

# Menschenrechts- richtlinie

<b>ID doc.:</b>	PPC-1747
<b>Version:</b>	3
<b>Letzte Überarbeitung:</b>	21Jun2024
<b>Datum:</b>	11. Mai 2020
<b>Letzte Bearbeitung:</b>	21Jun2024
<b>Verantwortliche(r):</b>	Chief Sustainability Officer
<b>Eigentümer:</b>	Chief Sustainability Officer
<b>Geltungsbereich:</b>	Alle Unternehmen, Mitarbeiter und Geschäftspartner der GEA Group
<b>Vertrieb:</b>	GEA-Intranet und -E-Mails

## Inhalt

---

1.	VORWORT .....	3
2.	GELTUNGSBEREICH.....	3
3.	VERPFLICHTUNG .....	3
	3.1 Unsere Erwartungen .....	5
	3.2 Kinderarbeit und Zwangsarbeit .....	5
	3.3 Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen .....	5
	3.4 Diversität und Chancengleichheit.....	6
	3.5 Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen.....	6
	3.6 Gesundheit und Sicherheit .....	6
	3.7 Schutz der personenbezogenen Daten.....	6
4.	RAHMEN FÜR DIE MENSCHENRECHTLICHE SORGFALTSPFLICHT .....	7
	4.1 Governance .....	7
	4.2 Risikobewertung im Bereich der Menschenrechte.....	8
	4.3 Maßnahmen .....	9
	4.4 Überwachung .....	11
	4.5 Beschwerdemechanismus .....	12
	4.6 Dokumentation und Berichterstattung .....	12
	Verwandte Dokumente .....	13

## 1. VORWORT

GEA ist einer der weltweit größten Anbieter von Systemen und Komponenten für die Lebensmittel-, Getränke- und Pharmaindustrie. Der 1881 gegründete internationale Technologiekonzern fokussiert sich auf Maschinen und Anlagen sowie auf anspruchsvolle Prozesstechnologie, Komponenten und umfassende Service-Dienstleistungen. Mit mehr als 18.000 Beschäftigten erwirtschaftete

der Konzern im Geschäftsjahr 2023 in über 150 Ländern einen Umsatz von rund 5,4 Mrd. EUR. Weltweit verbessern die Anlagen, Prozesse und Komponenten von GEA die Effizienz und Nachhaltigkeit in der Produktion von Kunden. Sie tragen erheblich dazu bei, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß sowie den Einsatz von Plastik und Lebensmittelabfall zu reduzieren. Dadurch leistet GEA einen entscheidenden Beitrag auf dem Weg in eine nachhaltige Zukunft, ganz im Sinne des Unternehmensleitbildes: „Engineering for a better world“.

GEA ist im deutschen MDAX und im europäischen STOXX® Europe 600 Index notiert und gehört zu den Unternehmen, aus denen sich die Nachhaltigkeitsindizes DAX 50 ESG, MSCI Global Sustainability sowie Dow Jones Sustainability World und Dow Jones Sustainability Europe zusammensetzen.

Die Achtung der Menschenrechte ist für GEA ein integraler Bestandteil der DNA des Unternehmens. Wer „Engineering for a better world“ als Ziel hat, kann nur dann einen wirksamen Beitrag zu einer besseren Welt leisten, wenn auch alle, die mit unserem Unternehmen in Kontakt stehen, die Menschenrechte respektieren. Das heißt alle Beschäftigten ebenso wie alle Mitarbeitenden von Firmen, die in unserem Auftrag tätig sind, alle Lieferanten und alle Kunden. Konkret bedeutet das die Ablehnung von Kinder oder Zwangsarbeit und Menschenhandel, die Berücksichtigung geltender Schutzvorschriften bei der Beschäftigung von Jugendlichen, die Bekämpfung jeglicher Form von Gewalt und Diskriminierung, die Anerkennung des Rechts auf faire Arbeitsbedingungen im Hinblick auf existenzsichernde Löhne wie auch die Einhaltung von Arbeits- und Ruhezeiten und einen sicheren Arbeitsplatz für alle Beschäftigten. Zudem zählt GEA auch die Vereinigungsfreiheit, den Schutz indigener und lokaler Gemeinschaften sowie eine saubere Umwelt zu den grundlegenden Menschenrechten.

## 2. GELTUNGSBEREICH

Diese Richtlinie beschreibt die Strategie der GEA zum Schutz der Menschenrechte und zur Erfüllung ihrer Umweltpflichten nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und gilt für alle Unternehmen, Führungskräfte, Mitarbeiter und Geschäftspartner der GEA Group weltweit. Dazu gehören auch die GEA Group Aktiengesellschaft und alle mit ihr gesellschaftsrechtlich verbundenen Unternehmen (nachfolgend "GEA" genannt) ein.

