

## Veganz Gruppe<sup>1</sup>

# Verhaltenskodex für Geschäftspartner

Februar 2017

## VISION UND MISSION

Veganz ist ein Unternehmen, das auf globaler Ebene tätig ist. Unsere Geschäftsphilosophie besagt, dass wir nur mit Geschäftspartnern kooperieren, die in der Lage sind, unseren Standards und Spezifikationen jederzeit gerecht zu werden und die sich Verhaltenswerten verpflichtet fühlen, die unseren eigenen entsprechen. Diese Verpflichtung zur höchsten Qualität ist die Grundlage von gemeinsamen und langanhaltenden Erfolg.

Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner von Veganz legt die Richtlinien und Erwartungen in Bezug auf die wichtigsten Bereiche eines verantwortungsvollen Beschaffungsmanagements dar und stellt sicher, dass Veganz die Prinzipien der Gegenseitigkeit aufrechterhält und wir unseren Kunden und Partnern eine durchgängige Exzellenz bieten können. Der Inhalt dieses Kodex beruht auf der Internationalen Menschenrechtscharta und den Prinzipien in Bezug auf die Grundrechte, die in der Erklärung über grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der International Labour Organization (ILO) dargelegt sind.

### Erwartungen an unsere Geschäftspartner

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, dass er sich an alle jeweils geltenden und anwendbaren nationalen, europäischen und internationalen Gesetze und Vorschriften, das jeweils in den Ländern der Geschäftstätigkeit geltende Recht sowie an die gesetzlichen Standards seiner jeweiligen Branche, an Konventionen der UN sowie alle nationalen, europäischen und internationalen Regelungen über ethische und verantwortungsvolle Verhaltensstandards, einschließlich und ohne Einschränkung derjenigen, die sich mit Menschenrechten, Umweltschutz, nachhaltiger Entwicklung und Bestechung befassen, hält und ordnungsgemäße Bücher und Aufzeichnungen führt, die die Einhaltung dieser gesetzlichen Vorschriften und Standards, soweit gesetzlich zulässig, dokumentieren. Dieser Verhaltenskodex gilt auch für die von unseren Geschäftspartnern beauftragten Subunternehmen. Der Geschäftspartner hat die Einhaltung dieses Verhaltenskodexes durch seine Subunternehmer sicherzustellen.

Die nachfolgenden Grundsätze stellen die zu erfüllenden Mindestanforderungen dar.

## 1. KINDERARBEIT

### Anforderungen

Der Geschäftspartner stellt keine Personen unter 16 Jahren ein, es sei denn, dies ist gemäß geltendem örtlichen Recht zulässig und eine solche Ausnahme entspricht den ILO-Richtlinien. Der Geschäftspartner bewahrt Unterlagen über das jeweilige Geburtsdatum aller Personen auf oder verfügt über legitime Mittel, um das Alter jedes Einzelnen festzustellen.

### Richtlinien

Der Geschäftspartner hält die Gesetze und Vorschriften in Bezug auf das Mindestalter für Arbeitnehmer ein. In Entsprechung zum Übereinkommen der ILO Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung

---

<sup>1</sup> Unternehmen der Veganz Gruppe: Veganz GmbH, Veganz Wholesale GmbH & Co.KG, Veganz Wholesale Verwaltungs GmbH, Veganz Food Trailer UG, Veganz Retail GmbH, Veganz Retail Berlin GmbH, Veganz Procurement GmbH

dürfen keine Mitarbeiter jeden Alters, einschließlich Lehrlinge und Berufsschüler, bei Verletzung der lokalen Vorschriften in Bezug auf das Mindestalter für Arbeitnehmer oder das Schulpflichtalter eingestellt werden.

Der Geschäftspartner versichert, dass Arbeitnehmern unter 18 Jahren folgendes untersagt ist:

- Arbeiten unter gefährlichen Bedingungen oder Arbeiten, die einen Umgang mit gefährlichen Stoffen auf eine unsichere Art und Weise erfordern;
- Arbeitszeiten von über acht Stunden pro Tag;
- Überwiegende Ableistung von Nacharbeit;
- Arbeit in einer Art und Weise, die die berufliche Ausbildung unzumutbar beeinträchtigt.

