

DEISS

A SUND GROUP COMPANY

Verhaltenskodex für Lieferanten/Mitarbeiter





VERHALTENSKODEX FÜR LIEFERANTEN/MITARBEITER

Unsere Unternehmenskultur spiegelt unsere tief verwurzelten Werte wider. Wir legen großen Wert auf hanseatische Verlässlichkeit und die damit verbundene Verantwortung in all unseren Geschäftsbereichen. Vertrauen, sowohl innerhalb des Unternehmens als auch in unseren externen Beziehungen, ist ein fundamentaler Bestandteil unserer Werte.

Wir verpflichten uns zu einer Kultur der Verantwortlichkeit und Vorbildfunktion, die sich durch hohe Leistung, soziale Kompetenz und Offenheit auszeichnet. Es ist uns wichtig, dass alle Führungskräfte die Entwicklung und das Wachstum ihrer Teams durch kontinuierliche Weiterbildung, Förderung und Wissensaustausch unterstützen. Dieser Ansatz fördert Innovation und Kreativität, was entscheidend für unseren langfristigen Erfolg und unsere Fähigkeit ist, den Herausforderungen der Zukunft effektiv zu begegnen.

Wir fördern ein Arbeitsklima der Menschlichkeit, Hilfsbereitschaft und Wertschätzung. Führungskräfte sind Vorbilder in Leistung, sozialer Kompetenz und Offenheit.

Der vorliegende Verhaltenskodex ist eine freiwillige Vereinbarung, mit der die Unternehmen die Einhaltung globaler Forderungen an ethischem und moralischem Handeln, wie auch die Vorgaben eines wettbewerbs- und kartellrechtlich richtigen Verhaltens gewährleisten wollen. Dies bedeutet auch die Förderung von fairen und nachhaltigen Standards im Umgang mit Lieferanten und Kunden sowie eigenen Unternehmensangehörigen. Die anerkennenden Unternehmen

informieren ihre Unternehmensangehörigen in regelmäßigen Abständen über die ethischen Ziele und Verhaltensgrundsätze dieses Verhaltenskodexes. Darüber hinaus streben sie an, dass sich auch Lieferanten an diesen Inhalten orientieren. Die folgenden nationalen und internationalen Standards werden von der SUND Group anerkannt und angewandt und sollen von unseren ProduktionspartnerInnen eingehalten werden:

- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN-UDHR)
- die ILO Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (ILO Declaration on fundamental Principles and Rights at Work)
- die zehn Prinzipien des UN Global Compact
- die UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)
- das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)
- 27 Grundsätze der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung, beschlossen von der Konferenz der Vereinten Nationen über Umwelt und Entwicklung (UNCED), Rio de Janeiro, 1992

Der vorliegende Verhaltenskodex wurde in Anlehnung an den GKV-Verhaltenskodex verfasst und erweitert.



I. ALLGEMEINE REGELUNGEN

1. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex ist als Selbstverpflichtung konzipiert und gilt für alle Unternehmen der SUND Group und deren Lieferanten.

2. Gesetze, Normen und ethischen Verhaltensweisen

Das Unternehmen hält die geltenden Gesetze und Normen der jeweiligen Länder, in denen es tätig ist, ein. Es orientiert sich an den allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere Integrität, Rechtschaffenheit sowie Menschenwürde.

3. Geschäftspartner, Behörden und Verbraucher

Das Unternehmen praktiziert nach den allgemein anerkannten Geschäftspraktiken von Fairness und Ehrlichkeit. Mit Behörden pflegt es einen vertrauensvollen Umgang. Verbraucherschützende Normen werden beachtet. Das Unternehmen vermeidet Interessenkonflikte, gleich ob intern oder extern, wenn diese die Geschäftsbeziehungen unsachlich beeinflussen können. Unvermeidbare Konflikte werden dem Geschäftspartner unaufgefordert offengelegt.

4. Geschäftsgeheimnisse

Geschäftsgeheimnisse von Geschäftspartnern werden vom Unternehmen und seinen Unternehmensangehörigen vertraulich behandelt. Eine Weitergabe vertraulicher Informationen an Dritte oder die öffentliche Zugänglichkeit ist untersagt. Dies gilt für die Unternehmensangehörigen auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

5. Berichtswesen und Transparenz

Interne und externe Berichte und Dokumente des Unternehmens, insbesondere auch finanzielle Informationen, stellen vollständige, angemessene und zeitgemäße sowie verständliche Darstellungen über das Unternehmen dar. Sie werden nach anerkannten Buchhaltungsrichtlinien sowie entsprechend anerkannten Kontrollsystemen erstellt.

6. Verantwortung in der Lieferkette

Das Unternehmen ist sich bewusst, dass verantwortliches Handeln innerhalb von Lieferketten immer größere Bedeutung erlangt. Die Auswahl unserer Lieferanten berücksichtigt so weit als möglich, ob diese sich ebenfalls zu verantwortlichem Handeln verpflichtet haben und entweder diesen oder einen gleichwertigen Verhaltenskodex anwenden.

