kundenaufteilung haben.

**5. Privatsphäre und Datenschutz**

Der Geschäftspartner verpflichtet sich hierbei, die Bestimmungen der geltenden Datenschutzgesetze einzuhalten. Personenbezogene Daten dürfen daher nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte und gesetzlich zulässige Zwecke erforderlich ist. Die Verwendung solcher Daten muss für den Betroffenen (die Person, auf die sich die Daten beziehen) transparent sein; der Geschäftspartner verpflichtet sich zur Einhaltung aller Gesetze, die die Mitteilung und Meldung personenbezogener Daten sowie den Widerruf der Einwilligung zur Nutzung, die Sperrung und die Löschung personenbezogener Daten regeln. Darüber hinaus respektiert der Geschäftspartner den Einzelnen in einer Weise, die mit dem Recht auf Privatsphäre vereinbar ist, und stellt sicher, nicht auf unrechtmäßige und/oder willkürliche Weise in die Privatsphäre einer Person einzugreifen.

**6. Ausfuhr und Einfuhr**

Der Geschäftspartner verpflichtet sich zur Einhaltung der geltenden Import- und Exportgesetze, insbesondere zur Einhaltung von behördlichen Sanktionen, Embargos und anderen einschlägigen Gesetzen, Verordnungen, staatlichen und nationalen Richtlinien und Grundsätzen, die den Transfer, die Bereitstellung oder die Lieferung von Waren und/oder Technologie regeln.

## Achtung der Menschenrechte und Arbeitsnormen

**Hinweis: Die Nummern 7 bis 15 behandeln die in § 2 Abs. 2 LkSG ausdrücklich genannten Themen<sup>10</sup>.**

### 7. Verbot von Kinderarbeit<sup>11</sup>

Die Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen kann in keiner Form toleriert werden. Von dem Geschäftspartner wird erwartet, dass er jegliche Formen von Kinderarbeit in seinen betrieblichen Abläufen unterbindet. Auch hat der Geschäftspartner das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung einzuhalten. Wo das nationale Recht zur Regelung der Kinderarbeit oder des Mindestalters für die Zulassung zur Beschäftigung strengere Kriterien vorschreibt, hat dieses Recht Vorrang.

### 8. Verbot von Zwangsarbeit und jeder anderen Form moderner Sklaverei<sup>12</sup>

Keine Form von Zwangs- und/oder Pflichtarbeit kann toleriert werden. Dies bedeutet, dass der Geschäftspartner keine Form der unfreiwilligen Beschäftigung oder der Beschäftigung unter Androhung von Strafen oder anderen Sanktionen, einschließlich obligatorischer Überstunden, Arbeitsverpflichtungen, Zwangsarbeit von Gefangenen, Sklaverei oder Schuldknechtschaft, auferlegen darf. Darüber hinaus verpflichtet sich der Geschäftspartner hiermit, Maßnahmen zu ergreifen, um Zwangsarbeit oder jede Form moderner Sklaverei zu beseitigen.

### 9. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz<sup>13</sup>

Ein zentrales Geschäftsziel von [Unternehmen] ist es, Unfälle am Arbeitsplatz sowie arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden. Unser ständiges Ziel ist es, das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Beschäftigten zu gewährleisten, was gleichzeitig zum Erfolg unseres Unternehmens beiträgt.

Wir erwarten daher vom Geschäftspartner, ein sicheres, gesundes und hygienisches Arbeitsumfeld zu gewährleisten und die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um alle Formen von arbeitsbedingten Unfällen und Gesundheitsbeeinträchtigungen zu verhindern. Im Rahmen dieser Bemühungen verpflichtet sich der Geschäftspartner zur Einhaltung international anerkannter Arbeitssicherheitsstandards. Darüber hinaus wird vom Geschäftspartner erwartet, die kontinuierliche Verbesserung des Arbeitsumfelds voranzutreiben und der sicherheitsbezogenen Schulung von Beschäftigten Vorrang zu geben.

