

LIEFERANTENKODEX DER BIGFOOD GROUP

1/25

Inhalt

Inhalt.....	2
Vorwort.....	3
Regulativ-gesellschaftlicher Rahmen des Verhaltenskodex	4
1. Unternehmerische Sorgfaltspflicht in der Lieferkette	5
2. Unternehmensethik.....	10
2.1 Antikorruption und fairer Wettbewerb.....	10
2.2 Datenschutz	12
3. Menschenrechtsbezogene Pflichten und soziale Verantwortung.....	13
3.1 Allgemeine Einhaltung von Menschenrechten am Arbeitsplatz	13
3.2 Arbeitsschutz und Gesundheit.....	17
3.3 Rechte und Einbezug lokaler (indigener) Gemeinschaften	19
4. Umweltbezogene Sorgfaltspflichten	20
4.1 Umwelt-, Klima- und Ressourcenmanagement	20
4.2 Umgang mit kritischen, gefährlichen und verbotenen Substanzen und Abfällen.....	23
4.3 Bedürfnisgerechte Tierhaltung und Artenschutz.....	25

Vorwort

Die Bigfood Group steht für exzellente Geschäftsbeziehungen. Ein herausragendes Servicelevel durch die verlässliche und ausfallfreie Lieferung von Produkten mit begeisternder Qualität ist Kern unserer Unternehmensidentität. Dieser Anspruch umfasst ebenfalls die strenge Erfüllung aller ethischen, sozialen und ökologischen Anforderungen unserer Stakeholder¹, insbesondere unseren Kund:innen und den gesetzgebenden Instanzen. Um diesem regulativen Umfeld gerecht zu werden, pflegt die Bigfood Group enge, direkte und langfristige Beziehungen zu ihren Geschäftspartnern. Dieser Verhaltenskodex fasst die an uns gestellten Anforderungen an unsere Lieferkette zusammen, trägt diese weiter und stellt somit die Mindestanforderung dar, die unsere Geschäftsbeziehung prägt. Er gilt als Vertragsbestandteil und findet so lange Anwendung, wie der Lieferanten in einer Geschäftsbeziehung zu Unternehmen der Bigfood Group steht.

Wachstum geht nur auf einem soliden Fundament. So begreifen wir die Umsetzung des Verhaltenskodex für Lieferant:innen als gemeinsame, partnerschaftliche Aufgabe, welche zum Ziel hat, das hervorragende Qualitätsniveau unserer Produkte zu sichern und Risiken im Kontext von Nachhaltigkeitsthemen auf ein absolutes Minimum zu reduzieren. So profitiert jede Wertschöpfungsstufe von einer nachhaltig strukturierten Lieferkette und von Leitlinien in einem wachsenden, zunehmend dynamischen Geschäftsumfeld.

¹In dem vorliegenden Verhaltenskodex verwendet die Bigfood Group eine wertschätzende und geschlechtergerechte Sprache. In diesem Rahmen wird der sogenannte Gender-Doppelpunkt genutzt, der nach einer männlichen Bezeichnung oder dem Wortstamm und vor die weibliche Endung gesetzt wird. Für Bezeichnungen, die keine Einzelpersonen, sondern Institutionen darstellen, wie z.B. „Lieferanten“ oder „Geschäftspartner“ sowie für im Unternehmen etablierte Schreibweisen (z.B. „Arbeitnehmervertretung“) wird das generische Maskulinum verwendet.

Regulativ-gesellschaftlicher Rahmen des Verhaltenskodex

Die in diesem Verhaltenskodex formulierten Anforderungen fußen auf verschiedenen Abkommen, Rahmenwerken und Initiativen.

Gesetzestexte und nationale Rahmenwerke:

- Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG, Deutschland)
- Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (Deutschland)
- UK Modern Modern Slavery Act
- UK Bribery Act

UN-untergliederte Rahmenwerke, völkerrechtliche Konventionen und Initiativen:

- 17 UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- 10 Prinzipien des UN Global Compact
- UN-Kinderrechtskonvention
- UN-Frauenrechtskonvention
- Women's Empowerment Principles
- UN-Übereinkommen gegen Korruption
- Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung
- Konventionen und insbesondere die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung
- Rotterdamer Übereinkommen über das Verfahren der vorherigen Zustimmung nach Inkennzeichnung für bestimmte gefährliche Chemikalien sowie Pestizide im internationalen Handel
- Stockholmer Übereinkommen über Persistente Organische Schadstoffe (POPs)
- Minamata-Übereinkommen/Quecksilber-Konvention
- Washingtoner Übereinkommen über den internationalen Handel mit gefährdeten Arten freilebender Tiere und Pflanzen

Freiwillige Initiativen und Richtlinien:

- Science Based Targets Initiative (SBTi)
- OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen
- Ethical Trading Initiative (ETI) Base Code
- ETI Base Code Guidance on Modern Slavery
- Verhaltenskodex der Business Social Compliance Initiative (BSCI)

1. Unternehmerische Sorgfaltspflicht in der Lieferkette

1.1 Wahrung der jeweils einschlägigen Menschen- und Umweltrechte

Die Gesetze und Verordnungen in den Ländern, in denen unsere Partner tätig sind, sind zu respektieren und einzuhalten. Der Lieferant gewährleistet, dass die in seinem jeweiligen Verantwortungsbereich hergestellte Produkte sämtliche einschlägige gesetzlichen menschenrechts- und umweltbezogene Bestimmungen inkl. des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) erfüllen. Dies gilt insbesondere auch im Zusammenhang mit bei der Leistungserbringung tätigen Dritten. Es ist die jeweils strengste existierende Anforderung anzuwenden.

1.2 Risikoanalyse

Der Lieferant verpflichtet sich, in Bezug auf die Umsetzung dieses Verhaltenskodexes ein für die Geschäftstätigkeit angemessenes Risikomanagement durchzuführen, indem er die menschenrechtlichen und ökologischen Auswirkungen seiner Geschäftsaktivitäten und der seiner Zulieferer bestimmt, analysiert und priorisiert. Dabei sollen die Interessen von Rechteinhaber:innen berücksichtigt werden, insbesondere von gefährdeten Personengruppen, wie beispielsweise Kindern, Frauen, indigenen Gemeinschaften, Kleinbäuer:innen oder Migrant:innen.

1.3 Wesentlichkeitsanalyse

5/25

Darüber hinaus muss der Lieferant anhand einer Wesentlichkeitsanalyse seine Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt identifizieren, analysieren und priorisieren sowie geeignete Maßnahmen zur Abschwächung oder Behebung dieser Auswirkungen festlegen.

1.4 Einführung von Managementsystemen

Der Lieferant ist verpflichtet, die notwendigen personellen Kapazitäten bereitzustellen und Managementsysteme, interne Kommunikationsstrukturen, Prozesse und Richtlinien auszuarbeiten und umzusetzen, um die hier beschriebenen Anforderungen zu etablieren und deren Erfüllung laufend zu überwachen.

1.5 Schulungen

Der Lieferant stellt sicher, dass diese Richtlinien allen relevanten Mitarbeiter:innen bekannt sind und sie zu deren Erfüllung hinreichend geschult werden. Für die Bereitstellung angemessener Trainings und Weiterbildungen ist der Lieferant selbst verantwortlich.

