

Viessmann Verhaltenskodex für Lieferanten

Der Kodex und die Viessmann Standards.

Arbeitsbedingungen und Menschenrechte.

Umwelt.

Integrität und Governance.

Datenverarbeitung.

Bewährte Praktiken.

Teil 1 – Der Kodex und die Viessmann Standards	Seite 4
1.1 Mitteilung des CEO	
1.2 Vorwort	
1.3 Werte	
1.4 Anwendungsbereich	
1.5 Was dies für unsere Lieferanten bedeutet	
1.6 Sorgfaltspflicht: Risikomanagement und Beschwerdemechanismus	
1.6.1 Risikomanagement	
1.6.2 Auditierung von Lieferanten	
1.6.3 Beschwerdemechanismus	
Teil 2 – Arbeitsbedingungen und Menschenrechte	Seite 7
2.1. Keine Kinderarbeit	
2.2 Keine Zwangsarbeit	
2.3 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	
2.4 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	
2.5 Gleichbehandlung und keine Diskriminierung bei der Beschäftigung	
2.6 Faire Löhne	
2.7 Keine Beeinträchtigung der Lebensgrundlagen und der Gesundheit der Menschen	
2.8 Keine unrechtmäßige Zwangsräumung und kein illegaler Landentzug	
2.9 Kein Missbrauch von Sicherheitskräften	
Teil 3 – Umwelt	Seite 10
3.1 Umweltgesetze und Genehmigungen	
3.2 Keine schädlichen Boden- oder Wasserverunreinigungen oder Verunreinigungen im Allgemeinen	
3.3 Keine Herstellung von quecksilberhaltigen Produkten und keine Verwendung von Quecksilber	
3.4 Keine Produktion und Verwendung von schädlichen Chemikalien	
3.5 Umweltverträgliche Lagerung und Entsorgung von Abfällen	
3.6 Keine Ausfuhr und Einfuhr von gefährlichen Abfällen	
Teil 4 – Integrität und Governance	Seite 11
4.1 Vermeidung von Interessenkonflikten	
4.2 Bekämpfung von Korruption und Bestechung	
4.3 Fairer Wettbewerb und Kartellrecht	
4.4 Verhinderung von Geldwäsche	
Teil 5 – Datenverarbeitung	Seite 12
5.1 Schutz der Privatsphäre, Vertraulichkeit, Datenschutz und Datensicherheit	
5.2 Informationstechnologie und Internetnutzung	
Teil 6 – Bewährte Praktiken	Seite 12
6.1 Menschenrechte	
6.2 Bewährte Praktiken – Umwelt	
6.2.1 Berechnung der CO ₂ -Bilanz	
6.2.2 EcoVadis-Bewertung	
6.2.3 Lebenszyklus-Bewertung	
6.2.4 Mitgliedschaft im Globalen Pakt der Vereinten Nationen	
Teil 7 – Glossar	Seite 14

Teil 1 – Der Kodex und die Viessmann Standards

1.1 Mitteilung des CEO

„Wir gestalten Lebensräume für zukünftige Generationen“. Unser Purpose beschreibt, warum wir existieren und wofür die gesamte weltweite Viessmann Familie einsteht: Gemeinsam mit unseren Partnern wollen wir einen signifikanten Beitrag zur weltweiten Vermeidung und Reduktion von klimaschädlichen Emissionen und von Treibhausgasen leisten. Dabei profitieren wir und unsere Partner von unserer mehr als 100-jährigen, überaus erfolgreichen Unternehmensgeschichte und der DNA eines Familienunternehmens in der 4. Generation.

Der Supplier Code of Conduct ist ein weiterer wichtiger Kompass, der uns die Richtung weist, um gemeinsam unsere gesellschaftlichen Grundlagen und die Integrität einer Umwelt und einer Welt für kommende Generationen zu schützen, zu stärken und zu verbessern – eine gemeinsame Verantwortung von uns allen.

Max Viessmann, CEO Viessmann Group



1.2 Vorwort

Das unabhängige Familienunternehmen Viessmann wurde 1917 als Werkstatt für Heiztechnik gegründet und ist heute eine globale, breit diversifizierte Gruppe. Alle Aktivitäten basieren auf unserem Unternehmensleitbild „Wir gestalten Lebensräume für zukünftige Generationen“ – das ist die Leidenschaft und die Verantwortung, die die Mitglieder der großen weltweiten Viessmann Familie jeden Tag an- und umtreibt. Diesem Ziel folgend, bietet Viessmann Unternehmen und Mitgestalter:innen ein Ökosystem, das sich über die Heizungsbranche hinaus für die Vermeidung, Reduktion und Speicherung von CO₂ einsetzt.

Als Arbeitgeber, Geschäftspartner sowie mit unserem vielfältigen gesellschaftlichen Engagement übernehmen wir bei allem, was wir tun, ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung.

Seit der Gründung des Unternehmens im Jahr 1917 ist kooperatives und stets vertrauensvolles Verhalten gegenüber unseren Geschäftspartnern ein wesentlicher Teil unserer Werte.

1.3 Werte

„Als Familie sorgen wir füreinander und schätzen die Beziehungen, die wir haben. Wir glauben, dass man allen Familienmitgliedern vertrauen kann. Wir unterstützen und befähigen unsere Mitarbeiter zu wählen, wie, wo und wann sie arbeiten möchten.“

Im Rahmen unseres Viessmann Verhaltenskodex legen wir fest, wie die Mitglieder der Viessmann-Familie handeln sollen. Unsere Unternehmenswerte bilden die Grundlage für unsere Unternehmenskultur. Verantwortungsbewusstes, teamorientiertes und unternehmerisches Handeln ist in allem was wir tun sichtbar.