<sup>10</sup> Hinweis: Ein menschenrechtliches Risiko liegt nach § 2 Abs. 2 Nr. 12 LkSG auch in der Verletzung eines über die Nummern 1–11 hinausgehenden Verbots einer pflichtwidrigen Handlung oder Unterlassung, die unmittelbar geeignet ist, eine geschützte Rechtsposition in besonders schwerwiegender Weise zu beeinträchtigen und deren Rechtswidrigkeit bei angemessener Bewertung aller in Betracht kommenden Umstände offensichtlich ist.

<sup>11</sup> Vgl. ILO-Übereinkommen 138 (Mindestalter (1973)) und ILO-Übereinkommen 182 (Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999)). Demnach gehören zu den schlimmsten Formen der Kinderarbeit unter anderem Versklavung, Schuldknechtschaft, Kinderhandel, Prostitution, Pornographie, Zwangsrekrutierung als Kindersoldatinnen oder -soldaten, der Einsatz von Kindern zu unerlaubten Tätigkeiten wie beispielsweise Drogenhandel sowie die Arbeit von Kindern, die für ihre Gesundheit, Sicherheit oder ihre Entwicklung schädlich ist.

<sup>12</sup> Vgl. ILO-Übereinkommen 29 (Zwangsarbeit (1930) und Protokoll von 2014) und ILO-Übereinkommen 105 (Abschaffung der Zwangsarbeit (1957)).

<sup>13</sup> Vgl. ILO-Übereinkommen 155 (Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt (1981)) und ILO-Übereinkommen 187 (Förderungsmaßnahmen für den Arbeitsschutz (2009)).

**10. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen<sup>14</sup>**

Der Geschäftspartner stellt sicher, das Grundrecht seiner Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen im Rahmen der nationalen Gesetze zu wahren. Der Geschäftspartner vertritt eine offene Haltung gegenüber den Aktivitäten der Gewerkschaften und ihren organisatorischen Tätigkeiten. Arbeitnehmervetreter werden nicht diskriminiert und haben Zugang, um ihre repräsentativen Funktionen am Arbeitsplatz auszuüben.

In Fällen, in denen nationale Gesetze das Recht auf Vereinigungsfreiheit und/oder das Recht auf Kollektivverhandlungen einschränken, unternimmt der Geschäftspartner alle Anstrengungen, um sicherzustellen, dass die freie und unabhängige Vereinigung von Beschäftigten zum Zwecke von Kollektivverhandlungen möglich ist und aktiv gewährt wird.

**11. Gleiche Behandlung<sup>15</sup>**

[Unternehmen] erwartet von all seinen Geschäftspartnern und Lieferanten, dass sie die Gleichbehandlung aller Beschäftigten als zentrales Prinzip in ihre Unternehmenspolitik integrieren (auch in Bezug auf Einstellung, Vergütung, Leistungen, Beförderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses). Der Geschäftspartner muss daher jede Form der Diskriminierung aufgrund von (aber nicht beschränkt auf) ethnischer, nationaler oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, politischer Orientierung und/oder Tätigkeit, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung, Behinderung, sexueller Identität oder Orientierung oder anderer persönlicher Merkmale oder Vorlieben beseitigen und verhindern. Der Geschäftspartner fördert die Chancengleichheit bei der Beschäftigung und gewährleistet, dass die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen stets eingehalten werden. Die Gleichbehandlung umfasst auch die gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit.

**12. Entlohnung und Sozialleistungen**

Der Geschäftspartner stellt sicher, dass die Löhne, die er seinen Mitarbeiter:innen zahlt, angemessen sind. Der angemessene Lohn ist mindestens der geltende gesetzliche Mindestlohn oder der für den Industriesektor festgelegte Mindestlohn. Darüber hinaus gewährt der Geschäftspartner seinen Beschäftigten Sozialleistungen, die den jeweils geltenden nationalen oder lokalen Standards entsprechen. In jedem Fall sollten die Löhne immer ausreichen, um die Grundbedürfnisse zu befriedigen und ein gewisses Einkommen zur freien Verfügung zu haben. Die Löhne werden pünktlich gezahlt, und es werden schriftliche und verständliche Informationen über die Löhne bereitgestellt.

