

Bericht zum LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)

Berichtszeitraum von 01.05.2023 bis 30.04.2024

Name der Organisation: DS Smith Stange BV & Co. KG

Anschrift: Zum Fliegerhorst 1312-1318, 63526 Erlensee

Inhaltsverzeichnis

A. Strategie & Verankerung	1
A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung	1
A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie	3
A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation	7
B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen	8
B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse	8
B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	13
B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	16
B5. Kommunikation der Ergebnisse	21
B6. Änderungen der Risikodisposition	22
C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen	23
C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	23
C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	25
C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	26
D. Beschwerdeverfahren	27
D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren	27
D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren	31
D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens	33
E. Überprüfung des Risikomanagements	36

A. Strategie & Verankerung

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

Welche Zuständigkeiten für die Überwachung des Risikomanagements waren im Berichtszeitraum festgelegt?

- Kern des LkSG-Risikomanagementsystems: Koordinationsverantwortlicher & Kontrollverantwortliche
- Beteiligte Fachabteilungen:
 - Governance/Legal
 - Operations Excellence (Internes Auditwesen und Umweltmanagement)
 - Health & Safety Manager
 - HR Management
 - Central Procurement (strategischer Einkauf, Lieferantenmanagement) in Verbindung mit operativem Einkauf

A. Strategie & Verankerung

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

Hat die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert, der gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird?

Es wird bestätigt, dass die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert hat, der i. S. d. § 4 Abs. 3 LkSG gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird.

- Bestätigt

Beschreiben Sie den Prozess, der mindestens einmal im Jahr bzw. regelmäßig die Berichterstattung an die Geschäftsleitung mit Blick auf das Risikomanagement sicherstellt.

Der Kontrollverantwortliche berichtet mindestens einmal jährlich sowie anlassbezogen an das Management Board von DS Smith.

Der Koordinationsverantwortliche verantwortet den Prozess der Erstellung des Jahresberichts.

Der Jahresbericht wird im Austausch mit den relevanten Unternehmensbereichen und Stakeholdern erstellt und vom Management Board von DS Smith freigegeben und unterzeichnet.

Weiterführende Informationen zu Verantwortlichkeiten und Prozessen sind in der unternehmensinternen RACI-Matrix festgehalten und kommuniziert.

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

Liegt eine Grundsatzerklärung vor, die auf Grundlage der im Berichtszeitraum durchgeführten Risikoanalyse erstellt bzw. aktualisiert wurde?

Die Grundsatzerklärung wurde hochgeladen

<https://www.dssmith.com/de/uber-uns/lieferanteninformationen/grundsatzerklaerung-und-berichte-lieferkettensorgfaltspflichtengesetz>

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

Wurde die Grundsatzerklärung für den Berichtszeitraum kommuniziert?

Es wird bestätigt, dass die Grundsatzerklärung gegenüber Beschäftigten, gegebenenfalls dem Betriebsrat, der Öffentlichkeit und den unmittelbaren Zulieferern, bei denen im Rahmen der Risikoanalyse ein Risiko festgestellt wurde, kommuniziert worden ist.

- Bestätigt

Bitte beschreiben Sie, wie die Grundsatzerklärung an die jeweiligen relevanten Zielgruppen kommuniziert wurde.

Die Grundsatzerklärung ist auf der Website von DS Smith öffentlich zugänglich und gilt als Zusatz zum Modern Slavery Statement der DS Smith. Mit dem Nachtrag wurde sichergestellt, dass alle Themen des LkSG angemessen adressiert werden. Die Mitarbeiter werden durch unterschiedliche Medien über den Modern Slavery Statement und der Grundsatzerklärung informiert.

Beispielsweise sind beide Erklärungen Teil der adressatenspezifische Schulungsinhalte von DS Smith. Darüber hinaus wurden die Inhalte der Grundsatzerklärung in den Supplier Code of Conduct (Global Supplier Standard) integriert.

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

Welche Elemente enthält die Grundsatzerklärung?

- Einrichtung eines Risikomanagement
- Jährliche Risikoanalyse
- Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Bereitstellung eines Beschwerdeverfahrens im eigenen Geschäftsbereich, bei Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Dokumentations- und Berichtspflicht
- Beschreibung der festgestellten prioritären Risiken
- Beschreibung von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an eigene Beschäftigte und Zulieferer

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

Beschreibung möglicher Aktualisierungen im Berichtszeitraum und der Gründe hierfür.

Für den Berichtszeitraum sind keine Änderungen notwendig gewesen, da keine berichtswürdige Veränderungen wie bspw. des Risikoprofils festgestellt wurden.

