



VERHALTENSKODEX

Verantwortlichkeit in der Lieferkette und die damit
verbundene Sorgfaltspflicht, Sozialstandards für
Geschäftspartner

PHW-Gruppe

Stand: 03.03.2025

Vorwort

Die PHW-Gruppe trägt nicht nur eine soziale und ökonomische Verantwortung für alle ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern ist sich auch ihrer Verantwortung gegenüber ihren landwirtschaftlichen Partnerschaften bewusst. Das Familienunternehmen in dritter Generation blickt auf eine 90-jährige Historie zurück und hat sich im Laufe der Zeit zu einem bedeutenden Lebensmittelunternehmen Europas entwickelt. In Deutschland ist die Unternehmensgruppe die Nummer eins im Geflügel-Sektor. Das aktuelle Geschäftsmodell fußt auf drei Geschäftsfeldern: Geflügel, Alternative Proteinquellen und Gesundheit. Die PHW-Gruppe steht für den Ernährungsmix der Zukunft und handelt achtsam für nachfolgende Generationen, indem sie sich für qualitativ hochwertige tierische und pflanzliche Proteinprodukte und deren (Weiter-) Entwicklung einsetzt. Seit der Firmengründung stellt sie den Kreislaufgedanken bei ihrem wirtschaftlichen Handeln stets in den Vordergrund. Das Familienunternehmen verfolgt in allen drei Geschäftsfeldern hohe soziale Standards und achtet bei seinen Geschäftsbeziehungen auf die Umsetzung sozialer Mindeststandards und die Einhaltung der Menschenrechte sowie Umweltbestimmungen.

Dieser Verhaltenskodex („Code of Conduct“) definiert gegenüber Geschäftspartnern Erwartungen und Grundsätze im Zusammenhang mit der Herstellung und Lieferung von Waren sowie mit der Erbringung von Dienstleistungen weltweit, die auch für die PHW-Gruppe selbst gelten (nachfolgend „Erwartungen und Grundsätze“ genannt). Er ersetzt die in den Jahren zuvor geltenden Fassungen des Verhaltenskodexes der PHW-Gruppe.

Die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Erwartungen und Grundsätze basieren auf den anwendbaren nationalen Gesetzen, den rechtlichen Vorgaben der Europäischen Union und setzen sich zusammen aus weltweit anerkannten sozialen und ökologischen Standards wie den Konventionen der Internationalen Arbeiterorganisation (ILO), der Menschenrechtserklärung der UNO, den Konventionen der UNO über die Rechte von Kindern sowie über die Abschaffung jeglicher Form der Diskriminierung von Frauen, dem UN Global Compact und den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen, die auch in den BSCI-Verhaltenskodex einfließen.

Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex kann für die PHW-Gruppe Anlass sein, die Geschäftsbeziehungen einschließlich sämtlicher zugehöriger Verträge neu zu bewerten und als letzte Konsequenz auch zu beenden.

Visbek, den 03.03.2025

Peter Wesjohann

Vorstandsvorsitzender PHW-Gruppe

1. Geltung

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle bestehenden und künftigen vertraglichen Leistungen des Geschäftspartners an eine Gesellschaft der PHW-Gruppe.

2. Unternehmerische Sorgfaltspflichten

Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften

Der Geschäftspartner führt die Geschäfte stets im Einklang mit den national und international gültigen gesetzlichen Vorschriften und Gesetzen, den rechtlichen Vorgaben der Europäischen Union und den weltweit anerkannten sozialen und ökologischen Standards, wie sie in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den OECD Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO) niedergelegt sind. Er informiert sich über die jeweils aktuelle Gesetzeslage und setzt, falls erforderlich, Gesetzesänderungen und neue Gesetze unverzüglich um. Es ist stets diejenige Regelung anzuwenden, die aktuell die strengsten Anforderungen stellt. Dies ist das wesentliche Grundprinzip für wirtschaftlich verantwortliches Handeln.

