

# Verhaltenskodex für die Lieferkette der Fahrradbranche

## Offizielle Version von Canyon Bicycles GmbH

### Verhaltenskodex für die Lieferkette der Fahrradbranche

Der Verhaltenskodex der Fahrradbranche ist ein Gemeinschaftsprojekt. Marken und Organisationen haben sich hier zusammengeschlossen, um eine einheitliche Basis für eine verantwortungsvolle Zusammenarbeit in globalen Lieferketten zu schaffen.

Der Kodex soll Partnerunternehmen und Zuliefernde unterstützen und die Zusammenarbeit durch klar formulierte Erwartungen vereinfachen, und so unnötigen Mehraufwand durch doppelte Standards vermeiden.

Durch die Etablierung einheitlicher Grundsätze, die von Menschenrechten über sichere Arbeitsbedingungen bis hin zur ökologischen Verantwortung reichen, ermöglicht der Verhaltenskodex ein abgestimmtes Vorgehen innerhalb der Branche. So können sich Unternehmen und Zuliefernde weniger mit der Bewältigung unterschiedlicher Anforderungen aufhalten und sich stattdessen verstärkt auf den gemeinsamen Fortschritt fokussieren.

### Grundsätze

Die Grundsätze dieses Kodex basieren auf den relevanten Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN-Leitprinzipien), den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen, den Dhaka-Prinzipien für Migration in Würde, dem „Employer Pays“-Prinzip sowie international anerkannten Standards für Arbeitssicherheit und Umweltmanagement. Die Umsetzung orientiert sich an dem OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln.

### Einleitung

Canyon setzt sich für unternehmerische Nachhaltigkeit und ethisches Handeln ein. Sichere Arbeitsbedingungen, der Schutz der Menschenrechte und ein verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt sind die Grundvoraussetzungen für unsere Geschäftstätigkeit. Das Wohl der Menschen entlang unserer Lieferkette ist für uns von größter Bedeutung und entscheidend für einen ganzheitlichen Unternehmenserfolg.

Dieser Kodex beschreibt die Standards, mit denen wir die Arbeitsbedingungen in unserer weltweiten Lieferkette dauerhaft stärken und zu einer gesünderen Umwelt für die Gemeinschaften vor Ort beitragen möchten. Er ist ein wesentlicher Baustein unseres Engagements für faire und sichere Arbeitsbedingungen und wird durch unsere Richtlinien zu Kinder- und Zwangsarbeit sowie Canyons Richtlinie für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung ergänzt (verfügbar auf [canyon.com](https://www.canyon.com)).

Wir sind uns bewusst, dass wir die Umsetzung dieser Standards nur gemeinsam schaffen. Sie erfordert Engagement und eine enge Zusammenarbeit aller, die an der Herstellung unserer Produkte beteiligt sind.

### Geltungsbereich

Die Einhaltung dieses Kodex ist für unsere eigenen Standorte ebenso verpflichtend wie für alle direkten Lieferanten, deren Subunternehmer sowie sämtliche weiteren Akteure in der tieferen Lieferkette, die an der Herstellung von Canyon-Produkten beteiligt sind.

## 1 Einhaltung von Gesetzen

Sämtliche Geschäftsaktivitäten werden unter Einhaltung der geltenden lokalen und nationalen Gesetze durchgeführt. Neue gesetzliche Bestimmungen sowie Änderungen im jeweiligen Tätigkeitsbereich werden dabei laufend berücksichtigt. Bei Abweichungen zwischen Branchenstandards und geltendem Recht ist stets diejenige Regelung anzuwenden, die das höchste Schutzniveau für die berechnigte Person gewährleistet.

## 2 Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln

Die Geschäftsführung erfolgt mit Integrität, Professionalität und gegenseitigem Respekt. Dazu gehört: Genauigkeit und Transparenz in der Kommunikation sicherzustellen, vertragliche Verpflichtungen nach Treu und Glauben zu erfüllen, sensible Verhandlungen ethisch abzuwickeln und auf jegliche betrügerische oder täuschende Praktiken zu verzichten. Durch die Unternehmensleitung wird eine ethische Unternehmenskultur etabliert, klare Verantwortlichkeiten für Ethik und Compliance werden festgelegt und ethisches Verhalten über alle Geschäftsbereiche hinweg konsequent vorgelebt.

## 3 Kinderarbeit und jugendliche Beschäftigte

Jegliche Form von Kinderarbeit ist verboten. Es werden weder direkt noch indirekt Personen beschäftigt, die jünger als 15 Jahre sind. Ausnahmen hiervon gelten nur im Rahmen der von der IAO anerkannten Regelungen. Falls das Alter für den Abschluss der allgemeinen Schulpflicht im Herstellungsland über 15 Jahren liegt, gilt dieses höhere Alter als verbindliche Mindestgrenze.

Sofern keine strengeren lokalen Vorschriften bestehen, gilt für die Definition der Begriffe folgendes Mindestalter: Als „Kind“ wird jede Person unter 15 Jahren bezeichnet oder jede Person, die das maßgebliche Mindestalter für eine Beschäftigung noch nicht erreicht hat. Der Begriff „junge Beschäftigte“ bezieht sich auf Personen unter 18 Jahren, die das gesetzliche Mindestarbeitsalter bereits überschritten haben.

