

Leitbild für ein nachhaltiges Lieferanten- management / Supplier Code of Conduct

der DSR Hotel Holding GmbH

Inhalt:

1. Einführung	Seite 2
2. Unternehmerische Sorgfaltspflichten	Seite 3
3. Menschenrechtsbezogene Pflichten	Seite 7
4. Umweltbezogene Pflichten	Seite 11
5. Geschäftliche Integrität	Seite 13

1. Einführung

Als in Deutschland ansässiges touristisches Unternehmen ist sich die DSR Hotel Holding GmbH mit Ihren Tochtergesellschaften ihrer Verantwortung bewusst, die sie gegenüber Ländern und Regionen, ihren Kulturen wie auch gegenüber ihren Gästen, Partnern, Mitarbeiter:innen (1) und der Gesellschaft hat.

Die DSR Hotel Holding GmbH bekennt sich deshalb zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung und insbesondere zur Achtung der Menschenrechte. Die Beachtung dieser Prinzipien erwartet die DSR Hotel Holding GmbH auch von ihren Lieferanten bzw. Leistungsträgern.

Als Grundpfeiler zur gemeinsamen effektiven Umsetzung dieser Prinzipien dient der vorliegende Supplier Code of Conduct der DSR Hotel Holding GmbH (kurz: „SCoC“).

Der SCoC definiert die **Mindeststandards** zur Einhaltung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten in der Lieferkette, die Lieferanten (einschließlich Leistungsträger) bei Geschäftsvorgängen mit Betriebsstätten der DSR Hotel Holding GmbH zu beachten und einzuhalten haben. Als Betriebsstätten der DSR Hotel Holding GmbH im Sinne dieses SCoC gelten alle Gesellschaften/Marken und deren Betriebe, die in den eigenen Geschäftsbereich der DSR Hotel Holding GmbH fallen.

Der SCoC basiert auf internationalen Standards, wie u. a. den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, Kinderrechtskonvention und der Frauenrechtskonvention der Vereinten Nationen. Er trägt zudem den Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) Rechnung.

Die nachstehenden Regelungen gelten **verbindlich** für die Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen der DSR Hotel Holding GmbH und ihren Lieferanten. Der SCoC findet so lange Anwendung, wie der Lieferant in Geschäftsbeziehung zur DSR Hotel Holding GmbH bzw. einem oder mehreren Betriebsstätten der DSR Hotel Holding GmbH oder ihrer Tochtergesellschaften steht.

Es wird klargestellt, dass die Einhaltung der Anforderungen dieses SCoC den Lieferanten nicht davon entbindet, auch etwaige weitergehende Anforderungen zu erfüllen, die sich aus den für ihn geltenden Gesetzen und anderen Rechtsvorschriften ergeben. Der SCoC normiert insoweit lediglich Mindeststandards.

2. Unternehmerische Sorgfaltspflichten ---

2.1 ALLGEMEINES

Die DSR Hotel Holding GmbH erwartet, dass der Lieferant nicht gegen die in Ziffern 3 und 4 dieses SCoC niedergelegten Pflichten (im Folgenden: „menschenrechtsbezogene und umweltbezogene Pflichten“) verstößt. Der Lieferant verpflichtet sich, dies in seinem eigenen Geschäftsbereich sicherzustellen.

Die DSR Hotel Holding GmbH erwartet ferner, dass es auch in der vorgeschalteten Lieferkette des Lieferanten (d.h. durch dessen unmittelbare und mittelbare Zulieferer im Sinne des LkSG) zu keinen Verstößen gegen menschenrechtsbezogene und umweltbezogene Pflichten kommt. Der Lieferant vermittelt seinen Geschäftspartnern die vorliegenden Grundsätze und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen als verbindliche Regelungen. Er kann darüber hinaus weitergehende Regeln implementieren.

Sollte der Lieferant der Meinung sein, dass er eine Anforderung dieses SCoC nicht erfüllen kann, ohne gegen für ihn geltendes Recht zu verstoßen, so hat er die DSR Hotel Holding GmbH hierüber unverzüglich mit einem entsprechenden Nachweis über diese Kollision zu informieren.

Der Lieferant hat nicht nur die im Rahmen dieses SCoC aufgeführten menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Pflichten zu beachten, sondern ist darüber hinaus verpflichtet, alle ähnlich schwerwiegenden Eingriffe in die Rechtspositionen, die in diesem SCoC aufgeführt sind, zu unterlassen.

Der Lieferant verpflichtet sich, in Bezug auf die Umsetzung des SCoC ein für die Geschäftstätigkeit angemessenes Risikomanagement durchzuführen, indem er die menschenrechtlichen und ökologischen Auswirkungen seiner Geschäftsaktivitäten und seiner Zulieferer bestimmt, analysiert und priorisiert. Dabei sollen die geschützten Interessen von Rechteinhabern berücksichtigt werden, insbesondere von gefährdeten Personengruppen, wie beispielsweise Kindern, Frauen, indigenen Gemeinschaften, Kleinbauern oder Migranten.