Audits

Der Geschäftspartner erklärt sich damit einverstanden, dass die Einhaltung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Erwartungen und Grundsätze und der aus diesem Verhaltenskodex resultierenden Pflichten jederzeit entweder durch die PHW-Gruppe selbst oder durch einen von der PHW-Gruppe beauftragten unabhängigen Prüfer angemessen kontrolliert werden kann.

Der Geschäftspartner erklärt sich damit einverstanden, dass solche Audits jährlich oder risikobasiert jederzeit zur Überprüfung der Einhaltung des Verhaltenskodexes in den Betriebs- und Produktionsstätten des Geschäftspartners zu den üblichen Geschäftszeiten und nach angemessener Vorankündigung durchgeführt werden können.

Informationspflichten

Der Geschäftspartner wird die PHW-Gruppe in Textform anlassbezogen und/oder nach Aufforderung über die Umsetzung seiner Pflichten gemäß diesem Verhaltenskodex informieren. Über wesentliche Vorkommnisse, insbesondere Verstöße, substantiierte Verdachtsfälle und Schwierigkeiten bei der Einhaltung dieses Verhaltenskodexes und bei der Adressierung der Erwartungen und Grundsätze der PHW-Gruppe in der Geschäftsbeziehung wie auch in der Lieferkette, hat der Geschäftspartner die PHW-Gruppe unverzüglich nach Kenntniserlangung in Textform zu informieren. Dies kann auch offen oder anonym über die von der PHW-Gruppe eingerichteten Beschwerde- und Hinweisgeberkanäle erfolgen. Die berechtigten Interessen der Parteien sowie die Beachtung der Rechte der Beschäftigten, insbesondere des Datenschutzes und des Schutzes von Geschäftsgeheimnissen, sind bei der Mitteilung zu wahren.

Der Geschäftspartner hat der PHW-Gruppe auf Anforderung unverzüglich alle notwendigen Informationen zur Verfügung zu stellen, welche die PHW-Gruppe zur Prüfung der Einhaltung der Erwartungen und Grundsätze in der Geschäftsbeziehung und entlang der Lieferkette verlangt. Die PHW-Gruppe wird auf berechnigte Geschäftsinteressen des Geschäftspartners sowie Datenschutzgesichtspunkte angemessen Rücksicht nehmen.

Mitwirkungspflichten

Die PHW-Gruppe wird entsprechend ihrer gesetzlichen Verpflichtung nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz („LkSG“) jährlich und anlassbezogen Risikoanalysen im Hinblick auf den Geschäftspartner durchführen. Der Geschäftspartner sagt zu, die PHW-Gruppe hierbei bei Bedarf angemessen zu unterstützen.

Sofern sich hieraus, zum Beispiel aufgrund einer erstmalig festgestellten Risikolage oder einer Risikoerhöhung, zusätzliche menschenrechtliche oder umweltbezogene Erwartungen an den Geschäftspartner ergeben, um den Schutzzweck des LkSG zu erreichen, teilt die PHW-Gruppe dies dem Geschäftspartner in Textform mit. Der Geschäftspartner hat dann innerhalb eines angemessenen Zeitraums ab Zugang der Mitteilung die zusätzlichen Erwartungen und Grundsätze zu erfüllen und deren Umsetzung der PHW-Gruppe nachzuweisen.

Mithilfe bei Abhilfemaßnahmen

Verletzt der Geschäftspartner die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Erwartungen und Grundsätze im Sinne dieses Verhaltenskodexes, wird dem Geschäftspartner von der PHW-Gruppe in Textform eine angemessene Frist gesetzt, um die Verletzung zu beenden oder – falls dies dem Geschäftspartner nicht möglich ist – durch angemessene Maßnahmen zu minimieren und das Verhalten in Einklang mit den Regelungen dieses Verhaltenskodexes zu bringen (nachfolgend „Abhilfe“ genannt). Ist eine Abhilfe in absehbarer Zeit nicht möglich, so hat der Geschäftspartner dies der PHW-Gruppe anzuzeigen und gemeinsam mit der PHW-Gruppe ein Konzept inklusive Zeitplan zur Beendigung oder Minimierung der Verletzung zu erstellen. Der Geschäftspartner ist verpflichtet, rechtzeitig alle Mitwirkungshandlungen vorzunehmen, die für die wirksame Abhilfe und die Umsetzung des Konzepts notwendig sind.