Dieser Verhaltenskodex für Lieferanten basiert auf dem Viessmann Verhaltenskodex und ist ein Schritt nach vorn, um Viessmann zu einem Unternehmen zu machen, das entlang seiner Wertschöpfungskette weder Menschen noch dem Planeten Schaden zufügt. Wir verlangen von unseren Lieferanten, dass sie die Nachhaltigkeitsziele der Viessmann Group respektieren und befolgen, d. h. dass sie ein „Net Zero“-Unternehmen werden, dass sie bis 2050 vollständig zirkulär arbeiten, dass sie eine transparente und schadensfreie Wertschöpfungskette haben und dass sie die Menschenrechte in allen Aspekten einhalten. Die Viessmann Group richtet ihr Geschäftsverhalten an internationalen Normen und Standards aus. Diese Werte sind in dem informativen Anhang zu Menschenrechten und Sorgfaltspflicht bei Viessmann definiert.

1.4 Anwendungsbereich

Dieser Verhaltenskodex für Lieferanten richtet sich an alle Viessmann Lieferanten und deren Unterauftragnehmer. Diese müssen diesen Verhaltenskodex für Lieferanten an ihre Mitarbeiter, Mutter-, Tochter- oder Schwester-gesellschaften sowie an Subunternehmer weitergeben, die am Lieferprozess beteiligt sind. Alle Unternehmen, die derzeit einen Vertrag mit Viessmann haben, und Unternehmen, die eine Partnerschaft mit Viessmann anstreben, müssen diesen Verhaltenskodex anerkennen und einhalten.

1.5 Was dies für unsere Lieferanten bedeutet

Dieser Verhaltenskodex für Lieferanten ist für alle unsere Lieferanten und deren Unterauftragnehmer verbindlich und mit unseren allgemeinen Vertragsbedingungen verknüpft. Wir raten unseren Lieferanten dringend, bei ihren Geschäftspartnerschaften den gleichen Ansatz zu verfolgen. Jedes vorsätzliche Fehlverhalten, das in irgendeiner Weise gegen diesen Verhaltenskodex verstößt, wird von Viessmann sehr ernst genommen und kann zu disziplinarischen Maßnahmen führen.

1.6 Sorgfaltspflicht: Risikomanagement und Beschwerdemechanismus

Der standardisierte Risikomanagementprozess von Viessmann gewährleistet die Identifikation, Analyse und Bewertung sowie das Management wesentlicher und bestandsgefährdender Risiken und ein einheitliches Berichtswesen auf halbjährlicher Basis für alle Viessmann Gesellschaften. Die identifizierten Risiken und Chancen werden systematisch in den konzernweiten Planungsprozess integriert. Darüber hinaus werden die Risiko- und Chancenberichte bei Bedarf auf Anfrage des Leiters des Controllings in die Überprüfungssitzungen, Budgetsitzungen oder strategischen Planungssitzungen integriert.

1.6.1 Risikomanagement

Das Risikomanagement von Viessmann identifiziert, bewertet und priorisiert Menschenrechts- und Umweltrisiken in den Geschäfts- und Lieferketten, in denen das Unternehmen tätig ist. Vorrangiges Ziel dieses Risikomanagement-Ansatzes ist es, die Transparenz in der Wertschöpfungs- und Lieferkette von Viessmann zu erhöhen. Auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Risikoanalyse leitet Viessmann angemessene Präventiv- und Abhilfemaßnahmen ab, um Handlungen, die Menschen oder der Umwelt Schaden zufügen, so früh wie möglich zu mildern oder zu stoppen. Je mehr wir unsere Kräfte bündeln, um die Transparenz entlang unserer Lieferketten zu erhöhen, desto effektiver können wir gemeinsam potenzielle Risiken rechtzeitig erkennen, die es zu bekämpfen gilt.

Deshalb bitten wir unsere Lieferanten, ihre eigene Analyse durchzuführen, um potenzielle Menschenrechts- und Umweltrisiken in ihrem eigenen Unternehmen oder ihrer Lieferkette zu identifizieren. Wir bieten unseren Lieferanten zudem Unterstützung durch Schulungen an, damit sie ihre Lieferanten begleiten, anleiten und befähigen können – auch durch Weitergabe dieses Verhaltenskodex für Lieferanten.

Wir erwarten, dass auf diese Weise ein gegenseitiges Verständnis für die Präventiv- und Abhilfemaßnahmen besteht, die zur Bewältigung potenzieller Risiken erforderlich sind. In jedem Fall verpflichtet sich der Lieferant, mit Viessmann zusammenzuarbeiten und Viessmann bei der Durchführung von – für den Lieferanten relevanten – Maßnahmen zur Wahrung der Menschenrechte und zum Schutz der Umwelt zu unterstützen.

1.6.2 Auditierung von Lieferanten

Eine Form der vom Lieferanten geforderten Zusammenarbeit ist die Ermöglichung regelmäßiger Audits oder wenn weitere Untersuchungen zur Einhaltung der Anforderungen dieses Verhaltenskodex für Lieferanten erforderlich sind, wie z. B.:

- (a) Einhaltung von Menschenrechts- und Umweltvorschriften und -gesetzen;
- (b) Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen für den internationalen Handel inkl. Verzicht auf Korruption;
- (c) Einhaltung der Gesetze und Vorschriften zum Datenschutz.

1.6.3 Beschwerdemechanismus

Viessmann hat über die „EQS – Integrity Line“ eines externen, unabhängigen Plattformanbieters einen Beschwerdemechanismus eingerichtet, der es Mitarbeitern, Lieferanten und allen Stakeholdern ermöglicht, sich zu beschweren oder auf ein menschenrechts- oder umweltbezogenes Risiko oder einen tatsächlichen Verstoß hinzuweisen, auf Wunsch auch anonym. Jede Beschwerde oder jeder Hinweis auf ein menschenrechts- oder umweltbezogenes Risiko oder einen tatsächlichen Verstoß kann über <https://viessmann.integrityline.app> erfolgen, wo auch eine Beschreibung des Beschwerdeverfahrens zu finden ist. Viessmann erwartet, dass der Lieferant diesem Beispiel folgt und einen internen anonymen Beschwerdemechanismus einrichtet.

