

UNSERE VERANTWORTUNG

Die Unternehmenskultur der ODU Gruppe basiert auf verschiedenen Werten. Das sind Offenheit, Wertschätzung, Vertrauen, Transparenz und Verantwortung. Entsprechend richten wir unsere Unternehmensführung nach ethischen Grundsätzen aus.

So bekennt sich die ODU Gruppe zur Internationalen Menschenrechtscharta. Das beinhaltet eine klare Position unserer Unternehmen zu Menschenrechten sowie zu hohen Umwelt- und Sozialstandards. Wir verpflichten uns, diese bei unseren weltweiten Geschäftsaktivitäten einzuhalten. Das erwarten wir ebenso von unseren Zulieferern. Dabei setzen wir auf vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen, zu denen auch ein angemessenes Maß an Kontrolle gehört. Das macht uns glaubwürdig. Unser ganzheitlicher und strategischer Ansatz bildet dabei die Grundlage unseres konzernweiten Handelns zur Achtung der Menschenrechte und der damit einhergehenden Umweltrechte. Dabei denken wir langfristig und ganzheitlich. Das beginnt bei der Beachtung der Menschenrechte und nachhaltigen Gewinnung von Rohstoffen in unserem Lieferantennetzwerk und reicht bis in unsere Vertriebsnetzwerke hinein.

Wir sind davon überzeugt, dass eine vorbildliche Unternehmensführung nur auf der Achtung vor dem Menschen und auf der Achtung unserer Umwelt beruhen kann.

Die Geschäftsführung

Dr. Henner Spelsberg

Dr. Josef Leitner

Robert Klemisch

1. UNSER BEKENNTNIS ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE & DAMIT EINHERGEHENDER UMWELTSTANDARDS

Die ODU Gruppe stellt sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und ist sich besonders der unternehmerischen Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte und diesbezüglicher Umweltrechte¹ bewusst. Wir achten Menschenrechte und damit einhergehende Umweltrechte nicht nur im eigenen Geschäftsbereich, sondern wirken auch in unserer Lieferkette auf die Einhaltung dieser fundamentalen Rechte hin. Um diesem Anspruch gerecht werden zu können, verlangen wir von neuen und bestehenden Lieferanten sowie weitere Geschäftspartnern die Einhaltung unserer Standards. Betroffenen von Menschenrechts- und damit einhergehenden Umweltrechtsverstößen ermöglichen wir Zugang zu Abhilfemaßnahmen. Bei unserem Handeln beziehen wir, sofern erforderlich, relevante externe Stakeholder mit ein. Als Leitplanken dienen uns interne Regelungen und Anweisungen, mit Hilfe derer wir die gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten erfüllen. Auf dieser Grundlage verpflichten wir uns zur Einhaltung der folgenden internationalen Standards:

- Die Internationale Menschenrechtscharta, bestehend aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie dem Zivilpakt (ICCPR) und dem Sozialpakt (ICESCR),
- die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights), die ILO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work), die Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNE-Erklärung) der ILO und die ILO-Norm 169,
- die Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sowie
- die zehn Prinzipien des UN Global Compact Act.

Nachhaltiges Wirtschaften kann nur dann wirksam sein, wenn es die gesamte Lieferkette umfasst. Daher stellen wir nicht nur hohe Anforderungen an uns selbst, sondern fordern ökologische und soziale Standards ebenfalls von unseren Lieferanten und weiteren Geschäftspartnern ein. Mit bestehenden Lieferanten gehen wir auf Basis unserer Verträge und des Supplier Code of Conduct in den Dialog.

¹ Ergänzend siehe ODU Umweltrichtlinie

2. AUF WELCHE MENSCHENRECHTSBEZOGENEN RISIKEN WIR EINFLUSS HABEN

Wir prüfen menschenrechtliche Risiken, die im Rahmen unserer Geschäftstätigkeiten entstehen können. Wir gehen jedem Hinweis auf Menschenrechtsverletzungen nach. Um möglichst proaktiv und präventiv zu handeln, setzen wir den Fokus unserer menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse auf die Themen, bei denen wir die größten menschenrechtlichen Risiken identifiziert haben.

VERBOT VON KINDERARBEIT

Kinder dürfen nicht durch Erwerbstätigkeit von ihrer Ausbildung abgehalten und auf diese Weise in ihrer Entwicklung eingeschränkt werden. Ihre Würde ist zu respektieren und ihre Sicherheit und Gesundheit sind zu schützen. Im Einklang mit den ILO-Kernarbeitsnormen halten wir das Mindestalter für Beschäftigung gemäß den geltenden nationalen Vorschriften ein und lehnen Kinderarbeit strikt ab. Dies gilt insbesondere für die schlimmsten Formen der Kinderarbeit für Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren, wie zum Beispiel gefahrgeneigte, sklavereiähnliche oder unsittliche Tätigkeiten. Wir überprüfen daher zum Beispiel, ob Bewerber und Mitarbeitende das Mindestalter für eine Beschäftigung erreicht haben und welchen Aufgaben unter 18-Jährige nachgehen dürfen.