Junge Beschäftigte werden nicht für gefährliche Arbeiten, Nacharbeit, Überstunden oder übermäßige Arbeitszeiten herangezogen. Die ihnen zugewiesene Arbeit darf weder ihre Gesundheit, Sicherheit oder Entwicklung beeinträchtigen, noch ihre Ausbildung behindern. Zudem sind spezifische Unterweisungen oder eine auf die Aufgaben bezogene Berufsausbildung sicherzustellen. Jungen Beschäftigten werden ausschließlich Aufgaben zugewiesen, die ihren Fähigkeiten entsprechen und unter Bedingungen erfolgen, die ihren Schutz und ihr Wohlergehen gewährleisten. Ihre Beschäftigung wird durch rechtskonforme Verträge formalisiert und darf reguläre Beschäftigungsverhältnisse oder Ausbildungspfade nicht untergraben.

Schlimmste Formen der Kinderarbeit: Jegliche Form von Sklaverei oder Sklaverei ähnlichen Praktiken, wie der Verkauf von Kindern und Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der zwangsweisen oder verpflichtenden Rekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten, sind strikt verboten.

## 4 Zwangsarbeit

Jegliche Form von Zwangsarbeit ist verboten. Der Begriff „Zwangsarbeit“ bezieht sich auf alle Arbeiten oder Dienstleistungen, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt werden und für die sich die Person nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.

Alle Beschäftigungsverhältnisse sind frei gewählt. Kein Beschäftigter darf Nötigung, Schuldknechtschaft, vertraglich erzwungenen Arbeitsverhältnissen, Menschenhandel oder moderner Sklaverei ausgesetzt werden. Alle Beschäftigten nehmen ihre Arbeit freiwillig auf und sind berechnigt, ihr Arbeitsverhältnis

unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist und gemäß dem geltenden lokalen Recht ohne Strafe zu beenden.

### 4.1 Einbehaltung von Ausweisdokumenten

Die Beschäftigten haben jederzeit vollen und uneingeschränkten Zugriff auf ihre Reisepässe, Aufenthaltstitel und andere persönliche Dokumente oder Ausweise. Sofern eine sichere Aufbewahrung (z. B. ein Safe) zur Verfügung gestellt wird, ist deren Nutzung freiwillig und kostenlos. Die Beschäftigten können ihre Dokumente jederzeit selbstständig wieder an sich nehmen.

### 4.2 Kauttionen, Lohnrückhalt und Darlehen

Von Beschäftigten wird nicht verlangt, Kauttionen zu zahlen oder verzögerte Zahlungen bzw. Lohnrückhalte als Bedingung für die Einstellung oder die Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu akzeptieren. Darlehen oder Lohnvorschüsse müssen den nationalen Gesetzen entsprechen. Wo keine gesetzlichen Grenzwerte bestehen, werden Darlehen auf 10 % des Lohns des Arbeitnehmers begrenzt, bei einer Rückzahlungsfrist von maximal sechs Monaten.

### 4.3 Bewegungsfreiheit

Die Beschäftigten können die Arbeitsstätte, einschließlich der bereitgestellten Unterkünfte, ungehindert betreten, verlassen und sich darin frei bewegen. Sie sind frei von Einschüchterung, Vergeltungsmaßnahmen oder Zwang, die ihre Bewegungsfreiheit oder ihre persönliche Autonomie einschränken könnten.

### 4.4 Staatlich verordnete Zwangsarbeit

Staatlich verordnete Zwangsarbeit, bei der die Beschäftigten nicht die Freiheit haben, die Arbeit ohne Strafe abzulehnen, kommt nicht zum Einsatz und es darf kein Nutzen daraus gezogen werden. Dieses Verbot schließt den Missbrauch von Strafgefängenenarbeit ein.

### 4.5 Verantwortungsvolle Einstellungsprozesse

#### 4.5.1 Allgemeine Grundsätze

Die Personalrekrutierung erfolgt ethisch, transparent und im Einklang mit internationalen Standards. Die Beschäftigten erhalten klare und präzise Informationen über ihre Beschäftigungsbedingungen, einschließlich Aufgabenbereichen, Löhnen, Sozialleistungen, Abzügen und Vorschüssen, Arbeitszeiten, Lebensbedingungen, Vertragsdauer, Kündigungsmodalitäten und verfügbaren Beschwerdemechanismen. Diese Informationen werden in einem schriftlichen Arbeitsvertrag festgehalten, der den Beschäftigten vor der Einstellung in einer Sprache ausgehändigt wird, die sie verstehen. Es wird von keinem Beschäftigten verlangt, zu irgendeinem Zeitpunkt rekrutierungsbezogene Gebühren zu zahlen oder Kosten zu tragen. Dies umfasst – ist aber nicht beschränkt auf – Zahlungen an Agenturen für Maklertätigkeit, für Untervermittlung oder für Zwischenhandel für die Stellenvermittlung, die Dokumentation, für Reisen, für medizinische Untersuchungen oder für das Onboarding. Sämtliche damit verbundenen Kosten werden in vollem Umfang vom Arbeitgebenden getragen. Die direkte Einstellung wird bevorzugt. Sofern Arbeitsvermittlungsagenturen eingeschaltet werden, werden nur lizenzierte und geprüfte Agenturen beauftragt, die ethische Einstellungspraktiken einhalten. Verträge mit solchen Agenturen enthalten durchsetzbare Klauseln, die zur Einhaltung dieses Kodex verpflichten.

