



VERHALTENSKODEX FÜR GESCHÄFTSPARTNER

VON LORENZ SNACK-WORLD



Lorenz verpflichtet sich zu ethisch, rechtlich und wirtschaftlich einwandfreiem Verhalten sowie zur Reduzierung der Umweltauswirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Dies schließt faire und ethische Beziehungen zu allen Geschäftspartnern ein. Die grundlegenden Prinzipien, die in unserem Verhaltenskodex beschrieben sind, basieren auf unseren Unternehmenswerten. Sie bilden die Grundlage für unsere Entscheidungen und Handlungen – sowohl innerhalb als auch außerhalb unseres Unternehmens. Daher sind sie für alle unsere Mitarbeiter*innen weltweit verbindlich. Wir erwarten auch von unseren Lieferanten, Dienstleistern und allen Personen, die im Auftrag unseres Unternehmens arbeiten, dass sie sich gemäß diesen Richtlinien verhalten.

Dieser Verhaltenskodex für Geschäftspartner legt die Mindestanforderungen fest, die von allen Partnern von Lorenz erfüllt werden müssen. Er basiert auf internationalen Normen, Prinzipien und Zielen wie

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UN
- Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- Zehn Prinzipien des UN Global Compact und Ziele für nachhaltige Entwicklung
- Pariser Klimaabkommen

Beide Parteien sind sich einig, dass die Einhaltung dieser Anforderungen die Grundlage für eine erfolgreiche und langfristige Zusammenarbeit bildet. Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex kann zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

1. GESCHÄFTSETHIK

1.1 EINHALTUNG VON GESETZEN

Der Geschäftspartner muss sich an alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Wertestandards der Länder und Kulturkreise halten, in denen er tätig ist. Dies umfasst unter anderem Anti-Korruption, Geldwäsche-, Kartell- und Wettbewerbsgesetze sowie nationale und internationale Handels-, Steuer- und Zollvorschriften. Der Geschäftspartner muss ebenso sicherstellen, dass alle seine Produkte und Dienstleistungen den gesetzlichen Anforderungen der Länder, in denen er tätig ist, entsprechen.

1.2 PRODUKTSICHERHEIT

Die vom Geschäftspartner gelieferten Produkte und Dienstleistungen dürfen weder Mensch noch Umwelt gefährden und müssen die gesetzlich vorgeschriebenen Qualitäts- und Sicherheitsstandards einhalten. Zusätzlich muss der Lieferant die Lorenz-Qualitätsstandards einhalten, wie sie in Verträgen, Spezifikationen oder spezifischen Qualitätsvereinbarungen vereinbart sind.

1.3 UNTERNEHMENS- INTEGRITÄT, VERBOT VON KORRUPTION, FAIRER WETTBEWERB

Jede Form von Korruption wird abgelehnt. Der Geschäftspartner darf Dritten keine persönlichen Vorteile versprechen oder gewähren, um seine Entscheidungen unrechtmäßig zu beeinflussen. Ebenso dürfen persönliche Vorteile nicht gefordert oder angenommen werden. Wir erwarten, dass Entscheidungen im Kontext unserer Geschäftsbeziehung auf sachlichen Kriterien basieren. Interessenkonflikte sind zu vermeiden und müssen offengelegt werden. Wir lehnen jeden Versuch ab, unser Unternehmen für Geldwäsche zu nutzen. Daher arbeiten wir nur mit seriösen Geschäftspartnern zusammen, deren Gelder einen legitimen Ursprung haben.

1.4 SCHUTZ DES GEISTIGEN EIGENTUMS UND UMGANG MIT INFORMATIONEN

Der Geschäftspartner muss den Schutz des geistigen Eigentums respektieren und vertrauliche Informationen anderer Parteien schützen. Der Geschäftspartner hat personenbezogene Daten seiner Geschäftspartner gemäß den geltenden Gesetzen zu schützen und innerhalb des gesetzlichen Rahmens zu nutzen und zu verarbeiten.

[Allgemeine EU-Datenschutzverordnung 2016/679](#)

2. ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

2.1 EINHALTUNG DER INTERNATIONALEN MENSCHENRECHTE

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie die internationalen Menschenrechte auf der Grundlage der UN-Konventionen und der Kernarbeitsnormen der ILO (Internationale Arbeitsorganisation) respektieren und die im ETI-Basiskodex (Ethical Trading Initiative) festgelegten Mindestkriterien einhalten. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern menschenwürdige und faire Arbeitsbedingungen, sowohl in ihrem Unternehmen als auch bei ihren Geschäftspartnern, einschließlich Lieferanten und Subunternehmern.