Der Lieferant ist verpflichtet, die notwendigen personellen Kapazitäten bereitzustellen und Managementsysteme, Prozesse und Richtlinien auszuarbeiten und umzusetzen, um die hier beschriebenen Anforderungen zu etablieren und deren Erfüllung laufend zu überwachen. Dazu zählt auch die Durchführung von Trainings, um Mitarbeiter:innen über die Inhalte dieses SCoC zu informieren.

Der Lieferant muss sich darum bemühen, Transparenz über seine vollständige Lieferkette zu schaffen.

2.2 MELDUNG VON VERSTÖSSEN

Der Lieferant ist – unbeschadet seiner weitergehenden Mitteilungspflichten aus den nachstehenden Abschnitten des SCoC – verpflichtet, uns jeden Verstoß gegen den SCoC zu melden. Die Mitteilung erfolgt unter Wahrung der berechtigten Interessen des Lieferanten (oder ggf. seines Zulieferers), der Rechte von Mitarbeiter:innen, des Datenschutzes sowie des Schutzes von Geschäftsgeheimnissen.

Die DSR Hotel Holding GmbH hat für alle Gesellschaften/Marken und deren Betriebsstätten ein einheitliches zu nutzendes digitales Beschwerdeverfahren auf ihrer Internet-Seite implementiert, über das neben Mitarbeiter:innen auch sonstige potenziell betroffene Personengruppen jederzeit Verstöße gegen Menschenrechte und Umweltbelange – auch vollständig anonym – melden können.

Das Beschwerdeverfahren ist konform mit den Anforderungen der DSGVO. Der Lieferant hat seine Geschäftspartner auf dieses Beschwerdeverfahren bei der DSR Hotel Holding GmbH hinzuweisen.

2.3 AUSKUNFTS- UND INSPEKTIONSRECHT DER DSR HOTEL HOLDING

Dem Lieferanten ist bekannt, dass die DSR Hotel Holding GmbH verpflichtet ist, ihrerseits eine Risikoanalyse gemäß § 5 LkSG durchzuführen.

Der Lieferant hat auf Anforderung einer Gesellschaft/Marke und deren Betriebsstätten der DSR Hotel Holding GmbH unverzüglich alle Auskünfte zu erteilen, die die DSR Hotel Holding GmbH und deren Gesellschaften/Marken und Betriebsstätten oder ein von ihr für diesen Zweck beauftragter Dritter benötigen, um in Bezug auf das Unternehmen des Lieferanten die Risikoanalyse durchzuführen (auch wiederholt, soweit eine Wiederholung nach § 5 Abs. 4 LkSG erforderlich ist). Die DSR Hotel Holding GmbH und deren Gesellschaften/Marken und Betriebsstätten kann einmal jährlich oder bei konkretem Anlass zur Überprüfung der Einhaltung des SCoC an den Betriebsstätten des Lieferanten zu den üblichen Geschäftszeiten nach angemessener Vorankündigung durch die DSR Hotel Holding GmbH oder von ihr Beauftragte Inspektionen durchführen.

2.4 PRÄVENTIONSMASSNAHMEN IM EIGENEN GESCHÄFTSBEREICH DES LIEFERANTEN

Sollte die DSR Hotel Holding GmbH im Rahmen einer Risikoanalyse gemäß § 5 LkSG ein Risiko in Bezug auf das Unternehmen des Lieferanten feststellen, oder sollte der Lieferant selbst ein solches Risiko identifizieren, so ist der Lieferant verpflichtet, in Bezug auf diejenigen menschenrechtsbezogenen und/oder umweltbezogenen Pflichten, auf welche sich das Risiko bezieht, unaufgefordert – spätestens aber auf Aufforderung der DSR Hotel Holding GmbH – angemessene Präventionsmaßnahmen zu ergreifen. Unter anderem ist er in diesem Fall dazu verpflichtet,

- seine zuständigen Mitarbeiter dazu anzuhalten, an anerkannten Schulungen und Weiterbildungen teilzunehmen,
- der Vereinbarung angemessener vertraglicher Kontrollmechanismen sowie deren risikobasierter Durchführung zuzustimmen. Insbesondere hat der Lieferant zu dulden, dass Mitarbeiter oder Beauftragte der DSR Hotel Holding GmbH angemessene eigene Kontrollen in allen von dem Risiko möglicherweise betroffenen Betriebsstätten des Lieferanten durchführen und die für das Risiko relevanten Unterlagen des Lieferanten einsehen; alternativ kann die DSR Hotel Holding GmbH verlangen, dass der Lieferant sich einem anerkannten Zertifizierungs- oder Audit-System unterwirft, sofern hierdurch die Durchführung unabhängiger und angemessener Kontrollen gewährleistet ist. Die vorgenannten Kontrollen können durch die DSR Hotel Holding GmbH zu den üblichen Geschäftszeiten und nach angemessener Vorankündigung erfolgen. Ergibt eine weitere Risikoanalyse eine wesentlich veränderte oder wesentlich erweiterte Risikolage, bestehen die vorgenannten Verpflichtungen erneut.

