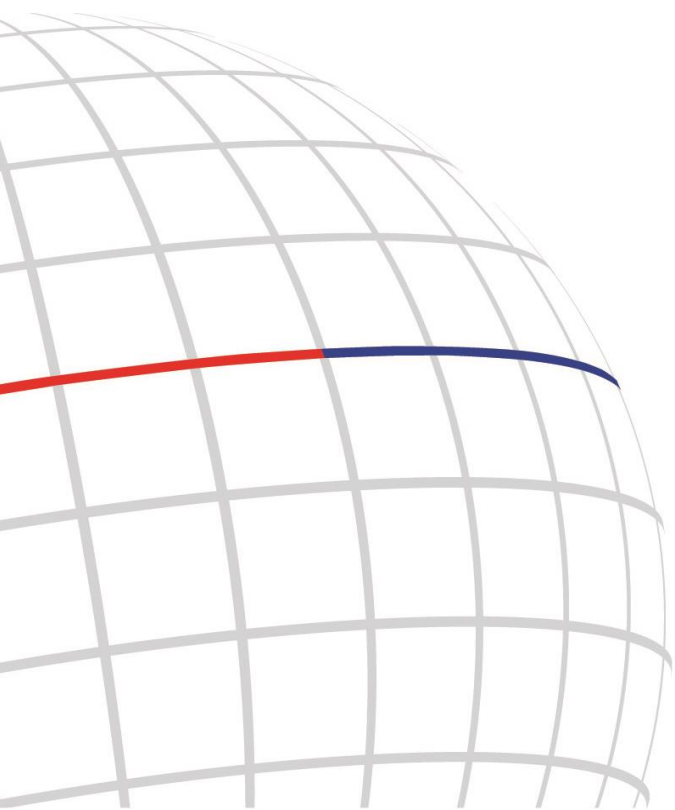


# Business Partner Code of Conduct

Stand: Juli 2021



## Fire Protection.

In diesem Business Partner Code of Conduct stellt die Minimax Viking Gruppe ihre Erwartungen an die Zusammenarbeit mit Lieferanten, Subunternehmern, Beratern, Vertriebsagenten und sonstigen Anbietern von Waren und Dienstleistungen (im Folgenden „Geschäftspartner“ genannt), insbesondere zur Wahrung der Menschenrechte und des Umweltschutzes, zur Einhaltung ethischer Standards, des anwendbaren Rechts und zur Integrität dar. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass diese die in diesem Kodex aufgeführten Prinzipien in allen Geschäftsbereichen weltweit umsetzen und einhalten. Aufbauend auf dem Code of Conduct der Minimax Viking Gruppe verfolgen wir mit dem vorliegenden Business Partner Code of Conduct das Ziel, in unserer vorgelagerten Liefer- und Dienstleistungskette die Grundsätze der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die Prinzipien des United Nations Global Compact sowie national und international geltende Gesetze und Branchenstandards durchzusetzen. Der vorliegende Business Partner Code of Conduct von Minimax Viking dient als Grundlage für alle Vertragsbeziehungen sämtlicher Konzerngesellschaften unserer Gruppe weltweit.

Wir stellen mit diesem Business Partner Code of Conduct folgende Erwartungen an unsere Geschäftspartner:

## Wahrung der Menschenrechte und Schaffung fairer Arbeitsbedingungen

Ein menschenrechtliches Risiko im Sinne dieses Business Partner Code of Conduct ist ein Zustand, bei dem aufgrund tatsächlicher Umstände mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ein Verstoß gegen einen der im Folgenden genannten Punkte droht:

### 1. Kinderarbeit

Kinderarbeit wird von den Geschäftspartnern der Minimax Viking Gruppe in jeglicher Form auf das Schärfste verurteilt und die Empfehlungen aus den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO-Übereinkommen) bezüglich des Arbeitnehmermindestalters werden befolgt. Unsere Geschäftspartner verpflichten sich dazu, folgende Ge- und Verbote zu beachten:

- das Verbot der Beschäftigung eines Kindes unter dem Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die Schulpflicht endet, wobei das Beschäftigungsalter 15 Jahre nicht unterschreiten darf; dies gilt nicht, wenn das Recht des Beschäftigungsortes hiervon in Übereinstimmung mit dem ILO-Übereinkommen Nr. 138<sup>1</sup> abweicht.
- das Verbot der schlimmsten Formen der Kinderarbeit für Kinder unter 18 Jahren; diese umfassen gemäß ILO-Übereinkommen Nr. 182<sup>2</sup>:
  - a) alle Formen der Sklaverei oder alle sklavereiähnlichen Praktiken, wie den Verkauf von Kindern und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten;
  - b) das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution, zur Herstellung von Pornographie oder zu pornographischen Darbietungen;
  - c) das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu unerlaubten Tätigkeiten, insbesondere zur Gewinnung von und zum Handel mit Drogen;
  - d) 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 schädlich ist.

