

Bericht zum LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)

Berichtszeitraum von 01.01.2023 bis 31.12.2023

Name der Organisation: Gries Deco Company GmbH

Anschrift: Boschstraße 7, 63842 Niedernberg

Inhaltsverzeichnis

A. Strategie & Verankerung	1
A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung	1
A2. Grundsatzerklärung 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	15
B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	17
B5. Kommunikation der Ergebnisse	20
B6. Änderungen der Risikodisposition	21
C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen	22
C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	22
C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	23
C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	24
D. Beschwerdeverfahren	25
D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren	25
D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren	29
D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens	31
E. Überprüfung des Risikomanagements	32

A. Strategie & Verankerung

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

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

Die Gesamtverantwortung für das Risikomanagement trägt die Geschäftsleitung. Für die Überwachung des Risikomanagements ist der Menschenrechtsbeauftragte zuständig. Diese Rolle wird vom Beauftragten für das interne Kontrollsystem (IKS), Compliance und Risikomanagement übernommen, der die Geschäftsleitung regelmäßig über die Ergebnisse seiner Überwachungstätigkeit informiert.

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.

Mindestens einmal im Jahr informiert der Menschenrechtsbeauftragte die Geschäftsleitung ausführlich über die Risikomanagementprozesse und Ergebnisse. Zusätzlich finden regelmäßige Austauschtermine mit der Geschäftsleitung statt, in denen aktuelle Themen besprochen werden. Bei besonderen oder akuten Risiken wird die Geschäftsleitung unverzüglich informiert.

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

<https://www.gries-deco-company.com/de/about-us/>

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

Wurde die Grundsatzerklärung für den Berichtszeitraum kommuniziert?

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

- Bestätigt

Bitte beschreiben Sie, wie die Grundsatzerklärung an die jeweiligen relevanten Zielgruppen kommuniziert wurde.

Die Grundsatzerklärung wurde für alle Interessierten auf der Unternehmenswebseite zugänglich gemacht. Darüber hinaus wurden alle Beschäftigten über interne Informationskanäle, unter anderem per E-Mail und über das Intranet, zur Grundsatzerklärung informiert.

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

Welche Elemente enthält die Grundsatzerklärung?

- 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 der festgestellten prioritären Risiken
- Beschreibung von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an eigene Beschäftigte und Zulieferer

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

Beschreibung möglicher Aktualisierungen im Berichtszeitraum und der Gründe hierfür.

Die Grundsatzerklärung wurde Ende 2022 erstmalig veröffentlicht und im Jahr 2023 auf Basis der etablierten Risikomanagementprozesse aktualisiert.

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
- Arbeitssicherheit & Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Einkauf/Beschaffung
- Zulieferermanagement
- CSR/Nachhaltigkeit
- Recht/Compliance
- Sonstige: Logistik, Facility Management

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

Die Gesamtverantwortung für das Risikomanagement trägt die Geschäftsleitung. Für die Überwachung des Risikomanagements ist der Menschenrechtsbeauftragte zuständig. Diese Rolle wird vom Beauftragten für das interne Kontrollsystem (IKS), Compliance und Risikomanagement übernommen, der die Geschäftsleitung regelmäßig über die Ergebnisse seiner Überwachungstätigkeit informiert.

Die operative Umsetzung der Sorgfaltspflichten erfolgt federführend durch den Bereich Corporate Responsibility. Die Risikoanalyse für den eigenen Geschäftsbereich erfolgt unter Einbindung aller Fachabteilungen. Bei der Entwicklung und Umsetzung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen sind insbesondere die Fachabteilungen Personal und Arbeitssicherheit beteiligt. Die Fachabteilungen Einkauf, Logistik und Facility Management sind überwiegend an der Risikoanalyse für Geschäftspartner sowie der Entwicklung und Umsetzung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen beteiligt.

In Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen Compliance und Personal werden eingehende Hinweise und Beschwerden bearbeitet. Die interne Kommunikation sowie die Erstellung des externen Berichtes verantwortet der Bereich Corporate Responsibility.