A. Strategie & Verankerung

A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation

In welchen maßgeblichen Fachabteilungen/Geschäftsabläufen wurde die Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb des Berichtszeitraums sichergestellt?

- Personal/HR
- Standortentwicklung/-management
- Umweltmanagement
- Arbeitssicherheit & Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Kommunikation / Corporate Affairs
- Forschung & Entwicklung
- Einkauf/Beschaffung
- Zulieferermanagement
- CSR/Nachhaltigkeit
- Recht/Compliance
- Qualitätsmanagement

Beschreiben Sie, wie die Verantwortung für die Umsetzung der Strategie innerhalb der verschiedenen Fachabteilungen/Geschäftsabläufe verteilt ist.

Die Verantwortlichkeiten der einzelnen Abteilungen ist unter anderem im Rahmen von RACI-Matrizen für die Anforderungen des LkSG definiert und kommuniziert.

Beschreiben Sie, wie die Strategie in operative Prozesse und Abläufe integriert ist.

Relevante Abteilungen werden über die Inhalte und Anforderungen der Menschenrechtsstrategie geschult und informiert. Zusätzlich wurden relevante interne Prozesse angepasst. Ein Beispiel dafür sind die Veränderungen im Bereich der Einkaufsabteilung zu nennen, wo relevante Prozesse und Dokumente (z.B. Lieferantenbewertung) an die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz angepasst wurden.

Beschreiben Sie, welche Ressourcen & Expertise für die Umsetzung bereitgestellt werden.

Mit der Schaffung und Besetzung der neuen Stelle "Koordinationsbeauftragter" wurde die maßgebliche Ressource bereitgestellt. Weiterhin wurden Ressourcen bei bestehenden Positionen in den Abteilungen Governance/Legal, Operations/Nachhaltigkeit & Einkauf bei DS Smith geschaffen zur Koordination der Umsetzung relevanter Strategien und Sorgfaltspflichten im Rahmen des LkSG-Risikomanagements.

Zusätzlich wurde in den genannten Abteilungen Expertise aufgebaut durch Weiterbildungsmaßnahmen und die Beauftragung eines externen Beratungsunternehmens.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurde im Berichtszeitraum eine regelmäßige (jährliche) Risikoanalyse durchgeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu ermitteln, zu gewichten und zu priorisieren?

- Ja, für den eigenen Geschäftsbereich
- Ja, für unmittelbare Zulieferer

Beschreiben Sie, in welchem Zeitraum die jährliche Risikoanalyse durchgeführt worden ist.

Aufgrund von erhöhtem Aufwand bei der Datenbeschaffung sowie -aufbereitung und -konsolidierung, erfolgten die

Risikoanalysen nach dem ersten verkürzten Sorgfaltspflichtenzyklus:

Interne Risikoanalyse: Oktober 2023 - Juli 2024

Externe Risikoanalyse: März 2024 - August 2024

Seitdem haben wir umfangreiche Strukturen und Maßnahmen implementiert sowie Verantwortlichkeiten definiert, die die Durchführung der abstrakten und konkreten Risikoanalyse sowie darauf basierend die Einleitung und Verfolgung von Präventionsmaßnahmen sicherstellen.“

Beschreiben Sie das Verfahren der Risikoanalyse.

Interne Risikoanalyse:

Die interne Risikobewertung erfolgt einmal jährlich anhand des SEDEX-Selbstbewertungsbogens sowie Experteninterviews zentraler Fachabteilungen und Standorte, wobei bei Pflichtverletzungen oder Verdachtsfällen auch eine anlassbezogene Prüfung erfolgt.

Externe Risikoanalyse:

Der Prozess der externen Risikoanalyse umfasst 3 Schritte:

1. Für die abstrakte Risikoanalyse wird EcoVadis genutzt, welches die Lieferanten anhand Ihrer Branchen- bzw. Warengruppen- und Länderrisiken bewertet auf Basis öffentlich zugänglicher Indizes. Das abstrakte Risikoprofil eines Lieferanten wird auf Basis von Land und Branchen- bzw. Warengruppe errechnet. Zusätzlich wird zur Priorisierung von Lieferanten das Einflussvermögen (gemessen am Einkaufsvolumen) als Angemessenheitskriterium berücksichtigt.
2. Darauf aufbauend wird in der konkreten Risikoanalyse eine konkrete lieferantenindividuelle Bewertung vorgenommen.
3. Auf Basis der konkreten Risikoeinschätzung je Lieferant werden Lieferanten in unterschiedliche Risikostufen eingeordnet und risikobasiert Maßnahmen zugeordnet.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurden im Berichtszeitraum auch anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt?

