

Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie in der Piepenbrock Unternehmensgruppe

Die Piepenbrock Unternehmensgruppe ist ein in der vierten Generation geführtes Familienunternehmen. Neben unserem Hauptsitz in Osnabrück sind wir mit insgesamt 70 Niederlassungen und rund 800 Standorten in Deutschland vertreten. Als ganzheitlicher Anbieter von Facility Services verfügt Piepenbrock über umfangreiche Komplettlösungen in den vier Geschäftsfeldern Facility Management, Gebäudereinigung, Instandhaltung und Sicherheit. Ergänzt werden diese durch Spezialdienstleistungen in der Reinraumreinigung, im Winterdienst, der Grünanlagenpflege, im Energiemanagement, der Betriebsmittelprüfung sowie im FM Consulting. Neben den Dienstleistungsgeschäftsfeldern verfügt Piepenbrock auch über eine

Industriesparte im Verpackungs-Maschinenbau und in der Produktion von Reinigungskemie.

Als erfahrenes und modernes Unternehmen haben wir eine klare Vorstellung davon, wie wir uns gegenüber unserer Umwelt und unseren Mitmenschen verhalten wollen. Unsere gemeinsame Verantwortung bei Piepenbrock ist es, ein gesetzeskonformes und ethisch einwandfreies Handeln sicherzustellen. Der Schutz der Menschenrechte entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette ist deshalb ein essenzieller Bestandteil unserer Menschenrechtsstrategie.



Arnulf und Olaf
Piepenbrock,
Geschäftsführende
Gesellschafter

Unsere Menschenrechtsstrategie

Wir bekennen uns als Piepenbrock Unternehmensgruppe vollumfänglich zur Einhaltung und Förderung der Menschenrechte entlang unserer Liefer- und Wertschöpfungskette. Wir folgen dazu international anerkannten Richtlinien und Prinzipien. Wir sind Unterstützer der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen mit den Sustainable Development Goals (SDGs) und Unterzeichner der Charta der Vielfalt – eine Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen. Unsere Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie stützen wir auf die

- Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC)
- Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)
- Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNGP)
- Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-CRC)
- Frauenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-CEDAW)
- Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen.

Auf nationaler Ebene hält sich die Piepenbrock Unternehmensgruppe an die Standards und Grundsätze des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) zur Achtung von Menschenrechten.

Geltungsbereich

Die vorliegende Erklärung ergänzt den Code of Conduct, den Supplier Code of Conduct sowie alle anderen bestehenden Unternehmensgrundsätze, Richtlinien und Anweisungen der Piepenbrock Unternehmensgruppe und gilt:

- für alle Mitarbeitenden, Angestellten und Gewerblichen sowie jene, die im Namen der Piepenbrock Unternehmensgruppe agieren,
- an allen Standorten und Niederlassungen,
- für alle verbundenen Unternehmen,
- bei allen arbeitsbezogenen und geschäftlichen Aktivitäten sowie
- für Lieferanten von Produkten oder Dienstleistungen (i.d.S. auch Subunternehmer).

Anhand dieser Grundsatzerklärung verpflichten wir alle Mitarbeitenden, sich gegenüber Kollegen, Vertragspartnern und Dritten gesetzeskonform und integer zu verhalten. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass auch sie

in ihren Lieferketten darauf achten, dass geltendes Recht eingehalten wird, einschließlich internationaler Abkommen zu Menschenrechten und Umweltschutz. Die Lieferanten haben die Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte jeweils an ihre Geschäftspartner weiterzugeben, damit auch diese ethisch einwandfrei agieren und mit Integrität handeln.

Menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten

Verbot von Kinderarbeit

Die Piepenbrock Unternehmensgruppe duldet keinerlei Form der Kinderarbeit.

Kinderarbeit ist verboten. Unbeschadet günstigerer Vorschriften für Jugendliche und abgesehen von begrenzten Ausnahmen darf das Mindestalter für den Eintritt in das Arbeitsleben das Alter, in dem die Schulpflicht endet, nicht unterschreiten. Kinder wie Jugendliche sind vor jeglicher Arbeit zu schützen, die ihre Sicherheit, ihre Gesundheit, ihre körperliche, geistige, sittliche oder soziale Entwicklung beeinträchtigen oder ihre Erziehung gefährden könnte. Im Einklang mit den ILO Kernarbeitsnormen halten wir das Mindestalter für die Beschäftigung ein und lehnen Kinderarbeit strikt ab.

Verbot von Zwangsarbeit

Die Piepenbrock Unternehmensgruppe lehnt jegliche Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit ab.

