

Manner



SUPPLIER CODE OF CONDUCT

2023



Supplier Code of Conduct

der Josef Manner & Comp. AG



Wien, September 2023

Erstellt von:

Josef Manner & Comp AG
Wilhelminenstraße 6
A -1170 Wien
Telefon: +43 1 488 22 - 0
E-Mail: office@manner.com
Website: www.josef.manner.com/de

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitende Bemerkungen	3
1.1	Zielsetzung.....	3
1.2	Geltungsbereich.....	3
2	Governance	4
2.1	Verantwortlichkeiten.....	4
2.2	Berichterstattung.....	4
3	Soziale Verantwortung	4
3.2	Zwangsarbeit.....	5
3.3	Diskriminierung.....	5
3.4	Arbeitsverträge.....	5
3.5	Entlohnung.....	5
3.6	Arbeitszeiten.....	6
3.7	Disziplinarmaßnahmen.....	6
3.8	Vereinigungsfreiheit.....	6
3.9	Gesundheit und Sicherheit.....	6
3.10	Widerrechtliche Zwangsräumung und widerrechtlicher Landentzug.....	7
3.11	Beschwerdemechanismen.....	7
4	Ökologische Verantwortung	7
4.1	Umgang mit Gefahrenstoffen und Abfällen.....	8
5	Maßnahmen zur Risikosteuerung	8
5.1	Risikoanalyse, -monitoring und -management.....	9
5.2	Umsetzung, Kontrolle und Sanktionierung.....	9
6	Übersicht relevanter Gesetze, Standards und Übereinkommen	13

1 Einleitende Bemerkungen

1.1 Zielsetzung

Der vorliegenden Supplier Code of Conduct (SCoC) wurde von der Josef Manner & Comp AG für Lieferanten, Co-Packer und Lizenznehmer verfasst, um in Ergänzung zu bereits vorliegenden Vereinbarungen bzw. Verträgen die soziale und ökologische Compliance und die damit verbundene unternehmerische Verantwortung entlang der gesamten Lieferkette sicherzustellen.

Hintergrund für die soziale Nachhaltigkeit bilden gesetzliche Grundlagen aus Österreich, Deutschland und der EU, die Unternehmen weitreichende menschenrechtliche Sorgfaltspflichten entlang ihrer Lieferketten auferlegen. Die in diesem SCoC festgelegten menschenrechtlichen Vorgaben orientieren sich zudem maßgeblich an den *Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation* (ILO-Kernarbeitsnorm), den *OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen* sowie den zehn Prinzipien des *Globalen Pakts der Vereinten Nationen* (UN-Global Compact).

Der SCoC der Josef Manner & Comp AG ist für Lieferanten, Co-Packer und Lizenznehmer verbindlich, wobei bereits getroffene Regelungen in bestehenden Verträgen davon unberührt bleiben.

1.2 Geltungsbereich

Der SCoC der Josef Manner & Comp AG gilt für Lieferanten, Co-Packer, Lizenznehmer sowie deren Vorlieferanten und deren Geschäftspartner stufenübergreifend entlang der gesamten Lieferkette – und zwar unabhängig davon, ob der Vorlieferant unmittelbar oder mittelbar mit dem Lieferanten, Co-Packer, Lizenznehmer oder anderen Geschäftspartnern in Verbindung steht. Inwieweit die Unternehmen der Vorstufen in die Verantwortung und Haftung zur Einhaltung des SCoC einbezogen werden, obliegt den vertraglichen Vorgaben der Lieferanten, Co-Packer und Lizenznehmer. Nachfolgend wird die Josef Manner & Comp AG als „Manner“ und die Zulieferer/Lieferanten, Co-Packer und Lizenznehmer sowie deren Unternehmen der Vorstufen als das „Unternehmen“ bezeichnet.

2 Governance

In diesem Kapitel werden die Governance-Themen Verantwortlichkeiten, Berichterstattung und Kodizes/Zertifizierungen erläutert.

2.1 Verantwortlichkeiten

Die Umsetzung aller Aktivitäten zur Nachhaltigkeit im Unternehmen wird durch einen dafür verantwortlichen Managementbereich oder eine Stabsstelle sichergestellt. Es wird erwartet, dass die Umsetzung sozial-ökologischer Anforderungen durch geeignete Maßnahmen sichergestellt wird.