Aussetzung und Abbruch der Geschäftsbeziehung

Hält der Geschäftspartner die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Erwartungen und Grundsätze der PHW-Gruppe nicht ein und verletzt eine in diesem Verhaltenskodex aufgeführte geschützte Rechtsposition oder umweltbezogene Pflicht, ist die PHW-Gruppe berechnigt, die Geschäftsbeziehung mit dem Geschäftspartner während der Bemühungen zur Risikominimierung bzw. -beendigung auszusetzen.

Die PHW-Gruppe ist ferner berechnigt, sämtliche zwischen den Parteien bestehenden Vereinbarungen und die jeweils hiervon betroffenen Einzelaufträge ganz oder teilweise mit einer Frist von zwei Wochen zu kündigen, insbesondere wenn (i) die Verletzung einer geschützten Rechtsposition oder einer umweltbezogenen Pflicht als schwerwiegend bewertet wird, (ii) die Umsetzung der erforderlichen Abhilfe nach Ablauf der hierfür festgelegten Frist nicht oder nicht vollständig erfolgt ist und (iii) keine milderen Mittel zur Verfügung stehen. Eine schwerwiegende Verletzung ist auch dann anzunehmen, wenn dem Betroffenen oder der

Umwelt aufgrund der Verletzung ein erheblicher Schaden droht. Ein gesetzliches Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt ebenso wie das Recht auf Schadensersatz hiervon unberührt.

Risikobasierte Rechte und Pflichten

Sollte die PHW-Gruppe im Rahmen ihrer Risikoanalyse oder auf anderem Wege ein menschenrechtliches oder umweltbezogenes Risiko im Sinne des § 2 LkSG im Zusammenhang mit der vertraglichen Leistung des Geschäftspartners an die PHW-Gruppe feststellen, finden die nachfolgenden Regelungen zur „Verpflichtung zur Weitergabe in der Lieferkette“ und „Schulungen und Weiterbildung“ Anwendung.

Verpflichtung zur Weitergabe in der Lieferkette

Der Geschäftspartner verpflichtet seine unmittelbaren Zulieferer, welche in Verbindung mit ihren vertraglichen Leistungen für den Geschäftspartner mittelbar Leistungen für die PHW-Gruppe erbringen, zur Einhaltung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Erwartungen und Grundsätze der PHW-Gruppe gemäß diesem Verhaltenskodex. Darüber hinaus wird der Geschäftspartner durch entsprechende vertragliche Vereinbarungen mit seinen unmittelbaren Zulieferern sicherstellen, dass diese in gleichem Umfang wie der Geschäftspartner im Verhältnis zur PHW-Gruppe die Einhaltung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Erwartungen und Grundsätze der PHW-Gruppe an ihre Zulieferer adressieren und diese Pflicht entlang der Lieferkette angemessen weitergeben.

Schulungen und Weiterbildung

Stellt die PHW-Gruppe im Rahmen ihrer Risikoanalyse ein menschenrechtliches oder umweltbezogenes Risiko im Sinne des § 2 LkSG im Zusammenhang mit der vertraglichen Leistung des Geschäftspartners fest, führt der Geschäftspartner im Einvernehmen mit der PHW-Gruppe bei seinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und bei seinen unmittelbaren Zulieferern Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherungen des Geschäftspartners durch. Kommt der Geschäftspartner dieser Verpflichtung nicht oder nicht in angemessener Weise nach, ist die PHW-Gruppe berechtigt, diese Schulungen und Weiterbildungen bei dem Geschäftspartner und soweit möglich bei seinen Geschäftspartnern selbst durchzuführen oder durch einen externen Dienstleister durchführen zu lassen. Der Geschäftspartner wird der PHW-Gruppe oder dem beauftragten Dritten in diesen Fällen in angemessenem Umfang die Durchführung der Schulungen ermöglichen. Er ist zur Kostentragung verpflichtet und wird bei der Umsetzung angemessen mitwirken.