VERBOT VON ZWANGSARBEIT

Generell dulden wir keinerlei Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit. In Einklang mit den ILO-Kernarbeitsnormen lehnen wir den Einsatz von Zwangs- bzw. ungesetzlicher Pflichtarbeit im Rahmen unserer Geschäftsaktivitäten bis zum Ursprung der Lieferkette strikt ab. Das beinhaltet auch alle Formen moderner Sklaverei und des Menschenhandels. Sämtliche Arbeitsverträge der ODU Gruppe oder bei von ihr beauftragten Unternehmen und Lieferanten müssen stets auf Freiwilligkeit beruhen. Alle Arbeitsverhältnisse können von beiden Seiten unter Einhaltung einer angemessenen bzw. gesetzlich geregelten Frist gekündigt werden.

VEREINIGUNGSFREIHEIT & RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Wir achten das Recht von Erwerbstätigen, Arbeitnehmervertretungen zu bilden und Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu führen. Die Kultur der ODU Gruppe ist von einer vertrauensvollen und konstruktiven Zusammenarbeit mit den jeweiligen Arbeitnehmervertretungen geprägt. Auch bei unterschiedlichen Sichtweisen bleibt es das Ziel, eine tragfähige Zusammenarbeit zum Wohle der Mitarbeitenden und des Unternehmens zu bewahren. Mitarbeitende werden aufgrund ihrer Zugehörigkeit bzw. Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung weder bevorzugt noch benachteiligt. An Standorten, die über keine Arbeitnehmervertretung verfügen, fördern wir den regelmäßigen Dialog zwischen Mitarbeitenden und dem Management.

SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG

Gleichbehandlung ist ein grundlegendes Prinzip unserer Unternehmenspolitik. Wir tolerieren keinerlei Diskriminierung oder Ungleichbehandlung. In unserer gesamten Lieferkette setzen wir uns daher dafür ein, dass niemand aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Nationalität, politischen oder sonstigen Überzeugungen, ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Familienstand oder jedweder anderer Merkmale, die durch lokale Gesetze geschützt sind, wie z. B. Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Gewerkschaftszugehörigkeit, Schwangerschaft oder ehemalige Militäruzugehörigkeit (Veteranenstatus), benachteiligt, begünstigt oder belästigt werden darf.

Wir befürworten staatliche Programme, die dazu dienen, die Folgewirkungen von diskriminierenden Praktiken oder anderen Benachteiligungen aus der Vergangenheit zu überwinden. Darüber hinaus fördern wir aktiv die Vielfalt im Unternehmen und eine offene, integrative Unternehmenskultur.

ETHISCHE REKRUTIERUNG

Potenzielle Arbeitnehmer dürfen nicht über die Art der Arbeit in die Irre geführt oder getäuscht, von den Arbeitnehmern die Zahlung von Anwerbegebühren verlangt werden oder die Pässe und andere von der Regierung ausgestellte Ausweispapiere der Arbeitnehmer beschlagnahmt, zerstört, verborgen oder den Zugang zu ihnen verweigern werden. Die Arbeitnehmer bekommen zu Beginn ihrer Einstellung einen schriftlichen Vertrag oder eine Beschäftigungsmittelteilung in einer Sprache, die sie gut verstehen, und in der ihre Rechte und Pflichten wahrheitsgemäß und klar dargelegt sind.

FRAUENRECHTE, DIVERSITÄT, CHANCENGLEICHHEIT & INKLUSION

ODU verpflichtet sich unabhängig vom Geschlecht des Arbeitnehmers zur Chancengleichheit bei der Beschäftigung und zahlt gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Wir fördern und entwickeln eine integrative Kultur, in der Diversität geschätzt und gefeiert wird und in der jeder seinen vollen Beitrag leisten und sein Potenzial voll ausschöpfen kann. Wir fördern Diversität zudem auf allen Ebenen der Belegschaft und der Führung.

RECHT AUF GESUNDHEIT & SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Der Schutz und die Förderung der Gesundheit der für uns tätigen Menschen haben für uns höchste Priorität. Wir halten die geltenden Arbeitsschutzgesetze weltweit konsequent ein und setzen uns darüber hinausgehende eigene Vorgaben. Unser Bestreben ist es, das Wohlergehen der Beschäftigten auch in der Lieferkette sicherzustellen und dafür zu sorgen, dass niemand durch seine Arbeit zu Schaden kommt. Ein gesundes Arbeitsumfeld umfasst unserer Auffassung nach unter anderem:

A) ARBEITSUMGEBUNG

Eine Arbeitsumgebung, die den lokalen und nationalen Sicherheits-, Arbeitsschutz- und Brandschutzvorschriften entspricht oder diese übertrifft, und Fernarbeitskräfte ermutigt, die besten Praktiken zu verstehen und anzuwenden.

B) PERSÖNLICHE SCHUTZAUSRÜSTUNG

Mitarbeitern ist die erforderliche persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung zu stellen und sicherstellen, dass sie wissen, wie und wann sie verwendet werden muss.

C) BEREITSCHAFT FÜR NOTFÄLLE

Das Risiko berufsbedingter Gefahren ist zu verringern und einen Plan für die Vorbereitung und Reaktion auf Notfälle zu entwickeln.

D) MANAGEMENT VON ZWISCHENFÄLLEN & UNFÄLLEN

Es sollten Gefahren- und Risikoanalysensysteme entwickelt werden, um das Potenzial für Zwischenfälle oder Unfälle am Arbeitsplatz zu minimieren. Ein Untersuchungssystem sollte darauf abzielen, die Grundursache zu ermitteln, und ein System für Abhilfemaßnahmen sollte sicherstellen, dass alle dauerhaften Maßnahmen ergriffen wurden, um die Wahrscheinlichkeit eines erneuten Vorfalls zu minimieren.