2.5 ABHILFE BEI VERSTÖßEN IM EIGENEN GESCHÄFTSBEREICH DES LIEFERANTEN

Sollte bei dem Lieferanten eine menschenrechtsbezogene oder umweltbezogene Pflicht verletzt worden sein oder eine solche Verletzung unmittelbar bevorstehen, ist der Lieferant verpflichtet, diesen Umstand gemäß obiger Ziffer 2.2 zu melden und unverzüglich angemessene Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, um die Verletzung zu verhindern bzw. zu beenden und das Ausmaß der Verletzung zu minimieren.

Welche Maßnahmen er insoweit getroffen hat, hat er auf Nachfrage der DSR Hotel Holding GmbH nachzuweisen. Ist die Verletzung so beschaffen, dass nicht alle Maßnahmen sofort ergriffen oder wirksam werden können, hat der Lieferant ein Konzept und einen konkreten Zeitplan für die noch ausstehenden Maßnahmen bzw. deren Wirksamwerden auf Anfrage der DSR Hotel Holding vorzulegen.

Die Wirksamkeit aller von ihm nach dieser Ziffer 2.5. getroffenen Abhilfemaßnahmen hat der Lieferant mindestens einmal im Jahr zu überprüfen; erforderlichenfalls hat er die Maßnahmen in geeigneter Weise anzupassen. Hierüber hat er der DSR Hotel Holding GmbH auf Anfrage zu berichten.

Kommt der Lieferant einer seiner Verpflichtungen aus dieser Ziffer 2.5 nicht nach, so ist die DSR Hotel Holding GmbH sowie ihre Tochtergesellschaften – unbeschadet sonstiger Rechte – berechtigt, die Geschäftsbeziehung zum Lieferanten solange auszusetzen, bis der Lieferant seiner Verpflichtung nachgekommen ist.

2.6 PRÄVENTIONS- UND ABHILFEMAßNAHMEN IN DER VORGESCHALTETEN LIEFERKETTE DES LIEFERANTEN

Liegen tatsächliche Anhaltspunkte vor, die die Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht in der vorgeschalteten Lieferkette des Lieferanten (d.h. bei einem unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferer des Lieferanten) möglich erscheinen lassen, so hat der Lieferant unaufgefordert – spätestens aber auf Aufforderung der DSR Hotel Holding GmbH – unverzüglich:

- alle Auskünfte einzuholen, die die DSR Hotel Holding GmbH oder ein von ihr für diesen Zweck beauftragter Dritter benötigen, um in Bezug auf den Zulieferer eine Risikoanalyse gemäß § 5 LkSG durchzuführen (auch wiederholt, soweit eine Wiederholung nach § 5 Abs. 4 LkSG erforderlich ist),
- angemessene Präventionsmaßnahmen gegenüber dem Zulieferer zu verankern, etwa die Durchführung von Kontrollmaßnahmen durch Mitarbeiter oder Beauftragte des Lieferanten oder – auf Aufforderung der DSR Hotel Holding GmbH – durch Mitarbeiter oder Beauftragte der DSR Hotel Holding GmbH, die Unterstützung bei der Vorbeugung und Vermeidung eines Risikos, oder die Umsetzung von geeigneten branchenspezifischen oder branchenübergreifenden Initiativen.

Der Lieferant hat durch entsprechende Vereinbarungen mit seinen unmittelbaren Zulieferern sicherzustellen, dass er seinen Pflichten aus dieser Ziffer 2.6 jederzeit nachkommen kann (d.h. dass er die benötigten Auskünfte erforderlichenfalls unverzüglich erhält, dass seine unmittelbaren und mittelbaren Zulieferer die vorgenannten Inspektionen dulden und dass sie die vorgenannten Präventionsmaßnahmen akzeptieren und zur Geltung bringen).

Welche Präventionsmaßnahmen getroffen worden sind, hat der Lieferant der DSR Hotel Holding GmbH auf Anfrage nachzuweisen. Sollte in der vorgeschalteten Lieferkette des Lieferanten (d. h. bei einem unmittelbaren oder mittelbaren Zulieferer des Lieferanten) eine menschenrechtsbezogene oder umweltbezogene Pflicht verletzt worden sein oder eine solche Verletzung unmittelbar bevorstehen, ist der Lieferant verpflichtet, diesen Umstand gemäß obiger Ziffer 2.2 zu melden, unverzüglich gemeinsam mit dem Zulieferer ein Konzept zur Beendigung und Minimierung zu erstellen und dafür zu sorgen, dass der Zulieferer unverzüglich die hier nach vorgesehenen angemessenen Abhilfemaßnahmen ergreift. Ziffer 2.5 gilt entsprechend. Welche Abhilfemaßnahmen getroffen worden sind, hat der Lieferant der DSR Hotel Holding GmbH nachzuweisen.