Sofern keine eigenständigen Dokumente verfügbar sind, hat der Geschäftspartner anderweitige legitime und verlässliche Mittel anzuwenden, um das Alter der Mitarbeiter zu bestimmen.

## 2. FREIWILLIGE BESCHÄFTIGUNG/ ZWANGSARBEIT

### Anforderungen

Der Geschäftspartner stellt alle Mitarbeiter auf freiwilliger Basis ein und macht keinerlei Gebrauch von Gefangenearbeit, Sklavenarbeit, Ausbeutung, Zwangsarbeit oder Vertragsknechtschaft und beteiligt sich an keinen anderen Formen der Zwangsarbeit oder anderen Formen der Sklaverei oder des Menschenhandels.

### Richtlinien

Die Definitionen zu (a) Sklaverei und (b) Menschenhandel müssen mit dem (a) Zusatzübereinkommen über die Abschaffung der Sklaverei, des Sklavenhandels und Sklaverei ähnlicher Einrichtungen und Praktiken (1957) und dem (b) Palermo-Protokoll zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels, insbesondere bei Frauen und Kindern (2000), im Einklang stehen.

Der Geschäftspartner erfordert von seinen Angestellten nicht, dass sie Ausweisdokumente, Reisedokumente oder andere persönliche amtliche Dokumente bei Aufnahme einer Tätigkeit im Original beim Geschäftspartner hinterlegen.

Der Geschäftspartner versichert, dass während des Einstellungsprozesses und der Beschäftigungsdauer keinerlei Hinterlegungen (weder in Form von Geld noch anderweitig) von den Mitarbeitern einbehalten werden, auch nicht von temporären, saisonalen und Wanderarbeitern sowie Mitarbeitern, die von Agenturen, Personalvermittlern oder Brokern vermittelt wurden. Einstellungen über private Arbeitsvermittlungsagenturen müssen dem ILO-Übereinkommen über private Arbeitsvermittler Nr. 181 entsprechen. In Fällen, in denen entgegen dieser Richtlinie eine Gebühr erhoben wurde, hat der Geschäftspartner sämtliche Gebühren direkt und unverzüglich, sofern angemessen, an die Auftragnehmer/Agenturen oder anderen Arbeitsdienstleister zu zahlen oder den betreffenden Arbeitnehmer unverzüglich zu entschädigen.

Die Mitarbeiter haben das Recht, ihren Arbeitsplatz am Ende eines üblichen Arbeitstages zu verlassen. Es steht ihnen frei, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist gegenüber dem Arbeitgeber zu kündigen.

Der Geschäftspartner verzögert die Auszahlung der Gehälter der Mitarbeiter nicht regelmäßig für über einen Monat oder hält diese ganz zurück.

Der Geschäftspartner hält seine Arbeitnehmer nicht gefangen oder schränkt diese in ihrer Bewegungsfreiheit ein.

Der Geschäftspartner verwendet oder beschafft keine Rohstoffe oder Produkte, die mit Zwangsarbeit oder Menschenhandel in Zusammenhang stehen.

Der Geschäftspartner macht ausschließlich Gebrauch von legitimen und seriösen Personalvermittlungsagenturen, die ordnungsgemäß zugelassen wurden und im Einklang mit geltenden Gesetzen agieren.

### 3. UNANGEMESSENES VERHALTEN, BELÄSTIGUNG, DISZIPLINAR- MAßNAHMEN

#### Anforderungen

Der Geschäftspartner hat sämtliche Formen der physischen, psychischen, verbalen oder sexuellen Gewalt oder anderer unangemessener Verhaltensweisen, der unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlung, körperliche Züchtigungen sowie sonstige Formen der Belästigung zu unterlassen. Der Geschäftspartner behandelt alle Angestellten mit Respekt und Würde und hält sämtliche örtliche Rechtsvorschriften in Bezug auf das Vorgehen bei Disziplinarvergehen ein.

#### Richtlinien

Der Geschäftspartner hält das formelle schriftliche Disziplinarverfahren ein. Diese Verfahren müssen allen Mitarbeitern und zukünftigen Beschäftigten klar kommuniziert werden. Alle Disziplinarmaßnahmen müssen dokumentiert und der/die betroffene/n Mitarbeiter muss/ müssen die Maßnahme schriftlich bestätigen.

Der Geschäftspartner führt keine Geldstrafen und/oder Lohnabzüge aus disziplinarischen Gründen ein.