**13. Umweltauswirkungen, die negative Folgen für bestimmte Menschenrechte haben können**

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, schädliche Bodenveränderungen, Luft-, Lärm- und Wasserverschmutzungen, schädliche Lärmemissionen oder übermäßigen Wasserverbrauch zu vermeiden, welche die für die Erhaltung und Produktion von Nahrungsmitteln benötigten Ressourcen beeinträchtigen

<sup>14</sup> Vgl. ILO-Übereinkommen 87 (Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes (1948)) und ILO-Übereinkommen 98 (Vereinigungsfreiheit und Recht zu Kollektivverhandlungen (1949)).

<sup>15</sup> Vgl. ILO-Übereinkommen 111 (Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958)) und ILO-Übereinkommen 100 (Gleichheit des Entgelts (1951)).

könnten, sowie Handlungen, die den Zugang zu Trinkwasser und sanitären Einrichtungen behindern oder die Gesundheit des Einzelnen schädigen.

**14. Landrechte**

Der Geschäftspartner stellt sicher, beim Erwerb, der Erschließung oder der Nutzung von Grund und Boden das Verbot der unrechtmäßigen Räumung und des Entzugs von Land, Wäldern und Gewässern zu beachten, insbesondere, wenn deren Nutzung den Lebensunterhalt einer Person sichert.

**15. Missbrauch von Gewalt durch private oder öffentliche Sicherheitskräfte**

Bei der Beauftragung von öffentlichen oder privaten Sicherheitskräften zum Schutz der Projekte des Unternehmens stellt der Geschäftspartner durch entsprechende Anweisungen oder Kontrollen sicher, dass die Sicherheitskräfte das Recht auf Versammlungsfreiheit nicht beeinträchtigen, Beschäftigte nicht körperlich verletzen und jede Form von unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung unterlassen.

*Bitte beachten Sie: Die Nummern 16 bis 21 behandeln zusätzliche menschenrechtliche Themen in Übereinstimmung mit anerkannten Standards wie der ILO, dem ETI-Basiskodex und den UNGPs.*

**16. Begrenzung der Arbeitszeit**

Die vom Geschäftspartner eingeführten Arbeitszeitstrukturen müssen mit den jeweils geltenden nationalen Gesetzen, Branchenstandards und den einschlägigen ILO-Konventionen übereinstimmen.<sup>16</sup>

**17. Regelmäßige Beschäftigung**

Der Geschäftspartner hat dafür zu sorgen, dass die Arbeit auf der Grundlage eines anerkannten Arbeitsverhältnisses geleistet wird, das durch nationale Gesetze und Praktiken festgelegt ist. Verpflichtungen, die sich aus dem regulären Arbeitsverhältnis ergeben, dürfen nicht durch die Verwendung anderer Arten von Vertragsvereinbarungen umgangen werden.

**18. Verbot von Belästigung oder unmenschlicher Behandlung**

Der Geschäftspartner stellt sicher, dass Maßnahmen implementiert werden, um körperliche Misshandlung oder Disziplinierung, Androhung körperlicher Misshandlung, sexuelle oder sonstige Belästigung sowie verbalen Missbrauch oder andere Formen der Einschüchterung zu vermeiden.

**19. Disziplinarmaßnahmen und Umgang mit Beschäftigten**

[Unternehmen] erwartet von seinem Geschäftspartner, seine Beschäftigten mit Würde und Respekt zu behandeln. Sanktionen, Bußgelder, sonstige Strafen oder Disziplinarmaßnahmen dürfen nur unter strikter Beachtung der geltenden nationalen und internationalen Gesetze und Normen sowie der international anerkannten Menschenrechte verhängt werden.

