



Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH

Dies ist der Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH als Obergesellschaft und der von Sanofi kontrollierten Tochterunternehmen als Untergesellschaften (im Folgenden insgesamt „Sanofi“ genannt).

Sanofi ist dazu verpflichtet auf die Einhaltung der grundlegenden ökologischen, sozialen und ethischen Prinzipien in den Bereichen der Menschenrechte, der Arbeitsbedingungen, des Umweltschutzes und des Kampfes gegen die Korruption entlang der Lieferketten hinzuwirken und die Geschäftsbeziehungen mit Blick auf die Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung sozial zu gestalten

Als Grundlage dienen dazu nachfolgende gesetzliche Vereinbarungen und globale Abkommen:

Global Compact

<http://www.unglobalcompact.org/>

International Labor Organization

<http://www.ilo.org>

International Organization for standardization

<http://www.iso.ch/iso/en/ISOOnline.frontpage>

Sanofi – Unsere Seite „Dauerhafte Entwicklung“

<http://sustainabledevelopment.sanofi.com/>

Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/Ueberblick/ueberblick_node.html

Sanofi setzt auch bei seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern voraus, dass die genannten Grundsätze beachtet und in die Unternehmenskultur integriert werden. Weiter ist Sanofi bestrebt, laufend sein unternehmerisches Handeln und seine Produkte im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordert seine Lieferanten auf, dazu im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes beizutragen.

Die nachstehenden Regelungen werden durch deren Beifügung als Anlage bzw. durch ausdrücklichen Hinweis auf Ihre Geltung als gemeinsamer Verhaltenskodex als fester Bestandteil des Vertrages zwischen Sanofi und dem jeweiligen Vertragspartner vereinbart. Diese Vereinbarung gilt als Grundlage für alle zukünftigen Lieferungen und Dienstleistungen. Die Vertragspartner verpflichten sich, die Grundsätze und Anforderungen des Verhaltenskodex zu erfüllen. Der Vertragspartner verpflichtet sich, in für diese verständlicher Weise seinen Arbeitnehmern, Beauftragten und Subunternehmern den Inhalt dieses Verhaltenskodex zu kommunizieren und alle entsprechend den Vorgaben erforderlichen Vorkehrungen für die Umsetzung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen zu treffen.



Dieser Verhaltenskodex wird Bestandteil des Vertrages mit dem Vertragspartner, indem der schriftlich ausgearbeitete Vertrag unterzeichnet wird bzw. der Vertragspartner den seitens Sanofi erteilten Auftrag bestätigt oder ausführt. Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex kann für Sanofi in letzter Konsequenz Grund und Anlass sein, die Geschäftsbeziehungen einschließlich aller zugehörigen Verträge zu beenden.

Die Einhaltung dieses Verhaltenskodex wird die Fortführung der Geschäftsbeziehungen zwischen dem Vertragspartner und Sanofi mitbestimmen.

Arbeit / Kinderarbeit

Die Vertragspartner von SANOFI sind aufgefordert, sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen (Konventionen der International Labor Organization) zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre. Wenn Kinder bei der Arbeit angetroffen werden, hat der Lieferant die Maßnahmen zu dokumentieren, die zu ergreifen sind, um Abhilfe zu schaffen.

Das Mindestalter für die Zulassung zu irgendeiner Art von Beschäftigung oder Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Bedingungen, unter denen sie ausgeübt wird, der Gesundheit, der Sicherheit oder der Moral von Jugendlichen schaden kann, darf nicht unter 18 Jahren liegen.

Referenz:

ILO-Konvention (Nr. 138) über das Mindestalter.

ILO-Konvention (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit.

Zwangsarbeit

Der Arbeitnehmer hat die freie Wahl seines Arbeitgebers. Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit ist untersagt. Jede Arbeit muss freiwillig sein und ohne Androhung von Strafe erfolgen.

Die Arbeitnehmer können sich unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen in freier Entscheidung von ihrem Arbeitgeber trennen.

Die Einbehaltung von Ausweispapieren, Pässen, Ausbildungsnachweisen, Arbeitserlaubnissen oder irgendwelcher anderer persönlicher Dokumente des Arbeitnehmers ist untersagt.

