

Brügger

Verhaltenskodex





Inhalt

- I. Vorwort und Ziele**
- II. Anforderungen an Lieferanten/
Geschäftspartner¹**
 - II.I Menschenrechte**
 - II.II Umweltschutz**
 - II.III Ethische Grundsätze**
- III. Einhaltung und Umsetzung**
- IV. Meldung von Verstößen**
- V. Inkrafttreten**

¹Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

I. Vorwort und Ziele

Die Brügger-Gruppe – ein Familienunternehmen mit einer über 150-jährigen Unternehmensgeschichte – richtet ihre Aufmerksamkeit auf den Einkauf, die Produktion und den Vertrieb sicherer und lebensmittelrechtlich einwandfreier Produkte, die den nationalen und internationalen Rechtsgrundlagen entsprechen sowie auf die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards.

Wir sind uns unserer sozialen, ökologischen sowie ökonomischen Verantwortung bewusst. Mit Hilfe unseres Verhaltenskodexes („Code of Conduct“)

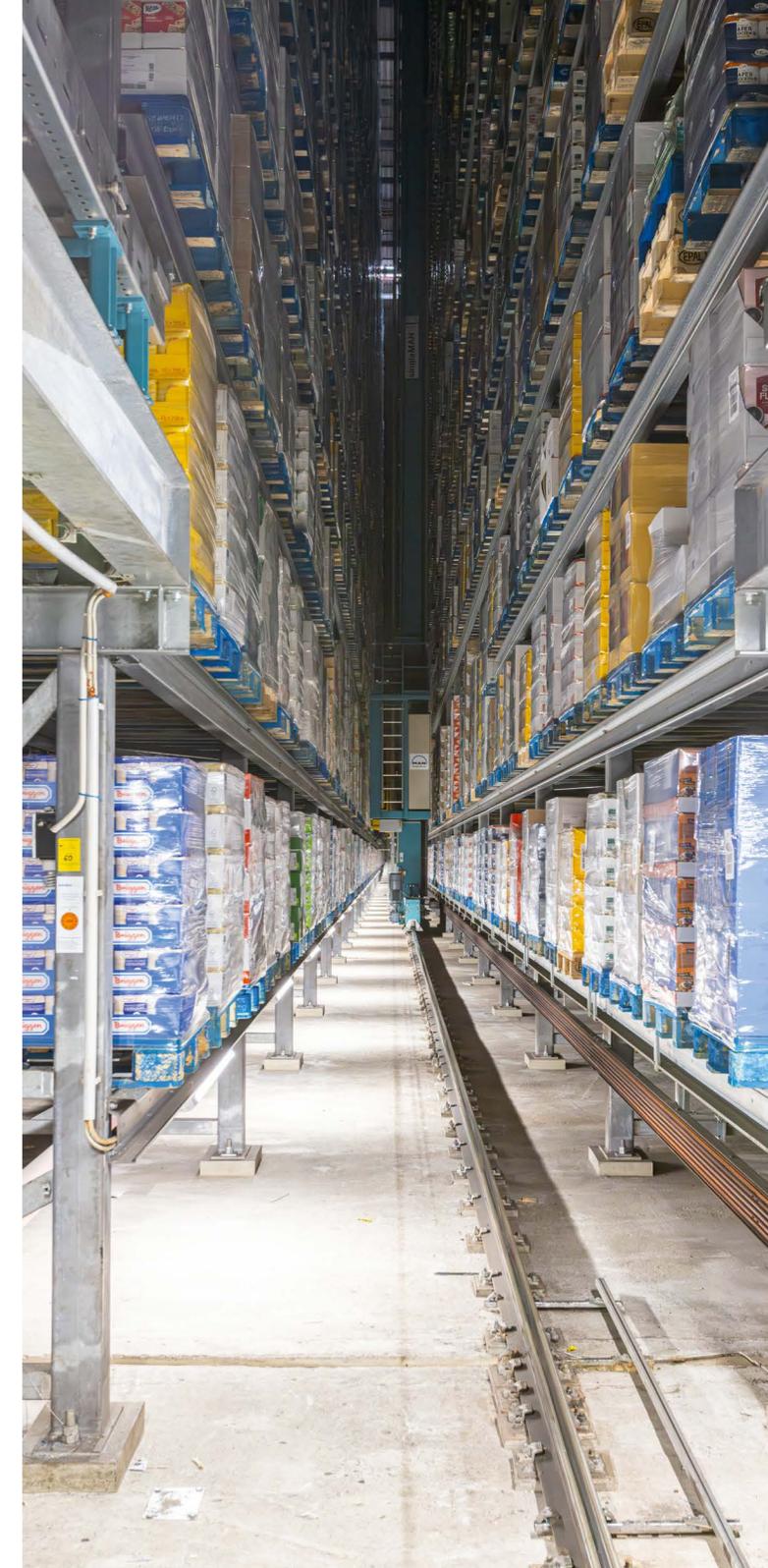
definieren wir unsere Erwartungshaltung und Grundsätze gegenüber unseren Geschäftspartnern. Die hier festgelegten Grundsätze und Erwartungen basieren auf national anwendbaren Gesetzen, den rechtlichen Vorgaben der Europäischen Union sowie an internationalen Abkommen darunter die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Leitlinien für Kinderrechte und unternehmerisches Handeln, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation.