- Nein

Begründen Sie Ihre Antwort.

Aktuell ist kein Auslöser bekannt, welcher eine anlassbezogene Risikoanalyse begründen würde.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) im eigenen Geschäftsbereich ermittelt?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Sonstige Verbote: Fall der sexuellen Belästigung (siehe Hinweisgebersystem Meldungen)

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei unmittelbaren Zulieferern ermittelt?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurden die im Berichtszeitraum ermittelten Risiken gewichtet und ggf. priorisiert und wenn ja, auf Basis welcher Angemessenheitskriterien?

- Ja, auf Basis der zu erwarteten Schwere der Verletzung nach Grad, Anzahl der Betroffenen und Unumkehrbarkeit
- Ja, auf Basis des eigenen Einflussvermögens
- Ja, auf Basis der Wahrscheinlichkeit des Eintritts
- Ja, auf Basis der Art und Umfang der eigenen Geschäftstätigkeit

Beschreiben Sie näher, wie bei der Gewichtung und ggf. Priorisierung vorgegangen wurde und welche Abwägungen dabei getroffen worden sind.

Interne Risikoanalyse:

Die einzelnen Risikoarten wurden intern anhand des SEDEX-Selbstbewertungsbogen sowie Experteninterviews zentraler Fachabteilungen bewertet. Im Zuge der Bewertung wurden Risiken nach Eintrittswahrscheinlichkeit sowie nach Schwere der Verletzung gewichtet.

Externe Risikoanalyse:

Im Rahmen der externen Risikoanalyse wurde die Gewichtung der Risiken durch Nutzung des Tools EcoVadis definiert. Neben dem LkSG-Risiko wurde zusätzlich das Einflussvermögen, die Eintrittswahrscheinlichkeit sowie die Schwere der Verletzung zur Risikogewichtung herangezogen. Das LkSG Risiko basiert auf einer individuellen Einschätzung jeder einzelnen Risikokategorie je Lieferant basierend auf einem Länderrisiko und einem Branchenrisiko."

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Welche Risiken wurden im Berichtszeitraum im eigenen Geschäftsbereich priorisiert?

- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Um welches konkrete Risiko geht es?

Eingänge von Meldungen über das Beschwerdeportal. Wurde intern mit allen Beteiligten geklärt.

Wo tritt das Risiko auf?

- Deutschland

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken im eigenen Geschäftsbereich umgesetzt?

- Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen
- Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).

Als Teil unseres Mitarbeiterschulungskonzepts existieren interne Schulungen, durch die LkSG relevante

Inhalte abgedeckt werden. Beispielsweise erhält jeder Mitarbeiter Schulungen bei Einstieg und abhängig vom Arbeitsinhalt adressatengerecht in einem regelmäßigen Zyklus (bspw. jährlich) und anlassbezogen (bspw. bei Aktualisierung der Arbeitsschutzmaßnahmen). Zusätzlich gibt es Arbeitsanweisungen und weitere Weiterbildungs- sowie Sensibilisierungsmaßnahmen, um LkSG-Inhalte in der Mitarbeiterschaft zu etablieren.

Beschreiben Sie, inwiefern die Schulungen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Die getroffenen Maßnahmen dienen der Vorbeugung und Minimierung prioritärer Risiken durch gezieltes Adressieren potentieller Risikoausprägung bzw. Gefahren – bspw. die Minimierung von Arbeitsunfällen oder Fehlverhalten durch Schulungen sowie weiterer Sensibilisierungsmaßnahmen. Je nach Arbeitsinhalt bzw. -Schwerpunkt werden Schulungsinhalte vermittelt und priorisiert geprüft. Geringe Beschwerden über Missstände sowie unauffällige Unfallstatistiken zeugen von der Wirksamkeit der Schulungen.

Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).

Intern wurde ein Risikomanagement zur Überwachung der Kontrollmaßnahmen etabliert. Beispiele risikobasierter Kontrollmaßnahmen sind die regelmäßige Überprüfung relevanter priorisierter Inhalte an unseren eigenen Standorten durch Auditierung sowie Zertifizierung. Zusätzlich werden beispielsweise das Hinweisgebersystem sowie Unfallstatistiken als Kontrolle genutzt, um Auffälligkeiten und Risiken abzuleiten.

Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Die Kontrollmaßnahmen dienen der Überprüfung der Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen und dadurch indirekt der Vorbeugung und Minimierung prioritärer Risiken durch gezieltes Überprüfen potentieller Risikoausprägung bzw. Gefahren. Die Wirksamkeit überprüfen wir mindestens jährlich sowie anlassbezogen. Es wird bspw. eine Unfallstatistik geführt und basierend auf dieser Maßnahmen abgeleitet, um das Risiko von Unfällen weiter zu reduzieren. Die geringe Anzahl an Beschwerden und unauffällige Unfallstatistiken zeugen von der Wirksamkeit der Kontrollmaßnahmen.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Welche Risiken wurden für den Berichtszeitraum bei unmittelbaren Zulieferern priorisiert?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

Um welches konkrete Risiko geht es?

Betrifft Gesundheits- und Sicherheitsfragen, mit denen Mitarbeiter bei der Arbeit, d. h. bei Geschäftstätigkeiten und Transporten, konfrontiert sind. Dazu gehören sowohl körperliche als auch psychische Auswirkungen, etwa durch gefährliche Geräte, Arbeitsmethoden und Stoffe. Die Risiken wurden im Rahmen der abstrakten Risikoanalyse von EcoVadis auf Basis der jeweiligen Branchen identifiziert. Es handelt sich hierbei nicht um Länderrisiken.

Wo tritt das Risiko auf?

- Belgien
- Dänemark
- Deutschland
- Finnland
- Frankreich
- Italien
- Niederlande
- Österreich
- Polen
- Schweden
- Schweiz
- Serbien
- Ungarn
- Vereinigtes Königreich (Großbritannien und Nordirland)

Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Um welches konkrete Risiko geht es?

Betrifft Maßnahmen zur Vorbeugung von Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz. Diskriminierung ist definiert als ungleiche Behandlung von Menschen bei Einstellung, Arbeitsentgelt, Ausbildung, Beförderung und Kündigung aufgrund von ethnischer oder nationaler Herkunft, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Gewerkschaftszugehörigkeit, politischer Zugehörigkeit oder Alter. Belästigung kann physischen, psychischen und verbalen Missbrauch im Arbeitsumfeld umfassen. Die Risiken wurden im Rahmen der abstrakten Risikoanalyse von EcoVadis auf Basis der jeweiligen Branchen identifiziert. Es handelt sich hierbei nicht um Länderrisiken.

Wo tritt das Risiko auf?

- Belgien
- Dänemark
- Deutschland
- Finnland
- Frankreich
- Italien
- Niederlande
- Österreich
- Polen
- Schweden
- Schweiz
- Serbien
- Ungarn
- Vereinigtes Königreich (Großbritannien und Nordirland)

Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

Um welches konkrete Risiko geht es?

Betrifft Arbeitszeiten, Arbeitsentgelte und Sozialleistungen für Mitarbeiter. Die Risiken wurden im Rahmen der abstrakten Risikoanalyse von EcoVadis auf Basis der jeweiligen Branchen identifiziert. Es handelt sich hierbei nicht um Länderrisiken.

Wo tritt das Risiko auf?

- Belgien

- Dänemark
- Deutschland
- Finnland
- Frankreich
- Italien
- Niederlande
- Österreich
- Polen
- Schweden
- Schweiz
- Serbien
- Ungarn
- Vereinigtes Königreich (Großbritannien und Nordirland)

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei unmittelbaren Zulieferern umgesetzt?

- Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken
- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette

Andere Kategorien:

ausgewählt:

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette

Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Die durchgeführten Maßnahmen wie die Risikoanalyse oder der "Global Supplier Standard" dienen der LkSG-konformen Zusammenarbeit zwischen der DS Smith und ihren Geschäftspartnern. Durch diese Maßnahmen wird angestrebt, potentielle Risiken so früh wie möglich zu entdecken und diese zu minimieren.

Kategorie: Beschaffungsstrategie & Einkaufspraktiken

ausgewählt:

- Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und inwieweit die Festlegung von Lieferzeiten, von Einkaufspreisen oder die Dauer von Vertragsbeziehungen angepasst wurden.

Im Zuge des LkSG wurden die Einkaufsstrategien & -praktiken der DS Smith angepasst. Die Lieferzeiten, Einkaufspreise und die Dauer von Vertragsbeziehungen werden lieferanten- und produktspezifisch festgelegt. In dieser Berichtsperiode wurden jedoch keine strukturellen Anpassungen der Lieferzeiten, Einkaufspreise oder der Dauer von Vertragsbeziehungen vorgenommen.

Beschreiben Sie, inwiefern Anpassungen in der eigenen Beschaffungsstrategie und den Einkaufspraktiken zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken beitragen sollen.

Beispielsweise wurden die Auswahlkriterien der Geschäftspartner angepasst. Der Global Supplier Standard existiert, welcher LkSG relevanten Inhalte beim Lieferanten adressiert und sich von

diesem zusichern lässt.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B5. Kommunikation der Ergebnisse

Wurden die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern an maßgebliche Entscheidungsträger:innen kommuniziert?