Die Arbeit von Gefangenen ist zulässig. Die einzige Bedingung ist, dass sie freiwillig arbeiten und für ihre Arbeit eine Vergütung erhalten.

Referenz:

ILO-Konvention (Nr. 29) über die Zwangsarbeit.

ILO-Konvention (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit.

Misshandlung

Unmenschliche Behandlung, körperliche Züchtigungen, Beleidigungen, Bedrohung und die Ausübung psychischen oder physischen Drucks auf Arbeitskräfte sind untersagt.

Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen des jeweiligen Landes oder den Branchenstandards entsprechen. In keinem Fall darf die tägliche Arbeitszeit (einschließlich Überstunden) zehn Stunden und die Wochenarbeitszeit (einschließlich Überstunden) 56 Stunden übersteigen. Überstunden sind nur zulässig, wenn sie auf freiwilliger Basis erbracht werden. Den Beschäftigten ist eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens vierundzwanzig aufeinanderfolgenden Stunden innerhalb einer Zeitspanne von jeweils sieben Tagen zu gewähren .

Referenz:

Arbeitszeitgesetz und ILO-Konvention (Nr. 1, 14, 30 und Nr. 106) über die Begrenzung der Arbeitszeit.

Einkommen und Sozialleistungen

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden muss dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen (dies gilt auch für Auszubildende, Praktikanten, Leiharbeitern oder Arbeitnehmer in der Probezeit), je nachdem, welcher Betrag höher ist. Das Entgelt für Überstunden soll in jedem Fall das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden übersteigen.

Die Grundlagen für die Berechnung des Einkommens sind formalisiert und den Arbeitnehmern bekannt.

Die Einkommen werden in Bargeld, per Scheck oder per Banküberweisung gezahlt. Alle anderen Ausgleichszahlungen sind nur in besonderen Fällen gestattet, die von der Gesetzgebung des jeweiligen Landes vorgesehen sind.

Die Einkommen werden in regelmäßigen, angemessenen Abständen gezahlt.

Einkommensabzüge aus disziplinarischen Gründen sind nicht zulässig.

Referenz:

ILO-Konvention (Nr. 26) über die Einrichtung von Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen.

ILO-Konvention (Nr. 95) Übereinkommen über den Lohnschutz

ILO-Konvention (Nr. 131) und ILO-Empfehlung (Nr. 135) über die Festsetzung von Mindestlöhnen.

§ 2 Abs. 2 Nr. 8 LKSG

Recht auf freie Meinungsäußerung

Die Arbeitnehmer können mit ihren Vorgesetzten frei über ihre Arbeitsbedingungen, Vergütungen usw. sprechen, ohne Repressalien, Einschüchterungen oder Bedrohungen befürchten zu müssen.



Unter Beachtung der Gesetzgebung des jeweiligen Landes sind die Arbeitnehmer dazu berechtigt, einer Gewerkschaft anzugehören.

Referenz:

ILO-Konvention (Nr. 87) über die Freiheit und das Vereinigungsrecht der Gewerkschaften.

ILO-Konvention (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen.

Chancengleichheit

Jede aufgrund Rasse, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, nationaler Herkunft, ethnischer oder sozialer Herkunft, sexueller Ausrichtung, Ehestand, Gesundheitsstatus, Behinderung, Schwangerschaft, Religion, Weltanschauung, politischer Überzeugung, Zugehörigkeit zu einer Arbeitnehmervereinigung usw. bedingte Diskriminierung oder Ungleichbehandlung bei der Einstellung, der Aus- bzw. Fortbildung, der Beförderung, der Vergütung usw. ist unzulässig. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

Referenz:

ILO-Konvention (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts.

ILO-Konvention (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf)

§ 2 Abs. 2 Nr. 7 LKSG

Gesundheit und Sicherheit

Der Vertragspartner garantiert seinen Mitarbeitern optimal sichere und gesunde Arbeitsbedingungen an allen seinen Standorten.

Der Vertragspartner schafft eine Organisation für Gesundheitsschutz und Sicherheit, deren Aufgabe darin besteht, die Unternehmenspolitik für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit über ein Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem zu bestimmen und umzusetzen. Die korrekte Anwendung dieses Managementsystems ist zu überwachen, und zwar unter Einhaltung der in dem jeweiligen Land geltenden Gesetze und Verordnungen.

Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer

Der Vertragspartner identifiziert die Risiken (insbesondere die chemischen, physischen, technischen und biologischen Risiken) und ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um den Schutz seiner Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz und der ihnen zur Verfügung gestellten Infrastruktur zu gewährleisten.

Information und Schulung über Gefahren

Für alle am Arbeitsplatz identifizierten Gefahren stehen die notwendigen Hygiene - und Sicherheitsinformationen zur Verfügung, um die Arbeitnehmer regelmäßig zu informieren und zu schulen.

Diese Information bzw. Schulungen beinhalten insbesondere verwendete gefährliche Substanzen: Chemikalien, pharmazeutische Wirkstoffe, Synthese-Zwischenprodukte, usw.; sowie Werkzeuge und maschinelle Anlagen

Betrieb und Wartung von Anlagen

Der Vertragspartner verfügt über alle erforderlichen Verfahren und Mittel, um den sicheren Betrieb und die angemessene Wartung seiner Anlagen (Produktion, Versorgung usw.) zu gewährleisten.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge ermöglicht sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen.

Für alle Anlagen und Maschinen (Chemieanlagen, pharmazeutische Verfahren usw.) führt der Lieferant spezielle Risikobewertungen durch, mit dem Ziel der Umsetzung aller erforderlichen Maßnahmen zur Verhinderung von Katastrophen, wie das Austreten von Chemikalien und/oder Explosionen, die am Standort selbst oder außerhalb des Standortes zu Schäden führen könnten.

Vorbereitung auf Notfälle

Der Vertragspartner identifiziert und bewertet Notfallsituationen und ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um deren Auswirkungen sowohl am Standort selbst als auch außerhalb des Standortes durch die effektive Implementierung von Notfallplänen zu minimieren.

Umwelt

Der Vertragspartner betreibt alle seine Standorte in verantwortlicher Weise, um die Auswirkungen seiner Aktivitäten auf die Umwelt so klein wie möglich zu halten.

Der Vertragspartner darf nicht unter Verstoß gegen legitime Rechte Land, Wälder oder Gewässer entziehen, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Personen sichert.

Der Vertragspartner unternimmt alle Anstrengungen, die durch seine Tätigkeit verursachten schädlichen Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßigen Wasserverbrauch zu beseitigen oder zu verringern, um die natürlichen Ressourcen (Wasser usw., insbesondere nicht erneuerbare Ressourcen) zu erhalten, um die Gesundheit von Personen zu schützen, um die Verwendung gefährlicher Substanzen zu vermeiden oder so gering wie möglich zu halten, sowie das Recycling oder die Wiederverwendung von Abfällen zu fördern.

Sanofi empfiehlt dem Vertragspartner die Einrichtung einer Umweltorganisation, deren Aufgabe darin besteht, seine Umweltpolitik über ein Umweltmanagementsystem zu bestimmen, umzusetzen und die Umsetzung zu überwachen.

Dieses Managementsystem überwacht insbesondere die korrekte Einhaltung der in dem jeweiligen Land geltenden Gesetze und Bestimmungen.

Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

Der Vertragspartner hält sich an die in den Ländern seiner Tätigkeit geltenden Umweltgesetze und Verordnungen.

Der Vertragspartner besitzt alle gesetzlich erforderlichen Zertifikate und/oder Zulassungen für den Betrieb seiner Standorte und erfüllt die mit diesen Zertifikaten und Zulassungen verbundenen Anforderungen.

Umweltberichte erfüllen die gesetzlichen und verordnungsrechtlichen Anforderungen. Sie sind an den Standorten verfügbar.

Abwässer und Emissionen

Abwasser und Brauchwasser aus Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen ist vor der Einleitung oder Entsorgung zu typisieren, zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Darüber hinaus sollten Maßnahmen eingeführt werden, um die Erzeugung von Abwasser zu reduzieren.

Allgemeine Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) sowie Treibhausgasemissionen sind vor ihrer Freisetzung zu typisieren, routinemäßig zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Der Lieferant hat zudem die Aufgabe, seine Abgasreinigungssysteme zu überwachen und ist angehalten, wirtschaftliche Lösungen zu finden, um jegliche Emissionen zu minimieren.

