

Zugehöriger Prozess: UP02.04 Dokumenteneigner: AL EK

Ersterstellungsdatum & Autor: Name Autor, 01.01.2020	Erstellungsdatum aktuelle Version & Autor: Matzig Andreas, 15.1.2023	Ausgabedatum 15.01.2023	Version: 01.00	Seite 1 von 15
---	---	----------------------------	-------------------	-------------------

1. Einleitung/Präambel

Der Lieferant bekennt sich zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir erwarten das gleiche Verhalten von all unseren Lieferanten. Auch bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzen wir voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und in die Unternehmenskultur integriert werden. Weiters sind wir bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere Produkte [oder Dienstleistungen] im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordern unsere Lieferanten auf, dazu im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes beizutragen.

Der gegenständliche Verhaltenskodex kommt vollinhaltlich ebenso für die Mitarbeiter des Lieferanten zur Anwendung. Des weiteren entfaltet er auch für alle Fremdfirmen/Dienstleister, die auf dem Betriebsgelände des Lieferanten Tätigkeiten verrichten, seine Gültigkeit.

Für die zukünftige Zusammenarbeit vereinbaren Lieferant und Kunde die Geltung der nachstehenden Regelungen für einen gemeinsamen Verhaltenskodex. Diese Vereinbarung gilt als Grundlage für alle zukünftigen Lieferungen. Die Vertragspartner verpflichten sich, die Grundsätze und Anforderungen des Verhaltenskodex zu erfüllen und sich darum zu bemühen ihre Unterauftragnehmer vertraglich zur Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen zu verpflichten. Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex kann für das Unternehmen in letzter Konsequenz Grund und Anlass sein, die Geschäftsbeziehungen einschließlich aller zugehörigen Lieferverträge zu beenden.

Lieferanten der Franz Barta GmbH verpflichten sich, diesen Verhaltenskodex inhaltlich an ihre Unterlieferanten weiterzugeben.

Lieferanten sind bereit an Audits der Franz Barta GmbH (oder von ihr dafür beauftragte Unternehmen/Personen) proaktiv mitzuwirken, sowie

- Zugang zu relevanten Bereichen zu gewähren
- Alle relevanten Unterlagen zur Vergütung zu stellen
- In gegenseitiger Abstimmung Termine zu vereinbaren
- Gespräche mit allen erforderlichen/beteiligten Mitarbeitern zu ermöglichen

Der Verhaltenskodex stützt sich auf nationale Gesetze und Vorschriften wie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) sowie internationale Übereinkommen wie die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln, die Leitlinien der Vereinten Nationen „Wirtschaft und Menschenrechte“, die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation sowie den „Global Compact“ der Vereinten Nationen.

Die Bestätigung des gegenständlichen Lieferantenkodex bildet einen zentralen Punkt in der Risikobewertung (ESG Risiken) der Franz Barta GmbH. Falls keine Bestätigung zum Verhaltenskodex vorliegt hat diese negative Auswirkungen auf die Lieferantenbewertung.

Zugehöriger Prozess: UP02.04 Dokumenteneigner: AL EK

Ersterstellungsdatum & Autor: Name Autor, 01.01.2020	Erstellungsdatum aktuelle Version & Autor: Matzig Andreas, 15.1.2023	Ausgabedatum 15.01.2023	Version: 01.00	Seite 2 von 15
---	---	----------------------------	-------------------	-------------------

2. Anforderungen an Lieferanten

2.1. Soziale Verantwortung

2.1.1. Ausschluss von Zwangsarbeit

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und ohne Androhung von Strafe erfolgen. Die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung und Erniedrigung stattfinden. Die Beauftragung oder Nutzung von Sicherheitskräften ist zu unterlassen, wenn beim Einsatz Personen unmenschlich oder erniedrigend behandelt oder verletzt werden oder die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt wird.

Zur Anwendung kommende Referenzvorgaben:

- a) ILO Konvention 29
- b) ILO Konvention 105
- c) Global Compact, 4.Prinzip
(„Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.“)
- d) LKSG, §2 Nr. 3,4,11
- e) Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UN Resolution 217 A (III), 1948)

2.1.2. Ethische Rekrutierung (durch den Lieferanten)

- Zusätzlich zu dem ethischen Verhaltenskodex entspricht dieser Verhaltenskodex für ethische Rekrutierung den gesetzlichen Anforderungen und der Anerkennung aller ethischen Erwartungen in jedem Land, in dem das Unternehmen Dienstleistungen erbringt und stimmt nicht nur mit allen international anerkannten Standards überein, sondern geht über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus und legt die Beziehung zur Gesellschaft durch Ehrlichkeit und Respekt dar & regelt die gerechte Behandlung von Bewerbern, Arbeitnehmern, Mandanten, Klienten, Arbeitgebern und anderen (zusammen "Parteien") sowie die unternehmerische Integrität und soziale Verantwortung.
- Gemäß diesem ethischen Verhaltenskodex werden alle Mitarbeiter die höchsten Grundsätze in Bezug auf Ethik, Gerechtigkeit, Integrität und professionelles Verhalten sowie faire Praktiken im Umgang mit allen Parteien einhalten und ihre Tätigkeiten so ausführen, dass das Image und Ansehen der Branche im Allgemeinen und des Lieferanten im Besonderen verbessert wird.
- Zusätzlich zu diesem ethischen Verhaltenskodex besteht dieser Verhaltenskodex für die Einstellung von Bewerbern und Mitarbeitern aus einer Reihe allgemeiner Grundsätze und Anforderungen, die von allen Mitarbeitern bei der Ernennung oder Einstellung von Bewerbern und Mitarbeitern befolgt werden. Diese Grundsätze gewährleisten die Einhaltung der Transparenz des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses und die Gleichbehandlung aller Bewerber und Arbeitnehmer und bieten einen fairen Rahmen, so dass jeder Bewerber und Arbeitnehmer (i) die Fähigkeit haben sollte sich frei zu bewegen, (ii) nicht durch Missbrauch, Drohungen und Praktiken wie z. B. der rechtswidrigen Aufbewahrung von Reisepässen oder Besitztümern durch ihren Arbeitgeber eingeschränkt zu werden, (iii) für seine Arbeit bezahlt zu werden, (iv) zur Arbeit nicht gezwungen zu