E) AUFTRAGNEHMER

Die Gesundheit und Sicherheit von Auftragnehmern als Teil der erweiterten Lieferkette eines Unternehmens ist angemessen zu handhaben. Lieferanten sollten ihre Beschaffungsprozesse koordinieren, um Gefahren zu erkennen und Risiken zu bewerten und zu kontrollieren, die sich aus der Geschäftstätigkeit des Auftragnehmers mit dem Lieferanten und aus der Geschäftstätigkeit des Unternehmens ergeben, welche sich auf die Arbeitnehmer des Auftragnehmers auswirkt.

RECHT AUF ANGEMESSENE VERGÜTUNG

Wir bieten unseren Mitarbeitenden eine wettbewerbsfähige und leistungsgerechte Vergütung, die durch Zusatzleistungen ergänzt wird. Einheitliche globalgültige Grundsätze stellen die Basis für ein weltweit angemessenes Vergütungssystem dar. Soweit vorhanden, werden bei der Vergütung die jeweils lokal gültigen gesetzlich garantierten Mindestnormen und Mindestentgelte der jeweiligen Wirtschaftsbereiche eingehalten. Löhne sowie zu erstattende Ausgaben werden pünktlich, vollständig sowie in anerkannten Währungen gezahlt und können nur mit ausreichender gesetzlicher Grundlage und einer entsprechenden Begründung im Rahmen der Lohnabrechnung einbehalten werden.

ARBEITSZEITEN

Die Arbeitszeitprinzipien der ODU Gruppe berücksichtigen sowohl betriebliche als auch individuelle Belange. Arbeitszeit ist für uns auch eine Ausprägung der Arbeitgeberattraktivität. Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben hat für uns einen hohen Stellenwert. Wir orientieren uns an den ILO-Kernarbeitsnormen und halten die jeweils gültigen nationalen Arbeitszeitregelungen ein. Wir unterstützen weltweit die Gesellschaften der ODU Gruppe bei der entsprechenden Gestaltung ihrer Arbeitszeitvorgaben. Dies schließt einen Ausgleich für geleistete Überstunden ein – in Form von Freizeit oder einer angemessenen Vergütung.

EINSATZ VON SICHERHEITSKRÄFTEN

Darüber hinaus tolerieren wir unrechtmäßiges Verhalten seitens des Sicherheitspersonals gegenüber Mitarbeitenden oder Dritten nicht. Die von uns beauftragten Unternehmen sind ausschließlich für den Schutz unserer Gebäude für Verwaltung und Produktion tätig.

RECHTE LOKALER GEMEINSCHAFTEN & INDIGENER VÖLKER

Wir berücksichtigen bei unserer Geschäftstätigkeit die Lebensgrundlage sowie Gesundheit lokaler Gemeinschaften und, wo dies einschlägig sein sollte, indigener Völker. Risikoszenarien wie beispielsweise Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung, Entwaldung, unsachgemäßer Umgang mit gefährlichen Abfällen oder Entnahme von Grundwasser in Regionen mit Wasserknappheit berücksichtigen wir bei der Ableitung unserer konkreten Handlungsfelder auch zur Wahrung der Rechtspositionen der genannten Personengruppen. Gleichmaßen stellen wir uns entschieden gegen die Zerstörung kultureller und ritueller Orte sowie die widerrechtliche Zwangsräumung und den Entzug von Land, Wäldern und Gewässern.

Darüber hinaus ist es unser erklärtes Ziel, im Rahmen von Baumaßnahmen an unseren Standorten sowie während des laufenden Betriebs Beeinträchtigungen der Bevölkerung vor Ort so gering wie möglich zu halten. Wir sind an unseren Standorten darauf bedacht, umweltschonende und ressourceneffiziente Prozesse und Verfahren einzusetzen und negative Auswirkungen auf die lokale Bevölkerung zu vermeiden.

Insbesondere sind beim Erwerb, der Erschließung oder sonstigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern Zwangsvertreibungen und den Entzug von Land, Wäldern und Gewässern zu vermeiden.

UMGANG MIT RISIKOBEHAFTETEN ROHSTOFFEN

Grundsätzlich verfolgen wir einen risikobasierten Ansatz, um negative menschenrechtliche oder umweltbezogene Auswirkungen durch den Umgang mit Rohstoffen zu vermeiden. In unseren Risikoanalysen berücksichtigen wir, dass einige der Rohstoffe, die bei der Herstellung unserer Produkte zum Einsatz kommen, bei Beschaffung und Verarbeitung für Menschen und Umwelt gefährlich sein können und besondere Maßnahmen erfordern.

Daher handeln wir im Einklang mit dem Minamata-Übereinkommen über Quecksilber vom 10. Oktober 2013, dem Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989 sowie mit dem Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe vom 23. Mai 2001 (POPs-Übereinkommen).

Weitere Umweltthemen sind in der ODU Umweltrichtlinie geregelt, ergänzend siehe auch REACH- und RoHS-Erklärungen, sowie die ODU Richtlinie zu Konfliktmineralien.

