



Lieferantenkodex der DMK Group

Version 2, gültig seit 01. Januar 2023

Verhalten im Geschäftsumfeld

1. Einhaltung von Gesetzen, Standards und Leitlinien

Bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen ist geltendes nationales und, soweit anwendbar, europäisches Recht einzuhalten und sind die relevanten international anerkannten Normen, Standards und Leitlinien zu beachten.

2. Korruptionsverhinderung

Nationale Anti-Korruptionsgesetze und internationale Standards und Normen sind einzuhalten sowie der Umgang mit Interessenskonflikten zu regeln.

3. Fairer Wettbewerb

Alle nationalen Kartellgesetze sowie die Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb sind einzuhalten.

4. Vertraulichkeit und Datenschutz

Die geltenden datenschutzrechtlichen Gesetze sowie vertraglichen Vereinbarungen zur Verschwiegenheit sind zu beachten.

Achtung der Menschenrechte

5. Verbot von Kinderarbeit

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, Kinderarbeit zu unterbinden. Dabei sind mindestens die Regelungen der Vereinten Nationen zu Menschen- und Kinderrechten sowie die entsprechenden ILO-Kernarbeitsnormen (Übereinkommen 138* und 182*) zu beachten.

6. Verbot von Zwangsarbeit

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, die Nutzung von Arbeitsleistung, die unfreiwillig, insbesondere unter Androhung von Strafe zustande gekommen ist, zu unterbinden (Übereinkommen 29* und 105* der ILO-Kernarbeitsnormen*).

7. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Der Geschäftspartner achtet das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf kollektive Tarifverhandlungen im Rahmen der nationalen Gesetze und der Übereinkommen 87* und 98* der ILO-Kernarbeitsnormen.

8. Fairer Umgang mit Mitarbeitern und Eigentum der Mitarbeiter und sonstiger Personen

Die DMK Group erwartet, dass der Geschäftspartner seine Mitarbeiter mit Würde und Respekt und im Einklang mit geltenden nationalen Gesetzen sowie den Menschenrechten behandelt.

9. Vielfalt und Chancengleichheit

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, Diskriminierung zu unterbinden, Chancengleichheit bei der Beschäftigung zu wahren und die jeweiligen geltenden gesetzlichen Vorschriften einzuhalten, insbesondere Übereinkommen 111* der ILO-Kernarbeitsnormen.

Einhaltung von Arbeitsstandards

10. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, für ein sicheres, gesundes und hygienisches Arbeitsumfeld zu sorgen und die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Unfälle und Erkrankungen vermieden werden.

11. Faire Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten haben dem jeweils anwendbaren, nationalen Recht und den akzeptierten Branchenstandards zu entsprechen. Es ist stets die strengere Regelung zu beachten.

12. Faire Löhne

Der Geschäftspartner gewährleistet, dass der den Beschäftigten gezahlte Lohn mindestens dem gesetzlichen bzw. dem in der Branche vorgeschriebenen Mindestlohn entspricht, geltende Tarifverträge eingehalten werden sowie gleichwertige Arbeit, unabhängig vom Geschlecht, gleich entlohnt wird (Übereinkommen 100* der ILO-Kernarbeitsnormen).

Schutz der Umwelt

13. Umweltbewusstes Handeln

Die DMK Group erwartet von ihrem Geschäftspartner, den Umweltschutz hinsichtlich geltender gesetzlicher Vorgaben und internationaler Standards zu beachten und Umweltbelastungen zu minimieren. Das Vorsorgeprinzip ist anzuwenden.

14. Ressourcenschonung

Die DMK Group erwartet von ihrem Geschäftspartner, Verfahren und Systeme zu unterhalten, um relevante Ressourcen wie Wasser und Rohstoffe effizient zu nutzen und, wo möglich, deren Einsatz zu reduzieren.

15. Klimaschutz und Emissionen

Die DMK Group erwartet, dass der Geschäftspartner jede Freisetzung von Emissionen in die Luft, die negative Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit oder die Umwelt haben könnte, reduziert bzw. vermeidet.