[Erklärung der ILO über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit \(1998\)](#)

2.2 VERBOT VON KINDERARBEIT UND SCHUTZ VON MINDERJÄHRIGENE

Alle Formen von Kinderarbeit sind verboten. Wir dulden keine widerrechtliche Arbeit von Kindern unter 15 Jahren (bzw. 14 Jahren, sofern es das nationale Recht in Übereinstimmung mit dem ILO Abkommen 138 zulässt). Wenn Kinder bei der Arbeit gefunden werden, muss der Geschäftspartner Maßnahmen ergreifen, um Abhilfe zu schaffen und den Kindern den Schulbesuch zu ermöglichen. Jugendliche Arbeitnehmer*innen unter 18 Jahren dürfen nicht bei Nacht und nicht unter gefährlichen Bedingungen beschäftigt werden.

[ETI Klausel 4; ILO Übereinkommen 79 \(C079: Nachtarbeit von Kindern und Jugendlichen, 1946\), 138 \(C138: Mindestalter, 1973\) und 182 \(C182: Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999\)](#)

2.3 AUSSCHLUSS VON ZWANGSARBEIT UND DISZIPLINAR- MASSNAHME

Wir untersagen jede Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit sowie rechtswidrigen Disziplinarmaßnahmen. Die Mitarbeiter*innen unserer Geschäftspartner werden ausnahmslos auf der Grundlage frei vereinbarter, dokumentierter und klarer Arbeitsbedingungen beschäftigt. Eine Arbeitsstelle muss freiwillig angetreten werden und darf unter Einhaltung angemessener Fristen verlassen werden. Es dürfen weder Depotzahlungen verlangt, noch Ausweisdokumente eingehalten werden. Verbale Beschimpfungen oder die Anwendung bzw. Androhung von körperlichen Strafen, psychische, sexuelle Belästigung sowie psychische oder physische Nötigung sind verboten.

[ETI Klausel 1,8 und 9; ILO Übereinkommen 29 \(C029: Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930\) und 105 \(C105: Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957\)](#)

2.4 VERBOT VON DISKRIMINIERUNG

Alle Mitarbeiter*innen haben das Recht auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit. Jegliche Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, Hautfarbe, gesellschaftliche Stellung, sozialer Herkunft, Behinderung, ethnischer und nationaler Herkunft, Staatsangehörigkeit, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, politischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung oder sonstiger persönlicher Merkmale, zum Beispiel im Hinblick auf Beschäftigung, Arbeitsentgelt, Zugang zu weiterbildenden Maßnahmen, Beförderung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Pensionierung, ist unzulässig.

[ETI Klausel 7; ILO Übereinkommen 110 \(C110: Plantagenarbeit, 1958\), 111 \(C111: Diskriminierung, 1958\) und 159 \(C159: Berufliche Rehabilitation und Beschäftigung der Behinderten, 1983\)](#)

2.5 RECHTE DER LOKALEN GEMEINSCHAFTEN

Rechte an Land, Wasser und Wäldern müssen respektiert werden. Unrechtmäßige Vertreibungen und Inanspruchnahmen sind verboten.

3. ARBEITSBEDINGUNGEN

3.1 LÖHNE UND ARBEITSZEITEN

Die vom Geschäftspartner gezahlten Löhne müssen mindestens den gesetzlichen Anforderungen oder branchenüblichen Standards entsprechen, je nachdem, welcher Wert höher ist. Die Löhne müssen ausreichen, um die Grundbedürfnisse zu decken und ein gewisses Einkommen zur freien Verfügung zu haben. Bei der Festlegung der Mindestlöhne müssen Geschäftspartner die Bedürfnisse der Arbeitnehmer*innen und ihrer Familien, das allgemeine Lohnniveau im Land, die Lebenshaltungskosten, Sozialleistungen und die relativen Lebensstandards anderer sozialer Gruppen berücksichtigen. Löhne werden vertraglich festgelegt und pünktlich, regelmäßig und in voller Höhe bezahlt. Arbeitnehmer*innen erhalten schriftliche und verständliche Informationen zu Arbeitsbedingungen und Löhnen vor Beginn ihrer Anstellung. Lohnabzüge, die nicht gesetzlich vorgeschrieben sind, dürfen nicht vorgenommen werden.