2.2 Berichterstattung

Das Unternehmen wird angehalten, Manner Informationen über nichtfinanzielle Aspekte bereitzustellen. Dabei sind Manner auf Verlangen sämtliche Informationen über den eigenen Geschäftsbereich des Unternehmens und seiner Zulieferer, Co-Packer und Lizenznehmer vorzulegen, welche Manner, ihre verbundenen Unternehmen oder ihre Kunden zur nichtfinanziellen Berichterstattung benötigen. Diese Informationen sollen insbesondere die Bereiche Mitarbeiterbelange, Sozialbelange, Menschenrechte, Korruption, Diversität, Umweltbelange und damit verbundene Risiken und verfolgte Konzepte abdecken.

3 Soziale Verantwortung

Manner ist sich der sozialen Verantwortung im eigenen Geschäftsbereich und entlang der Lieferkette bewusst. Neben der Einhaltung nationaler Gesetze, international gültiger Richtlinien sowie nationaler und internationaler industrieller Standards wird von den Unternehmen erwartet, dass Produktions- und Arbeitsbedingungen im Einklang mit den Anforderungen der international anerkannten ILO-Übereinkommen, dem UN Global Compact und den OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen stehen. Für Manner und ihre Lieferanten, Sublieferanten, Co-Packer und Lizenznehmer besteht das Ziel, soziale Standards und die Lage der Menschenrechte entlang der Lieferkette kontinuierlich zu verbessern.

Manner ist berechtigt, im zur Erfüllung der eigenen Sorgfaltspflichten nötigen Ausmaß, angemessene Kontrollen beim Unternehmen selbst oder durch einen externen Dienstleister durchzuführen. Liegt ein Verstoß nach Einschätzung von Manner vor, sind durch das Unternehmen unverzüglich geeignete Abhilfemaßnahmen durchzuführen, zu dokumentieren und zu berichten.

Im Folgenden werden die von Unternehmen verbindlich einzuhaltenden Pflichten in den Bereichen Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung, Entlohnung, Arbeitszeiten,

Disziplinarmaßnahmen, Arbeitsverträge, Vereinigungsfreiheit, Gesundheit/Sicherheit, widerrechtliche Zwangsäumung und widerrechtliche Landentzug sowie Beschwerdemechanismen näher erläutert.

3.1 Kinderarbeit

Manner lehnt jegliche Art von Kinderarbeit grundlegend ab. Dies gilt insbesondere für die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, wie Sklaverei, Kinderhandel, Einsatz in bewaffneten Konflikten, Prostitution, pornographische Darbietungen und Handel oder Gewinnung von Drogen. Es wird vorausgesetzt, dass das Mindestalter für die Zulassung zur Arbeit im Einklang mit dem ILO-Übereinkommen Nr. 138 nicht unter dem Alter der Beendigung der Schulpflicht des jeweiligen Staates und keinesfalls unter 15 Jahren liegt. Bei Arbeiten, die als gefährlich, unsicher oder gesundheitsschädigend zu beurteilen sind, werden Arbeitnehmende von unter 18 Jahren ausgeschlossen.

3.2 Zwangsarbeit

Als Zwangs- oder Pflichtarbeit gilt jede Art von Arbeit oder Beschäftigung, die nicht freiwillig erfolgt und unter Androhung einer Strafe erbracht wird. Niemand darf gegen seinen Willen beschäftigt oder zur Arbeit gezwungen werden, auch nicht im Rahmen von Gefängnisarbeit. Das Verbot umfasst alle Formen von sklavenähnlichen Praktiken, Leibeigenschaft und Unterdrückung.

3.3 Diskriminierung

Chancengleichheit und Gleichbehandlung ist für Manner eine tragende Säule der sozialen Nachhaltigkeit. Daher sind Diskriminierungen, sei es aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Ethnie, Herkunft, Behinderung, Familienstand, sexueller Orientierung, der politischen Meinung, der Mitgliedschaft in einer Arbeiterorganisation und Gewerkschaft oder anderer persönlicher Merkmale (z.B. Hautfarbe), unzulässig und haben zu unterbleiben. Die Entscheidungen über Art und Weise der Beschäftigung werden ausschließlich nach den Fähigkeiten der Beschäftigten getroffen.

3.4 Arbeitsverträge

Das Unternehmen ist dazu verpflichtet, den Beschäftigten, soweit gesetzlich vorgesehen, einen schriftlichen Arbeitsvertrag auszuhändigen. Es ist strengstens verboten, den Beschäftigten persönliche Ausweisdokumente jeglicher Art zu entziehen oder vorzuenthalten.

