

# Bericht zum LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)

**Berichtszeitraum von 01.01.2024 bis 31.03.2024**

**Name der Organisation:** Vanderlande Industries GmbH & Co. KG

**Anschrift:** Krefelder Straße 699, 41066 Mönchengladbach

## Inhaltsverzeichnis

A. Strategie & Verankerung	1
A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung	1
A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie	3
A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation	7
B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen	9
B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse	9
B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	14
B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	18
B5. Kommunikation der Ergebnisse	21
B6. Änderungen der Risikodisposition	22
C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen	23
C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	23
C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	25
C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	26
D. Beschwerdeverfahren	27
D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren	27
D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren	32
D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens	35
E. Überprüfung des Risikomanagements	36

## A. Strategie & Verankerung

### A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

**Welche Zuständigkeiten für die Überwachung des Risikomanagements waren im Berichtszeitraum festgelegt?**

Für die Überwachung des Risikomanagements an allen internationalen Standorten des Konzerns, darunter Deutschland, ist unser Executive Director Risk & Good Business am Standort der Konzernzentrale in Veghel, Niederlande, Mr. Carl Messemaeckers van de Graaff, verantwortlich.

## A. Strategie & Verankerung

### A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

**Hat die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert, der gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird?**

**Es wird bestätigt, dass die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert hat, der i. S. d. § 4 Abs. 3 LkSG gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird.**

- Bestätigt

**Beschreiben Sie den Prozess, der mindestens einmal im Jahr bzw. regelmäßig die Berichterstattung an die Geschäftsleitung mit Blick auf das Risikomanagement sicherstellt.**

Der Risikoausschuss von Vanderlande Industries überwacht Risikomanagementprozesse, die Einhaltung neuer Gesetze und Vorschriften sowie einzelne Risiken, die besondere Aufmerksamkeit vom Vorstand erfordern. Die Sitzungen werden regelmäßig von Carl Messemaeckers van de Graaff, Executive Director Risk & Good Business am Standort unserer Muttergesellschaft Vanderlande Industries BV in Veghel, Niederlande, vorbereitet. Der Risikoausschuss trifft sich dort vierteljährlich unter Beteiligung des CEO, des CFO und des CISO der Vanderlande Industries B.V. Weitere regelmäßige Sitzungsteilnehmer sind der Leiter der internen Revision und ein Delegierter der TICO - Toyota Industries Corporation -, zu deren Tochtergesellschaften auch Vanderlande Deutschland zählt. Zu den festen Tagesordnungspunkten des Risikoausschusses gehören die wichtigsten strategischen und operativen Risiken, Verstöße gegen unsere internen Richtlinien hinsichtlich guter Geschäftspraktiken, Menschenrechtsthemen, offene Schadensfälle, Rechtsstreitigkeiten sowie offene und geschlossene Speak-Up-Fälle. Die Sitzungsprotokolle werden unserem externen Wirtschaftsprüfer PricewaterhouseCoopers zur Verfügung gestellt und an alle internen Stakeholder und - soweit es diese betrifft - auch an die deutsche Tochtergesellschaft (berichtendes Unternehmen) übermittelt. Bei Klärungs- oder Handlungsbedarf werden identifizierte Risiken und Probleme nach Möglichkeit vor der nächsten Sitzung des Risikoausschusses mit allen Beteiligten besprochen, um zeitnah Lösungsansätze zu erarbeiten und notwendige Maßnahmen umzusetzen.

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

**Liegt eine Grundsatzerklärung vor, die auf Grundlage der im Berichtszeitraum durchgeführten Risikoanalyse erstellt bzw. aktualisiert wurde?**

Die Grundsatzerklärung wurde hochgeladen

Deutschsprachige Version: [https://www.vanderlande.com/wp-content/uploads/2024/07/Vanderlande\\_Grundsatzerklärung-über-die-Menschenrechtsstrategie\\_DEUTSCH-signed.pdf](https://www.vanderlande.com/wp-content/uploads/2024/07/Vanderlande_Grundsatzerklärung-über-die-Menschenrechtsstrategie_DEUTSCH-signed.pdf)

Englischsprachige Version: [https://www.vanderlande.com/wp-content/uploads/2024/07/Vanderlande\\_Policy-Statement-SCDDA-FY24-signed.pdf](https://www.vanderlande.com/wp-content/uploads/2024/07/Vanderlande_Policy-Statement-SCDDA-FY24-signed.pdf)

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

**Wurde die Grundsatzklärung für den Berichtszeitraum kommuniziert?**

**Es wird bestätigt, dass die Grundsatzklärung gegenüber Beschäftigten, gegebenenfalls dem Betriebsrat, der Öffentlichkeit und den unmittelbaren Zulieferern, bei denen im Rahmen der Risikoanalyse ein Risiko festgestellt wurde, kommuniziert worden ist.**

- Nicht bestätigt

**Falls keine oder die Kommunikation nicht an alle Zielgruppen erfolgte, begründen Sie Ihre Antwort.**

Da unsere Grundsatzklärung erst kurz vor der Übermittlung des vorliegenden Berichts zum LkSG fertiggestellt und unterzeichnet wurde, ist darüber noch keine Kommunikation an die relevanten Zielgruppen erfolgt. Risiken bei unmittelbaren Zulieferern haben wir bisher nicht identifizieren können, womit diese Zielgruppe vorläufig ausscheidet. Unsere Beschäftigten und den Betriebsrat werden wir in Kürze durch einen Artikel auf unserer Intranet-Seite über die Grundsatzklärung informieren und das Dokument dort verlinken. Die Grundsatzklärung wurde bereits auf unserer Webseite veröffentlicht und ist dort auch für die Öffentlichkeit einsehbar.

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

#### Welche Elemente enthält die Grundsatzklärung?

- Einrichtung eines Risikomanagement
- Jährliche Risikoanalyse
- Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Bereitstellung eines Beschwerdeverfahrens im eigenen Geschäftsbereich, bei Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Dokumentations- und Berichtspflicht
- Beschreibung von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an eigene Beschäftigte und Zulieferer

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

#### **Beschreibung möglicher Aktualisierungen im Berichtszeitraum und der Gründe hierfür.**

Unsere Grundsatzklärung wurde in der Vorbereitung auf unseren hier vorgelegten ersten Bericht zum LkSG erstmalig erstellt, nachdem unsere Gesellschaft seit dem 01.01.2024 der Berichtspflicht unterliegt, und stand im Berichtszeitraum 01.01.-31.03.2024 noch nicht zur Verfügung. Bei der vorliegenden Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie handelt es sich somit um die erste Version, die bisher nicht aktualisiert wurde.