#### 4.5.2 Ausländische Wanderbeschäftigte

Ausländische Wanderbeschäftigte stellen eine besonders schutzbedürftige Gruppe dar; daher werden zusätzliche Vorkehrungen getroffen, um ihre Rechte und ihr Wohlergehen zu wahren. Die Rekrutierung ausländischer Wanderbeschäftigter erfolgt frei von Täuschung, Nötigung oder Ausbeutung. Ausländische Wanderbeschäftigte erhalten eine gemäß den Anforderungen dieses Kodex erstellte Beschäftigungsvereinbarung in einer für sie verständlichen Sprache, noch bevor sie ihr Herkunftsland verlassen.

Die Bestimmungen der Beschäftigungsvereinbarungen werden nach der Ankunft im Zielland nicht geändert, es sei denn, Änderungen sind durch lokales Recht vorgeschrieben und führen zu Bedingungen, die denen der ursprünglichen Vereinbarung gleichwertig oder überlegen sind. Ausländischen Wanderbeschäftigten stehen wirksame Beschwerdemechanismen in einer Sprache, die sie verstehen, zur Verfügung. Die Beschwerdemechanismen können ohne Angst vor negativen Konsequenzen oder Vergeltungsmaßnahmen genutzt werden.

#### 5 Diskriminierung

Am Arbeitsplatz wird keinerlei Diskriminierung geduldet. Alle Beschäftigten werden mit Würde und Respekt behandelt. Eine Benachteiligung findet in keinem Bereich der Beschäftigung statt. Dies gilt für: Rekrutierung und Einstellung, Entlohnung und Sozialleistungen, Arbeitszuweisungen und Beförderungen, Ausbildung, Disziplinarmaßnahmen, Kündigung oder Ruhestand. Diskriminierung ist strikt untersagt, unter anderem aufgrund folgender Merkmale: Hautfarbe, Kaste, ethnische Zugehörigkeit, nationale oder soziale Herkunft, Religion, Behinderung oder Geschlecht. Dies gilt gleichermaßen für die Geschlechtsidentität oder den Geschlechtsausdruck, die sexuelle Orientierung, das Alter, den Familienstand, eine Schwangerschaft, den Gesundheitszustand sowie genetische Informationen. Auch die politische Meinung, eine Gewerkschaftsmitgliedschaft oder ein anderer geschützter Status dürfen nicht zur Benachteiligung führen. Behinderungen von Beschäftigten, schwangerschaftsbedingte Bedürfnisse sowie religiöse oder kulturelle Praktiken werden, wo zutreffend, berücksichtigt. Der Schutz personenbezogener Daten und die Einhaltung sämtlicher Datenschutzrechte sind für alle Beschäftigten gewährleistet. Es gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung: Wanderbeschäftigte sind lokalen Beschäftigten gleichgestellt. Keine Beschäftigten werden diskriminierenden medizinischen Tests wie Schwangerschafts- oder HIV-Tests unterzogen.

Jeglicher Einsatz von großen Sprachmodellen (Large Language Models, LLM) oder Systemen der künstlichen Intelligenz als automatisierte Entscheidungshilfen in Beschäftigungsprozessen oder bei der Entlohnung wird bewertet und überwacht, um sicherzustellen, dass sie keine diskriminierenden Ergebnisse auf einer der oben genannten Grundlagen erzeugen.

#### 6 Belästigung und Missbrauch

Beschäftigte werden mit Würde und Respekt behandelt. Jede Form von Missbrauch; ob körperlich, psychisch, verbal oder sexuell; ist untersagt. Beschäftigte sind weder Belästigung, Einschüchterung, Drohungen, Mobbing noch irgendeiner anderen Form von unmenschlicher oder herabwürdigender Behandlung am Arbeitsplatz ausgesetzt.

Körperliche Züchtigung, Nötigung, Bußgelder oder jede andere Form von physischer Gewalt sowie monetäre Sanktionen werden in keinem Fall praktiziert oder geduldet.

#### 7 Disziplinarmaßnahmen

Disziplinarmaßnahmen müssen stets fair, transparent sowie für die betroffenen Beschäftigten klar nachvollziehbar sein. Sie wer-

den konsequent angewendet und lückenlos dokumentiert. Den Beschäftigten ist in jedem Fall das Recht einzuräumen, zu den Maßnahmen Stellung zu nehmen oder Widerspruch einzulegen.