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

Im eigenen Geschäftsbereich werden die nationalen gesetzlichen Anforderungen aus dem Arbeitsrecht und für den Gesundheits- und Arbeitsschutz durch die Abteilungen Personal und Arbeitssicherheit umgesetzt und deren Einhaltung durch regelmäßige interne Kontrollmechanismen überprüft.

In den Bereichen Einkauf, Logistik und Facility Management wurden alle direkten Geschäftspartner durch den GDC-Verhaltenskodex zur Einhaltung von Menschenrechten, Sozial- und Umweltstandards verpflichtet. Darüber hinaus wurden für unsere Handelswaren-Lieferanten klare Mindestanforderungen definiert, die durch den Einkauf an unsere Geschäftspartner kommuniziert und nachgehalten werden. Zudem wurden gemeinsam mit dem Einkauf Grundsätze für verantwortungsvolle Beschaffungs- und Einkaufspraktiken festgelegt, damit die Einhaltung des GDC-Verhaltenskodex durch die Handelswaren-Lieferanten gewährleistet wird. Der Einkauf sowie weitere relevante Personengruppen werden regelmäßig in geeigneten Formaten vom Bereich Corporate Responsibility zu den Anforderungen und Verpflichtungen geschult.

Hinweise oder Beschwerden zu Verstößen können sowohl bei den jeweiligen Führungskräften der Fachabteilungen als auch bei der Personalabteilung abgegeben oder über das Hinweisgebersystem anonym eingereicht werden. Eingehende Hinweise oder Beschwerden über das Hinweisgebersystem werden durch Verantwortliche in den Fachabteilungen Compliance und Corporate Responsibility bearbeitet und dokumentiert.

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

Alle maßgeblich involvierten Fachabteilungen verfügen über entsprechende Expertise.

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 den eigenen Geschäftsbereich
- Ja, für unmittelbare Zulieferer

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

Im Berichtszeitraum wurde eine umfassende Risikoanalyse für den eigenen Geschäftsbereich der Gries Deco Gruppe sowie für alle Geschäftspartner durchgeführt. Die Durchführung der Risikoanalyse erfolgte Anfang 2023 für das Kalenderjahr 2023, welches dem Geschäftsjahr entspricht.

Beschreiben Sie das Verfahren der Risikoanalyse.

Im eigenen Geschäftsbereich erfolgen einmal im Jahr Begehungen und Gefährdungsbeurteilungen für die Filialen, Lagerstandorte und die Zentrale durch den Bereich Arbeitssicherheit in Zusammenarbeit mit externen Partnern. Die Gefährdungsbeurteilungen dienen dazu, potenzielle oder tatsächliche menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu identifizieren und zu priorisieren. Zusätzlich führt jeder Fachbereich eine Risikoanalyse und -bewertung sowohl für den eigenen Geschäftsbereich als auch für die direkten Vertragspartner (Dienstleister und Nicht-Handelsware Lieferanten) durch und meldet die Ergebnisse an Corporate Responsibility. Die einzelnen Risikoanalysen werden zusammengeführt, ausgewertet und durch Erkenntnisse aus einer allgemeinen Recherche ergänzt.

Alle Warenlieferanten werden anhand einer einheitlichen Methodik bewertet und risikobasiert priorisiert. Im Rahmen einer abstrakten Risikoanalyse betrachten wir zunächst die Lieferantenländer anhand verschiedener anerkannter Indizes. Auf dieser Basis erfolgt eine Einstufung in Risiko- und Nicht-Risikoländer. Des Weiteren fließen Warengruppenspezifische- und Branchenrisiken mit ein. Bei der Recherche zu potenziellen oder bestehenden menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken stützen wir uns auf anerkannte und öffentlich zugängliche Quellen. Aufgrund der Priorisierung werden Nicht-Risikowarengruppen aus Nicht-Risikoländern vorerst nicht näher betrachtet. Uns ist jedoch bewusst, dass auch in diesen Ländern und Warengruppen menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken existieren können.