## A. Strategie & Verankerung

### A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation

**In welchen maßgeblichen Fachabteilungen/Geschäftsabläufen wurde die Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb des Berichtszeitraums sichergestellt?**

- Personal/HR
- Umweltmanagement
- Arbeitssicherheit & Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Einkauf/Beschaffung
- Zulieferermanagement
- CSR/Nachhaltigkeit
- Recht/Compliance
- Qualitätsmanagement

**Beschreiben Sie, wie die Verantwortung für die Umsetzung der Strategie innerhalb der verschiedenen Fachabteilungen/Geschäftsabläufe verteilt ist.**

Bei Vanderlande ist eine Arbeitsgruppe für Menschenrechte laufend damit beschäftigt, in Zusammenarbeit und Abstimmung mit den Abteilungen aktuelle und relevante Themen und Verbesserungen zu erarbeiten und die Resultate sukzessive in alle relevanten Prozessabläufe zu integrieren. Die Geschäftsführung hat im April 2024 alle Mitarbeiter am Standort Deutschland schriftlich über die Anforderungen und Bestrebungen zum Thema der Menschenrechte im eigenen Geschäftsbereich sowie in der Zusammenarbeit mit Lieferanten und in den globalen Lieferketten informiert. Dadurch soll, neben anderen Maßnahmen, die in unserem Bericht an anderer Stelle erläutert werden, einerseits die Belegschaft für das Thema weiter sensibilisiert und andererseits konkretes Feedback aus allen Fachbereichen gewonnen werden. Wir ermutigen alle Mitarbeiter dazu, Risiken oder Verletzungen über die bereitgestellten Kommunikationswege zu melden. Die Aktionen werden übergeordnet durch die Abteilung Good Business am Standort Veghel unserer niederländischen Muttergesellschaft koordiniert.

Die Hauptaufsicht über unsere Menschenrechtsstrategie liegt bei unserem Vorstand und unserem Risikoausschuss, ebenfalls in Veghel, die unseren ESG-Plan (Environmental, Social, Governance), unsere Geschäftspraktiken und die damit verbundenen Richtlinien und Offenlegungen sorgfältig überwachen. Darüber hinaus spielen unser Aufsichtsrat und der Prüfungsausschuss eine wesentliche Rolle bei der Überwachung spezifischer ESG-bezogener Angelegenheiten und Offenlegungen. Unsere Rechts- und Compliance-Abteilung bietet dem Unternehmen umfassende Unterstützung in verschiedenen Arbeitsbereichen, einschließlich des Managements von Menschenrechten und Umweltrisiken. Ein Sourcing Risk Manager ist für das Management von Drittparteienrisiken innerhalb unserer Lieferketten verantwortlich. Unsere Beschaffungsmanager und Projekteinkäufer wenden die von der Rechts- und Compliance-Abteilung festgelegten



Kontrollen mit der gebotenen Sorgfalt an. Darüber hinaus führt unsere Qualitätsabteilung im Geschäftsbereich Supply Chain gründliche Lieferantenprüfungen durch. Die interne Revisionsabteilung von Vanderlande überwacht die Drittparteienprüfung.

**Beschreiben Sie, wie die Strategie in operative Prozesse und Abläufe integriert ist.**

Alle Lieferanten und Kunden von Vanderlande werden auf Verstöße gegen geltende Vorschriften oder Gesetze überprüft. Wir verwenden zu diesem Zweck den FircoSoft Compliance Link, ein Tool der LexisNexis Risk Group, die zur RELX-Gruppe gehört. Die von uns verwendete Beobachtungsliste, die Firco Global WatchList, beinhaltet politisch exponierte Personen sowie Durchsetzungsprofile, die von über 1.000 Durchsetzungsbehörden und Informationen aus 35.000 Medienquellen zusammengestellt wurden. In diesem System sind Informationen zu Sanktionen und/oder Bußgeldern aufgrund von Verstößen gegen Menschenrechte, Sicherheits- und Umweltgesetze verfügbar.

Die primären Regulierungslisten in der Firco Global WatchList stammen von mehr als 45 Regulierungsbehörden und werden aus verifizierten internationalen Quellen zusammengestellt. Dort werden ergänzende Informationen zu Eigentumsdaten, Routing-Codes wie SWIFT/BIC, Standortdaten, Schiffsdaten und anderen Informationen bereitgestellt. Diese Angaben optimieren unsere Abgleiche und schließen Lücken, indem sie es uns ermöglichen, sanktionierte Unternehmen zu identifizieren, die nicht ausdrücklich in behördlichen Listen wie OFAC und EU aufgeführt sind. Neue Lieferanten und Kunden werden mit demselben Tool ad hoc überprüft. Ferner nutzen wir das Navex GRC-Compliance Tool, um zu ermitteln, ob für bestimmte Lieferanten Einträge von Whistleblower-Meldungen über Verstöße gegen geltende Vorschriften existieren.

Zudem führen wir Audits bei ausgewählten Lieferanten vor Ort durch und prüfen die dort implementierten Standards zur Einhaltung der Menschenrechte in den Lieferketten und im Geschäftsbereich des Lieferanten.

**Beschreiben Sie, welche Ressourcen & Expertise für die Umsetzung bereitgestellt werden.**

Wir verweisen hierzu auf unsere vorstehenden Ausführungen, wo die Verantwortlichkeiten und Expertisen für die Umsetzung unserer Menschenrechtsstrategie in unseren Geschäftsabläufen bereits beschrieben sind.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

**Wurde im Berichtszeitraum eine regelmäßige (jährliche) Risikoanalyse durchgeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu ermitteln, zu gewichten und zu priorisieren?**

- Ja, für unmittelbare Zulieferer

**Beschreiben Sie, in welchem Zeitraum die jährliche Risikoanalyse durchgeführt worden ist.**

01.01.-31.03.2024

**Beschreiben Sie das Verfahren der Risikoanalyse.**

Wir haben eine umfassende Datenanalyse über die gesamte Lieferantenbasis unserer Gesellschaft durchgeführt, wobei unser Fokus auf der Einschätzung des Risikos von Menschenrechtsverletzungen lag. Dazu haben wir unter [ourworldindata.org](https://ourworldindata.org) die Menschenrechtsindizes aller Lieferanten ermittelt. Werden durch dieses Verfahren Lieferanten mit niedrigen Indexwerten identifiziert, die ein hohes Risiko möglicher Verletzungen repräsentieren, leiten wir weitere Due-Diligence-Prüfungen ein. Da wir innerhalb des Berichtszeitraums keine Lieferanten mit kritischen Risikoindizes ermitteln konnten, haben wir - wie in nachfolgenden Kapiteln weiter erläutert - vorerst keine spezifischen Risiken in unseren globalen Lieferketten priorisiert.