Teil 2 – Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

Im folgenden Teil werden die Menschenrechte hervorgehoben, deren Einhaltung von den Viessmann Lieferanten erwartet wird. Von der Abschaffung jeglicher Form von Kinderarbeit über die Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit aller Arbeitnehmer bis hin zum korrekten Einsatz von Sicherheitskräften: Hier finden Sie die Bedingungen und Rechte, die die Lieferanten einhalten müssen.

2.1. Keine Kinderarbeit

Viessmann duldet keine Kinderarbeit jeglicher Art.

Die Viessmann Lieferanten sollten alle Formen der Kinderarbeit verurteilen und kein Kind unter dem Mindestarbeitsalter im Einsatzland beschäftigen, wobei die Altersgrenze von 15 Jahren auf keinen Fall unterlaufen werden darf. Auch wenn gemäß dem ILO-Kernübereinkommen Nr. 138 über das Mindestalter einige Ausnahmen von dieser Regel zulässig sind, erwarten wir von allen Anbietern, dass sie sich proaktiv dafür einsetzen, dass Kinder ihr Recht auf Bildung wahrnehmen können. Einzelheiten zum ILO-Kernübereinkommen Nr. 138 finden Sie im informativen Anhang zu Menschenrechten und Sorgfaltspflicht bei Viessmann.

Schlimmste Formen der Kinderarbeit, die der Gesundheit, der Sicherheit oder der moralischen Entwicklung von Kindern schaden können und zum Beispiel Kinderhandel und die Beteiligung von Kindern an illegalen Aktivitäten beinhalten, sind in jedem Fall verboten und müssen von den Geschäftsaktivitäten der Lieferanten ausgeschlossen werden.

2.2 Keine Zwangsarbeit

Im Jahr 2021 erklärte die „Internationale Arbeitsorganisation“ (ILO), dass 27,6 Millionen Menschen auf der Welt Zwangsarbeit leisten. Dieses Thema wird in dem 2009 veröffentlichten Dokumentarfilm „Modern Slavery“ (Moderne Sklaverei) aufgegriffen und gut erklärt. Er zeigt Lösungen auf, um diese immer noch weit verbreitete Geißel auszurotten.

Quelle: Internationale Arbeitsorganisation

Viessmann duldet keine Zwangs- oder Pflichtarbeit jeglicher Art.

Viessmann Lieferanten sollten jede Form von Zwangs- oder ungesetzlicher Pflichtarbeit und jede Form von Sklaverei oder der Sklaverei ähnlichen Praktiken, Leibeigenschaft oder anderen Formen der Beherrschung oder Unterdrückung unterlassen und ablehnen.

2.3 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) schätzt, dass jede Woche weltweit etwa 42.000 Arbeitnehmer an den Folgen von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten sterben.

Quelle: Internationale Arbeitsorganisation

Bei Viessmann hat der Schutz und die Förderung der Arbeitssicherheit und der Gesundheit der Mitarbeiter höchste Priorität.

Die Viessmann Lieferanten sollten im Einklang mit den jeweils geltenden Gesetzen, Richtlinien und Normen alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter ergreifen, einschließlich der Bereitstellung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen. Insbesondere im Falle eines erhöhten Risikos für Arbeitsunfälle oder arbeitsbedingte Erkrankungen muss der Lieferant Folgendes sicherstellen:

- (a) Angemessene Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und Instandhaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel.
- (b) Geeignete Schutzmaßnahmen, um eine Exposition gegenüber chemischen, physikalischen oder biologischen Stoffen zu verhindern.
- (c) Maßnahmen zur Vermeidung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung, insbesondere durch eine unangemessene Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen.
- (d) Angemessene Schulung und Unterweisung der Mitarbeiter.

2.4 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Viessmann respektiert das Recht seiner Mitarbeiter, Vertretungsorgane zu bilden und ihnen beizutreten sowie an Tarifverhandlungen teilzunehmen. Bei Viessmann herrscht eine Kultur des Vertrauens, in der konstruktiver Dialog und Zusammenarbeit willkommen sind und niemand bevorzugt oder benachteiligt wird, wenn er sich daran beteiligt.

Die Viessmann Lieferanten sollten die Vereinigungsfreiheit ihrer Mitarbeiter nach dem jeweils geltenden Recht respektieren, was die Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften sowie die Teilnahme an Tarifverhandlungen einschließt. Viessmann Lieferanten dürfen die Gründung, den Beitritt und die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft nicht als Grund für Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen nutzen. Wenn die lokalen Gesetze diese Rechte einschränken, sollte der Lieferant andere Wege gehen, um einen kooperativen und sinnvollen Dialog mit seinen Mitarbeitern zu führen.

2.5 Gleichbehandlung und keine Diskriminierung bei der Beschäftigung

Bei Viessman werden alle Mitarbeiter gleich behandelt und Diskriminierung wird nicht geduldet.

Die Viessmann Lieferanten dürfen ihre Mitarbeiter nicht ungleich behandeln oder aufgrund von nationaler und ethnischer Herkunft, sozialer Herkunft, Gesundheitszustand, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung diskriminieren. Insbesondere die Zahlung einer ungleichen Vergütung für gleichwertige Arbeit ist verboten.

2.6 Faire Löhne

Viessmann entlohnt seine Mitarbeiter mit einer fairen und wettbewerbsfähigen Vergütung.

Viessmann Lieferanten sollten ihre Mitarbeiter fair und mindestens in Höhe des Mindestlohns gemäß den geltenden Gesetzen entlohnen oder, falls ein solches nationales Gesetz nicht existiert, d.h. ein Staat keinen solchen Mindestlohn festgelegt hat, sich an das ILO-Übereinkommen Nr. 131 über Mindestlöhne halten. Informationen zu letzterem finden sich im informativen Anhang zu Menschenrechten und Sorgfaltspflicht bei Viessmann.

