

Geschäftspartnerkodex

Die Stuttgarter Wohnungs- und Städtebaugesellschaft mbH (SWSG) bekennt sich – auch in der Zusammenarbeit mit ihren Geschäftspartner*innen – zu einer an ökologischen und sozialen Merkmalen ausgerichteten Unternehmensführung und der damit einhergehenden Verantwortung für eine nachhaltige Zukunft. In der Zusammenarbeit sind der SWSG neben der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, auch ethische und moralische Aspekte sehr wichtig.

Das unternehmerische Handeln der SWSG soll im Sinne der Nachhaltigkeit noch weiter optimiert und verbessert werden. Gemeinsam mit unseren Geschäftspartner*innen handeln wir verantwortungsvoll und tragen damit zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung und einer nachhaltigeren Lieferkette bei. Wichtige Handlungsmaximen sind dabei Transparenz, Fairness und gegenseitiges Vertrauen.

Mit unseren insgesamt 19 Vorgaben der Kategorien „Soziale Verantwortung“, „Ökologische Verantwortung“ und „Ethisches Geschäftsverhalten“, legen wir den Mindeststandard der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartner*innen fest. Diese Vorgaben basieren unter anderem auf nationalen Gesetzen und Vorschriften sowie internationalen Übereinkommen.

Soziale Verantwortung

- Ausschluss von Zwangsarbeit
- Verbot von Kinderarbeit
- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verbot der Diskriminierung
- Faire Entlohnung
- Faire Arbeitszeit und Beschäftigungssicherheit
- Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen von lokalen Personen und Gemeinschaften

Ökologische Verantwortung

- Maßnahmen für Klimaschutz und Klimawandelanpassung
- Verantwortungsvoller Einsatz von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen
- Reduktion von Emissionen, Abwasser und Abfällen
- Verwendung ökologischer und schadstoffarmer Materialien
- Naturschutz und Biodiversität

Ethisches Geschäftsverhalten

- Fairer Wettbewerb
- Integres Verhalten
- Vertraulichkeit
- Einhaltung von Datenschutzbestimmungen
- Schutz von geistigem Eigentum
- Beschwerdemechanismus

Für die Zusammenarbeit vereinbaren die Geschäftspartner*innen, die Geltung der nachstehenden Regelungen und zentralen Nachhaltigkeits-Mindestanforderungen. Diese Regeln gelten als Grundlage für alle zukünftigen Geschäftsbeziehungen mit der SWSG.

Die konkreten Anforderungen im Rahmen des Geschäftspartnerkodex werden im Folgenden erläutert und durch besonders relevante und wichtige Normen und Standards ergänzt. Diese Standards sind als Orientierung anzusehen, haben jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Der SWSG ist bewusst, dass die Einhaltung dieser Standards eine fortlaufende Aufgabe darstellt. Wir sind überzeugt, dass jede*r Geschäftspartner*in einen Beitrag entsprechend der vorhandenen Möglichkeiten leisten kann.

Soziale Verantwortung

Jegliche Form von **Zwangsarbeit oder moderner Sklaverei sind verboten** und aktiv zu unterbinden. Mitarbeitende stellen ihre Arbeit freiwillig und ohne Androhung von Strafe, wie Einschüchterung, Gewalt oder Einschränkung der Bewegungsfreiheit, zur Verfügung.

→ILO-Konventionen 29, 105, § 2 LkSG

Kinderarbeit und jegliche Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen werden nicht akzeptiert. Das Mindestalter laut Empfehlung der ILO-Konventionen zur Beschäftigung von Kindern ist einzuhalten. Auch die Gesundheit und Sicherheit betreffenden Rechte junger Arbeitnehmer*innen sind besonders zu erfüllen.

→ILO-Konventionen 79, 138, 142, 182, § 2 LkSG

Das Recht der Mitarbeitenden, **Organisationen zu gründen, ihnen beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen oder zu streiken, ist zu gewähren.** Wenn eine gesetzliche Einschränkung vorliegt, sind alternative Möglichkeiten einzuräumen. Mitarbeitende, die von diesen Rechten Gebrauch machen, sind vor Diskriminierung zu schützen.