Die Menschenrechtsrichtlinie ist als ein sich ständig weiterentwickelndes Dokument zu verstehen. Sie wird in regelmäßigen Abständen aktualisiert, auch im Hinblick auf künftige Änderungen der Rechtsvorschriften. Wenn Informationen nicht verfügbar sind, wird deutlich darauf hingewiesen, dass sie in die nächste Aktualisierung aufgenommen werden

## 3. VERPFLICHTUNG

GEA setzt sich kompromisslos für die Achtung der Menschenrechte und für faire, nachhaltige und umweltfreundliche Geschäftspraktiken ein. Im Einklang mit unseren Werten, die in unserem [GEA Verhaltenskodex](#) dargestellt sind, respektiert GEA die international verankerten Rechte aller Menschen. Wir erkennen an, dass bestimmte Gruppen potenziell stärker durch Menschenrechtsverletzungen gefährdet sind. Besonders betroffen sind z. B. Kinder, Frauen, Wanderarbeiter und indigene Völker. Über die Einhaltung der Mindestanforderungen bezüglich Menschenrechte hinaus, die in den unten aufgeführten internationalen Menschenrechtsstandards festgelegt sind, ist GEA bestrebt, sich in seinem Einflussbereich aktiv für die Menschenrechte einzusetzen

Diese Richtlinie wurde auf höchster Managementebene vom Vorstand verabschiedet. Die Verantwortung für die

Umsetzung eines umfassenden Rahmens für die Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Menschenrechte liegt beim Menschenrechtsbeauftragten, der in Personalunion in der Funktion des Chief Sustainability Officer von GEA im Jahr 2023 in das erweiterte Führungsgremium von GEA berufen wurde und allen Meldungen zu potenziellen Menschenrechtsverletzungen nachgeht.

Diese Richtlinie ist ein integraler Bestandteil der Unternehmenskultur von GEA. Die Leitlinien gelten sowohl für unsere eigenen Mitarbeiter als auch für die Beziehungen von GEA zu Lieferanten und Subunternehmern in unserer Wertschöpfungskette.

Unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte basiert auf den folgenden internationalen Menschenrechtsstandards:

- Internationale Charta der Menschenrechte, bestehend aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
- Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- ILO-Konventionen
  - Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 (Nr. 87)
  - Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen, 1949 (Nr. 98)
  - Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930 (Nr. 29)
  - Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957 (Nr. 105)
  - Übereinkommen über das Mindestalter, 1973 (Nr. 138)
  - Übereinkommen über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999 (Nr. 182)
  - Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts, 1999 (Nr. 100)
  - Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958 (Nr. 111)
  - Übereinkommen über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 1981 (Nr. 155), und der Förderrahmen, 2006 (Nr. 187)
- Grundsätze des Global Compact der Vereinten Nationen (UN) und dessen 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)
- Leitprinzipien der Vereinten Nationen zu Wirtschaft und Menschenrechten
- Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen
- Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau
- Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes
- Global Compact der Vereinten Nationen

Die Liste der aufgeführten Menschenrechte in dieser Richtlinie ist nicht abschließend. In Fällen, in denen GEA mit Konflikten zwischen international anerkannten Menschenrechten und nationalen Gesetzen konfrontiert ist, wird GEA versuchen, im Einklang mit dem höheren Standard zu handeln und gleichzeitig die Einhaltung der Gesetze in den Ländern, in denen wir tätig sind, sicherzustellen.

GEA hat sich verpflichtet, die Menschenrechte aller Arbeiter zu achten. Dies gilt für direkte und indirekte Zulieferer sowie für alle Arbeitnehmer, einschließlich Zeitarbeitern, Wanderarbeitern, Studenten, Leiharbeitern, Direktbeschäftigten und allen anderen Arten von Arbeitnehmern, und ist sich seiner Verantwortung gegenüber den lokalen Gemeinschaften und der Gesellschaft insgesamt bewusst.

In Anbetracht der Geschäftsaktivitäten von GEA liegt ein besonderer Schwerpunkt auf den in den Abschnitten 3.2 - 3.6 beschriebenen Menschenrechtsbereichen.

### 3.1 Unsere Erwartungen

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, unseren Zulieferern und Subunternehmern entlang der gesamten Wertschöpfungskette, dass sie im Geiste des gegenseitigen Respekts und im Einklang mit den in dieser Richtlinie zum Ausdruck gebrachten Werten zusammenarbeiten.

Unsere Werte und Erwartungen sind in unserem [GEA Verhaltenskodex](#) niedergelegt, der Führungskräfte und Mitarbeiter auf allen Ebenen verpflichtet, die vereinbarten Werte zu wahren, zu akzeptieren und zu fördern. GEA verlangt auch von Lieferanten und Subunternehmern ausdrücklich die Einhaltung dieser Werte und Regeln, wie sie in diesen Grundsätzen definiert und ausgedrückt sind. Um die Einhaltung menschenrechtlicher Standards in der gesamten Wertschöpfungskette zu gewährleisten, haben wir im [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) und Subunternehmer Regeln und Anforderungen an unsere Lieferanten und Subunternehmer sowie an die Konzerngesellschaften der Lieferanten und Subunternehmer definiert. Der Verhaltenskodex für Lieferanten und Nachunternehmer sollte in jede wesentliche Geschäftsbeziehung mit unseren Lieferanten und Nachunternehmern einbezogen werden. Der Verhaltenskodex für Lieferanten und Nachunternehmer umfasst die Einhaltung von Menschenrechtsstandards, Arbeits- und Sozialfragen, Umweltschutz und Regeln zur Geschäftsethik, insbesondere Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Kartell- und Wettbewerbsrecht, Datenschutz und das Hinweisgebersystem der GEA. Der Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer ermöglicht es GEA, bei Verstößen rechtliche Schritte einzuleiten, bis hin zur Kündigung des Vertragsverhältnisses.