Gewährleistung von Qualität, Produktsicherheit und Tierwohl

16. Produktqualität und -sicherheit

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, die jeweils anwendbaren produkt- und produktionsbezogenen Regelungen und Qualitätsanforderungen wie länderspezifische Gesetze und allgemeingültige rechtliche Vorgaben zu beachten. Außerdem sind die in den DMK-Spezifikationen beschriebenen und abgestimmten Qualitätsanforderungen und Angaben sowie vertraglichen Vereinbarungen entsprechend einzuhalten.

17. Tierwohl

Es wird erwartet, dass der Geschäftspartner seine Tiere im Einklang mit internationalen Richtlinien und geltenden nationalen und lokalen Bestimmungen hält. Dabei ist die Einhaltung der fünf Freiheiten für Tiere ein zentrales Element einer tiergerechten Haltung.

* Weiterführende Informationen finden Sie im Glossar

Verhalten im Geschäftsumfeld

Präambel

Als größte deutsche Molkereigenossenschaft mit internationalen Wertschöpfungsketten ist sich die DMK Group ihrer Verantwortung für nachhaltiges Wirtschaften bewusst. Faires, unternehmerisches und innovatives Handeln ist zentrales Element unserer Unternehmensphilosophie. Daher entspricht es unserem Selbstverständnis, ethische Standards einzuhalten und die ökologischen, sozialen und ökonomischen Auswirkungen unserer Geschäftsprozesse zu berücksichtigen.

Die DMK Group hat sich dem über ihre Nachhaltigkeitsstrategie angenommen und hat unter anderem ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001. Zudem achten unsere genossenschaftlichen Landwirte mit dem *Milkmaster-Programm* besonders auf eine umweltschonende und tierfreundliche Nutztierhaltung. Doch nachhaltiges Wirtschaften ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Sie betrifft alle Unternehmensbereiche und -ebenen und bezieht die gesamte Wertschöpfungskette ein. Daher arbeiten wir partnerschaftlich mit den Unternehmen in unseren Lieferketten zusammen und erweitern den bereits in der DMK Group gelebten Verhaltenskodex für die eigenen Mitarbeiter um den vorliegenden, auf unsere Lieferketten zugeschnittenen, Lieferantenkodex. Dieser Kodex für Lieferanten und Dienstleister definiert unseren Anspruch im Hinblick auf zukunftsfähiges Wirtschaften und Themen wie z.B. Arbeits- und Sozialstandards, Umweltschutz und Produktsicherheit.

Der Lieferantenkodex gilt weltweit für alle Lieferanten und Dienstleister der DMK Group (im Folgenden „Geschäftspartner“ genannt). Der Geschäftspartner wird aufgefordert dafür Sorge zu tragen, dass auch vorgelagerte Lieferanten und Dienstleister, die an der Herstellung von Waren für die DMK Group beteiligt sind, die im Kodex definierten Regeln einhalten.



1. Einhaltung von Gesetzen, Standards und Leitlinien

Die Einhaltung von Gesetzen, Standards und Leitlinien ist Grundvoraussetzung für das öffentliche und interne Vertrauen in die DMK Group und deren Lieferketten.

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen geltendes nationales Recht, insbesondere das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, und, soweit anwendbar, europäisches Recht einzuhalten und die relevanten international anerkannten Normen, Standards und Leitlinien zu beachten. Dazu zählen insbesondere die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten, die Prinzipien des United Nations Global Compact sowie die Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO)*.

Bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen beachtet der Geschäftspartner die jeweils geltenden nationalen Gesetze und, soweit anwendbar, europäisches Recht sowie die relevanten internationalen Normen, Standards und Leitlinien.

* Weiterführende Informationen finden Sie im Glossar

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, die in diesem Lieferantenkodex enthaltenen Übereinkommen einzuhalten und darüber hinaus insbesondere die Regelungen folgender Pakte zu achten:

- Internationaler Pakt vom 19. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte*;
- Internationaler Pakt vom 19. Dezember 1966 über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte*.

2. Korruptionsverhinderung

Unter Korruption versteht man den Missbrauch einer Vertrauensstellung mit dem Ziel, einen materiellen oder immateriellen Vorteil zu erlangen.