2.7 Keine Beeinträchtigung der Lebensgrundlagen und der Gesundheit der Menschen

Viessmann respektiert die natürliche Basis unserer Lebensgrundlagen und der Gesundheit der Menschen.

Viessmann Lieferanten dürfen die Lebensgrundlagen und die Gesundheit von Menschen nicht durch Umweltverschmutzung bedrohen, die Folgendes verursacht:

- (a) Bedrohung der natürlichen Bedingungen für die Erhaltung und Produktion von Lebensmitteln.
- (b) Verweigerung des Zugangs zu sicherem und sauberem Trinkwasser. In dieser Hinsicht sollten Lieferanten besonders aufmerksam sein, wenn sie in Regionen mit Wasserknappheit tätig sind und große Mengen Wasser entnehmen. Einzelheiten zum Thema Wasserknappheit finden Sie im informativen Anhang zu Menschenrechten und Sorgfaltspflicht bei Viessmann.
- (c) Erschwerter Zugang zu sanitären Einrichtungen. Jegliche Verunreinigung des Grundwassers oder die Entnahme übermäßiger Wassermengen, die den Zugang zu sanitären Einrichtungen gefährden.
- (d) Beeinträchtigung der Gesundheit.

2.8 Keine unrechtmäßige Zwangsräumung und kein illegaler Landentzug

Viessmann ist bestrebt, die Böden, Wälder und Gewässer, die die Lebensgrundlage der Menschen sichern, stets zu respektieren, und hält sich bei der Ausübung seiner Geschäftstätigkeit in jedem Fall an die Gesetze.

Viessmann Lieferanten sollten jede rechtswidrige Räumung, illegale Inbesitznahme von Land, Wäldern oder Gewässern im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit oder Entwicklung untersagen. Viessmann Lieferanten sollten in jeder Situation dafür sorgen, dass die Lebensgrundlagen betroffener Personen gesichert sind, wenn sie Geschäftstätigkeiten betreiben.

2.9 Kein Missbrauch von Sicherheitskräften

Viessmann beschäftigt keine privaten oder öffentlichen Sicherheitskräfte, die die Gesundheit oder das Leben von Menschen gefährden.

Ein Viessmann Lieferant, der sein Unternehmen mit Sicherheitskräften schützen möchte, muss sicherstellen, dass diese gut ausgebildet sind und ein hohes technisches und fachliches Niveau haben. Ein Viessmann Lieferant sollte keine privaten oder öffentlichen Sicherheitskräfte einsetzen, wenn die Sicherheitskräfte nicht angemessen ausgebildet sind oder kontrolliert werden und/oder eine Bedrohung für die Gesundheit oder das Leben von Menschen darstellen, indem sie Folter oder grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Bestrafung anwenden. Die Sicherheitskräfte dürfen auch das Recht der Arbeitnehmer auf Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigen.

Teil 3 – Umwelt

Der folgende Teil unterstreicht die Aufgaben und Rechte, die von den Viessmann Lieferanten in Bezug auf die Umwelt erwartet werden.

3.1 Umweltgesetze und Genehmigungen

Alle Viessmann Lieferanten müssen die geltenden Umweltgesetze, -vorschriften und Industrienormen einhalten. Der Lieferant stellt sicher, dass alle erforderlichen Umweltgenehmigungen vorhanden sind, auf dem neuesten Stand gehalten und eingehalten werden.

3.2 Keine schädlichen Boden- oder Wasserverunreinigungen oder Verunreinigungen im Allgemeinen

Viessmann respektiert die natürliche Basis der Lebensgrundlagen.

Ein Viessmann Lieferant darf nicht die Ursache für schädliche Bodenveränderungen, Wasserverschmutzung, Luftverschmutzung, Lärmemissionen und übermäßigen Wasserverbrauch sein oder zu diesen beitragen. Eine Karte zur Wassernutzung und zum vernünftigen Umgang mit der Ressource finden Sie im informativen Anhang zu Menschenrechten und Sorgfaltspflicht bei Viessmann.

3.3 Keine Herstellung von quecksilberhaltigen Produkten und keine Verwendung von Quecksilber

Viessmann hat sich zum Ziel gesetzt, Quecksilber oder Quecksilberverbindungen vollständig aus der Produktion und Verwendung zu eliminieren.

Die Viessmann Lieferanten respektieren das Verbot der Herstellung von quecksilberhaltigen Produkten, das Verbot der Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen sowie das Verbot der Behandlung von Quecksilberabfällen. Details zum Thema finden Sie im informativen Anhang zu Menschenrechten und Sorgfaltspflicht bei Viessmann.

3.4 Keine Produktion und Verwendung von schädlichen Chemikalien

Viessmann hat sich zum Ziel gesetzt, alle gefährlichen Chemikalien aus der Produktion und Verwendung zu eliminieren.

Ein Viessmann Lieferant respektiert das Verbot der Herstellung und Verwendung von gefährlichen Chemikalien, die bei Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen. Chemikalien und andere zugehörige Stoffe, die bei Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sollten identifiziert und verwaltet werden, um ihre sichere Handhabung und Verbringung zu gewährleisten. Eine Liste gefährlicher Chemikalien und anderer zugehöriger Stoffe finden Sie im informativen Anhang zu Menschenrechten und Sorgfaltspflicht bei Viessmann.

3.5 Umweltverträgliche Lagerung und Entsorgung von Abfällen

Viessmann legt großen Wert auf eine umweltgerechte Lagerung und Entsorgung von unvermeidbaren Abfällen – auch von Abfallfraktionen, die gefährliche Stoffe und Chemikalien enthalten.

