

Verantwortungsvoll

Einkaufen

Handeln

Werben

BERENTZEN-GRUPPE
LIEFERANTENKODEX



BERENTZEN-GRUPPE
Durst auf Leben



Inhalt

- 3 Einleitung und Ziele des Lieferantenkodex**
 - 3 Einleitung
 - 4 Ziele
- 5 Geltungsbereich**
- 6 Unsere Lieferantengrundsätze**
 - 6 Freie Wahl des Beschäftigungsverhältnisses
 - 6 Vereinigungsfreiheit
 - 7 Sichere und hygienische Arbeitsbedingungen
 - 7 Keine Kinderarbeit
 - 8 Angemessene Vergütung
 - 8 Geregelte Arbeitszeit und Arbeitsverhältnisse
 - 9 Keine Diskriminierung
 - 9 Kein Missbrauch und unmenschliche Behandlung
 - 9 Umweltbelange
 - 10 Keine Korruption
 - 11 Wettbewerbs- und Kartellrecht
- 12 Einhaltung und Umsetzung des Lieferantenkodex**
- 13 Inkrafttreten und Änderungen des Lieferantenkodex**
- 14 Vertrauensstelle und Meldung von Verstößen**

Einleitung und Ziele des Lieferantenkodex

(1) Einleitung

Die Berentzen-Gruppe¹⁾ ist ein breit aufgestelltes Getränkeunternehmen mit den Geschäftsbereichen Spirituosen, Alkoholfreie Getränke und Frischsaftsyste­me. Als einer der ältesten nationalen Hersteller von Spirituosen blickt die Berentzen-Gruppe auf eine Unternehmensgeschichte von über 250 Jahren zurück und ist heute mit bekannten Marken wie Berentzen und Puschkin sowie preisattraktiven Private-Label-Produkten in mehr als 60 Ländern weltweit präsent. Im Geschäftsbereich Alkoholfreie Getränke stellt die Berentzen-Gruppe Mineralwässer, Limonaden und Erfrischungsgetränke eigener Marken her und verfügt zudem über mehr als 50 Jahre Erfahrung im Konzessionsgeschäft, gegenwärtig als Lizenznehmerin für die Marke Sinalco. Unter der Marke Citrocasa bietet die Berentzen-Gruppe in ihrem dritten Geschäftsbereich darüber hinaus innovative Frischsaftsyste­me an und bedient damit den Wachstumsmarkt der modernen, gesundheitsorientierten Getränke. Die Aktie der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft (ISIN DE0005201602) ist im regulierten Markt (General Standard) der Frankfurter Wertpapierbör­se notiert.

Unternehmerische Verantwortung in den Dimensionen Ökonomie, Ökologie und Soziales ist die Grundlage unseres Handelns. Sie soll von allen durchgängig eingehalten werden, die an der Wertschöpfungskette von Produkten der Unternehmen der Berentzen-Gruppe beteiligt sind. Mit diesem Lieferantenkodex definieren wir Mindestanforderungen für die Lieferanten der Berentzen-Gruppe.

¹⁾ Berentzen-Gruppe bezeichnet die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und ihre Tochterunternehmen, diese jeweils für sich oder gemeinsam auch als „Unternehmen“ bezeichnet.

(2) Ziele

Mit dem vorliegenden Lieferantenkodex verfolgt die Berentzen-Gruppe die Zielsetzung, ein gemeinsames Verständnis bezüglich angemessener Lebens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten²⁾ zu begründen, das von allen Lieferanten der Berentzen-Gruppe und ihren Beschäftigten getragen wird.

Unser Lieferantenkodex orientiert sich an den jeweils gültigen Fassungen des ETI (Ethical Trading Initiative) Base Code, den Grundsätzen der ILO (International Labour Organisation) sowie den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Er bildet die Grundlage für langfristige und nachhaltige Geschäftsbeziehungen.

Basis für die Einhaltung unseres Lieferantenkodex ist dessen regelmäßige Kommunikation an unsere Lieferanten.

²⁾ Insbesondere aus Gründen einer einfacheren Lesbarkeit verzichtet dieser Lieferantenkodex auf eine geschlechtsneutrale Differenzierung. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für beide Geschlechter; dies gilt auch für alle anderen verwendeten geschlechtsspezifischen Bezeichnungen.

Geltungsbereich

Der Lieferantenkodex gilt für alle Lieferanten der Berentzen-Gruppe. Hierzu zählen auch alle Dritten, die regelmäßig und in wesentlichem Ausmaß entweder für die Berentzen-Gruppe, in ihrem Namen oder mit ihr tätig sind oder an der Wertschöpfungskette von Produkten oder der Erbringung von Dienstleistungen für die Berentzen-Gruppe beteiligt sind, z.B. Geschäftspartner, Subunternehmer, Minderheitsgesellschafter, Handelsvertreter und freie Mitarbeiter.