<sup>16</sup> Die wichtigsten ILO-Konventionen sind das Übereinkommen über die Arbeitszeit (gewerbliche Betriebe), 1919 (Nr. 1) und das Übereinkommen über die Arbeitszeit (Handel und Büros), 1930 (Nr. 30). Weitere relevante ILO-Konventionen zum Thema Arbeitszeit finden sich hier: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--en/index.htm>.

Der Geschäftspartner stellt sicher, dass kein/e Beschäftigte/r verbaler, psychologischer, sexueller und/oder physischer Gewalt, Nötigung oder Belästigung ausgesetzt wird. Ein Lohnabzug als Disziplinarmaßnahme ist nicht zulässig.

#### **20. Lokale Gemeinschaften und indigene Völker**

Der Geschäftspartner handelt verantwortungsvoll in der lokalen Gemeinschaft, beachtet die Anliegen der Anwohnerschaft und sorgt für gesunde und sichere Lebensbedingungen. Der Geschäftspartner achtet die Rechte indigener Völker auf das Land, die Gebiete und die Ressourcen, die sie traditionell besessen, besetzt oder anderweitig genutzt oder erworben haben.

#### **21. Zugang der Beschäftigten zu angemessener Nahrung, Kleidung, Wasser und sanitären Einrichtungen am Arbeitsplatz**

Der Geschäftspartner schränkt den Zugang zu angemessener Nahrung, Kleidung, Wasser und sanitären Anlagen am Arbeitsplatz nicht ein. Wenn das Unternehmen Wohnraum zur Verfügung stellt, gewährleistet der Geschäftspartner den Zugang zu angemessenem Wohnraum.

### Umweltschutz

#### **22. Umwelt- und Klimaschutz**

Der Schutz der Menschen und des Klimas ist integraler Bestandteil der Politik von [Unternehmen]. [Unternehmen] erwartet daher von dem Geschäftspartner, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um die klimarelevanten Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit zu reduzieren, aktiven Klima- und Umweltschutz im Einklang mit international gültigen Standards und gesetzlichen Bestimmungen zu betreiben und die Effektivität seiner diesbezüglichen Bemühungen kontinuierlich zu verbessern. Dazu gehört, Emissionen und Abfälle möglichst zu vermeiden und die Ressourceneffizienz kontinuierlich zu steigern. Der Geschäftspartner ergreift geeignete und nachweisbare Maßnahmen und etabliert wirksame Managementsysteme (z.B. nach ISO 14001 oder einem anderen Managementsystem, das einen vergleichbaren Standard erfüllt) zur Sicherstellung des Klimaschutzes. [Unternehmen] erwartet von seinem Geschäftspartner, dass er die sichere und umweltverträgliche Entwicklung und Herstellung seiner Produkte, deren Verpackung und deren Transport vorantreibt.

#### **23. Abfall und Emissionen**

[Unternehmen] verlangt vom Geschäftspartner die Aufrechterhaltung von Verfahren und Systemen, die die sichere Handhabung, den Transport, die Lagerung, das Recycling, die Wiederverwendung und das Management von Rohstoffen, anderen Geschäftsmaterialien und Abfällen gewährleisten. Der Geschäftspartner verpflichtet sich hiermit, die Erzeugung und Entsorgung von Abfällen sowie jede Form der Freisetzung oder Emission von Materialien in die Luft, das Wasser und/oder den Boden, die negative Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit, die Ökosysteme und/oder das Klima haben könnten, zu minimieren. Darüber hinaus muss der Geschäftspartner sicherstellen, alle Geschäftsmaterialien und Abfälle in geeigneter Weise zu handhaben und zu behandeln, bevor diese in die Umwelt gelangen, sollte dies unvermeidbar sein. Der Geschäftspartner ist verpflichtet, die unbeabsichtigte Freisetzung, Emission und/oder das Auslaufen von gefährlichen Stoffen in die Umwelt zu verhindern oder, falls dies unvermeidbar ist, zu

minimieren, indem er die entsprechenden Verfahren und Systeme einführt und aktiv aufrechterhält. Darüber hinaus erwartet [Unternehmen] von dem Geschäftspartner, Verfahren und Systeme einzuführen und aufrechtzuerhalten, die seinen Verbrauch aller relevanten Ressourcen wie Energie, Wasser und Rohstoffe kontinuierlich und nachhaltig optimieren.

