

1. Präambel

Die Lafim-Diakonie mit ihren Tochterunternehmungen bekennt sich zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir sind seit 2022 gemeinwohlobilanziert, führen bis 2025 an allen Standorten ein Umweltmanagement ein und wollen bis 2035 CO₂-neutral wirtschaften. Wir sind bestrebt, unser unternehmerisches Handeln und unsere Dienstleistung im Sinne der Nachhaltigkeit kontinuierlich zu verbessern und fordern unsere Geschäftspartner:innen auf dazu beizutragen.

Geschäftspartner:innen sind all jene zur Lafim-Diakonie gehörenden Lieferanten und Anbieter:innen, von denen wir Waren, Dienst- und Beratungsleistungen beziehen, sowie unsere Kooperationspartner:innen.

Unser Leitbild

Und dienet einander, ein jeder mit der Gabe, die er empfangen hat, als die guten Haushalter der mancherlei Gnade Gottes. (1. Petrus 4, 10)

Die christliche Nächstenliebe ist unsere Motivation. Der von Gott geschaffene Mensch steht im Mittelpunkt. In unserem Handeln folgen wir dem Vorbild Jesu Christi. Wir achten die Unterschiedlichkeit von Menschen und nehmen sie in ihrer Vielfalt an. Wir sind eine diakonische Dienstgemeinschaft. Wir tragen gesellschaftliche Verantwortung. Daher handeln wir transparent und offen. Wir sind eine lernende Organisation. Wir schaffen Bedingungen in denen Menschen ihre Potentiale entwickeln können. Wir gehen verantwortungsbewusst mit unseren personellen und wirtschaftlichen Ressourcen um. Wir folgen dem gemeinsamen Lernweg der evangelischen Kirchen zu „Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung“.

Dieser Code of Conduct definiert die Grundsätze und Anforderungen der Lafim-Diakonie an ihre Geschäftspartner:innen bezüglich deren Verantwortung für Mensch, Gesellschaft und Umwelt.

2. Der:Die Geschäftspartner:in erklärt hiermit:

2.1 Einhaltung der Gesetze (Compliance)

- Die Gesetze der jeweils anwendbaren Rechtsordnungen in vollem Umfang einzuhalten.

2.2 Interessenkonflikte

- In der Zusammenarbeit mit der Lafim-Diakonie jegliche Interessenkonflikte zu vermeiden.

2.3 Korruptions- und Bestechungsverbot

- Korruption, Bestechung oder Erpressung in keiner Form zu dulden und sich in keiner Weise direkt oder indirekt daran zu beteiligen sowie Entscheidungsträger:innen oder privatwirtschaftlichen Gegenparteien keine Zuwendungen anzubieten, zu gewähren oder zu versprechen, um offizielle Handlungen zu beeinflussen oder einen unlauteren Vorteil zu erreichen.

2.4 Anti-Geldwäsche

- Alle geltenden Gesetze zur Bekämpfung von Geldwäsche einzuhalten und die erforderlichen Maßnahmen zur Verhinderung von Geldwäsche-Aktivitäten umzusetzen.

2.5 Fairer Wettbewerb

- In Übereinstimmung mit den nationalen und internationalen Wettbewerbs- und/oder Kartellgesetzen zu agieren und sich nicht an wettbewerbswidrigen Preisabsprachen, Aufteilungen von Märkten oder Kunden, Marktabsprachen oder Angebotsabsprachen zu beteiligen.

2.6 Datenschutz

- Alle geltenden Gesetze und Regeln, wenn personenbezogene Daten und Informationen erhoben, gespeichert, verarbeitet oder übertragen werden zu beachten.

2.7 Vertraulichkeit

- Die vertraulichen Geschäftsinformationen anderer zu respektieren und entsprechende Rechte, sowie Rechte an geistigem Eigentum zu schützen.