Korruption erschwert eine nachhaltige wirtschaftliche und soziale Entwicklung, mindert das Vertrauen von Kunden, Konsumenten, Investoren und anderen Geschäftspartnern und wird daher von der DMK Group nicht toleriert. Die DMK Group hat sich in dem für die eigenen Mitarbeiter geltenden Verhaltenskodex dazu verpflichtet, jede Form von Korruption zu unterlassen und regelt dies intern mit einer Richtlinie zur Korruptionsprävention und zum Umgang mit Zuwendungen. Auch vom Geschäftspartner erwartet die DMK Group, Korruption nicht zu tolerieren.

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, nationale Anti-Korruptionsgesetze und internationale Standards und Normen einzuhalten. Jede Form von Korruption durch Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung ist zu unterlassen, sowohl im Verhältnis zu Geschäftspartnern als auch gegenüber Amtsträgern. Der Geschäftspartner darf weder

im In- noch im Ausland versuchen, Entscheidungen in der Geschäftspraxis zu beeinflussen, indem Geschenke ausgetauscht oder sonstige (geldwerte) Vorteile und/oder Vergütungen angeboten oder angenommen werden.

Die DMK Group erwartet zudem vom Geschäftspartner den Umgang mit Interessenkonflikten zu regeln und zu vermeiden, dass die Mitarbeiter des Geschäftspartners die eigene Position missbrauchen, um sich selbst oder anderen einen unzulässigen Vorteil zu verschaffen.

3. Fairer Wettbewerb

Fairer Wettbewerb ist elementarer Bestandteil einer effizienten und innovativen marktwirtschaftlichen Ordnung und damit zentral für faires, unternehmerisches und innovatives Handeln. Fairness im Wettbewerb ist auch für die DMK Group selbstverständlich und als solches auch im Verhaltenskodex für Mitarbeiter der DMK Group niedergeschrieben.

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, die anwendbaren, nationalen Kartellgesetze sowie die Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb einzuhalten. Ausdrückliche oder stillschweigende Absprachen mit Wettbewerbern zu Preisen oder Konditionen sind daher ebenso zu unterlassen wie sonstige wettbewerbsbeschränkende Absprachen, zu denen insbesondere Absprachen mit Wettbewerbern zur Aufteilung von Kunden und Absatzgebieten gehören.

4. Vertraulichkeit und Datenschutz

Gesetzliche oder vertragliche Regelungen zum Datenschutz haben das Ziel, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte von betroffenen Personen (z.B. Beschäftigte, Ansprechpartner beim Kunden oder Lieferanten) zu wahren.

Der Schutz dieser Persönlichkeitsrechte ist für die DMK Group ein wichtiges Anliegen. Daher erwartet die DMK Group vom Geschäftspartner, die jeweils geltenden nationalen Datenschutzgesetze sowie einzelvertragliche Regelungen zum Datenschutz einzuhalten und somit Risiken sowohl von der DMK Group als auch vom Geschäftspartner abzuwenden.

Neben personenbezogenen Daten haben auch sonstige sensible Unternehmensinformationen oder Geschäftsgeheimnisse einen hohen Schutzbedarf. Vertragliche Vereinba-

rungen zur Verschwiegenheit sind daher strikt zu beachten. Verschwiegenheitspflichten gelten sowohl während der geschäftlichen Beziehung als auch über die Beendigung des Vertragsverhältnisses hinaus.

* Weiterführende Informationen finden Sie im Glossar

Achtung der Menschenrechte



5. Verbot von Kinderarbeit

Kinderarbeit verletzt die Menschenrechte. Es schadet der körperlichen, sozialen und psychologischen Entwicklung eines Kindes und beraubt sie einer angemessenen Ausbildung. Die DMK Group ist der Überzeugung, dass die schulische Ausbildung von Kindern und Jugendlichen nicht zugunsten wirtschaftlicher Tätigkeiten vernachlässigt werden darf. Unter keinen Umständen dürfen Kinder und Jugendliche Tätigkeiten ausführen, die ihre körperliche und seelische Gesundheit und Sicherheit beeinträchtigen.