Viessmann Lieferanten sollten gefährliche Stoffe und Chemikalien in Übereinstimmung mit dem weltweit harmonisierten System (GHS) zur Gefahreneinstufung und den geltenden Vorschriften, wie z. B. der europäischen CLP-Verordnung, kennzeichnen und deren sichere Handhabung, Lagerung, Verbringung und Entsorgung gewährleisten. Alle Lieferanten sollten die Produktsicherheitsvorschriften einhalten und eine nicht umweltgerechte Handhabung, Sammlung, Lagerung, Wiederverwertung, Wiederverwendung und Entsorgung von Abfällen verbieten. Eine Liste gefährlicher Stoffe finden Sie im informativen Anhang zu Menschenrechten und Sorgfaltspflicht bei Viessmann. Bitte beachten Sie, dass sich diese Stoffe regelmäßig ändern und über den Link im informativen Anhang abgerufen werden können.

3.6 Keine Ausfuhr und Einfuhr von gefährlichen Abfällen

In Übereinstimmung mit dem Basler Übereinkommen und den entsprechenden internationalen und nationalen Vorschriften hält sich Viessmann an alle Handelsregeln für die Handhabung, Verarbeitung und Verbringung von gefährlichen Abfällen. Die Einzelheiten dazu finden Sie im informativen Anhang zu Menschenrechten und Sorgfaltspflicht bei Viessmann.

Teil 4 – Integrität und Governance

4.1 Vermeidung von Interessenkonflikten

Wir bei Viessmann geben Spenden und Zuwendungen für wohltätige und nicht-kommerzielle Zwecke. Wir geben diese jedoch niemals, um geschäftliche oder andere unzulässige Vorteile zu erlangen, d. h. Vorteile, die nicht auf ehrliche oder legale Weise erlangt werden können.

Alle geschäftlichen Entscheidungen der Viessmann Lieferanten sollten frei von jeglichen Interessenkonflikten mit privaten, wirtschaftlichen oder sonstigen Interessen getroffen werden.

4.2 Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Viessmann verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegen Korruption und Bestechung in jeder Form.

Die Lieferanten von Viessmann führen ihre Geschäfte ohne Bestechung, Korruption oder jegliche Art von betrügerischen Geschäftspraktiken. Der Lieferant muss die einschlägigen nationalen Gesetze und Vorschriften einhalten.

4.3 Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Für Viessmann ist der freie und faire Wettbewerb von großer Bedeutung.

Der Lieferant sollte sich um einen fairen und ethischen Wettbewerb unter Einhaltung aller geltenden Wettbewerbsgesetze bemühen.

4.4 Verhinderung von Geldwäsche

Viessmann hält sich an alle gesetzlichen Vorschriften zur Verhinderung von Geldwäsche.

Viessmann Lieferanten sollten die gesetzlichen Bestimmungen zur Verhinderung von Geldwäsche einhalten und alle Aktivitäten vermeiden, die auf Geldwäsche abzielen könnten.

Teil 5 – Datenverarbeitung

5.1 Schutz der Privatsphäre, Vertraulichkeit, Datenschutz und Datensicherheit

Bei Viessmann behandeln wir Unternehmens- und Personendaten vertraulich und professionell in Übereinstimmung mit den nationalen und internationalen Datenschutzgesetzen.

Lieferanten sind verpflichtet:

- (a) das Recht auf Privatsphäre und Datenschutz sowie die Vertraulichkeit aller schützenswerten Informationen zu wahren.
- (a) die ihnen anvertrauten Daten vertraulich und professionell in Übereinstimmung mit den nationalen und internationalen Datenschutzgesetzen und -vorschriften zu behandeln.
- (a) personenbezogene Daten in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften zu erfassen, zu verwenden und zu speichern.

5.2 Informationstechnologie und Internetnutzung

Von jedem Mitarbeiter wird erwartet, dass er dazu beiträgt, die gesamte Infrastruktur und die Daten der Computersysteme von Viessmann vor vorsätzlichen böswilligen Handlungen von Personen innerhalb oder außerhalb des Unternehmens zu schützen.

Von den Viessmann Lieferanten wird erwartet, dass sie Viessmann beim Schutz der Computersysteminfrastruktur und der Daten vor vorsätzlichen böswilligen Handlungen unterstützen. Lieferanten sollten sehr sorgfältig mit dem Inhalt von E-Mails, Anhängen, heruntergeladenen Daten und gespeicherten Ressourcen umgehen.

Teil 6 – Bewährte Praktiken

Die folgenden Best Practices wurden von Viessmann hauptsächlich auf der Grundlage der Methodik nach Future-Fit Business Benchmark für die Bewertung der Nachhaltigkeit eingeführt. Letzteres führte dazu, dass Viessmann seine Auswirkungen ganzheitlich verstand und daraus eine Strategie entwickelte.

6.1 Menschenrechte

Wie im Viessmann Verhaltenskodex ausgeführt, erkennt Viessmann das Recht seiner Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit und die nach dem jeweils geltenden Landesrecht bestehenden Möglichkeiten an, einen Vertreter für Tarifverhandlungen zu wählen, wenn sie dies wünschen. So haben sich die Mitglieder der Unternehmensfamilie mehrerer unserer weltweiten Tochtergesellschaften, z. B. in Deutschland, in Betriebsräten und/oder Unternehmenstarifverträgen organisiert, und wir pflegen über unsere Unternehmensführung positive, produktive Beziehungen zu diesen Gremien, die unseren Familienmitgliedern zugutekommen.

Im Interesse der Gesundheit und Sicherheit aller unserer Familienmitglieder und Besucher muss jeder Mitarbeiter die geltenden Gesetze, Vorschriften und Normen zur Arbeitssicherheit an seinem Arbeitsplatz einhalten. Insbesondere liegt es in der Verantwortung der Führungskräfte, dafür zu sorgen, dass geeignete Verfahren und Schutzmaßnahmen zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vorhanden sind.

