



Bäcker Görtz-Gruppe

VERHALTENSKODEX

für Lieferanten





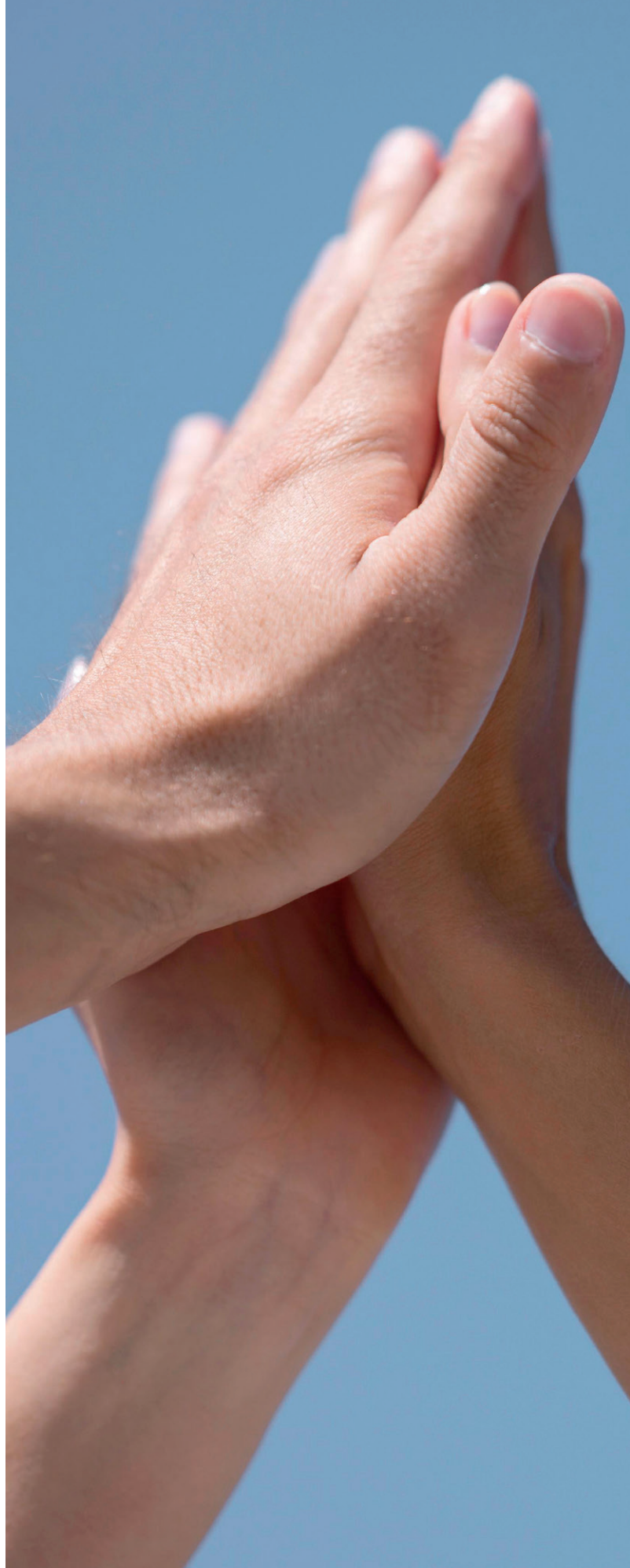
Verhaltenskodex für Lieferanten der Bäcker Görtz-Gruppe

Innerhalb der Bäcker Görtz-Gruppe fördern wir unternehmerische Verantwortung und Nachhaltigkeit auch in unseren Lieferketten. Um dieses Ziel zu erreichen, arbeiten wir eng mit unseren Lieferanten und Geschäftspartnern zusammen. Dementsprechend haben wir diesen Verhaltenskodex für Lieferanten (im Folgenden als "Kodex" bezeichnet) erstellt, um zu veranschaulichen, was wir von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern erwarten. Bei der Auswahl neuer Lieferanten wird der Schwerpunkt auf Sozial- und Umweltstandards gelegt. Der Kodex umfasst Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte, Kinderrechte, die Umwelt und Korruption.