### 3.2 Kinderarbeit und Zwangsarbeit

GEA respektiert das Recht von Kindern auf Entwicklung und Bildung und verurteilt alle Formen von Kinderarbeit, sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch in der Lieferkette, und verpflichtet sich zur Einhaltung des Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes

In der Praxis beschäftigt GEA keine Kinder unter 18 Jahren oder unterstützt sie nicht. Einige Ausnahmen werden für Kinder zwischen 15 und 18 Jahren akzeptiert, wenn Berufserfahrung Teil ihrer Ausbildung ist (z. B. Praktikanten, Auszubildende). Unter keinen Umständen unterstützt das Unternehmen Arbeitnehmer unter 18 Jahren für gefährliche Arbeiten, die ihre Gesundheit und Sicherheit beeinträchtigen, einschließlich Nachtschichten und Überstunden.

GEA engagiert sich proaktiv für die Bekämpfung von Kinderarmut und die Förderung von Bildung durch unsere Programme für kommunales Engagement.

Wir dulden keine Zwangsarbeit oder Schuldknechtschaft, Sklaverei oder Menschenhandel in irgendeiner Form. Dies schließt die Beförderung, Beherbergung, Anwerbung, Transport oder Aufnahme von Personen durch Drohung, Gewalt, Nötigung, Entführung oder Betrug zum Zwecke der Arbeit oder Dienstleistung ein.

GEA verpflichtet sich, ein sicheres Arbeitsumfeld (d.h. Firmenbüros und Veranstaltungen außerhalb des Firmengeländes) zu schaffen, das frei von jeglicher Form von Gewalt ist, einschließlich, aber nicht beschränkt auf harte oder unmenschliche Behandlung, geschlechtsspezifische Gewalt, sexuelle Belästigung, sexuellen Missbrauch, körperliche Bestrafung, psychische oder physische Nötigung, Mobbing, öffentliche Beschämung oder verbale Beleidigung von Arbeitnehmern.

Jede direkte oder indirekte Androhung oder tatsächliche Gewalt sollte sofort gemeldet werden.

Die Sicherheitsvorkehrungen von GEA sind dem Sicherheitsbedürfnis unter Berücksichtigung der Menschenrechte angepasst.

### 3.3 Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen

GEA verpflichtet sich, alle geeigneten Maßnahmen zu ergreifen, um angemessene und faire Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowohl in ihren eigenen Betrieben als auch in ihrer gesamten Lieferkette zu gewährleisten.

Die Arbeitszeiten, einschließlich Überstunden, müssen den geltenden Gesetzen und Vorschriften, Tarifverträgen und internationalen Übereinkommen entsprechen, und eine Arbeitswoche sollte nicht mehr als 60 Stunden,

einschließlich Überstunden, betragen, außer in Notfällen oder ungewöhnlichen Situationen.

GEA erkennt an, dass alle Arbeitnehmer das Recht auf einen existenzsichernden Lohn haben.

Bei GEA müssen alle Löhne und sonstigen Leistungen den Grundsatz der Fairness (gleicher Lohn für gleiche Arbeit und Qualifikation) widerspiegeln und mindestens den jeweiligen nationalen gesetzlichen Normen oder Branchentarifen entsprechen. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig.

### **3.4 Diversität und Chancengleichheit**

Wir verbieten Diskriminierung, Belästigung und Missbrauch aus Gründen der Rasse, der Hautfarbe, des Alters, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität oder des Geschlechtsausdrucks, der ethnischen Zugehörigkeit oder der nationalen Herkunft, einer Behinderung, der Schwangerschaft, der Religion, der politischen Zugehörigkeit, der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, des Veteranenstatus, geschützter genetischer Informationen oder des Familienstands. Diese werden in ihrer Vielzahl von arbeitsbezogenen Tätigkeiten berücksichtigt, z. B. beim Zugang zur Beschäftigung, zu bestimmten Berufen, zur Ausbildung, zur Berufsberatung und zur sozialen Sicherheit sowie bei der Einstellung, der Entlohnung, den Arbeits- und Ruhezeiten, dem bezahlten Urlaub, dem Mutterschutz, der Sicherheit des Beschäftigungsverhältnisses, der Zuweisung von Arbeitsplätzen, der Leistungsbeurteilung und der Beförderung, den Ausbildungsmöglichkeiten, den Aufstiegschancen, der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Wir setzen uns für eine vielfältige, respektvolle und integrative Arbeitsplatzkultur ein, die als strategischer Erfolgsfaktor für GEA angesehen wird. GEA respektiert den Grundsatz der Chancengleichheit in höchstem Maße.

### **3.5 Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen**

GEA bekräftigt das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, freie Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen oder ihnen beizutreten und Tarifverhandlungen zu führen, ohne diskriminiert zu werden. Das Gleiche erwarten wir von unseren Lieferanten. Das Verhältnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern bei GEA ist durch einen langjährigen, von gegenseitigem Respekt geprägten Dialog und Austausch gekennzeichnet.

