

maxingvest ag

Sorgfaltspflichten der Geschäftspartner der maxingvest ag

Version April 2023

Vorwort des Vorstands der maxingvest ag

Liebe Geschäftspartner,

wir tragen gemeinsam Verantwortung für die Menschen und die Umwelt, die durch unser Handeln beeinflusst werden.

Der unternehmerische Erfolg des maxingvest Konzerns hängt entscheidend davon ab, dass sich auch unsere Geschäftspartner ehrlich, integer und ethisch korrekt verhalten.

Unser Ziel ist es, Verantwortung für die Lieferketten der Unternehmen des maxingvest Konzerns zu übernehmen und die Reputation der Konzernmarken zu schützen.

Wir sind uns unserer gesellschaftlichen, sozialen und ökologischen Pflichten bewusst. Dieser können wir entlang der Liefer- und Wertschöpfungskette nur gerecht werden, indem unsere Geschäftspartner die gleichen Werte und Ziele verfolgen.

Um die Einhaltung dieser Pflichten sicherzustellen, definieren wir im Folgenden, welche Sorgfaltspflichten Geschäftspartner mindestens erfüllen müssen, um in einer Geschäftsbeziehung mit uns stehen zu können. Diese Sorgfaltspflichten werden durch internationale Abkommen, Richtlinien, Grundsatzserklärungen und Gesetze ergänzt, die ebenfalls einzuhalten sind.

Die Nichtbeachtung der Sorgfaltspflichten durch jeden einzelnen Geschäftspartner kann zu erheblichen Schäden für die Umwelt, die Gesellschaft, uns und weitere Stakeholder führen. Wir erwarten von jedem Einzelnen, dass die Vorgaben ausnahmslos befolgt werden. Ein Verstoß kann schwerwiegende Konsequenzen für den Geschäftspartner und seine einzelnen Mitarbeiter haben und sich außerdem auch negativ auf die Reputation der Unternehmen auswirken.

Machen Sie sich und Ihre eigenen Zulieferer daher mit den Inhalten dieses Dokuments vertraut, beziehen diese in das eigene Verhalten ein, berücksichtigen sie bei Entscheidungen und fragen in Zweifelsfällen nach kompetentem Rat, um eventuelle Konsequenzen zu vermeiden.

Frédéric Pflanz

Mitglied des Vorstands der maxingvest ag, CFO

Hinweise zur Anwendung

Die vorliegenden Sorgfaltspflichten sind für die Geschäftspartner der maxingvest ag einschließlich ihrer vermögensverwaltenden Tochtergesellschaften verbindlich anzuwenden und gelten nicht nur wortgetreu, sondern auch sinngemäß.

Gemäß dieser Definition entfalten die im Folgenden verwendeten Pronomen „wir“ und „uns“ inklusive ihrer Deklinationen Wirkung auf die maxingvest ag einschließlich ihrer vermögensverwaltenden Tochtergesellschaften.

Dieser Katalog an Sorgfaltspflichten regelt ausschließlich das Verhältnis der maxingvest ag zu ihren Geschäftspartnern. Dritte sind nicht in den Schutzbereich dieses Dokuments einbezogen und können hieraus keine Rechte geltend machen.

Die folgenden Sorgfaltspflichten müssen jederzeit für alle Mitarbeiter bei Geschäftspartnern zugänglich sein. Dies betrifft sowohl die örtliche Einsehbarkeit und Abrufbarkeit als auch die zur Verfügung gestellte Sprache. Im Falle von Analphabetismus müssen sie durch mündliche Unterrichtung und Schulung kommuniziert werden. Außerdem müssen unsere Geschäftspartner diese Sorgfaltspflichten wiederum entlang ihrer Lieferkette weitergeben und ihre Geschäftspartner daran verpflichten.

Vulnerable Beschäftigte, wie zum Beispiel Wander- und Saisonarbeiter, Jugendliche, Vertrags-, Kontingent- und Zeitarbeiter, Heimarbeiter, schwangere oder behinderte Arbeitnehmer müssen besonders geschützt werden.