Im Rahmen der konkreten Risikoanalyse werden die identifizierten Risiken den einzelnen Warenlieferanten zugeordnet. Auf dieser Ebene berücksichtigen wir auch unseren eigenen möglichen Verursachungsbeitrag sowie den Grad unseres Einflussvermögens. Regelmäßige

Kontrollen durch externe Auditoren u.a. im Rahmen unserer Mitgliedschaft bei amfori unterstützen uns bei der Identifizierung konkreter menschenrechtlicher- oder umweltbezogene Risiken. Im Falle von substantiierter Kenntnis werden Maßnahmen eingeleitet und eine anlassbezogene Risikoanalyse würde auch bei mittelbaren Lieferanten durchgeführt.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurden im Berichtszeitraum auch anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt?

- Nein

Begründen Sie Ihre Antwort.

Im Berichtszeitraum gab es keine Veränderungen, die die Durchführung einer solchen Risikoanalyse erfordert hätten.

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
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

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?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

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 zu erwarteten Schwere der Verletzung nach Grad, Anzahl der Betroffenen und Unumkehrbarkeit
- Ja, auf Basis des eigenen Einflussvermögens
- Ja, auf Basis der Wahrscheinlichkeit des Eintritts
- Ja, auf Basis der Art und Umfang der eigenen Geschäftstätigkeit
- Ja, auf Basis der Art des Verursachungsbeitrags

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

Um eine Priorisierung vornehmen zu können, bewerten wir für die identifizierten Risiken die Schwere und Eintrittswahrscheinlichkeit auf einer Skala von eins (sehr gering) bis fünf (sehr hoch). Die Schwere ergibt sich aus dem Ausmaß, dem Umfang und der Unumkehrbarkeit einer möglichen Rechtsverletzung. Als Hilfestellung für die Bewertung dienen die folgenden Fragen: Wie gravierend ist die negative Auswirkung auf Betroffene? Wie viele Menschen sind betroffen? Inwieweit kann der Schaden kompensiert oder behoben werden? Aus der Schwere und der Eintrittswahrscheinlichkeit errechnet sich die Gesamtbewertung des jeweiligen Risikos. Zunächst werden alle als hoch eingestuften Risiken priorisiert behandelt. Um diese zu vermeiden, zu minimieren oder zu beenden, leiten wir konkrete Maßnahmen ab, die in einer angemessenen Zeit umgesetzt werden müssen.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Welche Risiken wurden im Berichtszeitraum im eigenen Geschäftsbereich priorisiert?

- Keine

Falls keine Risiken ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.

Da wir an unseren Standorten in Deutschland, Österreich und der Schweiz, die zum eigenen Geschäftsbereich zählen, durch die gesetzlichen Anforderungen in den Ländern und unser betriebsinternes Compiancesystem bereits einen hohen Standard sicherstellen, haben wir den Fokus zunächst auf unsere Lieferketten gelegt. Uns ist jedoch bewusst, dass einzelne Verstöße und damit Risiken nicht auszuschließen sind. Aktuell sehen wir aber keinen konkreten Handlungsbedarf im eigenen Geschäftsbereich.

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).

Für den eigenen Geschäftsbereich gilt ein unternehmensinterner Verhaltenskodex, der die Erwartungen an und die Rechte von Mitarbeitenden klar und verständlich definiert. Die Führungskräfte der Fachbereiche sind verantwortlich dafür, die Werte und Normen im Unternehmen zu verankern. Interne Schulungsangebote bieten unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit sich über ihre Rechte zu informieren und sich über die eigene Verantwortung zur menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflicht bewusst zu werden und in ihren Alltag zu übertragen.