Zugehöriger Prozess: UP02.04 Dokumenteneigner: AL EK

Ersterstellungsdatum & Autor: Name Autor, 01.01.2020	Erstellungsdatum aktuelle Version & Autor: Matzig Andreas, 15.1.2023	Ausgabedatum 15.01.2023	Version: 01.00	Seite 3 von 15
---	---	----------------------------	-------------------	-------------------

werden, (v) freiwillig zu arbeiten, (vi) ohne falsche Darstellung im Voraus über ihre Beschäftigungsbedingungen informiert zu werden und (vii) regelmäßig wie vereinbart und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften bezahlt zu werden.

- **Respekt für Arbeitsbeziehungen**

Der Lieferant wird keine Maßnahmen ergreifen, die (i) die Beschäftigung eines Bewerbers oder Arbeitnehmers auf unfaire oder rechtswidrige Weise gefährden, (ii) die von anderen eingerichteten Arbeitsbeziehungen auf unfaire oder rechtswidrige Weise beeinträchtigen oder (iii) auf unfaire oder rechtswidrige Weise versuchen, Kandidaten oder Mitarbeiter von der Suche nach Arbeit aus anderen Quellen abzuhalten.

- **Respekt für die Gewissheit des Engagements**

Der Lieferant muss den Bewerbern, Bewerbern und Arbeitnehmern alle Einzelheiten der Arbeit, der Beschäftigungsbedingungen, der Art der auszuführenden Arbeiten, der Lohnsätze, der Zahlungsmethoden und -häufigkeit sowie der Lohnvereinbarungen gemäß allen Anforderungen der geltenden Gesetzgebung mitteilen. Die Franz Barta GmbH stellt sicher, dass Änderungen des Arbeitsvertrags nur mit vorheriger Benachrichtigung und Zustimmung des Bewerbers oder Mitarbeiters erfolgen können.

- **Respekt für ethische internationale Rekrutierung**

Der Lieferant liefert allen ausländischen Bewerbern und Arbeitnehmern den gleichen Informationsstand, einschließlich Angaben zu (i) den voraussichtlichen Lebenshaltungskosten in der Region, in dem sich der potenzielle Arbeitgeber befindet, (ii) der voraussichtlichen Dauer der betreffenden Beschäftigung und (iii) die Lage des Arbeitsmarktes in dem Beschäftigungsbereich, in dem der Bewerber oder Arbeitnehmer eingestellt wird. Alle Informationen werden dem Bewerber, Kandidaten oder Mitarbeiter kostenlos zur Verfügung gestellt.

Der Lieferant stellt alle relevanten und anwendbaren Gesetze und Informationen für die Einstellung von Ausländern mit den höchsten Grundsätzen sozialer Verantwortung, Integrität, Professionalität, Gerechtigkeit und fairer Praxis allen Parteien zur Verfügung.

- **Ankündigung der Vakanz**

Der Lieferant gibt offene Stellen bekannt, die derzeit bestehen oder kurzfristig bestehen werden. Die Stellenausschreibung enthält die wesentlichen Informationen über die freie Position und das Bewerbungsverfahren, einschließlich (i) Berufsbezeichnung, Hauptaufgaben und Verantwortlichkeiten sowie die Position innerhalb der Organisation, wie im Stellenprofil oder in der Stellenbeschreibung und den Stellenanforderungen und/oder angegebenen Kompetenzen, (ii) Titel, Ort und Arbeitsbereich der betreffenden Position und (iii) die beruflichen Anforderungen. Diese können sich auf Fachwissen (Bildungshintergrund, Wissen und Erfahrung), Verhalten, persönliche Merkmale oder Kompetenzen beziehen. Anforderungen in Bezug auf persönliche Merkmale (z. B. Alter und Geschlecht) werden nur dann angewendet, wenn diese für eine Position unbedingt erforderlich

Formblatt: Verhaltenskodex für Lieferanten



FB UP02.04-423

Zugehöriger Prozess: UP02.04 Dokumenteneigner: AL EK

Ersterstellungsdatum & Autor: Name Autor, 01.01.2020	Erstellungsdatum aktuelle Version & Autor: Matzig Andreas, 15.1.2023	Ausgabedatum 15.01.2023	Version: 01.00	Seite 4 von 15
---	---	----------------------------	-------------------	-------------------

sind, wobei der Grund dafür angegeben wird. (iv) Name, Telefonnummer und/oder E-Mail-Adresse eines Ansprechpartners für weitere Einzelheiten und (v) Bewerbungsschluss (viele Stellen werden fortlaufend ausgeschrieben (fortlaufende Stellen), in diesem Fall wird kein Schlusstermin in der Stellenausschreibung angegeben). Soweit es relevant ist, enthält die Stellenausschreibung auch Informationen zu (vi) bestimmten Aspekten des Bewerbungsverfahrens, wie z. B. Gruppenbewertungen, Entscheidungsverfahren, Auswahl durch einen Auswahlausschuss, Bewertung und/oder Prüfung (vii) bestimmter Begriffe oder Arbeitsbedingungen wie Schichtarbeit oder Entsendungspflichten, (viii) psychometrische Tests, (ix) Teilzeitfaktor oder Arbeitszeit der Position und (x) mögliche Hintergrundprüfungen.