Neben den Sorgfaltspflichten verpflichten wir uns und unsere Geschäftspartner entlang unserer Liefer- und Wertschöpfungskette zur Einhaltung verschiedener Richtlinien und Standards international anerkannter Organisationen. Diese sind im Anhang aufgelistet. Zusätzlich haben sich alle Parteien an die anwendbaren Gesetze zu halten.

Jegliche Ausnahmen von den vorliegenden Sorgfaltspflichten sind vom Chief Financial Officer der maxingvest ag schriftlich zu genehmigen.

Wann immer das anwendbare Recht, spezifische Industriestandards, anwendbare Tarifverträge und diese Sorgfaltspflichten ähnliche Regelungen beinhalten, gilt jeweils die Regelung, die den größeren Schutz für Beschäftigte und/oder für die Umwelt gewährleistet. Sollte eine Ausführung in diesem Dokument sich als unwirksam herausstellen, bleiben die anderen Teile davon unberührt.

Des Weiteren prüft die maxingvest ag die Sorgfaltspflichten regelmäßig auf Aktualität und nimmt bei Bedarf Anpassungen vor. Eine Anpassung bedarf sowohl der Schriftform als auch der erneuten Freigabe durch den Vorstand.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in diesem Dokument das generische Maskulinum genutzt. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter.

Inhaltsverzeichnis

I.	Menschenrechte	6
1.	Keine Zwangsarbeit und verantwortungsvolle Personalrekrutierung	6
2.	Keine Kinderarbeit und Schutz jugendlicher Beschäftigter	6
3.	Keine Diskriminierung	6
4.	Kein Missbrauch oder Belästigung	7
5.	Angemessene Arbeitsverträge	7
6.	Löhne und Vergütung	7
7.	Angemessene Arbeitszeit	8
8.	Achtung der Vereinigungsfreiheit und von Tarifverhandlungen	8
9.	Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	8
10.	Achtung von Landrechten	9
11.	Verantwortungsvoller Umgang mit Sicherheitskräften	9
II.	Umwelt	10
1.	Angemessener Umweltschutz	10
2.	Angemessenes Chemikalienmanagement	10
III.	Compliance	11
1.	Keine Korruption	11
2.	Datenschutz	11
3.	Freier Wettbewerb und Einhaltung der Handelsgesetze	11
4.	Schutz des geistigen Eigentums	11
5.	Keine Geldwäsche	11
6.	Steuern	11
7.	Verstöße	12
IV.	Anhang	12

I. Menschenrechte

1. Keine Zwangsarbeit und verantwortungsvolle Personalrekrutierung

Jede Form der Zwangsarbeit, Sklaverei oder andere Formen unfreiwilliger Arbeit sowie die Herstellung von Waren durch Gefängnisarbeit ist streng verboten. Die allgemeinen Grundsätze für faire Personalbeschaffung gemäß der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), einschließlich des "Employer Pays Principle" sind zu beachten.

Beschäftigte dürfen keiner Regelung unterliegen, die ihre persönliche Bewegungsfreiheit einschränkt. Arbeitgeber dürfen von ihren Beschäftigten nicht die Hinterlegung von Geldbeträgen oder Ausweispapieren beim Arbeitgeber verlangen.

Die Beschäftigten sind frei in ihrer Entscheidung, ihren Arbeitgeber nach einer Kündigung gemäß geltendem Recht zu verlassen.

Die in den ILO-Konventionen 29 und 105 niedergelegten Grundsätze müssen eingehalten werden.

2. Keine Kinderarbeit und Schutz jugendlicher Beschäftigter

Schulpflichtige Kinder und Kinder unter 15 Jahren (bzw. 14 Jahre, wenn nationales Recht dies gemäß ILO-Konvention 138 zulässt) dürfen nicht beschäftigt werden. Sollte Kinderarbeit in der Lieferkette des Vertragspartners festgestellt werden, so sind Abhilfemaßnahmen durchzuführen und diese schriftlich zu dokumentieren.