2.7 AUFBAU VON BESCHWERDEMECHANISMEN

Der Lieferant ist verpflichtet, in seinem eigenen Geschäftsbereich geeignete Mechanismen zu etablieren, mit denen Mitarbeiter:innen auf Verstöße gegen menschenrechtsbezogene oder umweltbezogene Pflichten aufmerksam machen können und die insbesondere folgende Kriterien erfüllen:

- leicht zugängliche, vertrauenswürdige und faire Beschwerdemechanismen
- Information aller Mitarbeiter:innen über das Vorhandensein von Beschwerdemechanismen
- transparenter Prozess beim Umgang mit Beschwerden
- Möglichkeit zur anonymen Beschwerde durch die Mitarbeiter:innen
- Hinzuziehung von Arbeitnehmervertreter:innen im Bedarfsfall
- schriftliche Dokumentation der Beschwerdefälle und deren Lösung
- keine Sanktionen gegen Mitarbeiter:innen, weil diese eine Beschwerde eingereicht haben

Der Lieferant hat darauf hinzuwirken, dass auch seine unmittelbaren und mittelbaren Zulieferer ihrerseits Beschwerdemechanismen etablieren, die den vorstehenden Anforderungen gerecht werden.

2.8 RECHTE DER DSR HOTEL HOLDING GMBH BEI PFLICHTVERLETZUNGEN DES LIEFERANTEN

Verstößt der Lieferant gegen eine seiner Verpflichtungen aus vorstehenden Ziffern 2.1 bis 2.8, so ist jedes Unternehmen der DSR Hotel Holding GmbH berechtigt, etwaige mit dem Lieferanten bestehende Dauerschuldverhältnisse aus wichtigem Grund fristlos zu kündigen und von noch nicht vollständig erfüllten Kaufverträgen zurückzutreten, sofern:

- der Verstoß im Zusammenhang mit einer sehr schwerwiegenden Verletzung einer menschenrechtsbezogenen oder umweltbezogenen Pflicht steht,
- ein zur Beendigung dieser Verletzung erarbeitetes Konzept nicht oder nicht rechtzeitig Abhilfe bewirkt, und
- dem Unternehmen der DSR Hotel Holding GmbH keine anderen milderen Mittel zur Verfügung stehen, um die Verletzung zu beenden.

Weitere Ansprüche, die den Unternehmen der DSR Hotel Holding GmbH im Falle einer Pflichtverletzung des Lieferanten zu stehen (insbesondere das Recht, Ersatz etwaig entstandener Schäden zu verlangen), bleiben unberührt.

3. Menschenrechtsbezogene Pflichten

3.1 FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

Alle Mitarbeiter:innen müssen über ihre Rechte und die Konditionen ihrer Beschäftigung (wie Vergütung, Arbeitszeitregelungen und Urlaubsansprüche) in verständlicher Weise informiert werden und schriftliche Arbeitsverträge haben.

Alle Mitarbeiter:innen sind gemäß den gesetzlichen Mindestlöhnen oder, falls höher, auf Basis von einschlägigen Betriebs- oder Kollektivvereinbarungen gebilligten Branchenstandards zu entlohnen. Zu achten ist das Recht aller Mitarbeiter:innen auf eine angemessene Vergütung, die ausreicht, um ihnen und ihren Familien ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen. Die gesetzlichen Sozialleistungen müssen gewährt werden.

Vergütungen sind rechtzeitig, regelmäßig und vollständig in einem gesetzlichen Zahlungsmittel zu zahlen. Abzüge sind nur unter den gesetzlich vorgeschriebenen oder durch Kollektivverträge festgelegten Bedingungen zulässig. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig.

Zudem sind geltende gesetzliche, sowie (kollektiv-/tarif-) vertragliche Regelungen über Arbeitszeit (insbesondere in Bezug auf Überstunden, Pausen- und Ruhezeiten) sowie Urlaub, bezahlte Krankheitstage und Elternzeit diskriminierungsfrei stets einzuhalten. Der Einsatz von Überstunden muss durch Vertrag oder (Kollektiv-/Tarif-)Vereinbarung geregelt sein.

Es ist auch dafür Sorge zu tragen, dass die Mitarbeiter:innen am Arbeitsplatz keiner unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlung, körperlichen Bestrafung, sexuellen Belästigung, psychischen oder physischen Nötigung, keinem Missbrauch und keinen verbalen Beschimpfungen ausgesetzt sind.

Disziplinarmaßnahmen, die gegen geltendes Recht verstoßen, dürfen nicht ergriffen werden. Erlaubte Disziplinarmaßnahmen dürfen nur ergriffen werden, wenn sie im Arbeitsvertrag oder in vorab bekannt gemachten Arbeitsvorschriften schriftlich niedergelegt sind. Die entsprechenden Vorschriften müssen den Mitarbeiter:innen zuvor auch mündlich in klaren und verständlichen Worten erklärt worden sein.