Anwendung

Kandidaten wird empfohlen, sich digital zu bewerben. Das digitale Bewerbungsformular enthält nur Fragen, die für die erste Phase des Auswahlverfahrens relevant sind, einschließlich: Name, Adresse, Geschlecht, Geburtsdatum, Bildungshintergrund und Qualifikationen, Erfahrung, die als relevant für die Stelle angesehen wird, und die persönlichen Anforderungen wie in den beruflichen Anforderungen beschrieben.

Nach Eingang des Antrags sendet der Lieferant dem Bewerber unverzüglich eine automatische Empfangsbestätigung per E-Mail.

Auswahl der Mitarbeiter

Die Anzahl der Personen, die seitens des Lieferanten und/oder des Mandanten oder Arbeitgebers an der ersten und den folgenden Auswahlrunden beteiligt sind, wird auf ein Minimum beschränkt. Personen und Institutionen, die nicht direkt am Auswahlverfahren beteiligt sind, erhalten den Namen des Bewerbers und andere persönliche Daten nicht. Die Vorauswahl erfolgt auf der Grundlage der in der Stellenausschreibung angegebenen Stellenanforderungen. Innerhalb von maximal 14 Tagen nach Beendigung der Vakanz erhält der Bewerber eine Benachrichtigung darüber, ob er abgelehnt wurde, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde oder seine Bewerbung in den Akten aufbewahrt wird. Wenn der Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wird oder benachrichtigt wird, dass sein Antrag gespeichert wird, erhält er auch Informationen über das entsprechende Antragsverfahren. Der Verhaltenskodex für ethische Rekrutierung des Lieferanten wird auf Anfrage an einen Bewerber gesendet.

Interview

Bei der Einladung zu einem ersten Vorstellungsgespräch erhält der Bewerber Informationen zu Datum, Uhrzeit, Ort und Zeitplan, einschließlich der beabsichtigten Interviewer und ihrer Berufsbezeichnungen, und gegebenenfalls Angaben dazu, ob und wie Reise- und

Formblatt: Verhaltenskodex für Lieferanten



FB UP02.04-423

Zugehöriger Prozess: UP02.04 Dokumenteneigner: AL EK

Ersterstellungsdatum & Autor: Name Autor, 01.01.2020	Erstellungsdatum aktuelle Version & Autor: Matzig Andreas, 15.1.2023	Ausgabedatum 15.01.2023	Version: 01.00	Seite 5 von 15
---	---	----------------------------	-------------------	-------------------

Unterbringungskosten erstattet werden. Zusätzlich zur Einladung erhält der Bewerber (falls zutreffend) ein Bewerbungsformular (digital oder anderweitig), Informationen über die relevante Position und Informationen über das Unternehmen. Die Art dieser Informationen hängt weitgehend vom der vakanten Stelle ab. Bei der Festlegung von Datum und Uhrzeit für das Vorstellungsgespräch wird die Situation des Bewerbers so weit wie möglich berücksichtigt.

Der Lieferant hat sich zum Ziel gesetzt, maximal drei Interviews für nicht kontinuierliche Positionen durchzuführen. Die Anzahl der am Auswahlverfahren beteiligten Personen des Lieferanten wird auf ein Minimum beschränkt. Abgesehen von außergewöhnlichen Umständen werden Situationen vermieden, in denen sich verschiedene Bewerber für dieselbe Position während der Teilnahme an einem Vorstellungsgespräch begegnen können. Dem Bewerber werden wahrheitsgemäß alle Informationen zur Verfügung gestellt, die er benötigt, um einen möglichst vollständigen Überblick über das Mandantenunternehmen zu erhalten. Dies beinhaltet (i) Einzelheiten darüber, wie viele Kandidaten zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurden, (ii) den Grund für das Entstehen der Vakanz, (iii) das in der betreffenden Position verfügbare Höchstgehalt und andere Beschäftigungsbedingungen (sofern dies noch nicht geschehen ist) und (iv) die potentiellen Entwicklungsmöglichkeiten und das anschließende Antragsverfahren.

Dem Bewerber werden keine Fragen gestellt, die für die Position und/oder die Arbeitsleistung nicht relevant sind, wie z. B. (i) Gesundheitszustand des Bewerbers, (ii) mögliche Schwangerschaft oder beabsichtigte Schwangerschaft und (iii) religiöse Überzeugungen, sexuelle Orientierung oder ethnische Zugehörigkeit/Herkunftsland.

Um die persönlichen Daten des Bewerbers zu erhalten und die vom Bewerber angegebenen Daten zu überprüfen, enthält die Einladung zum ersten Vorstellungsgespräch die Aufforderung, zusätzlich zum ausgefüllten digitalen Antragsformular beglaubigte Kopien von (i) Zertifikaten, Zeugnissen und Noten vorzulegen, (ii) verfügbaren Referenzen und (iii) gültigen Identifikationsdokumenten. Der Lieferant überprüft die Vollständigkeit und Echtheit der angeforderten Dokumente und speichert diese.