In landwirtschaftlichen, familiengeführten Kleinbetrieben dürfen Kinder auf dem Hof ihrer Familie mitarbeiten, sofern die Arbeit Gesundheit, Sicherheit, Wohlergehen, Bildung oder Entwicklung der Kinder nicht beeinträchtigt, sie von Erwachsenen beaufsichtigt werden und eine angemessene Ausbildung erhalten. Die Geschäftspartner bemühen sich in diesem Fall, den Kindern Zugang zu Betreuungseinrichtungen zu ermöglichen.

Jugendliche Beschäftigte zwischen 15 und 18 Jahren dürfen nur unter Beachtung der anwendbaren gesetzlichen Vorschriften beschäftigt werden. Sie dürfen insbesondere nicht nachts arbeiten und keine Arbeit verrichten, die die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit der Jugendlichen beeinträchtigen oder gefährden könnte. Jugendliche Beschäftigte müssen Gelegenheit zur Teilnahme an Bildungs- und Schulungsprogrammen haben. Schulpflichtige Jugendliche dürfen nur außerhalb der Schulzeit und maximal acht Stunden pro Tag arbeiten. Schul-, Arbeits- und Transportzeit dürfen insgesamt zehn Stunden am Tag nicht überschreiten.

Die in den ILO-Konventionen 79, 138, 182 sowie die in den ILO-Empfehlungen 146 und 190 niedergelegten Grundsätze müssen eingehalten werden.

3. Keine Diskriminierung

Alle Beschäftigten werden gleich und mit Würde und Respekt behandelt und ihnen stehen die gleichen Chancen offen. Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Rasse, Kaste, sozialem Hintergrund, Gesundheitszustand, Behinderung, ethnischer und nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen (einschließlich Gewerkschaften), politischer Gesinnung oder Meinung, sexueller Orientierung, familiären Verpflichtungen, Personenstand oder sonstiger persönlicher Merkmale sind nicht zulässig.

Die in den ILO-Konventionen 100, 111 und 159 niedergelegten Grundsätze müssen eingehalten werden.

4. Kein Missbrauch oder Belästigung

Jegliche Form der körperlichen, psychologischen, sexuellen, verbalen oder sonstigen Belästigung, Misshandlung oder Disziplinierung, sowie jede Form der Einschüchterung sind verboten. Unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, unerwünschte Umarmungen und Berührungen, anzügliche oder unzüchtige Bemerkungen oder Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten sind am Arbeitsplatz und in allen Einrichtungen, die mit dem Arbeitsplatz in Verbindung stehen, einschließlich Transportmitteln und Schlafsälen, verboten.

Disziplinarmaßnahmen dürfen nur in Einklang mit nationalen Gesetzen und international anerkannten Menschenrechten erfolgen. Strafen, insbesondere im Falle von Krankheit oder Schwangerschaft, sind verboten. Beschäftigte, die sich über Diskriminierung, Missbrauch oder Belästigung beschweren, dürfen keiner Form von Disziplinar- oder Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt werden.

5. Angemessene Arbeitsverträge

Die Geschäftspartner haben ihren Beschäftigten, soweit gesetzlich vorgeschrieben, schriftliche Arbeitsverträge in einer für sie verständlichen Sprache und Form auszuhändigen. Mindestbestandteile der Arbeitsverträge, soweit gesetzlich zulässig oder nach Industriestandard üblich sind: Name, Adresse des Wohnortes und Foto des Beschäftigten, Geburtsdatum und -ort, Funktion, Arbeitseintrittsdatum, Arbeitsstunden, Gehalt und Vergütung, Probezeit, Urlaubsanspruch, Einzelheiten zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses (durch den Beschäftigten und durch den Arbeitgeber), Unterschriften von Beschäftigtem und Arbeitgeber und Datum der jeweiligen Unterzeichnung.

Im Falle von Auftragsarbeit ist sicherzustellen, dass der Geschäftspartner die oben genannten Vorgaben erfüllt. Mündliche, anstelle von schriftlichen Arbeitsverträgen sind in landwirtschaftlichen Betrieben bei Kurzzeit- und Saisonarbeitskräften (weniger als drei Monate) akzeptabel, sofern sie dokumentiert werden und nach dem anwendbaren Recht zulässig sind.