#### 8 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Das Recht aller Beschäftigten, sich frei zu organisieren und Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertretungen ihrer Wahl zu gründen oder diesen beizutreten, ist zu achten. Kollektiv- und Tarifverhandlungen werden respektiert. Die Ausübung dieser Rechte darf nicht zu Diskriminierung, Vergeltungsmaßnahmen oder Einschüchterung führen.

Ein offener Dialog zwischen Belegschaft und Management ist sicherzustellen. Beschäftigte und ihre Vertretenden können Bedenken zu den Arbeitsbedingungen frei äußern. Die Teilnahme an gewerkschaftlichen Aktivitäten, oder die Entscheidung dagegen, darf keinerlei Nachteile oder Bedrohungen nach sich ziehen. Rechtmäßige Aktivitäten von Gewerkschaften oder gewählten Vertretenden werden nicht behindert. Den Vertretenden ist der notwendige Zugang zum Arbeitsplatz zu gewähren, um ihre Aufgaben ungestört wahrnehmen zu können.

Dort, wo das lokale Recht die Vereinigungsfreiheit einschränkt, ist die Entwicklung alternativer Formen der freien Mitbestimmung nicht zu behindern. Beschäftigte können eigene Vertretende wählen und interne Strukturen schaffen, um ihre Interessen zu bündeln.

#### 9 Beschwerdemechanismen

Es bestehen wirksame, betriebliche Beschwerdemechanismen. Diese sind für alle Beschäftigten sowie für externe Interessengruppen, deren Rechte durch die Geschäftspraktiken beeinträchtigt sein könnten, zugänglich.

Der Beschwerdeprozess umfasst klare Verfahren zur Entgegennahme, Untersuchung und Lösung von Beschwerden. Dies geschieht vertraulich und ohne Verzögerung. Personen, die Hinweise geben oder Verstöße melden, dürfen keine Vergeltungsmaßnahmen, Drohungen oder Disziplinarmaßnahmen erfahren. Eine anonyme Meldung ist jederzeit möglich.

Die Mechanismen werden allen Beschäftigten, einschließlich ausländischer Wanderbeschäftigten, sowie externen Interessengruppen in einer verständlichen Sprache aktiv kommuniziert. Der Zugang zu anderen relevanten Beschwerdeverfahren auf betrieblicher Ebene wird weder eingeschränkt noch erschwert.

#### 10 Löhne und Sozialleistungen

Beschäftigte erhalten eine angemessene und fristgerechte Vergütung für alle geleisteten Arbeitsstunden. Die Löhne entsprechen mindestens dem höchsten geltenden Standard (sei es der gesetzliche Mindestlohn, der branchenübliche Satz oder ein Tarifvertrag) oder übersteigen diesen. Sie müssen ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Beschäftigten zu decken und ein gewisses verfügbares Einkommen zu ermöglichen. Ziel ist die Zahlung von existenzsichernden Löhnen, die den lokalen Lebensbedingungen entsprechen.

Alle Beschäftigten erhalten vor Arbeitsbeginn klare, schriftliche und präzise Informationen über ihre Lohnbedingungen in einer Sprache, die sie verstehen. Zudem wird für jeden Zahlungszeitraum eine detaillierte Lohnabrechnung ausgehändigt. Die Auszahlung der Löhne erfolgt regelmäßig, vollständig und in einem gesetzlichen anerkannten Zahlungsmittel.

Beschäftigte haben Anspruch auf alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Sozialversicherungen, Feiertage und Urlaubsansprüche. Die Vergütung berücksichtigt Fähigkeiten, Verantwortlichkeiten, Betriebszugehörigkeit sowie Qualifikationen. Für gleichwertige Arbeit wird ein gleiches Entgelt gezahlt, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Beschäftigungsart (einschließlich befristeter Verträge oder Leiharbeit) Beschäftigte, die nach

Stückzahl oder Quoten bezahlt werden, verdienen innerhalb der regulären Arbeitszeit mindestens den Mindestlohn.

Lohnabzüge sind nur zulässig, wenn sie gesetzlich oder durch einen Tarifvertrag erlaubt sind. Sie dürfen unter keinen Umständen als Disziplinarmaßnahme eingesetzt werden. Praktiken wie reine Arbeitskraftüberlassung, Scheinlehren oder aufeinanderfolgende Kurzzeitverträge zur Umgehung von Lohn- und Leistungsverpflichtungen sind strikt untersagt.

## 11 Arbeitszeiten und Ruhephasen

Die Arbeitszeiten sind vertraglich festgelegt, werden jedem Beschäftigten in einer verständlichen Sprache kommuniziert und transparent dokumentiert.

Die reguläre Arbeitszeit von 48 Stunden pro Woche wird nicht überschritten. Beschäftigte haben Anspruch auf angemessene Pausen während der Arbeitszeit. Überstunden sind grundsätzlich freiwillig und dürfen nur in begründeten Ausnahmefällen angeordnet werden. Sie sind auf maximal 12 Stunden pro Woche begrenzt, sodass eine wöchentliche Gesamtarbeitszeit von 60 Stunden nicht überschritten wird. Lediglich in zwingenden Ausnahmesituationen und unter strikter Einhaltung gesetzlicher sowie tariflicher Bestimmungen ist eine darüberhinausgehende Arbeitszeit zulässig. Bei derartigen Arbeitseinsätzen gelten strenge Sicherheitsvorkehrungen zum Schutz der Gesundheit. Diese Einsätze sind den zuständigen Stellen sowie den Auftraggebern bei Bedarf unverzüglich mitzuteilen.