3.2 VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

Das Recht aller Mitarbeiter:innen, in freier und demokratischer Art und Weise Mitarbeitervertretungen zu gründen und sich diesen anzuschließen sowie Kollektivverhandlungen zu führen, ist stets zu achten. Mitarbeitervertretungen müssen sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen dürfen; dies gilt auch für das Streikrecht. In Ländern, in denen dies nicht geregelt oder restriktiv gehandhabt wird, ist diesem Recht dadurch Rechnung zu tragen, dass den Mitarbeiter:innen zumindest auf Betriebsebene gestattet wird, eigene Vertreter:innen frei zu wählen, die mit dem Unternehmen in einen Dialog über Arbeitsverhältnisse treten können. Arbeitnehmervertreter:innen darf der Zugang zu den Mitarbeiter:innen oder die Interaktion mit diesen grundsätzlich nicht verwehrt werden.

3.3 DISKRIMINIERUNGSVERBOT

Jede Form der Diskriminierung von Mitarbeiter:innen hat zu unterbleiben und ist aktiv zu unterbinden. Insbesondere darf niemand aufgrund von Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion oder Weltanschauung, sozialem Hintergrund, Gesundheit, ethnischer Herkunft, Nationalität, Familienstand, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen, politischer Mitgliedschaft oder politischer Meinung oder sexueller Identität diskriminiert werden. Dies gilt insbesondere bei der Einstellung von Mitarbeiter:innen sowie in Bezug auf ihre Weiterbildung, Beförderung und Entlohnung.

3.4 SCHUTZ VON KINDERN VOR SEXUELLER AUSBEUTUNG

Der Lieferant stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass sein Geschäftsbetrieb oder seine Räumlichkeiten nicht zum Zwecke der Kinderprostitution, der Beschaffung von Kindern für sexuelle Zwecke oder zur Herstellung, Verteilung oder Lagerung von pornografischem Material mit Minderjährigen genutzt werden.

Verdächtiges Verhalten von Gästen, Mitarbeiter:innen, Mitarbeiter:innen von Geschäftspartner des Lieferanten oder anderen Personen, das auf dem Gelände des Lieferanten oder während Ausflügen beobachtet oder dem Lieferanten zur Kenntnis gebracht wird, muss der Lieferant den örtlichen Strafverfolgungsbehörden melden.

3.5 KINDERRECHTLICHE ANFORDERUNGEN AN TOURISTISCHE PRODUKTE

Produktanforderungen für Gastfamilien und soziale Projektbesuche sind in der Grundsatz-erklärung (2) zum Kinderschutz der DSR Hotel Holding GmbH festgehalten. Die Anbieter dieser Dienstleistungen verpflichten sich zur Umsetzung der Anforderungen, die im Rahmen von Schulungen vermittelt und kontrolliert werden. Unzulässig sind touristische Besuche von Schulen und Waisenhäusern oder die Teilnahme an Freiwilligenarbeit mit Kindern.

3.6 VERBOT VON KINDERARBEIT

Das Mindestalter eines Kindes für die Zulassung zur Beschäftigung muss über dem Alter liegen, mit welchem nach dem Recht des Beschäftigungsortes/Beschäftigungslandes die Schulpflicht endet, wobei das Beschäftigungsalter von 15 Jahren auf keinen Fall unterschritten werden darf, es sei denn, es liegt eine der von der ILO anerkannten Ausnahmen vor (vgl. ILO-Übereinkommen Nr. 138). Auch diese Ausnahmen sind jedoch nur dann beachtlich, wenn das lokale Recht sie ebenfalls vorsieht.

Um Vorstehendes sicherzustellen, müssen bei der Einstellung von Mitarbeiter:innen zuverlässige Mechanismen zur Altersfeststellung angewandt werden, die jedoch unter keinen Umständen zu einer erniedrigenden oder unwürdigen Behandlung der Mitarbeiter:innen bzw. Bewerber:innen führen dürfen.

3.7 SCHUTZ FÜR JUGENDLICHE MITARBEITER:INNEN

Für Mitarbeiter:innen unter 18 Jahren stets verboten sind die schlimmsten Formen der Kinderarbeit (gemäß ILO-Übereinkommen Nr. 182). Diese umfassen unter anderem den Einsatz zu unerlaubten Tätigkeiten sowie jegliche Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern bzw. Jugendlichen schädlich ist.

Werden Mitarbeiter:innen unter 18 Jahren beschäftigt, so dürfen ihre Arbeitszeiten die Teilnahme an Berufsausbildungsprogrammen, die von zuständigen Stellen anerkannt sind, nicht beeinträchtigen.