Die DMK Group erwartet von ihrem Geschäftspartner, die Regelungen der Vereinten Nationen zu Menschenrechten sowie die entsprechenden ILO-Kernarbeitsnormen (Übereinkommen 138 und 182*) zu beachten.

6. Verbot von Zwangsarbeit

Zwangsarbeit stellt nicht nur eine Verletzung der grundlegenden Menschenrechte dar, sondern hat durch die eingeschränkte Entwicklung von Arbeitnehmern eine lähmende Wirkung auf Individuen, Gesellschaft und Wirtschaft.

Die Nutzung von Arbeitsleistung, die unfreiwillig unter Androhung von Strafe zustande gekommen ist, einschließlich erzwungener Überstunden, Schuldknechtschaft, Gefangenenzwangsarbeit, Sklaverei oder Leibeigenschaft wird von der DMK Group nicht toleriert. Die Zahlung von Gehalt oder ähnlichen Formen der Kompensation bedeutet nicht unbedingt, dass die Arbeit nicht erzwungen ist. Zwangsarbeit darf in keiner Form als Mittel politischen Zwangs, zum Zwecke der wirtschaftlichen Entwicklung, als Maßnahme der Arbeitsdisziplin, der Strafe oder der Diskriminierung verwendet werden (ILO Übereinkommen 29* und 105* sowie Protokoll vom 11. Juni 2014 zum ILO Übereinkommen 29*).

Der Geschäftspartner achtet und unterstützt die Einhaltung der Menschenrechte (siehe Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen) sowie damit verbundene gesellschaftliche Normen und Standards.

* Weiterführende Informationen finden Sie im Glossar

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, jegliche Form von Zwangs- und Pflichtarbeit zu unterlassen. Dies umfasst auch zwangsarbeitsähnliche Arbeitsbedingungen, beispielsweise durch die Verweigerung der Aushändigung von Arbeitsverträgen an Mitarbeiter oder der Verweigerung der Möglichkeit zur Kündigung.

Die DMK Group erwartet von ihrem Geschäftspartner darüber hinaus, gegen Zwangs- und Pflichtarbeit vorzugehen.

7. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Die Freiheit aller Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich zur Förderung und Verteidigung ihrer beruflichen Interessen zusammenzuschließen und Kollektivverhandlungen zu führen, ist ein universelles Grundrecht und spiegelt das Selbstverständnis der DMK Group wider.

Der Geschäftspartner achtet das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf kollektive Tarifverhandlungen im Rahmen der nationalen Gesetze und der Übereinkommen 87* und 98* der ILO-Kernarbeitsnormen und stellt sicher, dass diese nicht beeinträchtigt werden. Für den Fall, dass innerstaatliche Normen das Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen einschränken, ermutigt die DMK Group ihren Geschäftspartner freie und unabhängige Zusammenschlüsse von

Beschäftigten zum Zweck der Verhandlungsführung zu ermöglichen. In keinem Fall ist es gestattet, Mitarbeiter aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer Vereinigung, wie beispielsweise einer Gewerkschaft, zu diskriminieren.

8. Fairer Umgang mit Mitarbeitern und Eigentum der Mitarbeiter und sonstiger Personen

Ein fairer Umgang mit den Mitarbeitern ist grundlegende Voraussetzung für ein vertrauensvolles Arbeitsumfeld und fördert damit erfolgreiches, unternehmerisches Wirtschaften.

Die DMK Group erwartet, dass der Geschäftspartner seine Mitarbeiter mit Würde und Respekt behandelt. Sanktionen, Bußgelder, sonstige Strafen oder Disziplinarmaßnahmen dürfen nur im Einklang mit geltenden nationalen Gesetzen sowie den Menschenrechten erfolgen. Der Geschäftspartner stellt sicher, dass kein Beschäftigter verbaler, psychischer, sexueller und/ oder körperlicher Gewalt, Nötigung oder Belästigung ausgesetzt wird.