SCHUTZ PERSÖNLICHER DATEN

Die Wahrung der Persönlichkeitsrechte von Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden sowie sonstigen Geschäftspartnern bezüglich der Nutzung ihrer personenbezogenen Daten ist uns sehr wichtig. Der Fokus liegt auf der Einhaltung der jeweils lokal geltenden Datenschutzvorschriften. Im Falle von Beschäftigtendaten richten sie im Austausch untereinander deren Schutz an deutschen bzw. europäischen Rechtsvorschriften aus, um konzernweit Persönlichkeitsrechte zu wahren. Somit wirken wir auf den Schutz der Rechte und Freiheiten jedes Einzelnen hin, einschließlich des Rechts auf Auskunft, Berichtigung, Sperrung oder Löschung ihrer personenbezogenen Daten.

3. UNSER ANSATZ ZUR UMSETZUNG MENSCHEN- & UMWELTRECHTLICHER SORGFALTPFLICHTEN

Die Achtung der Menschenrechte und der damit einhergehenden Umweltrechte ist für uns ein kontinuierlicher Prozess. Wir prüfen fortlaufend die Umsetzung unserer Sorgfaltspflichten mit Blick auf sich ändernde Rahmenbedingungen, Art und Umfang der Geschäftstätigkeit sowie die Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen. Basierend auf diesen Informationen entwickeln wir unsere menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltsprozesse in der ODU Gruppe sowie in den Beziehungen zu unseren Lieferanten und weiteren Geschäftspartnern stetig weiter. Falls nationales Recht der Umsetzung einzelner Prinzipien dieser Grundsatzerklärung entgegensteht, streben wir an, den Menschenrechten und diesbezüglichen Umweltrechten unter den gegebenen rechtlichen Rahmenbedingungen ein Höchstmaß an Geltung zu verschaffen.

Um unserer Sorgfaltspflicht nachkommen zu können, untersuchen wir die potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns auf Menschen und Umwelt. Wir haben dazu einen Managementprozess etabliert, mit dem wir relevante Risiken sowie potenziell Betroffene unserer Geschäftstätigkeit in direkten und indirekten Geschäftsbeziehungen erkennen und priorisieren. Unser Managementprozess greift auch externe Stimmen mit auf, sodass zivilgesellschaftliche Kritik und gemeldete Vorfälle einfließen können.

GELTUNGSBEREICH

Der Geltungsbereich der unternehmerischen Sorgfaltspflicht erstreckt sich über den eigenen Geschäftsbereich der ODU Gruppe inklusive aller konzernangehörigen Gesellschaften, auf die wir als ODU Gruppe einen bestimmenden Einfluss haben, sowie Mitarbeitende und Geschäftspartner entlang unserer gesamten Lieferkette. Das schließt auch weitere Gruppen ein, die von den Aktivitäten der ODU Gruppe direkt oder indirekt betroffen sind.

UNSERE MITARBEITENDEN

Die Achtung der Menschenrechte ist integraler Bestandteil der Unternehmenskultur der ODU Gruppe und Teil unseres gemeinsamen Werteverständnisses. Mitarbeitende sind verpflichtet, die Vorgaben aus dieser Grundsatzerklärung einzuhalten. Dieser Kodex bekräftigt unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte und präzisiert, wie wir Menschenrechte und damit einhergehende Umweltrechte wahren und die ILO-Kernarbeitsnormen in unserer Geschäftstätigkeit weltweit umsetzen. Die weltweite Einhaltung dieser grundlegenden Prinzipien und Rechte ist uns ein Anliegen von höchster Bedeutung.

UMGANG MIT LIEFERANTEN & WEITEREN GESCHÄFTSPARTNERN

Das Bekenntnis unserer Lieferanten und von weiteren Geschäftspartnern, ihrer sozialen Verantwortung gerecht zu werden, ist für uns unabdingbare Voraussetzung für jede Form der Zusammenarbeit. Unser Supplier Code of Conduct bildet die Grundlage für Lieferantenbeziehungen mit Grundprinzipien, einzuhaltenden Standards und Anforderungen in Bezug auf Nachhaltigkeit. Er ist fester Bestandteil der Unterlagen für neue Lieferanten sowie unserer Vertragsbedingungen.

Für unsere weiteren Geschäftspartner sind unsere Anforderungen zu den menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten in allen Verträgen verankert. Händlerverträge konkretisieren die Anforderungen für unsere Vertriebspartner. Zusätzlich informieren wir alle Partner, z. B. im Rahmen von Händlerkonferenzen, über unsere Anforderungen.

BETROFFENE & POTENZIELL GEFÄHRDETE PERSONENGRUPPEN

Entlang unserer globalen Wertschöpfungsketten können grundsätzlich folgende Personengruppen entweder potenziell durch unsere Geschäftsaktivitäten oder im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit in Bezug auf Fragen der Menschenrechte und diesbezüglicher Umweltrechte betroffen sein:

Eigene Mitarbeitende (inklusive Zeitarbeitskräfte und Auszubildende), Mitarbeitende von Geschäftspartnern, Mitarbeitende in unserer unmittelbaren und mittelbaren Lieferkette, Personengruppen mit mittelbarer Verbindung zur Lieferkette, Mitglieder lokaler Gemeinschaften sowie indigene Völker.