2.8 Achtung der wesentlichen Arbeitnehmerrechte

- die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Menschenrechte eines:r Jeden zu respektieren, den Schutz der international anerkannten Menschenrechte zu unterstützen und eine Mitwirkung an Menschenrechtsverletzungen zu verhindern.
- Die Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu fördern und zu gewährleisten ungeachtet ihrer Hautfarbe, Nationalität, sozialen Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters.
- Niemanden gegen seinen Willen zu beschäftigen oder zur Arbeit zu zwingen.
- Eine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften nicht zu dulden, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung.
- Für angemessene Entlohnung zu sorgen und den gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn zu gewährleisten.
- Die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit einzuhalten.
- Soweit rechtlich zulässig, die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten anzuerkennen und Mitglieder in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften weder zu bevorzugen noch zu benachteiligen.

2.9 Verbot von Kinderarbeit

- Keine Personen zu beschäftigen, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können.
- Sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre. Soweit nationale Gesetze leichte Arbeit von Kindern unter 15 Jahren zulassen, darf die Beschäftigung dieser Personen gleichwohl nicht gestattet werden, wenn dadurch das Kindeswohl infrage gestellt wird.

2.10 Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten

- Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit gegenüber ihren Beschäftigten zu übernehmen.
- Für angemessene Sicherheitsmaßnahmen zum wirksamen Schutz seiner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vor Unfällen, chemischen, biologischen und physikalischen Gefahren sowie Berufskrankheiten, einschließlich Mitarbeiter:innenunterweisungen und persönlicher Schutzausrüstung zu sorgen.
- Risiken einzudämmen und für bestmögliche Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten zu sorgen.

2.11 Ökologische Verantwortung

- Die gesetzlichen Anforderungen und internationalen Normen zum Umweltschutz zu beachten.
- Ein Umweltmanagementsystem einzurichten oder ein vergleichbares System anzuwenden (z.B.: 14001 / EMAS).
- Umweltbelastungen zu minimieren und den Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern.

- Abfälle zu reduzieren und Kreislaufwirtschaft zu fördern.
- Die mit seinen Geschäftsaktivitäten verbundenen Kohlenstoffemissionen wirksam zu reduzieren.

2.12 Lieferkette

- Die Einhaltung der Inhalte des Code of Conduct bei seinen Geschäftspartner:innen ggf. angemessen zu fördern und zu verpflichten.
- Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften bezüglich des Managements seiner Lieferketten. Dies gilt u.a. für alle sozialen und ökologischen Sorgfaltspflichten sowie speziellen Vorgaben.
- Die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Belange der Anwohner:innen im Bereich seines Betriebes bzw. seiner Produktionsstätten zu respektieren.
- Die Grundsätze der Nicht-Diskriminierung bei der Geschäftspartner:innenauswahl und beim Umgang mit den Geschäftspartner:innen einzuhalten.

2.13 Umsetzung

- Die Umsetzung und Einhaltung des Code of Conduct zu gewährleisten.
- Anzuerkennen, dass die in diesem Code of Conduct zum Ausdruck gebrachten Bestimmungen einen wichtigen Bestandteil der Lieferantenauswahl und -bewertung darstellen.

3. Verstöße

Im Falle von Verstößen gegen den Code of Conduct behält sich die Lafim-Diakonie angemessene Reaktionsmöglichkeiten vor, die von der Schwere des Verstoßes abhängig sind. Hierzu zählen insbesondere, aber nicht ausschließlich, die Aufforderung zur unverzüglichen Beseitigung des Verstoßes, die Geltendmachung von Schadensersatz oder Vertragskündigung. Für den Fall schwerwiegender Verstöße gegen den Code of Conduct, behält sich die Lafim-Diakonie das Recht zur außerordentlichen Vertragskündigung vor.

4. Meldung von Verstößen

Im Falle eines Verstoßes gegen die im Code of Conduct enthaltenen Grundsätze und Anforderungen, ist die Lafim-Diakonie unverzüglich zu informieren.

5. Bestätigung

Der/die Geschäftspartner:in

Name:

Straße:

PLZ/Ort:

bestätigt hiermit die Annahme der Bestimmungen und Bedingungen des Code of Conduct in der jeweils gültigen Fassung und stimmt zu, diese zu respektieren und einzuhalten.

Ort, Datum

Name und Unterschrift, Firmenstempel