Es ist uns wichtig, dass diese Anweisungen auch in unserer eigenen Lieferkette umgesetzt und befolgt werden; das Gleiche erwarten wir von unseren Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern.

6.2 Bewährte Praktiken – Umwelt

6.2.1 Kohlenstoffbilanzierung und Zielsetzung



DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

Quelle: Newsroom

Die wissenschaftsbasierten Ziele bieten Unternehmen einen klar definierten Weg zur Reduzierung der Emissionen im Einklang mit den Zielen des Pariser Abkommens. Mehr als 3.000 Unternehmen auf der ganzen Welt arbeiten bereits an der Erreichung wissenschaftlich fundierter Ziele zur CO₂-Reduktion, die von der Science Based Target Initiative validiert wurden.

Viessmann hat sich ein wissenschaftlich fundiertes Emissionsreduktionsziel gesetzt, das mit dem 1,5°C-Ziel des Pariser Abkommens übereinstimmt und dem Bilanzierungsstandard des internationalen Treibhausgasprotokolls entspricht. Das Ziel wurde von der Science Based Target Initiative (SBTi) validiert. Die Reduzierung der betrieblichen Emissionen in Scope 1 und Scope 2 sowie die Verringerung der Emissionsintensität unserer Lieferkette, der Produktnutzung und anderer Teile unserer Wertschöpfungskette in Scope 3 bilden den Kern der LEAP to Net Zero Klimastrategie von Viessmann. Definitionen aller wichtigen Begriffe finden Sie im informativen Anhang zu Menschenrechten und Sorgfaltspflicht bei Viessmann.

Die Anwendung des Treibhausgasprotokolls (GHG Protocol) für die Bilanzierung von Treibhausgasen in allen Bereichen ist eine entscheidende Voraussetzung für die Festlegung von Maßnahmen zur Emissionsreduzierung und die Quantifizierung der sozioökonomischen Vorteile der Umsetzung. Die Validierung dieser Reduktionspfade durch unabhängige Organisationen – wie die Science Based Target Initiative – und schließlich die Verifizierung durch externe Prüfer ist eine bewährte Praxis, zu der Viessmann alle seine Lieferanten ermutigt, um gemeinsam Emissionsreduzierungen entlang der Wertschöpfungskette zu erreichen.

6.2.2 EcoVadis-Bewertung

EcoVadis ist eine nicht-finanzielle, unabhängige Rating-Agentur und -Methode für Nachhaltigkeit, die Auswirkungen auf Umwelt, Arbeit und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung berücksichtigt. EcoVadis verfeinert die Bewertungen, um eine Bewertung von Null bis Hundert (0-100) und ggf. Medaillen (Bronze, Silber und Gold) zu vergeben. Viessmann stellt seinen Kunden über EcoVadis Informationen zur Nachhaltigkeitsleistung zur Verfügung und fordert seine Lieferanten auf, ihre Scorecards als Teil des Nachhaltigkeitsengagements zur Verfügung zu stellen.

6.2.3 Lebenszyklus-Bewertung

Um die Auswirkungen seiner Produkte auf die Umwelt in der gesamten Lieferkette und in allen Lebensphasen vollständig zu verstehen, führt Viessmann Lebenszyklusanalysen durch. Dabei hat sich Viessmann an internationalen Normen wie der EN15 804 und ISO14044 orientiert. In dieser Logik ermutigt Viessmann alle seine Lieferanten, die gleichen Regeln anzuwenden, um die Umweltauswirkungen ihrer Produkte in allen Phasen ihres Lebenszyklus vollständig zu verstehen und „Hotspots“ mit hoher Umweltbelastung anzugehen. Einzelheiten zu den oben genannten internationalen Normen finden Sie im informativen Anhang zu Menschenrechten und Sorgfaltspflicht bei Viessmann.

6.2.4 Mitgliedschaft im UN Global Compact

Der UN Global Compact der Vereinten Nationen (United Nations Global Compact, UNGC) bietet eine universelle Sprache für unternehmerische Verantwortung und einen Rahmen, an dem sich alle Unternehmen unabhängig von Größe, Komplexität oder Standort orientieren können. Dem UNGC beizutreten bedeutet, einen wichtigen, öffentlichen Schritt zu unternehmen, um unsere Welt durch prinzipientreues Wirtschaften zu verändern. Partizipation ist eine Aussage über Werte, und sie kommt sowohl der Gesellschaft als auch dem langfristigen Erfolg von Unternehmen zugute. Die zehn Prinzipien des UNGC leiten sich von der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, der Erklärung von Rio über Umwelt und Entwicklung und dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption ab. Beschreibungen dieser Dokumente finden Sie im informativen Anhang zu Menschenrechten und Sorgfaltspflicht bei Viessmann.

Teil 7 – Glossar

Das folgende Glossar enthält kurze Definitionen der wichtigsten Begriffe zum besseren Verständnis dieses Verhaltenskodex für Lieferanten. Weitere Informationen und relevante Regelungen finden Sie im informativen Anhang zu Menschenrechten und Sorgfaltspflicht bei Viessmann.

UMWELT

Netto-Null: bezieht sich auf einen Zustand, in dem die in die Atmosphäre gelangenden Treibhausgase durch den Abbau der gleichen Menge an Treibhausgasen aus der Atmosphäre ausgeglichen werden – der ausgeglichene natürliche Kohlenstoffkreislauf. Ein Land oder ein Unternehmen, das Netto-Null erreicht, ist nicht mehr klimaneutral, sondern klimaneutral.

Scope 1: umfasst Emissionen aus Quellen, die einer Organisation gehören oder von ihr direkt kontrolliert werden.

Scope 2: Emissionen, die ein Unternehmen indirekt verursacht, wenn die von ihm gekaufte und genutzte Energie erzeugt wird.