### 2. Zwangsarbeit und unfreiwillige Gefangenearbeit

Die Geschäftspartner der Minimax Viking Gruppe tolerieren keine Anwendung von Zwangsarbeit und unfreiwilliger Gefangenearbeit. Unsere Geschäftspartner verpflichten sich dazu, folgende Ge- und Verbote zu beachten:

- das Verbot der Beschäftigung von Personen in Zwangsarbeit; dies umfasst jede Arbeitsleistung oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat, etwa in Folge von Schuldknechtschaft oder Menschenhandel; ausgenommen von der Zwangsarbeit sind Arbeits- oder Dienstleistungen, die mit dem ILO-Übereinkommens Nr. 29<sup>3</sup> oder mit dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte<sup>4</sup> vereinbar sind;
- das Verbot aller Formen der Sklaverei, sklavenähnlicher Praktiken, Leibeigenschaft oder andere Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung und Erniedrigungen.

### 3. Arbeitsschutz

Die Geschäftspartner stellen sicher, dass am Arbeitsplatz oder an jedem anderen Ort, an dem die Produktion oder Arbeit erfolgt, die Gesundheit, Sicherheit und Sittlichkeit der Beschäftigten nicht beeinträchtigt wird. Es gilt das Verbot der Missachtung der nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes, wenn hierdurch die Gefahr von Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren entstehen, insbesondere durch:

- offensichtlich ungenügende Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und der Instandhaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel,
- das Fehlen geeigneter Schutzmaßnahmen, um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden,
- das Fehlen von Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher u.o. geistiger Ermüdung, insbesondere durch eine ungeeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen oder
- die ungenügende Ausbildung und Unterweisung von Beschäftigten.

### 4. Organisations- und Koalitionsfreiheit

Das Recht sowie der Anspruch der Beschäftigten auf Organisations- und Koalitionsfreiheit werden von unseren Geschäftspartnern anerkannt und respektiert. Es gilt das Verbot der Missachtung der Koalitionsfreiheit, nach der:

- Arbeitnehmer sich frei zu Gewerkschaften zusammenschließen oder diesen beitreten können,
- die Gründung, der Beitritt und die Mitgliedschaft zu einer Gewerkschaft nicht als Grund für ungerechtfertigte Diskriminierungen oder Vergeltungsmaßnahmen genutzt werden dürfen und
- Gewerkschaften sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen dürfen; dieses umfasst u.a. auch das Streikrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen.

### 5. Ungleichbehandlung und Diskriminierung

Unsere Geschäftspartner respektieren die Menschenrechte. Jede Form der Belästigung oder Diskriminierung von Arbeitnehmern ist inakzeptabel. Es gilt das Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung, etwa aufgrund nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, körperlicher Fähigkeiten, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion, Weltanschauung, Nationalität, Hautfarbe, Gewerkschaftszugehörigkeit oder Familienstand, sofern diese nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist; eine Ungleichbehandlung umfasst insbesondere die Zahlung ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit.

## 6. Angemessener Arbeitslohn

Die Beschäftigten unserer Geschäftspartner erhalten mindestens den Mindestlohn in Einklang mit den einschlägigen Gesetzen und Verordnungen sowie alle gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen. Alle Beschäftigungsbedingungen, Entgelte, Arbeitszeiten, Urlaubstage, Dienstbefreiungen und Feiertage entsprechen den geltenden Gesetzen und Vorschriften sowie verpflichtenden Branchenstandards. Das Vorenthalten eines angemessenen Lohns ist unzulässig. Der angemessene Lohn ist mindestens der nach dem anwendbaren Recht festgelegte Mindestlohn und bemisst sich ansonsten nach den Regelungen des Beschäftigungsortes.