Weiteres Screening

Dritte werden vom Lieferanten nur mit der Bitte um Auskunft über einen Bewerber mit schriftlicher Genehmigung des Bewerbers per E-Mail angesprochen. Die angeforderten Informationen beziehen sich direkt auf die betreffende Stelle und stellen keinen Eingriff in das Privatleben des Bewerbers dar. Beispielsweise werden keine Fragen über den Gesundheitszustand des Bewerbers gestellt. Die erhaltenen Informationen

Zugehöriger Prozess: UP02.04 Dokumenteneigner: AL EK

Ersterstellungsdatum & Autor: Name Autor, 01.01.2020	Erstellungsdatum aktuelle Version & Autor: Matzig Andreas, 15.1.2023	Ausgabedatum 15.01.2023	Version: 01.00	Seite 6 von 15
---	---	----------------------------	-------------------	-------------------

werden dem Bewerber mitgeteilt, damit er auf Wunsch reagieren kann. Bei den Informationen, die sich auf die Ergebnisse einer medizinischen Beurteilung oder eines psychometrischen Tests beziehen, wird das Verfahren nur insoweit befolgt, als es nicht im Widerspruch zum einschlägigen Berufsethikkodex für die betroffenen Fachkräfte steht.

Im Falle eines psychometrischen Tests benötigt der Lieferant eine schriftliche Genehmigung des Bewerbers, um die Testergebnisse mit dem Mandanten oder Arbeitgeber zu teilen.

Wenn für die Position eine Hintergrundüberprüfung erforderlich ist, wird die Art der Prüfung mit dem Bewerber besprochen. Ziel einer Hintergrundüberprüfung ist es, die Moral und Integrität der betreffenden Person in Bezug auf die betreffende Vakanz zu beurteilen. Der Bewerber kann die Durchführung einer Hintergrundüberprüfung verweigern. In diesem Fall wird seine Bewerbung zurückgezogen.

Alle Formen des weiteren Screenings werden auf Kosten des Lieferanten durchgeführt.

Auswahl

Sollte entschieden werden, dass ein Bewerber für die Stelle nicht geeignet ist, wird der Bewerber in jeder Phase des Bewerbungsverfahrens maximal eine Woche nach dieser Entscheidung per E-Mail darüber informiert. Der Grund für die Ablehnung wird so klar wie möglich erläutert. Im Falle einer Ablehnung, die auf einem Screening vor der Einstellung beruht, wird der Bewerber darauf hingewiesen, dass die Ergebnisse aufgezeichnet wurden. Ein abgelehnter Bewerber kann sich an die Franz Barta GmbH wenden, um eine mündliche Erklärung zu erhalten.

Der Lieferant kann beschließen, einen Bewerber für die betreffende Stelle abzulehnen, seine Daten jedoch für einen bestimmten Zeitraum im Hinblick auf künftige Stellen zu speichern. In diesem Fall wird der Bewerber um Erlaubnis gebeten.

Schriftliche Aufzeichnungen (sofern sie nicht an den Bewerber zurückgesandt werden) werden nach einem Jahr gelöscht.

2.1.3. Verbot der Kinderarbeit / Junge Arbeitnehmer

In keiner Phase der Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Die Lieferanten sind aufgefordert, sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre. Wenn Kinder bei der Arbeit angetroffen werden, hat der Lieferant die Maßnahmen zu dokumentieren, die zu ergreifen sind, um Abhilfe zu schaffen und den Kindern den Besuch einer Schule zu ermöglichen. Die Rechte junger Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen nicht für Arbeiten

Zugehöriger Prozess: UP02.04 Dokumenteneigner: AL EK

Ersterstellungsdatum & Autor: Name Autor, 01.01.2020	Erstellungsdatum aktuelle Version & Autor: Matzig Andreas, 15.1.2023	Ausgabedatum 15.01.2023	Version: 01.00	Seite 7 von 15
---	---	----------------------------	-------------------	-------------------

eingesetzt werden, die schädlich für die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern sind. Besondere Schutzvorschriften sind einzuhalten.

Zur Anwendung kommende Referenzvorgaben:

- a) ILO Konvention 79, 138, 142, 182
- b) Global Compact, 5. Prinzip („Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.“)
- c) LKSG, §2, Abs.1
- d) Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UN Resolution 217 A (III), 1948)

2.1.4. Faire u. zeitgerechte Entlohnung / Bezahlung / Sozialleistungen

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden muss dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Das Entgelt für Überstunden muss in jedem Fall das Entgelt für reguläre Stunden übersteigen. Soweit das Entgelt nicht ausreicht, die Kosten des gewöhnlichen Lebensunterhalts zu decken und ein Mindestmaß an Rücklagen zu bilden, ist der Lieferant verpflichtet, das Entgelt entsprechend zu erhöhen. Den Arbeitnehmern sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu

gewähren. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Der Lieferant hat sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer klare, detaillierte und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Entgelts erhalten.

Der Lieferant entrichtet alle vorgeschriebenen Sozialabgaben und erbringt alle vereinbarten bzw. vorgegebenen Sozialleistungen (ohne Schmälerung/Abzug jeglicher Art).