Zur effektiven Wahrnehmung unserer Sorgfaltspflichten identifizieren wir innerhalb dieser Gruppen diejenigen Personen, die einem höheren Risiko nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen unterliegen. Diese potenziell Betroffenen nehmen innerhalb unserer Sorgfaltsprozesse eine gesonderte Stellung ein. Wir sind uns bewusst, dass insbesondere Personen, die sich für Menschenrechte einsetzen und diese verteidigen, dem Risiko ausgesetzt sein können, bedroht, eingeschüchtert, diffamiert oder kriminalisiert zu werden. Wir lehnen ein solches Vorgehen entschieden ab und suchen den Austausch und eine konstruktive Zusammenarbeit mit dem betroffenen Personenkreis, wenn dies erforderlich ist.

4. RISIKOMANAGEMENT & VERANTWORTLICHKEITEN

Es ist uns ein großes Anliegen, die Menschenrechtssituation innerhalb unseres Lieferantennetzwerks und entlang unserer globalen Lieferketten zu verbessern. Wir verpflichten uns dazu, unsere menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltsprozesse kontinuierlich weiterzuentwickeln. Die Wahrung der Menschenrechte und damit einhergehender Umweltrechte in unseren Geschäftsaktivitäten sowie in der Lieferkette ist für die ODU Gruppe von überragender Bedeutung. Die Geschäftsführung der obersten Gesellschaft der ODU Gruppe erhält daher regelmäßig sowie anlassbezogen Informationen über die zur Umsetzung und Einhaltung gesetzlicher Regelungen und den darauf basierenden Maßnahmen.

Die Verantwortlichkeit zur effektiven Umsetzung liegt bei den jeweils zuständigen operativen Tochtergesellschaften der ODU Gruppe sowie der Geschäftspartner, welche die sie betreffenden Sorgfaltspflichten zu erfüllen haben.

Zur Unterstützung und Überwachung dieser Sorgfaltsanforderungen und -prozesse ernennt die ODU Gruppe einen Menschenrechtsbeauftragten.

Innerhalb der ODU Gruppe gibt es eindeutige Zuständigkeiten für die übergeordnete Konzeption zur Einhaltung der Menschenrechte und damit einhergehender Umweltrechte sowie für die Anleitung unserer Sorgfaltsprozesse im eigenen Geschäftsbereich und durch weitere Geschäftspartner. Der Bereich Einkauf verantwortet die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften im Lieferantennetzwerk. Weitere Fachbereiche wie Arbeitssicherheit und Umweltschutz berichten regelmäßig und anlassbezogen nicht nur an die Geschäftsführung und gegebenenfalls auch an den Menschenrechtsbeauftragten.

Um Risiken zu erkennen und unsere Maßnahmen kontinuierlich zu evaluieren, verpflichten wir uns zu einem kontinuierlichen Dialog mit Menschen, die potenziell von negativen menschenrechtlichen und umweltbezogenen Auswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten sowie entlang unserer Lieferkette betroffen sein können.

RISIKOANALYSE

Die Basis unseres Handelns im Rahmen der unternehmerischen Sorgfaltspflichten ist eine angemessene Risikoanalyse. Wir untersuchen dabei die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken sowie etwaige Auswirkungen, die aus unserer Geschäftstätigkeit entstehen. Anlass für die unverzügliche Aktualisierung der Risikoanalyse kann eine Änderung der Geschäftstätigkeit sein oder wenn wir substantiierte Kenntnis durch entsprechende Hinweise erhalten. Bei der Vorbereitung der Risikoanalyse berücksichtigen wir Art und Umfang der Geschäftstätigkeit der ODU Gruppe als Unternehmen mit einer hohen Fertigungstiefe.

Wir greifen dazu auf digitalisierte Risikodaten und Analyseprozesse, Geschäftspartner sowie ausgewählte Stakeholder, darunter auch Vertreter tatsächlich oder potenziell betroffener Gruppen, zurück. Die Analyse führen wir im eigenen Geschäftsbereich der ODU Gruppe, für alle Lieferanten und unsere weiteren Geschäftspartner wie folgt durch:

A) RISIKOIDENTIFIKATION

Unser Ansatz beruht auf einer systematischen Datenerfassung und -verarbeitung zur Ermittlung von Menschenrechts- und damit einhergehenden Umweltrisiken. Dies geschieht auf Grundlage externer Datenquellen, mit denen Länderrisiken und Warengruppenrisiken (Einkauf) bzw. geschäftszweckspezifische Risiken (eigener Geschäftsbereich sowie weitere Geschäftspartner) bestimmt werden. Erkenntnisse, die im Rahmen der Durchführung von Maßnahmen und durch die Beschwerdemechanismen gewonnen werden, fließen im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung der Prozesse sukzessive als zusätzliche Datenpunkte in die Risikoidentifikation ein.

B) RISIKOANALYSE & –BEWERTUNG

Danach werden die Daten ausgewertet und gewichtet. Moderierend nutzen wir hier die gesetzlich vorgegebenen Angemessenheitskriterien **Schwere** und **Eintrittswahrscheinlichkeit**. Als Ergebnis liegen Erkenntnisse zur abstrakten Risikoexposition vor. Werden bei dieser übergeordneten Einschätzung Risiken identifiziert, findet eine detaillierte Analyse der Risiken statt. Durch Kontrollmaßnahmen, wie einen Fragebogen oder ein Audit, versuchen wir, die Risikoexposition zu konkretisieren und tatsächliche negative Auswirkungen auf Menschen und Umwelt zu identifizieren.