Die folgenden Aktivitäten sind in den Rahmen unseres Risikomanagementsystems integriert:

- Jährliche und Ad-hoc-Risikobewertung für unser eigenes Unternehmen und unsere direkten Lieferanten
- Festlegung von Präventions- und/oder Abhilfemaßnahmen
- Internes Beschwerdeverfahren zur Meldung von menschenrechts- und umweltbezogenen Risiken und Verstößen in unserem eigenen Geschäftsbereich und in unseren Lieferketten
- Interne Überwachung
- Compliance-Dokumentation

Zur Ermittlung von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risikoanalysen in Lieferketten sowie im eigenen Geschäftsbereich führen wir jährliche Risikoanalysen durch. Das Verfahren der regelmäßigen Lieferantenbewertung ist bereits im ersten Kapitel dieses Berichts erläutert worden. Für Ad-hoc-Risikoanalysen, die durch interne oder externe Ereignisse veranlasst werden können, verwenden wir den gleichen Ansatz einer abstrakten und konkreten Risikobewertung. Für detaillierte Informationen zu den Rahmenbedingungen, Anlässen und dem Ablauf unserer Risikoanalysen verweisen wir auf unsere Grundsatzklärung für die Menschenrechtsstrategie, die über den Link im Kapitel 1 dieses Berichts abrufbar ist.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

**Wurden im Berichtszeitraum auch anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt?**

- Nein

**Begründen Sie Ihre Antwort.**

Da wir im Berichtszeitraum keine anlassbezogenen Risiken identifizieren konnten, haben wir uns zunächst einen generellen Überblick über potenzielle Risiken in unseren Lieferketten verschafft. Ein verbindlicher Verhaltenskodex für Lieferanten ist im Beschaffungswesen implementiert und wird sukzessive über die gesamte Lieferantenbasis ausgerollt. In anlassbezogenen Fällen werden wir unsere Risikoanalysen ausweiten und zusätzliche Maßnahmen zur Risikokontrolle und -prävention ausarbeiten und verbessern. Ein entsprechendes Risiko-Management-Tool ist in Vorbereitung.

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

#### **Ergebnisse der Risikoermittlung**

**Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) im eigenen Geschäftsbereich ermittelt?**

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Keine

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

#### **Ergebnisse der Risikoermittlung**

**Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei unmittelbaren Zulieferern ermittelt?**

- Keine

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

**Wurden die im Berichtszeitraum ermittelten Risiken gewichtet und ggf. priorisiert und wenn ja, auf Basis welcher Angemessenheitskriterien?**

- Ja, auf Basis der Wahrscheinlichkeit des Eintritts

**Beschreiben Sie näher, wie bei der Gewichtung und ggf. Priorisierung vorgegangen wurde und welche Abwägungen dabei getroffen worden sind.**

Wir haben eine umfassende Datenanalyse über die gesamte Lieferantenbasis unserer Gesellschaft durchgeführt. Unser Fokus lag auf der Einschätzung des Risikos von Menschenrechtsverletzungen. Dazu haben wir für jeden Lieferanten den zugeordneten Menschenrechtsindex, verfügbar unter [ourworldindata.org](http://ourworldindata.org), untersucht. Basierend auf den hinterlegten Bewertungen und Ergebnissen haben wir unsere Lieferanten wie folgt kategorisiert:

Geringes Risiko: Indexwert zwischen 1 und 0,66

Mittleres Risiko: Indexwert zwischen 0,33 und 0,66

Hohes Risiko: Indexwert unter 0,33

Je größer der Indexwert, desto geringer das Risiko. Bei unserer Risikobewertung haben wir einen Lieferanten mit einem Indexwert von 0,79 identifiziert, der als kleinster aller ermittelten Indexwerte immer noch in die Kategorie geringen Risikos fällt. Alle anderen Lieferanten unserer Gesellschaft haben bessere, also größere Indexwerte. Auf den Lieferanten mit dem Indexwert von 0,79 entfielen im Berichtszeitraum weniger als 0,5 % des Einkaufsvolumens. Das Unternehmen liefert hauptsächlich Softwaredienstleistungen – eine Kategorie mit einem geringem Risiko von Menschenrechtsverletzungen. Unter Berücksichtigung dieser Faktoren haben wir den Lieferanten letztendlich als risikoarm eingestuft und erachten weitere Due-Diligence-Prüfungen vorläufig nicht als erforderlich.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

**Welche Risiken wurden im Berichtszeitraum im eigenen Geschäftsbereich priorisiert?**

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Keine

**Falls keine Risiken ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.**

Wir haben bisher keine speziellen Risiken in unserem eigenen Geschäftsbereich priorisiert. Grundsätzlich werden alle gemeldeten Verstöße gegen unsere Good Business-Richtlinien untersucht und verfolgt. Darunter fallen alle Formen unangemessenen Verhaltens, wie Diskriminierung, Mobbing, Belästigung, Einschüchterung, Ausgrenzung, physische oder psychische Gewalt, diskreditierende Handlungen, absichtliches Verbreiten von Gerüchten, Beleidigungen, anstößiges Verhalten, sowie auch Verletzungen von Umweltvorschriften. Der Schutz unserer Beschäftigten vor jeder Form von Unterdrückung oder Ausgrenzung, uneingeschränkte Gleichbehandlung, die Gewährleistung einer stets sicheren Arbeitsumgebung, ein fairer Wettbewerb und die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften gehören zu unserem wichtigsten Unternehmensprinzipien. Unsere Risikobeurteilung und -priorisierung wird in Zukunft erweitert und verbessert.

#### Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

**Um welches konkrete Risiko geht es?**

Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Sicherheit aller Beschäftigten haben absolute Priorität bei allen geschäftlichen Unternehmungen in allen betrieblichen Bereichen und Prozessen von Vanderlande. Alle Beschäftigten haben das Recht auf einen sicheren Arbeitsplatz, wobei der Sicherheitsbegriff auch den Schutz der Menschenrechte einschließt.

Ein erhöhtes Risiko von Arbeitsunfällen besteht besonders im Bereich unserer Produktion, in den Lager- und Versandbereichen an unseren deutschen Standorten sowie bei Installations- und Inbetriebnahmetätigkeiten an den Standorten unserer Neu- und Bestandskunden im In- und Ausland. Unser wichtigster Sicherheitsgrundsatz lautet: "If you can't do it safely, don't do it". Routinemäßig nehmen daher alle Beschäftigten an Sicherheitsbriefings teil, um über die wichtigsten Sicherheitsregeln und Grundsätze informiert und auf dem Laufenden gehalten zu werden. Der Vanderlande Safety Code und unsere 12 Life Saving Rules sind an vielen stärker frequentierten Bereichen ausgehängt und unterstützen insbesondere unsere Kernwerte "Safe base" und "We care".

Aufgrund unserer Null-Toleranz-Politik gegenüber unangemessenem und gesetzeswidrigem

Verhalten im eigenen Geschäftsbereich, gleich welcher Art, das zu Menschenrechts- und Umweltschutzverletzungen führen kann, haben wir ansonsten keine speziellen Risiken priorisiert. Unsere an ethischen Grundsätzen orientierten Unternehmensrichtlinien verbieten alle Formen unangemessenen und gesetzeswidrigen Verhaltens wie Mobbing, Belästigung, Einschüchterung, Ausgrenzung, Ungleichbehandlung, Diskriminierung, physische und psychische Gewalt, diskreditierende Handlungen, absichtliches Verbreiten von Gerüchten, Beleidigungen, anstößiges Verhalten sowie Verhalten, das zu Verletzungen von Umweltschutzvorschriften führen kann. Wir gehen jedem bekannt gewordenen Verstoß gegen diese Richtlinien mit großer Aufmerksamkeit nach, um die Ursachen zu ermitteln, Lösungen und Abhilfemaßnahmen zu erarbeiten und ggf. unsere Präventionsmaßnahmen zu verbessern. Sollten wir eine Häufung von Verstößen in bestimmten Bereichen beobachten, würden wir die entsprechenden Risiken später als priorisierte Themen auf unsere Agenda zur wirksameren Prävention solcher Vorfälle setzen. Unsere Maßnahmen zur Risikobeurteilung und -priorisierung werden laufend erweitert und verbessert.