Die Geschäftsführung der H. & J. Brügger KG
v.l.n.r.: Hanno Brügger, Johannes Brügger, Jochen Brügger

II. Anforderungen an Lieferanten / Geschäftspartner

In diesem Verhaltenskodex werden nachfolgend die Unternehmensgrundsätze aufgeführt und schaffen das Gerüst für eine vertrauensvolle, konstruktive und langfristige Zusammenarbeit. Die Einhaltung der Grundsätze sowie die Führung der Geschäfte im Einklang mit den national und international gültigen Vorschriften und Gesetzen sowie weltweit anerkannten sozialen und ökologischen Standards ist verpflichtend für alle Geschäftspartner und wird durch die Brügger-Gruppe überprüft und bewertet, um die Einhaltung der Vorgaben sicherzustellen und potenziellen Konflikten mit diesem Verhaltenskodex vorzubeugen. Unsere Lieferanten erklären sich einverstanden, dass im Rahmen von Audits durch die Brügger-Gruppe die Einhaltung menschenrechtlicher und umweltbezogener Erwartungen und Grundsätze überprüft werden. Weiterhin sind Informationen, die die Brügger-Gruppe für die eigene Einhaltung der Lieferkettensorgfaltspflichten (nach dem nationalen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, nachfolgend „LkSG“ genannt) von Geschäftspartnern benötigt, zur Verfügung zu stellen. Hierbei wird die Brügger-Gruppe angemessene Rücksicht auf Datenschutzvorgaben nehmen. Im Falle von menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Verstößen gegen die hier oder im LkSG verankerten Grundsätze wird dem Lieferanten eine angemessene Frist gesetzt, um die Verletzung zu beenden oder – falls eine Beendi-



gung nicht möglich sein sollte – zu minimieren. Diese Abhilfemaßnahmen müssen mit der Brüggen-Gruppe abgesprochen werden. Die Brüggen-Gruppe unterstützt bei Bedarf in einem angemessenen Rahmen, damit die Sorgfaltspflichten entlang der Lieferkette eingehalten werden. Bei substantiiertem Kenntnis von Verletzungen der Grundsätze bei mittelbaren Zulieferern werden unsere Lieferanten verpflichtet, gemeinsam mit der Brüggen-Gruppe angemessene Präventionsmaßnahmen beim Verursacher zu verankern. Ein Verstoß gegen die genannten Grundsätze kann Anlass für die Neubewertung einer Geschäftsbeziehung geben.