Der Geschäftspartner hat schriftliche und/oder mündliche Verfahren zur Abwicklung von Beschwerden von Mitarbeitern in Bezug auf die Bedingungen und die Behandlung am Arbeitsplatz zu implementieren.

Der Geschäftspartner führt, sofern erforderlich, Sicherheitsverfahren in einer gendergerechten und unaufdringlichen Weise durch.

### 4. FAIRE UND GLEICHE BEHANDLUNG/ DISKRIMINIERUNG

#### Anforderungen

Die Beschäftigungsbedingungen des Geschäftspartners, wie z. B. Einstellungsprozess, Schulungen, Arbeitsbedingungen, Vergütung, Zusatzleistungen, Beförderungen, Disziplin, Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder Ruhestand, basieren auf den Qualifikationen, der Leistung, den Fähigkeiten und der Erfahrung der jeweiligen Person.

#### Richtlinien

Der Geschäftspartner bietet Arbeitsplätze frei von Diskriminierung basierend auf Rasse, Hautfarbe, Alter, Geschlecht oder geschlechtlicher Identität, Kaste, politischer Einstellung, nationaler Herkunft, Religion, Familienstand, sexueller Orientierung, Behinderungen oder genetischen Informationen, Mutterschaft, Mitgliedschaft bspw. in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, Zugehörigkeit oder einem anderen Status der jeweiligen Person, der nicht mit deren Fähigkeit in Zusammenhang steht, seiner Tätigkeit nachzugehen.

Der Geschäftspartner führt keine medizinischen Untersuchungen bei Angestellten durch, die zum Zwecke der Diskriminierung verwendet werden können (z. B. Schwangerschaftstests). Die Ergebnisse jedweder Untersuchungen, die gemäß der örtlichen Gesetzgebung vorgeschrieben sind, dürfen nicht in diskriminierender Weise verwendet werden.

### 5. VERGÜTUNG UND ZUSATZLEISTUNGEN

#### Anforderungen

Der Geschäftspartner vergütet alle Angestellten auf faire Weise, indem er Löhne und Gehälter sowie Zusatzleistungen in Entsprechung aller geltenden Gesetze zahlt.

### Richtlinien

Der Geschäftspartner versichert, dass die Löhne für alle geleisteten Arbeitsstunden wenigstens dem anwendbaren gesetzlichen Mindestlohn oder den örtlichen industriellen Mindeststandards in Bezug auf die Vergütung entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist.

Der Geschäftspartner bezahlt alle Mitarbeiter pünktlich gemäß den gesetzlichen Anforderungen. Unter allen Umständen müssen die Löhne zumindest monatlich ausgezahlt werden.

Der Geschäftspartner stellt sicher, dass in den Fällen, in denen der Lohn der Arbeitnehmer von der produzierten Menge (Stücklohn, Quoten usw.) abhängt, sie stets zumindest den Gegenwert des anwendbaren Mindestlohns für jeden 8-Stunden-Tag erhalten und nicht mehr als 8 Stunden pro Tag arbeiten müssen, um den Mindestlohn zu erhalten. Falls kein Mindestlohn gesetzlich vorgeschrieben ist, haben die Geschäftspartner sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer mindestens den Durchschnittslohn in der jeweiligen Industrie oder der jeweiligen geographischen Region erhalten.

Der Geschäftspartner hält alle gesetzlichen Vorschriften in Bezug auf die Vergütung von Überstunden und Anreizzahlungen ein. Der Geschäftspartner vergütet Überstunden mit Zuschlägen/einem Satz, der mindestens der normalen Vergütung entspricht.

Der Geschäftspartner gewährt alle gesetzlich vorgeschriebenen Zusatzleistungen, wie z. B. gesetzliche Feiertage, bezahlten Urlaub/Jahresurlaub, Krankentage und Mutterschutz/ Vaterschafts-urlaub/ Elternzeit.

Geschäftspartner müssen allen Mitarbeitern (Festangestellten, Zeitarbeitern, binnenländischen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten), soweit unter vertretbaren Bedingungen möglich, einen schriftlichen Vertrag in der jeweiligen Sprache vorlegen, der eine Tätigkeitsbeschreibung sowie eine Beschreibung der Zusatzleistungen, Disziplinarverfahren und Kündigungsfristen beinhaltet. Falls die Aushändigung eines schriftlichen Vertrags nicht möglich oder praktikabel sein sollte, müssen die Geschäftspartner Arbeitnehmern eine mündliche Beschreibung ihrer Beschäftigungsbedingungen zur Verfügung stellen.