Überstunden werden stets mit einem Zuschlag vergütet, der den geltenden lokalen Gesetzen entspricht und sich an internationalen Standards orientiert. Überstunden dürfen eine reguläre Beschäftigung nicht ersetzen.

Beschäftigte arbeiten nicht mehr als sechs aufeinanderfolgende Tage. Sie erhalten mindestens 24 aufeinanderfolgende Ruhestunden alle sieben Tage oder zwei Ruhetage innerhalb eines Zeitraums von 14 Tagen.

Die Arbeitszeitdokumentation erfolgt über verlässliche, prüfbare Systeme. Um ein sicheres und geregeltes Arbeitsumfeld zu gewährleisten, werden die Dienstpläne in den Betriebsstätten offen ausgelegt oder ausgehängt.

## 12 Beschäftigungsverhältnisse

Alle Beschäftigungsverhältnisse werden formell dokumentiert und rechtlich abgesichert. Die Arbeitsverträge stehen im Einklang mit lokalen Gesetzen, entsprechen dem tatsächlichen Beschäftigungszweck und dürfen nicht missbräuchlich abgeändert werden.

Eine Umgehung rechtlicher Verpflichtungen oder die Aushöhlung von Beschäftigtenrechten, etwa durch einen übermäßigen Einsatz befristeter Verträge, Leiharbeit, Heimarbeit, Ausbildungsverhältnisse oder saisonale Vereinbarungen, ist untersagt. Sofern Probezeiten vereinbart werden, müssen diese eine angemessene Dauer haben. Sie dürfen nicht dazu missbraucht werden, den Anspruch auf eine reguläre Festanstellung zu verzögern oder zu unterbinden. Ausbildungs- und Schulungsprogramme sind so zu gestalten, dass sie tatsächlich Fachwissen vermitteln und echte Beschäftigungsperspektiven bieten. Der Schutz dieses Kodex erstreckt sich vollumfänglich auf Dritt anbietende sowie auf dem Betriebsgelände tätige Personen, die nicht direkt beim Unternehmen angestellt sind (z. B. Sicherheits-, Reinigungs- oder Kantinenpersonal). Diese unterliegen denselben Standards wie alle anderen Beschäftigten.

## 13 Landrechte und lokale Gemeinschaften

Die Rechte von Einzelpersonen, lokalen Gemeinschaften und indigenen Völkern auf Land, Wälder und Wasser sind zu respektieren. Dies gilt vor allem dann, wenn diese Ressourcen als Lebensgrundlage dienen oder für die Kultur und das Wohlergehen der Betroffenen essenziell sind. Widerrechtliche Zwangs-

räumungen, Vertreibungen sowie die Aneignung oder Nutzung von Land ohne rechtsstaatliches Verfahren sind strikt untersagt. Sämtliche Entscheidungen im Zusammenhang mit Landrechten folgen dem Grundsatz der freien, vorherigen und informierten Zustimmung (free, prior and informed consent, FPIC). Dabei ist die Transparenz bei Vertragsabschlüssen und die Offenlegung aller Bedingungen sicherzustellen. Gewohnheitsrechtliche Landrechte werden unabhängig von formalen Besitztiteln respektiert. Geschäftsaktivitäten dürfen nicht zu Landkonflikten oder zur Schädigung von Gemeinschaften beitragen. Dies gilt insbesondere für die Beschaffung von Konfliktmineralien (Zinn, Wolfram, Tantal und Gold) sowie anderen Hochrisiko-Materialien, vor allem in konfliktbetroffenen und Hochrisikogebieten.

## 14 Gesundheit und Sicherheit

Den Beschäftigten wird ein sicherer, gesunder und hygienischer Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt. Dies gilt gleichermaßen für bereitgestellte Unterkünfte.

### 14.1 Gefahrenprävention

Gefahren am Arbeitsplatz werden vorausschauend erkannt, bewertet und nach dem Prinzip der Maßnahmenhierarchie beseitigt. Alle Vorfälle werden systematisch erfasst und aufgearbeitet, während bestehende Risiken einer ständigen Überprüfung unterliegen. Der Umgang mit gefährlichen Chemikalien, von der Kennzeichnung über die Lagerung bis zur Entsorgung, erfolgt strikt nach den Vorgaben der Sicherheitsdatenblätter. Diese müssen für alle Beschäftigten jederzeit einsehbar und in einer verständlichen Sprache verfügbar sein.

### 14.2 Produktionsstätten-, Maschinen- und Betriebssicherheit

Sämtliche gesetzlich vorgeschriebenen Genehmigungen, Lizenzen und Zertifizierungen für den Betrieb werden eingeholt und auf aktuellem Stand gehalten. Die Gebäude müssen baulich sicher und stabil sein. Alle Maschinen, elektrischen Anlagen und Fahrzeuge sind sicher zu konstruieren, zu installieren, zu betreiben und zu warten. Hierüber sind aktuelle Inspektionsberichte zu führen. Produktions- und Wartungsprozesse werden regelmäßigen Risikobewertungen und Kontrollen unterzogen, um sicherzustellen, dass keine Gesundheits- oder Sicherheitsgefahren entstehen.