3.8 VERBOT VON ZWANGSARBEIT UND SKLAVEREI

Die Beschäftigung in Zwangsarbeit ist verboten. Dies umfasst jede Arbeit- oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe (gleich ob physischer, psychischer, finanzieller oder sonstiger Art) verlangt wird und für die diese sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Ebenfalls verboten sind alle Formen der Sklaverei, sklavenähnlicher Praktiken, Leibeigenschaft oder anderer Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung und Erniedrigung.

Sämtlichen Mitarbeiter:innen ist das Recht einzuräumen, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten oder gesetzlichen Kündigungsfrist zu kündigen. Es ist verboten, Ausweisdokumente von Mitarbeiter:innen einzubehalten.

Mitarbeiter:innen, insbesondere Wanderarbeiter und Migranten, dürfen keine unrechtmäßigen Zahlungen oder Kautionen leisten, um ihren Arbeitsplatz zu bekommen.

Wenn rechtmäßige Zahlungen für die Arbeitsvermittlung oder für die Beschaffung von für die Anstellung notwendigen Dokumenten wie Arbeitserlaubnissen, Visen oder Gesundheitschecks anfallen, sind diese vom Arbeitgeber zu tragen.

Bei der direkten wie auch der indirekten Inanspruchnahme von Arbeitsagenturen ist besondere Sorgfalt anzuwenden. Es dürfen nur legale und verantwortungsvoll arbeitende Arbeitsagenturen beauftragt werden. Soweit möglich, ist auf zertifizierte Arbeitsagenturen zurückzugreifen.

3.9 ARBEITSSCHUTZ

Den nach dem Recht des Beschäftigungsortes/Beschäftigungslandes geltenden Arbeitsschutzpflichten ist stets nachzukommen. Sicherzustellen ist, dass in jedem Betrieb geeignete Systeme zur Feststellung, Bewertung, Vermeidung und Bekämpfung potenzieller Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter:innen eingerichtet sind. Es sind wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorzubeugen, insbesondere durch

- genügende Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und der Instandhaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel,
- geeignete Schutzmaßnahmen, um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden,

- Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung, insbesondere durch eine geeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen, und
- angemessene Ausbildung und Unterweisung von Beschäftigten sowie die Dokumentation dieser Maßnahmen.

Zu den Mindestanforderungen zählen überdies eine angemessene Beleuchtung, Temperierung und Belüftung, die Bereitstellung von Trinkwasser, adäquaten Sanitäreinrichtungen sowie die Sicherstellung arbeitsmedizinischer Versorgung. Wo Unterkünfte zur Verfügung gestellt werden, müssen diese sauber und sicher sein und den Grundbedürfnissen der Mitarbeiter:innen entsprechen. Mitarbeiter:innen müssen das Recht haben, das Betriebsgelände in Gefahrensituationen zu verlassen, ohne um Erlaubnis bitten zu müssen.

Der Lieferant benennt aus seiner Geschäftsführung bzw. dem Kreis seiner leitenden Mitarbeiter:innen einen Verantwortlichen für die Einhaltung der vorstehenden Arbeitsschutzpflichten.

3.10 ERHALT NATÜRLICHER LEBENSGRUNDLAGEN UND WAHRUNG VON MENSCHLICHEN GRUNDBEDÜRFNISSEN

Der Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen ist zu beachten und zu wahren und insbesondere ist darauf zu achten, dass im Rahmen der Geschäftstätigkeiten schädliche Bodenveränderungen, Grundwasserverunreinigungen, Luftverunreinigungen, schädliche Lärmemissionen oder ein übermäßiger Wasserverbrauch vermieden werden, welche:

- die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigen,
- einer Person den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehren,
- einer Person den Zugang zu Sanitäreinrichtungen erschweren oder zerstören oder
- die Gesundheit einer Person schädigen.

3.11 RECHTE LOKALER GEMEINSCHAFTEN, ZWANGSRÄUMUNGEN

Lokale, nationale, internationale und traditionelle Land-, Wasser- und Ressourcenrechte sind zu achten, insbesondere wenn es sich um solche von indigenen Gemeinschaften handelt. Bevor gesetzlich erlaubte Landnutzungsänderungen durchgeführt oder Wasser oder Ressourcen lokaler Gemeinschaften verbraucht oder beeinflusst werden, ist die freie und informierte Zustimmung der betroffenen Gemeinschaften einzuholen. Der Zustimmungsprozess ist zu dokumentieren. Es ist sicherzustellen, dass keine widerrechtlichen Zwangsräumungen stattfinden.

3.12 EINSATZ VON SICHERHEITSKRÄFTEN

Verboten sind die Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutz eines unternehmerischen Projekts, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle seitens des Unternehmens bei dem Einsatz der Sicherheitskräfte

- das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung missachtet wird,
- Leib oder Leben verletzt werden oder
- die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigt werden.