Lieferanten der Bäcker Görtz-Gruppe haben Waren und Dienstleistungen zu liefern, die in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen, Vorschriften und diesem Kodex hergestellt werden. Darüber hinaus müssen die Lieferanten den Kodex an ihre Subunternehmer weitergeben und dessen Verwirklichung überwachen.

Ein Lieferant muss auf Verlangen der Bäcker Görtz-Gruppe oder einer Gesellschaft der Bäcker Görtz-Gruppe die Einhaltung des Kodex dokumentieren können. Solche Dokumentation kann in Form von Eigenerklärungen, Nachbesprechungen, Due-Diligence-Prüfungen durch externe Dienstleister und / oder Inspektionen der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten im alleinigen Ermessen der Bäcker Görtz-Gruppe vorliegen. Der Lieferant ist verpflichtet, Kontaktinformationen für jeden Unterlieferanten, den die Bäcker Görtz-Gruppe prüfen möchte, anzugeben und bereitzustellen.

Im Falle eines Verstoßes gegen den Kodex bereiten die Bäcker Görtz-Gruppe bzw. die betroffene Gesellschaft der Bäcker Görtz-Gruppe und der Lieferant gemeinsam einen Plan zur Berichtigung des Verstoßes vor. Die Berichtigung muss innerhalb eines angemessenen Zeitraums erfolgen. Der Liefervertrag kann vorurteilslos beendet werden, wenn der Lieferant nicht bereit ist, den Verstoß zu beheben, oder im Falle einer wesentlichen Verletzung dieses Kodex für die Lieferkette.





1. Keine Zwangs- oder Pflichtarbeit

Ref. zu den ILO-Übereinkommen Nr. 29 und 105

- 1.1. 1.1. Es darf keine erzwungene, gebundene oder unfreiwillige Zwangsarbeit geben.
- 1.2. Die Arbeitnehmer dürfen nicht verpflichtet werden, Einlagen oder Ausweispapiere bei ihrem Arbeitgeber zu hinterlegen und ihnen ist freigestellt, ihren Arbeitgeber nach einer angemessenen Kündigungsfrist zu verlassen.

2. Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen

Ref. zu den IAO-Übereinkommen Nr. 87, 98, 135 und 154

- 2.1. Arbeitnehmer haben ohne Unterschied das Recht, Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten oder sie zu gründen und Tarifverhandlungen zu führen. Der Arbeitgeber darf sich nicht in die Bildung von Gewerkschaften oder Tarifverhandlungen einmischen oder diese behindern.
- 2.2. Der Arbeitgeber vertritt eine offene Haltung gegenüber den Aktivitäten der Gewerkschaften und ihren organisatorischen Aktivitäten.
- 2.3. Arbeitnehmervertreter dürfen nicht diskriminiert

werden und sollen die Möglichkeit dazu haben, ihren repräsentativen Funktionen am Arbeitsplatz nachzukommen.

- 2.4. Wenn das Recht auf Vereinigungsfreiheit und / oder Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, hat der Arbeitgeber die Entwicklung alternativer Formen unabhängiger und freier Arbeitnehmerverbände und -verhandlungen zu unterstützen, und diese nicht zu behindern.

3. Kein Gebrauch von Kinderarbeit

Ref. zu der UN-Konvention über die Rechte des Kindes, den ILO-Übereinkommen Nr. 138, 182 und 79 und der ILO-Empfehlung Nr. 146

- 3.1. Bei Arbeiten, die aufgrund ihrer Art oder der Umstände, in denen sie durchgeführt werden, die Gesundheit, Sicherheit oder Moral gefährden können, ist das Mindestalter für die Arbeitnehmer
 - dem nationalen Mindestalter für die Beschäftigung, und
 - dem Alter des Abschlusses der Pflichtschule.
- 3.2. Die Art der Beschäftigung oder Arbeit, für die die vorgenannte Anforderung gilt, richtet sich nach den nationalen Rechtsvorschriften oder der zuständigen Behörde. Der Arbeitgeber sollte die Anforderungen der nationalen Rechtsvorschriften überprüfen und sich mit Experten beraten, um die Art der Beschäftigung und das entsprechende Mindestarbeitsalter zu bestimmen.