1.6 Rückverfolgung der Lieferkette

Der Lieferant muss in der Lage sein, die Herkunft aller seiner eingesetzten Rohstoffe bis zum Ursprung zu belegen. Die Unternehmen der Bigfood Group können von dem Lieferanten jederzeit verlangen, dass dieser ihnen eine vollständige und aktuelle Darstellung seiner Lieferkette (Supply Chain Mapping) bis hin zum Ursprung zur Verfügung stellt, um der Bigfood Group und ihren Kund:innen die Bewertung der Umsetzung dieses Verhaltenskodex in Bezug auf die vorgeschaltete Lieferkette zu ermöglichen.

1.7 Offenlegungspflicht

Der Lieferant hat auf Anforderung eines Unternehmens der Bigfood Group unverzüglich alle Auskünfte zu erteilen, die die Bigfood Group oder ein von ihr für diesen Zweck beauftragter Dritter benötigen, um in Bezug auf das Unternehmen des Lieferanten die Risikoanalyse durchzuführen (auch wiederholt, soweit eine Wiederholung nach § 5 Abs. 4 LkSG erforderlich ist).

1.8 Dokumentationspflicht

Der Lieferant stellt sicher, dass er seine Aktivitäten, seine Konzernstruktur und seine Leistungen wahrheitsgemäß und genau dokumentiert und diese nach den geltenden Bestimmungen und Branchenstandards offenlegt. Er ist verpflichtet, die entsprechende Auskunft zu erteilen, soweit nicht zwingende Gründe einer Auskunftserteilung entgegenstehen. In diesem Fall hat er die Gründe darzulegen.

1.9 Reporting

Der Lieferant wird ermutigt, die in weltweit anerkannten Rahmenwerken wie der Global Reporting Initiative (GRI) definierte Methodik der Wesentlichkeitsbewertung zu befolgen.

1.10 Zentrale Ansprechperson

Der Lieferant benennt eine verantwortliche Person, die der Bigfood Group als Ansprechpartner:in dient und die mit diesem Verhaltenskodex verbundenen Maßnahmen (z.B. Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzmaßnahmen) ordnungsgemäß durchführt und dokumentiert. Die Dokumentation ist auf Nachfrage vorzulegen.

1.11 Audits

Die Geschäftspartner müssen Arbeitnehmer:innen der Bigfood Group oder Dritten zu jeder Zeit die Überprüfung der Produktionsstätten und den Zugang zu allen relevanten Räumlichkeiten ermöglichen. Alle wesentlichen Dokumente und Aufzeichnungen sind vorzuhalten und auf Verlangen den Auditor:innen zur Überprüfung vorzuzeigen und auszuhändigen. Die Bigfood Group kann auch einen zur Verschwiegenheit verpflichteten Dritten mit dieser Prüfung beauftragen. Datenschutzrechtliche Bestimmungen sowie Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse des Geschäftspartners werden gewahrt. Prüfungsrechte aus anderen Bestimmungen bleiben unberührt.

1.12 Präventions- und Abhilfemaßnahmen

Sollte sich im Rahmen der regelmäßigen Risikoanalyse, durch eine interne Hinweisgebung, durch externe Berichterstattung oder auf anderem Wege abzeichnen, dass die Gefahr einer menschenrechtsbezogenen oder umweltbezogenen Pflichtverletzung existiert oder eine solche Pflicht verletzt wurde, ist der Lieferant verpflichtet, diesen Umstand zu melden und unverzüglich angemessene Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, um die Verletzung zu verhindern bzw. zu beenden und das Ausmaß der Verletzung zu minimieren oder die Gefahr einer Verletzung abzuwenden. Welche Maßnahmen er insoweit getroffen hat, hat er der Bigfood Group unverzüglich nachzuweisen.

Ist die Verletzung so beschaffen, dass nicht alle Maßnahmen sofort ergriffen oder wirksam werden können, hat der Lieferant ein Konzept und einen konkreten Zeitplan für die noch ausstehenden Maßnahmen bzw. deren Wirksamwerden vorzulegen.

Die Wirksamkeit aller von ihm getroffenen Abhilfemaßnahmen hat der Lieferant mindestens einmal im Jahr zu überprüfen. Erforderlichenfalls hat er die Maßnahmen in geeigneter Weise anzupassen. Hierüber hat er der Bigfood Group jeweils unverzüglich zu berichten.

1.14 Unverzügliche Informationspflicht

Der Lieferant ist – über seine Mitteilungspflichten aus dem obenstehenden Abschnitt hinaus – verpflichtet, jeden Verstoß gegen den Verhaltenskodex zu melden. Die Mitteilung hat unter Wahrung der berechtigten Interessen des Lieferanten (oder ggf. seines Zulieferers), der Rechte von Mitarbeiter:innen, des Datenschutzes sowie des Schutzes von Geschäftsgeheimnissen zu erfolgen.

1.15 Wiedergutmachung

Schäden, die daraus entstehen, dass es im Geschäftsbereich des Lieferanten zu einem Verstoß gegen eine menschenrechts- oder umweltbezogene Pflicht kommt, hat der Lieferant wiedergutzumachen. Dies gilt insbesondere (aber nicht nur) gegenüber Mitarbeiter:innen, deren Rechte verletzt worden sind.

7/25

Der Lieferant hat seine unmittelbaren und mittelbaren Zulieferer zu verpflichten, ihrerseits Wiedergutmachung für solche Schäden zu leisten, die aus entsprechenden Verstößen in ihrem jeweiligen Geschäftsbereich erwachsen.

1.16 Meldesystem gem. HinSchG

Der Lieferant hat die geltenden gesetzlichen Vorgaben betreffend Meldesystem für das anonyme Melden von Gesetzesverstößen, Verstößen gegen Menschenrechte oder dem Bestehen von Umweltrisiken umzusetzen. Ein Meldesystem soll insbesondere folgende Kriterien erfüllen:

- leicht zugängliche, vertrauenswürdige und faire Beschwerdemechanismen
- Information aller Mitarbeiter:innen über das Vorhandensein von Beschwerdemechanismen
- transparenter Prozess beim Umgang mit Beschwerden
- Möglichkeit zur anonymen Beschwerde durch die Mitarbeiter:innen
- Hinzuziehung von Arbeitnehmervertreter:innen im Bedarfsfall
- schriftliche Dokumentation der Beschwerdefälle und deren Lösung
- keine Sanktionen gegen Mitarbeiter:innen, weil diese eine Beschwerde eingereicht haben

Der Lieferant hat darauf hinzuwirken, dass auch seine unmittelbaren und mittelbaren Zulieferer ihrerseits Beschwerdemechanismen etablieren, die den vorstehenden Anforderungen gerecht werden.

1.17 Kommunikation im eigenen Geschäftsbereich

Die Mitarbeiter:innen sind auf eine leicht verständliche Art und Weise über die Rechte und Pflichten, die sich aus diesem Verhaltenskodex ergeben, zu informieren. Darüber hinaus sind sie und auf die Möglichkeit der Meldung von Risiken und Verstößen direkt an Bigfood Group und auf die Existenz des Hinweisgeber-/Beschwerdesystems hinzuweisen.