II. KARTELL- UND WETTBEWERBSRECHTLICHE VORGABEN

1. Kartellrecht

Das Unternehmen verpflichtet sich zu fairem Wettbewerb. Wettbewerbschützende Gesetze, insb. das Kartellrecht sowie sonstige wettbewerbsregulierende Gesetze werden beachtet. Unzulässige Absprachen über Preise oder sonstige Konditionen, Verkaufsgebiete oder Kunden sowie einen Missbrauch von Marktmacht widersprechen den Grundsätzen des Unternehmens.

2. Bestechung, Bestechlichkeit und Korruption

Das Unternehmen lehnt Bestechung und Korruption ab und toleriert diese Verhaltensweisen auch nicht. Die Mitarbeitenden haben darauf zu achten, dass keine persönlichen Abhängigkeiten oder Verpflichtungen zu Kunden oder Lieferanten entstehen. Insb. dürfen Unternehmensangehörige keine Geschenke annehmen oder machen, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise angenommen werden muss, dass sie geschäftliche Entscheidungen beeinflussen können. Sofern in einem Land Geschenke der Sitte und Höflichkeit entsprechen, ist zu beachten, dass dadurch keine verpflichtenden Abhängigkeiten entstehen und die landesrechtlichen Normen eingehalten werden. Zuwiderhandlungen werden grundsätzlich mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen geahndet.

2. Geldwäsche

Das Unternehmen kommt den gesetzlichen Pflichten zur Geldwäscheprävention nach und beteiligt sich nicht an Transaktionen, die der Verschleierung von kriminellen oder illegal erworbenen Vermögenswerten dienen. Vor der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen prüft das Unternehmen die Identität und Seriosität seiner Geschäftspartner. Bei Zahlungen an oder von Geschäftspartnern sucht es nach Warnsignalen von Geldwäsche. Geschäftsabläufe werden pflichtgemäß dokumentiert.

III. GLOBALE RICHTLINIEN

1. Menschenrechte

Die international anerkannten Menschenrechte¹ werden ausdrücklich und nachhaltig unterstützt. Auch im Falle von disziplinarischen Maßnahmen sind alle Unternehmensangehörigen mit Würde und Respekt zu behandeln. Solche Maßnahmen dürfen nur im Einklang mit den geltenden nationalen und internationalen Normen und international anerkannten Menschenrechten erfolgen.

2. Kinderarbeit

Kinderarbeit und jegliche Art von Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen werden abgelehnt. Die entsprechenden Gesetze werden eingehalten.

3. Zwangsarbeit

Jede Form der Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft und Sklavenarbeit oder Sklaverei sowie diesen ähnlichen Zuständen wird abgelehnt. Unternehmensangehörige dürfen weder direkt noch indirekt durch Gewalt oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden².

4. Entlohnung, Arbeitnehmerrechte

Alle Beschäftigten sollen für eine Vollzeitbeschäftigung einen fairen Lohn erhalten, der mindestens zur Deckung der Grunderfordernisse ausreicht. Das Entgelt ist in praktischer Weise auszuzahlen (bar, Scheck, Überweisung) sowie eine Lohnabrechnung in angemessenem Umfang zur Verfügung zu stellen³. Das Recht der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen, soweit dies in dem jeweiligen Land rechtlich zulässig und möglich ist, wird respektiert⁴.

5. Arbeitszeit

Arbeitszeiten entsprechen dem geltenden nationalen Recht, dem Branchenstandard oder den einschlägigen ILO-Konventionen. Mehrarbeit muss auf freiwilliger Basis erfolgen⁵.

6. Gesundheit und Arbeitsschutz

Die nationalen und internationalen Vorschriften für die Sicherstellung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz werden eingehalten. Es sind entsprechende Systeme einzurichten, die Risiken für Gesundheit und Sicherheit vermeiden⁶.

¹ Allgemeine Erklärung der Menschenrechte – UN-Doc. 217, sog. UN-Menschenrechtscharta

² Vgl. ILO-Konventionen 29 und 105

³ Vgl. ILO-Konventionen 26 und 131

⁴ Vgl. ILO-Konventionen 87 und 98

⁵ Vgl. ILO-Konventionen 1 und 14

⁶ Vgl. ILO-Konvention 155



IV. ETHISCHE UND SOZIALE GRUNDSÄTZE

1. Nicht-Diskriminierung

Das Unternehmen lehnt eine Diskriminierung bei der Anstellung oder Beschäftigung ab, insbesondere auch eine Diskriminierung wegen Rasse, ethnischer oder nationaler Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, geistiger oder körperlicher Behinderung, Alter, Glaubensbekenntnis, Zugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation oder anderer persönlicher Merkmale.⁷

2. Belästigung

Das Unternehmen missbilligt physische, psychische oder sexuelle Gewalt.

3. Meinungsfreiheit

Das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung wird gewährleistet.

4. Privatsphäre

Die Privatsphäre wird geachtet.