**24. Einhaltung spezifischer umweltbezogener Konventionen (soweit relevant)**

Soweit zutreffend, fordert [Unternehmen] den Geschäftspartner auf, die Einhaltung der Verbote im Zusammenhang mit der Verwendung und Herstellung von Quecksilber und der Behandlung von Quecksilberabfällen gemäß dem Minamata-Übereinkommen, des Verbots der Herstellung und Verwendung von Chemikalien und der Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen in nicht umweltgerechter Weise gemäß dem Stockholmer Übereinkommen und schließlich des Verbots der Ausfuhr und Einfuhr gefährlicher Abfälle gemäß dem Basler Übereinkommen zu gewährleisten.

**25. Prozesssicherheit**

[Unternehmen] verlangt vom Geschäftspartner die Einführung und Aufrechterhaltung eines formellen Managementsystems zur Steuerung seiner Geschäftsprozesse in Übereinstimmung mit anerkannten Sicherheitsstandards. Gegebenenfalls führt der Geschäftspartner standort- und/oder anlagenspezifische Risikoanalysen durch. Der Geschäftspartner muss angemessene Maßnahmen ergreifen, um Zwischenfälle an allen seinen Standorten und Anlagen zu verhindern, z.B. (aber nicht nur) chemische Emissionen und/oder Explosionen.

**Produktverantwortung**

**26. Produktsicherheit**

Der Geschäftspartner hat alle entsprechenden länder- und staatspezifischen Gesetze und Rechtsvorschriften zur Produktsicherheit einzuhalten. Darüber hinaus muss der Geschäftspartner rechtzeitig vor der Produktlieferung oder Leistungserbringung alle relevanten Produktinformationen, insbesondere über die Zusammensetzung, die Verwendung (insbesondere Verarbeitungshinweise, Installationshinweise sowie Arbeitsschutzmaßnahmen) und ggf. die Entsorgung seiner Produkte, zur Verfügung stellen und Produkte ordnungsgemäß kennzeichnen. Außerdem verpflichtet sich der Geschäftspartner, [Unternehmen] eine vollständige Dokumentation über die Rechtskonformität der von ihm erbrachten Produkte und Dienstleistungen, einschließlich (aber nicht beschränkt auf) Sicherheitsdatenblätter und Produktkennzeichnungsvorschriften, zur Verfügung zu stellen.

**27. Klinische Studien und Tierschutz (soweit relevant)**

[Unternehmen] verlangt vom Geschäftspartner, dass er klinische Studien und Produkttests an Tieren, sofern unvermeidbar, in Übereinstimmung mit internationalen Richtlinien und allen geltenden nationalen und lokalen Vorschriften durchführt. In Bezug auf Produkttests an Tieren wendet der Geschäftspartner grundsätzlich das 3R-Prinzip an: Replace, Reduce, Refine.

**28. Konfliktminerale (soweit relevant)**

Es wird erwartet, dass der Geschäftspartner sicherstellt, dass keine Produkte an [Unternehmen] geliefert werden, die metallische Elemente enthalten, deren Erze und/oder Derivate aus einer Konfliktregion stammen, wo sie zur direkten oder indirekten Finanzierung oder Unterstützung bewaffneter Gruppen beitragen können und/oder zu Menschenrechtsverletzungen beitragen. Von dem Geschäftspartner wird die Einhaltung des OECD-Leitfadens für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten (OECD DDG) sowie anderer geltender Vorschriften, wie etwa der EU-Konfliktmineralien-Verordnung, erwartet.

**Umsetzung**

**i. Umsetzung**

Der Geschäftspartner verpflichtet sich hiermit, seine direkten Lieferanten aktiv über die Anforderungen dieses Verhaltenskodex zu informieren und deren Einhaltung zu gewährleisten.

