

## **PRÖCKL GmbH**

### **Verhaltenskodex / Nachhaltigkeitsrichtlinie für Lieferanten**

#### **(Code of Conduct, CoC)**

#### **1 Einleitung/Präambel**

Nachhaltigkeit ist ein langfristig strategischer Erfolgsfaktor für die PRÖCKL GmbH und ihre Zulieferer.

Mit unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie für Lieferanten fordern wir nachhaltiges Wirtschaften aktiv ein. Die Nachhaltigkeitsrichtlinie ist gleichzeitig die Basis ökonomischer, ökologischer und sozialer Verantwortung der PRÖCKL GmbH.

Auch bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzen wir voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und in die Unternehmenskultur integriert werden. Weiter sind wir bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere Produkte und Dienstleistungen im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren.

In diesem Dokument sind in Anlehnung an weltweit anerkannte Leitlinien und Grundsätze die Grundprinzipien und Standards der PRÖCKL GmbH an Ihre Lieferanten für produktionsbezogene und nicht-produktionsbezogene Güter und Dienstleistungen zusammengefasst. Der Verhaltenskodex stützt sich auf nationale Gesetze und Vorschriften sowie internationale Übereinkommen wie die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln, die Leitlinien der Vereinten Nationen Wirtschaft und Menschenrechte, die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation sowie den Global Compact der Vereinten Nationen.

Für die zukünftige Zusammenarbeit vereinbaren die Vertragspartner die Geltung der nachstehenden Regelungen für einen gemeinsamen Verhaltenskodex. Diese Vereinbarung gilt als Grundlage für alle zukünftigen Lieferungen. Die Vertragspartner verpflichten sich, die Grundsätze und Anforderungen des Verhaltenskodex zu erfüllen und sich darum zu bemühen ihre Unterauftragnehmer vertraglich zur Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen zu verpflichten.

Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex kann für das Unternehmen Grund und Anlass sein, die Geschäftsbeziehungen einschließlich aller zugehörigen Lieferverträge zu beenden.

## **2 Anforderungen an Lieferanten**

Folgende Anforderungen stellen wir an unsere Lieferanten.

### **2.1 Soziale Verantwortung**

#### **2.1.1 Menschen- und Arbeitnehmerrechte**

Unsere Lieferanten beachten die international anerkannten Menschenrechte und tragen dafür Sorge, diese zu wahren.

Unsere Lieferanten halten die grundlegenden Menschen- und Arbeitnehmerrechte auf Basis der jeweils geltenden nationalen Gesetzgebung ein. Die nachfolgenden Grundsätze orientieren sich an den Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO).

#### **2.1.2 Ausschluss von Zwangsarbeit / Sklaverei**

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung stattfinden. Unsere Lieferanten sollen für das vierte Prinzip des Global Compact, die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit, eintreten. Die Arbeitskräfte sollten unter Einhaltung einer angemessenen Frist das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Von den Beschäftigten darf nicht verlangt werden, ihren Ausweis, Reisepass oder ihre Arbeitsgenehmigung als Vorbedingung für die Beschäftigung auszuhändigen.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 29 und 105.

#### **2.1.3 Verbot der Kinderarbeit**

Unsere Lieferanten beschäftigen nur Mitarbeiter, die das zur Verrichtung von Arbeit erforderliche Mindestalter nach der jeweils geltenden nationalen Gesetzgebung erreicht haben. Unsere Lieferanten werden die Rechte der Kinder beachten und respektieren.