- 3.3. Falls die nationalen Rechtsvorschriften, Normen oder Anforderungen die geleistete Arbeit nicht als die Gesundheit, Sicherheit oder Moral gefährdend erachten, könnte das Mindestalter für Arbeitnehmer 16 Jahre sein, unter der Voraussetzung, dass die Gesundheit, Sicherheit und Moral der betroffenen Jugendlichen vollständig geschützt sind und dass die Jugendlichen eine angemessene spezifische Einweisung oder Berufsausbildung in dem betreffenden Tätigkeitsbereich erhalten haben.
- 3.4. Es darf in keiner Weise zur Kinderarbeit rekrutiert werden, welche als jegliche Arbeit, die von Kindern unter dem oben festgesetzten Alter durchgeführt wird, definiert ist.
- 3.5. Richtlinien und Verfahren zur Beseitigung von Kinderarbeit, welche laut den ILO-Übereinkommen Nr. 79, 138 und 182 verboten ist, sollen festgelegt, dokumentiert und dem Personal und anderen interessierten Parteien mitgeteilt werden. Angemessene Unterstützung soll gewährleistet werden, damit diese Kinder die Pflichtschule besuchen und abschließen können.

4. Keine Diskriminierung

Ref. zu den ILO-Übereinkommen Nr. 100 und 111 und dem UN-Übereinkommen gegen die Diskriminierung der Frau

- 4.1. Es gibt keine Diskriminierung aufgrund von ethnischen Hintergrund, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, Familienstand, sexueller Orientierung, Gewerkschaftszugehörigkeit oder politischer Zugehörigkeit bei der Einstellung, Entlohnung, dem Zugang zu Ausbildung, Beförderung, Kündigung oder Ruhestand.
- 4.2. Es sind Maßnahmen zu ergreifen, um Arbeitnehmer vor sexuell aufdringlichen, bedrohenden, beleidigenden oder ausbeuterischen Verhaltensweisen sowie vor Diskriminierung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus nicht zu rechtfertigenden Gründen wie z.B. Ehe, Schwangerschaft, Elternschaft oder HIV-Status zu schützen.



5. Keine harsche oder unmenschliche Behandlung

5.1. Körperliche Misshandlung oder Bestrafung, das Androhen von körperlichem Missbrauch, sexuelle oder andere Belästigungen und verbale Beschimpfungen sowie andere Formen der Einschüchterung sind verboten.

6. Gesundheit und Sicherheit

Ref. zum ILO-Übereinkommen Nr. 155 und der ILO-Empfehlung Nr. 164

6.1. Die Arbeitsumgebung muss sicher und hygienisch sein, unter Berücksichtigung des vorherrschenden Branchenwissens und spezifischer Gefahren. Gefährliche Chemikalien und andere Substanzen müssen sorgfältig gehandhabt werden. Es sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um Unfälle und Gesundheitsschäden zu vermeiden, die sich aus dem Arbeitsablauf ergeben, damit zusammenhängen oder darin vorkommen, indem die Ursachen der mit der Arbeitsumgebung verbundenen Gefahren soweit wie möglich minimiert werden.

- 6.2. Die Arbeitnehmer erhalten regelmäßige und dokumentierte Gesundheits- und Sicherheitstrainings, und diese Schulungen müssen für neue oder neu zugewiesene Arbeitnehmer wiederholt werden.
- 6.3. Der Zugang zu sauberen Toilettenanlagen und zu Trinkwasser sowie gegebenenfalls Sanitäreinrichtungen für die Lagerung von Lebensmitteln muss gewährleistet sein.
- 6.4. Sofern vorhanden, müssen die Unterkünfte sauber, sicher und ausreichend belüftet sein und Zugang zu sauberen Toilettenanlagen und Trinkwasser haben.
- 6.5. Der jeweilige Lieferant der Bäcker Görtz-Gruppe, welche diesen Kodex befolgt, soll die Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit einem leitenden Angestellten übertragen.