## 7. Schutz des Lebensraums

Unsere Geschäftspartner verpflichten sich dazu, das Verbot der Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, Lärmemission oder übermäßigen Wasserverbrauchs, die

- die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt,
- einer Person den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehrt,
- einer Person den Zugang zu Sanitäreinrichtungen erschwert oder zerstört oder
- die Gesundheit einer Person schädigt, sowie

das Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und das Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, von Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert, jederzeit zu beachten.

## 8. Körperliche Unversehrtheit und Sicherheit

Unsere Geschäftspartner verpflichten sich dazu, das Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutz des unternehmerischen Projekts zu beachten, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle seitens des Geschäftspartners bei dem Einsatz der Sicherheitskräfte

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

Ferner verpflichten sich unsere Geschäftspartner dazu, das Verbot eines über die Nummern 1 bis 8 hinausgehenden Tuns oder pflichtwidrigen Unterlassens zu wahren, das unmittelbar geeignet ist, in besonders schwerwiegender Weise eine geschützte Rechtsposition zu beeinträchtigen und dessen Rechtswidrigkeit bei verständiger Würdigung aller in Betracht kommenden Umstände offensichtlich ist.

## Einhaltung umweltbezogener Sorgfaltspflichten

Ein umweltbezogenes Risiko im Sinne dieses Business Partner Code of Conduct ist ein Zustand, bei dem aufgrund tatsächlicher Umstände mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ein Verstoß gegen einen der im Folgenden genannten Punkte droht. Die Geschäftspartner der Minimax Viking Gruppe verpflichten sich dazu, folgende Ge- und Verbote zu beachten:

1. Alle Produkte und Dienstleistungen sind von unseren Geschäftspartnern in Übereinstimmung mit den geltenden Umwelt-, Qualitäts- und Sicherheitsstandards nach Maßgabe der

entsprechenden vertraglichen Vereinbarungen zu liefern bzw. zu erbringen und ihre bestimmungsgemäße Verwendung sicherzustellen.

2. Unsere Geschäftspartner haben ein hohes Umwelt- und Sicherheitsbewusstsein und führen Ihre Geschäfte auf nachhaltige, sichere und umweltfreundliche Weise. Sie halten belastende Einwirkungen auf die Umwelt gering, gehen sorgsam mit natürlichen Ressourcen um und entsprechen den Gesetzen und Richtlinien zum Umweltschutz.
3. Unsere Lieferanten stellen sicher, dass keine Produkte geliefert werden, die Mineralien enthalten, dessen Gewinnung der Finanzierung oder Unterstützung von nichtstaatlichen Gruppierungen und bewaffneten Konflikten (u.a. in der DR Kongo und den angrenzenden Staaten sowie in weiteren Konflikt- und Hochrisikogebieten) dient (Konfliktmineralien).
4. Die Geschäftspartner beachten alle relevanten Gesetze und Regelungen zur Handhabung, Lagerung und Entsorgung von Gefahrstoffen, wassergefährdenden Stoffen, sonstigen Chemikalien und Abfällen und gehen mit diesen umweltverträglich um.
5. Gemäß dem Übereinkommen von Minamata über Quecksilber<sup>5</sup> sind
  - die Herstellung von mit Quecksilber versetzten Produkten,
  - die Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen bei Herstellungsprozessen ab dem für die jeweiligen Produkte und Prozesse im Übereinkommen festgelegten Ausstiegsdatum und
  - die Behandlung von Quecksilberabfällen entgegen den Bestimmungen des Übereinkommensverboten.
6. Weiterhin ist die Produktion und Verwendung von Chemikalien gemäß des Stockholmer Übereinkommens über persistente organische Schadstoffe (POPs-Übereinkommen)<sup>6</sup> zu gewährleisten.
7. Unsere Geschäftspartner stellen eine umweltgerechte Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen nach den Regelungen, die in der anwendbaren Rechtsordnung nach den Maßgaben des POPs-Übereinkommens gelten, sicher.
8. Das Verbot der Ausfuhr gefährlicher und anderer Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung (Basler Übereinkommen)<sup>7</sup> und der Verordnung (EG) Nr. 1013/2006<sup>8</sup>
  - in eine Vertragspartei, die die Einfuhr solcher gefährlichen und anderen Abfälle verboten hat,
  - in einen Einfuhrstaat im Sinne des Artikel 2 Nummer 11 des Basler Übereinkommens, der nicht seine schriftliche Einwilligung zu der bestimmten Einfuhr gegeben hat, wenn dieser Einfuhrstaat die Einfuhr dieser gefährlichen Abfälle nicht verboten hat,
  - in eine Nichtvertragspartei des Basler Übereinkommens,
  - in einen Einfuhrstaat, wenn solche gefährlichen Abfälle oder andere Abfälle in diesem Staat oder anderswo nicht umweltgerecht behandelt werden