Die Beschäftigten wurden per E-Mail und über das Intranet zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und die daraus resultierenden Anforderungen an die Umsetzung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten informiert. In dem Zusammenhang wurde auch die Grundsatzerklärung zu Menschenrechten, Arbeits- und Umweltschutz sowie die Verfahrensordnung zum Beschwerdemechanismus kommuniziert. Diese und weitere Unterlagen, u.a. Verhaltenskodex, Compliance-Richtlinien und Merkblätter, Betriebsanweisungen und Arbeitssicherheitsunterweisungen, sind für alle Mitarbeitenden jederzeit einsehbar. Um sicherzustellen, dass diese Informationen allen Beschäftigten bekannt sind, erfolgt jährlich eine Unterweisung zu den Themen Compliance, Brandschutz, Arbeitssicherheit, Datenschutz und IT Policy in unserem Lernmanagement- System. Die Durchführung der Unterweisungen ist für alle Beschäftigten verpflichtend und wird automatisch in der Personalakte dokumentiert.

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

Die Unterweisungen sind für alle Beschäftigten zugänglich und verpflichtend, somit kann nachvollzogen werden, ob sich die Beschäftigten mit den Themen auseinandergesetzt haben. Durch eine anschauliche Gestaltung, Praxisbeispiele aus dem Geschäftsalltag und einem geringen Zeitaufwand durch die webbasierte Durchführung, sind diese Unterweisungen eine wichtige Maßnahme, um den Informationsstand der Beschäftigten zu verbessern und sie für risikoreiche Situationen zu sensibilisieren.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Welche Risiken wurden für den Berichtszeitraum bei unmittelbaren Zulieferern priorisiert?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

Um welches konkrete Risiko geht es?

Auf Basis unserer Risikoanalyse und unter Berücksichtigung der Art und Umfang unserer Geschäftstätigkeit, unseres Einflussvermögens sowie unseres Verursachungsbeitrags haben wir die Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und das Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns von allen identifizierten Risiken priorisiert.

Das Risiko der Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren umfasst sowohl den Bereich Arbeitssicherheit und -gesundheit als auch angemessene Arbeitszeiten. Durch exzessive Überstunden, fehlende Arbeitsschutzausrüstung, mangelnde Gebäudesicherheit oder einen falschen Umgang mit Gefahrstoffen können Arbeitsunfälle vorkommen oder arbeitsbedingte Erkrankungen auftreten.

Wo tritt das Risiko auf?

- China
- Indien

Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

Um welches konkrete Risiko geht es?

Das Risiko des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns bezieht sich insbesondere auf fehlende oder ausstehende Lohnzahlungen.

Wo tritt das Risiko auf?

- China
- Indien

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?

- Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken
- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherung
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

Kategorie: Beschaffungsstrategie & Einkaufspraktiken

ausgewählt:

- Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und inwieweit die Festlegung von Lieferzeiten, von Einkaufspreisen oder die Dauer von Vertragsbeziehungen angepasst wurden.

Die Grundlage für Geschäftsbeziehungen ist unser Verhaltenskodex für Geschäftspartner, in dem wir die Einhaltung der geltenden Gesetze und Standards fordern. Alle Geschäftspartner aus einem Risikoland oder einer Risikobranche müssen den GDC-Verhaltenskodex für Geschäftspartner unterschreiben. Dieser wird durch die Fachbereiche eingeholt, nachgehalten und zentral abgelegt. Bei Warenlieferanten ist zusätzlich der amfori BSCI-Verhaltenskodex Bestandteil der Geschäftsbeziehung. Im Rahmen des GDC-Verhaltenskodex verpflichten sich unsere unmittelbaren Zulieferer die Grundsätze zur Achtung von Menschenrechten, Arbeits- und Umweltschutz auch an ihre Zulieferer weiterzugeben.

Neben der vertraglichen Regelung führen wir insbesondere bei unseren Personaldienstleistern stichprobenartige Kontrollen, unter anderem mit externer Unterstützung, durch. Bei unseren Warenlieferanten aus Risikoländern fragen wir die für uns produzierenden Produktionsstätten an und koordinieren die Überprüfung der Einhaltung durch externe und unabhängige Auditgesellschaften über die amfori Business Social Compliance Initiative (BSCI) Sustainability Plattform. Wir bieten unseren Warenlieferanten zusätzlich Schulungsformate und Leitfäden an, um sie zu befähigen, die von uns geforderten Standards einzuhalten. Auch bei der Auswahl neuer Lieferanten achten wir zukünftig intensiver darauf, dass menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten in den Prozessen der Lieferanten integriert sind.