6. Löhne und Vergütung

Der für die Standard-Arbeitszeit gezahlte Lohn sowie Überstunden mit Zuschlägen haben jeweils mindestens den gesetzlichen, branchenspezifischen Mindeststandards und/ oder geltenden Tarifverträgen zu genügen, je nachdem, welche Regelung für den Beschäftigten vorteilhafter ist.

Löhne sollten stets den Grundbedarf der Beschäftigten und ihrer Familien abdecken und einen Teil des Einkommens zur freien Verfügung belassen, wenn gesetzliche Mindestlöhne hierfür nicht ausreichen (existenzsichernde Löhne).

Beschäftigte müssen mindestens alle gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen von ihrem Arbeitgeber erhalten, sowie schriftliche, vollständige und verständliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Lohns, einschließlich Abzügen, Überstundenzuschlägen und Zusatzleistungen. Lohnabzug als Disziplinarmaßnahme ist nicht gestattet.

Die in den ILO-Konventionen 26 und 131 niedergelegten Grundsätze müssen eingehalten werden.

7. Angemessene Arbeitszeit

Arbeitszeiten haben geltendem Recht und den branchenspezifischen Standards zu entsprechen, je nachdem, welche der Vorschriften strenger sind. Auf keinen Fall darf von Beschäftigten gefordert werden, regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten. Die maximale Arbeitszeit pro Tag darf 12 Stunden nicht überschreiten. Überstunden müssen freiwillig geleistet werden und dürfen nicht regelmäßig gefordert werden.

Beschäftigten steht mindestens ein freier Tag nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen zu. Ausnahmen von dieser Regel sind nur zulässig, wenn die beiden folgenden Voraussetzungen erfüllt sind: a) nationales Recht lässt Arbeitszeiten über diese Höchstgrenze hinaus zu; und b) es gilt ein frei ausgehandelter Tarifvertrag, der eine Durchschnittsermittlung der Arbeitszeit zulässt, einschließlich angemessener Ruhephasen.

Die in den ILO-Konventionen 1 und 14 sowie ILO-Empfehlung 116 niedergelegten Grundsätze müssen eingehalten werden.

8. Achtung der Vereinigungsfreiheit und von Tarifverhandlungen

Das Recht der Beschäftigten auf Gründung von und Beitritt zu Arbeitnehmervertretungen, einschließlich Gewerkschaften ihrer Wahl, das Recht zu Kollektivverhandlungen, sowie das Streikrecht sind anzuerkennen. Geschäftspartner sind aufgefordert, eine positive Haltung gegenüber dem Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Tarifverhandlungen einzunehmen, indem sie ihre Belegschaften über diese Rechte aktiv in Kenntnis setzen und eine offene Einstellung gegenüber Gewerkschaften, einschließlich deren Organisationsaktivitäten, annehmen. In den Betriebsstätten ist sichergestellt, dass Gewerkschaften sich im Einklang mit dem geltenden Recht des Beschäftigungsortes dort betätigen können.

In Situationen, in denen die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative, gesetzlich zulässige Möglichkeiten zum unabhängigen und freien Zusammenschluss und zu Tarifverhandlungen zu gestatten.

Arbeitnehmervertreter sind vor Diskriminierung, Belästigung, Einschüchterung oder Vergeltung zu schützen. Ihnen ist freier Zugang zu den Beschäftigten zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie von ihren Rechten in gesetzeskonformer und friedlicher Form Gebrauch machen können.

Die in den ILO-Konventionen 87, 98 und 135 sowie ILO-Empfehlung 143 niedergelegten Grundsätze müssen eingehalten werden.

9. Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Den Beschäftigten muss ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld bereitgestellt werden. Die offenkundigen Kenntnisse der Branche, des Sektors und der spezifischen Gefahren sind zu berücksichtigen. Es sind Maßnahmen zum Schutz der Arbeitssicherheit und der Gesundheit zu treffen, die Unfälle und Verletzungen verhindern, die sich im Zusammenhang mit der Arbeit oder der Bedienung der Anlagen des Geschäftspartners ergeben. Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe, Maschinen und Geräte müssen durch Schilder, Schutzvorrichtungen und Verkleidungen gesichert sein.