Scope 3: umfasst Emissionen, die nicht vom Unternehmen selbst erzeugt werden und nicht das Ergebnis von Aktivitäten aus Anlagen sind, die dem Unternehmen gehören oder von ihm kontrolliert werden, sondern von denen, für die es indirekt verantwortlich ist, und zwar in der gesamten Wertschöpfungskette.

Bodenverunreinigungen: Zu den üblichen Verunreinigungen in städtischen Böden gehören Pestizide, Erdölprodukte, Radon, Asbest, Blei, chromhaltiges Kupferarsenat und Kreosot.

Bodenkontamination: Bodenkontamination, Bodenverschmutzung oder Bodenverunreinigung als Teil der Bodenverschlechterung wird verursacht durch das Vorhandensein von xenobiotischen (vom Menschen hergestellte) Chemikalien oder andere Veränderungen in der natürlichen Bodenumgebung.

Wasserknappheit: Bezieht sich auf den Mangel an Süßwasserressourcen zur Deckung des normalen Wasserbedarfs. Wasser kann aus vielen Gründen knapp sein: Die Nachfrage nach Wasser kann das Angebot übersteigen, die Wasserinfrastruktur kann unzureichend sein oder die Institutionen können die Bedürfnisse aller nicht ausgleichen.

GESELLSCHAFT

Kinderarbeit: Arbeit, die Kinder ihrer Kindheit, ihres Potenzials und ihrer Würde beraubt und die für die körperliche und geistige Entwicklung schädlich ist. Der Begriff bezieht sich auf Arbeit, die:

- geistig, körperlich, sozial oder moralisch gefährlich und schädlich für Kinder ist, und/oder
- ihre schulische Ausbildung beeinträchtigt, indem sie ihnen die Möglichkeit nimmt, die Schule zu besuchen, sie zwingt, die Schule vorzeitig zu verlassen, oder von ihnen verlangt, dass sie versuchen, den Schulbesuch mit einer übermäßig langen und schweren Arbeit zu verbinden.

Diskriminierung: liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihrer nationalen und ethnischen Herkunft, ihrer sozialen Herkunft, ihres Gesundheitszustands, einer Behinderung, ihrer sexuellen Ausrichtung, ihres Alters, ihres Geschlechts, ihrer politischen Meinung, ihrer Religion oder ihrer Weltanschauung nicht in der Lage ist, ihre Menschenrechte oder andere gesetzliche Rechte gleichberechtigt mit anderen zu genießen.

Zwangsarbeit: kann als Arbeit verstanden werden, die unfreiwillig und unter Androhung jeglicher Strafe verrichtet wird. Sie bezieht sich auf Situationen, in denen Personen durch Gewaltanwendung oder Einschüchterung oder durch subtilere Mittel wie manipulierte Schulden, Einbehaltung von Ausweispapieren oder Androhung der Denunziation bei den Einwanderungsbehörden zur Arbeit gezwungen werden – oder als Folge von Menschenhandel.

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle: Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen.

Menschenrechte: Rechte, die allen Menschen zustehen, unabhängig von Rasse, Geschlecht, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Sprache, Religion oder einem anderen Status. Zu den Menschenrechten gehören unter anderem das Recht auf Leben und Freiheit, das Recht auf Gesundheit, Freiheit von Sklaverei und Folter, Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung, das Recht auf Arbeit und Bildung sowie das Recht auf Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit.

Gesetzlicher Mindestlohn: das niedrigste Entgelt, das Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet sind, Arbeitern und Angestellten für reguläre Arbeitszeiten zu zahlen. Wenn es kein solches nationales Gesetz gibt, sollten sich die Unternehmen an internationale Verträge wie das ILO-Übereinkommen Nr. 131 über Mindestlöhne halten.

Existenzsichernder Lohn: Das Entgelt, das ein Arbeitnehmer an einem bestimmten Ort für eine normale Arbeitswoche erhält und das ausreicht, um dem Arbeitnehmer und seiner Familie einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen. Zu einem angemessenen Lebensstandard gehören Nahrung, Wasser, Wohnung, Bildung, Gesundheitsfürsorge, Transport, Kleidung und andere Grundbedürfnisse einschließlich der Vorsorge für unerwartete Ereignisse (Quelle: Global Living Wage Coalition).

Sklaverei/moderne Sklaverei: ist ein Zustand, in dem man durch Drohungen oder Gewalt gezwungen wird, für wenig oder gar keinen Lohn zu arbeiten, und nicht selbst entscheiden kann, welche Art von Arbeit man an welchem Ort macht. Moderne Sklaverei ist definiert als die Anwerbung, Verbringung/Transport, Beherbergung oder Aufnahme von Menschen unter Anwendung von Gewalt, Nötigung, Missbrauch von Verletzlichkeit, Täuschung oder anderen Mitteln zum Zweck der Ausbeutung. Sie umfasst ein breites Spektrum von Missbrauch und Ausbeutung, einschließlich sexueller Ausbeutung, Arbeitsausbeutung und Schuldknechtschaft, häuslicher Knechtschaft, Zwangsarbeit, krimineller Ausbeutung, Zwangsbetrug, Zwangsheirat und Organentnahme.

Stakeholder: Eine Einzelperson, Gemeinschaft oder Organisation, die von bestimmten Aspekten der Handlungen, Produkte, Abläufe, Märkte, Branchen und Ergebnisse eines Unternehmens betroffen ist und diese beeinflussen kann. Stakeholder können intern (Mitarbeiter, Management, Eigentümer) oder extern (Kunden, Lieferanten, Aktionäre, Finanziers, Gewerkschaften, lokale Gemeinschaften, NGOs, Medien, Analysten oder die Regierung) sein.