Sofern der Geschäftspartner zum Schutz seines Unternehmens private oder staatliche Sicherheitskräfte einsetzt, ist er verpflichtet, durch entsprechende Unterweisung und Kontrolle sicherzustellen, dass es dabei nicht zu Beeinträchtigungen der körperlichen oder psychischen Integrität der Mitarbeiter oder zu einer sonstigen un-

menschlichen oder erniedrigenden Behandlung kommt. Insbesondere darf es keine Beeinträchtigungen der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit durch Sicherheitskräfte geben.

Der Geschäftspartner sichert zu, dass

- die widerrechtliche Zwangsräumung und
- der widerrechtliche Entzug von Land, Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert, in seiner Lieferkette nicht stattfindet.

9. Vielfalt und Chancengleichheit

Vielfalt und Chancengleichheit kann die Produktivität eines Unternehmens verbessern, eine Quelle für Innovationen sein und die Zufriedenheit der Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner steigern. Für die DMK Group ist die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter ein wesentlicher Grundsatz der Unternehmensphilosophie und essentieller Bestandteil des Verhaltenskodex für Mitarbeiter.

In Anlehnung an Übereinkommen 111* der ILO-Kernarbeitsnormen wird unter Diskriminierung jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung verstanden, die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträch-

tigen. Vom Geschäftspartner wird erwartet, jedwede Form der Diskriminierung aufgrund ethnischer, nationaler und sozialer Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe, Alter, Religion und Weltanschauung, politischer Betätigung, Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation, Behinderung, sexueller Orientierung oder anderer persönlicher Merkmale zu unterlassen. Der Geschäftspartner verpflichtet sich, Chancengleichheit bei der Beschäftigung zu wahren und die jeweiligen geltenden gesetzlichen Vorschriften und insbesondere auch die Bestimmungen des Übereinkommen 111* der ILO-Kernarbeitsnormen einzuhalten.

* Weiterführende Informationen finden Sie im Glossar

Einhaltung von Arbeitsstandards



10. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Gewährleistung von Sicherheit am Arbeitsplatz liegt im unternehmerischen Eigeninteresse von Organisationen und fördert das Vertrauen der Mitarbeiter. Gesunde Mitarbeiter tragen maßgeblich zum Unternehmenserfolg bei.

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, für ein sicheres, gesundes und hygienisches Arbeitsumfeld zu sorgen und die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Unfälle und Erkrankungen vermieden werden, um die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter sowie Dritter zu jeder Zeit zu gewährleisten.

Dabei sind international anerkannte Standards zur Einhaltung von Arbeitssicherheit und zum Schutz der Gesundheit zu beachten. Darüber hinaus unterstützt der Geschäftspartner eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitswelt und legt Wert auf sicherheitsfördernde Mitarbeiterschulungen.

Der Geschäftspartner hat zu verhindern, dass durch das Fehlen geeigneter Schutzmaßnahmen, um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden, Gefahren von Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren entstehen (Übereinkommen 155* der ILO).

11. Faire Arbeitszeiten

Angemessen begrenzte Arbeitszeiten und regelmäßige Erholungszeiten sind ein wesentlicher Bestandteil fairer Arbeitsbedingungen und essentiell für zufriedene und produktive Mitarbeiter.

Die Arbeitszeiten haben dem jeweils anwendbaren, nationalen Recht und den akzeptierten Branchenstandards zu entsprechen. Mehrarbeit, die die vertraglich vereinbarte

Der Geschäftspartner tritt für sichere und faire Arbeitsbedingungen ein und hält sich an internationale Arbeitsstandards.

* Weiterführende Informationen finden Sie im Glossar

Arbeitszeit übersteigt, soll auf freiwilliger Basis geleistet werden. Der Geschäftspartner ist angehalten, etwaige Überstunden seiner Mitarbeiter wo möglich zu vermeiden bzw. angemessen zu kompensieren. Pausen-, Ruhe- und Urlaubszeiten sind entsprechend der gesetzlichen Vorgaben zu gewähren.

12. Faire Löhne

Eine gerechte Entlohnung für geleistete Arbeit stellt ein Grundrecht für jeden Menschen dar. Sie ermöglicht Arbeitnehmern und ihren Kindern ein menschenwürdiges Leben und soll unter anderem Kosten für Nahrung, Wohnraum, Gesundheit, Bildung und Bekleidung tragen.