3.5 Entlohnung

Die Entlohnung hat die ortsüblichen Lebenshaltungskosten zu decken und darf nicht unterhalb der ortsüblichen Mindestlöhne liegen. Den Beschäftigten ist ein Teil der Entlohnung zur freien Verfügung zu überlassen und die jeweiligen gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen

sind zwingend einzuhalten. Es ist nicht gestattet, Abzüge bei der Entlohnung als Disziplinarmaßnahme anzuwenden. Die Auszahlung des Lohnes hat in einer für die Beschäftigten praktischen Weise zu erfolgen. Die Beschäftigten sind regelmäßig in für sie verständlicher Form über die Zusammensetzung ihrer Vergütung zu informieren.

3.6 Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten haben unter allen Umständen dem geltenden Recht oder dem geltenden Tarifvertrag zu entsprechen. Arbeitspausen sind in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht zu gewähren. Die Arbeitszeiten der Beschäftigten sind im Einklang mit den anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen zu dokumentieren und zu entlohnen. Überstunden müssen freiwillig geleistet werden oder durch einen Vertrag oder eine Kollektivvereinbarung geregelt sein. Den Beschäftigten steht mindestens ein freier Tag nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen zu. Zudem sind die nach jeweils geltendem Recht vorgeschriebenen Ruhezeiten zwischen den Arbeitszeiten einzuhalten.

3.7 Disziplinarmaßnahmen

Jegliche Formen von Belästigung, das Zufügen physischer oder psychischer Schäden, Missbrauch und Einschüchterung sind verboten. Ausschließlich Disziplinarmaßnahmen, die im Einklang mit nationalen Gesetzen und international anerkannten Menschenrechten stehen, werden geduldet. Alle Beschäftigten müssen mit Würde und Respekt behandelt werden.

3.8 Vereinigungsfreiheit

Es ist eine feste Bedingung, dass das Unternehmen die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten anerkennt und wahrt. Beschäftigte dürfen Arbeitnehmervertretungen oder Gewerkschaften ihrer Wahl beitreten oder diese selbst gründen. Die Angehörigkeit einer solchen Vereinigung darf nicht dazu führen, dass Beschäftigte bevorzugt oder benachteiligt werden.

3.9 Gesundheit und Sicherheit

Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz dürfen unter keinen Umständen gefährdet werden. Das Unternehmen hat sicherzustellen, dass das Arbeitsumfeld hygienisch und sicher ist. Grundlegend hierfür sind, soweit umsetzbar, saubere Sanitäreinrichtungen, ausreichend Beleuchtungs-, Belüftungs- und Heizungsanlagen, ausreichend Trinkwasser sowie regelmäßige Sicherheitsunterweisungen und –schulungen. Dazu gehört auch der Schutz vor Feuer, extremer Hitze bzw. Kälte und giftigen Substanzen. Die Beschäftigten haben im Krankheitsfall nach entsprechendem Nachweis das Recht der Arbeit fernzubleiben. Zudem darf der Zugang zu gesundheitlicher Versorgung nicht verwehrt werden. Es ist dafür zu sorgen, dass die Beschäftigten bei der Arbeit mit entsprechendem Schutz (z.B. Schutzkleidung, Gehörschutz) ausgestattet werden. Werden Schlafräume gestellt, müssen den Umständen entsprechend hygienische und sichere Bedingungen gewährleistet werden. Darüber hinaus

muss ausgeschlossen werden, dass private oder öffentliche Sicherheitskräfte beauftragt oder genutzt werden, deren Einsatz gegen umweltbezogene oder menschenrechtliche Pflichten verstoßen würde.

3.10 Widerrechtliche Zwangsräumung und widerrechtliche Landentzug

Land, Wälder und Gewässer, die zur Sicherung der Lebensgrundlage genutzt werden, dürfen betreffenden Personen weder widerrechtlich entzogen werden, noch darf dieses Gebiet widerrechtlich zwangsgeräumt werden. Das Unternehmen ist dazu verpflichtet, dies beim Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern auszuschließen. Dabei sind insbesondere die Bedürfnisse lokaler Bevölkerungen und vulnerabler Gruppen zu berücksichtigen.