Arbeitssicherheitsübungen und -verfahren sind den Beschäftigten mitzuteilen und regelmäßig mit ihnen zu trainieren. Persönliche Schutzausrüstung, in passender Größe, muss bereitgestellt und die ordnungsgemäße Verwendung geschult werden. Der Zugang zu sauberen Sanitäranlagen, Trinkwasser sowie angemessene Ruhepausen müssen gewährleistet sein. Diese

Anforderungen gelten für alle sozialen Einrichtungen und Mitarbeiterunterkünfte, falls diese vom Arbeitgeber bereitgestellt werden.

Alle Beschäftigten müssen das Recht haben, sich aus Situationen, in denen erhebliche Gefahr droht, zu entfernen, ohne hierfür eine Erlaubnis einzuholen. Alle Schwangeren und Eltern mit Neugeborenen erhalten alle Schutzvorkehrungen gemäß dem jeweils anwendbaren Recht.

Geschäftspartner betrauen einen leitenden Angestellten mit der Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit und beziehen Beschäftigte in die Analyse der Gesundheitsrisiken und -gefährdungen ein.

Die in den ILO-Konvention 155 und ILO-Empfehlung 164 niedergelegten Grundsätze müssen eingehalten werden.

10. Achtung von Landrechten

Legitime Eigentums-, Besitz- und Nutzungsrechte sowie die entsprechenden Rechte an natürlichen Ressourcen, wie Wäldern und Gewässern, sind zu respektieren. Dies schließt ungeschriebene öffentliche, private, kommunale oder kollektive Rechte, einschließlich indigener Rechte oder Wohnheitsrechte, ein. Landwirte und/oder Gemeinschaften dürfen nicht Opfer von Landraub werden, ihre Landrechte aufgrund ungeklärter Eigentumsverhältnisse verlieren oder von dem Land, das sie über einen längeren Zeitraum als landwirtschaftliche Nutzfläche genutzt haben, vertrieben werden. Sieht das anwendbare Recht eindeutig etwas anderes vor, ist eine schnelle, angemessene und effektive Entschädigung gemäß den FAO/OECD-Richtlinien zu leisten. Relevante Informationen, einschließlich Pacht-/Konzessionsvertragsbedingungen sind offenzulegen.

Wenn indigene Völker oder Gemeinschaften involviert sind, muss die Übernahme neuer Flächen im Rahmen einer Due-Diligence-Prüfung durch eine externe, neutrale Partei geklärt werden. Bei allen Verhandlungen sind die Grundsätze der freien, vorherigen und informierten Zustimmung gemäß der UN-Erklärung über die Rechte indigener Völker zu beachten.

Die in der ILO-Konvention 169 niedergelegten Grundsätze müssen eingehalten werden.

11. Verantwortungsvoller Umgang mit Sicherheitskräften

Sind Sicherheitskräfte mit dem Schutz des Unternehmens oder des Unternehmenseigentums beauftragt, ist für eine angemessene Unterweisung, Schulung und Überwachung zu sorgen. Die Sicherheitskräfte dürfen nicht gegen das Verbot von Folter verstoßen, Menschen auf unmenschliche oder erniedrigende Weise behandeln oder gegen das Recht auf Vereinigungsfreiheit agieren.

Wenn die Kontrolle öffentlicher Sicherheitskräfte durch den Geschäftspartner begrenzt ist, muss dieser bestmöglich mit den Sicherheitskräften und den Behörden zusammenarbeiten, seine Grundsätze mitteilen und die öffentlichen Sicherheitskräfte zur Anwendung angemessener Praktiken ermutigen.