Mittelbare Zulieferer

Liegen der PHW-Gruppe tatsächliche Anhaltspunkte vor, die eine Verletzung einer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Pflicht bei einem mittelbaren Zulieferer des Geschäftspartners möglich erscheinen lassen, so verpflichtet sich der Geschäftspartner, die PHW-Gruppe dabei zu unterstützen, gegenüber dem Verursacher angemessene Präventionsmaßnahmen zu verankern.

3. Unternehmerische Verantwortung hinsichtlich der Menschenrechte

Achtung der Menschenrechte

Der Geschäftspartner verpflichtet sich zur Einhaltung der Menschenrechte nach der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ der Vereinten Nationen und respektiert und unterstützt die Prinzipien des „United Nations Global Compact“. Diese verlangen von Unternehmen, innerhalb ihres Einflussbereichs einen Katalog von Grundwerten anzuerkennen, zu unterstützen und in die Praxis umzusetzen.

Verbot von Zwangsarbeit, Sklaverei und Disziplinarmaßnahmen

Jede Form von Zwangsarbeit ist verboten, zum Beispiel erwirkt durch die Hinterlegung einer Kautions oder die Zurückhaltung von Ausweispapieren von Arbeitnehmern zu Beginn des Arbeitsverhältnisses. Verboten sind auch jede Form der Sklavenarbeit, Gefangenearbeit oder derart vergleichbare Arbeit, welche grundlegende Menschenrechte verletzt. Jede Arbeit muss freiwillig und ohne Androhung von Strafe erfolgen. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen jederzeit das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Die Anwendung von körperlichen Strafen sowie von psychischer oder physischer Nötigung ist verboten. Verbale Beschimpfungen, sexuelle und persönliche Belästigung und Erniedrigung dürfen nicht stattfinden.

Verbot der Kinderarbeit

Es darf keine Kinderarbeit eingesetzt werden. Jegliche Form der Ausbeutung von Kindern ist verboten. Der Geschäftspartner ist aufgefordert, sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet, und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre. Die Rechte junger Arbeitnehmer sind zu schützen: Unter 18 Jahren dürfen sie nicht für Arbeiten eingesetzt werden, die schädlich für die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern sind. Besondere Schutzvorschriften sind einzuhalten.

Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz

Die am Beschäftigungsort geltenden Gesetze, Vorschriften und Normen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz werden eingehalten. Der Geschäftspartner ist verpflichtet, seinen Beschäftigten eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu ermöglichen. Es sind klare Regeln und Verfahren für die Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz aufzustellen und zu befolgen, insbesondere hinsichtlich der Bereitstellung und Verwendung von persönlichen Schutzausrüstungen, sauberen Toiletten und Zugang zu Trinkwasser. Übermäßige körperliche oder geistige Ermüdung ist durch geeignete Maßnahmen zu verhindern. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Maßnahmen informiert und geschult.

Arbeitszeit

Die am Beschäftigungsort geltenden Gesetze und Industriestandards zu Arbeitsstunden sind einzuhalten. Es gelten die maximal zulässigen Wochenarbeitsstunden entsprechend der nationalen Gesetzgebung, jedoch dürfen 48 Stunden nicht regelmäßig überschritten werden. Pro Woche dürfen nicht mehr als 12 Überstunden geleistet werden. Zusätzliche Überstunden sind nur zulässig, wenn sie aus kurzfristigen betrieblichen Gründen erforderlich und durch eine kollektivrechtliche Regelung erlaubt sind. Überstunden dürfen ausschließlich auf freiwilliger Basis geleistet werden und sind separat zu vergüten. Alle Beschäftigten haben das Recht auf mindestens einen freien Tag nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen. Mehr Arbeitstage in Folge sind nur zulässig, wenn dies nach nationalem Recht und einer kollektivrechtlichen Regelung erlaubt ist.