Unsere Lieferantengrundsätze

(1) Freie Wahl des Beschäftigungsverhältnisses

(ILO Übereinkommen 29 und 105, ETI Base Code Punkt 1, UN Global Compact Punkt 4)

Jegliche Formen von Zwangsarbeit sind strikt untersagt. Beschäftigte dürfen nicht durch Gewalt oder Drohung zu Arbeitsleistung oder zum Eingehen eines Arbeitsverhältnisses gezwungen werden (z. B. Schuldknechtschaft oder Sklaverei). Dies beinhaltet auch das Verbot, Beschäftigte durch Einbehaltung von Gehalt, Sozialleistungen, Eigentum oder Dokumenten zur Fortsetzung von Arbeit zu drängen.

(2) Vereinigungsfreiheit

(ILO Übereinkommen 87 und 98, ETI Base Code Punkt 2, UN Global Compact Punkt 3)

Den Beschäftigten steht das Recht zu, sich zum Schutz oder zur Vertretung ihrer Interessen zusammenzuschließen. Dazu können sie eine Vereinigung gründen oder sich einer solchen anschließen. Weiterhin haben sie das Recht auf Kollektivverhandlungen. Wenn dies durch nationales Recht eingeschränkt wird, soll der Arbeitgeber die Entwicklung vergleichbarer Möglichkeiten zur unabhängigen und freien Vereinigung und zur Führung von Tarifverhandlungen nicht behindern.

(3) Sichere und hygienische Arbeitsbedingungen

(ETI Base Code Punkt 3)

An den Arbeitsplätzen müssen Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten gewährleistet sein. Um Prävention gegen Unfälle und gesundheitliche Schäden während der Arbeit zu gewährleisten, sind Maßnahmen und Verfahren zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit zu etablieren. Über diese Maßnahmen und Verfahren sowie über die einschlägigen Vorschriften des Gesundheitsschutzes sind die Beschäftigten regelmäßig zu informieren und z. B. durch Arbeitssicherheitsübungen zu schulen.

Es muss ferner gewährleistet sein, dass der Arbeitsplatz und das Arbeitsumfeld einschließlich gemeinschaftlich genutzter Räume sowie die Unterkünfte der Beschäftigten den einschlägigen hygienischen Standards entsprechen.

(4) Keine Kinderarbeit

(ILO Übereinkommen 138, ETI Base Code Punkt 4, UN Global Compact Punkt 5)

Kinderarbeit ist strikt untersagt. Bei der Beschäftigung junger Menschen darf das Einstiegsalter für Arbeit nicht vor das Ende der allgemeinen Schulpflicht fallen. In jedem Fall aber gilt eine Altersuntergrenze von mindestens 15 Jahren, es sei denn gemäß ILO-Konventionen werden Ausnahmen gewährt. Selbstverständlich besteht die Pflicht, die jeweils national geltenden Gesetze und Regelungen zum Schutz von Kindern und jungen Menschen einzuhalten.

(5) Angemessene Vergütung

(ETI Base Code Punkt 5)

Beschäftigte haben das Recht, regelmäßig, vollständig und pünktlich ihren Lohn zu erhalten. Sie müssen für ihre Arbeit angemessen vergütet werden. Als Untergrenze für Lohn- und Zusatzleistungen einer normalen Arbeitswoche gelten die gesetzlich geforderten, tarifvertraglich vereinbarten und branchenüblichen Minima. Es sollen Löhne gezahlt werden, die zur Deckung der Lebenshaltungskosten ausreichen. Allen Beschäftigten stehen die im nationalen Recht sowie im Tarifvertrag vorgeschriebenen Leistungen (z.B. Versicherungsbeiträge, bezahlter Urlaub, Zuschläge, Überstundenvergütung) vollumfänglich zu. Teile des Lohns oder den vollständigen Lohn als Disziplinarmaßnahme einzubehalten, ist unzulässig. Lohnkürzungen, die vom Gesetz nicht explizit vorgesehen sind, dürfen nicht ohne ausdrückliche Zustimmung der Beschäftigten vorgenommen werden.

(6) Geregelte Arbeitszeit und Arbeitsverhältnisse

(ETI Base Code Punkt 6 und 8)

Die Zahl der maximal zu leistenden Arbeitsstunden sowohl pro Tag als auch pro Woche richtet sich nach den geltenden nationalen Gesetzen und Industriestandards. Von Beschäftigten sind regelmäßig nicht mehr als 48 Arbeitsstunden, bzw. inklusive Überstunden nicht mehr als 60 Arbeitsstunden wöchentlich zu verlangen. Mehrarbeit soll freiwillig erbracht werden und ist gemäß nationalem Recht zusätzlich zu vergüten. Im Durchschnitt ist den Beschäftigten alle 7 Tage mindestens ein arbeitsfreier Tag zuzugestehen.