7. Entlohnung

Ref. zum ILO-Übereinkommen Nr. 131

- 7.1. Löhne und Sozialleistungen, die für eine Standardarbeitswoche gezahlt werden, müssen mindestens nationalen gesetzlichen Standards oder Industriestandards entsprechen, je nachdem, welche höher sind. Die Löhne sollten immer ausreichen, um die Grundbedürfnisse zu befriedigen, einschließlich eines Anteils frei verfügbaren Einkommens.
- 7.2. Vor der Beschäftigung müssen alle Arbeitnehmer einen schriftlichen, nachvollziehbaren und verständlichen Vertrag erhalten, in dem ihre Lohnbe-





8. Arbeitszeit

Ref. zu den ILO-Übereinkommen Nr. 1 und 14

- dingungen angegeben sind. Dies schließt die Höhe der gezahlten Steuern für den Fall, dass eine feste Besteuerung gilt, sowie die Art der Zahlung und die jeweilige Zahlungsperiode, für die der Arbeitnehmer bei jeder Auszahlung bezahlt wird, mit ein.
- 7.3. Abzüge vom Lohn als Disziplinarmaßnahme sind nicht gestattet, und Abzüge vom Lohn, die nicht durch das nationale Recht vorgesehen sind, sind ohne die ausdrückliche Erlaubnis des betreffenden Arbeitnehmers nicht zulässig.

- 8.1. Die Arbeitszeiten müssen den nationalen Gesetzen, Tarifverträgen und Benchmark-Industriestandards entsprechen und dürfen die geltenden internationalen Standards nicht übersteigen. Die Arbeitszeit sollte nicht regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche betragen.
- 8.2. Den Arbeitnehmern müssen für jeden 7-Tage-Zeitraum mindestens ein freier Tag zur Verfügung gestellt werden.
- 8.3. Überstunden müssen begrenzt und freiwillig sein. Die empfohlene maximale Überstundenzeit beträgt 12 Stunden pro Woche, d.h. dass die gesamte Arbeitswoche einschließlich Überstunden 60 Stunden nicht überschreiten darf. Ausnahmen hiervon werden akzeptiert, wenn sie durch einen Tarifvertrag geregelt sind.
- 8.4. Die Arbeitnehmer haben stets Überstundenbezahlung für alle über die normalen Arbeitszeiten hinausgehenden gearbeiteten Stunden zu erhalten, mindestens in Übereinstimmung mit den einschlägigen Rechtsvorschriften.
- 8.5. Die Arbeitszeit darf in einem Zeitraum von sieben Tagen nur unter außergewöhnlichen Umständen 60 Stunden übersteigen, wenn alle der folgenden Bedingungen erfüllt sind:
 - dies ist nach nationalem Recht zulässig;
 - dies wird durch einen Tarifvertrag ermöglicht, der frei mit einer Arbeitnehmerorganisation ausgehandelt wurde, die einen wesentlichen Teil der Belegschaft vertritt;
 - geeignete Vorkehrungen werden getroffen, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu schützen; und
 - der Arbeitgeber kann nachweisen, dass außergewöhnliche Umstände wie unerwartete Produktionsspitzen, Unfälle oder Notfälle vorliegen.



9. Reguläre Beschäftigung

- 9.1. Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern aufgrund internationaler Übereinkommen, nationaler Rechtsvorschriften und Vorschriften über reguläre Beschäftigung dürfen nicht durch kurzfristige Verträge (z.B. Leiharbeit, Gelegenheitsarbeit, Heimarbeit oder Tagesarbeit), Subunternehmer oder andere Arbeitsverhältnisse vermieden werden.
- 9.2. Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen Arbeitsvertrag in einer Sprache, die sie verstehen.
- 9.3. Dauer und Inhalt der Lehrlingsausbildung sind vor der Beauftragung und dem Beginn der Lehrzeit klar festzulegen.

10. Marginalisierte Bevölkerungsgruppen

- 10.1. Die Produktion und die Nutzung natürlicher Ressourcen dürfen nicht zur Zerstörung und / oder Degradierung der Ressourcen und der Einkommensbasis für marginalisierte Bevölkerungsgruppen beitragen, z.B. bei der Inanspruchnahme von großen Landflächen, der Nutzung von Wasser oder anderen natürlichen Ressourcen, von denen diese Bevölkerungsgruppen abhängig sind.