Der Schutz unserer Beschäftigten vor jeder Form von Unterdrückung oder Ausgrenzung, eine uneingeschränkte Gleichbehandlung, die Gewährung einer stets sicheren Arbeitsumgebung, ein fairer Wettbewerb sowie die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften gehören zu unseren wichtigsten Unternehmensprinzipien.

**Wo tritt das Risiko auf?**

- Deutschland



## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

**Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken im eigenen Geschäftsbereich umgesetzt?**

- Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen

**Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).**

Mitarbeiter von Vanderlande Industries müssen einmal jährlich eine Online-Schulung über die Grundsätze einwandfreier Geschäftspraktiken von ca. 30-60 Minuten Dauer absolvieren und das Verständnis der Inhalte durch die korrekte Beantwortung von Fragen nachweisen. Unsere Richtlinien zu guten Geschäftspraktiken, im Konzernjargon als "Good Business Policy" bezeichnet, beschreiben elementare Verhaltensgrundsätze auf der Basis der Kernwerte unseres Unternehmens. Die Schulungen werden in zahlreichen Sprachen bereitgestellt. Schwerpunkte der letztjährigen Schulung waren Nachhaltigkeit, gute Geschäftspraktiken und Korruptionsprävention. Neue Mitarbeiter müssen bereits im Rahmen des Onboarding-Prozesses einen Einführungskurs „Good Business“ absolvieren. Darin wird auch erläutert, welche Kommunikationskanäle innerhalb des Speak-Up-Systems von Vanderlande Industries zur Verfügung stehen und wie sie zu erreichen sind. Ebenfalls ist für alle Beschäftigten ein jährlicher Auffrischkurs zu den wichtigsten Regeln und Vorschriften im Bereich Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsschutz verpflichtend. In diesen Safety Briefings werden unter anderem regelmäßig unsere 12 Life Saving Rules erklärt und wiederholt, die auch in stärker frequentierten Bereichen des Unternehmens in Plakatform ausgehängt sind. Anlassbezogen kann zu weiteren Schulungen eingeladen werden. Hierzu gehörten in der Vergangenheit Themen wie Cultural Awareness, High Performance Culture - behaviours and mindsets, Global Good Conduct, Shaping a sustainable future, Global Business Ethics, Global Cybersecurity Basics, Data Privacy Rules, Accurate Books & Records, Information Security und mehr. Darüber hinaus werden regelmäßig Beiträge, die - oft aus aktuellen Anlässen - Aspekte dieser Themen berühren, auf unserer Intranet-Homepage veröffentlicht und so stärker ins Bewusstsein unserer Beschäftigten gebracht. Im Rahmen der jährlichen anonymen Zufriedenheitsumfrage hat zudem jeder Beschäftigte die Möglichkeit, das Unternehmen, seine strategische Ausrichtung, das Führungsverhalten von Vorgesetzten und sonstige Aspekte des individuellen Arbeitsumfelds zu bewerten, Missstände aufzuzeigen und konstruktive Verbesserungsvorschläge einzubringen. Das Managementboard steht zu seiner laufenden Verpflichtung, aus den Ergebnissen der Umfragen konkrete Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten.

**Beschreiben Sie, inwiefern die Schulungen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

Die Schulungen unterstützen das Recht aller Mitarbeiter auf einen sicheren Arbeitsplatz in Übereinstimmung mit unseren Grundsätzen für gute Geschäftspraktiken und faire Arbeitsbedingungen sowie den geltenden Gesetzen und Vorschriften. Jeder Einzelne soll und muss mit seinem Wissen und seiner Erfahrung zu einer Verbesserung unseres Arbeitsumfelds beitragen und ist dafür mitverantwortlich. Unsere Schulungen dienen der Wissensvermittlung und der Prävention von Fehlverhalten und werden durch regelmäßige Wiederholung gefördert und verfestigt. Sie sollen die Umsetzung der vermittelten Inhalte in der täglichen Arbeit unterstützen und fördern sowie Mitarbeiter und Unternehmen vor Schaden bewahren. Nur wer gut informiert ist, kann richtig und angemessen handeln und sich korrekt verhalten. Unsere Schulungen und Beiträge auf der Unternehmenshomepage werden gut angenommen, wie die hinterlegten Kommentare regelmäßig zeigen.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Welche Risiken wurden für den Berichtszeitraum bei unmittelbaren Zulieferern priorisiert?**

- Keine

**Falls keine Risiken ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.**

Bei der Risikoanalyse unserer unmittelbaren Zulieferer haben wir keine Risiken mit hohem bzw. kritischem Risikoindex identifiziert und daher keine näheren Analysen möglicher Risikoprofile vorgenommen. Im Bereich möglicher Menschenrechtsverletzungen in unseren globalen Lieferketten besitzen für uns alle Risiken den gleichen Stellenwert und unterliegen daher keiner Priorisierung. Vanderlande führt kein Ranking über die Relevanz bestimmter Risiken in seinen Lieferketten. Wir tolerieren weder Menschenrechtsverletzungen noch Verletzungen von Umweltschutzvorschriften in unseren Lieferketten, gleich welcher Art. Alle Vorschriften sind gleichermaßen wichtig und müssen eingehalten werden.

Im Rahmen unserer Verpflichtung zu ethisch einwandfreien Geschäftspraktiken sind wir damit beschäftigt, unsere Lieferanten schrittweise auf unseren Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct) zu verpflichten. Während wir mit einigen Lieferanten bereits gegenseitige Vereinbarungen getroffen haben, werden wir diese Standards sukzessive auch auf alle übrigen Lieferanten ausweiten. Lieferanten können entweder unseren Supplier Code of Conduct akzeptieren oder gleichwertige Bedingungen vorschlagen, die dann von Vanderlande geprüft, ggf. nachverhandelt und angepasst und abschließend schriftlich niedergelegt werden. Das betrifft auch die Einhaltung von Umweltschutzauflagen.

Bisher konnten wir in unseren Lieferketten weder Verletzungen von Menschenrechten noch von Umweltschutzvorschriften identifizieren, was nicht bedeutet, dass Verletzungen nicht unerkannt stattgefunden haben können. Sollten wir in der Zukunft eine Häufung bestimmter Verletzungen beobachten, werden wir im Rahmen unserer regelmäßigen Risikoanalysen die entsprechenden Risiken bei der Vorbeugung und bei Abhilfemaßnahmen priorisieren, ohne die Beobachtung anderer Risiken dabei zu vernachlässigen.

Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie einem umfassenden Verhaltenskodex folgen, der die Umsetzung wirksamer Maßnahmen und die Formulierung strategischer Praktiken einschließt. Diese Bemühungen sollen die Menschenrechte und Umweltgesetze in Übereinstimmung mit unseren Unternehmensrichtlinien und Erwartungen schützen.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei unmittelbaren Zulieferern umgesetzt?**

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette

#### Andere Kategorien:

ausgewählt:

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette

**Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

Integration von Erwartungen in die Lieferantenauswahl:

In unserem Verhaltenskodex ist verbindlich vorgeschrieben, dass sich Lieferanten innerhalb unserer Lieferketten an die Menschenrechts- und Umweltschutzvorschriften halten müssen. Darüber hinaus führen wir regelmäßige Audits bei sorgfältig ausgewählten und strategisch wichtigen Lieferanten vor Ort durch, um die Einhaltung dieser Standards zu überprüfen. Unsere laufenden Risikobewertungen umfassen sowohl Routinebewertungen als auch Ad-hoc-Analysen. Wir vergleichen außerdem Sanktionen und Offenlegungen von Verstößen mithilfe der Firco Global Watchlist und des Navex GRC Compliance Tools. Um das Risiko von Menschenrechtsverletzungen durch unsere Lieferanten zu bewerten, analysieren wir Menschenrechts- und Risikoindizes aus der Datenbank auf [ourworldindata.org](http://ourworldindata.org). Wir überprüfen jedes Jahr die Wirksamkeit unserer Maßnahmen und nehmen notwendige Anpassungen auf der Grundlage sich entwickelnder Anforderungen vor.

Wir halten unsere Maßnahmen zur Risikoprävention und -minderung derzeit für geeignet und wirksam. Diese Einschätzung basiert auf dem Fehlen identifizierter Verstöße gegen Menschenrechts- und Umweltschutzvorschriften in den Lieferketten unserer Lieferanten sowie auf der Tatsache, dass wir ausschließlich mit Lieferanten zusammenarbeiten, die ein geringes Risiko der Nichteinhaltung von einschlägigen Vorschriften und Standards aufweisen.

Einholung vertraglicher Zusicherungen zur Einhaltung und Umsetzung von Erwartungen entlang der Lieferketten:

Vertragliche Absicherungen, die Lieferanten zur Einhaltung eines verbindlichen Verhaltenskodex und damit auf die Beachtung der Regeln zum Schutz von Menschenrechten und

Umweltschutzvorschriften verpflichten, erachten wir als umsichtige, sinnvolle und wirksame Präventionsmaßnahme. Diese Regelungen tragen dazu bei, die Risiken von Menschenrechts- und Umweltverletzungen innerhalb unserer Lieferketten, insbesondere im Umgang mit unmittelbaren Lieferanten, zu mindern.

Die vertragliche Verpflichtung auf den in unserem Supplier Code of Conduct festgelegten Verhaltenskodex wird schrittweise von allen Lieferanten eingeholt. Im Geschäftsverkehr mit neuen Lieferanten ist die Verpflichtung auf den vorgeschriebenen Verhaltenskodex bereits bindend. Die Verpflichtung bestehender Lieferanten wird sukzessive auf die gesamte Lieferantenbasis ausgerollt, befindet sich derzeit jedoch noch in einem frühen Stadium.

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B5. Kommunikation der Ergebnisse**

**Wurden die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern an maßgebliche Entscheidungsträger:innen kommuniziert?**

**Es wird bestätigt, dass die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern gem. § 5 Abs. 3 LkSG an die maßgeblichen Entscheidungsträger:innen, etwa an den Vorstand, die Geschäftsführung oder an die Einkaufsabteilung, kommuniziert wurden.**

- Bestätigt

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### B6. Änderungen der Risikodisposition

**Welche Änderungen bzgl. prioritärer Risiken haben sich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum ergeben?**

Keine Änderungen. Dies ist unser erster Bericht zum LkSG.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

**Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?**

- Ja, nur im Inland

**Geben Sie an: In welchen Themen wurden Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?**

- Sonstige Verbote: Vorwurf der Diskriminierung

**Geben Sie die Anzahl an**

1

**Beschreiben Sie die angemessenen Abhilfemaßnahmen, die Sie eingeleitet haben.**

Nach dem Eingang einer über unser Speak-Up-Portal eingereichten Beschwerde über das Fehlverhalten eines Kollegen lud unser Executive Director Risk & Good Business die beiden Beteiligten zu einer Erörterung des Sachverhalts ein. Der Beschuldigte erklärte die vermeintliche Diskriminierung seines Kollegen als misslungenen Scherz und entschuldigte sich dafür. Er zeigte sich von den Anschuldigungen und der Eskalation der Angelegenheit überrascht, äußerte jedoch Verständnis und Bedauern. Konkrete Abhilfemaßnahmen wurden aus dem Vorfall nicht abgeleitet, weil der Vorsatz einer Diskriminierung nicht nachgewiesen werden konnte und der Beschuldigte seinen Standpunkt glaubhaft darlegte. Da der betroffene Mitarbeiter die Erklärung und Entschuldigung seines Kollegen akzeptierte, konnte der Fall ohne weitere Konsequenzen geschlossen werden.

**Beschreiben Sie bei Fällen, in denen Verletzungen nicht beendet werden konnten, wo sich diese ereignet haben.**

Derartige Fälle haben sich im Berichtszeitraum nicht ereignet.

**Beschreiben Sie, welche langfristigen Abhilfemaßnahmen (z. B. Folgekonzepte) ergriffen wurden und welche Abwägungen in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung der Maßnahmen zur Beendigung oder weiteren Minimierung getroffen wurden.**

Langfristig setzen wir auf das bewährte Konzept unserer Good Business Practices. Die Grundsätze guter Geschäftspraktiken sind Gegenstand einer jährlichen Pflichtschulung für alle Mitarbeiter. Durch die Regelmäßigkeit dieser Maßnahme erhoffen wir uns bei unseren Mitarbeitern einen Lern- und Gewöhnungseffekt im Hinblick auf die erwarteten Verhaltensregeln und ein wachsendes und verfestigtes Bewusstsein für die Probleme und Konsequenzen, die Verstöße gegen Menschenrechte und Umgangsnormen in unserem eigenen Geschäftsbereich nach sich ziehen können.



In einem international tätigen Konzern kann es besonders bei der Zusammenarbeit von Angehörigen unterschiedlicher Kulturkreise vermehrt zu Missverständnissen und Konflikten kommen. Daher werden in unserem Unternehmen auch Schulungen und Lernmaterialien zu den Themen "Cultural awareness" und "Working in different cultures" angeboten.

**Beschreiben Sie, wie die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen überprüft wird.**

Die Anzahl gemeldeter Verstöße gegen menschenrechtliche Grundsätze über unsere Speak-Up-Line sowie einschlägige Hinweise in der jährlichen Zufriedenheitsumfrage können Aufschluss über den Erfolg vorbeugender Maßnahmen, z.B. Schulungen, geben. Je mehr Verstöße in bestimmten Bereichen gemeldet werden, desto eher werden wir uns veranlasst sehen, konkrete Abhilfemaßnahmen zu planen und umzusetzen. Mit einer Dunkelziffer nicht gemeldeter Verstöße, aus denen keine Maßnahmen abgeleitet werden können, muss allerdings stets gerechnet werden. In unseren jährlichen Schulungen ermutigen wir daher regelmäßig dazu, Vorfälle nicht zu verschweigen, sondern die Speak-Up-Line zu nutzen, um Verstöße offen oder anonym zu melden, und damit aktiv zur Lösung und Beseitigung von Misständen im Sinne aller Beschäftigten und des Unternehmens beizutragen.