ETI Klausel 5; ILO Übereinkommen 26 (C026: Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen, 1928) und 131 (C131: Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970)

Die Arbeitszeiten müssen mit den nationalen Gesetzen und Industriestandards übereinstimmen, dabei sind die Bestimmungen mit dem höheren Schutz für die Arbeitnehmer*innen anzuwenden, um bessere Bedingungen zu fördern. In jedem Fall müssen die ILO-Kernarbeitsnormen eingehalten werden. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf 48 Stunden nicht überschreiten. Überstunden dürfen nur auf freiwilliger Basis geleistet werden und dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Überstunden müssen mit einem Überstundenzuschlag vergütet werden. Den Arbeitnehmer*innen ist nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag zu gewähren.

ETI Klausel 6; ILO Übereinkommen 1 (C001: Arbeitszeit, 1919) und 14 (C014: Wöchentlicher Ruhetag, 1921)

3.2 VEREINIGUNGSFREIHEIT UND RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Das Recht der Arbeitnehmer*innen, Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten oder zu gründen und Kollektivverhandlungen zu führen, muss respektiert werden. In Fällen, in denen dieses Recht gesetzlich eingeschränkt ist, sollten alternative Möglichkeiten eines Zusammenschlusses der Arbeitnehmer*innen zum Zweck von Kollektivverhandlungen eingeräumt werden.

ETI Klausel 2; ILO Übereinkommen 87 (C087: Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts, 1948) und 98 (C098: Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949)

3.3 ARBEITSSCHUTZ UND -SICHERHEIT

Der Geschäftspartner stellt Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sicher. Dies umfasst die Einhaltung geltender Gesetze und Anforderungen, insbesondere im Hinblick auf Arbeitsgeräte, Brandschutz und Notfallversorgung. Vorschriften und Verfahren zur Sicherstellung von Arbeitsschutz und -sicherheit werden eingeführt und den Mitarbeiter*innen mitgeteilt, um Unfälle und Verletzungen während der Arbeit zu verhindern.

ETI Klausel 3; ILO Übereinkommen 155 (C155: Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, 1981); ILO Empfehlung 164 (R164: Empfehlung betreffend Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, 1981)

4. UMWELTSCHUTZ

Darüber hinaus wird von dem Geschäftspartner erwartet, dass er die Verpflichtung von Lorenz unterstützt, die Umwelt zu schützen und die Auswirkungen auf Boden, Wasser und Luft entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu begrenzen. Dazu gehört ein proaktiver Ansatz zur Verringerung des ökologischen

Fußabdrucks seiner Tätigkeiten, Produkte und Dienstleistungen, einschließlich der Reduzierung von Emissionen, der Schonung von Ressourcen und der Vermeidung von Verschmutzung. Von den Geschäftspartnern wird erwartet, dass sie in ihrer eigenen Wertschöpfungskette ähnliche Umweltstandards einhalten.

4.1 VORBEUGENDE MASSNAHMEN UND SENSIBILISIERUNG

Der Schutz der Umwelt und damit der Lebensgrundlagen der Menschen ist durch vorbeugende Maßnahmen und durch die Anwendung umweltfreundlicher Praktiken sicherzustellen. Der Geschäftspartner muss die Einhaltung aller geltenden Umweltgesetze und -vorschriften sicherstellen. Alle erforderlichen Genehmigungen, Registrierungen, Lizenzen und Informationen über etwaige Beschränkungen sind vorhanden. Das Umweltbewusstsein der Mitarbeiter*innen soll gefördert werden. Das Ressourcenmanagement, das Management von Luft- und Lärmemissionen sowie die Verfahren zur Abfallentsorgung müssen den gesetzlichen Mindestanforderungen entsprechen oder diese übertreffen und kontinuierlich verbessert werden.

4.2 KLIMASCHUTZ

Es werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um die Auswirkungen der Aktivitäten des Geschäftspartners auf das Klima zu minimieren, wobei die Aktivitäten des Unternehmens und der gesamten Lieferkette berücksichtigt werden. Dazu gehören Emissionen aus Landnutzungsänderungen und Landmanagement sowie Emissionen auf Unternehmensebene, z. B. im Zusammenhang mit dem Energieverbrauch in Produktion, Logistik und Transport.