### 14.3 Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzausschüsse, Schulungen und das Recht zur Ablehnung unsicherer Arbeit

In jeder Produktionsstätte bestehen Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzausschüsse, in denen sowohl die Beschäftigten, als auch das Management vertreten sind. Alle Beschäftigten erhalten regelmäßige, dokumentierte und sprachlich angemessene Schulungen. Sämtliches Personal hat das Recht, gefährliche Arbeiten zu verweigern oder den Gefahrenbereich zu verlassen. Hieraus dürfen keine Repressalien oder sonstige Nachteile entstehen.

### 14.4 Persönliche Schutzausrüstung

Die persönliche Schutzausrüstung (PSA) wird gemäß den geltenden Arbeitsschutzstandards kostenlos zur Verfügung gestellt. Die PSA ist stets für die jeweilige Tätigkeit geeignet. Sofern erforderlich, werden dabei spezifische Bedürfnisse berücksichtigt, etwa von schwangeren oder stillenden Mitarbeiterinnen, jungen Beschäftigten oder Menschen mit Behinderungen. Die vollständige Einhaltung aller Sicherheitsanforderungen bleibt dabei jederzeit gewahrt. PSA wird überall dort bereitgestellt und eingesetzt, wo nach Anwendung der Maßnahmenhierarchie Restrisiken bestehen. Die Ausrüstung wird in gesetzlich

vorgeschriebenen Abständen sowie gemäß den Herstellerangaben geprüft, gewartet und ersetzt. Ein Austausch erfolgt zudem umgehend bei Beschädigung, Kontamination oder wenn kein wirksamer Schutz mehr gewährleistet ist.

#### 14.5 Gesundheitsschutz

Den Beschäftigten wird uneingeschränkter Zugang zu Trinkwasser, geschlechtergerechten Sanitäreinrichtungen sowie sauberen Ess- und Ruhebereichen gewährt. Von der Produktionsstätte bereitgestellte Unterkünfte erfüllen dieselben Sicherheits- und Hygienestandards. Es werden angemessene Maßnahmen getroffen, um die Beschäftigten gemäß den Arbeitsschutzstandards vor übermäßiger Hitze zu schützen. Beschäftigte dürfen für das Äußern von Bedenken hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit keinerlei Repressalien oder sonstige Nachteile erfahren. Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten werden im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen entschädigt.

Im Falle von Infektionsausbrüchen, wie lokalen Epidemien oder globalen Pandemien, werden Vorsorgepläne vorgehalten und entsprechende Infektionsschutzmaßnahmen umgesetzt. Allen dauerhaft Beschäftigten werden Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie Unterstützung bei der physischen und psychischen Gesundheitsfürsorgeangeboten. Krankheitsbedingte Fehlzeiten dürfen nicht zu Repressalien oder sonstigen Nachteilen führen.

#### 14.6 Notfallvorsorge

Für Notfälle wie Brandfälle, die Freisetzung von Gefahrstoffen oder für andere vorhersehbare Ereignisse gibt es wirksame Notfallpläne, die regelmäßig mit den Beschäftigten geübt werden. Diese Pläne werden durch eine angemessene Erste-Hilfe-Ausstattung, medizinische Unterstützung sowie eine Unfallversicherung ergänzt, die lokale Standards mindestens erfüllen oder diese übertreffen.

### 15 Umweltschutz

#### 15.1 Umweltgenehmigungen und Einhaltung von Gesetzen

Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen, Zulassungen und Registrierungen werden eingeholt, laufend aufrechterhalten und auf dem aktuellen Stand gehalten. Die Geschäftstätigkeit erfolgt stets im Einklang mit den geltenden Umweltgesetzen, behördlichen Vorschriften sowie relevanten internationalen Standards und Berichtspflichten.

#### 15.2 Gefahrstoffe und Abfallmanagement

Chemikalien, Abfälle und andere Substanzen, die Umwelt- oder Gesundheitsrisiken darstellen, sind systematisch identifiziert und in allen von den Beschäftigten gesprochenen Sprachen verständlich gekennzeichnet. Handhabung, Lagerung, Transport und Entsorgung erfolgen sicher und verantwortungsbewusst; diese Prozesse werden über alle Betriebsphasen hinweg überwacht und dokumentiert. Systeme zur Reduzierung, Wiederverwendung und zum Recycling von Abfällen sind implementiert.