4. Umweltbezogene Pflichten

4.1 RESSOURCENVERBRAUCH, VERMEIDUNG VON UMWELTBELASTUNGEN

Neben den geltenden lokalen Umweltgesetzen sind auch alle international anerkannten Umweltstandards einzuhalten. Der Lieferant soll zum Schutz der Umwelt verantwortungsvoll handeln. Der Lieferant ist gehalten den Umweltschutz in seinen Geschäftsprozessen kontinuierlich zu verbessern. Das Vorhandensein von geeigneten Umweltmanagementsystemen betrachten wir dabei als vorteilhaft. In der gesamten Lieferkette gilt es, Umweltauswirkungen durch Ressourcen- und Energieverbrauch, Emissionen von Treibhausgasen und Luftschadstoffen, Wasserverbrauch, Ausbringungen in Boden und Wasser sowie Abfall möglichst zu vermeiden bzw. kontinuierlich zu reduzieren, Biodiversität und Ökosysteme zu erhalten und Kreislaufwirtschaft zu fördern. Dies gilt im Hinblick auf Waren, Verpackungen und Dienstleistungen.

4.2 UMGANG MIT ABFÄLLEN

Es sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit Abfälle, in denen persistente organische Schadstoffe (im Sinne des Stockholmer Übereinkommens vom 23. Mai 2001 (POPs-Übereinkommen) und der auf seiner Grundlage ergangenen anwendbaren Rechtsvorschriften) enthalten sind, umweltgerecht gehandhabt, gesammelt, befördert und gelagert werden. Derartige Abfälle dürfen nur so entsorgt werden, dass die genannten Schadstoffe zerstört oder unumkehrbar umgewandelt werden (so dass sie nicht mehr die Eigenschaften persistenter organischer Schadstoffe aufweisen) oder auf andere Weise umweltgerecht entsorgt werden; letzteres kommt nur dann in Betracht, wenn die Zerstörung oder unumkehrbare Umwandlung nicht die unter Umweltgesichtspunkten vorzuziehende Möglichkeit darstellt oder der Gehalt an persistenten organischen Schadstoffen niedrig ist.

Verboten ist die Ausfuhr gefährlicher und anderer Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens vom 22. März 1989 und im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 1013/2006, wenn

- der Einfuhrstaat nicht Vertragspartei des Basler Übereinkommens ist,
- der Einfuhrstaat nicht seine schriftliche Einwilligung zu der bestimmten Einfuhr gegeben hat oder er diese Einfuhr sogar verboten hat, oder
- anzunehmen ist, dass die Abfälle im Einfuhrstaat oder anderswo nicht umweltgerecht behandelt werden.

Verboten sind ferner

- die Ausfuhr gefährlicher Abfälle (im vorstehenden Sinne) aus in Anlage VII des Basler Übereinkommens aufgeführten Staaten in Staaten, die nicht dort aufgeführt sind, sowie
- die Einfuhr gefährlicher Abfälle und anderer Abfälle (im vorstehenden Sinne) aus einem Staat, der nicht Vertragspartei des Basler Übereinkommens ist.

4.3 UMWELTGENEHMIGUNGEN

Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen und -zulassungen müssen eingeholt, jederzeit auf aktuellem Stand gehalten und befolgt werden.

4.4 KLIMASCHUTZ

Die Unternehmen der DSR Hotel Holding GmbH erwarten, dass auf allen Stufen der Lieferkette geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um die CO₂-Bilanz zu senken und so zur Erreichung der im Rahmen der UN-Klimakonferenz in Paris vereinbarten Ziele und des 1,5-Grad-Ziels des Weltklimarates (IPCC) beizutragen.

Alle Lieferanten und deren Zulieferer sind angehalten, wirtschaftliche Lösungen zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen zu minimieren. Dabei soll angestrebt werden, durch Vermeidungs- und Reduzierungsstrategien, Treibhausgasemissionen so weit wie möglich zu vermeiden bzw. zu reduzieren und erst anschließend Restemissionen zu neutralisieren.

Der Schutz der Wälder und anderer wertvoller Ökosysteme spielen bei der Eindämmung des Klimawandels und dem Erhalt der Artenvielfalt eine zentrale Rolle. Die Unternehmen der DSR Hotel Holding GmbH erwarten von ihren Lieferanten und deren Zulieferern, dass diese ihren Beitrag zu einer Netto-Null-Entwaldung leisten. Alle Lieferanten und deren Zulieferer haben sich darum zu bemühen, dass für die Rohstoffproduktion keine Rodung von Primärwäldern und anderen besonders schützenswerten Gebieten stattfindet sowie dass bei legaler Entwaldung eine Kompensation durch Wiederaufforstung geleistet wird.

4.5 GEFÄHRSTOFFE UND PRODUKTSICHERHEIT

Gefährliche Stoffe, Chemikalien und Substanzen sind zu kennzeichnen und ihre sichere Handhabung, Bewegung, Lagerung, Wiederverwertung, Wiederverwendung und Entsorgung sind sicherzustellen. Alle geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf gefährliche Stoffe, Chemikalien und Substanzen sind strikt zu befolgen. Geltende Stoffbeschränkungen und Produktsicherheitsanforderungen sind einzuhalten.