Es wird bestätigt, dass die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern gem. § 5 Abs. 3 LkSG an die maßgeblichen Entscheidungsträger:innen, etwa an den Vorstand, die Geschäftsführung oder an die Einkaufsabteilung, kommuniziert wurden.

- Bestätigt

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B6. Änderungen der Risikodisposition

Welche Änderungen bzgl. prioritärer Risiken haben sich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum ergeben?

Die Ergebnisse der internen und externen Risikoanalyse weisen im Vergleich zum Vorbericht keine nennenswerten Änderungen vor.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?

- Ja, nur im Inland

Geben Sie an: In welchen Themen wurden Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?

- Sonstige Verbote: Sexuelle Belästigung

Beschreiben Sie die angemessenen Abhilfemaßnahmen, die Sie eingeleitet haben.

Die Abhilfemaßnahmen werden in Frage 450 beschrieben.

Beschreiben Sie bei Fällen, in denen Verletzungen nicht beendet werden konnten, wo sich diese ereignet haben.

Alle gemeldeten Fällen wurden von DS Smith ausreichend behandelt.

Beschreiben Sie, welche langfristigen Abhilfemaßnahmen (z. B. Folgekonzepte) ergriffen wurden und welche Abwägungen in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung der Maßnahmen zur Beendigung oder weiteren Minimierung getroffen wurden.

Im internen Code of Conduct werden die Unternehmenswerte von DS Smith klar und verständlich kommuniziert. Mithilfe des Hinweisgebersystems können Verletzungen dieser Art schnellstmöglich beendet werden.

Beschreiben Sie, wie die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen überprüft wird.

Mithilfe der Abschlussberichte der abgearbeiteten Fälle aus dem Speak UP Portal lassen sich die Wirksamkeit der Maßnahmen über einen ausgewählten Zeitraum überprüfen.

Haben die Abhilfemaßnahmen zur Beendigung der Verletzung geführt?

- Ja

Erläutern Sie.

Die Versetzung des Schichtführers und dessen Entschuldigung haben zu sofortiger Beendigung der Verletzung geführt.

Haben Sie analysiert, inwieweit die identifizierte Verletzung ein Hinweis auf eine ggf. erforderliche Anpassung/Ergänzung bestehender Präventionsmaßnahmen darstellt? Bitte beschreiben Sie den Prozess, die Ergebnisse und Auswirkungen Ihrer Analyse.

Der Schichtführer hat mit seinem Verhalten gegen den internen Code of Conduct verstoßen. Im Gesamtbild resultierte kein Hinweis auf eine Anpassung bestehender Präventionsmaßnahmen. Mithilfe der internen Schulungen und dem Hinweisgebersystem sind die Präventionsmaßnahmen weiterhin wirksam.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Wurden für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?

- Nein

Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt werden können.

Im aktuellen Berichtszeitraum wurden durch die externe Risikoanalyse die kommunizierten Risiken festgestellt. Kenntnisse von Verletzungen wurden dagegen nicht erlangt.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?

- Nein

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

In welcher Form wurde für den Berichtszeitraum ein Beschwerdeverfahren angeboten?

- Kombination aus eigenem und externen Verfahren

Beschreiben Sie das unternehmenseigene Verfahren und/oder das Verfahren an dem sich Ihr Unternehmen beteiligt.

Innerhalb von DS Smith ist ein institutionelles Beschwerdemanagement etabliert. Dieses besteht aus einem externen Hinweisgebersystem sowie internen Prozessen und Verantwortlichkeiten, um die Anforderungen des LkSG zu erfüllen. Die internen Prozesse wurden entlang der Vorgaben aus der BAFA-Handreichung konzipiert. Unsere öffentlich zugängliche Verfahrensordnung schafft Transparenz über den Beschwerdeprozess.

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

Welche potenziell Beteiligten haben Zugang zu dem Beschwerdeverfahren?

- Eigene Arbeitnehmer
- Gemeinschaften in der Nähe von eigenen Standorten
- Arbeitnehmer bei Zulieferern
- Externe Stakeholder wie NGOs, Gewerkschaften, etc
- Sonstige: Alle potenziell Betroffenen

Wie wird der Zugang zum Beschwerdeverfahren für die verschiedenen Gruppen von potenziell Beteiligten sichergestellt?

- Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform
- Informationen zur Erreichbarkeit
- Informationen zur Zuständigkeit
- Informationen zum Prozess
- Sämtliche Informationen sind klar und verständlich
- Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform

Optional: Beschreiben Sie.