1.18 Durchsetzung der eigenen Lieferkette

Der Lieferant ist ausdrücklich dazu aufgefordert, seine Unterauftragnehmer vertraglich zur Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen zu verpflichten.

Die Unternehmen der Bigfood Group erwarten, dass es auch in der vorgeschalteten Lieferkette des Lieferanten (d. h. durch dessen unmittelbare und mittelbare Zulieferer im Sinne des LkSG) zu keinen Verstößen gegen menschenrechtsbezogene und umweltbezogene Pflichten kommt. Der Lieferant vermittelt seinen Geschäftspartnern die vorliegenden Grundsätze und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen als verbindliche Regelungen. Er kann darüber hinaus weitergehende Regeln implementieren.

8/25

Der Lieferant hat durch entsprechende Vereinbarungen mit seinen unmittelbaren Zulieferern sicherzustellen, dass er seinen Pflichten jederzeit nachkommen kann (d.h. dass er die benötigten Auskünfte erforderlichenfalls unverzüglich erhält, dass seine unmittelbaren und mittelbaren Zulieferer die vorgenannten Inspektionen dulden und dass sie die vorgenannten Präventionsmaßnahmen akzeptieren und zur Geltung bringen).

1.19 Vorbehaltene Maßnahmen bei Verstoß

Bei Missachtung des Verhaltenskodex für Lieferant:innen oder bei Verstößen, die nach einer Überprüfung der terminierten Abhilfemaßnahmen nicht korrigiert wurden, behält sich die Bigfood Group folgende Maßnahmen vor (nicht in zwingender Reihenfolge):

- Anpassung der Zahlungsfristen ausstehender Rechnungen des Lieferanten, bis die Abhilfemaßnahmen ordnungsgemäß erfüllt sind
- Komplette Kostenübernahme durch den Lieferanten für entstandene Schäden, Korrekturmaßnahmen und ggf. erneut durchzuführende Auditierungen
- Verwarnung zu einer Aussetzung der Geschäftsbeziehung
- Aussetzung der Geschäftsbeziehung über einen festgelegten Zeitraum
- Verwarnung zur endgültigen Beendigung der Geschäftsbeziehung
- Endgültige Beendigung der Geschäftsbeziehung, wenn nach mehrmaliger Aufforderung die Abhilfemaßnahmen nicht umgesetzt worden sind oder es zu wiederholten schwerwiegenden Verstößen gegen den Verhaltenskodex gekommen ist

1.20 Wiederaufnahme der Zusammenarbeit bei erfolgreichen Abhilfemaßnahmen

Wenn der Lieferant den Verstoß innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens beseitigt, steht einer Wiederaufnahme der Zusammenarbeit nichts entgegen.

1.21 Bestand üblicher Vertragsregelungen

Im Übrigen bleiben bestehende Vertragsregelungen von dieser Sondervereinbarung unberührt und gelten weiterhin fort.

1.22 Proaktive Indizierung von Rechtsgutkollisionen

Sollte der Lieferant der Meinung sein, dass er eine Anforderung dieses Verhaltenskodex nicht erfüllen kann, ohne gegen für ihn geltendes Recht zu verstoßen, so hat er die Bigfood Group hierüber unverzüglich zu informieren.

1.23 Proaktives Aufzeigen schädlicher Einkaufspraktiken seitens der Bigfood Group

Der Lieferant wird gebeten, die Bigfood Group darauf hinzuweisen, wenn es durch ihre Beschaffungs- und Einkaufspraktiken zu negativen Auswirkungen auf Menschenrechte und Umweltbelange bei für die Bigfood Group hergestellten Produkten kommen sollte.

1.24 Verpflichtung, Eingriffe in Rechtspositionen abgesehen von Menschen- und Umweltrechten zu unterlassen

Der Lieferant hat nicht nur die im Rahmen dieses Verhaltenskodex aufgeführten menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Pflichten zu beachten, sondern ist darüber hinaus verpflichtet, alle ähnlich schwerwiegenden Eingriffe in die Rechtspositionen, die in diesem Verhaltenskodex aufgeführt sind, zu unterlassen.

2. Unternehmensethik

2.1 Antikorruption und fairer Wettbewerb

2.1.1 Compliance mit lokalen und internationalen Antikorruptionsgesetzen

Bei jeglicher Geschäftstätigkeit sind höchste Integritätsstandards anzusetzen. Für alle Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung gilt die Null-Toleranz-Politik. Die Einhaltung jeglicher Normen und der Antikorruptionsgesetze sind zu gewährleisten. Verstöße gegen diese Bedingungen werden nicht geduldet und berechtigen die Bigfood Group zur sofortigen Beendigung der Geschäftsbeziehung. Selbst der Anschein eines Verstoßes gegen die Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption wird von der Bigfood Group nicht toleriert. Unsere Lieferanten müssen sich in einer öffentlich zugänglichen Politik gegen Korruption positionieren und sich dazu bekennen, Bestechungsversuche jeglicher Art unter keinen Umständen zu tolerieren.

2.1.2 Objektivität und Umgang mit Interessenkonflikten

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass ihre Entscheidungen im Geschäftsverkehr mit uns ausschließlich auf der Grundlage objektiver Kriterien getroffen werden. Faktoren, welche die Entscheidungen der Lieferanten aufgrund von privaten, geschäftlichen oder sonstigen Interessenkonflikten beeinflussen, müssen von vornherein ausgeschlossen werden. Das Gleiche gilt für Verwandte und andere nahestehende Personen. Sollte sich ein Interessenkonflikt in der Geschäftsbeziehung mit der Bigfood Group abzeichnen, ist dieser unverzüglich offenzulegen, sodass geeignete Gegenmaßnahmen getroffen werden können.

2.1.3 Erlangen unzulässiger Vorteile und Umgang mit Amtsträger:innen

Der Lieferant darf keine unzulässigen Vorteile für die Zuteilung von Aufträgen oder andere Vorteile bei der Durchführung von Geschäften fordern, annehmen oder erhalten. Darüber hinaus dürfen Lieferanten Amtsträger:innen oder natürlichen oder juristischen Personen des privaten Sektors keine unzulässigen Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren, um Geschäfte zu erhalten oder zu behalten oder um Amtsträger:innen zu veranlassen, im Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer dienstlichen Pflichten zu handeln oder eine Handlung zu unterlassen. Dies gilt unabhängig davon, ob der unzulässige Vorteil direkt oder über eine:n Vermittler:in angeboten wird.

2.1.4 Schenkungen und Bewirtung

Die Annahme von Geschenken und anderen persönlichen Vorteilen ist unzulässig, es sei denn, es handelt sich um geringfügige und geschäftsübliche Höflichkeitsgeschenke mit einem legitimen Geschäftszweck. Geschenke sind Zuwendungen, für welche keine oder keine adäquate Gegenleistung erbracht wird, wie beispielsweise Sachgeschenke, Bewirtungen, Erbringung von Dienstleistungen, Geldzahlungen, Freikarten, Vergünstigungen, Sponsoring, Einladungen zu Veranstaltungen oder Seminaren etc. Die Reisekosten für eine Person, welche ein Unternehmen der Bigfood Group vertritt, sind von der Bigfood Group zu tragen.