Mitarbeiter:innen in Schlüsselpositionen müssen diesbezüglich informiert und regelmäßig geschult werden.

Verboten sind

- die Herstellung, Einfuhr und Ausfuhr von mit Quecksilber versetzten Produkten,
- die Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen bei Herstellungsprozessen im Sinne von Art. 5 Abs. 2 und Anlage B Teil I des Minamata-Übereinkommens vom 10. Oktober 2013 ab dem dort jeweils festgelegten Ausstiegsdatum,
- die Behandlung von Quecksilberabfällen entgegen Art. 11 Abs. 3 des Minamata-Übereinkommens.

Verboten sind ferner die Produktion und Verwendung von Chemikalien nach Anlage A des POPs-Übereinkommen.

4.6 TIERSCHUTZ

Tiere müssen als fühlende Wesen den notwendigen Respekt und Schutz erhalten. Ihr Wohlergehen ist zu gewährleisten. Die DSR Hotel Holding GmbH und ihre Lieferanten erkennen an, dass wilde Tiere vorzugsweise in der freien Natur beobachtet werden, und dass Tiere in Gefangenschaft positive Erfahrungen und gute Lebensbedingungen haben müssen.

Tiere in Gefangenschaft müssen unter artgerechten Bedingungen gehalten werden, die ihnen ein normales Verhalten erlauben und dürfen nicht misshandelt oder zu unnatürlichem Verhalten gezwungen werden. Der Lieferant muss die Mindestanforderungen an artgerechte Tierhaltung erfüllen, die sich an den Animal Welfare Guidelines des britischen Reiseverbandes ABTA orientiert, und verpflichtet sich zur Transparenz bei der Überprüfung dieser Anforderungen.

Generell erwarten die Unternehmen der DSR Hotel Holding GmbH von ihren Lieferanten und deren Zulieferern, dass proaktiv Lösungen für mehr Tierwohl erarbeitet werden und dass deren Umsetzung gefördert wird. Die jeweils national geltenden Gesetze zum Tierschutz und Tierwohl sind vollumfänglich zu erfüllen.

4.7 UMWELTFREUNDLICHERE VERPACKUNG

Es ist stets darauf hinzuwirken, dass noch umweltfreundlichere Verpackungen eingesetzt werden. Dafür gilt es, Verpackung wo möglich zu vermeiden, zu verringern oder hinsichtlich ihrer Umwelteffekte zu verbessern. Diese Prinzipien sind in der hier angegebenen Rangfolge anzuwenden – so ist die ökologisch beste Verpackung die, die vollständig vermieden werden kann. Eine Verpackung gilt als umweltfreundlicher, wenn sie eine Mehrweg-Verpackung ist, möglichst wenig Material verbraucht, recyclingfähig ist bzw. aus Sekundärrohstoffen, aus alternativen Materialien oder zertifiziertem Papier besteht.

5. Geschäftliche Integrität

Der Lieferant stellt sicher, dass er seine Aktivitäten, seine Konzernstruktur und seine Leistungen wahrheitsgemäß und genau dokumentiert und diese nach den geltenden Bestimmungen und Branchenstandards offenlegt. Der Lieferant muss sicherstellen, dass ausreichende Verfahren zur Vermeidung von Interessenskonflikten vorhanden sind. Der Lieferant muss seine Geschäfte ethisch und ohne Bestechung, Korruption oder jegliche Art von betrügerischen Geschäftspraktiken führen und dabei mindestens die nationalen Gesetze und Vorschriften einhalten. Sollten die Regelungen dieses Verhaltenskodex für Lieferanten oder internationale Rechtsvorschriften und Konventionen von lokalen Vorschriften abweichen, gilt stets die strengere Regelung.

1 Im vorliegenden Lieferantenkodex verwendet die DSR Hotel Holding GmbH eine wertschätzende und gendergerechte Sprache. In diesem Rahmen wird der sogenannte Gender-Doppelpunkt genutzt, der nach einer männlichen Bezeichnung oder dem Wortstamm und vor die weibliche Endung gesetzt wird. Für nicht individuell benannte Gruppen wie „Lieferanten und Dienstleister“ oder „Partner“ sowie für im Konzern etablierte Schreibweisen (z. B. „Mitarbeiterzufriedenheit“) wird jedoch das generische Maskulinum verwendet.

2 Grundsatzerklärung zum Kinderschutz derzeit in der Prüfung durch die GF

3 1. Freiheit von Hunger, Durst und Fehlernährung; 2. Freiheit von Unbehagen; 3. Freiheit von Schmerz, Verletzung und Krankheit; 4. Freiheit von Angst und Leiden; 5. Freiheit zum Ausleben normalen Verhaltens / Tierschutzrichtlinie in Abstimmung mit der GF