### **3.6 Gesundheit und Sicherheit**

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben bei GEA höchste Priorität und sind integraler Bestandteil unserer betrieblichen Abläufe. Deshalb sorgen wir für die Einhaltung einheitlicher und hoher Standards im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

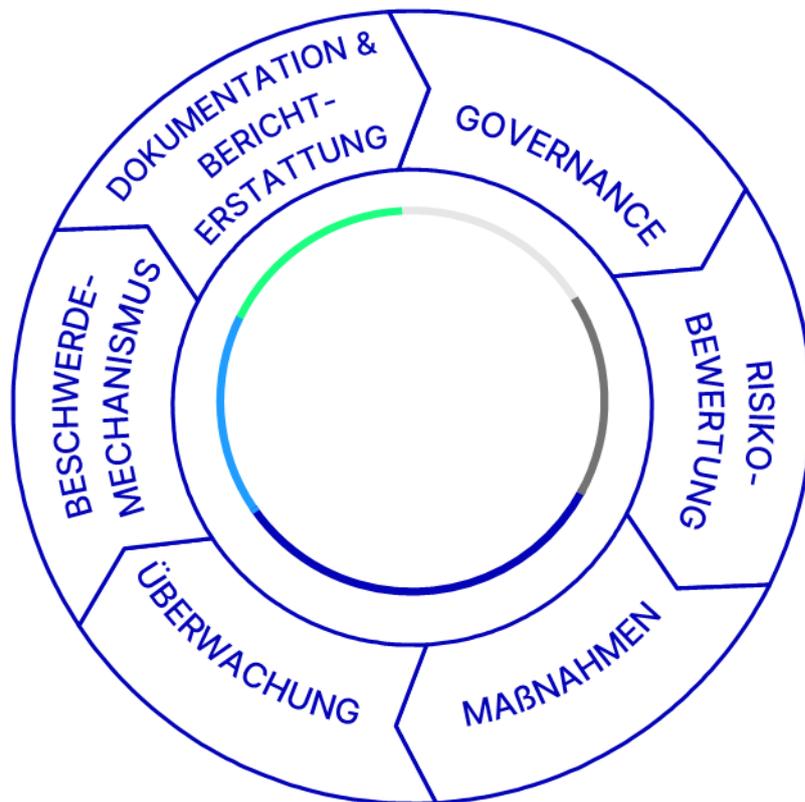
Potenzielle Gesundheits- und Sicherheitsrisiken (chemische, elektrische und andere Energiequellen, Feuer, Fahrzeuge, Absturzgefahren usw.) werden ermittelt, bewertet und gemindert. Die entsprechenden Regeln und Anforderungen werden weltweit kommuniziert und umgesetzt. Die Zuständigkeiten für Gesundheit und Sicherheit sind an den Standorten, auf Länderebene und in den Abteilungen klar definiert. Wir verlangen auch von unseren Lieferanten und Subunternehmern und deren Lieferanten, dass sie bei ihren Tätigkeiten alle geltenden Gesundheits- und Sicherheitsgesetze und die besten Industriestandards einhalten.

### **3.7 Schutz der personenbezogenen Daten**

GEA schützt die Persönlichkeitsrechte des Einzelnen und hält bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hohe Datenschutzstandards ein. Dies gilt für Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, andere Vertragspartner und Stellenbewerber sowie für alle GEA-Unternehmen und -Abteilungen, die mit personenbezogenen Daten umgehen.

## 4. RAHMEN FÜR DIE MENSCHENRECHTLICHE SORGFALTSPFLICHT

Um die Einhaltung der Menschenrechte sowohl in der eigenen Geschäftstätigkeit als auch in der Lieferkette zu gewährleisten, hat GEA einen umfassenden Rahmen für die Sorgfaltspflichten hinsichtlich Menschenrechten geschaffen, der die folgenden sechs Schlüsselemente umfasst: Governance, Risikobewertung, Maßnahmen, Überwachung, Beschwerdemechanismus und Dokumentation und Berichterstattung. Diese sechs Due-Diligence-Elemente greifen ineinander und sind so konzipiert, dass sie in einem iterativen Prozess funktionieren, der ständig weiterentwickelt wird, um veränderten Umständen Rechnung zu tragen und mögliche „blinde Flecken“ zu beseitigen. Das gesamte Rahmenwerk, insbesondere in Bezug auf die Umsetzung von Präventiv- und Abhilfemaßnahmen, basiert auf dem individuellen Menschenrechtsrisikoprofil von GEA, das im Rahmen der regelmäßigen Risikobewertung für Menschenrechte ermittelt wird, um gezielt auf die bedeutendsten Risiken zu reagieren.



### 4.1 Governance

Die Gesamtverantwortung für die Gestaltung, Steuerung und Umsetzung des Rahmenwerks liegt bei dem ernannten Menschenrechtsbeauftragten (GEAs Chief Sustainability Officer) und ist in der Nachhaltigkeitsabteilung von GEA angesiedelt. Der Menschenrechtsbeauftragte hat die Aufgabe, entsprechende Maßnahmen innerhalb der gesamten GEA Group zu koordinieren, umzusetzen, zu kommunizieren und zu dokumentieren. Er ist dafür verantwortlich, den Überblick über anstehende menschenrechtsrelevante Themen, regulatorische Änderungen und eventuell notwendige

Änderungen/Verbesserungen des Gesamtrahmens zu behalten.

Darüber hinaus hat GEA die Richtlinie zur Untersuchung von Menschenrechtsverletzungen eingeführt, um Untersuchungen im Zusammenhang mit Risiken oder Menschenrechtsverletzungen zu regeln. Zudem wurden menschenrechtsbezogene Kontrollen in das Interne Kontrollsystem (IKS) aufgenommen und darüber hinaus führt die Interne Revision im Rahmen der Third-Line-Audits zusätzlich Menschenrechtsprüfungen durch.