-

Informationen zur Erreichbarkeit

Optional: Beschreiben Sie.

-

Informationen zur Zuständigkeit

Optional: Beschreiben Sie.

-

Informationen zum Prozess

Optional: Beschreiben Sie.

-

Sämtliche Informationen sind klar und verständlich

Optional: Beschreiben Sie.

-

Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

Optional: Beschreiben Sie.

-

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

War die Verfahrensordnung für den Berichtszeitraum öffentlich verfügbar?

Datei wurde hochgeladen

Zur Verfahrensordnung:

<https://www.dssmith.com/de/uber-uns/lieferanteninformationen/ds-smith-speak-up>

D. Beschwerdeverfahren

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

Geben Sie die für das Verfahren zuständigen Person(en) und deren Funktion(en) an.

Zuständig für die Überprüfung ist die Funktion Legal Counsel Employment Law. Die Funktion ist zentral angesiedelt. Es handelt sich um eine Position mit juristischem Hintergrund. In Ausnahmefällen übernimmt die Governance Managerin die Überprüfung.

Es wird bestätigt, dass die in § 8 Abs. 3 LkSG enthaltenen Kriterien für die Zuständigen erfüllt sind, d. h. dass diese die Gewähr für unparteiisches Handeln bieten, unabhängig und an Weisungen nicht gebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind

- Bestätigt

D. Beschwerdeverfahren

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

Es wird bestätigt, dass für den Berichtszeitraum Vorkehrungen getroffen wurden, um potenziell Beteiligte vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde zu schützen.

- Bestätigt

Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere wie das Beschwerdeverfahren die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden gewährleistet.

Meldungen können anonym und digital abgegeben werden, indem keine persönlichen Informationen angegeben werden, die eine Identifikation zu der Person ermöglichen. Die Identität wird grundsätzlich ohne ausdrückliche Zustimmung keinen anderen Personen als der verantwortlichen Person mit seiner Abteilung und den erforderlich einzubindenden zuständigen Abteilungen und Stellen offengelegt.

Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere durch welche weiteren Maßnahmen Hinweisgebende geschützt werden.

Die im Rahmen des Beschwerdeverfahrens etablierten Funktionen sichern den Schutz und die Förderung der Menschenrechte innerhalb der gesamten Organisation sowie bei den (un-)mittelbaren Lieferanten, wobei sie stets unparteiisch agieren. Die Funktionen sind weisungsunabhängig und zur Wahrung der Vertraulichkeit verpflichtet. Personen, die Beschwerden einreichen, genießen Schutz vor jeglicher Form von Diskriminierung oder Sanktionen aufgrund ihrer Meldung. Vergeltungsaktionen gegenüber Personen, die Beschwerden einreichen, werden nicht toleriert. Sollte das Unternehmen von solchen Maßnahmen Kenntnis erlangen, werden umgehend angemessene disziplinarische Schritte, sowohl intern als auch rechtlich, eingeleitet, um entschieden dagegen vorzugehen und eine Wiederholung zu unterbinden.

D. Beschwerdeverfahren

D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens

Sind im Berichtszeitraum über das Beschwerdeverfahren Hinweise eingegangen?

- Ja

Führen Sie zu Anzahl, Inhalt, Dauer und Ergebnis der Verfahren näher aus.

Am 13.12.2023 ist am Standort Arenshausen ein Hinweis mit dem Vorwurf von Diskriminierung und Mobbing eingegangen. Der Hinweisgeber war ab dem 31.10.2023 nicht mehr bei DS Smith beschäftigt, sodass zu dem Zeitpunkt der Beschwerde der Hinweis von einem ehemaligen Mitarbeiter kam. Der Hinweisgeber gab im Detail an, dass in sein Wasser Brausetabletten gegeben wurde. Weiterhin fühlte er sich in der Produktion durch die Geschwindigkeit der Maschinen schikaniert. Letztendlich wurde angegeben, dass er zu Reinigungsarbeiten vorgerufen wurde und er keine Stellenbeschreibung vorliegen habe. Der Abschlussbericht lag am 25.03.2024 vor und entkräftigte jegliche Vorwürfe. Die Schikane aufgrund der hohen Geschwindigkeit der Maschine hatte keinen Anhaltspunkt, da die Maschine standardmäßig mit noch höheren Geschwindigkeiten gefahren wird. Die Reinigungsarbeiten wurden standardmäßig von allen Mitarbeitern in seinem Bereich durchgeführt und ergaben sich aus dem Maschinenreinigungsplan. Damit wurde er nicht alleinig zu Reinigungsarbeiten vorgerufen. In seinem Bereich hatte kein Mitarbeiter eine Stellenbeschreibung vorliegen, sodass auch hier die Ungleichbehandlung entkräftigt werden konnte. Bei der Bearbeitung der Beschwerde gestaltete sich die Kontaktaufnahme zum Hinweisgeber schwierig. Am Telefon kommunizierte der Hinweisgeber, dass er das alles hinter sich lassen und vergessen möchte. DS Smith solle dies akzeptieren. Auch zum Betriebsrat war kein Kontakt gewollt. Im Gesamtbild waren die Vorwürfe absolut haltlos. Es wurden keine Beweise vom Hinweisgeber vorgeführt bzw. eingereicht. Das Verhalten des Hinweisgebers bei der Abarbeitung der Beschwerde bestätigte nochmals, dass die Vorwürfe haltlos waren.