2.1.5 Kooperationsverbot

Der Lieferant gründet keine Partnerschaften in Ländern oder Regionen, die von den Vereinten Nationen und/oder anderen zuständigen Behörden mit internationalen Sanktionen belegt sind.

2.1.6 Geldwäsche

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie alle geltenden Gesetze zur Verhinderung von Geldwäsche einhalten und sich nicht an Geldwäscheaktivitäten beteiligen. Wir gehen nur Geschäftsbeziehungen mit Akteuren ein, die an rechtmäßigen Geschäftstätigkeiten beteiligt sind und deren Mittel aus rechtmäßigen Quellen stammen. Unsere Lieferanten müssen angemessene Maßnahmen ergreifen, um illegale Zahlungen zu verhindern und aufzudecken und um zu verhindern, dass die Bigfood Group an Finanztransaktionen teilnimmt, die von anderen zur Geldwäsche verwendet werden.

2.1.7 Wettbewerbs- und Kartellrecht

Die Bigfood Group tritt für einen fairen Umgang mit Lieferanten sowie für transparente Wettbewerbsbedingungen ein. Gesetzeswidrige Absprachen mit Mitbewerbern oder Kunden zur Beschränkung des Wettbewerbs und die Erlangung unrechtmäßiger Wettbewerbsvorteile sind verboten. Wir halten uns an alle geltenden nationalen und internationalen Kartellgesetze und erwarten dasselbe korrekte Verhalten von unseren Lieferanten.

Unsere Lieferanten sind mit den wichtigsten wettbewerbsrechtlichen Vorschriften vertraut. So dürfen beispielsweise keine Preise, Kunden oder andere Geschäftsgeheimnisse mit Wettbewerbern der Bigfood Group vereinbart oder besprochen werden. Die Bigfood Group duldet keine Teilnahme an Aktivitäten, die darauf abzielen oder potenziell dazu führen, einen wirksamen und fairen Wettbewerb einzuschränken oder zu behindern. Der Lieferant ist sich bewusst, dass Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht neben anderen schwerwiegenden Folgen vor allem den Ruf der Bigfood Group und ihren Kunden schädigen.

2.1.8 Patentrecht und geistiges Eigentum

Die Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren. Technologie- und Wissenstransfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte sowie Kundeninformationen geschützt sind.

2.1.9 Transparente und ehrliche Leistungen

Von den Lieferanten erwarten wir, dass sie über korrekte Informationen bezüglich ihrer Tätigkeiten, Struktur und Leistung verfügen und diese in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften offenlegen. Der Lieferant darf sich weder an der Fälschung dieser Informationen noch an einer Täuschungshandlung in der Lieferkette beteiligen. Es darf kein unrechtmäßiger Vorteil durch unlautere Geschäftspraktiken erlangt werden.

2.2 Datenschutz

2.2.1 Übereinstimmung mit Datenschutzbestimmungen

Der Lieferant verpflichtet sich, vertrauliche interne Informationen zu schützen und diese nur für Zwecke zu verwenden, die im Rahmen der Geschäftsbeziehung vereinbart wurden. Jegliche Verarbeitung von Daten hat gemäß den geltenden Datenschutz-Vorschriften zu erfolgen.

2.2.2 Datenmanagementsystem und Datenschutzbeauftragte:r

Der Lieferant muss über Verfahren und Funktionen verfügen, die gewährleisten, dass er die Bigfood Group bei der Verwaltung der individuellen Rechte der betroffenen Personen unterstützen kann, z. B. das Recht auf Einsicht in die eigenen Daten oder das Recht auf Vergessenwerden. Falls es die nationale Gesetzgebung erfordert, ist für den Datenschutz eine verantwortliche Person zu benennen.

2.2.3 Interne Datenweitergabe

Nur Mitarbeiter:innen des Lieferanten, die für die Erbringung der Dienstleistungs- und Unterstützungsfunktionen relevant und erforderlich sind, haben Zugang zu den Daten, und sie dürfen diese nicht ohne rechtmäßige Begründung an andere Parteien weitergeben. Der Lieferant muss gute Standards und Praktiken für die Zugangskontrolle und ähnliche Funktionen bereitstellen.

2.2.4 Datenschulungen

Alle Mitarbeiter:innen sind in regelmäßigem Turnus in Bezug auf Datenschutzaspekte zu unterweisen. Die Unterweisungen sind ordnungsgemäß durchzuführen und zu dokumentieren.

3. Menschenrechtsbezogene Pflichten und soziale Verantwortung

3.1 Allgemeine Einhaltung von Menschenrechten am Arbeitsplatz

3.1.1 Lokales Arbeitsrecht und faire Arbeitsbedingungen

Wir erwarten, dass unsere Lieferanten das jeweils geltende Arbeitsrecht eines jeden Landes einhalten und ihre Mitarbeiter:innen mit Wertschätzung behandeln. Wir lehnen jegliche Form von rechtswidrigen Strafen, Missbrauch, Belästigung, Einschüchterung oder sonstiger unwürdiger Behandlung gegenüber Arbeitnehmer:innen entschieden ab.

3.1.2 Verbot von Sklaverei, Zwangs- und Schuldarbeit

Jede Art von Zwangsarbeit und Ausbeutung ist untersagt. Dies umfasst jede Arbeits- oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe (gleich ob physischer, psychischer, finanzieller oder sonstiger Art) verlangt wird und für die diese sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Ebenfalls verboten sind alle Formen der Sklaverei, sklavenähnlicher Praktiken, Leibeigenschaft oder anderer Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung und Erniedrigung.

Der Lieferant ist mit dem Begriff der modernen Sklaverei vertraut und trifft angemessene Gegen- und Präventionsmaßnahmen, um zu verhindern, dass moderne Sklaverei in der Lieferkette der Bigfood Group vorkommt. Sämtlichen Mitarbeiter:innen ist das Recht einzuräumen, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten oder gesetzlichen Kündigungsfrist zu kündigen. Es ist verboten, Ausweisdokumente von Mitarbeiter:innen einzubehalten. Mitarbeiter:innen, insbesondere Wanderarbeiter:innen und Migranten:innen, dürfen keine unrechtmäßigen Zahlungen oder Kautionen leisten, um ihren Arbeitsplatz zu bekommen. Wenn rechtmäßige Zahlungen für die Arbeitsvermittlung oder für die Beschaffung von für die Anstellung notwendigen Dokumenten wie Arbeitserlaubnissen, Visen oder Gesundheitschecks anfallen, sind diese vollständig vom Arbeitgeber zu tragen.

Bei der direkten wie auch der indirekten Inanspruchnahme von Arbeitsagenturen ist besondere Sorgfalt anzuwenden. Es dürfen nur legale und verantwortungsvoll arbeitende Arbeitsagenturen beauftragt werden. Soweit möglich, ist auf zertifizierte Arbeitsagenturen zurückzugreifen.

3.1.3 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Das Recht aller Mitarbeiter:innen, in freier und demokratischer Art und Weise Gewerkschaften zu gründen, sich diesen anzuschließen und Kollektivverhandlungen zu führen, ist stets zu achten. Gewerkschaften müssen sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen dürfen. Dies gilt auch für das Streikrecht.