## 4.2 Risikobewertung im Bereich der Menschenrechte

Die Risikoanalyse richtet sich nach dem Lieferkettengesetz und den dazugehörigen Handreichungen des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) und dient als Grundlage für eine angemessene Ausgestaltung und Umsetzung des Human Rights Due Diligence Framework. Jährlich wird eine menschenrechtliche Risikobewertung und Analyse der potenziellen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der GEA durchgeführt, um Risiken und potenzielle Menschenrechtsverletzungen innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit und in der Lieferkette zu identifizieren.

### Methodik

Um die Gesamtheit der globalen Aktivitäten von GEA einschließlich der Lieferkette zu erfassen, soll in einem ersten Schritt eine abstrakte Risikoanalyse durchgeführt werden, die menschenrechtsbezogene länder- und branchenspezifische Risiken für vordefinierte Cluster (sowohl für die eigenen Aktivitäten als auch für die Lieferkette) bewertet.

Für die Bewertung der Risiken auf Länderebene werden u.a. die folgenden Indizes verwendet, um die abstrakte Risikoanalyse auf Basis der auf die Risiken des Supply Chain Act abgestimmten Indizes durchzuführen:

- Index der Kinderrechte am Arbeitsplatz (UNICEF: United Nations International Children's Emergency Fund)
- Kindheitsindex (Save the Children)
- Globaler Sklaverei-Index (Walk Free Foundation)
- Global Rights Index (IGB: Internationaler Gewerkschaftsbund)
- Global Gender Gap Report (WEF: Weltwirtschaftsforum)
- Kaitz-Index (OECD: Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
- Living Wage & Living Income Dataset (GLWC: Global Living Wage Coalition LICoP: Living Income Community of Practice)
- Umweltleistungsindex (Universität Yale)
- Wasserrisikofilter (WWF: World Wide Fund For Nature)
- Anteil der erwachsenen Gesamtbevölkerung mit gesicherten Besitzrechten an Land (FAO: Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen)
- Weltweiter Governance-Indikator - Effektivität der Regierung (Weltbank)
- Index fragiler Staaten (FFP: Fund for Peace)

Auf der Grundlage der abstrakten Risikoanalyse sind die priorisierten Risikocluster detaillierter und auf einer feineren Ebene (d. h. auf Standort- oder Lieferantenebene) zu analysieren. Im zweiten Schritt der Risikoanalyse sollen unter anderem folgende Aspekte betrachtet werden: (1) die spezifische Art und der Umfang der geschäftlichen Aktivitäten, (2) die Fähigkeit von GEA, auf die jeweilige Entität, die direkt für ein Risiko oder einen potenziellen Verstoß verantwortlich ist, Einfluss zu nehmen, (3) die erwartete Schwere und Wahrscheinlichkeit eines potenziellen Verstoßes dieser Art und (4) die Art des Beitrags von GEA zu dem Risiko oder dem potenziellen Verstoß. Darüber hinaus sind Informationen, die auf früheren Berichten oder Vorfällen beruhen, zu berücksichtigen, um mögliche „blinde Flecken“ zu vermeiden, die sich aus unzureichend genutzten externen Daten ergeben.

Zusätzlich zu der regelmäßigen Analyse der Menschenrechtsrisiken wird eine Ad-hoc-Analyse für alle Fusions-

und Übernahmeaktivitäten<sup>1</sup> oder für den Fall durchgeführt, dass GEA fundierte Kenntnisse über Menschenrechtsfragen erhält, die derzeit nicht von der regelmäßigen Risikoanalyse abgedeckt werden, oder aufgrund einer wesentlichen Änderung des Geschäftsmodells und der Aktivitäten, die zu einer veränderten Risikoexposition führt.

Die Methodik wird jährlich überprüft und wurde 2024 aktualisiert.

### **Ergebnisse**

GEA hat 2022 eine erste Risikoanalyse zum Thema Menschenrechte durchgeführt, die sowohl die oben beschriebene abstrakte Analyse abdeckt als auch bestimmte Aspekte und Risikofaktoren der konkreten Analyse berücksichtigt. Als Ergebnis der ersten Bewertung wurden spezifische Aktivitätscluster als prioritäre Bereiche auf der Grundlage der jeweiligen Risikoexposition identifiziert.

GEA hat im Jahr 2023 eine umfassende Analyse der Menschenrechtsrisiken nach der in dieser Richtlinie beschriebenen Methodik durchgeführt und den Abschnitt "Ergebnisse" dieser Richtlinie entsprechend aktualisiert. Auf der Grundlage der ermittelten Risiken sind geeignete Maßnahmen zur Risikominderung zu ergreifen, wie in Abschnitt 4.3 unten ausführlicher beschrieben.

## **4.3 Maßnahmen**

GEA leitet geeignete Schritte ein, um Menschenrechts- und Umweltrisiken durch Präventiv-, Eindämmungs- und Abhilfemaßnahmen zu verringern. Übergeordnetes Ziel aller Maßnahmen ist es, nachteilige Auswirkungen auf Einzelpersonen und Personengruppen zu verhindern oder zu minimieren und Abhilfe für bereits betroffene Personen oder Gruppen zu schaffen. Die Gestaltung und der Zeitplan der Maßnahmen werden sich eng an den ermittelten Risiken orientieren, um ein angemessenes und zeitnahes Handeln zu gewährleisten.