**Haben die Abhilfemaßnahmen zur Beendigung der Verletzung geführt?**

- Ja

**Erläutern Sie.**

Siehe Erläuterung zu 1.2. Eine vorsätzliche Verletzung konnte nicht nachgewiesen werden und erscheint nach Prüfung der näheren Umstände und Anhörung der Beteiligten unwahrscheinlich. Der Beschuldigte hat sich trotzdem entschuldigt. Der betroffene Mitarbeiter akzeptierte die Entschuldigung, so dass der Fall geschlossen werden konnte. Wir behandeln den Sachverhalt daher nicht als Verletzung, sondern lediglich als gemeldeten Vorfall.

**Haben Sie analysiert, inwieweit die identifizierte Verletzung ein Hinweis auf eine ggf. erforderliche Anpassung/Ergänzung bestehender Präventionsmaßnahmen darstellt? Bitte beschreiben Sie den Prozess, die Ergebnisse und Auswirkungen Ihrer Analyse.**

Eine Prävention von Diskriminierung und anderen Formen menschlichen Fehlverhaltens kann nur durch Aufklärung und kontinuierliche Schulung erfolgen. Diese Maßnahmen sind in unserem geschäftlichen Umfeld fest etabliert. Die Belegschaft eines Unternehmens repräsentiert immer einen Pool der unterschiedlichsten Persönlichkeiten. Unangemessenes Verhalten ist nur eine von vielen Ausdrucksformen individuellen zwischenmenschlichen Umgangs und kann nicht durch irgendwelche Maßnahmen generell verhindert werden.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Wurden für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?**

- Nein

**Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt werden können.**

Verletzungen von Menschenrechten und Umweltschutzvorschriften versuchen wir über Auswertungen von Einträgen in der Navex One EthicsPoint-Datenbank, über LexisNexis Firco Compliance Link sowie über Risikoindizes von Lieferanten unter ourworldindata.org zu identifizieren, wie in den Kapiteln 1 und 2 des vorliegenden Berichts näher ausgeführt. Verletzungen können ebenfalls im Rahmen von Lieferantenaudits festgestellt werden, die wir sporadisch, aber regelmäßig durchführen. Im Berichtszeitraum konnten wir auf diesen Wegen keine Verletzungen in unserer Lieferantenbasis identifizieren. Da es jedoch nicht möglich ist, sämtliche Lieferanten permanent und umfassend zu überwachen oder zu überprüfen, kann die Möglichkeit unerkannter Verstöße nicht ausgeschlossen werden. Die Anwendung von Risikoanalyseverfahren bei der Geschäftsanbahnung mit potenziellen Lieferanten ist zugleich eine Präventionsmaßnahme im Hinblick auf die Wahrscheinlichkeit von Verstößen in der Zukunft. Denn natürlich bevorzugen wir die Zusammenarbeit mit Lieferanten ohne Auffälligkeiten und ohne gemeldete Verstöße, die zudem unkritische Risikoindizes aufweisen.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

**Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?**

- Nein

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

**In welcher Form wurde für den Berichtszeitraum ein Beschwerdeverfahren angeboten?**

- Unternehmenseigenes Beschwerdeverfahren
- Kombination aus eigenem und externen Verfahren

**Beschreiben Sie das unternehmenseigene Verfahren und/oder das Verfahren an dem sich Ihr Unternehmen beteiligt.**

Vanderlande wird als Organisation von starken Kernwerten wie Verantwortung und Integrität getragen. Unsere Richtlinie für gute Geschäftspraktiken (Verhaltenskodex für Mitarbeiter) unterstützt EINE Unternehmensphilosophie für Geschäftspraktiken nach den höchsten ethischen Standards.

Wir glauben, dass unsere Mitarbeiter durch EINE einheitliche Arbeitsweise auf der Grundlage unserer Standardrichtlinien, -verfahren und -grundsätze die richtigen Entscheidungen treffen können. Vanderlande setzt sich für ein Arbeitsumfeld ein, in dem offene und ehrliche Kommunikation erwartet wird und nicht die Ausnahme ist. Wir möchten, dass sich unsere Mitarbeiter und Partner wohl fühlen und vertrauensvoll an Vanderlande und das Management wenden können, wenn sie glauben, dass es zu Verstößen gegen geltende Richtlinien oder Standards gekommen ist.

Für Situationen, in denen Mitarbeiter es vorziehen, eine Meldung vertraulich und auf Wunsch anonym abzugeben, steht allen Beschäftigten die Nutzung unserer vom externen Provider Navex gehosteten Hotline zur Verfügung. Als Marktführer in seiner Sparte unterstützt Navex das sichere Governance-, Risiko- und Compliance-Management von Unternehmen. Unsere Mitarbeiter sind dazu aufgerufen, Meldungen im Zusammenhang mit Verstößen einzureichen, die beispielsweise in unserer Richtlinie für gute Geschäftsethik (Verhaltenskodex für Mitarbeiter) oder unserer Menschenrechtsrichtlinie verzeichnet sind.

Die eingereichten Informationen und Meldungen werden von Navex an unsere Good Business-Abteilung übermittelt. Sofern Mitarbeiter es wünschen, geschieht dies auf absolut vertraulicher und anonymer Basis. Wir garantieren unseren Mitarbeitern, dass ihre Bedenken angehört und ihre Kommentare geprüft werden und dass sie keine Repressalien zu befürchten haben.

Der Link zur Speak Up-Line wird in unserem Supplier Code of Conduct mit den wichtigsten Lieferanten geteilt und ist zudem auf unserer externen Website einsehbar.

Die Speak Up-Website auf dem Navex One EthicsPoint-Server ist über unsere eigene Website unter folgendem Link zu erreichen:

<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/105037/index.html>

An unseren Projekt- und Servicestandorten gibt es darüber hinaus Plakataushänge mit Kontaktinformationen zu unserer Speak Up-Meldestelle. Wahlweise können Mitarbeiter und Partner Meldungen auch schriftlich über die Adresse [goodbusiness@vanderlande.com](mailto:goodbusiness@vanderlande.com) einreichen.

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

#### Welche potenziell Beteiligten haben Zugang zu dem Beschwerdeverfahren?

- Eigene Arbeitnehmer
- Arbeitnehmer bei Zulieferern
- Externe Stakeholder wie NGOs, Gewerkschaften, etc

#### Wie wird der Zugang zum Beschwerdeverfahren für die verschiedenen Gruppen von potenziell Beteiligten sichergestellt?

- Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform
- Informationen zur Erreichbarkeit
- Informationen zum Prozess
- Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

#### Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform

##### Optional: Beschreiben Sie.

Eine Verfahrensordnung ist als FAQ-Dokument zu unserem Speak Up-System auf der Navex One EthicsPoint-Website unter folgender Adresse verlinkt:

<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/105037/faq.pdf>

Darin wird das Berichtsverfahren über Speak Up/EthicsPoint erläutert und es werden die am häufigsten gestellten Fragen über das Speak Up-System von Vanderlande beantwortet, z.B. mögliche Kommunikationskanäle, Situationsbeurteilung, Verhaltensgrundsätze, Ablauf einer Meldung, Anonymität, Sicherheit und Vertraulichkeit der Meldungen und des Berichtenden, Beispielszenarien usw.