Mit den Beschäftigten sind Arbeitsverträge im Rahmen des jeweils geltenden nationalen Rechts zu schließen.

(7) Keine Diskriminierung

(ILO Übereinkommen 111, ETI Base Code Punkt 7, UN Global Compact Punkt 6)

Beschäftigte dürfen keiner Diskriminierung aufgrund von ethnischer oder nationaler Herkunft, Kaste, Religion, Alter, körperlicher oder geistiger Behinderung, Geschlecht, Familienstand, sexueller Orientierung, religiöser oder politischer Überzeugung, anderer persönlicher Merkmale oder der Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen ausgesetzt werden.

(8) Kein Missbrauch und unmenschliche Behandlung

(ETI Base Code Punkt 9, UN Global Compact Punkt 1 und 2)

Allen Beschäftigten ist mit Würde und Respekt zu begegnen. Körperliche Strafen, sexuelle Belästigung, physische oder psychische Nötigung sowie alle weiteren Formen der Belästigung oder Einschüchterung dürfen unter keinen Umständen erfolgen.

(9) Umweltbelange

(UN Global Compact Punkt 7- 9)

Lieferanten haben die jeweils geltenden nationalen Umweltschutzgesetze sowie entsprechende Verordnungen einzuhalten. In jedem Fall sollen Umweltbelastungen, z. B. durch den Einsatz umweltfreundlicher Technologien soweit wie möglich vermieden bzw. verringert werden. Die Lieferanten haben darauf hinzuwirken, den Schutz der Umwelt kontinuierlich zu verbessern, den Energieverbrauch zu optimieren und die natürlichen Ressourcen zu schonen.

(10) Keine Korruption

(UN Global Compact Punkt 10)

Wir erwarten auch von unseren Lieferanten eine stets ethisch korrekte und gesetzeskonforme Verhaltensweise. Korruption in jeglicher Form ist strikt verboten. Der Begriff Korruption bezeichnet insbesondere Bestechlichkeit, Bestechung, Vorteilsannahme und Vorteilsgewährung.

Sowohl die Einforderung und die Empfangnahme als auch das Anbieten und die Gewährung persönlicher Vorteile zur Beeinflussung von Entscheidungen, zur Erwirkung von Geschäftsvorteilen oder bestimmten Handlungen, Duldungen oder Unterlassungen oder deren Vornahme oder Beschleunigung ist untersagt.

Dieses Verbot umfasst nicht nur direkte und indirekte finanzielle Zuwendungen, sondern jede Form von Vergünstigungen oder Zuwendungen, die entweder – insbesondere nach dem Verhaltenskodex der Berentzen-Gruppe oder den einschlägigen Compliance-Bestimmungen des Empfängers – unzulässig sind oder einen angemessenen und üblichen Rahmen überschreiten oder die dessen Objektivität oder Unabhängigkeit in Frage stellen könnten.

Bei sämtlichen Zuwendungen – gleichgültig, ob diese empfangen oder gewährt werden – ist sicherzustellen, dass diese zulässig sind und bei vernünftiger Betrachtungsweise nicht als Korruption angesehen werden können. Bereits jeglicher Anschein von Unredlichkeit, Unangemessenheit oder sachfremden Erwägungen ist zu vermeiden.

Zu den Zuwendungen zählen grundsätzlich auch Geschenke, Bewirtungen und Einladungen. Vorbehaltlich der einschlägigen Compliance-Bestimmungen des jeweiligen Empfängers gilt insoweit Folgendes:

Lieferanten bzw. deren Beschäftigten sind die gelegentliche Empfangnahme als auch die Gewährung kleinerer Geschenke mit geschäftlichem Hintergrund gestattet, sofern diese einen üblichen und angemessenen Rahmen und in der Summe einen Nettobetrag von EUR 35 pro Person und Jahr nicht übersteigen.

Geschenke höheren Werts, die den landesüblichen Vorstellungen von Höflichkeit und Gastfreundschaft entsprechen und deren Unterlassung oder Ablehnung landesüblichen Werten widerspräche, dürfen von Lieferanten bzw. deren Beschäftigten angenommen oder gewährt werden, wenn diese zuvor nach den einschlägigen Richtlinien der Berentzen-Gruppe von der zuständigen Führungskraft genehmigt wurden.

Die Empfangnahme oder die Gewährung von Geld oder damit vergleichbaren Zuwendungen als Geschenk ist aber in jedem Fall untersagt.

Gestattet sind ferner die gelegentliche Annahme oder Gewährung von Bewirtungen und Einladungen zu Veranstaltungen mit geschäftlichem Hintergrund, sofern diese nach den landesüblichen Maßstäben einen üblichen und angemessenen Rahmen nicht überschreiten.