→ILO-Konventionen 87, 98, 135, 154, § 2 LkSG

Die Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Menschen sind zu respektieren und zu schützen. Eine **Benachteiligung, Herabwürdigung oder Ungleichbehandlung**, insbesondere aufgrund von Geschlecht, Geschlechteridentität, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religion, Sprache, geistiger oder körperlicher Beeinträchtigung, politischer Überzeugung, sexueller Orientierung, Alter oder Schwangerschaft, **ist nicht zulässig.**

→MiLoG, ILO-Übereinkommen 26, 131, § 2 LkSG

Die **Vergütung, die Mitarbeitende für ihre Arbeit erhalten, ist angemessen** und entspricht mindestens den jeweiligen gesetzlichen Mindestlöhnen oder branchenüblichen Standards. Mit oder ohne gesetzliche Regelung muss die Vergütung ausreichend sein, um die Kosten der eigenen Lebensgrundlage zu decken (u. a. Wohnung, Nahrung, Bildung) und die Bildung von Rücklagen ermöglichen. Lohnabzüge als disziplinarische Maßnahme sind nicht zulässig. Eine regelmäßige Auszahlung sowie eine klare und detaillierte schriftliche Information zur Entgeltzusammensetzung sind zu gewährleisten.

Die Anforderungen im Rahmen des Mindestlohngesetzes finden Sie im Zusatzdokument „Erklärung zum Mindestlohn“.

→MiLoG, ILO-Übereinkommen 1, 14

Die **Arbeitszeiten müssen gesetzlichen oder branchenüblichen Standards entsprechen.** Die wöchentliche Arbeitszeit inklusive Überstunden darf nicht mehr als 60 Stunden betragen und nicht regelmäßig 48 Stunden überschreiten. Überstunden sind nur dann zulässig, wenn diese freiwillig sind und nicht mehr als zwölf Stunden pro Woche betragen. Bei einer Siebentagewoche muss den Mitarbeitenden mindestens ein arbeitsfreier Tag zur Verfügung stehen. Auf die Beschäftigungssicherheit der Mitarbeitenden sowie entlang der Lieferkette wird geachtet und die Vergabe von gesicherten Anstellungen und festen Verträgen bevorzugt.

→ILO-Übereinkommen 155 und 164, § 2 LkSG

Die Sicherheit und Gesundheit von Mitarbeitenden haben oberste Priorität. Ein sicheres, menschenwürdiges und nichtgesundheitsschädliches Arbeitsumfeld ist sicherzustellen, um Unfälle, Notfälle oder andere gefährliche Situationen zu vermeiden. Schutzmaßnahmen sowie regelmäßige Schulungen und Trainings sind nach Möglichkeit anzubieten.

→ILO-Übereinkommen 155 und 164, § 2 LkSG

Die Nutzung von Land, Wäldern oder Gewässern, die die Lebensgrundlage von Personen sichern, muss erhalten bleiben und darf nicht unter Verstoß gegen legitime Rechte entzogen werden. Die Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf lokale Gemeinschaften in der Wertschöpfungskette sind zu betrachten. Wenn Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen oder übermäßiger Wasserverbrauch Personen schädigen oder beeinträchtigen (z. B. die Möglichkeit zur Produktion von Nahrung, dem Zugang zu Trinkwasser und Sanitäreinrichtungen), sind diese zu vermeiden.

→§ 2 LkSG

Ökologische Verantwortung

Die Leistung eines **positiven Beitrags zum Klimaschutz und zur Klimawandelanpassung** ist elementarer Teil der ökologischen Verantwortung. Hierfür sollen konkrete Zielsetzungen und dazugehörige Maßnahmen festgelegt werden, um die negativen Auswirkungen des Klimawandels zu verringern. Kernelement der Klimaschutzanstrengungen ist die Definition eines Zielpfads zur Reduktion der mit der Unternehmenstätigkeit verbundenen Treibhausgasemissionen sowie die Definition und Umsetzung der hierfür erforderlichen Maßnahmen.

→Pariser Klimaabkommen, Bundes-Klimaschutzgesetz und Klimaschutzgesetze der Länder, Carbon Disclosure Project (CDP)

Die Möglichkeiten und Erfordernisse des Umweltschutzes und wesentlicher Umweltschutzthemen werden betrachtet. Mit dem **Einsatz von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen** ist effizient, sparsam und verantwortungsvoll umzugehen. Dies kann durch Verfahren und Maßnahmen, bspw. durch Änderung von Produktionsprozessen oder -abläufen, die Verwendung alternativer Materialien, durch Einsparung, Recycling oder Wiederverwendung von Ressourcen und Materialien erfolgen. Der Einsatz von energieeffizienten und umweltfreundlichen Technologien ist zu prüfen und zu bevorzugen.

→EMAS-Verordnung (Nr. 1221/2009)

Luft- und Lärmemissionen sowie Abwasser sind vor Entsorgung bzw. Freisetzung zu typisieren, zu überwachen und bei Bedarf zu behandeln. Abfälle und gefährliche Stoffe sind zu ermitteln, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Eine Entwicklung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen, um **Emissionen, Abwasser und Abfälle zu reduzieren**, wird angestrebt, besonders wenn Umweltauswirkungen und -maßnahmen durch ein Managementsystem überprüft werden.