Beschreiben Sie, inwiefern Anpassungen in der eigenen Beschaffungsstrategie und den Einkaufspraktiken zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken beitragen sollen.

Wir bemühen uns, im Rahmen der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflicht verantwortungsvolle Beschaffungs- und Einkaufspraktiken in alle relevanten Richtlinien und Verfahren einzubetten. Als Leitfaden für die Umsetzung verantwortungsvoller Beschaffungs- und Einkaufspraktiken haben wir Einkaufsverpflichtungen und Einkaufsvoraussetzungen definiert. Diese sollen die Entscheidungsfindung bei der Festlegung von Vertragsbedingungen, der Auftragserteilung sowie bei der Auswahl von Lieferanten unterstützen und dazu beitragen, dass die Einhaltung des GDC-Verhaltenskodex durch Lieferanten nicht beeinträchtigt wird.

Von allen relevanten Beschäftigten wird erwartet, dass sie ihre Arbeit in Übereinstimmung mit den Grundsätzen dieser Einkaufsverpflichtung durchführen. Neue Beschäftigte, die an Beschaffungs- und Einkaufsaktivitäten beteiligt sind, werden bei der Einarbeitung über die Einkaufsverpflichtungen informiert. Um alle relevanten Beschäftigten zu den Einkaufsverpflichtungen und -voraussetzungen zu sensibilisieren, wurde eine Schulung zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz konzipiert und durchgeführt. Wird festgestellt, dass bestehende Beschaffungs- und Einkaufspraktiken potenziell negative Auswirkungen auf die Einhaltung des GDC-Verhaltenskodex durch unsere Lieferanten haben, müssen unverzüglich Maßnahmen zur Behebung und Neuausrichtung ergriffen werden.

Andere Kategorien:

ausgewählt:

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherung
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

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

Die bei unseren Lieferanten umgesetzten Maßnahmen sind in der Praxis gängige Mechanismen, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken bei Zulieferern zu identifizieren, zu vermeiden oder zu minimieren. Sozialaudits sind ein geeignetes Mittel, um die Einhaltung der Grundsätze aus dem Verhaltenskodex zu kontrollieren. Sie sind den Zulieferern bekannt und vom Zeit- und Kostenaufwand her zumutbar.

Die interne Schulung zu den eigenen Einkaufspraktiken bestand aus zwei Teilen, beginnend mit einer kurzen Einführung über unser Lernmanagement- System. Durch die webbasierte Durchführung konnten sich die relevanten Beschäftigten mit wenig Zeitaufwand mit dem Thema auseinandersetzen. Im Rahmen eines anschließenden Präsenz-Workshops konnten durch Gruppenarbeiten und praxisnahe Fallbeispiele ein besseres Verständnis für das Thema hergestellt und Fragen beantwortet werden. Im Nachgang wurde von den Beteiligten ein Feedback eingeholt, um das Schulungskonzept zu verbessern.

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?

Da es sich um den ersten Jahresbericht gem. LkSG handelt, gibt es noch keine Vergleichsbasis.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?

- Nein

Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt werden können.

Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich können bei den regelmäßigen Begehungen und Gefährdungsbeurteilungen in den Filialen, Lagerstandorten und der Zentrale durch den Bereich Arbeitssicherheit in Zusammenarbeit mit externen Partnern festgestellt werden. Darüber hinaus können alle Beschäftigten, Geschäftspartner sowie unabhängige Dritte, die von unserer Geschäftstätigkeit betroffen sind, jederzeit (anonyme) Hinweise oder Beschwerden zu Verstößen gegen Menschenrechte, Arbeits- und Umweltschutz telefonisch, per E-Mail oder in unserem Hinweisgebersystem einreichen. Beschäftigte können sich auch jederzeit an die Geschäftsleitung, den Vorgesetzten, den Menschenrechtsbeauftragten, die Personalabteilung, den Bereich Arbeitssicherheit und den Bereich Corporate Responsibility wenden.