II. Umwelt

1. Angemessener Umweltschutz

Es müssen alle anwendbaren rechtlichen Vorgaben zum Umweltschutz eingehalten und alle relevanten Umweltzulassungen, -zertifikate und -genehmigungen eingeholt und aufrechterhalten werden. Geschäftspartner verpflichten sich, Umweltbelastungen kontinuierlich zu minimieren. Insbesondere heißt dies, dass keine Gefahrstoffe in die Umwelt gelangen oder Menschen schädigen dürfen und dass Umweltstandards für Bodenveränderungen, Abwasserbehandlung, den Ausstoß von Emissionen und die Abfallbewirtschaftung eingehalten werden.

Geschäftspartner sind verpflichtet einen angemessenen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Dies betrifft insbesondere die Verbesserung der Energieeffizienz und die Minimierung des Ressourcenverbrauchs (einschließlich Wasser, mineralische Rohstoffe, Agrarrohstoffe und fossile Energieträger). Die nationalen Vorschriften zum Schutz der Wälder müssen eingehalten werden.

Geschäftspartner sind verpflichtet, ein angemessenes und wirksames Umweltmanagementsystem einzuführen. Die in dem Minamata-Übereinkommen über Quecksilber, dem Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe und dem Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung niedergelegten Grundsätze müssen eingehalten werden.

2. Angemessenes Chemikalienmanagement

Die Geschäftspartner müssen ein angemessenes Chemikalienmanagementsystem (CMS) implementieren, kontinuierlich überwachen und wenn nötig verbessern. Dieses CMS muss den gesamten Lebenszyklus der verwendeten Chemikalien umfassen, inklusive den Einkauf, die Lagerung, den Transport, den Gebrauch und die sichere Entsorgung dieser Chemikalien. Im CMS ist eine eindeutige Chemikalienpolitik, inklusive Rollen und Verantwortlichkeiten, sowie detaillierte Arbeitsanweisungen für jeden Schritt beim Einsatz von Chemikalien für alle Beteiligten klar zu definieren. Die Geschäftspartner müssen angemessene Kontrollmaßnahmen und regelmäßige Trainings/Mitteilungen zu den CMS Anforderungen für alle Mitarbeiter durchführen, die mit Chemikalien umgehen oder diesen ausgesetzt sind. Es sind Verfahren für Notfallsituationen (zum Beispiel Auslaufen, Leckagen) festzulegen.

Die in der ILO-Konvention 170 und der ILO-Empfehlung 177 niedergelegten Grundsätze müssen eingehalten werden.

Für die Herstellung von Konsumgütern ist das ZDHC Chemical Management System Framework zu implementieren. Die Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass keine Chemikalien eingesetzt werden, die Substanzen enthalten, die in der ZDHC Manufactured Restricted Substances List (MSL) aufgeführt sind.

Für landwirtschaftliche Betriebe gilt, dass alle Agrochemikalien fern von Lebensmitteln, Wasser und Kindern in gut belüfteten und verschlossenen Räumen gelagert werden. Außerdem dürfen leere Pestizidbehälter nicht zur Aufbewahrung von Lebensmitteln oder Getränken wiederverwendet werden, sondern müssen zurückgegeben oder sicher entsorgt werden.

III. Compliance

1. Keine Korruption

Der Geschäftspartner unterlässt jede Art strafbarer Handlungen, insbesondere Korruption, sowie Handlungen, die als solche ausgelegt werden könnten.

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, in seinen Beziehungen zu seinen Zulieferern und Amtsträgern keine Zahlungen oder Vorteile zu akzeptieren oder zu leisten, die darauf abzielen oder den Anschein erwecken könnten, Geschäftsentscheidungen zu beeinflussen oder sich anderweitig einen unzulässigen Vorteil zu verschaffen.

2. Datenschutz

Der Geschäftspartner ergreift geeignete Maßnahmen, um bei der Verarbeitung personenbezogener Daten die anwendbaren Datenschutzgesetze einzuhalten. Die besonderen Vorgaben werden ggf. durch einen Auftragsverarbeitungsvertrag genauer definiert.

3. Freier Wettbewerb und Einhaltung der Handelsgesetze

Der Geschäftspartner ergreift geeignete Maßnahmen, um die Einhaltung der anwendbaren Handels-, Export- und Kartellgesetze sicherzustellen. Bei einer marktbeherrschenden Stellung (> 40% Marktanteil) darf diese nicht durch unfaire Wettbewerbspraktiken ausgenutzt werden.