→Umweltgesetze, verschiedene Übereinkommen, EMAS-Verordnung (Nr. 1221/2009)

Um eine gesundheitlich unbedenkliche Nutzung sowie Transparenz zu gewährleisten, sind die verwendeten **Materialien ökologisch und schadstoffarm**. Idealerweise verfügen die eingesetzten Produkte und Rohstoffe über eine Zertifizierung (u. a. Eco-Labels). Auch die Betrachtung und Kommunikation von Umweltauswirkungen sind eine Möglichkeit des Nachweises.

→EU Ecolabel, Blauer Engel, Environmental Product Declaration (EPD)

Die Auswirkungen der **Geschäftspraktiken auf die Biodiversität und Ökosysteme** sind zu **identifizieren, zu minimieren und Maßnahmen** zum Schutz der natürlichen Ökosysteme zu ergreifen.

→EMAS-Verordnung (Nr. 1221/2009), Bundesnaturschutzgesetz (BNatSchG), EU-Biodiversitätsstrategie 2030, Biodiversitätsinitiative

Ethisches Geschäftsverhalten

Im Wettbewerb, in der Geschäftstätigkeit und in der Werbung ist das Verhalten fair und mögliche Interessenkonflikte werden vermieden. Hierzu gehört unter anderem die Vermeidung kartellrechtswidriger Absprachen oder der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung. Dies schließt ein, Leistungen stets nur in sinnvollem und notwendigem Umfang anzugeben und abzurechnen. Die Absicht, Dritte mit der Ausführung von Leistungen zu beauftragen, ist frühestmöglich gegenüber der SWSG anzuzeigen. Auch erkennbare Unvollständigkeiten sind möglichst frühzeitig gegenüber der SWSG anzuzeigen und Nachträge vor Beginn der Arbeiten schriftlich zu begründen.

→Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB),
Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb (UWG), Europäisches Wettbewerbsrecht

Alle Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung, Unterschlagung oder Vorteilmahme werden nicht geduldet. Dabei wird eine Null-Toleranz-Politik verfolgt. Jegliche Beschaffung von Finanzmitteln aus illegalen Quellen wie Steuerhinterziehung, Drogenhandel, Bestechung, Geldwäsche, Erpressung oder Waffenhandel ist verboten. Auf jegliches Versprechen oder die Gewährung von Geschenken oder anderen Zuwendungen und Vorteilen an die Mitarbeitenden der SWSG oder Dritte, die mittelbar oder unmittelbar für die SWSG tätig sind, ist zu verzichten. Bei der Vergabe von Aufträgen ist die unlautere Einflussnahme auf SWSG-Mitarbeiter*innen oder Dritte, die mittelbar oder unmittelbar für die SWSG tätig sind, verboten. Geschäftliche oder persönliche Verbindungen zu Mitarbeitenden der SWSG und/oder anderen für die SWSG tätigen Unternehmen bzw. deren Mitarbeitenden sind offenzulegen, um damit Interessenkonflikte schon im Ansatz zu vermeiden. Diese Compliance-Anforderungen sind auch auf die Geschäftspartner*innen vorgelagerten Wertschöpfungspartner*innen anzuwenden.

→Public Corporate Governance Kodex

Alle **übergebenen Unterlagen**, einschließlich personenbezogener Daten und sonstige zur Kenntnis gebrachten Informationen, müssen **streng vertraulich behandelt** werden. Diese Pflicht bleibt auch nach Vertragsbeendigung bestehen.

Die Geschäftspartner*innen **beachten die nationalen und wenn nötig internationalen datenschutzrechtlichen Vorschriften.** Der Zugriff auf personenbezogene Daten und ihre unrechtmäßige Nutzung durch Unbefugte wird verhindert und muss durch geeignete Maßnahmen gesichert werden. Zum Datenschutz gehört insbesondere die Zweckbindung der übergebenen personenbezogenen Daten. Jede Verwendung für andere Zwecke ist ausdrücklich untersagt.

→EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), Geschäftsgeheimnisgesetz (GeschGehG)

Die **Rechte an geistigem Eigentum** sind auch bei Know-how- oder Technologietransfer **zu wahren.**

→Patentrechte

Zur Meldung von Verstößen haben alle Mitarbeitenden unserer Geschäftspartner*innen die Möglichkeit das anonyme **Hinweisgebersystem der SWSG zu nutzen.** Dieses ist per E-Mail an hinweisgeberschutzstelle@swsg.de, per Telefon unter 0711 9320 177 und postalisch zu erreichen. Weitere Informationen zum Beschwerdemechanismus finden Sie unter <https://www.swsg.de/swsg/hinweisgeberschutzstelle.html>.