Potentielle Risiken oder Feststellungen von Verletzungen werden geprüft und alle eingegangenen Hinweise werden sorgfältig und zeitnah bearbeitet. Ziel ist es, mögliche Verletzungen unverzüglich abzustellen und relevante Abhilfemaßnahmen zu schaffen und umzusetzen. Meldungen werden streng vertraulich behandelt. Personenbezogene Daten werden nur unter Beachtung und Wahrung der datenschutzrechtlichen Vorgaben weitergegeben.

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.

Hinweise oder Beschwerden zu Verstößen gegen Menschenrechte, Arbeits- und Umweltschutz in unseren Lieferketten können über unser Hinweisgebersystem oder über das amfori Speak for Change Programm (anonym) eingereicht werden. Im Berichtszeitraum sind jedoch keine relevanten Hinweise oder Beschwerden eingegangen.

In Verdachtsfällen von potentiellen Verstößen wird zur Überprüfung ein Sozialaudit durch eine externe Auditgesellschaft in der jeweiligen Fabrik des unmittelbaren Zulieferers durchgeführt. Bestätigt sich der Verdacht, wird in Zusammenarbeit mit dem Geschäftspartner ein Corrective Action Plan mit Maßnahmen zur Behebung der identifizierten Verstöße erarbeitet, für dessen Umsetzung dem Zulieferer eine dreimonatige Frist gewährt wird. Durch ein erneutes Sozialaudit wird die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen erneut geprüft. Im Berichtszeitraum wurden strukturelle Defizite, jedoch keine als gewichtig eingestuften Verletzungen festgestellt.

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?

- Kombination aus eigenem und externen Verfahren

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

Das digitale Hinweisgebersystem ist unter <https://www.gries-deco-company.com/de> veröffentlicht und für jedermann kostenfrei zugänglich.

In dem Hinweisgebersystem können Hinweise zu Verstößen gegen die Grundsatzerklärung zu Menschenrechten, Arbeits- und Umweltschutz sowie gegen den internen Verhaltenskodex als auch den Verhaltenskodex für Geschäftspartner eingereicht werden.

Hinweise oder Beschwerden können über ein anonymes Postfach eingereicht werden. Die detaillierte Verfahrensordnung ist online einsehbar unter <https://griesdecocompany.cluezo.de>. Darüber hinaus können Beschwerden jederzeit über den Vorgesetzten oder die Personalabteilung eingereicht werden.

Als Mitglied bei Amfori ist die Gries Deco Company an den branchenweiten Beschwerdemechanismus der Amfori Initiative angebunden. Unter anderem wurde hierzu im Berichtszeitraum 2023 das „Speak for Change“ Programm in Vietnam und Indien implementiert, welches es potenziell Betroffenen ermöglicht anonym Beschwerden einzureichen. Die Verfahrensordnung des Amfori Supply Chain Grievance Mechanism (SCGM) ist unter <https://www.amfori.org/en/solutions/governance/speak-for-change> zu finden.

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

Welche potenziell Beteiligten haben Zugang zu dem Beschwerdeverfahren?

- Eigene Arbeitnehmer
- Gemeinschaften in der Nähe von eigenen Standorten
- 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 zur Zuständigkeit
- Informationen zum Prozess
- Sämtliche Informationen sind klar und verständlich
- Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform

Optional: Beschreiben Sie.

-

Informationen zur Erreichbarkeit

Optional: Beschreiben Sie.

-

Informationen zur Zuständigkeit

Optional: Beschreiben Sie.

-

Informationen zum Prozess

Optional: Beschreiben Sie.

-

Sämtliche Informationen sind klar und verständlich

Optional: Beschreiben Sie.

-

Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

Optional: Beschreiben Sie.

-

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

War die Verfahrensordnung für den Berichtszeitraum öffentlich verfügbar?

Datei wurde hochgeladen

Zur Verfahrensordnung:

Die Grundsatzerklärung zu Menschenrechten, Arbeits- und Umweltschutz ist öffentlich einsehbar unter <https://www.gries-deco-company.com/about-us/>. In der Grundsatzerklärung ist der Link zum Hinweisgebersystem <https://griesdecocompany.cluezo.de> veröffentlicht, unter dem auch die Verfahrensordnung einsehbar ist.