Außerdem stellt der Geschäftspartner sicher, dass die Geschäftsräume und die Verlade- und Versandbereiche, in denen Produkte für uns hergestellt, gelagert, aufbereitet, verladen und transportiert werden, im Rahmen einer sicheren Lieferkette gegen unbefugten Zutritt geschützt sind.

4. Schutz des geistigen Eigentums

Der Geschäftspartner ergreift geeignete Maßnahmen, um geistige Eigentumsrechte von Dritten zu wahren. Die Nutzung unserer Marken, Designs, Patente, Geschäftsgeheimnisse und anderer Schutzrechte ohne schriftliche Erlaubnis ist verboten.

5. Keine Geldwäsche

Der Geschäftspartner ergreift geeignete Maßnahmen, um Geldwäsche zu verhindern. Es wird sichergestellt, dass Geldwäschegesetze beachtet werden und nur Geschäftsbeziehungen zu Geschäftspartnern unterhalten werden, deren Integrität überzeugend ist.

6. Steuern

Der Geschäftspartner ergreift geeignete Maßnahmen, um die anwendbaren Steuergesetze einzuhalten. Es dürfen keine Geschäftspraktiken ausgeübt werden, die nur zu Steuerumgebungszwecken eingerichtet wurden.

7. Verstöße

Der Geschäftspartner erklärt sich damit einverstanden, dass wir bei einem Verdacht auf Nichteinhaltung der Sorgfaltspflichten das Recht haben, Auskünfte über die entsprechenden Umstände zu erhalten.

Bei einem Verdacht auf schwerwiegende Verstöße gewährt uns der Geschäftspartner und seine Lieferkette Zugang zu ihren Einrichtungen, um unangemeldete Kontrollen durchzuführen, sofern keine berufsbezogenen und/oder gesetzlichen Verschwiegenheitsverpflichtungen einer Prüfung entgegenstehen. Diese Kontrollen können auch durch einen von uns beauftragten Dritten vorgenommen werden.

Falls es zu einem Verstoß gegen diese Sorgfaltspflichten oder die Einhaltung der anwendbaren Gesetze kommt, hat der Geschäftspartner dafür Sorge zu tragen, dass dieser in einer angemessenen Frist behoben wird. In jedem Falle behalten wir uns vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden, wenn der Verstoß (i) nicht abgestellt werden kann, (ii) einen nicht wieder gutzumachenden Schaden verursacht oder (iii) so schwerwiegend ist, dass uns die Fortsetzung der Geschäftsbeziehung bis zum vereinbarten Ende oder bis zum Ablauf einer Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

Der Geschäftspartner und seine Mitarbeiter melden Verstöße, die in Bezug zu uns stehen umgehend an die unten angegebenen Kontaktdaten. Dies gilt auch entlang der gesamten Lieferkette. Meldungen können abgegeben werden an:

- Hinweisgebersystem
 - Per E-Mail: tchibo@safecall.co.uk
 - Per Telefon: 00800 – 82 44 26 99
- Verantwortliche Person des menschen- und umweltrechtlichen Risikomanagements
 - Per E-Mail: lksg-beschwerde@maxingvest.de

Der Geschäftspartner ist verpflichtet, seine Beschäftigten über die Meldemöglichkeiten des Beschwerdeverfahrens regelmäßig und barrierefrei zu informieren. Mitarbeiter müssen Beschwerden einreichen können, ohne Diskriminierung, Repressalien, Einschüchterungsversuche oder Belästigung fürchten zu müssen. Unsere Geschäftspartner sollen darauf hinwirken, dass auch die unmittelbaren Zulieferer ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten des Beschwerdeverfahrens von uns informieren und keine Repressalien gegenüber Beschwerdeführern erheben.

IV. Anhang

- Die Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen (UN)
- Die Konvention der UN über die Rechte von Kindern
- Die Richtlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen
- Die fundamentalen Konventionen der International Labour Organisation (ILO)
- Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen
- ZDHC Manufactured Restricted Substances List (MSL)