Niemand darf gezwungen werden, Zwangs- oder Pflichtarbeit zu verrichten. In Einklang mit den ILO Kernarbeitsnormen lehnt Piepenbrock den Einsatz von Zwangs- beziehungsweise ungesetzlicher Pflichtarbeit im Rahmen ihrer Geschäftsaktivitäten ab.

Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Die Piepenbrock Unternehmensgruppe achtet das Recht der Vereinigungsfreiheit. Alle Mitarbeitenden haben das Recht, Gewerkschaften oder andere Formen von Arbeitnehmervertretungen zu bilden, diesen beizutreten sowie Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu führen.

Eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit ist der Grundstein für den Erfolg des Unternehmens. Es ist daher Ziel von Piepenbrock, stets eine tragfähige Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen zum Wohle des Unternehmens und der Mitarbeitenden zu bewahren. Keiner wird aufgrund seiner Zugehörigkeit, beziehungsweise Nichtzugehörigkeit, zu einer Gewerk-

schaft oder Arbeitnehmervertretung bevorzugt oder benachteiligt.

Schutz vor Diskriminierung und Ungleichbehandlung

Die Piepenbrock Unternehmensgruppe untersagt jegliche Form der Diskriminierung und Ungleichbehandlung bei Anstellung und Beschäftigung im Unternehmen.

Wir tolerieren keine Diskriminierung unserer Mitarbeitenden. Niemand darf aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Nationalität, politischen oder sonstigen Überzeugungen, ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder jedweden anderen Merkmalen, die durch lokale Gesetze geschützt sind, begünstigt oder belästigt werden. Körperliche Misshandlung, die Androhung von körperlicher Misshandlung, sexuelle oder sonstige Belästigung, sowie verbale Beschimpfungen oder sonstige Formen der Einschüchterung sind in der Piepenbrock Unternehmensgruppe streng verboten.

Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Schutz und die Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden haben für die Piepenbrock Unternehmensgruppe höchste Priorität.

Für uns sind die Mitarbeitenden unser wichtigstes Kapital. Daher liegen uns das Wohlbefinden und die Gesundheit unserer Angestellten besonders am Herzen. Die tägliche Arbeit unserer Beschäftigten ist teilweise mit einigen Gefahren verbunden. So erfordern der Umgang mit Reinigungsmitteln, Maschinen und Anlagen oder besondere Gegebenheiten am Arbeitsplatz spezielle Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen. Um Arbeitsunfälle auf ein Minimum zu reduzieren und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu schützen, haben wir umfassende Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz implementiert. Diese prüfen wir regelmäßig in internen und externen Audits. Alle Mitarbeitenden werden regelmäßig zu den relevanten Aspekten zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz unterwiesen. Zusätzlich fördert das Unternehmen mit Aktionen im Bereich Gesundheitsmanagement aktiv die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Vergütung

Die Piepenbrock Unternehmensgruppe bietet den Mitarbeitenden eine wettbewerbsfähige und leistungsgerechte Vergütung, die durch Zusatzleistungen ergänzt wird.

Wir vergüten unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fair, sowohl im internen als auch im externen Vergleich. Einheitliche Grundsätze stellen die Basis für ein weltweit ausgewogenes Vergütungssystem dar. Die gezahlten Löhne und Gehälter entsprechen mindestens den gesetzlich vorgeschriebenen oder gewerblichen Mindeststandards beziehungsweise den in den anwendbaren Tarifverträgen vereinbarten Vergütungen. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sowie Lohnabzüge, die nicht im nationalen Recht vorgesehen sind, sind nicht zulässig.

Arbeitszeiten

Die Piepenbrock Unternehmensgruppe hält mindestens die jeweils gültigen nationalen Arbeitszeitregelungen ein.

Darüber hinaus setzen wir uns für eine Arbeitszeit und Pausengestaltung ein, die sowohl betriebliche als auch individuelle Belange berücksichtigt. Piepenbrock fördert durch unterschiedliche Arbeitszeitmodelle die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, um den Mitarbeitenden in allen Karriere- und Lebensphasen eine ausgewogene Life Balance zu ermöglichen.

Einstellung und Qualifizierung

Die Piepenbrock Unternehmensgruppe stellt neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf Grundlage ihrer individuellen Fähigkeiten ein und fördert die

langfristige Beschäftigungsfähigkeit durch Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen.

Wir setzen uns für Chancengleichheit ein und entwickeln Kompetenzen und Talente der Mitarbeitenden gezielt durch zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildungsangebote, um langfristig eine hohe Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Neben der fachlichen Qualifizierung berücksichtigen die Maßnahmen auch die persönliche und individuelle Entwicklung.