11. Umwelt

Ref. zu den UNDP Sozial- und Umweltstandards (2014)

- 11.1. Maßnahmen zur Minimierung nachteiliger Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit und die Umwelt sollen in der gesamten Wertschöpfungskette ergriffen werden. Dazu gehören die Minimierung der Umweltverschmutzung, die Förderung einer effizienten und nachhaltigen Nutzung von Ressourcen, einschließlich Energie und Wasser, und die Minimierung von Treibhausgasemissionen in der Produktion und im Verkehr. Die lokale Umgebung der Produktionsstätte darf nicht ausgenutzt oder abgebaut werden.
- 11.2. Der Lieferant sollte an jedem Betriebsstandort jährliche Umweltrisikobewertungen durchführen, um nicht erkannte Risiken der Umweltverschmutzung und -degradierung auszuschließen. Basierend auf Risikobewertungen sollte der Lieferant Maßnahmen ergreifen, um Risiken soweit wie möglich zu minimieren.
- 11.3. Nationale und internationale Umweltgesetze und -vorschriften müssen eingehalten werden und entsprechende Entlastungsgenehmigungen eingeholt werden.
- 11.4. Vom Lieferanten wird erwartet, dass er seine Umweltleistung in der Wertschöpfungskette durch operative Kontrolle und Überwachung sowie durch Sensibilisierung und Schulung kontinuierlich verbessert. Der Lieferant soll auf der Grundlage einer fundierten Wissenschaft und technischer sowie wirtschaftlicher Machbarkeit eine kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistung anstreben.

12. Korruption

- 12.1. Bei allen geschäftlichen Interaktionen wird der höchste Integritätsstandard erwartet, und der Lieferant muss alle geltenden Gesetze und Vorschriften zu Bestechung und Korruption einhalten.
- 12.2. Korruption in jeglicher Form wird nicht akzeptiert, einschließlich Bestechung, Erpressung, Schmiergelder und unangemessene private oder berufliche Vorteile für Kunden, Vertreter, Auftragnehmer, Lieferanten, Mitarbeiter jeglicher solcher Parteien oder Regierungsbeamten.
- 12.3. Der Lieferant darf Vertretern oder anderen Mitarbeitern der Bäcker Görtz-Gruppe keine Geschenke und Unterhaltung anbieten, um Geschäftsentscheidungen zu beeinflussen.

13. Interessenkonflikt

- 13.1. Im Geschäftsverkehr unserer Lieferanten erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie nur nach objektiven Kriterien entscheiden. Alle Faktoren, die die Entscheidungen der Lieferanten aufgrund privater, geschäftlicher oder sonstiger Interessenkonflikte beeinflussen, müssen von vornherein verhindert werden. Gleiches gilt für Verwandte und andere nahe stehende Personen.

- 13.2. Geschäftsführer, Mitglieder des Beirats und Mitarbeiter des Lieferanten müssen sich in allen Geschäftsbeziehungen unparteiisch verhalten und anderen Personen, Unternehmen oder Organisationen keine unlauteren Vorteile geben.

14. Keine Geldwäsche

- 14.1. Innerhalb der Bäcker Görtz-Gruppe erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie alle geltenden Gesetze zur Verhinderung von Geldwäsche einhalten und sich nicht an Geldwäscheaktivitäten beteiligen.
- 14.2. Die Mitglieder des Beirats und die Geschäftsführer der jeweiligen Gesellschaft der Bäcker Görtz-Gruppe haben ausschließlich Geschäfte mit Partnern zu führen, die legitime Geschäfte tätigen, mit Mitteln aus rechtmäßigen Quellen.
- 14.3. Unsere Lieferanten haben angemessene Vorkehrungen zu treffen, um illegale Zahlungsformen zu verhindern und zu erkennen, und haben zu verhindern, dass eine Gesellschaft der Bäcker Görtz-Gruppe von Finanztransaktionen Gebrauch machen, die von anderen zur Geldwäsche verwendet werden.





15. Einhaltung nationaler und internationaler Sanktionen

15.1. Innerhalb der Bäcker Görtz-Gruppe erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie alle geltenden nationalen und internationalen Sanktionen einhalten. Wir erwarten, dass wir umgehend informiert werden, wenn unsere Lieferanten nationalen oder internationalen Sanktionen unterliegen oder gegen nationale oder internationale Sanktionsgesetze verstoßen.

16. Dritte

16.1. Innerhalb der Bäcker Görtz-Gruppe erwarten wir, dass unsere Lieferanten einen risikobasierten Ansatz verfolgen, indem sie Integritätsprüfungen Dritter durchführen.