Der Geschäftspartner stellt für jeden Angestellten bei Lohnzahlung eine genau aufgeschlüsselte Lohnabrechnung bereit. In der Abrechnung sind zumindest die Höhe der Vergütung, die Zahlungsfrist, der Vergütungssatz, die geleisteten regulären Arbeitsstunden und Überstunden, Abzüge und Zusatzleistungen, sofern zutreffend, aufzuführen.

## 6. ARBEITSZEIT

### Anforderungen

Der Geschäftspartner hält sich an alle geltenden Gesetze in Bezug auf die Arbeitszeit, Pausen und Überstunden.

### Richtlinien

Die wöchentliche Arbeitszeit darf die vom Gesetzgeber vorgeschriebene Stundenzahl nicht überschreiten. Der Geschäftspartner gewährleistet die Einhaltung der jeweils geltenden nationalen Gesetze zu Arbeitszeiten, Ruhepausen und Urlaub.

Der Geschäftspartner verlangt keine 60-Stunden-Woche, einschließlich Überstunden, es sei denn, betriebliche Umstände machen eine befristete Erhöhung der Arbeitszeit erforderlich. Der Geschäftspartner spricht mit den Angestellten über die befristete Arbeitszeiterhöhung und gewährt Freizeitausgleich für die zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden oder eine Überstunden-vergütung in Form von Zuschlägen.

Der Geschäftspartner zwingt Angestellte nicht zur Ableistung von Überstunden und Mitarbeiter werden nicht bestraft, benachteiligt oder entlassen, wenn sie sich weigern, Überstunden zu leisten.

Der Geschäftspartner hat, im Rahmen des jeweiligen nationalen Rechts, seinen Beschäftigten schriftliche Arbeitsverträge auszuhändigen.

## 7. VEREINIGUNGSFREIHEIT/ TARIFVERHANDLUNGEN

### Anforderungen

Der Geschäftspartner akzeptiert die Rechte der Mitarbeiter, eine Vereinigung ihrer Wahl mit dem Ziel der Förderung bzw. des Schutzes der Interessen der Arbeitnehmer zu gründen und diesen beizutreten sowie auf friedliche und rechtmäßige Weise und im Einklang mit geltendem Recht Kollektivverhandlungen zu führen.

### Richtlinien

Der Geschäftspartner hält alle geltenden Gesetze in Bezug auf die Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen ein. Der Geschäftspartner unterscheidet nicht zwischen Zugehörigkeit und Nicht-Zugehörigkeit.

Der Geschäftspartner erlaubt keinerlei Eingriffe in die Organisation der Arbeitnehmer seitens der Geschäftsleitung.

Der Geschäftspartner setzt seine Mitarbeiter im Zusammenhang mit ihren Bestrebungen, sich ungehindert zusammenschließen oder Tarifverhandlungen zu führen, keinerlei Belästigungen, Einschüchterungsversuchen oder Vergeltungsmaßnahmen aus.

Der Geschäftspartner bietet vertrauliche und anonyme Wege für die Angestellten, auf Missstände hinzuweisen, und dokumentiert diesen Prozess.

## 8. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

### Anforderungen

Der Geschäftspartner hält alle geltenden Gesetze in Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ein.

### Richtlinien

Der Geschäftspartner bietet eine sichere, saubere, gesunde und produktive Arbeitsumgebung, wie z. B. Richtlinien in Bezug auf die Bereitstellung von sauberem Trinkwasser für alle Arbeitnehmer und eine angemessene Anzahl von Wasch- und Toilettenräumen für männliche und weibliche Mitarbeiter.

Geschäftspartner oder unabhängige Agenturen, die Schlafräume für Arbeitnehmer bereitstellen, sollten den Arbeitnehmern angemessene Lichtverhältnisse, Temperaturen, Belüftung, Sanitäreinrichtungen, Dusch- oder Waschmöglichkeiten und den Zugang zu sauberem Trinkwasser ermöglichen. Die Schlafräume sollten sauber und sicher sein und Notausgänge, ausreichend persönlichen Freiraum und angemessene Rechte in Bezug auf das Verlassen und Wiederaufsuchen bieten.