In Ländern, in denen eine freie und demokratische Gewerkschaftstätigkeit nicht erlaubt ist, ist dem Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlung dadurch Rechnung zu tragen, dass den Mitarbeiter:innen gestattet wird, eigene Vertreter:innen frei zu wählen, die mit dem Unternehmen in einen Dialog über Arbeitsplatzfragen treten können.

Arbeitnehmervertreter:innen darf der Zugang zu den Mitarbeiter:innen oder die Interaktion mit diesen grundsätzlich nicht verwehrt werden.

3.1.4 Mindest- und Tariflohn

Eine Arbeitsleistung basiert auf der Grundlage eines geregelten Beschäftigungsverhältnisses, dem nationales Recht und nationale Gepflogenheiten zugrunde liegen. Der Lieferant ist verpflichtet, seine Arbeitnehmer:innen mindestens nach dem gesetzlichen Mindestlohn oder, falls dieser höher ist, nach tarifvertraglich vereinbarten Branchenstandards zu entlohnen. Mehrstunden sind mit Zulagen gemäß gesetzlichem oder industriellem Standard zu zahlen, wobei der höhere Standard anzuwenden ist.

3.1.5 Menschenwürdige Entlohnung, Sozialleistungen und transparente Lohnabrechnung

Das Recht aller Mitarbeiter:innen auf eine angemessene Vergütung, die ausreicht, um ihnen und ihren Familien ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen, ist zu achten. Es besteht ein Anrecht auf rechtzeitige, regelmäßige und vollständige Lohnzahlungen und auf alle gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen (z.B. Krankengeld, bezahlter Urlaub, Mutterschaftsgeld) und darüber hinaus auf regelmäßige Lohnabrechnungen. Diese sollen mit verständlichen Informationen über die Zusammensetzung der Vergütung, z.B. Abzüge und Zulagen, versehen werden.

14/25

3.1.6 Lohn- und Chancengerechtigkeit

Anstellungs- und Gehaltspolitik, Zugang zu Fortbildung, Aufstiegsmöglichkeiten, Regeln zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen und Pensionierung oder jeder weitere Aspekt einer Arbeitsbeziehung soll unabhängig von Alter und Geschlecht, Religion, politischer Überzeugung, Gewerkschaftszugehörigkeit, sozialer Herkunft, sexueller Identität und Orientierung oder einer Behinderung auf dem Prinzip von gleichen Rechten und Möglichkeiten beruhen. Arbeitnehmer:innen sind bei gleichwertiger Arbeit gleich zu entlohnen. Die Bigfood Group behält sich vor, die Umsetzung dieses Prinzips auch bei ihren Geschäftspartnern im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit und der WEP (Women's Empowerment Principles) zu überprüfen.

3.1.7 Arbeitszeiten

Der Lieferant hält die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen ein, einschließlich Überstunden, Pausen, Ruhe- und Urlaubszeiten sowie bezahlte Krankheitstage und Elternurlaub. Die Wochenarbeitszeit sollte regelmäßig 48 Stunden nicht überschreiten. Allen Arbeitnehmer:innen ist mindestens ein freier Tag pro 7-Tage-Zeitraum zu gewähren. Überstunden müssen freiwillig oder vertraglich bzw. tarifvertraglich geregelt sein und müssen höher vergütet werden als die reguläre Arbeitszeit. Die empfohlene Höchstdauer für Überstunden beträgt 12 Stunden pro Woche. Ausnahmen hiervon sind zulässig, wenn sie in einem Tarifvertrag geregelt sind.

3.1.8 Proaktive Information über Arbeitsrechte

Alle Mitarbeiter:innen müssen proaktiv über ihre Rechte und die Konditionen ihrer Beschäftigung (wie Vergütung, Arbeitszeitregelungen und Urlaubsansprüche) in verständlicher Weise

informiert werden und, soweit die nationalen Vorschriften und Gesetze dies vorsehen, schriftliche Arbeitsverträge haben. Die Dauer und der Inhalt von Lehrlingsausbildungen müssen klar definiert sein.

3.1.9 Verbot der Beschäftigung von Kindern

Wir tolerieren keine Kinderarbeit. Der Lieferant ist aufgefordert, sich an die Empfehlung der ILO-Konvention zum Mindestalter für Beschäftigung von Kindern zu halten. Weder direkt noch indirekt werden Menschen beschäftigt, die jünger als 15 Jahre oder nach dem Recht des Beschäftigungsortes schulpflichtig sind. Dies gilt nicht, wenn das Recht des Beschäftigungsortes hiervon in Übereinstimmung mit Art. 2 Abs. 4 sowie Art. 4 bis 8 des ILO Übereinkommens Nr. 138 abweicht.

Der Lieferant muss über eine beglaubigte Kopie eines amtlichen Dokuments verfügen, aus dem das Geburtsdatum der jeweiligen Arbeitnehmer:in hervorgeht. Unter keinen Umständen darf eine Altersbestimmung zu einer erniedrigenden oder unwürdigen Behandlung der Arbeitnehmer:innen führen.

3.1.10 Schutz jugendlicher Mitarbeiter:innen

Für Mitarbeiter:innen unter 18 Jahren stets verboten sind die schlimmsten Formen der Kinderarbeit (gemäß ILO-Übereinkommen Nr. 182). Diese umfassen unter anderem alle Formen der Sklaverei und sklavereiähnlichen Praktiken, den Einsatz zu unerlaubten Tätigkeiten sowie jegliche Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern bzw. Jugendlichen schädlich ist, einschließlich Nachtarbeit. Ebenso muss die tägliche Höchstarbeitszeit eingehalten werden. Eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 12 Stunden muss gewährt werden.

Werden Mitarbeiter:innen unter 18 Jahren beschäftigt, so dürfen ihre Arbeitszeiten die Teilnahme an Berufsausbildungsprogrammen, die von zuständigen Stellen anerkannt sind, nicht beeinträchtigen.

3.1.11 Diskriminierungsverbot

Jede Form der Diskriminierung von Mitarbeiter:innen hat zu unterbleiben und ist aktiv zu unterbinden. Insbesondere darf niemand aufgrund von Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion oder Weltanschauung, sozialem Hintergrund, Gesundheit, ethnischer Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen, politischer Mitgliedschaft, politischer Meinung oder sexueller Identität diskriminiert werden. Dies gilt insbesondere bei der Einstellung von Mitarbeiter:innen sowie in Bezug auf ihre Weiterbildung, Beförderung und Entlohnung.

Die geltenden nationalen Antidiskriminierungsgesetze sowie die UN-Behindertenrechtskonvention sind uneingeschränkt einzuhalten. Sofern das nationale Antidiskriminierungsgesetz die Benennung einer beauftragten Person vorsieht, ist diese zu benennen.

3.1.12 Schutzmaßnahmen gegen (sexuellen) Missbrauch

Es ist insbesondere dafür Sorge zu tragen, dass die Mitarbeiter:innen am Arbeitsplatz keiner unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlung, körperlichen Bestrafung, sexuellen Belästigung, psychischen oder physischen Nötigung, keinem Missbrauch und keinen verbalen Beschimpfungen ausgesetzt sind.