#### Informationen zur Erreichbarkeit

##### Optional: Beschreiben Sie.

Die Möglichkeiten des internen Beschwerdeverfahrens sowie sämtliche Kontaktinformationen sind auf unserer Vanderlande-Intranetseite publiziert und werden zusätzlich an unseren Service- und Projektstandorten durch Aushänge erklärt.

#### Informationen zum Prozess

##### Optional: Beschreiben Sie.

Das Beschwerdeverfahren ist durch unsere Speak Up-Linie etabliert und steht allen Beschäftigten und Lieferanten zur Verfügung. Strategische und bevorzugte Lieferanten werden

schriftlich auf die Einhaltung unseres Verhaltenskodex verpflichtet, der auch die Möglichkeiten des Beschwerdeverfahrens erläutert.

### **Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich**

#### **Optional: Beschreiben Sie.**

Die Speak Up-Website ist über eine Verlinkung auf unserer externen Website zu erreichen.  
<https://www.vanderlande.com/about-vanderlande/policies-certificates/>. Jeder kann die externe Website aufrufen und auf das Angebot der Speak-Up-Kanäle zugreifen.

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

#### War die Verfahrensordnung für den Berichtszeitraum öffentlich verfügbar?

Datei wurde hochgeladen

#### **Zur Verfahrensordnung:**

<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/105037/faq.pdf>



## D. Beschwerdeverfahren

### D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

**Geben Sie die für das Verfahren zuständigen Person(en) und deren Funktion(en) an.**

Mr. C.A. Messemaeckers van de Graaff, Executive Director Risk & Good Business

**Es wird bestätigt, dass die in § 8 Abs. 3 LkSG enthaltenen Kriterien für die Zuständigen erfüllt sind, d. h. dass diese die Gewähr für unparteiisches Handeln bieten, unabhängig und an Weisungen nicht gebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind**

- Bestätigt

## D. Beschwerdeverfahren

### D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

**Es wird bestätigt, dass für den Berichtszeitraum Vorkehrungen getroffen wurden, um potenziell Beteiligte vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde zu schützen.**

- Bestätigt

**Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere wie das Beschwerdeverfahren die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden gewährleistet.**

Unser Speak Up-Portal, erreichbar über die Navex One EthicsPoint-Plattform, generiert oder verwaltet keine internen Verbindungsprotokolle mit IP-Adressen. Daher sind keine Informationen verfügbar, die die Nachverfolgbarkeit eines mit EthicsPoint verbundenen Rechners ermöglichen würden. Dem Provider Navex ist es vertraglich untersagt, die Identität berichtender Quellen weiter zu verfolgen. Wer einen Bericht nicht auf dem beruflich genutzten PC erstellen und übermitteln möchte, hat dank der sicheren Website von EthicsPoint die Möglichkeit, einen Rechner außerhalb der Arbeitsumgebung zu verwenden, z. B. im Internetcafé, bei Freunden oder privat zu Hause. Viele Nutzer entscheiden sich für eine dieser Optionen, wie die Daten von EthicsPoint nahelegen: weniger als 12 % der eingegangenen Berichte wurden während der üblichen Geschäftszeiten übermittelt. Somit wird die Mehrzahl der Berichte wahrscheinlich über dienstfremde Geräte außerhalb unserer Geschäftszeiten und/oder außerhalb unserer Geschäftsräume versendet. Auch in diesen Fällen bleibt die Anonymität gewahrt, sofern der Absender dies wünscht. Aber auch wer eine Meldung unter Klarnamen einreicht, muss niemals irgendwelche Repressalien befürchten, da Vanderlande im Sinne einer laufenden Verbesserung seiner Arbeitsumgebung ausdrücklich dazu ermutigt, Missstände aufzuzeigen.

**Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere durch welche weiteren Maßnahmen Hinweisgebende geschützt werden.**

Das Speak Up-Portal identifiziert einen Besucher niemals anhand seines Namens. Das EthicsPoint-System entfernt Internetadressen aus dem Protokoll, so dass die Anonymität des Nutzers stets vollständig gewahrt bleibt. Navex EthicsPoint ist vertraglich zu diesen Geheimhaltungsmaßnahmen verpflichtet. Das EthicsPoint-System soll die Anonymität von Berichtenden schützen, wenn sie Vorfälle anonym melden möchten. Wer anonym berichten möchte, muss jedoch sicherstellen, dass der Inhalt der Meldung keine Aufschlüsse über die Identität ihres Urhebers zulässt. Äußerungen wie „Von meinem Schreibtisch neben Jan Schmidt...“ oder „In meinen 33 Jahren bei...“ sollten daher vermieden werden. Auch bei der Nutzung der gebührenfreien Telefon-Hotline bleiben Vertraulichkeit und Anonymität gewährleistet. Nutzer werden gebeten, die gleichen Informationen bereitzustellen, die sie in einem internetbasierten Bericht übermitteln würden, während ein Interviewer die erhaltenen Informationen in der EthicsPoint-Umgebung erfasst. Für diese Berichte gelten die

gleichen Sicherheits- und Vertraulichkeitsmaßnahmen sowie -grundsätze wie für die elektronische Übermittlung von Daten.

## D. Beschwerdeverfahren

### D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens

**Sind im Berichtszeitraum über das Beschwerdeverfahren Hinweise eingegangen?**

- Ja

**Führen Sie zu Anzahl, Inhalt, Dauer und Ergebnis der Verfahren näher aus.**

Über unser Speak-Up-Portal wurde im Berichtszeitraum lediglich eine Beschwerde empfangen. Der Betroffene fühlte sich durch bestimmte Äußerungen eines Kollegen über seine ethnische Herkunft diskriminiert. Nach Auswertung der Daten und Gesprächen mit dem Beschwerdeführer sowie dem Beschuldigten konnte die Angelegenheit, die sich als Missverständnis herausstellte, zur Zufriedenheit aller Beteiligten beigelegt werden. Die Klärung nahm einige Tage in Anspruch.

**Zu welchen Themen sind Beschwerden eingegangen?**

- Sonstige menschenrechtliche Risiken: Discrimination

**Beschreiben Sie, welche Schlussfolgerungen aus den eingegangenen Beschwerden/Hinweisen gezogen wurden und inwieweit diese Erkenntnisse zu Anpassungen im Risikomanagement geführt haben.**

Der beschriebene Fall basierte glaubhaft und anerkanntermaßen auf Äußerungen, die als diskriminierend empfunden wurden, jedoch nicht abwertend gemeint waren. Wir hoffen, dass der Beschuldigte aus dem Vorfall gelernt hat und sein Verhalten künftig sorgsamer abwägt. Konkrete Maßnahmen, auch im Risikomanagement, haben wir aus dem Vorfall nicht abgeleitet, weil individuelle Ausdrucksformen zwischenmenschlichen Verhaltens auch bei Vorgabe ethischer Regelwerke nicht kontrollierbar oder vorhersagbar sind.