II.1 Menschenrechte

Ein menschenrechtliches Risiko ist ein Zustand, bei dem aufgrund tatsächlicher Umstände mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ein Verstoß gegen eines der folgenden Verbote droht:

a. Verstoß gegen das Verbot von Kinderarbeit

Während sämtlicher Produktionsphasen ist Kinderarbeit strikt untersagt. Unsere Geschäftspartner sind ausdrücklich dazu aufgefordert, die Richtlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Bezug auf das Mindestalter für die Anstellung von Kindern zu befolgen. Demnach sollte das Mindestalter nicht niedriger sein als das Alter, bis zu dem nach den geltenden Arbeitsgesetzen und Vorschriften die allgemeine Schulpflicht besteht, und es darf keinesfalls unter 15 Jahren liegen.

Sollten Kinder beschäftigt sein, ist es die Pflicht des Geschäftspartners, dies zu dokumentieren und sicherzustellen, dass den Kindern die Möglichkeit zum Schulbesuch gegeben wird. Des Weiteren ist es unzulässig, Personen unter 18 Jahren für Tätigkeiten einzusetzen, die deren Gesundheit, Sicherheit oder moralische Entwicklung gefährden könnten, die sogenannte schlimmste Form der Kinderarbeit. Unsere Geschäftspartner haben ein standardisiertes Rekrutierungs- und Einstellungsverfahren inklusive eines robusten Prozesses der Altersüberprüfung zu implementieren. Wird durch uns Kinderarbeit bei einem unmittelbaren Lieferanten festgestellt,



wird diesem eine der Sachlage angemessene Frist zur Abschaffung gesetzt. Kommt der Lieferant seiner Pflicht nicht nach, Kinderarbeit in seinem Betrieb in der gesetzten Frist einzustellen, wird das Geschäftsverhältnis beendet.

b. Verstoß gegen das Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei

Es ist ausdrücklich verboten, jegliche Formen von Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder ähnlichen Praktiken anzuwenden. Jede Beschäftigung muss auf freiwilliger Basis erfolgen, ohne die Anwendung von Strafen oder Druck. Mitarbeitende müssen jederzeit die Möglichkeit haben, ihre Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis zu beenden, ohne Furcht vor Konsequenzen. Des Weiteren ist jegliche Form inakzeptabler Behandlung von Arbeitskräften strikt untersagt, darunter psychische Belastung, sexuelle Belästigung und Entwürdigung.

c. Rekrutierung von Wander- und Leiharbeitern

Werden Wander- und / oder Leiharbeiter direkt oder indirekt (beispielsweise über Unterauftragnehmer und Arbeitsvermittler) bei unseren unmittelbaren Geschäftspartnern beschäftigt, weisen wir darauf hin, dass eine Bemühenspflicht besteht, diese Arbeitnehmer in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu überführen.

Es dürfen keine Vermittlungsgebühren oder sonstige Gebühren entsprechend der Definition der Richtlinie der IAO² für faire Anwerbung³ erhoben werden, selbst wenn die nationale Gesetzgebung anderes erlaubt. Unsere unmittelbaren Geschäftspartner müssen die Vorgaben der IAO-Richtlinie kennen und umsetzen.

² Internationale Arbeitsorganisation

³ Richtlinie: [wcms_536755.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/wcms_536755.pdf)



d. Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

Es wird ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld auf Grundlage gültiger nationaler und internationaler Normen und Gesetze gewährleistet. Dies wird erreicht durch die Entwicklung und Umsetzung geeigneter Arbeitssicherheitssysteme, die notwendige Vorkehrungen gegen potenzielle Unfälle und gesundheitliche Schäden im Zusammenhang mit der Arbeitsaktivität treffen. Maßnahmen zur Verhinderung von übermäßiger körperlicher oder geistiger Erschöpfung müssen ebenfalls implementiert werden.