Es sind Maßnahmen zu ergreifen, um Arbeitnehmer:innen vor sexuell aufdringlichem, bedrohlichem, beleidigendem oder ausbeuterischem Verhalten sowie vor Diskriminierung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus ungerechtfertigten Gründen, z. B. wegen Heirat, Schwangerschaft, Elternschaft oder HIV-Status, zu schützen.

3.1.13 Schutz und Hilfe vulnerabler Gruppen

Der Lieferant ist dazu angehalten, aktiv gegen Diskriminierung vorzugehen und seine Arbeitnehmer:innen bestmöglich zu schützen. Mitarbeiter:innen, die eines besonderen Schutzes oder einer besonderen Unterstützung bedürfen, ist Hilfe zu gewähren.

3.1.14 Verbot von Umgehung Arbeits- und sozialrechtlicher Verpflichtungen

Die Arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmer:innen und die durch eine reguläre Anstellung resultierenden Regulierungen dürfen nicht durch temporäre Arbeitsverträge oder durch Ausbildungsschemen ohne die Absicht von Weiterbildung oder Festanstellung umgangen werden. Jungen Arbeitnehmer:innen soll die Möglichkeit zur Teilnahme an Bildungs- und Weiterbildungsprogrammen bereitgestellt werden.

3.1.15 Disziplinarmaßnahmen

Disziplinarmaßnahmen dürfen nur ergriffen werden, wenn sie arbeitsrechtlich zulässig und im Arbeitsvertrag oder in vorab bekannt gemachten Arbeitsvorschriften schriftlich niedergelegt sind. Die entsprechenden Vorschriften müssen den Mitarbeiter:innen zuvor auch mündlich in klaren und verständlichen Worten erklärt worden sein. Ausdrücklich verboten sind widerrechtliche Maßnahmen, z.B. Lohnabzüge oder der Einzug von Pässen. Ergriffene Disziplinarmaßnahmen müssen dokumentiert werden.

3.2 Arbeitsschutz und Gesundheit

3.2.1 Einhaltung lokaler Arbeitsschutzgesetze und Sicherheitsmanagement

Der Lieferant ist für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Er trifft die notwendigen Maßnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Gesundheitsschäden der Mitarbeitenden. Den nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Arbeitsschutzpflichten ist stets nachzukommen. Es ist in jedem Betrieb sicherzustellen, dass wirksame Systeme zur Identifizierung, Bewertung, Vermeidung und Bekämpfung potenzieller Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter:innen vorhanden sind. Der Lieferant ernennt eine verantwortliche Person des oberen Managements, welche für die Einführung und Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz zuständig ist. Er ergreift wirksame Maßnahmen, um mögliche Unfälle, Verletzungen und Krankheiten der Arbeitnehmer:innen im Zusammenhang mit ihrer Arbeit zu verhindern.

3.2.2 Einhaltung von Mindeststandards von menschenwürdiger Arbeitsplatzgestaltung

Effektive Maßnahmen zum Risikoschutz sind zu ergreifen (z.B. Brandschutz, Notfallwege und -ausgänge, Erste-Hilfe-Maßnahmen, Trainings und Präventionsmaßnahmen). Es ist sorgfältig und regelmäßig zu überprüfen, ob diese korrekt eingesetzt werden. Zu den Mindestanforderungen zählen überdies

- eine angemessene Beleuchtung, Temperierung und Belüftung,
- die Bereitstellung von Trinkwasser, adäquaten Sanitäreinrichtungen sowie die Sicherstellung arbeitsmedizinischer Versorgung
- genügende Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und der Instandhaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel,
- geeignete Schutzmaßnahmen, um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden,
- Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung, insbesondere durch eine geeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen, und
- angemessene Ausbildung und Unterweisung von Beschäftigten sowie die Dokumentation dieser Maßnahmen,
- Bau und Instandhaltung von Geschäftsräumen gemäß den in den geltenden Gesetzen und Vorschriften festgelegten Standards.

3.2.3 Schutzausrüstung und Ergonomie

Der Lieferant sorgt für eine sichere und gesunde physische und psychosoziale Arbeitsumgebung. Dazu gehören unter anderem die erforderlichen persönlichen Schutzausrüstungen, angemessen ausgestattete Arbeitsplätze sowie arbeitsmedizinische Betreuung und entsprechende Einrichtungen.

3.2.4 Arbeitssicherheitsschulungen

Alle Mitarbeiter:innen müssen regelmäßig in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Notfälle am Arbeitsplatz geschult werden. Jede Schulung muss dokumentiert werden.

3.2.5 Unterkünfte

Wo Unterkünfte zur Verfügung gestellt werden, müssen diese sauber und sicher sein und den Grundbedürfnissen der Mitarbeiter:innen entsprechen.

3.2.6 Pflichtversicherungssysteme

Der Lieferant sind dazu angehalten, den Beschäftigten Schutz vor Unfällen, unter anderem durch die Beteiligung an Pflichtversicherungssystemen, zu garantieren. Sofern dies nicht möglich ist, sollten für die Arbeitnehmer:innen freiwillige Arbeits- und Kranken- und Unfallversicherungen abgeschlossen werden.

3.2.7 Recht auf Verlassen des Betriebsgeländes in Gefahrensituationen

Die Mitarbeiter:innen haben das Recht, sich unverzüglich und ohne besondere Erlaubnis aus Situationen, die eine Gefahr für ihre Gesundheit und Sicherheit darstellen, zu entfernen. Schutzbedürftige Einzelpersonen wie jugendliche Arbeitnehmer:innen, junge Mütter und Schwangere sowie Menschen mit Behinderungen erhalten einen besonderen Schutz.

3.3 Rechte und Einbezug lokaler (indigener) Gemeinschaften

3.3.1 Erhalt natürlicher Lebensgrundlagen

Es werden keine schädlichen Bodenveränderungen, Gewässerverunreinigungen, Luftverunreinigungen, schädliche Lärmemissionen oder übermäßiger Wasserentnahmen vorgenommen, die dazu führen, dass

- die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt,
- der Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehrt oder
- der Zugang zu Sanitäreinrichtungen erschwert oder zerstört werden oder
- die Gesundheit einer Person geschädigt wird.

3.3.2 Rechte der indigenen Bevölkerung und von lokalen Gemeinschaften

Der Lieferant respektiert alle geltenden lokalen, nationalen, internationalen und traditionellen Land-, Wasser- und Ressourcenrechte, insbesondere die Rechte indigener Gemeinschaften.

Die Interessen der Rechtsinhaber:innen, insbesondere die Interessen von gefährdeten Gruppen wie Kindern, Frauen, indigenen Gemeinschaften, Kleinbäuer:innen und Migrant:innen, sind zu berücksichtigen. Werden rechtlich zulässige Landnutzungsänderungen vorgenommen oder Wasser oder Ressourcen lokaler Gemeinschaften genutzt oder beeinträchtigt, muss der Lieferant die freie, vorherige und informierte Zustimmung der betreffenden Gemeinschaften einholen und diesen Prozess dokumentieren.

19/25

3.3.3 Einsatz von Sicherheitskräften

Die Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutz eines unternehmerischen Projekts ist verboten, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle seitens des Unternehmens bei dem Einsatz der Sicherheitskräfte

- das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung missachtet wird,
- Leib oder Leben verletzt werden oder
- die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigt werden.