Der Geschäftspartner hat den Arbeitnehmern schriftliche Gesundheits- und Sicherheitsinformationen sowie -warnungen in der/den Hauptsprache/n der Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen. Der Geschäftspartner hat Sicherheitsdatenblätter in der/den Hauptsprache/n der Arbeitnehmer auszuhängen, die giftige und gefährliche Substanzen beschreiben, die am Arbeitsplatz verwendet werden, und die Handhabung aller gefährlichen Substanzen und Maschinen ordnungsgemäß überwachen.

Der Geschäftspartner hat allen Mitarbeitern angemessene Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen.

Der Geschäftspartner schult alle Angestellten hinreichend in Bezug auf die maßgeblichen örtlichen Sicherheitspraktiken am Arbeitsplatz, wie etwa Evakuierungsmaßnahmen im Notfall. Der Geschäftspartner stellt Systeme und Schulungen bereit, um Unfälle und Verletzungen zu vermeiden.

Der Geschäftspartner führt Aufzeichnungen über Gesundheits- und Sicherheitsschulungen sowie Unfälle und Verletzungen am Arbeitsplatz.

Der Geschäftspartner hat am Standort eine angemessene Erste-Hilfe-Ausrüstung zu implementieren und instand zu halten und diese jederzeit für die Arbeitnehmer zugänglich zu halten. Der Aufbewahrungsort dieser Ausrüstung sollte gut gekennzeichnet sein und gegenüber den Arbeitnehmern kommuniziert werden.

Der Geschäftspartner bietet einen angemessenen Zugang zu medizinischen Einrichtungen, Notausgängen sowie Brandschutz- und Sicherheitsausrüstungen.

## 9. UMWELT

### Anforderungen

Der Geschäftspartner hält alle geltenden Umweltschutzgesetze, entsprechenden Verordnungen und Richtlinien ein. Der Geschäftspartner strebt stets danach, seine Ökobilanz zu verbessern.

### Richtlinien

Der Geschäftspartner erfasst und speichert Daten zur Einhaltung der örtlichen und nationalen Umweltgesetze und -richtlinien, wie u. a. Umweltauflagen und Berichterstattungspflichten.

Der Geschäftspartner sorgt für eine ordnungsgemäße Handhabung und Lagerung von Gefahrstoffen und Abfall, verfügt über einen Plan zum Umgang mit der Entsorgung von gefährlichen Abfällen und entsorgt diesen sicher und legal.

Der Geschäftspartner stellt sicher, dass das zuständige Personal ausreichend über die wichtigsten ökologisch relevanten Aktivitäten des Unternehmens informiert und in Bezug auf das Umweltmanagementsystem des Unternehmens geschult wurden.

Der Geschäftspartner minimiert und überwacht seinen Einfluss auf die Umwelt, wo immer möglich, durch eine Reduzierung der Treibhausgasemissionen, Energiesparmaßnahmen, die Reduzierung und das Recycling natürlicher Ressourcen, wie z. B. Wasser und Papier/ Verpackungsmaterialien.

## 10. ETHISCHE GESCHÄFTSPRAKTIKEN

### Anforderungen

Der Geschäftspartner leitet sein Unternehmen gemäß den höchsten Standards ethischen Verhaltens und im Einklang mit allen geltenden Gesetzen und Richtlinien.

### Richtlinien

Der Geschäftspartner hält sich an alle geltenden rechtlichen Anforderungen, ob vor Ort oder im Ausland, die auf ausländische Geschäftsbetriebe Anwendung finden, wie z. B. den Foreign Corrupt Practices Act (USA) und den Bribery Act (Großbritannien). Der Foreign Corrupt Practices Act verbietet im Allgemeinen, irgendetwas von Wert zu dem Zweck an Regierungsbeamte, ausländische politische Parteien, Parteifunktionäre oder Kandidaten für öffentliche Ämter zu verschenken, neue Aufträge zu erhalten bzw. Geschäftsbeziehungen fortzuführen oder sich einen unlauteren Vorteil zu verschaffen.

Der Geschäftspartner hat schriftliche Richtlinien festzulegen, die Bestechung, Schmiergelder, Korruption und vergleichbare verbotene Geschäftspraktiken untersagen.