(11) Wettbewerbs- und Kartellrecht

Die Prinzipien der Marktwirtschaft und des fairen Wettbewerbs bilden die Grundlage des unternehmerischen Handels der Berentzen-Gruppe.

In diesem Sinne erwarten wir ebenso von unseren Lieferanten, dass sie die jeweils geltenden nationalen und internationalen Vorschriften des Wettbewerbs- und Kartellrechts einhalten.

Einhaltung und Umsetzung des Lieferantenkodex

Mit diesem Lieferantenkodex definieren wir Mindestanforderungen für die Lieferanten der Berentzen-Gruppe. Die Lieferanten bekennen sich zur Einhaltung der im Lieferantenkodex definierten Mindeststandards sowie der jeweils geltenden nationalen Vorschriften, Gesetze, industriellen Mindeststandards und anderen relevanten gesetzlichen Regelungen. Diese haben Vorrang, sollten sie im Konflikt mit dem Lieferantenkodex stehen. Im Fall von Arbeitnehmerüberlassung ist sicherzustellen, dass der entsprechende Dienstleister diese Vorgaben ebenfalls erfüllt.

Die Einhaltung der im Lieferantenkodex definierten Mindeststandards muss der Lieferant nachweisbar und durch geeignete Maßnahmen sicherstellen und regelmäßig überprüfen. Die Beschäftigten sind über die sich aus dem Lieferantenkodex ergebenden Rechte regelmäßig zu informieren. Durch die eigenständige Durchführung von Sozialaudits kann die Umsetzung der im Lieferantenkodex beschriebenen Grundsätze überprüft und dokumentiert werden. Im Bedarfsfall können Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet werden.

Bei Nichteinhaltung des Lieferantenkodex soll der Lieferant zeitnah Verbesserungsmaßnahmen einleiten. Hierfür räumen wir ausreichend Zeit und Unterstützung ein. Bei Kenntnis von konkreten Verstößen gegen den Lieferantenkodex behält sich die Berentzen-Gruppe das Recht vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden oder gezielt ein Sozialaudit durch Dritte bei dem Lieferanten durchführen zu lassen.

Grundsätzlich entstehen Lieferbeziehungen zu neuen Lieferanten nur, wenn diese sich zur Einhaltung dieses Lieferantenkodex verpflichten oder der potenzielle Lieferant bereits nachweislich Standards oder eigene Kodizes, die auf etablierten Standards beruhen, eingeführt hat oder aktiv und nachweislich daran arbeitet, solche einzuführen.

Inkrafttreten und Änderungen des Lieferantenkodex

Der Lieferantenkodex tritt am 15.10.2017 in Kraft und wird durch den Verhaltenskodex und den Marketingkodex ergänzt. Alle Kodizes sind auf der Corporate Website der Berentzen-Gruppe (www.berentzen-gruppe.de) abrufbar.

Der Lieferantenkodex wird einem jährlichen Revisionsprozess durch die oberste Leitungsebene unterzogen. Änderungen, Ergänzungen oder Aktualisierungen dieses Lieferantenkodex stehen im alleinigen und ausschließlichen Ermessen der Berentzen-Gruppe.

Vertrauensstelle und Meldung von Verstößen

Bei Verstößen gegen die hier enthaltenen Grundsätze oder diesbezüglicher Vermutungen, können Hinweise an die hierfür eingerichtete externe Vertrauensstelle gegeben werden (auch anonym). Diese wurde vom Vorstand der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft beauftragt, die Hinweise aufzunehmen. Alle Hinweise werden vertraulich behandelt.

Die Kontaktdaten der externen Vertrauensstelle lauten:

Prof. Heiko Hellwege
PKF WMS Bruns-Coppenrath & Partner mbB
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberater Rechtsanwälte
Martinsburg 15
49078 Osnabrück
Email: heiko.hellwege@pkf-wms.de
Telefon: +49 (0) 541 94422 600
Mobilfunknummer: +49 (0) 160 9442 2032
www.pkf-wms.de
Sprachen: Deutsch, Englisch, Französisch

Impressum

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

Ritterstraße 7

49740 Haselünne

Deutschland

T: +49 (0) 5961 502 0

F: +49 (0) 5961 502 268

E: berentzen@berentzen.de

Internet: www.berentzen-gruppe.de

Veröffentlichungsdatum: 15. Oktober 2017



**„Unternehmerische Verantwortung in den
Dimensionen Ökonomie, Ökologie und Soziales ist
die Grundlage unseres Handelns.**

**Sie soll von allen durchgängig eingehalten werden,
die an der Wertschöpfungskette von Produkten der
Unternehmen der Berentzen-Gruppe beteiligt sind.“**