Am 21.01.2024 ist am Standort Fulda ein Hinweis mit dem Vorwurf von Mobbing eingegangen, wobei bereits im Oktober 2023 ein Anwaltschreiben mit dem Vorwurf von Mobbing eingereicht wurde. Von der Kanzlei kam anschließend keine Rückmeldung, sodass der Hinweisgeber über das Speak Up Portal den Vorwurf äußerte. Der Hinweisgeber hatte zum 31.01.2024 das Unternehmen verlassen, da sein befristeter Arbeitsvertrag nicht verlängert wurde. Der Hinweisgeber hatte gewöhnliche Anweisungen wie beispielsweise Reinigungsarbeiten nicht durchgeführt sondern verweigert und als Mobbing bezeichnet. Der Betriebsrat war involviert und es wurde ein Gespräch mit dem Site Manager und dem Produktionsleiter für alternative Stelle geführt. Der Hinweisgeber verlangte eine höhere Vergütung, wobei nach internen Regelungen und Prüfungen vom Betriebsrat keine Legitimation vorlag, da die Voraussetzungen nicht erfüllt waren. Der Abschlussbericht lag am 19.03.2024 vor. Der Hinweisgeber war 3/4 Jahr krank geschrieben, sodass die Kommunikation erschwert wurde. Letztendlich wurde kein Mobbing festgestellt.

Im Werk Arnstadt wurde am 13.02.2024 erneut der Vorwurf von Mobbing geäußert. Da die Funktion Legal Counsel Employment law zu nah an der Person stand, hat die Zuständige für Governance die Bearbeitung übernommen. Im Gegensatz zu den vorherigen Fällen war die Hinweisgeberin nicht in der Produktion beschäftigt. Der Vorwurf lautete, dass die Mitglieder des Management Teams Sie ignorieren und nicht wertschätzen würden. Sie konkretisierte den Vorwurf mit nicht angenommenen Terminen und abwertenden Worten vom Site Manager bei der Übergabe einer Urkunde aufgrund Ihrer zehnjährigen Beschäftigung bei DS Smith. Weiterhin hat Sie den Site Manager damit beschuldigt, dass dieser im Betriebsrat eine Fehlersuche bzgl. ihrer Tätigkeiten angefragt habe, um nach möglichen Gründen für eine Kündigung zu suchen. Der Betriebsrat hatte die Vorwürfe sofort abgestritten. Für die Vorwürfe wurden keine Beweise vorgebracht. Der Abschlussbericht lag am 09.04.2024. Letztendlich wurde entschieden, dass die Hinweisgeberin Ende Juli ausscheiden wird. Während der Abarbeitung des Vorwurfes war die Hinweisgeberin teilweise krank geschrieben. Vor Gericht erfolgte die Einigung über die Anwälte. Hierbei kommunizierte Sie über den Anwalt, dass sie nicht mehr bei DS Smith arbeiten möchte. Die Freistellung von der Arbeit wurde im Anschluss des Abschlussberichtes am 09.04.2024 mit sofortiger Wirkung gültig.