Der Geschäftspartner muss seine Mitarbeiter, Berater, Subunternehmer und Geschäftspartner über die Regeln und Verfahren des Unternehmens in Bezug auf ethische Geschäftspraktiken schulen.

Der Geschäftspartner bietet und akzeptiert keine Bestechung, Schmiergelder oder andere unzulässige oder unlautere Vorteile an.

Der Geschäftspartner überreicht keinem Mitarbeiter von Veganz ein Geschenk oder macht im Auftrag oder zum Vorteil eines Mitarbeiters von Veganz eine Spende, es sei denn, dies wurde zuvor sowohl durch den entsprechenden Geschäftsbereich als auch vom regionalen Leiter für Rechtsangelegenheiten genehmigt. Essenseinladungen des Geschäftspartners an Mitarbeiter von Veganz haben passend und im Wert angemessen zu sein und sind nur im Rahmen der Geschäftsbeziehungen zwischen dem Geschäftspartner und Veganz anzubieten.

Der Geschäftspartner wird Veganz über jede Situation in Kenntnis setzen, die gegebenenfalls als Interessenkonflikt betrachtet werden kann. Veganz ist ebenfalls darüber in Kenntnis zu setzen, wenn bei einem Mitarbeiter von Veganz

oder einem Familienmitglied in irgendeiner Art ein Interesse oder eine Beteiligung am Unternehmen des Geschäftspartners gegeben ist oder irgendeine Form von Wirtschaftsbeziehung mit dem Geschäftspartner besteht. Der Geschäftspartner macht keinerlei Gebrauch von Angebotsabsprachen, Preisabsprachen, Preisdifferenzierung oder anderen unfairen Handelspraktiken, die gegen Gesetze zum Schutz des fairen Wettbewerbs oder Kartellgesetze verstoßen, die in der Jurisdiktion Anwendung finden, in denen der Geschäftspartner seinen Geschäften nachgeht.

Der Geschäftspartner respektiert das geistige Eigentum anderer. Der Geschäftspartner ergreift angemessene Schritte, um die Informationen oder Handelsgeheimnisse von Veganz zu schützen und sie vertraulich zu behandeln, und verwendet diese Informationen ausschließlich für Zwecke, die von Veganz genehmigt worden sind.

## 11. EINHALTUNG

Der Geschäftspartner hält sich an die gesetzlichen Anforderungen und Standards seiner jeweiligen Branche unter Beachtung aller geltenden Gesetzen und führt ordnungsgemäße Bücher und Aufzeichnungen, die die Einhaltung dieser Gesetze und Standards, soweit von Gesetz wegen zulässig, dokumentieren. Der Geschäftspartner hat die Umsetzung und Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex definierten Grundsätze in seinem Unternehmen durch geeignete und nachweisbare Maßnahmen sicherzustellen.

## 12. SONSTIGE PFLICHTEN

### UNTERAUFTRÄGE

Der Geschäftspartner beauftragt keine Subunternehmer und überträgt keiner anderen Partei seinen vertraglichen Pflichten gegenüber Veganz ohne vorherige schriftliche Genehmigung von Veganz oder seiner Tochtergesellschaften. Vor Aufnahme der Produktion ist eine vorherige schriftliche Anerkennung dieses Kodex durch den zugelassenen Subunternehmer oder dessen Bevollmächtigten erforderlich.

### KOMMUNIKATION DES KODEX

Die Geschäftspartner müssen ihre Mitarbeiter über die in diesem Kodex enthaltenen Erwartungen informieren. Dazu kann beispielsweise gehören, dass der Kodex am Arbeitsplatz an einem für die Mitarbeiter zugänglichen Ort gut sichtbar ausgehängt wird, dass Gruppen- oder individuelle Meetings durchgeführt werden, um den Kodex zu besprechen und zu erklären, dass erklärende Merkblätter an die Arbeitnehmer ausgeteilt werden oder dass der Kodex über Online-Kanäle kommuniziert wird.