Rechte lokaler Gemeinschaften

Die Piepenbrock Unternehmensgruppe respektiert an allen Standorten die Menschenrechte der lokalen Gemeinschaften und berücksichtigt die Auswirkungen, die von der Geschäftstätigkeit der Piepenbrock Unternehmensgruppe ausgehen könnten.

Wir verpflichten uns, die Rechte besonders vulnerabler Anspruchsgruppen wie Kindern, Geflüchteten, Frauen, Gastarbeitenden sowie ethnische wie religiöse Minderheiten in besonderem Maße zu achten und zu schützen. Wir sprechen uns gegen den widerrechtlichen Entzug von Land, von Wäldern und Gewässern, gegen Zwangsräumungen sowie gegen den unangemessenen Einsatz von Sicherheitskräften aus.

Umweltschutz

Die Piepenbrock Unternehmensgruppe achtet geltende Umweltauflagen und bekennt sich zu seiner unternehmerischen Verantwortung für die Umwelt. Unter dem Motto „Piepenbrock Goes Green“ achten wir darauf, interne Abläufe sowie Dienstleistungen und Produkte in allen Geschäftsbereichen umweltfreundlicher zu organisieren. Auf diese Weise leisten wir einen aktiven Beitrag für den Umweltschutz.

In unserer Geschäftstätigkeit halten wir uns stets an internationale Verträge und Konventionen wie das Minamata-Abkommen zu Quecksilber, das Stockholmer-Übereinkommen zu dem Verbot der Produktion und Verwendung von Chemikalien über persistente organische Schadstoffe oder das Basler-Übereinkommen über die grenzüberschreitende Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung. Wir integrieren umweltschonende Methoden in alle Aspekte unserer Geschäftstätigkeiten mit dem Ziel, Emissionen, Abfälle und unseren CO₂-Fußabdruck zu reduzieren, die Nutzung erneuerbarer Energien voranzutreiben, Recycling und Wiederverwendung zu fördern sowie die Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen. Unsere Mitarbeitenden motivieren wir zum nachhaltigen Umweltschutz am Arbeitsplatz und zu Hause. Regelmäßig nehmen sie an Schulungen und Weiterbildungen teil.

Unser Ansatz und unsere Maßnahmen zur Umsetzung der Grundsatz-erklärung

Das Risikomanagement von Piepenbrock umfasst den gesamten Prozess von der Risikoidentifikation, über die Risikoanalyse und Risikobewertung bis hin zur Risikobehandlung. Dieser Prozess unterliegt der stetigen Überprüfung und fortwährenden Weiterentwicklung. Die Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich und bei unmittelbaren Lieferanten dient der Identifikation, Gewichtung und Bewertung von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken. Sie bildet die Grundlage zur Definition und Priorisierung von Maßnahmen zur Prävention und / oder Abhilfe.

Die Piepenbrock Unternehmensgruppe führt fortlaufend Risikoanalysen durch, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken frühzeitig zu identifizieren, zu bewerten, zu adressieren und Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Bei einer wesentlich veränderten oder wesentlich erweiterten Risikolage in der Wertschöpfungskette, wird die Risikoanalyse zusätzlich anlassbezogen durchgeführt. Bei substantiierter Kenntnis über Anhaltspunkte, die einen Verstoß eines menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risikos bei unseren mittelbaren Lieferanten möglich erscheinen lassen, weiten wir die Risikoanalyse auf

diese aus. Die Ergebnisse der Risikoanalyse werden intern an die Einkaufsorganisation und die Geschäftsführung kommuniziert. Mit unseren Managementsystemen nach den Standards ISO 9001, 14004, ISO 45001 und AMS BAU werden menschenrechtliche Aspekte in die Organisationsprozesse integriert und geprüft. Mittels jährlicher Audits wird die Umsetzung überprüft.

Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich

Auf Grundlage unserer Geschäftstätigkeiten werden alle potenziellen menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken anhand der in § 2 (2) und (3) LkSG festgelegten Themenfelder identifiziert. Die aus der Bewertung als potenzielle Risiken für Piepenbrock identifizierten Themen werden anhand einer qualifizierten Risikobewertung geprüft, gewichtet und priorisiert.

Die Risikoanalyse ergab für menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken eine Einstufung im niedrigen Risikobereich. Bei relevanter Gewichtung dieses Risikobereichs legen wir auf das Thema Arbeitsschutz unseren verstärkten Fokus. Durch ganzheitliche Maßnahmen ist es unser Bestreben, mögliche Risiken weiterhin gering zu halten.