Umgang mit gefährlichen Stoffen und Abfällen

Der Vertragspartner stellt sicher, dass alle umweltgefährdenden Substanzen ordnungsgemäß identifiziert, etikettiert und gelagert werden, um im Falle eines Austretens oder eines unfallähnlichen Verschüttens einer potentiellen Verschmutzung vorzubeugen.

Für den Fall von Unfällen mit der Gefahr einer Verschmutzung von Böden oder Gewässern sind eine vorbereitete Organisation und entsprechende Mittel bereitzuhalten.

Abfälle sind zu recyceln oder wieder zu verwenden, wo immer das möglich ist.

Der Vertragspartner folgt einer systematischen Herangehensweise, um (Fest-)Abfall zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu lagern, zu befördern, in sicheren und ordnungsgemäß zugelassenen Entsorgungsanlagen zu entsorgen oder zu recyceln. Die Verbote der Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 in der aktuellen Fassung sind zu beachten. Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu ermitteln und so zu handhaben, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist. Quecksilber ist im Einklang mit den Verboten des

Übereinkommens von Minimata vom 10. Oktober 2013 zu verwenden und persistente organische Schadstoffe im Einklang mit dem Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 in der aktuellen Fassung.

Die Rückverfolgbarkeit der Entsorgung ist gewährleistet.

Ressourcenmanagement

Der Einsatz und der Verbrauch von Ressourcen während der Produktion und die Erzeugung von Abfall jeder Art, einschließlich Wasser und Energie, sind zu reduzieren bzw. zu vermeiden. Entweder geschieht dies direkt am Entstehungsort oder durch Verfahren und Maßnahmen, bspw. durch die Änderung der Produktions – und Wartungsprozesse oder von Abläufen im Unternehmen, durch die Verwendung alternativer Materialien, durch Einsparungen, durch Recycling oder mithilfe der Wiederverwendung von Materialien.

Der Energieverbrauch ist zu überwachen und zu dokumentieren. Es sind wirtschaftliche Lösungen zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und den Energieverbrauch zu minimieren.

Umgang mit Konfliktmaterialien

Für die Konfliktminerale Zinn, Wolfram, Tantal und Gold sowie für weitere Rohstoffe wie Kobalt etabliert Sanofi Prozesse in Übereinstimmung mit den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten und erwartet dies auch von seinem Lieferanten.

Schmelzen und Raffinerien ohne angemessene, auditierte Sorgfaltsprozesse sollen gemieden werden.

Ethik

Sanofi setzt voraus, dass sämtliche Lieferanten und Dienstleister in der Geschäftsbeziehung mit Sanofi die höchsten ethischen Standards einhalten.

Sanofi erwartet von seinen Lieferanten und Dienstleistern, dass etwaige Interessenkonflikte, die Einfluss auf das Vertragsverhältnis haben könnten, unaufgefordert und vor Vertragsabschluss offen gelegt werden.

Die Normen der fairen Geschäftstätigkeit, der fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs sind einzuhalten. Außerdem sind die geltenden Kartellgesetze anzuwenden, welche im Umgang mit Wettbewerbern insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, verbieten. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.



Die Lieferanten und Dienstleister verpflichten sich alle nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften in Bezug auf die Verhütung und Bekämpfung von Korruption zu respektieren und gegen alle ihre Erscheinungsformen, wie z. B. Erpressung und Bestechungsgelder, vorzugehen. Es ist dem Lieferanten untersagt, den Mitarbeitern der Sanofi-Gruppe Geldbeträge, Schenkungen, Darlehen, Rabatte oder Wertgegenstände anzubieten.

Die Auswahl der Lieferanten und Dienstleister richtet sich nach den vorangestellten Kriterien. Sanofi behält sich eine entsprechende Überprüfung der Einhaltung vor. Darüber hinaus können spezifische Anti-Korruptionsklauseln in den Lieferverträgen zur Anwendung kommen.

Sanofi verpflichtet sich, sämtliche Vergabeentscheidungen ausschließlich im Hinblick auf die geschäftlichen Erfordernisse und Anforderungen zu treffen. Persönliche Zuwendungen oder Vergünstigungen dürfen die Vergabeentscheidung nicht beeinflussen. Sanofi setzt bei seinen Geschäftspartnern das gleiche Verständnis voraus.