Am 17.01.2024 wurde im Portal gemeldet, dass eine sexuelle Belästigung am Standort Erlensee nicht ernsthaft genug behandelt wurde. Bei der Prüfung des Vorwurfes wurde schnell erkannt, dass zum Zeitpunkt der Beschwerde ausreichende Maßnahmen am Standort getätigt worden sind. Die sexuelle Belästigung geht auf einen Vorfall in der Produktion im Dezember 2023 zurück. Ein Schichtleiter hatte die Hinweisgeberin für einen kurzen Augenblick um die Arme genommen. Die Hinweisgeberin fühlte sich sexuell belästigt und meldete am 15.12.2023 den Vorfall bei einem Vorgesetzten. Bei der Abarbeitung des Vorfalls wurde unter anderem mithilfe zahlreicher Kollegen kein sexueller Bezug erkannt. Für den Schichtleiter war die Berührung im ersten Moment nicht klar. Dennoch entschuldigte er sich am 18.01.2024 bei der Hinweisgeberin. Die Hinweisgeberin hatte den Wunsch, dass der Schichtleiter den Bereich wechselt. Der Schichtleiter wurde entsprechend in einem anderen Bereich eingesetzt. Im weiteren Verlauf hat sich der Schichtleiter immer mehr verschlossen und trat nach dem Vorwurf sehr unsicher auf. Eine optional Strafanzeige wurde von der Hinweisgeberin abgelehnt. Letztendlich wurde der Schichtleiter noch in der Probezeit gekündigt, da die Qualität der Arbeit nach dem Vorwurf massiv abgenommen hatte. Im Abschlussbericht wurde aufgezeigt, dass schärfere Maßnahmen als nötig getätigt wurden. Die Vorwürfe gegen die HR waren damit im Gesamtbild absolut haltlos.

Zu welchen Themen sind Beschwerden eingegangen?

- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Sonstige Verbote: Sexuelle Belästigung

Beschreiben Sie, welche Schlussfolgerungen aus den eingegangenen Beschwerden/Hinweisen gezogen wurden und inwieweit diese Erkenntnisse zu Anpassungen im Risikomanagement

geführt haben.

In den drei Fällen wurde kein Mobbing nach der rechtlichen Definition festgestellt. Bei der Bearbeitung der Hinweise wurde erkenntlich, dass subjektive Gefühle über Kommunikation, Wertschätzung oder zu tätigen Aufgaben im Vordergrund standen und zur Beschwerde führten. Die Vorwürfe von Mobbing konnten in keinem näheren Sachverhalt erläutert werden. Damit waren die Vorwürfe haltlos. Bei der Beschwerde über die unzureichende Behandlung einer sexuellen Belästigung wurde aufgezeigt, dass DS Smith unabhängig vom Portal bereits ausreichende Maßnahmen umgesetzt hatte. Letztendlich konnte dargestellt werden, dass das Beschwerdeverfahren funktioniert und damit LkSG relevante Hinweise entlang der Lieferkette Behandlung finden können.

E. Überprüfung des Risikomanagements

Existiert ein Prozess, das Risikomanagement übergreifend auf seine Angemessenheit und Wirksamkeit hin zu überprüfen?

In welchen nachfolgenden Bereichen des Risikomanagements wird auf Angemessenheit und Wirksamkeit geprüft?

- Ressourcen & Expertise
- Prozess der Risikoanalyse und Priorisierung
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren
- Dokumentation

Beschreiben Sie, wie diese Prüfung für den jeweiligen Bereich durchgeführt wird und zu welchen Ergebnissen sie – insbesondere in Bezug auf die priorisierten Risiken - geführt hat.

Es wurden betriebsinterne Zuständigkeiten bei DS Smith zur Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten festgelegt. Jährlich bzw. anlassbezogen überprüfen zuständige Abteilungen/Personen die getroffenen Maßnahmen und evaluieren diese mit entsprechenden Ansprechpartnern aus verschiedenen Unternehmensabteilungen hinsichtlich der Wirksamkeit der Maßnahmen für den eigenen Geschäftsbereich und sämtliche unmittelbaren Geschäftspartner.

E. Überprüfung des Risikomanagements

Existieren Prozesse bzw. Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass bei der Errichtung und Umsetzung des Risikomanagements die Interessen Ihrer Beschäftigten, der Beschäftigten innerhalb Ihrer Lieferketten und derjenigen, die in sonstiger Weise durch das wirtschaftliche Handeln Ihres Unternehmens oder durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens in Ihren Lieferketten in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können, angemessen berücksichtigt werden?

In welchen Bereichen des Risikomanagements existieren Prozesse bzw. Maßnahmen um die Interessen der potenziell Betroffenen zu berücksichtigen?

- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren

Beschreiben Sie die Prozesse bzw. Maßnahmen für den jeweiligen Bereich des Risikomanagements.

Präventionsmaßnahmen: Durchführung von Workshops und Schulungen zu Global Supplier Standard unter Einbezug relevanter Stakeholder und deren Interessen.

Abhilfemaßnahmen/Beschwerdeverfahren: Nach Abgabe eines Hinweises wird mit dem Hinweisgeber der Sachverhalt gemeinsam erörtert. Ergänzend wird nach Abschluss des Hinweises die Wirksamkeit der Maßnahme zusammen mit dem Hinweisgeber geprüft.