Sollte der Geschäftspartner bereits einen eigenen Verhaltenskodex oder eine formelle Unternehmenspolitik eingeführt haben, die alle in diesem Kodex aufgeführten Anforderungen enthält, verlangt [Unternehmen] vom Geschäftspartner den Nachweis, dass er diese Anforderungen vollständig erfüllt. Sollte der Geschäftspartner keinen eigenen Verhaltenskodex oder formelle Unternehmensrichtlinien eingeführt haben, erklärt er sich hiermit bereit, diesen Verhaltenskodex und alle darin enthaltenen Anforderungen, wie oben beschrieben, einzuhalten.

Der Geschäftspartner implementiert wirksame Risikomanagement-Prozesse in allen Bereichen, die in diesem Verhaltenskodex angesprochen werden, und im Hinblick auf alle geltenden rechtlichen Anforderungen. [Unternehmen] erwartet von seinem Geschäftspartner, Risiken und/oder Verletzungen der in diesem Verhaltenskodex festgelegten Anforderungen, die im eigenen Geschäftsbereich und/oder der eigenen Lieferkette festgestellt wurden, (auf Anfrage) offenzulegen.

Der Geschäftspartner implementiert angemessene Maßnahmen, um die Erfüllung der in diesem Verhaltenskodex genannten Erwartungen in seinen eigenen Lieferketten voranzutreiben und zu gewährleisten.

**ii. Schulung und Qualifizierung**

Es wird von dem Geschäftspartner erwartet, die Qualifikation seiner Beschäftigten durch geeignete Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu fördern und zu entwickeln.

**iii. Beschwerdemechanismen**

Der Geschäftspartner hat wirksame Beschwerdemechanismen für seine Beschäftigten einzurichten und zu unterhalten, die es ihnen ermöglichen, mögliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex zu melden.

**iv. Überprüfung**

[Unternehmen] behält sich das Recht vor, die Einhaltung der Anforderungen dieses Kodex durch seine Geschäftspartner wie oben beschrieben zu kontrollieren und zu überprüfen, entweder durch eigene

Beschäftigte, unabhängige Dritte, Zertifizierungen oder andere Formen der offiziellen Absicherung oder durch themenspezifische Audits vor Ort.

**v. Sanktionen**

[Unternehmen] wird jeden schwerwiegenden Verstoß des Geschäftspartners gegen die Verpflichtungen, Anforderungen und Bestimmungen dieses Kodex als wesentliche Vertragsverletzung behandeln und daher im Einzelfall geeignete rechtliche Schritte in Betracht ziehen.

Dem Geschäftspartner wird die Möglichkeit gegeben, entsprechende Korrekturmaßnahmen zu ergreifen. [Unternehmen] behält sich das Recht vor, die Geschäftsbeziehung auszusetzen und/oder zu beenden.

Alle Module des Chemie<sup>3</sup>-Branchenstandards sind auf der Internetseite der Nachhaltigkeitsinitiative öffentlich abrufbar ([www.chemiehoch3.de/branchenstandard](http://www.chemiehoch3.de/branchenstandard)). Mitglieder der Chemie<sup>3</sup>-Partner BAVC, IGBCE und VCI können dort zudem weitere hilfreiche Zusatzmaterialien anfordern.

## IMPRESSUM

### Herausgeber

Bundesarbeitgeberverband  
Chemie e. V.  
Abraham-Lincoln-Straße 24  
65189 Wiesbaden  
[www.bavc.de](http://www.bavc.de)

IGBCE  
Königsworther Platz 6  
30167 Hannover  
[www.igbce.de](http://www.igbce.de)

Verband der Chemischen  
Industrie e. V.  
Mainzer Landstraße 55  
60329 Frankfurt am Main  
[www.vci.de](http://www.vci.de)

Der Chemie<sup>3</sup>-Branchenstandard wird entwickelt in Zusammenarbeit mit

**Löning** *Human Rights &  
Responsible Business*

### Stand:

Modul III, Praxishilfe (v1.0) 06.02.2023, © Copyright Chemie<sup>3</sup>