In keiner Phase der Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Die Lieferanten sind 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 die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre. Wenn Kinder bei der Arbeit angetroffen werden, hat der Lieferant die Maßnahmen zu dokumentieren, die zu ergreifen sind, um Abhilfe zu schaffen und den Kindern den Besuch einer Schule zu ermöglichen. Die Rechte junger Arbeitnehmer sind zu schützen und besondere Schutzvorschriften einzuhalten. Die Lieferanten unterstützen das fünfte Prinzip des Global Compact, indem sie für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten. In keiner Phase des Fertigungsprozesses darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Die Geschäftspartner sind aufgefordert, sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten. Dieses Mindestalter sollte nicht geringer als das Alter sein, mit dem die allgemeine Schulpflicht endet, und in jedem Fall nicht weniger als 15 Jahre betragen. Im Einklang mit den ILO-Konventionen 79, 138, 142, 182.



#### **2.1.4 Faire Entlohnung**

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden muss dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Soweit das Entgelt nicht ausreicht, die Kosten des gewöhnlichen Lebensunterhalts zu decken und ein Mindestmaß an Rücklagen zu bilden, ist der Lieferant verpflichtet, das Entgelt entsprechend zu erhöhen. Den Arbeitnehmern sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Der Lieferant hat sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer klare, detaillierte und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Entgelts erhalten.

Unsere Lieferanten zahlen Vergütungen und Sozialleistungen, die mindestens den nationalen und lokalen gesetzlichen Standards, Bestimmungen oder Vereinbarungen entsprechen. Die jeweils anwendbaren Regelungen zur Arbeitszeit und Urlaub werden eingehalten.

Die den Arbeitskräften gezahlte Vergütung hat sämtlichen anwendbaren Gesetzen zur Entlohnung zu entsprechen, wozu auch Gesetze zum Mindestlohn, zu Überstunden und zu gesetzlich festgelegten Sozialleistungen gehören. Abzüge vom Lohn als disziplinarische Maßnahme sind nicht zulässig. Die Grundlage, nach der Arbeitskräfte entlohnt werden, wird zeitnah in Form einer Lohnabrechnung oder eines vergleichbaren Dokuments den Mitarbeitern bekannt gegeben.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 26 und 131.

#### **2.1.5 Faire Arbeitszeit**

Die Arbeitszeiten müssen mindestens den geltenden Gesetzen, den Branchenstandards oder den einschlägigen ILO-Konventionen entsprechen. Überstunden sollten nur auf freiwilliger Basis erbracht werden müssen und den Beschäftigten ist nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag zu gewähren.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 1 und 14.

#### **2.1.6 Vereinigungsfreiheit**

Unsere Lieferanten respektieren die Vereinigungsfreiheit sowie das Recht, Interessengruppen zu bilden. Sie räumen ihren Arbeitnehmern auf Basis der nationalen Gesetzgebung das Recht ein, ihre Interessen wahrzunehmen.

Das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen, 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 Arbeitnehmer zum Zweck von Kollektivverhandlungen einzuräumen. Arbeitnehmervertreter sind vor Diskriminierung zu schützen. Ihnen ist freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kollegen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

Eine offene Kommunikation und der direkte Dialog zwischen den Arbeitskräften und der Unternehmensleitung sind am besten geeignet, um Probleme am Arbeitsplatz und vergütungsbezogene Kontroversen beizulegen. Die Geschäftspartner respektieren das Recht der Arbeitskräfte auf Vereinigungsfreiheit, auf Beitritt oder den Verzicht auf Beitritt zu Gewerkschaften,

auf Anrufung der Arbeitskräftevertretung, auf Mitgliedschaft in Betriebsräten in Übereinstimmung mit den vor Ort geltenden Gesetzen. Den Arbeitskräften muss es möglich sein, mit der Unternehmensleitung offen und ohne Angst vor Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung zu kommunizieren.

Die Lieferanten unterstützen das dritte Prinzip des Global Compact beziehen (Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren).

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 87, 98, 135 und 154.

### **2.1.7 Diskriminierungsverbot**

Unsere Lieferanten tolerieren keine Diskriminierung der Mitarbeiter aufgrund von Geschlecht, Rasse, Kaste, Hautfarbe, Behinderung, politischer Überzeugung, Weltanschauung, Herkunft, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung.