Freie, vorherige und in Kenntnis der Sachlage erteilte Zustimmung (FPIC): ist ein Schlüsselprinzip der Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte indigener Völker und legt das Recht indigener Völker fest, ihre Zustimmung zu einem Unternehmensprojekt zu erteilen, zurückzuziehen oder zu verweigern, das ihr Territorium und damit ihre Lebensgrundlagen beeinträchtigen könnte. Darüber hinaus ermöglicht ihnen das Prinzip der FPIC, die Bedingungen auszuhandeln, unter denen das Projekt konzipiert, umgesetzt, überwacht und bewertet wird.

WIRTSCHAFT UND INDUSTRIE

Audit: Ein qualifiziertes professionelles Urteil darüber, wie der Geschäftspartner/Lieferant die in diesem Verhaltenskodex für Lieferanten festgelegten Anforderungen erfüllt.

Sorgfaltspflicht: Im Kontext des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes ist dies ein fortlaufender Prozess, der darauf abzielt, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt zu identifizieren, zu verhindern, abzumildern und Rechenschaft darüber abzulegen, wie damit umgegangen wird.

EMAS: das System für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung der Europäischen Union, das die Umweltberichterstattung und -leistung von Organisationen in der EU validiert und Konformitätskennzeichen vergibt.

Verhaltenskodex für Lieferanten: eine Erklärung über die Verhaltensweisen, die eine Organisation von ihren Lieferanten erwartet. Sie kann sich auch auf die Lieferkette erstrecken und Verpflichtungen dazu enthalten, wie die Organisation mit ihren Lieferanten zusammenarbeiten wird, um Vertrauen aufzubauen und die Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten.

Lieferant: eine Person oder Organisation, die etwas Benötigtes liefert, z. B. ein Produkt oder eine Dienstleistung.

Lieferkette: ein koordiniertes System von Organisationen, Menschen, Aktivitäten, Informationen und Ressourcen für die physische oder virtuelle Verbringung eines Produkts oder einer Dienstleistung vom Lieferanten, bei dem das Produkt oder die Dienstleistung hergestellt wird, zum Kunden.

Science Based Targets Initiative (SBTi): unterstützt Unternehmen beim Übergang zu einem kohlenstoffarmen Wirtschaftsprofil durch die Festlegung von Zielvorgaben zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen im Einklang mit der Klimawissenschaft. Durch wissenschaftlich fundierte Ziele (Science Based Targets, SBTs) bekunden die Unternehmen ihre Absicht, ihre Treibhausgasemissionen zu reduzieren, um die globale Erwärmung auf deutlich unter 2 °C über dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen und die Bemühungen zur Begrenzung der Erwärmung auf 1,5 °C fortzusetzen.

Transparenz: Im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex für Lieferanten bedeutet dies, dass Prozesse, Entscheidungen, Ergebnisse, Risiken, Maßnahmen zum Umgang mit Risiken, Menschenrechtsverletzungen und Umweltverstößen sowie deren Ursachen für interne und externe Stakeholder sichtbar, verfügbar und zugänglich gemacht werden.

Gewerkschaft: eine Organisation von Arbeitnehmern, die sich freiwillig zusammengeschlossen haben, um bessere Arbeitsbedingungen und Löhne zu erreichen. Detailliertere Verhandlungspunkte sind oft Arbeitsregeln, Beschwerdeverfahren, Regeln für die Einstellung, Entlassung und Beförderung von Arbeitnehmern. Die Gewerkschaft – die oft eine ganze Branche vertritt - verhandelt im Namen der Gewerkschaftsmitglieder mit dem Arbeitgeber und handelt Arbeitsverträge (Tarifverhandlungen) mit den Arbeitgebern aus.

Wertschöpfungskette: Bezieht sich auf den vor- und nachgelagerten Lebenszyklus eines Produkts, Prozesses oder einer Dienstleistung, einschließlich Materialbeschaffung, Produktion, Verbrauch und Entsorgung/Recycling. Zu den vorgelagerten Aktivitäten gehören Vorgänge, die sich auf die ersten Phasen der Produktion einer Ware oder Dienstleistung beziehen (z. B. Materialbeschaffung, Materialverarbeitung, Lieferantenaktivitäten). Zu den nachgelagerten Aktivitäten gehören Vorgänge, die sich auf die Verarbeitung der Materialien zu einem Endprodukt und dessen Lieferung an den Endverbraucher beziehen (z. B. Transport, Vertrieb und Verbrauch).

VISSMANN

LEAP to Net Zero: heißt die Klimastrategie von Viessmann. LEAP basiert auf den vier Säulen Führung, Befähigung, Förderung und Partnerschaft der Klimastrategie von Viessmann: Lead, Empower, Advocate und Partner. „LEAP to Net Zero“ steht dafür, dass wir mit unserer Klimastrategie einen Riesensprung in Richtung Netto-Null unseres eigenen Betriebs und darüber hinaus machen wollen.

LISTE DER ABKÜRZUNGEN

EMAS: System für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung

ESCR: Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

EPD: Umweltproduktdeklarationen

HR: Menschenrechte

ICCRR: Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (IPbpR)

ICESCR: Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (IPwskR)

ILO: Internationale Arbeitsorganisation

LCA: Lebenszyklus-Bewertung

LCIA: Bewertung der Auswirkungen auf den Lebenszyklus

LEAP: Lead, Empower, Advocate und Partner (vier Säulen der Viessmann Klimastrategie)

OECD: Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

PCR: Produktkategorieregeln

SBTi: Wissenschaftsbasierte Zielinitiative

SDGs: Ziele für nachhaltige Entwicklung

UDHR: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

UN: Vereinte Nationen

UNSDGs: Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen

UNGC: United Nations Global Compact



Viessmann Group GmbH & Co KG
35088 Battenberg (Eder)
Telefon +49 6452 9296 000
www.viessmann.family

DE 01/2023

Inhalt urheberrechtlich geschützt.
Kopien und anderweitige Nutzung
nur mit vorheriger Zustimmung.
Änderungen vorbehalten.