#### 15.3 Luftemissionen und Treibhausgase (THG)

Luftemissionen, insbesondere flüchtigen organischen Verbindungen (Volatile Organic Compounds, VOC), Aerosolen und Feinstaub, werden vor der Ableitung gemäß den lokalen oder nationalen Gesetzen überwacht, kontrolliert und gegebenenfalls behandelt. Emissionskontrollsysteme werden gewartet und regelmäßig auf ihre Leistungsfähigkeit geprüft. Produktionsstätten sind dazu angehalten, internes Wissen über THG-Emissionen und deren Geltungsbereiche aufzubauen. Es wird eine

formelle Verpflichtung sowie ein klarer Umsetzungsplan für eine umfassende THG-Bilanzierung und Zielsetzung erwartet. Diese Ziele müssen an wissenschaftsbasierten Rahmenwerken wie der Science Based Targets initiative (SBTi) oder ähnlichen Standards ausgerichtet sein.

#### 15.4 Wassermanagement

Wasserverbrauch und Abwassereinleitungen werden systematisch überwacht, kontrolliert und durch Wassersparprogramme wird der Verbrauch reduziert. Abwasser wird gemäß den lokalen und nationalen Gesetzen behandelt, geprüft und entsorgt, um Umweltschäden zu vermeiden und den Zugang von lokalen Gemeinschaften zu sauberem Wasser zu sichern.

#### 15.5 Ressourceneffizienz und kreislauforientierte Praktiken

Der Produktionsprozess wird so gestaltet, dass die Ressourceneffizienz gesteigert und der Übergang zu kreislauforientierten Produktionssystemen gefördert wird. Dies schließt die aktive Minimierung des Verbrauchs von Rohstoffen, Wasser und Energie durch Prozessoptimierung, vorbeugende Wartung und kontinuierliche Verbesserungsmaßnahmen ein. Von Lieferanten wird erwartet, dass sie die Abfallentstehung an der Quelle reduzieren, der Wiederverwendung und dem Recycling von Materialien Vorrang einräumen und Systeme zur Trennung und verantwortungsvollen Entsorgung von Produktionsabfällen implementieren. Wo möglich, sollten recycelte oder erneuerbare Ressourcen genutzt werden. Bei der Produkt- und Prozessgestaltung sind Langlebigkeit, Reparierbarkeit und Recyclingfähigkeit zu berücksichtigen.

### 16 Geschäftsethik

#### 16.1 Korruptionsprävention und Bestechungsverbot

Alle Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung sind strengstens untersagt. Vermögenswerte jeglicher Art, wie Geschenke, Bewirtungen, Zahlungen oder Gefälligkeiten, dürfen weder angeboten, versprochen, autorisiert noch angenommen werden, sofern damit die Absicht verfolgt wird, geschäftliche Entscheidungen unzulässig zu beeinflussen oder einen unfairen Wettbewerbsvorteil zu erlangen. Zur Prävention, Aufdeckung und Unterbindung solcher Praktiken unterhält das Unternehmen wirksame interne Kontrollmechanismen sowie entsprechende Antikorruptionsprogramme. Diese Anforderungen gelten gleichermaßen für die Interaktion mit Personen in öffentlichen Ämtern sowie mit Beteiligten des privaten Sektors.

#### 16.2 Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Die Geschäftstätigkeit erfolgt stets in Übereinstimmung mit allen geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetzen. Rechtswidrige Praktiken, insbesondere Preisabsprachen, Marktaufteilungen, manipulative Angebotsabgaben (Bid Rigging) oder Kundenzuweisungen sind strengstens untersagt. Ethisches Geschäftsverhalten umfasst zudem faires Marketing, wahrheitsgemäße Werbung und transparente Verhandlungen.

#### 16.3 Interessenkonflikte

Geschäftliche Entscheidungen werden unparteiisch und im besten Interesse der Geschäftsbeziehung getroffen. Situationen, in denen persönliche Interessen, Beziehungen oder Zugehörigkeiten mit beruflichen Verantwortlichkeiten in Konflikt stehen, oder ein solcher Anschein entstehen könnte, sind unverzüglich offenzulegen. Dies gilt für alle tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikte, einschließlich solcher, die Personen in öffentlichen Ämtern oder Beschäftigte des Auftraggebenden betreffen.

## 16.4 Geschäftsintegrität

Wirksame Systeme und interne Kontrollen zur Sicherstellung der regulatorischen Compliance in den Bereichen Finanzen, Handel, Daten und geistiges Eigentum sind eingerichtet und werden kontinuierlich aufrechterhalten. Dies umfasst, ohne darauf beschränkt zu sein, Vorschriften zur Geldwäscheprävention, Handelsstrafmaßnahmen und Exportkontrolle, Steuerehrlichkeit, Datenschutz und Datensicherheit (einschließlich personenbezogener Daten der Beschäftigten) sowie den Schutz geistigen Eigentums.

### 16.5 Unterbeauftragung und Verantwortung in der Lieferkette

Die Vergabe von Produktionen, Dienstleistungen oder Prozessen an Subunternehmen bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung des auftraggebenden Unternehmens. Das beauftragte Unternehmen trägt die volle Verantwortung dafür, dass alle genehmigten Subunternehmen, Vermittelnden und Dienstleistungsunternehmen die Grundsätze dieses Kodex vollumfänglich einhalten.