Durch die Verringerung der Treibhausgasemissionen trägt der Partner dazu bei, die Ziele des Pariser Abkommens zur Begrenzung der globalen Erwärmung auf 1,5° gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu erreichen.

4.3 ENERGIEEFFIZIENZ UND -MINIMIERUNG

Der Energieverbrauch wird überwacht und dokumentiert. Wirtschaftliche Lösungen sollen gefunden werden, um die Energieeffizienz zu verbessern und den Energieverbrauch zu minimieren.

4.4 ABFALL- UND WASSERMANAGEMENT

Das Abfallaufkommen wird überwacht, reduziert und verantwortungsvoll entsorgt oder recycelt. Wo immer möglich, wird die Kreislaufwirtschaft gefördert. Dies gilt sowohl für Rohstoffe als auch für Verpackungen. Gefährliche Abfälle werden nach speziellen Verfahren gelagert, transportiert und entsorgt, die die Sicherheit für Mensch und Umwelt gewährleisten. Der Wasserverbrauch wird reduziert, insbesondere in Gebieten mit hohem Wasserstress. Die Abwasserbehandlung und -einleitung werden in geeigneter Weise geregelt.

4.5 ERHALTUNG DER BIODIVERSITÄT UND BEENDIGUNG DER ENTWALDUNG

Abholzung und Umwandlung von Flächen, die als kritischer Lebensraum eingestuft sind und zu einem Verlust von hohem Biodiversitätswert und zu hohen Treibhausgasemissionen führen, werden vermieden. Darüber hinaus ermittelt der Geschäftspartner Gebiete in der Nähe seiner Anlage, die einen hohen/relevanten Einfluss auf die biologische Vielfalt haben.

Die Auswirkungen der Landumwandlung auf natürliche Lebensräume und die biologische Vielfalt werden minimiert. Zur Förderung der Bodengesundheit und der biologischen Vielfalt unterstützt der Geschäftspartner, der im Bereich der Land- und/oder Forstwirtschaft tätig ist, nachhaltige landwirtschaftliche Anbaumethoden (wie regenerative Landwirtschaft oder Agroforstwirtschaft). Der Geschäftspartner unterstützt den Ausstieg aus den von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) definierten „extrem gefährlichen“ und „hochgefährlichen“ Pflanzenschutzmitteln sowie die Minimierung des Einsatzes von Agrochemikalien und Düngemitteln im Allgemeinen.

5. TIERSCHUTZ

Alle nationalen und internationalen Tierschutzgesetze und -vorschriften sind einzuhalten. Es sollten Maßnahmen ergriffen werden, um negative Aus-

wirkungen auf das Wohlergehen von Nutz- und Arbeitstieren zu minimieren.

6. EINHALTUNG DES VERHALTENSKODEX



Der Geschäftspartner stellt sicher, dass die in diesem Verhaltenskodex dargelegten Grundsätze eingehalten werden und sorgt dafür, dass seine Mitarbeiter*innen über den Inhalt dieses Kodex und/oder die geltenden Gesetze in einer für sie zugänglichen und verständlichen Weise informiert werden. Der Geschäftspartner bemüht sich nach besten Kräften, sicherzustellen, dass seine eigenen Geschäftspartner mit

dem Inhalt und den Mindestanforderungen dieses Kodex vertraut sind und diese einhalten.

Geeignete Nachweise der Einhaltung können von Lorenz verlangt werden. Die Dokumentation kann in Form von Selbsterklärungen, digitalen Gesprächen und/oder Kontrollen der Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten erfolgen.

7. HINWEISGEBERPORTAL TELL US!



Der Geschäftspartner nimmt Kenntnis von dem Hinweisgeberportal Tell Us!, das von Lorenz als Frühwarnsystem eingerichtet wurde. Für den Fall, dass Sie einen Vorfall oder einen Verdacht auf Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften oder wesentliche Aspekte unseres Verhaltenskodex innerhalb der Wert-

schöpfungskette von Lorenz wahrnehmen, aber nicht in der Lage sind, diese direkt an eine Kontaktperson von Lorenz weiterzuleiten, können Sie das Hinweisgeberportal Tell us! (www.bkms-system.com/lorenz) nutzen, um den Vorfall zu melden.

Ort/Datum

Unterschrift des Geschäftspartners

Name und Titel

Unternehmensname und -adresse