Zur Anwendung kommende Referenzvorgaben:

- e) ILO Konvention 26, 131
- f) LKSG, §2, Abs.2 Nr.8
- g) Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UN Resolution 217 A (III), 1948)

2.1.5. Beschwerdemechanismen / Hinweisgebersystem

Der Lieferant hat ein internes Hinweisgebersystem installiert. Das interne Hinweisgebersystem/Beschwerdemechanismus ist für Mitarbeiter unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität und wirksamem Schutz vor Benachteiligungen zugänglich. Das System deckt die Anforderungen sowohl der Whistle Blowing Verordnung als auch des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes ab.

2.1.6. Finanzielle Verantwortung / Aufzeichnungspflicht / genaue Aufzeichnungen

Der Lieferant ist sich dessen bewusst, dass alle angeführten Themenbereiche einen gewichtigen Einfluss auf die positive Entwicklung des Unternehmens haben. Im Sinne einer gesamtgesellschaftlichen und finanziellen Verantwortung verpflichtet sich der Lieferant zur Einhaltung und Kontrolle der angeführten Richtvorgaben. Des weiteren ist das Unternehmen zur detaillierten Aufzeichnung aller diesbezüglich relevanten Daten nach geltenden Rechtsvorgaben verpflichtet. Die finanziellen Unterlagen werden jährlich von einer extern beauftragten Prüfungsfirma begutachtet.

Zugehöriger Prozess: UP02.04 Dokumenteneigner: AL EK

Ersterstellungsdatum & Autor: Name Autor, 01.01.2020	Erstellungsdatum aktuelle Version & Autor: Matzig Andreas, 15.1.2023	Ausgabedatum 15.01.2023	Version: 01.00	Seite 8 von 15
---	---	----------------------------	-------------------	-------------------

2.1.7. Faire Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen oder den Branchenstandards entsprechen. Überstunden sind nur zulässig, wenn sie auf freiwilliger Basis erbracht werden und 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen, während den Beschäftigten nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag einzuräumen ist. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht regelmäßig überschreiten.

Zur Anwendung kommende Referenzvorgaben:

- h) ILO Konvention 1, 14
- i) Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UN Resolution 217 A (III), 1948)

2.1.8. Vereinigungsfreiheit / Organisationsfreiheit

Das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen und zu streiken, ist zu respektieren. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten eines unabhängigen und freien Zusammenschlusses der Arbeitnehmer zum Zweck von Kollektivverhandlungen einzuräumen. Arbeitnehmer dürfen nicht aufgrund von Gründung, Beitritt oder Mitgliedschaft in einer solchen Organisation diskriminiert werden. Arbeitnehmervetretern ist freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kollegen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

Zur Anwendung kommende Referenzvorgaben:

- a) ILO Konvention 87, 98, 135, 154
- b) Global Compact, 3. Prinzip („Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.“)
- c) LKSG §2, Abs.2 Nr. 6
- d) Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UN Resolution 217 A (III), 1948)

2.1.9. Exportkontrolle / Ausfuhrkontrollen / Wirtschaftssanktionen

Der Lieferant achtet auf die Einhaltung aller Vorschriften für den Import/Export von Waren und Dienstleistungen. Es erfolgt eine regelmäßige Prüfung auf vorliegende Exportkontrollen. Im Zweifelsfall werden die internen Eskalationsmechanismen in Gang gesetzt.

2.1.10. Diskriminierungsverbot

Die Ungleichbehandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in jeglicher Form ist unzulässig, soweit sie nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Dies gilt z. B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Gesundheitsstatus, politischer Überzeugung, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

Zur Anwendung kommende Referenzvorgaben:

- e) ILO Konvention 110, 111, 159

Zugehöriger Prozess: UP02.04 Dokumenteneigner: AL EK

Ersterstellungsdatum & Autor: Name Autor, 01.01.2020	Erstellungsdatum aktuelle Version & Autor: Matzig Andreas, 15.1.2023	Ausgabedatum 15.01.2023	Version: 01.00	Seite 9 von 15
---	---	----------------------------	-------------------	-------------------

f) Global Compact, 6.Prinzip („Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.“)

g) LKSG §2, Abs.2 Nr. 7

h) Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UN Resolution 217 A (III), 1948)

2.2. Gesundheitsschutz, Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Lieferant ist für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Übermäßige körperliche oder geistige Ermüdung sind durch geeignete Maßnahmen zu verhindern. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Sicherheitsmaßnahmen informiert und geschult. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge ermöglicht sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen.

Zur Anwendung kommende Referenzvorgaben:

i) ILO Konvention 155, 164

j) LKSG §2, Abs.2 Nr. 5

k) Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UN Resolution 217 A (III), 1948)

2.3. Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen

Der Lieferant darf nicht unter Verstoß gegen legitime Rechte Land, Wälder oder Gewässer entziehen, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Personen sichert. Schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßigen Wasserverbrauch hat er zu unterlassen, wenn dies die Gesundheit von Personen schädigt, die natürlichen Grundlagen zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt oder den Zugang von Personen zu einwandfreiem Trinkwasser oder Sanitäranlagen verhindert.

Zur Anwendung kommende Referenzvorgaben:

a) LKSG §2, Abs.2 Nr. 9 u. 10

b) Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UN Resolution 217 A (III), 1948)

2.4. Beschwerdemechanismen

Der Lieferant hat ein Hinweisgebersystem (wie in LKSG & Taxonomie VO gefordert) zu installieren.

Vom Lieferanten erhaltene Hinweise zur Erreichbarkeit, Zuständigkeit und zur Durchführung eines Beschwerdeverfahrens sind in geeigneter Weise an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Lieferanten weiterzugeben.