3.3.4 Landerwerb und Zwangsräumung

Beim Bau und der Erweiterung von Betriebsstätten sowie beim Erwerb von Land, Wäldern und Gewässern sind die Rechte und Interessen der lokalen Bevölkerung strukturiert einzubeziehen. Widerrechtlicher Landerwerb oder Zwangsräumungen sind untersagt.

4. Umweltbezogene Sorgfaltspflichten

4.1 Umwelt-, Klima- und Ressourcenmanagement

4.1.1 Beachtung einschlägiger Umweltgesetze und -standards

Der Lieferant verpflichtet sich, alle geltenden Umweltauforderungen einzuhalten und negative Auswirkungen durch sein unternehmerisches Handeln auf die Umwelt zu vermeiden oder bestmöglich zu minimieren. Der Lieferant muss sicherstellen, dass alle erforderlichen Umweltgenehmigungen und -zulassungen eingeholt, auf dem neuesten Stand gehalten und eingehalten werden, um die gesetzlichen Anforderungen stets zu erfüllen.

4.1.2 Bekenntnis zur Vermeidung und Verringerung von Umweltauswirkungen

Der Lieferant muss seine ökologische Verantwortung in der gesamten Lieferkette wahrnehmen, und zwar sowohl für die Produkte als auch für die Verpackungen. Dies beinhaltet die systematische Vermeidung und die kontinuierliche Verbesserung der Umweltauswirkungen, die durch den Verbrauch von Ressourcen und Energie, die Emission von Treibhausgasen und Luftschadstoffen, die Einleitung in Böden und Gewässer sowie die Abfallerzeugung entstehen.

4.1.3 Einhaltung der Klimaziele

Die Unternehmen der Bigfood Group erwarten, dass auf allen Stufen der Lieferkette geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um die Treibhausgasemissionen absolut zu senken und so zur Erreichung der im Rahmen der UN-Klimakonferenz in Paris vereinbarten Ziele und des 1,5-Grad-Ziels des Weltklimarates (IPCC) beizutragen. Der Lieferant ist verpflichtet, seinen ökologischen Fußabdruck zu verringern. Es müssen wirtschaftliche Lösungen zur Verbesserung der Energieeffizienz, zur Minimierung des Energieverbrauchs und zur Umstellung auf erneuerbare Energiequellen gefunden werden. Ziel sollte es sein, die eigene Dekarbonisierung im Einklang mit der Science Based Target Initiative zu planen (<https://sciencebasedtargets.org/>), um die Treibhausgasemissionen so weit wie möglich zu reduzieren und erst dann die Restemissionen zu kompensieren.

4.1.4 Treibhausgasfußabdruck

Die Bigfood Group ermutigt seine Lieferanten zur systematischen Messung und Veröffentlichung von Daten zu emittierten Treibhausgasen nach einer fundierten Methodik.

4.1.5 Umweltfreundlichste Transportart

Eingehende Frachten oder Sendungen sind mit den geringsten Auswirkungen auf die Umwelt zu transportieren (z. B. möglichst ohne Lufttransport).

4.1.6 Ressourcenverbrauch

Der Einsatz und der Verbrauch von Ressourcen während der Produktion und die Erzeugung von Abfall jeder Art 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. Der Energie- und Wasserverbrauch ist zu überwachen und zu dokumentieren. Es sind wirtschaftliche Lösungen zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und den Energieverbrauch zu minimieren. Lebensmittelverluste sollten auf ein absolutes Minimum beschränkt sein.

4.1.7 Sonstige Emissionen

Emissionen sind von Anlagen des Lieferanten ausgehende Luftverunreinigungen, Geräusche, Erschütterungen, Licht, Wärme oder Strahlen und ähnliche Umwelteinwirkungen, die nach Art, Ausmaß und Dauer geeignet sind, Gefahren, erhebliche Nachteile oder erhebliche Belästigungen für Mensch, Tier, Pflanzen, Boden, Wasser, Atmosphäre sowie Kultur- und sonstige Sachgüter herbeizuführen.

Emissionen aus den Betriebsabläufen sind vor ihrer Freisetzung zu typisieren, routinemäßig zu überwachen und zu überprüfen. Emissionen werden entsprechend den Vorgaben der nationalen Gesetzgebung so behandelt, dass diese ungefährlich werden. Der Lieferant hat zudem die Aufgabe, seine Abgasreinigungssysteme zu überwachen und ist angehalten, wirtschaftliche Lösungen zu finden, um jegliche Emissionen zu minimieren.

4.1.8 Klimaresilienz und Nachhaltigkeit in der Landwirtschaft

Die Bigfood Group konzentriert sich in verschiedenen Projekten auf die Entwicklung von wettbewerbsfähigen regenerativen Anbaumethoden ihrer Rohwaren. Da landwirtschaftliche Prozesse häufig die emissionsintensivste Wertschöpfungsstufe der Nahrungsmittelproduktion sind, empfiehlt die Bigfood Group ihren Lieferanten eine Potentialanalyse für regenerativen Anbau ihrer Vorprodukte. Kooperationsinitiativen für die Reduktion von Umweltfolgen auf der Landwirtschaftsebene werden von uns begrüßt.

4.1.9 Abwasser

Abwasser ist das durch häuslichen, gewerblichen, landwirtschaftlichen oder sonstigen Gebrauch in seinen Eigenschaften veränderte Wasser. Der Lieferant hat sicherzustellen, dass das Abwasser aus seinen Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen der erforderlichen Behandlung unterzogen wird, bevor es in das Grundwasser eingeleitet wird. Die Konzentration von Gefahrstoffen im Wasser wie beispielsweise Salze, Stickstoff, Phosphor und andere Chemikalien, müssen den lokalen Gesetzgebungen entsprechen und dürfen diese Grenzwerte nicht überschreiten. Existiert keine Infrastruktur für die Wasseraufbereitung am Standort, müssen qualifizierte Firmen für den Transport und die Aufbereitung beauftragt werden.

4.1.10 Netto-Null-Abholzung

Der Schutz der Wälder und der biologischen Vielfalt spielt eine entscheidende Rolle bei der Eindämmung des Klimawandels. Die Unternehmen der Bigfood Group erwarten von ihren Lieferanten, dass sie zu einer Netto-Null-Abholzung beitragen. Der Lieferant wird aufgefordert, sicherzustellen, dass innerhalb der Lieferkette keine Abholzung von Primärwäldern und anderen Gebieten mit hohem Naturschutzwert (HCV), insbesondere von Regenwäldern, stattfindet. Die legale Abholzung muss durch Wiederaufforstung kompensiert werden.

4.1.11 Nachhaltige Verpackungspolitik

Der Lieferant muss bestrebt sein, stets die „umweltfreundlichste Verpackung“ zu verwenden. Dafür gilt es, Verpackung wo möglich zu vermeiden, zu verringern oder hinsichtlich ihrer Umwelteffekte zu verbessern. Diese Prinzipien sind in der hier angegebenen Rangfolge anzuwenden – so ist die ökologisch beste Verpackung die, die vollständig vermieden werden kann. Eine Verpackung gilt als umweltfreundlicher, wenn sie eine Mehrweg- Verpackung ist, möglichst wenig Material verbraucht, recyclingfähig ist bzw. aus Sekundärrohstoffen, aus alternativen Materialien oder zertifiziertem Papier besteht.