sowie das Verbot der Ausfuhr gefährlicher Abfälle von in Anlage VII des Basler Übereinkommens aufgeführten Staaten in Staaten, die nicht in Anlage VII aufgeführt sind und der Einfuhr gefährlicher Abfälle und anderer Abfälle aus einer Nichtvertragspartei des Basler Übereinkommens ist ebenso strikt einzuhalten.

## Wahrung der Unternehmensethik

Die Zusammenarbeit der Unternehmen der Minimax Viking Gruppe mit ihren Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Behörden und anderen Institutionen ist stets geprägt von Transparenz, Ehrlichkeit und Redlichkeit.

Unsere Geschäftspartner beachten, wie auch wir, bei der Ein- und Ausfuhr von Waren, immateriellen Gütern und Dienstleistungen die strikte Einhaltung der außenwirtschaftsrechtlichen Vorschriften, welche unter anderem Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Embargos, Import- und Exportkontrollen, Handels- und andere Sanktionen, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung umfassen.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie keine ungesetzlichen Zuwendungen an andere leisten, gleich welcher Art. Das Anbieten oder Gewähren von Vorteilen, wie z. B. Geldbeträge, Dienstleistungen oder Geschenke ist verboten, sofern der Vorteilsempfänger in unlauterer Weise dazu veranlasst werden soll, jemanden zu bevorzugen. Unsere Beschäftigten und Geschäftspartner nehmen auch keine unerlaubten Zuwendungen an, gleich welcher Art, und unterlassen alles, was als Aufforderung für die Leistung derartiger Zuwendungen verstanden werden könnte.

Die Unternehmen der Minimax Viking Gruppe und ihre Geschäftspartner sind den Prinzipien der Marktwirtschaft und des fairen Wettbewerbs verpflichtet und betreiben ihre Geschäfte ausschließlich nach dem Leistungsprinzip und auf der Grundlage des nach der Rechtsordnung zulässigen Wettbewerbs. Sie nehmen von jeglichem Verhalten Abstand, das gegen Wettbewerbs- und/oder Kartellgesetze verstößt, treffen weder unerlaubte Absprachen untereinander noch mit Dritten und gehen nicht auf Angebote ein, die derartige Absprachen zum Ziel zu haben scheinen.

Unsere Beschäftigten und Geschäftspartner wahren die Vertraulichkeit von Betriebsgeheimnissen und sonstigen vertraulichen, insbesondere personenbezogenen Daten, unveröffentlichten Finanz-, technischen sowie anderen Daten.

## Abschließende Hinweise

Dieser Business Partner Code of Conduct kann nicht für alle Situationen im Geschäftsalltag konkrete Erwartungen widerspiegeln. Wir gehen daher davon aus, dass ein über die oben genannten Erwartungen hinausgehendes Tun oder pflichtwidriges Unterlassen, das unmittelbar geeignet ist, in besonders schwerwiegender Weise eine geschützte Rechtsposition zu beeinträchtigen und dessen Rechtswidrigkeit bei verständiger Würdigung aller in Betracht kommenden Umstände offensichtlich ist, auch von unseren Geschäftspartnern als solches erkannt und entsprechend unterlassen wird.

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie die Grundsätze, Ge- und Verbote dieses Business Partner Code of Conduct der Minimax Viking Gruppe nicht nur selbst beachten, sondern darüberhinausgehend deren Befolgung auch von ihren eigenen Geschäftspartnern und deren Zulieferern einfordern und unter Anwendung der notwendigen Sorgfalt sicherstellen, dass diese Grundsätze in ihrer jeweiligen Lieferkette angewandt werden.