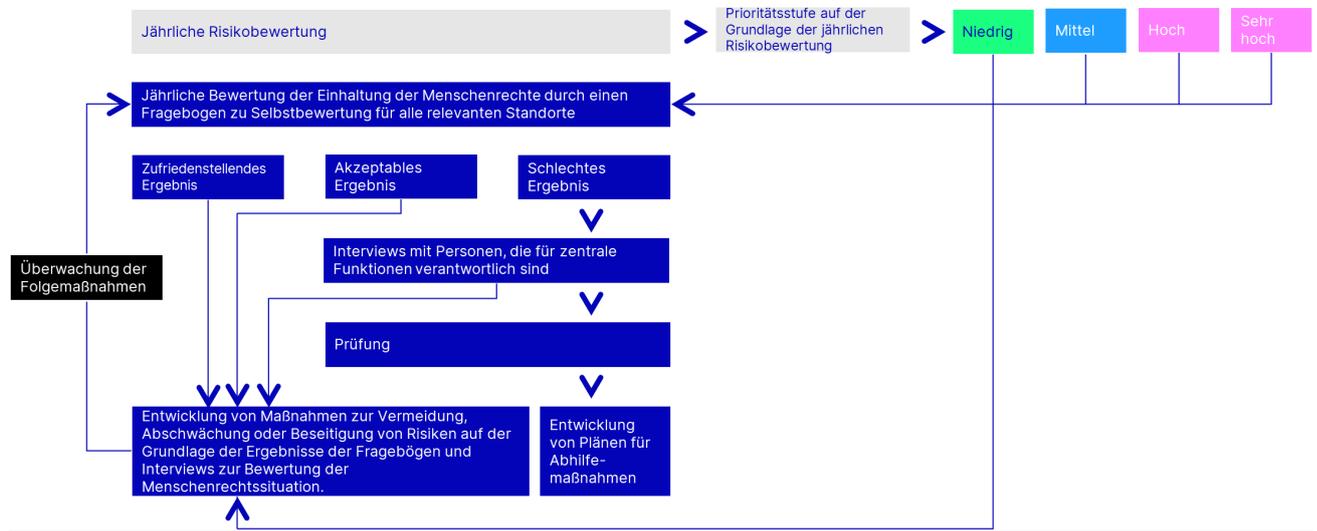
Die aktualisierte Fassung (Stand 2024) dieser Richtlinie, der [Verhaltenskodex](#), der [Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer](#) und die Richtlinie zur Untersuchung von Menschenrechtsverletzungen bilden die Grundlage für die Umsetzung von Maßnahmen in den eigenen Betrieben und in der Lieferkette von GEA.

83 GEA-Standorte und 221 Lieferanten wurden aufgefordert, 2023 eine Selbsteinschätzung abzugeben. Verbleibende mittlere oder höhere Risiken werden durch Interviews und/oder Audits gemindert, wie in den folgenden Grafiken dargestellt.

---

<sup>1</sup> Im Rahmen der Due-Diligence-Prüfung von Fusionen und Übernahmen wird eine Ad-hoc-Analyse der Menschenrechtsrisiken durchgeführt.

## Eigener Geschäftsbereich



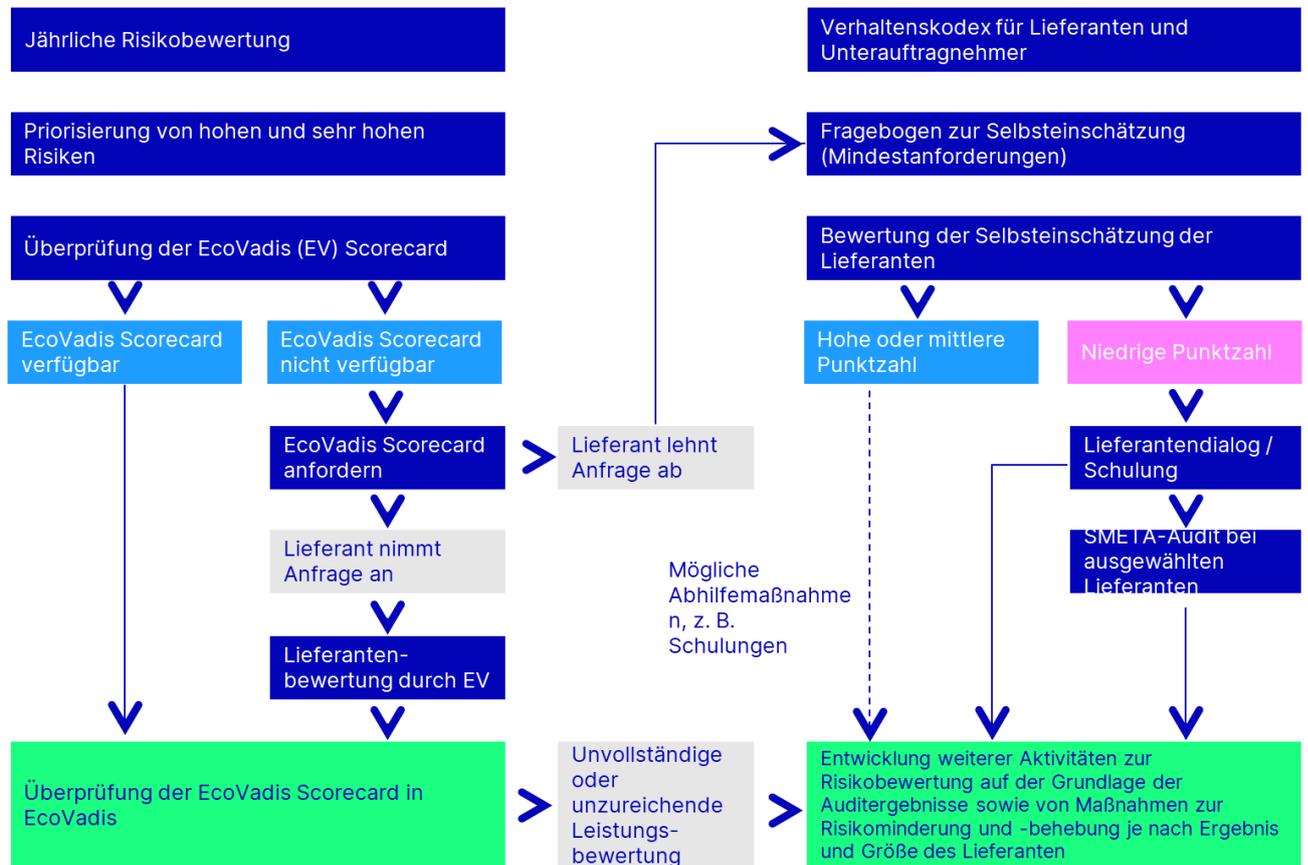
Zu den Präventivmaßnahmen gehört eine jährliche Bewertung der GEA-Standorte anhand eines Fragebogens zur Selbsteinschätzung der Menschenrechte, auf die gegebenenfalls Korrekturmaßnahmen folgen.