3.11 Beschwerdemechanismen

Das Unternehmen soll dafür Sorge tragen, dass auf Betriebsebene über die gesamte Liefer- und Produktionskette hinweg wirksame und vertrauliche Beschwerdemechanismen für Einzelpersonen und Vereinigungen, die Kenntnis von Verstößen der in diesem SCoC genannten Pflichten erhalten, eingerichtet sind. Es ist sicherzustellen, dass die sich beschwerende Person oder Vereinigung keine Benachteiligung oder Bestrafung erfährt. Die Zuständigkeiten innerhalb des Beschwerdesystems sind unmissverständlich zuzuordnen. Die sich beschwerende Person oder Vereinigung muss über den Eingang der Beschwerde informiert werden. Das Beschwerdesystem muss alle eingegangenen Beschwerden lückenlos dokumentieren und zu jedem Zeitpunkt die Vertraulichkeit der Informationen und die Identität der sich beschwerenden Person oder Vereinigung wahren. Das Beschwerdesystem soll mehrsprachig sein und über geeignete Medien, wie E-Mail, Telefon, Websites oder ähnliche, barrierefrei und öffentlich zugänglich sein.

4 Ökologische Verantwortung

Der Schutz von Natur und Umwelt ist ein integraler Bestandteil des Handelns von Manner, sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch bei ihren Zulieferern. Das Unternehmen hat die jeweils geltenden rechtlichen Anforderungen zum Natur- und Umweltschutz einzuhalten und sich um eine kontinuierliche Verminderung und Vermeidung von Umweltbelastungen sowie eine ständige Verbesserung der Umweltschutzmaßnahmen zu bemühen. Geltende Verfahren und Standards für die Abfallbewirtschaftung, den Umgang mit Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen sowie deren Entsorgung, als auch für Emissionen und die Abwasserbehandlung sind einzuhalten. Eine umwelt- und sozialverträgliche Produktion soll gefördert werden. Auf allen Stufen der Wertschöpfungskette und in allen Phasen des Produktlebenszyklus wird ein verantwortungsvoller und effizienter Umgang mit Ressourcen vorausgesetzt. Der Ressourcenverbrauch soll kontinuierlich reduziert werden.

Manner ist berechtigt, in regelmäßigen Abständen und anlassbezogen angemessene Kontrollen selbst oder durch einen externen Dienstleister durchzuführen. Liegt ein Verstoß nach Einschätzung von Manner vor, dann sind durch das Unternehmen unverzüglich geeignete Abhilfemaßnahmen durchzuführen, zu dokumentieren und zu berichten.

4.1 Umgang mit Gefahrenstoffen und Abfällen

Es dürfen ausschließlich Inhaltsstoffe und Materialien eingesetzt werden, die den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Dabei sind immer der aktuelle wissenschaftliche Stand bzw. die Empfehlungen der maßgeblichen nationalen und europäischen wissenschaftlichen Institutionen zu berücksichtigen. Inhaltsstoffe und Materialien werden sorgfältig ausgewählt; dabei werden diese ganzheitlich betrachtet.

Gefahrenstoffe, Chemikalien und Materialien sind zu kennzeichnen und es ist eine sichere Handhabung über Lagerung, Transport, Wiederverwertung und Entsorgung unter Berücksichtigung aller geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Gefahrenstoffe, Chemikalien und Materialien zu gewährleisten. Das Unternehmen hat sicherzustellen, dass geltende Stoffbeschränkungen und Produktsicherheitsanforderungen beachtet werden.

Insbesondere sind die Vorgaben aus dem Minamata-Übereinkommen zur Verwendung von Quecksilber vom 10. Oktober 2013, dem Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe vom 22. Mai 2001 und dem Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989 zwingend zu befolgen.

Es sind negative Umweltauswirkungen, insbesondere eine mögliche Entwaldung, Gewässerbelastung, Luftverschmutzung, Bodenbelastung oder Bedrohung der Artenvielfalt, zu berücksichtigen. Zudem muss jeglicher Einsatz oder Verdacht auf gentechnisch veränderten Organismen (GVO) unverzüglich an Manner gemeldet und gemeinsam erörtert werden.

5 Maßnahmen zur Risikosteuerung

Das Unternehmen ist dazu verpflichtet, mögliche Risiken der Nachhaltigkeit und die Vorgaben aus den Kapiteln 3 und 4, sowohl im eigenen Geschäftsbereich also auch entlang seiner Lieferkette kontinuierlich zu überwachen, zu dokumentieren und auf Anfrage an Manner zu berichten. Hierzu werden in diesem Kapitel Maßnahmen in den Bereichen „*Issue Monitoring und Risikoanalyse*“ und „*Risikoprävention, Kontrolle und Sanktionierung*“ definiert. Die Maßnahmen sind regelmäßig sowie anlassbezogen durchzuführen und auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Das Unternehmen ist dazu verpflichtet, über die gesamte Lieferkette und alle Standorte hinweg zielgerichtete und angemessene Maßnahmen zur Sicherstellung der in

diesem SCoC aufgeführten Vorgaben durchzuführen. Die Ergebnisse der Durchführung und Überprüfung sind auf Anfrage und anlassbezogen an Manner zu berichten. Manner behält sich vor, diese Berichte ohne konkreten Anlass anzufordern. Dabei kann die Prüfung durch Manner oder durch einen von Manner beauftragten externen Dienstleister erfolgen.