C) PRIORISIERUNG DER RISIKEN

Im Anschluss werden die Risiken nach Risikoausprägung und Grad der eigenen Verantwortung priorisiert. Letzteren bestimmen wir mithilfe der Angemessenheitskriterien Einflussvermögen und Verursachungsbeitrag. Die so gewonnenen Erkenntnisse über menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken und Auswirkungen greifen wir für unsere unternehmerischen Entscheidungsprozesse auf.

Die Ergebnisse dienen uns zudem als Basis, um bei Bedarf interne Vorschriften, Prozesse und Schulungen anzupassen und im Rahmen der jährlichen Anpassungsverfahren veränderten Anforderungen an unsere Sorgfaltsprozesse zu berücksichtigen.

5. KONTROLL-, PRÄVENTIONS- & ABHILFEMASSNAHMEN

Um unserer Verantwortung für die Wahrung der Menschenrechte und den Schutz der Umwelt gerecht zu werden, ergreifen wir geeignete Maßnahmen. Wir verfolgen dabei einen risikobasierten Ansatz. Das bedeutet, dass wir sämtliche Maßnahmen aus den Ergebnissen der Risikoanalyse ableiten und so entsprechend priorisieren. Unser erklärtes Ziel ist es, (potenziell) betroffene Personen zu schützen und dafür zu sorgen, dass nachteilige menschenrechtliche und umweltbezogene Auswirkungen vermieden oder zumindest verringert werden.

A) KONTROLLMASSNAHMEN

Das Ziel der Kontrollmaßnahmen ist es, Risiken und Hinweise zu untersuchen und mit der erforderlichen Gründlichkeit zu prüfen, ob tatsächlich Rechtsverletzungen vorliegen.

Bei der ODU Gruppe erfolgt die Prüfung durch die jeweilige Fachstellabteilung der ODU Gruppe. Von neuen Lieferanten werden Auskünfte im Rahmen des Prozesses der Beauftragung des Lieferanten eingeholt, bei bestehenden Geschäftsbeziehungen erfolgen Kontrollmaßnahmen überwiegend anlassbezogen.

Im Falle einer hohen Risikolage, komplexen Risikoursachen oder bereits eingetretenen Verstößen führen wir Human Rights Impact Assessments vor Ort durch. Letztere haben das Ziel, strukturelle Ursachen der Verletzungen besser zu verstehen, um wirksame Abhilfe schaffen zu können.

Unsere Kontrollmechanismen werden bedarfsorientiert mit relevanten Stakeholdern abgestimmt und bilden die Basis, um über entsprechende Präventiv- und Abhilfemaßnahmen zu entscheiden.

Sowohl für verpflichtende Präventiv- als auch für Abhilfemaßnahmen werden die Unternehmen der ODU Gruppe die Compliance Abteilung einschalten, die den Vorgang dann der Geschäftsführung der Obergesellschaft ODU GmbH & Co. KG zur Kenntnis bringen wird.

B) PRÄVENTIONSMASSNAHMEN

Bei den Präventionsmaßnahmen unterscheiden wir zwischen freiwilligen und verpflichtenden Maßnahmen im eigenen Geschäftsbereich und bei einem unmittelbaren oder mittelbaren Lieferanten. Ob eine Maßnahme verpflichtend oder freiwillig ist, entscheiden wir unter Beachtung des Grundsatzes der Angemessenheit. Das Maßnahmenspektrum ist vielfältig, verfolgt jedoch immer das Ziel, die Risikolage von Menschen und Umwelt vor Ort zu verbessern.

Mit regelmäßigen, flächendeckenden Schulungen innerhalb unseres Unternehmens fördern wir die effektive Umsetzung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltsprozesse. So sensibilisieren wir alle unsere Mitarbeitenden für Menschenrechte und umweltbezogene Sorgfaltspflichten. Zudem sorgen wir für die Vermittlung entsprechender Fachkenntnisse in den relevanten Geschäftsbereichen.

Im eigenen Geschäftsbereich, aber auch in der Lieferkette, setzen wir ebenfalls auf Schulungen sowie auf systematischen Dialog und Kooperation mit den Mitarbeitenden.

C) ABHILFEMASSNAHMEN

Bei den Abhilfemaßnahmen unterscheiden wir zwischen Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich und bei einem unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferer. In unserer Lieferkette, insbesondere bei mittelbaren Lieferanten, werden die Unternehmen der ODU Gruppe bei substantiiertem Kenntnis aktiv. Begründeten Verdachtsmomenten auf bereits eingetretene Verletzungen oder konkreten Hinweisen aus der fortlaufenden Medienbeobachtung begegnen wir zunächst mit einer anlassbezogenen Risikoanalyse.

Wenn wir feststellen, dass wir als ODU Gruppe oder unsere mittelbaren oder unmittelbaren Lieferanten Menschen und / oder damit einhergehende Umweltrechte verletzt haben oder eine derartige Verletzung unmittelbar bevorsteht, leiten wir unverzüglich Abhilfemaßnahmen ein, um die Verletzung zu verhindern, zu beenden oder zu minimieren. Sollte das Verhalten unserer Mitarbeitenden zur Verletzung der Menschenrechte oder damit einhergehender Umweltrechte führen, werden wir dem entgegenwirken und dies sanktionieren.