Das Beschwerdeverfahren muss für Mitarbeitende unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität und wirksamen Schutz vor Benachteiligungen zugänglich sein. Soweit kein Hinweis erfolgt, ist der Lieferant selbst auf Betriebsebene für die Einrichtung eines wirksamen Beschwerdemechanismus für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die von negativen Auswirkungen betroffen sein können, zuständig.

Zugehöriger Prozess: UP02.04 Dokumenteneigner: AL EK

Ersterstellungsdatum & Autor: Name Autor, 01.01.2020	Erstellungsdatum aktuelle Version & Autor: Matzig Andreas, 15.1.2023	Ausgabedatum 15.01.2023	Version: 01.00	Seite 10 von 15
---	---	----------------------------	-------------------	--------------------

2.5. Umgang mit Konfliktmaterialien

Für die Konfliktmineralien Zinn, Wolfram, Tantal und Gold sowie für weitere Rohstoffe wie Kobalt etabliert das Unternehmen Prozesse in Übereinstimmung mit den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

(OECD) für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten und erwartet dies auch von seinen Lieferanten. Schmelzen und Raffinerien ohne angemessene, auditierte Sorgfallsprozesse sollen gemieden werden.

Der Lieferant kann von seinen Lieferanten jederzeit eine Bestätigung hierzu (d.h. keine Konfliktmineralien enthalten) einholen. Für eine Bestätigung wird empfohlen das Werkzeug CMRT (im Internet frei zugänglich) zu verwenden.

2.6. Verbot von Tierversuchen

Es wird erwartet, dass Geschäftspartner Tiere im Einklang mit internationalen Richtlinien und geltenden nationalen und lokalen Bestimmungen halten. Dabei ist die Einhaltung der **fünf Freiheiten für Tiere** ein zentrales Element einer tiergerechten Haltung.

Diese sind die Freiheit von Hunger, Durst und Fehlernährung
Freiheit von Unbehagen
Freiheit von Schmerz, Verletzung und Krankheit
Freiheit von Angst und Leiden
Freiheit zum Ausleben normalen Verhaltens

➔ Fünf Freiheiten für Tiere <https://welttierschutz.org/themen/tierwohl-in-die-agenda-2030/die-fuenf-freiheiten-dertiere>

Zudem verpflichtet sich die Franz Barta GmbH zur Einhaltung der **Grundsätze der Weltorganisation für Tiergesundheit zum Tierwohl**

➔ [Home - WOA - World Organisation for Animal Health](#)

Tierversuche – in der gesamten Lieferkette verpflichten sich jene Unternehmen, die auf den Output von Tierversuchen zurückgreifen zur Einhaltung des 3R Prinzips zu Tierversuchen (Replace, Reduce, Refine)

➔ [Das 3R-Prinzip: Replace, Reduce, Refine - Tierversuche verstehen \(tierversuche-verstehen.de\)](#)

Replacement (Vermeidung):

Wenn möglich, werden Tierversuche durch Alternativmethoden ersetzt. Es wird immer geprüft, ob es zur Beantwortung der wissenschaftlichen Fragestellung ausreicht, auf einfache Organismen wie Bakterien oder wirbellose Tiere zurückzugreifen oder Zell- und Gewebekulturen, Computermodelle oder andere Ersatzmethoden zu verwenden.

Reduction (Verringerung):

*Die Anzahl der Versuchstiere wird auf ein notwendiges Minimum reduziert. Dazu tragen ein kluges Versuchsdesign und statistische und methodische Optimierungen bei. Geeignete Tiermodelle werden aufgrund von Erfahrungswerten sorgfältig ausgewählt. Durch die zentrale Erfassung der Ergebnisse aus Tierversuchen und eine gute Abstimmung zwischen Wissenschaftler*innen, wird verhindert, dass ähnliche Versuche mehrmals gemacht werden.*

Zugehöriger Prozess: UP02.04 Dokumenteneigner: AL EK

Ersterstellungsdatum & Autor: Name Autor, 01.01.2020	Erstellungsdatum aktuelle Version & Autor: Matzig Andreas, 15.1.2023	Ausgabedatum 15.01.2023	Version: 01.00	Seite 11 von 15
---	---	----------------------------	-------------------	-----------------------

Refinement (Verbesserung):

Die Tiere müssen artgerecht gehalten werden, also mit genügend Platz und in einer Umgebung, die ihr Wohlbefinden fördert. Durch die ständige Verbesserung der Untersuchungsmethoden, wie beispielsweise Betäubung, Narkosen und spezielles Tiertraining, werden Stress und Leiden so weit wie möglich reduziert.

3. Ökologische Verantwortung

Die Franz Barta GmbH bekennt sich zu ihrer ökologischen Verantwortung als aktiver Teil der Gesellschaft. Aufgrund dessen ist das Unternehmen bereits mehrere Jahre nach ISO 14001 und Ökotex100/class1 zertifiziert.

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie ebenso ihre gesamtgesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und pro-aktive Schritte zur Reduktion des ökologischen

Fußabdruckes setzen. In einer langfristigen strategischen Perspektive kann hier die Zertifizierung nach einem gängigen Umweltmanagementsystem stehen. Wir unterstützen unsere Lieferanten gerne bei allen Aktivitäten, die in diese Richtung abzielen.

3.1. Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser

Abwasser aus Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen ist vor der Einleitung oder Entsorgung zu typisieren, zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Darüber hinaus sollten Maßnahmen eingeführt werden, um die Erzeugung von Abwasser zu reduzieren

3.2. Umgang mit Luftemission

Allgemeine Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) sowie Treibhausgasemissionen sind vor ihrer Freisetzung zu typisieren, routinemäßig zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Der Lieferant hat zudem die Aufgabe, seine Abgasreinigungssysteme zu überwachen und ist angehalten, wirtschaftliche Lösungen zu finden, um jegliche Emissionen zu minimieren.