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

Die Lieferanten unterstützen damit das sechste Prinzip des Global Compact (Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten).

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 110, 111, 158 und 159.

### **2.1.8 Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Unsere Lieferanten gewährleisten die Sicherheit am Arbeitsplatz. Der Lieferant ist für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen.

Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie -maßnahmen informiert und geschult.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge ermöglicht sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen. Sofern Schlafräume gestellt werden, müssen diese sauber und sicher sein sowie den Grunderfordernissen entsprechen.

Unsere Lieferanten halten mindestens die jeweiligen nationalen Standards für ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld ein.

Im Einklang mit der ILO-Konvention 155.

### **2.1.9 Beschwerdemechanismen / Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung**

Der Lieferant ist auf Betriebsebene für die Einrichtung eines wirksamen Beschwerdemechanismus für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die von negativen Auswirkungen auch in der Lieferkette betroffen sein können, zuständig. Selbst dort, wo Rechtssysteme wirksam und gut ausgestattet sind, können Beschwerdemechanismen besondere Vorteile bieten, wie etwa einen raschen Zugang und rasche Abhilfe, reduzierte Kosten und transnationale Reichweite. Mitarbeiter, die eine Beschwerde wegen Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex oder einschlägige Gesetze erheben, dürfen in keiner Form Disziplinarmaßnahmen ausgesetzt werden.



### **2.1.10 Umgang mit Konfliktmineralien**

Für die Konfliktmineralien Zinn, Wolfram, Tantal und Gold sowie für weitere Rohstoffe wie Kobalt etabliert das Unternehmen Prozesse in Übereinstimmung mit den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten und erwartet dies auch von seinem Lieferanten. Schmelzen und Raffinerien ohne angemessene, auditierte Sorgfaltsprozesse sollen gemieden werden. Sofern relevant, sollte aufgrund der großen Bedeutung des Themas in vielen Branchen ein eigenes Kapitel hierzu formuliert werden. Ein Verweis auf aktuelle Standards und Leitlinien der OECD ist sinnvoll.

### **2.1.11 Land-, Wald- und Wasserrechte / Zwangsräumung**

Die Land- und Wasserrechte der angestammten lokalen Bevölkerung müssen beachtet werden. Dies erfordert gleichermaßen eine faire Streitschlichtung. Die PRÖCKL GmbH bietet den Zugang zu Beschwerdemechanismen und Klagemöglichkeiten und insgesamt die Herstellung rechtsstaatlicher Verhältnisse. So wird auch die Partizipation der Betroffenen am Ermessen des Schadens hergestellt. Die Geschäftstätigkeit führt zu keinerlei Zwangsräumungen in betroffenen Gebieten.

### **2.1.12 Einsatz von privaten und öffentlichen Sicherheitskräften**

Falls wir den Schutz des Betriebs durch private oder staatliche Sicherheitskräfte gestalten müssen, achten wir darauf, dass Menschenrechte geachtet und Grundfreiheiten gewährleistet sind. Durch frühzeitiges und angemessenes Risikomanagement können wir Menschenrechtsverletzungen durch Sicherheitskräfte vermeiden.

### **2.1.13 Vielfalt/ Diversität und Inklusion (Minderheiten)**

Die Vielfalt der Menschen und des Denkens werden geschätzt und die kulturellen Unterschiede sind bewusst. Unterschiedliche Ideen, Kulturen und Perspektiven überwinden unbewusste Barrieren und helfen, leistungsstärkere Teams gut ausgebildeter Mitarbeiter aufzubauen. Inklusion ist ein Spiegelbild der Unternehmenskultur, in der sich jeder Einzelne geschätzt, respektiert und unterstützt fühlt. Die Bereitschaft und die Fähigkeit, die einzigartigen Beiträge jedes Einzelnen zu erkennen, zu verstehen, zu respektieren und dann voll zu nutzen, werden allen helfen, ihr höchstes Potenzial zu entfalten. Inklusion ist eine der Voraussetzungen für Innovation und Erfolg, denn sie fördert die richtigen Bedingungen für optimale Leistung. Dies drückt sich in der aktiven und ausdrücklichen Unterstützung spezifischer Gruppen und Themen aus, wie z.B. der Berufseinsteiger, der Geschlechtergleichstellung etc.