Zusätzlich erfolgt eine regelmäßige Aufklärung und Schulung der Mitarbeiter über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie -Maßnahmen. Die Bereitstellung ausreichender Trinkwasserversorgung und sauberer sanitärer Einrichtungen für die Mitarbeiter ist zu gewährleisten.

e. Missachtung der Koalitionsfreiheit, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Alle Mitarbeiter haben das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Sofern dies nicht in der nationalen Gesetzgebung verankert ist, finden die diesbezüglichen ILO-Grundsätze Anwendung.

Arbeitnehmer haben das Recht, Gewerkschaften beizutreten oder zu gründen und Tarifverhandlungen zu unterstützen. Eine Diskriminierung von Mitarbeitern aufgrund von Gründung, Beitritt oder Mitgliedschaft in einer solchen



Organisation ist nicht gestattet. Den Vertretern der Beschäftigten ist freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Mitglieder zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

f. Ungleichbehandlung in der Beschäftigung

Jede Form der Diskriminierung ist inakzeptabel; alle Mitarbeiter dürfen gemäß Art. 3, Grundgesetz und Art. 21, Charta der Grundrechte der Europäischen Union nicht wegen ihres Geschlechtes, ihrer Abstammung, ihrer Rasse, ihrer Sprache, ihrer Heimat und Herkunft, ihres Glaubens, ihrer religiösen oder politischen Anschauung benachteiligt oder bevorzugt sowie wegen ihrer Behinderung benachteiligt werden. Dies gilt für die Bewerbungsphase und den Zeitraum des Arbeitsverhältnisses. Auch werden die Darstellung und Verbreitung pornographischer Inhalte nicht gebilligt. Die Persönlichkeitsrechte und die Privatsphäre eines jeden Einzelnen werden respektiert.

g. Vorenthalten eines angemessenen Lohns

Die Angemessenheit der Vergütung muss über die gesetzlich verbindlichen Mindestlöhne und Sozialleistungen gewährleistet werden. Darüber hinaus sind die aus Kollektivverhandlungen entstandenen Vergütungsstandards einzuhalten. Diese Maßnahmen sollen eine angemessene Vergütung zur Ermöglichung eines menschenwürdigen Lebens für den Mitarbeiter sowie seiner Familie sicherstellen. Die Zahlung erfolgt in regelmäßigen Abständen, mindestens jedoch monatlich. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind ausgeschlossen. Arbeitnehmer werden gesetzlich festgelegte Sozialleistungen gewährt. Grundlage für die Anzahl der maximal zu leistenden Arbeitsstunden bilden das nationale Recht, Industriestandards, Kollektivverträge und sind auf die ILO-Konformität zu prüfen und anzuwenden. 48 Stunden pro Woche dürfen nicht regelmäßig überschritten werden. Mehrarbeit stimmt mit der nationalen Gesetzgebung überein und ist folglich freiwillig und als Ausnahme anzusehen. Sie wird unter Berücksichtigung der



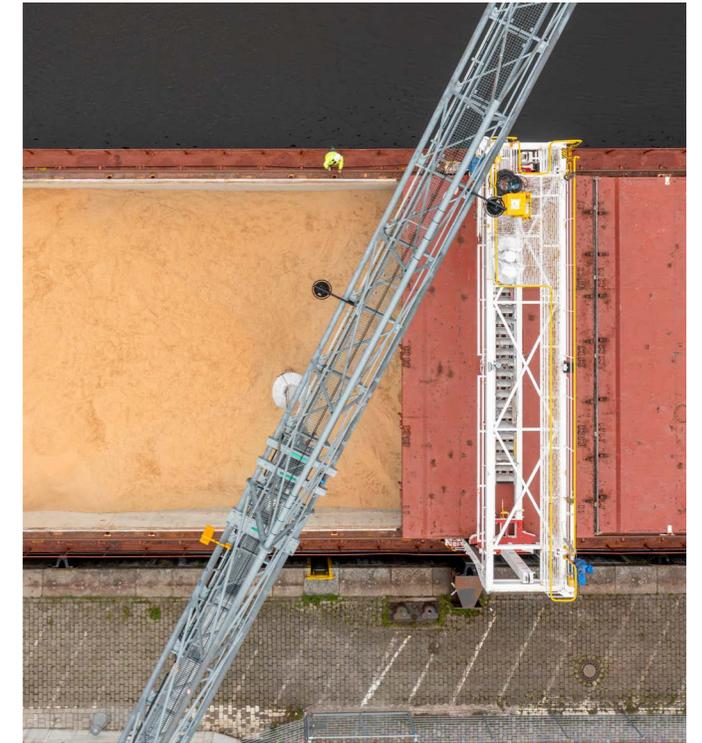
einzuhaltenden Ruhezeit geleistet. Arbeitnehmer werden für Überstunden entschädigt. Jedem Arbeitnehmer steht ein freier Tag pro Woche zu.