Der Vertragspartner verpflichtet sich, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen seines Auftraggebers, der Zulieferer, Kunden, Verbraucher und Arbeitnehmer gerecht zu werden. Der Vertragspartner hat bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen die jeweils geltenden Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten.

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind.

Diese Grundregeln gelten auch für etwaige im Auftrag der Lieferanten und Dienstleister tätigen Unterauftragsnehmer oder Subkontraktoren.

Umsetzung der Anforderungen

Sanofi erwartet von seinen Vertragspartnern in Bezug auf Lieferketten, dass sie Risiken innerhalb dieser identifizieren sowie angemessene Maßnahmen ergreifen. Im Falle eines Verdachtes auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhten Risiken, wird der Vertragspartner das Unternehmen zeitnah und ggf. regelmäßig über die identifizierten Verstöße und Risiken sowie die ergriffenen Maßnahmen informieren.

Die Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen überprüft Sanofi mithilfe eines Self-Assessment-Fragebogens sowie risikobasierter Audits an Niederlassungen der Vertragspartner. Der Lieferant erklärt sich damit einverstanden, dass Sanofi solche Audits einmal jährlich oder aus konkretem Anlass zur Überprüfung einer Einhaltung dieses Verhaltenskodex an den Betriebsstätten des Vertragspartners zu den üblichen Geschäftszeiten nach angemessener Vorankündigung durch von ihm beauftragte Personen / Firmen durchführt. Der Vertragspartner kann einzelnen Auditmaßnahmen widersprechen, wenn durch diese zwingende datenschutzrechtliche Regelungen verletzt würden.

Sollte ein Verstoß gegen die Regelungen dieses Verhaltenskodex festgestellt werden, wird Sanofi dies dem Vertragspartner innerhalb von einem Monat schriftlich mitteilen und ihm eine angemessene Nachfrist



setzen, um sein Verhalten mit diesen Regelungen in Einklang zu bringen. Ist eine Abhilfe nicht in absehbarer Zeit möglich, so hat dies der Vertragspartner unverzüglich anzuzeigen und gemeinsam mit dem Unternehmen ein Konzept mit Zeitplan zur Beendigung oder Minimierung des Verstoßes zu erstellen. Wenn ein solcher Verstoß schuldhaft erfolgte, die Nachfrist fruchtlos abläuft bzw. die Umsetzung der im Konzept enthaltenen Maßnahmen nach Ablauf des Zeitplans keine Abhilfe bewirkt und eine Fortsetzung des Vertrages bis zur ordentlichen Beendigung für den Auftraggeber unzumutbar ist und kein milderer Mittel zur Verfügung steht, kann Sanofi die bestehenden Verträge bei entsprechend erfolgter Androhung kündigen. Ein gesetzliches Recht zur außerordentlichen Kündigung ohne Nachfristsetzung, insbesondere bei als sehr schwerwiegend zu bewertenden Verstößen, bleibt ebenso wie das Recht auf Schadenersatz unberührt.

Beschwerdemechanismen bei Sanofi

Beschwerden über mögliche Menschenrechtsverletzungen oder Missachtungen der Umweltstandards im eigenen Geschäftsbereich von Sanofi oder in der Lieferkette können extern jederzeit an unseren unabhängigen Beauftragten für Menschenrechte weitergegeben werden. Dieses Beschwerdeverfahren ist für alle Zulieferer unserer Lieferkette gleichermaßen zugänglich. Hierfür gilt folgende E-Mail-Adresse: *Menschenrechtsbeauftragte(r)@sanofi.com*.

Beschwerdemechanismen der Vertragspartner

Der Vertragspartner hat von Sanofi erhaltene Hinweise zur Erreichbarkeit, Zuständigkeit und zur Durchführung eines Beschwerdeverfahrens in geeigneter Weise an seine Mitarbeiter weiterzugeben. Das Beschwerdeverfahren muss für Mitarbeiter unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität und wirksamen Schutz vor Benachteiligungen zugänglich sein. Soweit kein Hinweis erfolgt, ist der Vertragspartner selbst auf Betriebsebene für die Einrichtung eines wirksamen Beschwerdemechanismus für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die von negativen Auswirkungen betroffen sein können, zuständig.

Stand: März 2023