5.1 Risikoanalyse, -monitoring und -management

Risikomonitoring: Es wird ein Monitoring der von Manner ausgewählten Produktgruppen, Rohstoffe und Herkunftsländer durchgeführt, um für das Unternehmen und Manner relevante rechtliche, wirtschaftliche, soziale und ökologische Ereignisse mit Risikopotenzial zu identifizieren. Als kritisch identifizierte Ereignisse sind unverzüglich zu dokumentieren und an Manner zu berichten.

Hot-Spot-Analyse: Bei von Manner ausgewählten Produkten wird eine Hot-Spot-Analyse durchgeführt, die der Identifizierung besonderer sozialer und ökologischer Parameter im gesamten Produktlebenszyklus dient. Als betrachtete Kategorien werden nach Rücksprache mit Manner abiotisches und biotisches Material, Energieverbrauch, Wasserverbrauch, Landnutzung & Biodiversität, Abfall, Wasseremissionen, Luftemissionen, Arbeitsbedingungen, soziale Sicherheit, Training & Bildung, Arbeitsgesundheit und -schutz, Menschenrechte, Einkommen, und Verbrauchergesundheit ausgewählt. Die Kategorien können bei Bedarf von Manner angepasst werden.

Risikoklassifizierung: Die identifizierten Risiken werden innerhalb einer Risikomatrix nach Schadensausmaß und Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet und in die Kategorien „gering“, „mittel“, „hoch“ eingeordnet. Entsprechend der Höhe der Risiken sind geeignete Präventions- und gegebenenfalls Abhilfemaßnahmen zu treffen. Bei einem Schadenseintritt ist über diesen an Manner zu berichten und gegebenenfalls gemeinsam mit Manner ein konkreter Zeitplan zur Umsetzung und Evaluierung weiterer Maßnahmen zu erarbeiten. Die Ergebnisse der Risikoklassifizierung sind zu dokumentieren und auf Anfrage an Manner zu berichten.

5.2 Umsetzung, Kontrolle und Sanktionierung

Code of Conduct: Das Unternehmen hat seine ethischen Grundsätze und Verhaltensweisen in einem Code of Conduct (CoC) festzuhalten. Dieser CoC ist für alle Beschäftigten des Unternehmens bindend und muss Manner auf Anfrage vorgelegt werden. Die in dem hier vorliegenden SCoC angeführten Vorgaben sind sinngemäß in den eigenen CoC zu integrieren und müssen jederzeit auf dem aktuellen Stand gehalten werden. Gleiches gilt für alle Zulieferer des Unternehmens.

Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen: Die Beschäftigten sind regelmäßig hinsichtlich ökologischer und sozialer Risiken zu schulen. Alle Schulungen sollen verbindlich dokumentiert werden.

Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken: Die Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken sind so zu gestalten, dass ökologische und soziale Risiken auf ein Minimum reduziert werden. Dies umfasst eine risikobasierte Prüfung der Lieferkette sowie das fortlaufende Monitoring der bestehenden Lieferanten.

Vertragliche Absicherung: Die Erwartungen entlang der Lieferkette hinsichtlich sozialökologischer Aspekte sind rechtsgeschäftlich festzulegen. Die Einhaltung und Umsetzung dieser Erwartungen werden somit zugesichert und sind bindend. Manner behält sich vor, soweit gesetzlich und vertraglich zulässig, Verstöße zu sanktionieren, beispielsweise durch das temporäre Aussetzen der Lieferbeziehung. Die Beschäftigten des Unternehmens sind verpflichtet, an Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherung teilzunehmen.

Lieferantenbefragung: Es sind quartalsweise/halbjährlich/jährlich und/oder anlassbezogen Lieferantenbefragungen durchzuführen. Die Häufigkeit richtet sich danach, wie der Lieferant innerhalb einer Risikoklassifizierung eingestuft wird. Ein Risikolieferant ist hierbei häufiger zu befragen. Die Auswertungen und Ergebnisse der Lieferantenbefragungen sind zu dokumentieren und Manner auf Anfrage detailliert offenzulegen.