Die Umsetzung dieser Standards erfordert einen langfristigen Lern- und Entwicklungsprozess. Wir werden gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern auf eine vollständige Befolgung dieser Grundsätze hinarbeiten, sie fortlaufend überprüfen und überarbeiten, sofern erforderlich.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie im Rahmen der mit einem Unternehmen der Minimax Viking Gruppe geführten Geschäfte alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften einhalten sowie die in diesem Kodex beschriebenen Prinzipien oder gleichwertige Prinzipien anwenden. Sollte ein Teil des Kodex unklar sein oder sollten Sie einen begründeten Verdacht eines Verstoßes gegen diesen Kodex melden wollen, wenden Sie sich an ihren Minimax Viking Ansprechpartner oder das Minimax Viking Compliance Management (compliance@mx-vk.com). Die Nichteinhaltung des Business Partner Code of Conduct der Minimax Viking Gruppe kann zu Maßnahmen, einschließlich der Beendigung der Geschäftsbeziehung, führen.

## Bestätigung

Hiermit bestätigen wir, dass wir die im Business Partner Code of Conduct der Minimax Viking Gruppe angegebenen Grundprinzipien gelesen, verstanden und anerkannt haben sowie ausdrücklich einhalten werden.

---

Firmierung / Anschrift

---

Name / Position

---

Ort, Datum

---

Rechtsverbindliche Unterschrift

**Explizit diesem Business Partner Code of Conduct zu Grunde gelegte Gesetze, internationale Übereinkommen und Branchenstandards, ohne Anspruch auf Vollständigkeit:**

- *United Nations Global Compact*
- *Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), insbesondere*
  - <sup>1</sup> *Übereinkommen Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 26. Juni 1973 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (BGBl. 1976 II S. 201, 202)*
  - <sup>2</sup> *Übereinkommen Nr. 182 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 17. Juni 1999 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (BGBl. 2001 II S. 1290, 1291)*
  - <sup>3</sup> *Übereinkommen Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 28. Juni 1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (BGBl. 1956 II S. 640, 641); Protokoll vom 11. Juni 2014 zum Übereinkommen Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 28. Juni 1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (BGBl. 2019 II S. 437, 438)*
  - *Übereinkommen Nr. 87 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 9. Juli 1948 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (BGBl. 1956 II S. 2072, 2071) geändert durch das Übereinkommen vom 26. Juni 1961 (BGBl. 1963 II S. 1135, 1136)*
  - *Übereinkommen Nr. 98 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 1. Juli 1949 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen (BGBl. 1955 II S. 1122, 1123) geändert durch das Übereinkommen vom 26. Juni 1961 (BGBl. 1963 II S. 1135, 1136)*
  - *Übereinkommen Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 29. Juni 1951 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (BGBl. 1956 II S. 23, 24)*
  - *Übereinkommen Nr. 105 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 25. Juni 1957 über die Abschaffung der Zwangsarbeit (BGBl. 1959 II S. 441, 442)*
  - *Übereinkommen Nr. 111 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 25. Juni 1958 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (BGBl. 1961 II S. 97, 98)*
- <sup>4</sup> *Internationaler Pakt vom 19. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte (BGBl. 1973 II S. 1533, 1534)*
- *Internationaler Pakt vom 19. Dezember 1966 über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (BGBl. 1973 II S. 1569, 1570)*
- <sup>5</sup> *Übereinkommen von Minamata vom 10. Oktober 2013 über Quecksilber (BGBl. 2017 II S. 610, 611)*
- <sup>6</sup> *Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 über persistente organische Schadstoffe (BGBl. 2002 II S. 803, 804) (POPs-Übereinkommen), zuletzt geändert durch den Beschluss vom 6. Mai 2005 (BGBl. 2009 II S. 1060, 1061)*
- <sup>7</sup> *Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989 (BGBl. 1994 II S. 2703, 2704), zuletzt geändert durch die Dritte Verordnung zur Änderung von Anlagen zum Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 vom 6. Mai 2014 (BGBl. II S. 306/307)*
- <sup>8</sup> *Verordnung (EG) Nr. 1013/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Juni 2006 über die Verbringung von Abfällen (ABl. L 190 vom 12.7.2006 S. 1-98), zuletzt geändert durch die Delegierte Verordnung (EU) 2020/2174 der Kommission vom 19. Oktober 2020 (ABl. L 433 vom 22.12.2020 S. 11-19)*
- *Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – LkSG) (BGBl. 2021 I, S. 2959ff.)*