Soweit es möglich ist, werden Menschen mit Behinderungen bzw. besonderen Bedürfnissen und Minderheiten in das Unternehmen integriert.

## **2.2 Ökologische Verantwortung**

Der Lieferant folgt einer systematischen Herangehensweise, um seiner ökologischen Verantwortung gerecht zu werden.

Die Kernthemen der EMAS-Verordnung (Nr. 1221/2009) und der ISO 14001:2015 sind folgende Umweltaspekte: Emissionen in die Atmosphäre, Ableitungen in Gewässer, Verunreinigung von Böden, Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen, Energieverbrauch/-effizienz, Freisetzung von Energie (in Form von Wärme, Strahlung, Licht, Lärm), Erzeugung von Abfall, Flächenverbrauch/biologische Vielfalt.

Diese sollten im Umweltmanagementsystem des Lieferanten berücksichtigt werden. Wir regen die Einführung eines Umweltmanagementsystems nach EMAS oder ISO 14001 an oder der Lieferant orientiert sich an den Themen, die die beiden (oder ähnliche) Standards abdecken.

### **2.2.1 Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser**

Abwasser aus Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen ist vor der Einleitung oder Entsorgung zu typisieren, zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Darüber hinaus sollten Maßnahmen eingeführt werden, um die Erzeugung von Abwasser zu reduzieren.

### **2.2.2 Umgang mit Luftemission**

Allgemeine Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) sowie Treibhausgasemissionen sind vor ihrer Freisetzung zu typisieren, routinemäßig zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Der Lieferant hat zudem die Aufgabe, seine Abgasreinigungssysteme zu überwachen und ist angehalten, wirtschaftliche Lösungen zu finden, um jegliche Emissionen zu minimieren.

### **2.2.3 Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen**

Der Lieferant folgt einer systematischen Herangehensweise, um Festabfall zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. 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.

Auf Chemikalien und andere Stoffe, die bei Freisetzung eine Gefahr für Mensch und Umwelt darstellen, wird verzichtet. Ist ein kompletter Verzicht aus wissenschaftlich belegbaren Gründen nicht möglich, müssen mindestens gesetzlich vorgeschriebene Grenzwerte eingehalten werden. Die Stoffe müssen identifiziert und als solche deutlich gekennzeichnet sein. Für sie ist ein Gefahrenstoff-Management einzurichten, damit sie durch geeignete Vorgehensweisen sicher gehandhabt, transportiert, gelagert, wiederaufbereitet oder wiederverwendet und entsorgt werden können. Zudem trifft der Lieferant geeignete Maßnahmen, um den Gefahrstoff zukünftig zu minimieren bzw. auszuschließen.

### **2.2.4 Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen reduzieren**

Der Einsatz und der Verbrauch von Ressourcen während der Produktion und die Erzeugung von Abfall jeder Art, einschließlich Wasser und Energie, sind zu reduzieren bzw. zu vermeiden. Entweder geschieht dies direkt am Entstehungsort oder durch Verfahren und Maßnahmen, bspw. durch die Änderung der Produktions- und Wartungsprozesse oder von Abläufen im Unternehmen, durch die



Verwendung alternativer Materialien, durch Einsparungen, durch Recycling oder mithilfe der Wiederverwendung von Materialien.

### **2.2.5 Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz**

Der Energieverbrauch ist zu überwachen und zu dokumentieren. Es sind wirtschaftliche Lösungen zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und den Energieverbrauch zu minimieren.