Risikoanalyse bei unmittelbaren Lieferanten

Für die erste Risikoanalyse der unmittelbaren Lieferanten wird anhand der in § 2 (2) und (3) LkSG festgelegten Themenfelder eine Einordnung nach Risikoklassen (Land, Branche, finanzielles Einflussvermögen) vorgenommen. Zur Berechnung des Risikos auf Länderebene werden diverse Indizes herangezogen (u.a. Childhood Index; Global Slavery Index; Global Right Index). Aus den hinterlegten Risiken ergibt sich für das jeweilige Land eine Risikokategorisierung. Unter Berücksichtigung branchentypischer Risiken wird ein Gesamtscore ermittelt. Lieferanten mit der Risikoeinstufung mittel oder hoch werden einer Detailprüfung unterzogen. Unterstützt wird die Risikoanalyse durch ein implementiertes Softwaresystem. Über eine kontinuierliche, proaktive Risikoüberwachung und Warnungen stellt die Software permanente Compliance-Prüfungen sicher. Auf Basis der Detailprüfung wird das Gesamtrisiko eines Lieferanten abgeleitet und über zu treffende Präventions- und Abhilfemaßnahmen entschieden.

Unsere Risikoanalyse bei unmittelbaren Lieferanten anhand des Länderrisikos ergab eine Einstufung im geringen bis mittleren Risikobereich. Bei relevanter Gewichtung der Risiken neh-

men wir die Themen Koalitions- und Vereinigungsfreiheit, widerrechtliche Verletzung von Landrechten sowie Umweltschutz in den Fokus.

Präventionsmaßnahmen

Die Ergebnisse unserer Risikoanalyse lassen wir in relevante Geschäftsprozesse und in unser Lieferantenmanagementsystem einfließen. Dabei sehen unsere Einkaufsprozesse für Lieferanten und die Beschaffung selbst verschiedene Maßnahmen zur Risikobewertung und -minimierung vor, unter anderem einen mehrstufigen Lieferanten-Qualifikationsprozess sowie Genehmigungsprozesse im Lieferantenmanagement und im Einkaufssystem. Piepenbrock hat einen Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct) implementiert und klare Anforderungen und Erwartungen in den Vertragsbedingungen formuliert. Diese werden prioritär durch die Einkaufsverantwortlichen sichergestellt. Alle Lieferanten müssen die international anerkannten Menschenrechte achten, die auch in den vertraglichen Vereinbarungen hinterlegt sind. Unser Anspruch ist es, diese Anforderungen an alle Lieferanten zu stellen und zu kommunizieren. Wir fordern unsere unmittelbaren Lieferanten auf, unsere Standards zu Menschenrechten, Arbeitsbedingungen und Umwelt-

schutz einzuhalten, sie ihren Beschäftigten zu vermitteln und sie auch in ihre vorgelagerten Lieferketten hineinzutragen sowie deren Einhaltung zu kontrollieren. Unsere Einkaufsorganisation prüft systematisch die Einhaltung der Nachhaltigkeitsstandards.

Im eigenen Geschäftsbereich haben wir risikounabhängig insbesondere folgende Maßnahmen etabliert:

- Veröffentlichung dieser Grundsatzerklärung, die den Anforderungen des § 6 Abs. 2 LkSG genügt
- Für alle Mitarbeitenden verpflichtender Verhaltenskodex (Code of Conduct)
- Benennung eines Menschenrechtsbeauftragten als verantwortliche Stelle zur Überwachung des Risikomanagements
- Regelmäßige Schulungen der Mitarbeitenden zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt

Gegenüber unseren unmittelbaren Lieferanten haben wir insbesondere folgende Maßnahmen verankert:

- Implementierung eines Risikomanagementsystems
- Versand eines Fragebogens zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Themen

- Berücksichtigung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Erwartungen bei der Auswahl unserer unmittelbaren Zulieferer auf Basis des Supplier Code of Conduct
- Einholen vertraglicher Zusicherungen für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen an unsere Lieferanten entlang der Lieferkette

Darüber hinaus können einzelfallbezogene Präventionsmaßnahmen getroffen werden, die sich auf eine konkrete Risikosituation beziehungsweise -kategorie beziehen.

Abhilfemaßnahmen

Liegt ein begründeter Verdacht oder ein eingetretener oder bevorstehender Verstoß vor, dass unsere Geschäftsaktivitäten menschenrechts- und / oder umweltbezogene Verletzungen verursachen oder zu diesen beitragen, werden wir die vorgebrachten Bedenken untersuchen und angemessene Abhilfemaßnahmen ergreifen.