V. ÖKOLOGISCHEN GRUNDSÄTZE

Das Unternehmen unterstützt die Ziele für die nachhaltige Entwicklung in Übereinstimmung mit den Anforderungen des IPCC-Berichts⁸ zur Begrenzung der globalen Erwärmung auf 1,5 °C oder 2 °C über dem vorindustriellen Niveau. Umweltschonende Produktionsmethoden werden in diesem Zusammenhang angestrebt.

Im Einklang mit den Grundsätzen der Rio-Deklaration der Vereinten Nationen⁹ geht der Lieferant mit natürlichen Ressourcen verantwortungsvoll um.

1. Emissionen in die Atmosphäre

Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) sowie Treibhausgasemissionen sollen überwacht und reduziert werden.

2. Ableitungen in Gewässer

Abwasser aus Betriebsabläufen oder Fertigungsprozessen ist vor der Einleitung oder Entsorgung zu prüfen und bei Bedarf zu behandeln.

3. Bodenverunreinigung

Das Einbringen, Einlassen oder Freisetzen von Stoffen in den Boden, die zu einer Schädigung der Gesundheit einer anderen Person, von Tieren, Pflanzen oder eines Gewässers führen können, ist zu vermeiden und bei Vorkommnissen sofort einzustellen.

⁷ Vgl. ILO-Konventionen 100, 111, 158 und 159 (CoC 14. 09. 2011)

⁸ IPCC, 2022: Climate Change 2022: Mitigation of Climate Change. Contribution of Working Group III to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change [P.R. Shukla, J. Skea, R. Slade, A. Al Khourdajie, R. van Diemen, D. McCollum, M. Pathak, S. Some, P. Vyas, R. Fradera, M. Belkacemi, A. Hasija, G. Lisboa, S. Luz, J. Malley, (eds.)]. Cambridge University Press, Cambridge, UK and New York, NY, USA. doi: 10.1017/9781009157926

⁹ 27 Grundsätze der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung, beschlossen von der Konferenz der Vereinten Nationen über Umwelt und Entwicklung (UNCED), Rio de Janeiro, 1992



4. Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen

Der Einsatz und Verbrauch von Ressourcen bei der Produktion, einschließlich Wasser und Energie, ist zu überwachen und zu reduzieren. Das Unternehmen ist aufgefordert, ressourcen- und umweltschonende Produktionsverfahren einzusetzen und alternative Materialien zu verwenden, Materialien einzusparen, zu recyceln oder wiederzuverwenden.

5. Energieverbrauch/-effizienz

Der Energieverbrauch ist zu überwachen und zu dokumentieren. Das Unternehmen ist aufgefordert, wirtschaftliche Lösungen zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und den Energieverbrauch zu minimieren.

6. Erzeugung von Abfall

Der Lieferant verfolgt einen systematischen Ansatz, die Erzeugung von Abfällen zu reduzieren und diese verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Die Lagerung, Verwendung und Entsorgung von Chemikalien oder anderen giftigen Stoffen muss den relevanten Vorschriften entsprechen.

7. Biodiversität

Der Lieferant richtet Systeme ein, die gewährleisten, dass die Produktionsemissionen keine negativen Auswirkungen auf die Biodiversität (Tier-, Pflanzen-, Pilz-, Bakterienarten), ihre verschiedenen Lebensräume (Ökosysteme) und biologische Vielfalt (genetische Vielfalt) an den Produktionsstandorten haben. Er stellt außerdem sicher, dass die Ressourcen verantwortungsvoll genutzt werden, und sorgt für die Wiederherstellung der verbrauchten Ressourcen.

VI. EINHALTUNG DES VERHALTENSKODE

1. Maßnahmen

Das Unternehmen bringt in geeigneter Art und Weise und in vorgegebenen Zeitabständen seinen Unternehmensangehörigen diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis und achtet auf dessen Einhaltung.

2. Konsequenzen bei Compliance-Verstößen

Compliance-Verstöße können die folgenden Konsequenzen haben:

- Antrag auf Erstellung und Umsetzung eines Verbesserungs- und Vorbeugungsplans
- Beendigung der Geschäftsbeziehung

3. Verfahren bei Verstößen

Wenn Mitarbeitenden oder andere Personen Compliance-Verstöße gegen unsere Compliance Richtlinie oder Gesetze und Standards bekannt werden:

- sind sie verpflichtet, den Compliance Officers (die Geschäftsführung der SUND Group) unverzüglich zu informieren, auf Wunsch auch vertraulich und anonym.

4. Aufgabenfeld, Verantwortlichkeiten und Kontaktinformationen

Der Zuständigkeitsbereich des Compliance Officers umfasst alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Einhaltung unseres Verhaltenskodex, der Gesetze und Normen. Die Compliance Officers sind für die Beantwortung von Anfragen und Meldungen sowie für die Untersuchung von Verstößen zuständig. Meldungen über korruptes Verhalten oder Gesetzesverstöße können auch anonym über die folgende

E-Mail-Adresse erfolgen: compliance@sund-group.com

Clemens Eichler

Geschäftsführer EMIL DEISS KG (GmbH + Co.)

Hamburg, 08.12.2023

DEISS