Angemessener Lohn

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden muss dem am Beschäftigungsort geltenden gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Den Beschäftigten sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig.

Vereinigungsfreiheit

Das Recht der Beschäftigten, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten, Kollektivverhandlungen zu führen und zu streiken, ist zu respektieren. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten eines unabhängigen und freien Zusammenschlusses der Beschäftigten zum Zweck von Kollektivverhandlungen einzuräumen. Ihre Vertreter sind vor Diskriminierung zu schützen. Unzulässig ist eine Diskriminierung aufgrund der Gründung einer solchen Organisation sowie aufgrund des Beitritts oder der Mitgliedschaft.

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.

Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Chancengleichheit

Die Diskriminierung und Ungleichbehandlung von Beschäftigten des Geschäftspartners in jeglicher Form ist unzulässig, soweit sie nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Dies gilt zum Beispiel für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Gesundheitsstatus, politischer Überzeugung, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft, der sexuellen Orientierung oder anderen persönlichen Eigenschaften.

Die PHW-Gruppe setzt sich für Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit von Mann und Frau in ihren Lieferketten ein. Vor diesem Hintergrund unterstützt die PHW-Gruppe die Grundsätze zur Stärkung von Frauen im Unternehmen – Umsetzung der Women's

Empowerment Principles (WEPs) – und die Arbeitsschutzbestimmungen bei Schwangerschaft und Mutterschutz – ILO Übereinkommen Nr. 183 – und bestärkt den Geschäftspartner, diese Anforderungen in seinem Unternehmen zu prüfen und umzusetzen.

Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden von dem Geschäftspartner respektiert.

Verbot widerrechtlicher Zwangsräumung

Der Geschäftspartner achtet 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.

Verbot negativer Umweltauswirkungen auf menschliche Lebensgrundlagen

Der Geschäftspartner achtet das Verbot der Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, von schädlicher Lärmemission oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs, welche die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigen, einer Person den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehren einer Person den Zugang zu Sanitäreinrichtungen erschweren oder zerstören oder die Gesundheit einer Person schädigen.

Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte für widerrechtliche Zwecke

Der Geschäftspartner achtet das Verbot der Beauftragung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle bei dem Einsatz des Sicherheitsunternehmens das Verbot von Folter missachtet wird, Leib oder Leben verletzt oder die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigt werden.

4. Unternehmerische Verantwortung hinsichtlich der

Umwelt

Umweltschutzgesetze und Umweltgenehmigungen

Der Geschäftspartner hält die jeweils anwendbaren Umweltschutzgesetze und Umweltverordnungen, insbesondere hinsichtlich der rechtmäßigen Abfallbewirtschaftung, des Umgangs mit Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen sowie deren Entsorgung als auch hinsichtlich der Emissionen und der Abwasserbehandlung, ein. Der Geschäftspartner stellt sicher, dass alle erforderlichen Umweltgenehmigungen vorliegen und auf aktuellem Stand gehalten und in seinem Unternehmen umgesetzt werden.

Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen, Produktsicherheit

Insbesondere achtet der Geschäftspartner das Verbot der Produktion und Verwendung von Chemikalien, das Verbot der nicht umweltgerechten Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen nach dem POP-Übereinkommen. Die Verbote der Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 in der aktuellen Fassung sind zu beachten.

Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu ermitteln und so zu handhaben, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist. Beschäftigte sind über den Umgang mit gefährlichen Materialien und Stoffen zu unterrichten.