In unserem eigenen Geschäftsbereich ergreifen wir bei Vorliegen eines begründeten Verdachts oder konkreten Hinweises über mögliche menschenrechtliche und umweltbezogene Verletzungen unmittelbar Maßnahmen zur Aufklärung des Verdachts und gegebenenfalls angemessene Abhilfemaßnahmen, um die Verletzung zu verhindern oder zu beenden.

Von unseren Lieferanten erwarten wir vollumfängliche Kooperation bei der Aufklärung und Beendigung möglicher menschenrechts- und umweltbezogenen Verletzungen. Bei sehr schwerwiegenden Verletzungen, wenn die Umsetzung geeigneter Abhilfemaßnahmen nach Ablauf einer vereinbarten Umsetzungsfrist nicht erfolgt ist oder wenn keine anderen milderen Mittel greifen, behalten wir uns rechtliche Schritte und insbesondere die Beendigung der Geschäftsbeziehung vor.

Beschwerdemechanismus

Ein angemessenes und wirksames Beschwerde- und Meldeverfahren ist für uns ein wichtiger Bestandteil unserer Sorgfaltsprozesse. Wir ermutigen alle Interessens- und Anspruchsgruppen des Unternehmens, sich bei Bedenken in Bezug auf vermutete Verstöße gegen unsere Richtlinien, einschließlich dieser Erklärung, zu äußern. Mit unserem Hinweisgeber- und Beschwerdesystem haben wir ein betriebliches Beschwerdemanagement eingerichtet, das jeder Person innerhalb und außerhalb unseres Unternehmens zur Verfügung steht. Das System fungiert als vertrauliche und anonyme Meldemöglichkeit für jeglichen Verdacht illegalen oder unethischen Verhaltens. Gemeldete Fälle werden durch eine externe Ombudsperson untersucht und nachverfolgt. Diese übergibt eine Zusammenfassung des Hinweises, eine

Empfehlung zu Folgemaßnahmen sowie die dafür erforderlichen Informationen unter Beachtung der Vertraulichkeit an den Compliance- und Menschenrechtsbeauftragten der Piepenbrock Unternehmensgruppe. Liegen konkrete Informationen vor, die eine Verletzung oder ein Risiko möglicherweise erscheinen lassen, prüft der Compliance- und Menschenrechtsbeauftragte die Empfehlung der Ombudsperson, schlägt Abhilfemaßnahmen vor und hält die weitere Bearbeitung sowie die Durchführung der Maßnahmen nach. Innerhalb von drei Monaten nach der Eingangsbestätigung erhält der Hinweisgeber eine Rückmeldung, einschließlich geplanter sowie bereits ergriffener Abhilfemaßnahmen sowie der Gründe für die Maßnahmen.

Steuerung

Für die Wahrnehmung und Einhaltung unserer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten haben wir entsprechende Verantwortlichkeiten definiert. Für die unternehmensweite Überwachung und Einhaltung der dargelegten Sorgfaltspflichten haben wir einen Menschenrechtsbeauftragten ernannt. Dieser erstattet der Geschäftsführung regelmäßig Bericht und bespricht, sofern erforderlich, notwendige Maßnahmen.

Unterstützung erhält der Menschenrechtsbeauftragte durch verantwortliche Personen aus der Einkaufsorganisation und dem Nachhaltigkeitsmanagement. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass menschenrechtliche und umweltbezogenen Pflichten angemessen überwacht und berücksichtigt werden.

Wirksamkeitskontrolle

Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zur Verhinderung von menschenrechts- und umweltbezogenen Verletzungen wird mindestens einmal jährlich sowie anlassbezogen überprüft. Die Verantwortung für die Wirksamkeitskontrolle liegt bei dem Menschenrechtsbeauftragten.

Bei unmittelbaren Lieferanten überprüfen wir die adäquate Umsetzung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten in Form von Lieferanten-Assessments, gegebenenfalls risikoorientiert ergänzt um vertiefende Lieferantenaudits. Es können anlassbezogene Prüfungen vorgenommen werden.

Dokumentation und Berichterstattung

Die Erfüllung unserer Sorgfaltspflichten werden wir fortlaufend intern dokumentieren und aufbewahren. Unsere jährliche Berichterstattung darüber erfolgt entsprechend den gesetzlichen Vorgaben und wird sowohl dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) übermittelt als auch auf unserer Internetseite der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus enthält unser jährlicher Nachhaltigkeitsbericht weiterführende Informationen.