### ZUWEISUNG VON VERANTWORTLICHKEITEN

Der Geschäftspartner weist einen leitenden Mitarbeiter an, die Einhaltung des Kodex seitens des Geschäftspartners kontinuierlich zu überwachen. Der Geschäftspartner hat Veganz sofort über relevante Punkte zu informieren, die mit diesem Kodex unvereinbar sind. Der Geschäftspartner informiert Veganz über Verletzungen dieses Kodex. Derartige Programme haben die Vertraulichkeit der Hinweisgeber (Whistleblower) unter Arbeitnehmern schützen und Vergeltungsmaßnahmen verhindern.

Die Geschäftspartner sind verantwortlich für die sofortige Berichterstattung bei tatsächlichen oder mutmaßlichen Verletzungen von Gesetzen, dieses Kodex oder einer vertraglichen Beziehung mit Veganz. Dazu gehören auch Verletzungen durch Mitarbeiter oder Vertreter, die im Namen des Geschäftspartners oder im Namen von Veganz agieren. Sie können eine Verletzung unter der folgenden E-Mail-Adresse per E-Mail melden: [einkauf@veganz.de](mailto:einkauf@veganz.de).

### ÜBERWACHUNG DER EINHALTUNG

Um die Einhaltung dieses Kodex durch den Geschäftspartner zu beurteilen, behält sich Veganz das Recht vor, vor Ort angekündigte und unangekündigte Prüfungen durch unabhängige Dritte im Hinblick auf die Fertigungsstätten

des Geschäftspartners, durch den Geschäftspartner zur Verfügung gestellte Unterkünfte, den Betrieb, die Bücher und Aufzeichnungen durchführen zu lassen. Veganz behält sich außerdem das Recht vor, vertrauliche Befragungen von Arbeitnehmern in Verbindung mit derartigen Prüfungen durchzuführen.

Sollten sich dabei unbefriedigende Prüfungsergebnisse ergeben und der Geschäftspartner es versäumen, die empfohlenen korrektiven Maßnahmen zu ergreifen, behält sich Veganz nach alleinigem Ermessen das Recht vor, den Einkauf beim Geschäftspartner auszusetzen, bis die korrektiven Maßnahmen ergriffen worden sind oder die Beziehung mit dem Geschäftspartner außerordentlich zu kündigen.

Die Geschäftspartner sind verantwortlich für die Unterrichtung und Überwachung ihrer Geschäftspartner, Subunternehmer und selbstständigen Unternehmer.

## TRANSPARENZ

Der Geschäftspartner verfolgt in der Zusammenarbeit mit Veganz einen Ansatz der Transparenz, was auch die Offenlegung relevanter Richtlinien und Verfahren beinhaltet. Auf Wunsch legt der Geschäftspartner die geographische Lage der Werke, die Rohstoffe für Veganz produzieren, offen, ebenso wie die Herkunft der Rohstoffe innerhalb der eigenen direkten Lieferkette des Geschäftspartners. Der Geschäftspartner übernimmt die Verantwortung für die Implementierung der Vorgaben dieses Kodex und der damit verbundenen Due-Diligence-Verfahren neben jenen der eigenen direkten Lieferkette.

Veganz ist bewusst, dass viele der Probleme, mit denen sich Hersteller im Allgemeinen konfrontiert sehen, auf den unteren Ebenen erweiterter Lieferketten entstehen, in die viele weitere Geschäftspartner involviert sind. Es ist deshalb sehr wichtig, dass unseren Geschäftspartnern die Rolle bewusst ist, die sie bei der Förderung verantwortungsbewusster Beschaffungspraktiken unter ihren eigenen Geschäftspartnern spielen, was auch die Sicherstellung der Weitergabe und Einhaltung der Prinzipien des Kodex an bzw. von Geschäftspartnern auf den unteren Ebenen sowie der Durchführung einer Überwachung der Einhaltung auf allen Ebenen der Lieferkette umfasst.

Hiermit bestätigen wir gegenüber Veganz den Erhalt des Veganz Verhaltenskodex sowie die Einhaltung der darin formulierten Anforderungen und aller geltenden Gesetze. Von den Geschäftspartnern wird erwartet, dass sie alle erforderlichen korrektiven Maßnahmen ergreifen, um bei Nichteinhaltung unverzüglich Abhilfe zu schaffen. Veganz behält sich das Recht vor, die Geschäftsbeziehungen mit jedem Geschäftspartner zu kündigen, der nicht gewillt ist, sich an diesen Kodex zu halten.

---

Unterschrift Geschäftspartner

---

Ort, Datum