3.3. Umgang mit Abfall und gefährliche Stoffen

Der Lieferant folgt einer systematischen Herangehensweise, um Festabfall zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Die Verbote der Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 in der aktuellen Fassung sind zu beachten. Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu ermitteln und so zu handhaben, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist. Quecksilber ist im Einklang mit den Verboten des Übereinkommens von Minamata vom 10. Oktober 2013 zu verwenden und persistente organische Schadstoffe im Einklang mit dem Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 in der aktuellen Fassung.

Zur Anwendung kommende Referenzvorgaben:

- a) Basler Übereinkommen zur Ausfuhr gefährlicher Abfälle
- b) Minamata-Übereinkommens (Quecksilber)
- c) Stockholmer Übereinkommen über Persistent Organic Pollutants (POPs)

3.4. Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen reduzieren

Der Einsatz und der Verbrauch von Ressourcen während der Produktion und die

Zugehöriger Prozess: UP02.04 Dokumenteneigner: AL EK

Ersterstellungsdatum & Autor: Name Autor, 01.01.2020	Erstellungsdatum aktuelle Version & Autor: Matzig Andreas, 15.1.2023	Ausgabedatum 15.01.2023	Version: 01.00	Seite 12 von 15
---	---	----------------------------	-------------------	-----------------------

Erzeugung von Abfall jeder Art, einschließlich Wasser und Energie, sind zu reduzieren bzw. zu vermeiden. Entweder geschieht dies direkt am Entstehungsort oder durch Verfahren und Maßnahmen, bspw. durch die Änderung der Produktions- und Wartungsprozesse oder von Abläufen im Unternehmen, durch die Verwendung alternativer Materialien, durch Einsparungen, durch Recycling oder mithilfe der Wiederverwendung von Materialien.

3.5. **Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz**

Der Energieverbrauch ist zu überwachen und zu dokumentieren. Es sind wirtschaftliche Lösungen zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und den Energieverbrauch zu minimieren.

3.6. **Berichterstattung über Treibhausgasemissionen**

Der Lieferant hat ein internes Berichtswesen zur Dokumentation und Kontrolle der Treibhausgasemissionen installiert (scope 1-3). Dieses wird periodisch auf Wirksamkeit kontrolliert.

3.7. **Erneuerbare Energien**

Der Lieferant verfolgt die relevanten Entwicklungen auf dem Sektor der erneuerbaren Energien und verfolgt das Ziel den Anteil an erneuerbaren Energien am eigenen Energiemix konstant zu steigern.

3.8. **Dekarbonisierung**

Der Lieferant ist in Konformität mit allen relevanten Vorgaben zur Dekarbonisierung und hat interne die betreffenden Programme zu deren Umsetzung implementiert.

3.9. **Wasserqualität/-verbrauch/-wirtschaft**

Der Lieferant dokumentiert und analysiert den eigenen Wasserverbrauch. Das verwendete Wasser wird periodisch auf gefährliche/gefährdende Substanzen untersucht.

3.10. **Wiederverwendung und Recycling**

Der Lieferant verfolgt eine Politik, die darauf abzielt den Anteil von recycelten und recyclebaren Substanzen/Materialien/Teilen am Ressourcenmix, soweit dies technisch möglich ist, konstant zu steigern.

3.11. **Tierschutz/Artenschutz/Artenvielfalt**

Die Lieferanten sind bestrebt in Ihren Aktivitäten stets das Wohl von Tieren, sowie den Aspekt der Arterhaltung im Blickpunkt zu haben. Sie verpflichten sich, Tätigkeiten, die sich nachweislich negativ auf das Tierwohl auswirken zu unterlassen.

Lieferanten werden ermutigt sich an Aktivitäten, die auf eine Beseitigung/ Eindämmung dieses Gefahrenpotentials abzielen, zu beteiligen und dies auch offen nach außen zu kommunizieren.

3.12. **Landnutzung / Entwaldung / Bodenqualität**

Gefährdung und Vernichtung von Boden und Pflanzendecke (v.a. Wald) sind eine der Hauptbedrohungen für das menschliche Leben auf diesem Planeten. Jegliche Beteiligung an Zwangsräumungen bzw. Landraub ist verboten. Lieferanten setzen die

Zugehöriger Prozess: UP02.04 Dokumenteneigner: AL EK

Ersterstellungsdatum & Autor: Name Autor, 01.01.2020	Erstellungsdatum aktuelle Version & Autor: Matzig Andreas, 15.1.2023	Ausgabedatum 15.01.2023	Version: 01.00	Seite 13 von 15
---	---	----------------------------	-------------------	-----------------------

erforderlichen Schritte, um dieses Bewusstsein in ihren Organisationen zu schaffen und zu vertiefen. Lieferanten werden ermutigt sich an Aktivitäten, die auf eine Beseitigung/ Eindämmung dieses Gefahrenpotentials abzielen, zu beteiligen und dies auch offen nach außen zu kommunizieren.

3.13. **Lärmemissionen**

Lieferanten identifizieren und kontrollieren ihre relevanten Umweltaspekte. Im Anwendungsfall werden alle notwendigen Schritte gesetzt, um die Lärmbelastung des Unternehmens & des Umfeldes zu reduzieren bzw. fortlaufend zu verbessern.