Der Geschäftspartner wird gefährliche Stoffe und Chemikalien kennzeichnen und die sichere Handhabung, Lagerung, den sicheren Transport und die sichere Entsorgung gewährleisten. Der Geschäftspartner ist verpflichtet, alle geltenden Produktsicherheitsanordnungen einzuhalten.

Achtung der natürlichen Lebensgrundlagen und Ressourcen

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, im Rahmen einer Nachhaltigkeitsstrategie das ökologische Gleichgewicht zu erhalten, Umweltbelastungen zu vermeiden und natürliche Ressourcen zu schonen. Die PHW-Gruppe erwartet, dass der Geschäftspartner sich fortlaufend um die Fortentwicklung der Effizienz und Nachhaltigkeit der einschlägigen Betriebsabläufe bemüht und beispielsweise umweltfreundliche Technologien einführt und seinen ökologischen Fußabdruck möglichst niedrig hält. Die ökologische Verantwortung sollte innerhalb des gesamten Produktzyklus, insbesondere hinsichtlich der verwendeten Verpackungen, wahrgenommen werden.

Der Geschäftspartner wird angehalten, den Einsatz und den Verbrauch von Ressourcen wie Wasser, Energie und Böden während der Produktion sowie die Erzeugung von Abfall jeder Art so weit wie möglich zu reduzieren bzw. zu vermeiden.

5. Geschäftliche Integrität

Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Die Normen der fairen Geschäftstätigkeit, der fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs sind einzuhalten. Außerdem sind die geltenden Kartellgesetze anzuwenden, welche im Umgang mit Wettbewerbern insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, verbieten. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen zwischen dem Geschäftspartner und seinen Kunden, mit denen diese Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.

Vermeidung von Interessenskonflikten

Der Geschäftspartner stellt sicher, dass Geschäftsentscheidungen im Interesse des Unternehmens getroffen werden. Dies bedeutet, dass Geschäftsentscheidungen frei von jeglichen Interessenskonflikten mit privaten Belangen oder anderweitigen wirtschaftlichen oder sonstigen Aktivitäten erfolgen.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Der Geschäftspartner führt seine Geschäfte ohne Bestechung, Korruption oder jegliche Art von betrügerischen Geschäftspraktiken. Der Geschäftspartner wird dabei mindestens die nationalen Gesetze und Vorschriften erfüllen. Maßnahmen zur Verhinderung korrupter Handlungen sind festzulegen und durch Kontrollsysteme sicherzustellen.

Subventionsbetrug und Anstiftung zum Subventionsbetrug

Erfolgt die Vergabe eines Auftrages auf der Grundlage einer förmlichen Ausschreibung, wird der Geschäftspartner die Angebote mit anderen Bietern weder absprechen noch abstimmen.

Geldwäscheprävention

Der Geschäftspartner hält die gesetzlichen Anforderungen zur Verhinderung von Geldwäsche ein und beteiligt sich nicht an Geldwäscheaktivitäten. Geldwäsche bedeutet, dass Vermögenswerte aus kriminellen Vorgängen durch weitere Geschäftsaktivitäten in den Umlauf gebracht werden.

Vertraulichkeit und Datenschutz

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen seines Auftraggebers, der Zulieferer, seiner Kunden, der Verbraucher sowie den Arbeitnehmern gerecht zu werden. Der Geschäftspartner hat bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten.

6. Kenntnisnahme und Einverständnis

Die in diesem Verhaltenskodex festgehaltenen Werte, Grundsätze und Erwartungen sind elementarer Bestandteil der Geschäftstätigkeit zwischen dem Geschäftspartner und der PHW-Gruppe. Mit der Unterzeichnung erklärt sich der Geschäftspartner einverstanden, dass dieser Verhaltenskodex vertraglicher Bestandteil der Geschäftsbeziehung zwischen der PHW-Gruppe und dem Geschäftspartner wird.

X

Datum, Unterschrift, Stempel

(Vertragspartner)