GEA ist Mitglied in einschlägigen Brancheninitiativen wie dem Global Compact der Vereinten Nationen, um Synergien zu nutzen und Best Practices zu entwickeln. GEA ist bestrebt, das Bewusstsein und die Fähigkeiten seiner Mitarbeiter zur Achtung der Menschenrechte zu verbessern. Daher ist eine Menschenrechtsschulung für alle aktiven Mitarbeiter, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten, obligatorisch. Online-Schulungen zu verschiedenen Themen sind für alle Mitarbeiter weltweit über das GEA Learning Center verfügbar. Auch die Mitarbeiter der Beschaffungsorganisation werden zu den Inhalten des Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer geschult. Darüber hinaus informiert GEA seine Mitarbeiter kontinuierlich und anlassbezogen über Menschenrechtsthemen.

GEA verfügt über ein internes Verfahren für den Umgang mit Vorfällen, die auf Menschenrechtsverletzungen oder die unmittelbare Gefahr solcher Verletzungen hindeuten. Das Verfahren stellt sicher, dass angemessene Abhilfemaßnahmen ergriffen werden. GEA wird sicherstellen, dass potenziell betroffene Personen oder Gruppen in die Entwicklung und Umsetzung solcher Maßnahmen einbezogen werden.

Im Jahr 2023 wurden keine Menschenrechtsverletzungen im Rahmen der eigenen Geschäftstätigkeit von GEA festgestellt, daher wurden keine Pläne zur Schadensbegrenzung erstellt oder Abhilfemaßnahmen ergriffen. Im Jahr 2023 wurden keine negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften festgestellt, die durch die eigene Geschäftstätigkeit von GEA verursacht wurden.

## Lieferkette



Das Management der Lieferantenbeziehungen von GEA ist die übergreifende Maßnahme, um menschenrechts- und umweltbezogene Risiken entlang der Lieferkette von GEA zu verhindern und zu mindern. GEA arbeitet mit Drittanbietern zusammen, um die Transparenz in der Lieferkette zu erhöhen und steht in ständigem Kontakt mit seinen Tier-1-Lieferanten, um deren Nachhaltigkeitsleistung zu überwachen. GEA ist bestrebt, seine Lieferanten bei der Einhaltung der Menschenrechtsanforderungen von GEA zu unterstützen, wie sie in dieser Richtlinie sowie im [Verhaltenskodex für Lieferanten und Unterauftragnehmer](#) festgelegt sind. Die Zulieferer werden regelmäßig bewertet und bei Bedarf auditiert. Darüber hinaus stellt GEA sicher, dass die entsprechenden Korrekturmaßnahmen innerhalb des vereinbarten Zeitrahmens umgesetzt werden. Zu den zusätzlichen Präventionsmaßnahmen gehören Lieferantenschulungen. Abmilderungs- und Abhilfemaßnahmen werden von Fall zu Fall ergriffen.

GEA sucht den Dialog und die Partnerschaft mit seinen Lieferanten, um sie in ihren Bemühungen zu unterstützen, menschenrechtswidrige Praktiken zu verhindern und zu beenden. Sollte sich ein Lieferant jedoch weigern, gegen festgestellte Menschenrechtsrisiken oder -verletzungen vorzugehen, behält sich GEA das Recht vor, angemessene rechtliche Schritte einzuleiten, einschließlich der Beendigung der gesamten Geschäftsbeziehung. Eine Beendigung der Geschäftsbeziehung erfolgt nur, wenn andere Maßnahmen keine Aussicht auf Erfolg haben. Im Jahr 2023 wurden keine Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette von GEA festgestellt. Innerhalb der Lieferkette von GEA wurden keine negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften festgestellt.