Kommunikation und Konsequenzen

Die Geschäftspartner*innen verpflichten sich, die Grundsätze und Anforderungen dieses Geschäftspartnerkodex einzuhalten und diese an alle relevanten Interessengruppen, wie Zuliefer*innen und Dienstleister*innen, zumindest jedoch ihren Mitarbeitenden, weiterzugeben. Die SWSG erwartet, dass die Geschäftspartner*innen die gesetzlichen Bestimmungen, die im Zusammenhang mit ihrer Unternehmenstätigkeit stehen, kennen, sie beachten und die jeweiligen Regelungen auch ihren Mitarbeitenden vermitteln. Risiken innerhalb ihrer Lieferkette sollen identifiziert und angemessene Maßnahmen ergriffen werden. Über diese Informationen wird die SWSG über compliance@swsg.de in Kenntnis gesetzt. Das SWSG-Compliance-Verständnis finden Sie unter: <https://www.swsg.de/swsg/compliance.html>.

Ein Verstoß gegen das im Geschäftspartnerkodex festgelegte Verhalten kann für die SWSG in letzter Konsequenz und in Abhängigkeit der Schwere des Verstoßes Grund und Anlass sein, die Geschäftsbeziehung zu beenden. Bei Nichterfüllung der Anforderungen steht jedoch die gemeinsame Planung von Korrekturmaßnahmen mit der Erreichung konkreter Zielkorridore im Fokus. Die SWSG behält sich vor, die Einhaltung in einem ersten Schritt durch eine Selbstauskunft zu überprüfen. In weiteren Schritten stellt die Veranlassung oder Einforderung von Audits sowie eine Zertifizierung des Unternehmens mögliche Überprüfungsmechanismen dar.

Mit ihrer Unterschrift erkennen die Geschäftspartner*innen diesen Geschäftspartnerkodex mit den Erklärungen zur sozialen und ökologischen Verantwortung sowie zum ethischen Geschäftsverhalten und den aufgeführten gesetzlichen Vorgaben ausdrücklich an.

Erklärung zum Mindestlohn

Mit ihrer Unterschrift geben die Geschäftspartner*innen außerdem die im anliegenden Zusatzdokument zum Mindestlohn aufgeführte „Erklärung zum Mindestlohn“ ausdrücklich ab.

Unternehmen

Ort, Datum

Unterschrift

Erklärung zum Mindestlohn

Zu dem Geschäftspartnerkodex der SWSG erklärt der Unternehmer in Bezug auf das jeweils gültige Mindestlohngesetz folgendes:

1. Der Unternehmer verpflichtet sich, seinen Arbeitnehmern mindestens den gesetzlich jeweils vorgegebenen Mindestlohn zu zahlen.
2. Für den Fall, dass der SWSG Hinweise für einen Verstoß gegen das Mindestlohngesetz des Unternehmers bekannt werden, ist sie berechtigt, Aufklärung vom Unternehmer zu verlangen. Der Unternehmer ist verpflichtet, entsprechende Rechte gegenüber den seinen Lieferanten Subunternehmen im Rahmen der Vertragsgestaltung sicherzustellen.
3. Der Unternehmer verpflichtet sich insbesondere, von ihm im Rahmen der Vertragsbeziehungen mit der SWSG eingesetzte Nachunternehmer oder derer Nachunternehmer vertraglich zu verpflichten,
 - ihren Arbeitnehmern den in Abs. 1 genannten Mindestlohn zu zahlen und
 - als Gesamtschuldner die SWSG von ihrer Haftung auf den Mindestlohn freizustellen, sofern Nachunternehmer oder deren Nachunternehmer den gesetzlichen Mindestlohn ihren Arbeitnehmern nicht zahlen.
4. Verstößt der Unternehmer schuldhaft gegen die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns so wird die SWSG hiermit berechtigt, den Vertrag zu kündigen.
5. Der Unternehmer verpflichtet sich, die SWSG von ihrer Leistungspflicht bei Inanspruchnahme durch Arbeitnehmer des Unternehmers oder von Arbeitnehmern im Rahmen der Vertragsbeziehung eingesetzter Nachunternehmer nach § 13 MiLoG freizustellen.
6. Die Geltendmachung weitergehender Schadensersatzansprüche der SWSG bleibt unberührt.