Zertifizierungssysteme / Standards (Sozial- und Umweltstandards): Manner behält sich vor, bei bestimmten Rohstoffen und Ländern, welche mit einem erhöhten Nachhaltigkeitsrisiko verbunden sind oder bei denen eine negative Auswirkung in Bezug auf die Nachhaltigkeit zu erwarten ist, Zertifizierungen einzufordern, die einen sozialen oder ökologischen Standard sichern.

Audits und Risk Due Diligence: Das Unternehmen, inklusive sämtlicher Standorte, hat mittels Selbstaudit die Einhaltung der Vorgaben dieses SCoC zu prüfen. Zudem ist Manner berechtigt, ohne konkreten Anlass, aber nach Rücksprache und Ankündigung, stichprobenhaft das Unternehmen selbst oder durch einen von Manner beauftragten externen Dienstleister zu auditieren bzw. auditieren zu lassen. Auditberichte sind Manner auf Verlangen vorzulegen. Manner ist berechtigt, ohne konkreten Anlass, aber nach Rücksprache und Ankündigung, eine Risk Due Diligence selbst durchzuführen oder durch einen externen Dienstleister durchführen zu lassen. Bei dieser risikoorientierten Überprüfung handelt es sich im Wesentlichen um eine Betriebsbegehung und Dokumenteneinsicht zur Risikoprävention und künftigen Vermeidung potenzieller ökologischer oder menschenrechtlicher Risiken im Unternehmen und entlang der

Lieferkette. Sofern es zu Abweichungen oder Verstößen gegen die in diesem SCoC aufgeführten Inhalte kommt, muss das Unternehmen Manner Maßnahmen zur Abhilfe vorschlagen. Es ist ein Maßnahmenplan zu erstellen, zu dokumentieren und ggf. mit Manner abzustimmen, der neben den Einzelmaßnahmen die jeweils Verantwortlichen benennt und genaue Fristen zur Durchführung definiert.

Wird gegen die in diesem SCoC aufgeführten Vorgaben verstoßen oder eine Maßnahme nicht eingehalten, hat Manner das Recht, das Unternehmen zu sanktionieren. Die Art und das Ausmaß der Sanktionierung richten sich dabei nach Art und Ausmaß des Verstoßes des Unternehmens gegen eine Vorgabe oder Maßnahme. Es liegt im Ermessen von Manner, das Ausmaß eines Verstoßes und die damit einhergehenden Sanktionen zu bewerten. Die Maßnahmen der Sanktionierung umfassen die Auferlegung zusätzlicher Anforderungen, eine Erhöhung der Kontrollintervalle, das temporäre Aussetzen der Lieferbeziehung und/oder den Abbruch der Lieferbeziehung. Die tatsächliche Festlegung zur Durchführung einzelner Maßnahmen erfolgt durch die Verantwortlichen von Manner unter Berücksichtigung der identifizierten Risiken, vorliegenden, anlassbezogenen Beschwerden und Anforderungen sowie der Schwere des Verstoßes. Die Rechtsfolgen richten sich nach den vertraglichen und gesetzlichen Möglichkeiten. Die Vorgaben und Maßnahmen dieses SCoC können nach Ermessen von Manner, jedoch in Übereinkunft mit dem Unternehmen, zu jeder Zeit angepasst werden.



Mit der Unterschrift bestätigt die verantwortliche Person des Unternehmens die Einhaltung und Zustimmung aller der in diesem SCoC genannten Vorgaben und Maßnahmen.

Unterschrift

Name

Funktion

Unternehmen

Übersicht relevanter Gesetze, Standards und Übereinkommen

Die nachfolgend aufgeführten Gesetze, Standards und Übereinkommen sind integraler Bestandteil dieses SCoC und sind daher verbindlich.

- Das deutsche Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – LkSG)
- Internationaler Pakt vom 19. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte
- Internationaler Pakt vom 19. Dezember 1966 über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
- Der „Global Compact“ der Vereinten Nationen
- Die Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen vom 18.06.1998 (ILO-Kernarbeitsnormen)
- Die Übereinkommen der ILO zu sozialen und arbeitsrechtlichen Themen (29 / 87 / 98 / 100 / 105 / 111 / 138 / 155 / 182 / 187)
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Übereinkommen von Minamata vom 10. Oktober 2013 über Quecksilber (Minamata-Übereinkommen)
- Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989 (Basler Übereinkommen)
- Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe vom 22. März 2001 (Stockholm-Übereinkommen/POP-Konvention)