D. Beschwerdeverfahren

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

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

Die Bearbeitung von Hinweisen oder Beschwerden erfolgt durch den Compliance-Beauftragten Herrn Plodowski und Frau Schmidt aus dem Bereich Corporate Responsibility.

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.

Eingehende Beschwerden können anonym abgegeben werden. Die eingehenden Beschwerden werden vertraulich behandelt.

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

Hinweise, die nicht anonym abgegeben werden, werden diskret und vertraulich behandelt. Weitere Schritte werden ausschließlich nach Rücksprache und Zustimmung der hinweisgebenden Person eingeleitet, es sei denn es handelt sich um gesetzliche Offenlegungspflichten. Jegliche Bedrohung, Benachteiligung oder Bestrafung von Personen, die berechnete bzw. in gutem Glauben Hinweise oder Beschwerden einreichen, wird von uns nicht toleriert.

D. Beschwerdeverfahren

D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens

Sind im Berichtszeitraum über das Beschwerdeverfahren Hinweise eingegangen?

- Nein

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.

Das Risikomanagement nach LkSG wurde im Berichtszeitraum aufgebaut. Aus diesem Grund ist der Prozess zur Überprüfung der Angemessenheit und Wirksamkeit noch nicht abgeschlossen. Die Umsetzung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten in den eigenen Unternehmensprozessen sowie in den Lieferketten ist ein andauernder Prozess. Wir bemühen uns, die etablierten Prozesse, insbesondere auch die Umsetzung der Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen, kontinuierlich auf ihre Angemessenheit und Wirksamkeit zu überprüfen, diese zu verbessern und weiterzuentwickeln.

Die mit der Koordinierung der Umsetzung der Sorgfaltspflichten betrauten Mitarbeitenden nehmen regelmäßig an relevanten Veranstaltungen teil und tauschen sich mit Verbänden und anderen Marktteilnehmern im Rahmen von Brancheninitiativen aus, um eine Verbesserung der sozialen Standards in unseren Lieferketten zu erreichen.

Beim Beschwerdeverfahren wurde der Prozessablauf auf die LkSG-Anforderungen hin geprüft und entsprechend angepasst. Ein Dokumentationskonzept wurde aufgesetzt.

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.

Wir sind stets bemüht die Perspektive von potenziell Betroffenen in die Prozesse des Risikomanagements zu integrieren. In unseren Lieferketten erfolgt dies bereits durch die Zusammenarbeit mit der amfori Initiative. Im Rahmen von Austauschformaten mit Interessengruppen, bei der Durchführung von Sozialaudits und durch das Speak for Change Programm, über das anonym Hinweise oder Beschwerden zu Verstößen gemeldet werden können, werden die Interessen von Betroffenen berücksichtigt.

Zudem können alle Mitarbeitenden, Geschäftspartner sowie unabhängigen Dritten, die von unserer Geschäftstätigkeit betroffen sind, jederzeit Hinweise oder Beschwerden zu Verstößen gegen Menschenrechte, Arbeits- und Umweltschutz sowohl telefonisch, per E-Mail oder in unserem Hinweisgebersystem einreichen. Beschäftigte können sich bei Fragen oder Feedback auch jederzeit an ihre Vorgesetzten, den Menschenrechtsbeauftragten oder den Bereich Corporate Responsibility wenden.

Es existieren in den Bereichen Prävention, Abhilfe und Beschwerdeverfahren Prozesse und Maßnahmen, um die Interessen potenziell Betroffener zu berücksichtigen. Die Präventionsmaßnahmen und Abhilfemaßnahmen werden kontinuierlich durch den Austausch interner Fachabteilungen sowie mit Zulieferern weiterentwickelt und verbessert. Über verschiedene Kanäle und in verschiedenen Sprachen können anonym Beschwerden sowohl intern als auch von extern übermittelt werden.