### **2.2.6 Umweltverträgliche Produktion**

In allen Phasen der Produktion wird ein verantwortungsvoller Umgang mit Rohstoffen und natürlichen Ressourcen sichergestellt. Der Lieferant ist aufgefordert, bevorzugt regenerative Energien einzusetzen und auf einen sparsamen Verbrauch von Energie zu achten. Bei der Produktentwicklung wird auf die prinzipielle Recyclingfähigkeit bzw. Rückführung der Produkte in natürliche Kreisläufe geachtet.

### **2.2.7 Dekarbonisierung**

Es soll ein aktiver Beitrag zur Dekarbonisierung des Industriemarktes geleistet werden. Im Vordergrund stehen die effiziente Bewirtschaftung, das energetische Modernisieren sowie das nachhaltig betriebene und gemanagte Investment.

### **2.2.8 Artenvielfalt / Tierschutz**

Die standortbedingte Artenvielfalt darf nicht eingeschränkt werden. Es werden im unternehmerischen Handeln die Grundsätze des Tierschutzes beachtet.

Das Washingtoner Artenschutzabkommen (CITES) zum Schutz von Tieren und Pflanzen gefährdeter Arten wird anerkannt und das unternehmerische Handeln danach ausgerichtet.

### **2.2.9 Erneuerbare Energien**

Es ist dafür zu sorgen, soweit dies im eigenen Einflussbereich liegt, negative Einflüsse auf die Umwelt zu vermeiden. Dazu gehören die Reduzierung von Schadstoffen, Emissionen, Abwässer, Abfälle, Geruch, Lärm, des Energieverbrauchs (insbesondere fossiler Brennstoffe) bei der Herstellung und beim Einsatz der Produkte und Dienstleistungen.

Nicht erneuerbare Rohstoffe und Energieträger sind durch erneuerbare zu ersetzen, sobald das Unternehmen von der Möglichkeit Kenntnis erhält. In regelmäßigen Abständen muss eine Prüfung erfolgen, inwieweit es möglich ist, nicht erneuerbare Rohstoffe und Energieträger durch erneuerbare Energieträger zu ersetzen.

## **2.3 Ethisches Geschäftsverhalten**

Für die einzelnen Bereiche verweisen wir auf die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und den Global Compact.

### **2.3.1 Fairer Wettbewerb**

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 Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.

Unsere Lieferanten treffen keine Vereinbarungen oder aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen mit anderen Unternehmen, die eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs gemäß den geltenden Kartellrechtsvorschriften bezwecken oder bewirken und nutzen eine etwaige marktbeherrschende Stellung nicht rechtswidrig aus.

### **2.3.2 Vertraulichkeit/Datenschutz**

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

### **2.3.3 Geistiges Eigentum / Plagiate**

Rechte an geistigem Eigentum, an Produkten sind zu respektieren; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind. Die Nutzung, Gebrauch oder Verwendung gefälschter Teile ist ausdrücklich untersagt und wird streng geahndet. Das Verwenden, Weiterverarbeiten oder in den Verkehr bringen von Plagiaten wird nicht gebilligt. Die Veröffentlichung von Informationen muss vorab genehmigt werden oder aufgrund von Gesetzen oder Verordnungen zwingend sein.

### **2.3.4 Integrität, Bestechung, Vorteilnahme**

PRÖCKL GmbH vertritt den Grundsatz strikter Legalität für alle Handlungen, Maßnahmen, Verträge und sonstige Vorgänge der PRÖCKL GmbH. Entsprechend erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie die jeweils anwendbaren Gesetze, die Grundprinzipien des United Nations Global Compact sowie diesen Verhaltenskodex im Rahmen ihrer Geschäftsaktivitäten mit PRÖCKL GmbH einhalten und darauf hinwirken, dass dieser Verhaltenskodex von Dritten, die zur Vertragserfüllung mit PRÖCKL GmbH eingesetzt werden, eingehalten wird. Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. Der Lieferant muss beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine Nulltoleranz-Politik verfolgen. Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der Normen sind anzuwenden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten.