## E. Überprüfung des Risikomanagements

**Existiert ein Prozess, das Risikomanagement übergreifend auf seine Angemessenheit und Wirksamkeit hin zu überprüfen?**

**In welchen nachfolgenden Bereichen des Risikomanagements wird auf Angemessenheit und Wirksamkeit geprüft?**

- Prozess der Risikoanalyse und Priorisierung
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren
- Dokumentation

**Beschreiben Sie, wie diese Prüfung für den jeweiligen Bereich durchgeführt wird und zu welchen Ergebnissen sie – insbesondere in Bezug auf die priorisierten Risiken - geführt hat.**

Im Berichtszeitraum wurden weder Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich noch in unseren Lieferketten festgestellt.

Wir haben bislang keine Risiken priorisiert. Unsere Gründe für diese Entscheidung haben wir in früheren Kapiteln dieses Berichts geschildert.

Eine über unser Speak-Up-Portal eingegangene Beschwerde konnte zwischen den Parteien einvernehmlich gelöst werden. Diesen Sachverhalt haben wir in den Kapiteln "Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen" sowie "Beschwerdeverfahren" des vorliegenden Berichts ausführlich erläutert. Insoweit sehen wir unsere präventiven Maßnahmen zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen und Umweltverstößen durch laufende Schulungen, Informationsbereitstellung an alle Mitarbeiter über verschiedene Medien und Kanäle, unsere SpeakUp-Line im EthicsPoint-Meldeportal, Supplier Code of Conduct und Employee Code of Conduct (Good Business Policy) und andere Unternehmensrichtlinien momentan hinsichtlich Art, Umfang und Qualität als angemessen und wirksam an. Dasselbe gilt konkludent für die eingerichteten Beschwerdeverfahren.

Abhilfemaßnahmen mussten wir bislang nicht ergreifen, da keine Verletzungen identifiziert oder gemeldet wurden. Im Fall der Beschwerde, die ein Mitarbeiter über unser SpeakUp-Portal eingereicht hatte und die als Missverständnis aufgelöst werden konnte, erwies sich die Art der Lösungsfindung als wirksam und effizient, was die Angemessenheit unserer Maßnahmen unterstreicht.

Wir arbeiten zurzeit an einem Rahmenwerk zur besseren und vollständigen Dokumentation unseres Risikomanagements und der damit einhergehenden Aspekte, zu denen identifizierte Verletzungen und Abhilfemaßnahmen gehören. Möglichkeiten, die unsere Beschwerdeverfahren bereitstellen, sind bereits in verschiedenen Unternehmensrichtlinien umfassend dokumentiert.

Die implementierten Risikoanalyseverfahren verschaffen uns einen guten Überblick über die Situation in unseren Lieferketten. Auswertungen über die in früheren Kapiteln erläuterten Analysemethoden lieferten bisher beruhigende Ergebnisse hinsichtlich der Risiken von Menschenrechtsverletzungen und Umweltverstößen in unseren Lieferketten. Unsere Lieferanten weisen durchweg unkritische Risikoindexwerte auf. Konkrete Verletzungen konnten wir in unseren Lieferketten bislang nicht identifizieren, so dass wir unsere Maßnahmen und Analysemethoden zur Ermittlung von Fakten vorläufig als wirksam und angemessen beurteilen. Gleichwohl arbeiten wir auch in diesem Bereich laufend an Verbesserungen im Hinblick auf den Umfang und die Qualität unserer Maßnahmen. Sollten in Zukunft Verletzungen oder kritische Risiken festgestellt werden und insbesondere dann, wenn sich Verletzungen bestimmter Art häufen, könnten diese Vorfälle Anlass zur Priorisierung der entsprechenden Risiken geben.

## E. Überprüfung des Risikomanagements

**Existieren Prozesse bzw. Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass bei der Errichtung und Umsetzung des Risikomanagements die Interessen Ihrer Beschäftigten, der Beschäftigten innerhalb Ihrer Lieferketten und derjenigen, die in sonstiger Weise durch das wirtschaftliche Handeln Ihres Unternehmens oder durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens in Ihren Lieferketten in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können, angemessen berücksichtigt werden?**

**In welchen Bereichen des Risikomanagements existieren Prozesse bzw. Maßnahmen um die Interessen der potenziell Betroffenen zu berücksichtigen?**

- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren

**Beschreiben Sie die Prozesse bzw. Maßnahmen für den jeweiligen Bereich des Risikomanagements.**

Maßnahmen zur Vorbeugung von Verstößen gegen geltende Vorschriften, wie unsere internen Richtlinienwerke oder externe Vorgaben wie die Menschenrechtsgrundsätze, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem deutschen Grundgesetz und anderen internationalen Deklarationen niedergelegt sind, stellen Handlungsvorgaben im Sinne des LkSG dar, deren Einhaltung wir aufgrund der komplexen Interaktionen von Mitarbeitern in den aktiven Geschäftsprozessen nicht laufend und umfassend überprüfen können. Daher sind Präventionsmaßnahmen ein wichtiges Instrument zur Eindämmung des Risikos von Verstößen. Die Implementierung von Richtlinien, z.B. unserer Richtlinie für gute Geschäftspraktiken und die Durchsetzung unseres Supplier Code of Conduct bei allen Lieferanten, schützt unsere eigenen Beschäftigten und Arbeitnehmer in den weltweiten Lieferketten vor Diskriminierung und Ungleichbehandlung, unterstützt präventiv grundlegende Menschenrechte und Umweltschutzauflagen und trägt somit zu einem sicheren Arbeitsumfeld bei, was zu unseren wichtigsten unternehmerischen Zielen zählt. Offenbarte Verstöße gegen Richtlinien und Gesetze können disziplinarisch oder arbeitsrechtlich geahndet werden, was zum Schutz der Unternehmensintegrität beiträgt.

Sind Abhilfemaßnahmen zur Bereinigung von Konflikten oder zur Klärung von Verstößen und Beschwerden notwendig, so streben wir eine richtlinien- und gesetzeskonforme sowie einvernehmliche und diskrete Klärung und Lösungsfindung im Sinne aller Beteiligten an. Dabei legen wir großen Wert auf eine faire, unvoreingenommene Anhörung der Beteiligten, um gerechte und dem Sachverhalt angemessene Entscheidungen treffen zu können. Wer vorsätzlich oder fahrlässig gegen geltende Vorschriften verstößt, muss unter Berücksichtigung der Umstände mit angemessenen Konsequenzen rechnen.

Alle Meldungen und Daten von Mitarbeitern, betroffenen Stellen und Personen, sowohl intern als auch extern, werden von uns absolut vertraulich und diskret behandelt. Mitarbeiter müssen keine Repressalien oder irgendwelche beruflichen, persönlichen oder wirtschaftlichen Nachteile befürchten. Sie können auf Wunsch Meldungen über die verfügbaren Kanäle auch anonym einreichen. Detaillierte Beschreibungen der eingerichteten Beschwerdeverfahren und verfügbaren Meldeportale, wie SpeakUp und EthicsPoint, haben wir in früheren Kapiteln dieses Berichts dargelegt.