h. Widerrechtliche Zwangsräumung und Herbeiführung einer schädlichen Verunreinigung von Boden, Luft, Wasser

Der Lieferant darf nicht gegen rechtmäßige Eigentumsrechte verstoßen und Land, Wälder oder Gewässer entziehen, deren Nutzung für die Existenzgrundlage von Menschen von Bedeutung ist. Jegliche schädlichen Auswirkungen auf den Boden, die Gewässer und die Luft, Lärmbelastigungen sowie übermäßiger Wasserverbrauch müssen vermieden werden, insbesondere wenn diese die Gesundheit von Personen gefährden, die natürlichen Ressourcen für die Nahrungsmittelproduktion erheblich beeinträchtigen oder den Zugang der Menschen zu sauberem Trinkwasser oder sanitären Einrichtungen behindern.

i. Nutzung von Sicherheitskräften unter der Missachtung der Menschenrechte

Der Geschäftspartner achtet das Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitsdienste zum Schutz des unternehmerischen Projekts, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle seitens des Unternehmens bei dem Einsatz der Sicherheitskräfte Leib oder Leben verletzt, das Verbot von Folter oder anderer grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung missachtet werden und / oder die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigt werden.



j. Anti-Korruption & Anti-Bestechung

In sämtlichen geschäftlichen Aktivitäten müssen höchste Standards hinsichtlich Integrität und Ethik eingehalten werden. Der Geschäftspartner muss eine strikte Null-Toleranz-Politik gegenüber jeglicher Form von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung verfolgen. Bei der Interaktion mit Geschäftspartnern wie Kunden, Lieferanten und staatlichen Institutionen ist eine klare Trennung zwischen den Interessen des Unternehmens und den persönlichen Interessen der Mitarbeiter auf beiden Seiten zu gewährleisten. Handlungen und (Kauf-)Entscheidungen erfolgen unabhängig von unangemessenen Einflüssen und persönlichen Motiven.



II.II Umweltschutz

Grundlage für ein dauerhaftes und ressourcenschonendes Wirtschaften bilden nationale und internationale Rechtsvorschriften und Umweltstandards. Das Umweltbewusstsein und Nachhaltigkeitsbestreben soll gefördert werden. Ein bewusster Umgang mit Ressourcen wird angestrebt, um Umweltauswirkungen zu minimieren. Luftemissionen und die Entsorgung von Abfällen, Chemikalien und Ablaufwasser entsprechen der Gesetzgebung und geltenden Richtlinien. Der Geschäftspartner stellt sicher, dass alle erforderlichen Umweltgenehmigungen vorliegen und auf aktuellem Stand gehalten und in seinem Unternehmen umgesetzt werden. Es ist erforderlich, den Verbrauch von Ressourcen während der Produktionsprozesse zu minimieren und die Erzeugung jeglicher Art von Abfall, einschließlich Wasser und Energie, zu reduzieren oder zu vermeiden. Dies kann sowohl direkt am Ursprungsort als auch durch die Anwendung verschiedener Methoden und Maßnahmen erfolgen, wie beispielsweise durch die Anpassung von Produktions- und Wartungsverfahren, die Optimierung von betrieblichen Abläufen, die Verwendung alternativer Materialien, Ressourceneinsparungen, Recycling oder die Wiederverwendung von Materialien.

a. Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen wie Quecksilber

Der Geschäftspartner wendet eine strukturierte Methode an, um Festabfall zu identifizieren, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungs-

voll zu entsorgen oder zu recyceln. Dabei werden die Verbote für die Ausfuhr gefährlicher Abfälle gemäß dem Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 in seiner aktuellen Fassung strikt eingehalten. Chemikalien oder andere Substanzen, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen könnten, werden erkannt und entsprechend behandelt, um die Sicherheit während sämtlicher Prozesse wie Lagerung, Transport, Nutzung, Recycling, Wiederverwendung und Entsorgung zu gewährleisten. Die Verwendung von Quecksilber erfolgt gemäß den Vorschriften des Minamata-Übereinkommens vom 10. Oktober 2013, und persistente organische Schadstoffe werden gemäß dem Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 in seiner aktuellen Fassung behandelt.

b. Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz

Es ist erforderlich, den Energieverbrauch zu überwachen und entsprechend zu dokumentieren. Es sollte nach wirtschaftlichen Lösungen gesucht werden, um die Effizienz der Energieverwendung zu steigern und den Energieverbrauch zu reduzieren.

II.III Ethische Grundsätze

Alle Formen der Bestechung, Erpressung, Veruntreuung und Korruption sowie Täuschungshandlungen und Fälschungsversuche sind untersagt. Die Datenverarbeitung und -sicherung hat gemäß den gültigen Rechtsvorschriften und -anforderungen zu erfolgen.





III. Einhaltung und Umsetzung

Um unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden, sind die Mitarbeiter und Geschäftspartner verpflichtet, diesen Verhaltenskodex zu beachten und die darin festgelegten Grundsätze einzuhalten. Es werden innerhalb der Brüggen-Gruppe CSR-Schulungen angeboten und wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass die Inhalte dieses Verhaltenskodexes an ihre Mitarbeiter kommuniziert werden. Bei auftretenden Verständnis- oder Interpretationsfragen können sich Brüggen-Mitarbeiter oder Geschäftspartner an den entsprechenden Ansprechpartner innerhalb der Brüggen-Gruppe wenden. Hier kann auch Unterstützung bei Umsetzungsschwierigkeiten angefragt werden. Das Prinzip der offenen Tür ist ein wichtiger Grundsatz unserer Unternehmenskultur.

Brüggen behält sich vor, Audits zur Sicherstellung der Einhaltung der vorgegebenen Forderungen bei den Geschäftspartnern durchzuführen. Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex kann zur Beendigung der Geschäftsbeziehungen führen. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass festgestellte Probleme zeitnah gelöst bzw. kommuniziert werden, damit gegebenenfalls gemeinsam eine Lösung erarbeitet werden kann.

IV. Meldung von Verstößen

Bei Verstößen gegen die Grundsätze dieses Verhaltenskodexes können Hinweise aktuell folgendermaßen abgegeben werden:

Intern:

Nutzung des anonymen Meldesystems über B365

Extern:

Hinweisgebersystem über unsere Homepage

<https://www.brueggen.com/de/compliance>



V. Inkrafttreten

Dieser Verhaltenskodex wurde im März 2024 implementiert und erhält ab diesem Zeitpunkt seine Anwendungspflicht.

Diese aktuelle Fassung löst alle vorangegangenen Fassungen dieses Verhaltenskodexes ab.

Brüggen

H. & J. Brüggen KG

Gertrudenstraße 15

23568 Lübeck

E-mail: social.compliance@brueggen.com

Telefon: +49 (451) 3100 - 0

www.brueggen.com

Brüggen Polska Sp. z o.o.

Celejów 59

08-470 Wilga, Polen

Brueggen France SNC

Zone Industrielle Felet

63300 Thiers, Frankreich