Von unseren Geschäftspartnern verlangen wir eine angemessenen Kooperation bei der Umsetzung der Maßnahmen, um in einem solchen Fall die Sachlage zügig aufklären zu können und / oder die etwaige Verletzung verhindern, mindern oder abstellen zu können. Wir behalten uns je nach Ausmaß der Rechtsverletzung das Recht vor, von unseren Geschäftspartnern eine sofortige Behebung des Missstands zu verlangen, rechtliche Schritte einzuleiten, die Geschäftsbeziehung temporär auszusetzen oder als letztes Mittel zu beenden.

6. WIRKSAMKEITSKONTROLLE

Wir überprüfen, ob unser Sorgfaltspflichtenprozess sowie unsere Maßnahmen zur Vermeidung oder Minderung negativer menschenrechtlicher und umweltbezogener Auswirkungen effektiv sind und unsere themenspezifischen sowie prozessualen Vorgaben eingehalten werden. Wir untersuchen zudem jeden Hinweis auf Menschenrechtsverletzungen und kontrollieren die Wirksamkeit unserer diesbezüglichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Die Effektivität unserer Maßnahmen in unserer Lieferkette prüfen wir kontinuierlich. Um die Wirkung unserer Maßnahmen zu validieren, führen wir risikobasierte Überprüfungen von Umwelt- und Sozialstandards durch und wenden hierfür verschiedene Risikotools und Bewertungsverfahren an, wie beispielsweise Unterlagenprüfungen, Vor-Ort-Überprüfungen und Befragungen von Mitarbeitenden. Nach Möglichkeit beziehen wir dabei immer auch potenziell Betroffene oder deren Vertretung mit ein und gewährleisten, dass Rechteinhaber konsultiert werden.

A) BESCHWERDEMECHANISMEN

Damit wir negativen menschenrechtlichen und umweltbezogenen Auswirkungen wirksam vorbeugen und Abhilfe schaffen können, ist ein angemessenes Beschwerdemanagement fester Bestandteil unserer Sorgfaltsprozesse. Allen Hinweisen sowie begründetem Verdacht auf Menschenrechts- oder diesbezüglichen Umweltrechtsverletzungen gehen wir systematisch nach. Da Hinweisgebende potenziell Gefahr laufen, bedroht oder unterdrückt zu werden, sichern wir ihnen Vertraulichkeit zu, damit ihnen keine Repressalien drohen. Die Informationen dienen uns auch dazu, unsere menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltsprozesse laufend zu verbessern.

B) BERICHTERSTATTUNG

Die Berichterstattung erfolgt im Rahmen der gesetzlichen Pflichten. Ab 2025 erfolgt für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr eine Berichterstattung im Rahmen des Jahresberichts.

7. ÜBER DIESE GRUNDSATZERKLÄRUNG

Da sich die Herausforderungen zur Achtung von Menschen- und damit einhergehenden Umweltrechten für Unternehmen kontinuierlich verändern, werden wir unsere Menschenrechtsposition und deren Umsetzung laufend auf Aktualität und Wirksamkeit überprüfen. Wichtige Veränderungen im unmittelbaren Umfeld der ODU Gruppe können so aufgenommen und interne Prozesse entsprechend angepasst werden.

Diese Grundsatzerklärung hat keine rückwirkende Wirkung und tritt zum 01. Dezember 2023 in Kraft. Aus ihr lassen sich keine Rechte Einzelner oder Dritter ableiten.

Die vorliegende Grundsatzerklärung prüfen wir jährlich sowie anlassbezogen und werden sie unverzüglich aktualisieren, sollten wir veränderte oder erweiterte Risiken feststellen.

8. KONTAKT

Für Fragen und Anmerkungen zu dieser Grundsatzerklärung oder zu anderen menschenrechtsbezogenen Themen wenden Sie sich bitte per Mail an compliance@odu.de.

Beschwerden oder Berichte über die Nichteinhaltung dieser Grundsatzerklärung können an compliance@odu.de gerichtet werden.

ANHANG: BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

ODU hat ein angemessenes und wirksames Beschwerde-management eingerichtet, das öffentlich zugänglich ist. Die Informationen hierüber haben wir in einer Verfahrensordnung zur Verfügung gestellt. Hinweisen Dritter über mögliche Verletzungen von Menschenrechten und Umweltverletzungen werden im Rahmen eines angemessenen Prozesses vertraulich behandelt und bearbeitet.

ANGEMESSENHEIT

stellt sicher, dass ein Unternehmen, abhängig von seiner spezifischen Risikodisposition, das unternimmt, was vernünftigerweise von ihm erwartet werden kann, um identifizierten Risiken vorzubeugen oder diese zu beheben. Bei der Ausgestaltung des gesamten Risikomanagementprozesses, der Priorisierung der Risiken sowie der risikobasierten Ableitung von Maßnahmen wird die Angemessenheit ex ante und in Anlehnung an die UN Guiding Principles anhand der Kriterien Art und Umfang der Geschäftstätigkeit, Schwere, Eintrittswahrscheinlichkeit, Einflussvermögen und Verursachungsbeitrag beurteilt.