## 4.4 Überwachung

Der Menschenrechtsbeauftragte von GEA ist für die Überwachung und Überprüfung der Wirksamkeit der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht von GEA zuständig. Die Wirksamkeitsprüfung wird jährlich durchgeführt, wobei der Schwerpunkt auf den folgenden Kernelementen der Menschenrechtspflichten von GEA liegt: Präventivmaßnahmen, Abhilfemaßnahmen und der Beschwerdemechanismus.

Die Überprüfung der Wirksamkeit erfolgt anhand von Schlüsselzielen und entsprechenden Indikatoren, die für diese Kernelemente festzulegen sind. Die Überwachung und Wirksamkeitsüberprüfung von GEA wird kontinuierlich verbessert und entsprechende Änderungen werden in die nächste Aktualisierung dieser Richtlinie aufgenommen.

## 4.5 Beschwerdemechanismus

GEA verfügt über ein Beschwerdemechanismus, das Mitarbeitern, Kunden, Verbrauchern, Lieferanten und Subunternehmern, Dienstleistern, lokalen Gemeinschaften, Betroffenen und allen anderen Dritten eine sichere und anonyme Möglichkeit bietet, menschenrechts- und umweltbezogene Risiken oder Verstöße zu melden. Der Beschwerdemechanismus umfasst mehrere Kanäle, über die Beschwerden bei GEA eingereicht werden können.

Das GEA Whistleblower Tool ist in neun Sprachen verfügbar und rund um die Uhr von jedem internetfähigen Gerät aus zugänglich. Das IT-System wird von einem externen Anbieter bereitgestellt und garantiert die Sicherheit des Hinweisgebers.

Beschwerden können auch über einen Voice-Intake-Service in 19 Sprachen und unter [55 nationalen Telefonnummern](#) eingereicht werden. Alle eingegangenen Berichte über Menschenrechts- und Umweltverstöße werden direkt an den Menschenrechtsbeauftragten von GEA und einen gesonderten Ermittler für Menschenrechtsfragen weitergeleitet. Die Berichte werden vertraulich behandelt, um sowohl die Beschwerdeführer als auch die beschuldigten Parteien zu schützen. Berichte können anonym eingereicht werden, sofern dies in dem betreffenden Land erlaubt ist.

Die externe GEA Whistleblower-Hotline ist von Montag bis Freitag von 9 bis 18 Uhr (MEZ) unter der Telefonnummer: +49 30 235987050. Die Hotline wird von Orth Kluth, einer unabhängigen Anwaltskanzlei mit Sitz in Deutschland, betrieben. Eine Meldung kann in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden.

Weitere Einzelheiten zum Beschwerdemechanismus von GEA sind auf der [GEA-Website](#) zu finden. Alle Berichte über Menschenrechts- und Umweltrisiken oder -verletzungen folgen den Standards, die in der GEA-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern und in der GEA-Richtlinie zur Untersuchung von Menschenrechtsverletzungen festgelegt sind.

Alle Beschwerdeführer erhalten eine Eingangsbestätigung. Die Beschwerden werden unparteiisch, unabhängig und vertraulich behandelt. Alle Formen von Vergeltungsmaßnahmen gegen Beschwerdeführer sind verboten. Beschwerden werden in Übereinstimmung mit der GEA-internen Richtlinie zur Untersuchung von Menschenrechtsverletzungen zügig bearbeitet. Die Bearbeitung von Beschwerden im Zusammenhang mit Menschenrechten umfasst eine vorläufige Bewertung, um festzustellen, ob die Beschwerden eine weitere Bearbeitung erfordern. Ist dies der Fall, folgt eine Untersuchung und Bewertung des Sachverhalts, eine Fallentscheidung und eine Lösung. Die Dauer der Untersuchung hängt von der Komplexität des Falles ab. Die Untersuchung umfasst, soweit möglich, die Erörterung des Sachverhalts mit dem Beschwerdeführer.

## 4.6 Dokumentation und Berichterstattung

Der Menschenrechtsbeauftragte ist für die Dokumentation und Berichterstattung zuständig. GEA verfügt über Prozesse und Strukturen, die es uns ermöglichen, alle Elemente des Rahmens für die Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte kontinuierlich zu dokumentieren.

Auf der Grundlage dieser Dokumentation legt die GEA dem BAFA jährlich einen Bericht über die Erfüllung ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht vor.

## Verwandte Dokumente

- [GEA-Verhaltenskodex](#)
- [GEA-Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer](#)
- [GEA Environmental Responsibility Policy](#)
- [GEA Occupational Health & Safety Policy](#)
- [GEA Conflict Minerals Policy](#)
- [GEA Community Engagement Policy](#)
- [GEA Whistleblower Protection Policy](#)

Datum	Revision und Berichtigung
[...]	Genehmigt durch den Exekutivausschuss
30. April 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ein zusätzlicher Abschnitt Vorwort wurde hinzugefügt.</li> <li>-Zusätzliche Konventionen und Standards wurden hinzugefügt.</li> <li>-Verpflichtungen wurden umfassender beschrieben und weitere Einzelheiten.</li> <li>-Aktualisierung der Rubrik Menschenrechte Rahmen für die Sorgfaltspflicht, insbesondere die Ergebnisse der Menschenrechtsstudie Risikobewertung 2023 sowie die entsprechenden Maßnahmen.</li> <li>-Aktualisierte Beschwerdemechanismen.</li> <li>-Abschnitt Verwandte Dokumente wurde hinzugefügt.</li> </ul>