### 16.6 Dokumentation und Nachweisführung

Es werden präzise Aufzeichnungen über das Beschäftigungsverhältnis geführt, insbesondere, aber nicht ausschließlich, Daten zu Löhnen, Arbeitszeiten sowie Gesundheit und Sicherheit. Ebenso werden Informationen zu Managementsystemen, wie etwa der Herkunft von Rohstoffen und Komponenten, Beschaffungspraktiken, eingegangener Beschwerden sowie Präventiv- und Abhilfemaßnahmen, dokumentiert und auf Anfrage zur Verfügung gestellt.

## 17 Umwelt- und menschenrechtliche Risikomanagementsysteme

Wirksame Managementsysteme gewährleisten die Einhaltung dieses Kodex sowie geltender Gesetze und fördern die kontinuierliche Verbesserung der Umwelt- und Menschenrechtsbilanz entlang der Lieferkette. Diese Systeme umfassen Verantwortlichkeiten, Sorgfaltspflichten (Due Diligence), Präventions- und Korrekturmaßnahmen sowie Schulungen. Bei der Einschaltung Dritter (z. B. Personaldienstleistungsunternehmen) oder Subunternehmen stellt das beauftragende Unternehmen deren Konformität mit diesem Kodex sicher.

Wirksame Managementsysteme beinhalten zudem die Festlegung messbarer Umweltziele in den Bereichen Emissionen, Abfall, Wasser und Energie sowie die Überwachung, Dokumentation und Offenlegung der Umweltauswirkungen und Managementsysteme werden regelmäßig auditiert; Initiativen zur Kreislaufwirtschaft und Branchen-Benchmarks werden unterstützt.

### 17.1 Verantwortlichkeit

Die Zuständigkeit für die Gewährleistung der Compliance, die Aufsicht sowie die regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung der Managementsysteme ist einem oder mehreren Unternehmensvertretenden zugewiesen.

### 17.2 Risikobasierte Sorgfaltspflicht (Due Diligence)

Es wird eine risikobasierte Sorgfaltsprüfung durchgeführt, um negative Auswirkungen auf Menschenrechte, Umweltstandards und ethisches Geschäftsverhalten frühzeitig zu identifizieren, zu verhindern und wirksam anzugehen. Dies umfasst die Entwicklung und Implementierung schriftlicher Richtlinien und Verfahren, welche Anforderungen dieses Kodex und geltender Gesetze in konsistente Geschäftspraktiken überführen. Zudem werden tatsächliche und potenzielle Risiken sowohl im eigenen Betrieb als auch innerhalb der Lieferketten ermittelt, um negative Auswirkungen zu beenden, zu verhindern oder abzumildern.

## 17.3 Erweiterte Sorgfaltspflicht

Zur Bewertung erhöhter Risiken, wie Menschenrechtsrisiken in Konflikt- und Hochrisikogebieten oder Risiken staatlich verordneter Zwangsarbeit, werden erweiterte Sorgfaltspflichten definiert und umgesetzt. Diese Maßnahmen umfassen unter anderem die Kartierung risikobehafteter Lieferketten, die Identifizierung der Materialherkunft und, falls erforderlich, die Umsetzung einer verantwortungsvollen Beendigung von Geschäftsbeziehungen.

### 17.4 Präventiv- und Abhilfemaßnahmen

Treten negative Auswirkungen auf, wird Abhilfe geleistet oder an dieser mitgewirkt. Jegliche Verstöße gegen oder Abweichungen von diesem Kodex sowie signifikante Risiken wie Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder unmittelbare Gefahren für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Umwelt werden unverzüglich kommuniziert. Präventiv- und Abhilfemaßnahmen werden gemeinsam innerhalb vereinbarter und angemessener Zeitrahmen entwickelt und umgesetzt, wobei die Grundursache identifiziert wird und sowohl angemessene sofortige Abhilfemaßnahmen als auch langfristige präventive Lösungen einbezogen werden.

### 17.5 Nachverfolgung und Berichterstattung

Präventiv- und Abhilfemaßnahmen werden transparent kommuniziert und ihre Wirksamkeit wird überwacht und nachverfolgt.

### 17.6 Kommunikation und Schulung

Beschäftigte sowie Führungskräfte werden regelmäßig über ihre Rechte, Verantwortlichkeiten sowie über sämtliche Unternehmensrichtlinien und -prozesse, insbesondere auch über bestehende Beschwerdemechanismen, geschult. Um ein dauerhaftes Bewusstsein und die konsequente Einhaltung dieser Vorgaben zu gewährleisten, finden diese Schulungen in einer für die Beschäftigten verständlichen Sprache sowie in geeigneten Formaten statt und werden in regelmäßigen Abständen wiederholt.

## 18 Beendigung von Geschäftsbeziehungen

Die Nichteinhaltung dieses Kodex wird als Pflichtverletzung behandelt und kann Abhilfemaßnahmen nach sich ziehen. Die Beendigung von Geschäftsbeziehungen wird nur als letztes Mittel angestrebt und nur in Fällen von wiederholten und bekannten Verstößen sowie bei mangelnder Bereitschaft oder Weigerung, bei der Umsetzung von Abhilfemaßnahmen zusammenzuarbeiten.