17. Vertraulichkeit von Informationen

17.1. Lieferanten müssen vertrauliche Informationen über Bäcker Görtz-Gruppe vertraulich behandeln und nicht missbrauchen, wie dies im Vertrag zwischen Bäcker Görtz-Gruppe und dem Lieferanten näher festgelegt sein kann.

18. Wettbewerb

18.1. Es wird erwartet, dass die Lieferanten hohe kommerzielle ethische Standards anwenden und im Rahmen der Wettbewerbsregeln auf den Märkten, auf denen sie tätig sind, konkurrieren. Kein Lieferant darf sich an illegalen Preiskoooperationen, illegalen Marktaufteilungen oder anderen Praktiken beteiligen, die gegen geltendes Wettbewerbsrecht verstoßen.

19. Schutz von Eigentum und Vermögen

19.1. Die Lieferanten sind dafür verantwortlich, die Vermögenswerte von der Bäcker Görtz-Gruppe zu schützen und angemessen zu nutzen, solange sie sich in ihrem Besitz befinden. Das Vermögen der Bäcker Görtz-Gruppe darf nicht zum persönlichen Vorteil verwendet werden.

20. Genauigkeit der Aufzeichnungen

20.1. Die Lieferanten verpflichten sich zu Transparenz, Überprüfbarkeit und Genauigkeit in ihren Geschäften und respektieren ihre Vertraulichkeitsverpflichtungen. Alle Buchhaltungsinformationen müssen korrekt, registriert und in Übereinstimmung mit Gesetzen und Vorschriften aufgezeichnet werden.

21. Melden & Bedenken äußern

21.1. Wo Sie Rat suchen

Wenn Lieferanten sich über die Bedeutung eines Teils des Lieferantenkodex oder über die angemessene Vorgehensweise in Übereinstimmung damit unsicher sind oder werden, müssen sie sich beraten lassen und die Angelegenheit mit ihrer Kontaktperson bei der Bäcker Görtz-Gruppe besprechen.

21.2. Berichterstattung

Die Lieferanten müssen über einen internen Mechanismus verfügen, um Bedenken oder Verstöße gegen den Kodex zu melden und zu behandeln, sie müssen die Bäcker Görtz-Gruppe unverzüglich über alle Bedenken oder potenziellen Verstöße informieren und bei der Untersuchung der Angelegenheit durch Bäcker Görtz-Gruppe uneingeschränkt kooperieren. Lieferanten dürfen keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen ergreifen, die ernsthafte Bedenken bezüglich der Geschäftsintegrität geäußert oder dabei geholfen haben, diese anzusprechen.

21.3. Umgang mit Anliegen

Alle Meldungen werden vertraulich behandelt. Wenn Anonymität gewählt wird, schützt die Bäcker Görtz-Gruppe die Identität des Melders.

21.4. Folgen von Verstößen

Im Falle eines Verstoßes gegen den Lieferantenkodex erstellen die Bäcker Görtz-Gruppe und der Lieferant gemeinsam einen Plan zur Behebung des Verstoßes. Die Behebung muss innerhalb angemessener Frist erfolgen. Der Liefervertrag kann unbeschadet gekündigt werden, wenn der Lieferant weiterhin nicht bereit ist, den Verstoß zu beheben, oder im Falle eines wesentlichen Verstoßes gegen diesen Kodex.





Lieferant

Firma: _____

Adresse: _____

Kontaktmöglichkeit: _____

Der Lieferant verpflichtet sich mit der Unterzeichnung dieses Dokuments, verantwortungsvoll zu handeln und sich an die aufgeführten Grundsätze/Anforderungen zu halten. Der Lieferant verpflichtet sich, in für diese verständlicher Weise den Arbeitnehmern, Beauftragten und Subunternehmern den Inhalt dieses Kodex zu kommunizieren und alle erforderlichen Vorkehrungen für die Umsetzung der Anforderungen zu treffen.

Ort und Datum

Unterschrift & Firmenstempel

Bäcker Görtz GmbH

Hauptstr. 259 • 67065 Ludwigshafen

Telefon: 0621/53822-0

Email: info@baeckergoertz.de

www.baeckergoertz.de

GÖRTZ
GEMACHT

SEIT
1963