### **2.3.5 Vermeidung von Interessenkonflikten**

Unsere Lieferanten treffen Entscheidungen auf Basis sachlicher Erwägungen und lassen sich dabei nicht in unzulässiger Weise von persönlichen Interessen leiten.

### **2.3.6 Geldwäsche**



Unsere Lieferanten beachten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zur Geldwäscheprävention.

### **2.3.7 Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen**

Zahlreiche Länder wie Großbritannien, Frankreich, Deutschland und die USA haben Gesetze zur Ausfuhrkontrolle strategischer Produkte, Technologie und Software erlassen. Die PRÖCKL GmbH, ihre Mitarbeiter und Auftragnehmer sind an diese Gesetze und Vorschriften gebunden. Die Unternehmenspolitik von PRÖCKL GmbH verlangt ausdrücklich die Einhaltung sämtlicher geltender Regelungen zur Ausfuhrkontrolle.

Eine Missachtung kann zivil- oder strafrechtliche Sanktionen zur Folge haben, darunter Bußgelder, Haftstrafen, Verlust von Exportgenehmigungen, Ausschluss, Widerruf zuvor erteilter Lizenzen, Beschlagnahme und Einziehung von Waren. Solche Sanktionen können PRÖCKL GmbH, einzelnen Mitarbeitern und/oder anderweitig mit PRÖCKL GmbH verbundenen Personen auferlegt werden.

Aufgrund der enormen Wichtigkeit, der einer Einhaltung aller geltenden Vorschriften zur Ausfuhrkontrolle zukommt, setzen sich Mitarbeiter oder PRÖCKL-Partner, die wissentlich solche Kontrollen oder der Compliance-Richtlinie zuwiderhandeln, entsprechenden Disziplinarmaßnahmen aus.

PRÖCKL GmbH ermutigt Partner sowie Mitarbeiter, Handlungen, die ggf. Gesetze oder andere Vorschriften und Richtlinien von PRÖCKL GmbH verletzen, zu melden. PRÖCKL GmbH wiederum ist verpflichtet, gemeldete Vorfälle zu untersuchen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

PRÖCKL GmbH geht nicht gegen Personen vor, die Fragen stellen, auf Compliance-Probleme hinweisen oder mögliches Fehlverhalten melden. Die einwandfreie Anwendung und Handhabung der Ausfuhrkontrollmaßnahmen unterstreichen das Engagement von PRÖCKL GmbH für ethisch einwandfreies Geschäftsverhalten und die Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften.

### **2.3.8 Finanzielle Verantwortung**

Die finanzielle Verantwortung und die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben ordnungsgemäßer Buchführung und Offenlegungsvorschriften ist für die PRÖCKL GmbH selbstverständlich.

Jede Art der Berichterstattung und Offenlegung in Form von Finanzabschlüssen, Berichten, Aufzeichnungen und Verlautbarungen entspricht der Wahrheit, den allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen, ist umfassend und verständlich.

### **2.3.9 Ethische Rekrutierung**

Alle Richtlinien und Gesetze im Zusammenhang mit der Rekrutierung, der Auswahl und anderen Aspekten der Beschäftigung wie Beförderung, Degradierung, Transfer, Entlassung, Kündigung, Vergütung, Bildung, Schulung und Disziplinarmaßnahmen müssen berücksichtigt werden.

### **2.3.10 Offenlegung von Informationen**

Von unseren Lieferanten wird erwartet, dass sie im gesetzlich zulässigen Umfang mit Ermittlungsbehörden umfassend zusammenarbeiten. Sollte ein Lieferant Kenntnis von glaubwürdigen Nachweisen über die Nichteinhaltung dieses Lieferantenkodex oder über einen anderen Verstoß gegen geltendes Recht erhalten, muss er entsprechende Nachweise zeitnah den

zuständigen Ermittlungsbehörden und gegebenenfalls den Mitarbeitern offenlegen, die für eine vollständige und vollständige Untersuchung des vermuteten Fehlverhaltens erforderlich sind.