4.2 Umgang mit kritischen, gefährlichen und verbotenen Substanzen und Abfällen

4.2.1 Verbotene Substanzen

Wir beachten die internationalen Übereinkommen zum Schutz von Menschen und Umwelt und richten unser Handeln danach aus. Die Verwendung hochgiftiger und umweltschädlicher, international verbotener Substanzen ist in unseren Produkten und an unseren Betriebsstätten streng untersagt. Wir haben entsprechende Maßnahmen entwickelt, um den Einsatz dieser Gefahrstoffe zu unterbinden. Von unseren Lieferanten erwarten wir ebenfalls die Beachtung dieser Verbote und die Ergreifung von entsprechend strikten Schutzmaßnahmen für Menschen und Umwelt.

4.2.2 Persistente Organische Stoffe (POP-Übereinkommen)

Es sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit Abfälle, in denen persistente organische Schadstoffe (im Sinne des Stockholmer Übereinkommens vom 23. Mai 2001 (POPs-Übereinkommen) und der auf seiner Grundlage ergangenen anwendbaren Rechtsvorschriften) enthalten sind, umweltgerecht gehandhabt, gesammelt, befördert und gelagert werden. Derartige Abfälle dürfen nur so entsorgt werden, dass die genannten Schadstoffe zerstört oder unumkehrbar umgewandelt werden (sodass sie nicht mehr die Eigenschaften persistenter organischer Schadstoffe aufweisen) oder auf andere Weise umweltgerecht entsorgt werden. Letzteres kommt nur dann in Betracht, wenn die Zerstörung oder unumkehrbare Umwandlung nicht die unter Umweltgesichtspunkten vorzuziehende Möglichkeit darstellt oder der Gehalt an persistenten organischen Schadstoffen niedrig ist.

4.2.3 Quecksilber

Es werden keine mit Quecksilber versetzten Produkten gemäß Art. 4 Abs. 1 und Anlage A Teil I des Minamata-Übereinkommens hergestellt. Quecksilber oder Quecksilberverbindungen darf bei Herstellungsprozessen im Sinne des Art. 5 Abs. 2 und Anlage B Teil I des Minamata-Übereinkommens nicht verwendet werden. Quecksilberabfälle werden gemäß den Bestimmungen des Art. 11 Abs. 3 des Minamata-Übereinkommens behandelt.

4.2.4 Sicherer Umgang mit Gefahrenstoffen

Gefährliche Stoffe, Chemikalien und Substanzen sind zu kennzeichnen und ihre sichere Handhabung, Bewegung, Lagerung, Wiederverwertung, Wiederverwendung und Entsorgung sind sicherzustellen. Alle geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf gefährliche Stoffe, Chemikalien und Substanzen sind strikt zu befolgen. Geltende Stoffbeschränkungen und Produktsicherheitsanforderungen sind einzuhalten. Mitarbeiter:innen in Schlüsselpositionen müssen diesbezüglich informiert und regelmäßig geschult werden.

4.2.5 Aus- und Einfuhr gefährlicher Abfälle

Gefährliche Abfälle gem. Art 1. Abs. 1 und andere Abfälle gem. Art. 1 Abs. 2 des Basler Übereinkommens und gem. der Verordnung (EG) Nr. 1013/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Verbringung von Abfällen werden nicht ausgeführt

- in ein Land, das Vertragspartei des Basler Übereinkommen ist und die Einfuhr verboten hat,
- in einen Einfuhrstaat iSd Art. 2 Nr. 11 Basler Übereinkommen, der keine schriftliche Einwilligung zu der bestimmten Einfuhr gegeben hat oder
- in ein Land, das nicht Vertragspartei des Basler Übereinkommens ist, oder
- in einen Einfuhrstaat, wenn solche gefährlichen Abfälle oder andere Abfälle in diesem Staat oder anderswo nicht umweltgerecht behandelt werden

Gefährliche Abfälle von in Anlage VII des Basler Übereinkommens aufgeführten Staaten werden nicht in Staaten ausgeführt, die nicht in Anlage VII aufgeführt sind Art. 36 der Verordnung (EG) Nr. 1013/2006). Gefährlichen Abfälle und andere Abfälle aus einer Nichtvertragspartei des Basler Übereinkommens werden nicht eingeführt.

4.3 Bedürfnisgerechte Tierhaltung und Artenschutz

4.3.1 Gesetzestreue und bedürfnisgerechte Tierhaltung

Unsere Lieferanten tierischer Produkte erkennen an, dass Tiere fühlende Lebewesen mit komplexen Bedürfnissen sind und behandeln diese auch entsprechend. Die Grundsätze zum Schutz, der Haltung und dem Transport von Tieren und dem Erhalt der biologischen Vielfalt sind zu beachten und das unternehmerische Handeln danach auszurichten. Die Haltung und Nutzung von Tieren muss den geltenden gesetzlichen nationalen und internationalen Tierschutzanforderungen entsprechen und artgerecht sein. Es orientiert sich an den fünf Freiheiten des Tierwohls:

- Der Freiheit von Hunger, Durst und Fehlernährung
- Der Freiheit von Unbehagen
- Der Freiheit von Schmerz, Verletzung und Krankheit
- Der Freiheit von Angst und Leiden
- Der Freiheit zum Ausleben normalen Verhaltens

Es müssen die Haltungs- und Managementsysteme von Nutztieren von der Geburt bis zur Schlachtung so gut wie möglich an die Bedürfnisse der Tiere angepasst werden, um die (verhaltens-)physiologischen Anforderungen der jeweiligen Art zu erfüllen. Es sind Maßnahmen zu treffen, durch welche diese Prinzipien umgesetzt, kontrolliert und stetig verbessert werden können. Lieferanten, in deren Lieferkette es aufgrund von ausgebliebenen Schutzmaßnahmen zum Bruch mit diesen Prinzipien kommt (z.B. durch den Missbrauch, Qual oder Verwahrlosung von Tieren), sind für die Bigfood Group nicht tragbar. Unsere Lieferanten werden ausdrücklich dazu ermutigt, das Wohl der Tiere über die regulativen Anforderungen hinaus zu berücksichtigen. Der Lieferant ist verpflichtet, proaktiv Lösungen für mehr Tierschutz entlang der Lieferkette zu entwickeln und zu fördern.

25/25

Es ist darauf zu achten, dass die Tiere während des Transports, der Betäubung oder der Schlachtung keine Schmerzen, Leiden oder Schäden erleiden. Vor allem beim Transport muss der Lieferant gewährleisten, dass Lebendtransporte entlang der Lieferkette möglichst kurzgehalten werden.

4.3.2 Einhaltung von Artenschutzabkommen

Unsere Lieferanten dürfen keine Produkte verwenden, die von gefährdeten oder vom Aussterben bedrohten Arten (IUCN Rote Listen) stammen. Das Washingtoner Artenschutzübereinkommen (CITES) ist einzuhalten.