3.14. **Verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement**

Lieferanten sind stets über die relevanten Vorgaben und gesetzlichen Regelungen bezüglich Chemikalienmanagement informiert. Sie setzen pro-aktive Schritte um den Verbrauch u. die Verwendung von Chemikalien fortlaufend zu reduzieren und langfristig auf alternative Verfahren/Substanzen umzusteigen.

4. **Ethisches Geschäftsverhalten und Compliance**

Für die einzelnen Bereiche kann auf die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, den Verhaltenskodex der BSCI oder den Global Compact verwiesen werden.

4.1. **Fairer Wettbewerb**

Die Normen der fairen Geschäftstätigkeit, der fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs sind einzuhalten. Außerdem sind die geltenden Kartellgesetze anzuwenden, welche im Umgang mit Wettbewerbern insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, verbieten. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.

Zur Anwendung kommende Referenzvorgaben:

- d) OECD Leitsätze f. multinationale Unternehmen
- e) BSCI Verhaltenskodex
- f) Global Compact

4.2. **Vertraulichkeit/Datenschutz**

Der Lieferant verpflichtet sich, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen seines Auftraggebers, der Zulieferer, Kunden, Verbraucher und Arbeitnehmer gerecht zu werden. Der Lieferant hat bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten.

Zur Anwendung kommende Referenzvorgaben:

- g) OECD Leitsätze f. multinationale Unternehmen
- h) BSCI Verhaltenskodex
- i) Global Compact

Zugehöriger Prozess: UP02.04 Dokumenteneigner: AL EK

Ersterstellungsdatum & Autor: Name Autor, 01.01.2020	Erstellungsdatum aktuelle Version & Autor: Matzig Andreas, 15.1.2023	Ausgabedatum 15.01.2023	Version: 01.00	Seite 14 von 15
---	---	----------------------------	-------------------	--------------------

4.3. Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind.

Zur Anwendung kommende Referenzvorgaben:

- j) OECD Leitsätze f. multinationale Unternehmen
- k) BSCI Verhaltenskodex
- l) Global Compact

4.4. Integrität/Bestechung und Vermeidung von Interessenskonflikten u. Korruption jeglicher Art

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. Der Lieferant muss beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine Null-Toleranz-Politik verfolgen. Verfahren zur

Überwachung und Durchsetzung der Normen sind anzuwenden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten.

Zur Anwendung kommende Referenzvorgaben:

- a) OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen verwiesen werden, die das Thema in Kapitel 7
- b) Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UN Resolution 217 A (III), 1948)
- c) OECD Leitsätze f. multinationale Unternehmen
- d) BSCI Verhaltenskodex

5. Umsetzung der Anforderungen

Wir erwarten von unseren Lieferanten in Bezug auf Lieferketten, dass sie Risiken innerhalb dieser identifizieren sowie angemessene Maßnahmen ergreifen. Im Falle eines Verdachtes auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhten Risiken wird der Lieferant das Unternehmen zeitnah und ggf. regelmäßig über die identifizierten Verstöße und Risiken sowie die ergriffenen Maßnahmen informieren.

Die Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen überprüft das Unternehmen mithilfe eines Self-Assessment-Fragebogens sowie risikobasierter Audits an Produktionsstandorten der Lieferanten.

Der Lieferant erklärt sich damit einverstanden, dass der Auftraggeber solche Audits einmal jährlich oder aus konkretem Anlass zur Überprüfung einer Einhaltung des Kodex an den Betriebsstätten des Lieferanten zu den üblichen Geschäftszeiten nach angemessener Vorankündigung durch von ihm beauftragte Personen durchführt.

Der Lieferant kann einzelnen Auditmaßnahmen widersprechen, wenn durch diese, zwingende datenschutzrechtliche Regelungen verletzt würden.

Sollte ein Verstoß gegen die Regelungen dieses Verhaltenskodex festgestellt werden, wird das Unternehmen dies dem Lieferanten unverzüglich schriftlich mitteilen und ihm eine angemessene Nachfrist setzen, um sein Verhalten mit diesen Regelungen in Einklang zu bringen. Ist eine Abhilfe nicht in absehbarer Zeit möglich, so hat dies der

Zugehöriger Prozess: UP02.04 Dokumenteneigner: AL EK

Ersterstellungsdatum & Autor: Name Autor, 01.01.2020	Erstellungsdatum aktuelle Version & Autor: Matzig Andreas, 15.1.2023	Ausgabedatum 15.01.2023	Version: 01.00	Seite 15 von 15
---	---	----------------------------	-------------------	-----------------------

Lieferant unverzüglich anzuzeigen und gemeinsam mit dem Unternehmen ein Konzept mit Zeitplan zur Beendigung oder Minimierung des Verstoßes zu erstellen. Wenn die Nachfrist fruchtlos abläuft beziehungsweise die Umsetzung der im Konzept enthaltenen Maßnahmen nach Ablauf des Zeitplans keine Abhilfe bewirkt und kein milderes Mittel zur Verfügung steht, kann der das Unternehmen den die Geschäftsbeziehung abbrechen und alle Verträge kündigen. Ein gesetzliches Recht zur außerordentlichen Kündigung ohne Nachfristsetzung, insbesondere bei als sehr schwerwiegend zu bewertenden Verstößen, bleibt ebenso wie das Recht auf Schadenersatz unberührt

6. Kenntnisnahme und Einverständnis des Lieferanten

Der Lieferant verpflichtet sich 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.