BESTIMMENDER EINFLUSS

ist der Einfluss, den die ODU GmbH & Co. KG als Obergesellschaft ausüben kann, wenn eine Mehrheitsbeteiligung an einer Gesellschaft vorliegt und Kernprozesse bei der Tochtergesellschaft gesteuert werden können. Ein starkes Indiz hierfür ist regelmäßig die personelle Überschneidung in der Geschäftsführung oder Führungsebene sowie die Einflussnahme über die Gesellschafterversammlung.

EIGENER GESCHÄFTSBEREICH

umfasst die eigenen Standorte und Niederlassungen der Konzernunternehmen der ODU GmbH & Co. KG sowie weitere Tochtergesellschaften weltweit, auf die ein bestimmender Einfluss besteht – unabhängig vom Standort im In- oder Ausland.

GESCHÄFTSPARTNER

sind Personen und / oder Unternehmen, die eine vertragliche Beziehung mit einem Unternehmen der ODU Gruppe führen.

HUMAN RIGHTS IMPACT ASSESSMENTS

finden zur Ursachenforschung und Folgenabschätzung für Menschenrechte statt. Wir setzen sie zur systematischen Vorhersage, Ermittlung und Reaktion auf (potenzielle) Auswirkungen einer Geschäftsaktivität auf die Menschenrechte ein.

LIEFERANTEN (MITTELBARE)

sind Zulieferer, die nicht in einem direkten Vertragsverhältnis zu Unternehmen der ODU Gruppe stehen, deren Lieferungen jedoch ebenfalls für die Herstellung unserer Produkte und die Erbringung unserer Dienstleistungen notwendig sind.

LIEFERANTEN (UNMITTELBARE)

sind Zulieferer von Produkten oder Dienstleistungen, deren Lieferungen für die Herstellung unserer Produkte und zur Erbringung unserer Dienstleistungen notwendig sind und die in einem direkten Vertragsverhältnis über die Lieferung und / oder Leistung mit Unternehmen der ODU Gruppe stehen.

LIEFERKETTE

bezieht sich auf alle Produkte und Dienstleistungen der ODU Gruppe. Sie umfasst alle Schritte im In- und Ausland, die zur Herstellung der Produkte und zur Erbringung der Dienstleistungen erforderlich sind, angefangen von der Gewinnung der Rohstoffe bis zu der Lieferung an unsere Kunden. Sie umfasst das Handeln der ODU Gruppe im eigenen Geschäftsbereich, sowie das Handeln der unmittelbaren und mittelbaren Lieferanten.

MENSCHENRECHTLICHE BZW. UMWELTBEZOGENE VERLETZUNG

bezeichnet einen Verstoß gegen eines der im Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz angeführten menschenrechts- und umweltbezogenen internationalen Übereinkommen bzw. gegen die aufgeführten Verbote. Es handelt sich um eine nachteilige Auswirkung, die bereits eingetreten ist.

RISIKO

beschreibt eine potenzielle Auswirkung. Ein menschenrechtliches Risiko ist demnach eine Rechtsverletzung, die möglicherweise eintreten kann. Damit sind tatsächliche Umstände mit hinreichender Wahrscheinlichkeit gemeint, aufgrund derer ein Verstoß gegen eine der menschenrechtsbezogenen oder umweltbezogenen Pflichten droht.

RISIKOBEHAFTETE ROHSTOFFE

werden von der ODU Gruppe als solche eingestuft, wenn sie knapp und von entscheidender wirtschaftlicher Bedeutung sind, oder wenn ihre Beschaffung und Verwendung bezogen auf Menschenrechte und damit einhergehende Umweltstandards als kritisch eingestuft wird.

SICHERHEITSKRÄFTE

sind sowohl private als auch öffentliche Sicherheitskräfte, die zum Schutz des Unternehmens eingesetzt werden. Durch sie darf es weder zu Rechtsverletzungen, noch zu Beeinträchtigungen der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit, Verletzung von Leib und Leben oder Folter und unmenschlicher Behandlung kommen. Wenn Unternehmen Sicherheitskräfte beauftragen, ist entsprechende Unterweisung und Kontrolle notwendig.

SUBSTANTIIERTE KENNNTNIS

erlangen wir als Unternehmen, wenn uns tatsächliche Anhaltspunkte für eine menschenrechtliche oder umweltbezogene Rechtsverletzung bei einem unserer mittelbaren Zulieferer vorliegen. Dies kann beispielsweise durch eigene Erkenntnisse durch unser Beschwerdeverfahren, Untersuchungsergebnisse oder durch Medienberichte sowie durch Hinweise der zuständigen Behörden der Fall sein.

UNTERNEHMERISCHE SORGFALTPFLICHTEN BZW. MENSCHEN- UND UMWELTRECHTLICHE SORGFALTPFLICHTEN

sind Pflichten, die darauf abzielen, die Menschenrechte und die Umwelt zu achten und die entsprechenden Risiken im eigenen Einflussbereich zu vermeiden oder zu minimieren.

VULNERABLE GRUPPEN

sind Personen oder Personengruppen, die einem besonderen Risiko für negative menschenrechtliche Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit ausgesetzt sind. Dazu zählen auch Personen oder Personengruppen, die negative menschenrechtliche Auswirkungen nicht oder nur schwerlich bewältigen können, wie beispielsweise Kinder, Menschen mit Behinderung, ethnische Minderheiten, Migranten und Geflüchtete.