Sofern gesetzliche Bestimmungen ohnehin eine Offenlegung von Informationen erfordern, muss dieser Pflicht selbstständig nachgekommen werden.

### **3 Einhaltung des Verhaltenskodex**

Wir erwarten von unseren Lieferanten in Bezug auf Lieferketten, dass sie Risiken innerhalb dieser identifizieren sowie angemessene Maßnahmen ergreifen. Im Falle eines Verdachtes auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhten Risiken wird der Lieferant das Unternehmen zeitnah und ggf. regelmäßig über die identifizierten Verstöße und Risiken sowie die ergriffenen Maßnahmen informieren.

Die Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen überprüft das Unternehmen mithilfe eines Self-Assessment-Fragebogens sowie ggf. in Lieferantengesprächen.

Sollte ein Verstoß gegen die Regelungen dieses Verhaltenskodex festgestellt werden, wird der Auftraggeber dies dem Lieferanten innerhalb von einem Monat schriftlich mitteilen und ihm eine angemessene Nachfrist setzen, um sein Verhalten mit diesen Regelungen in Einklang zu bringen.

#### **3.1 Umsetzung der Anforderungen**

##### **3.1.1 Kommunikation**

Unsere Lieferanten kommunizieren diesen Verhaltenskodex an Dritte, die zur Erfüllung des Vertragsverhältnisses mit PRÖCKL GmbH eingesetzt werden, berücksichtigen den Verhaltenskodex bei deren Auswahl und bemühen sich diese zur Einhaltung zu verpflichten, und dies regelmäßig zu prüfen.

Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex stellt eine Beeinträchtigung der Geschäftsbeziehung zwischen PRÖCKL GmbH und dem Lieferanten dar. Unbeschadet weiterer Rechte behält PRÖCKL GmbH sich für diesen Fall das Recht vor, die Sachverhaltsaufklärung und Einleitung von Gegenmaßnahmen von seinem Lieferanten zu verlangen. Werden durch den Lieferanten nachweislich keine geeigneten Verbesserungsmaßnahmen innerhalb einer angemessenen Frist eingeleitet oder wiegt der Verstoß derart schwer, dass eine Fortsetzung der Geschäftsbeziehung für PRÖCKL GmbH unzumutbar wird, behält sich PRÖCKL GmbH unbeschadet weiterer Rechte das Recht vor, das betroffene Vertragsverhältnis zu kündigen.

##### **3.1.2 Überwachung und Nachweispflicht**

Der Lieferant hat PRÖCKL GmbH auf Anfrage alle notwendigen Informationen zu einer Ersteinschätzung korrekt und umfassend im Rahmen einer Selbstbeurteilung mitzuteilen. Er stellt darüber hinaus sonstige Informationen zur Verfügung, die die Einhaltung der Richtlinie nachweisen. PRÖCKL GmbH wird die Umsetzung dieser Richtlinie kontrollieren. Der Lieferant hat PRÖCKL GmbH über Ereignisse zu unterrichten, die den Grundsätzen der Richtlinie entgegenstehen.



### 3.1.3 Referenzierung:

- Internationale Arbeitsstandards (ILO):  
[www.ilo.org/global/standards/lang--len/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/lang--len/index.htm)
- OHSAS 18001 Healthy & Safety Standard:  
<https://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/>
- Global Compact der Vereinten Nationen:  
<https://www.unglobalcompact.org/>
- conflict minerals Dodd Frank 1502 der SEC (U.S. Securities and Exchange Commission):  
<https://www.sec.gov/News/Article/Detail/Article/1365171562058#.UvO6RyhjZw>

Arnstorf, 24.02.2023

PRÖCKL GmbH  
**PRÖCKL GMBH**  
Industriestraße 2 · D-94424 Arnstorf  
Tel. 08723/306-0 · Fax 08723/3137



Geschäftsleitung