Der Geschäftspartner gewährleistet, dass der den Arbeitnehmern gezahlte Lohn mindestens dem gesetzlichen bzw. dem in der Branche vorgeschriebenen Mindestlohn entspricht sowie geltende Tarifverträge eingehalten werden. Darüber hinaus sind Sozialleistungen zu erbringen, die den jeweiligen nationalen oder lokalen Standards entsprechen.

Eine faire Entlohnung schließt auch eine gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit, unabhängig vom Geschlecht, mit ein (Übereinkommen 100 der ILO-Kernarbeitsnormen*).

* Weiterführende Informationen finden Sie im Glossar

Schutz der Umwelt



Der Geschäftspartner setzt sich für ein ökologisch nachhaltiges Wirtschaften ein und übernimmt Verantwortung für die Auswirkungen seines Handelns.

13. Umweltbewusstes Handeln

Umweltschutz bedeutet gleichzeitig auch Schutz unseres Lebensraumes. Präventive Maßnahmen beugen dabei Umweltschäden vor und vermeiden zudem aufwendige und kostenintensive Umweltsanierungen. Aus diesem Grund hat sich auch die DMK Group über die Einhaltung von Umweltgesetzen und Vorschriften hinaus dem Schutz der Umwelt verpflichtet und ist beispielsweise ISO 14001-zertifiziert.

Die DMK Group erwartet von ihrem Geschäftspartner, den Umweltschutz hinsichtlich geltender gesetzlicher Vorgaben (insbesondere das Übereinkommen von Minamata vom 10. Oktober 2013 über Quecksilber (Minamata-Übereinkommen)* sowie das Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 über persistente organische Schadstoffe)* und internationaler Standards zu beachten und Umweltbelastungen zu minimieren. Dies umfasst insbesondere Maßnahmen zur Vermeidung und Reduzierung sowie die sichere und umweltverträgliche Entsorgung von Abfall, Chemikalien und Abwasser.

Jede Erzeugung oder Entsorgung von Abfällen und jede Freisetzung von Stoffen in Wasser und Boden, die negative Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit oder die Umwelt haben könnte, muss weitest möglich reduziert werden. Stoffe müssen in angemessener Weise gehandhabt, kontrolliert und/oder behandelt werden, bevor sie in die Umwelt freigesetzt werden.

Der Geschäftspartner hat zu verhindern, dass es durch sein Verhalten zu einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, schädlichen Lärmemission oder einem übermäßigen Wasserverbrauch kommt, durch die die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt, Personen der Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehrt oder der Zugang zu Sanitäreinrichtungen erschwert oder

zerstört oder die Gesundheit von Personen geschädigt werden.

Der Geschäftspartner beachtet bereits im Vorfeld mögliche umweltkritische Auswirkungen seines Handelns und wirtschaftet nach dem Vorsorgeprinzip. Dafür sind geeignete und nachvollziehbare Maßnahmen zu ergreifen und ein Managementansatz* (z.B. nach ISO 14001 oder vergleichbar) zu betreiben.

Gleichzeitig wird von dem Geschäftspartner erwartet, das Umweltbewusstsein in seinem Wirkungsbereich sowie die Entwicklung von umweltfreundlichen Technologien weiter zu fördern.

14. Ressourcenschonung

Der Erhalt der natürlichen Ressourcen ist zentrale Produktionsgrundlage für zukünftiges Wirtschaften. Auch die DMK Group hat die Schonung von Ressourcen im Sinne der ökologischen Nachhaltigkeit in ihrer Unternehmenspolitik verankert und als solches auch im Verhaltenskodex für Mitarbeiter der DMK Group festgelegt.

Die DMK Group erwartet daher von ihrem Geschäftspartner, Verfahren und Systeme zu entwickeln und zu unterhalten, um relevante Ressourcen wie Wasser und Rohstoffe effizient zu nutzen und, wo möglich, deren Einsatz zu reduzieren. Dies schließt auch die Förderung von Technologien zur Wiederverwertung oder Recycling, beispielsweise von Verpackungsmaterialien, ein.

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, die Bestimmungen der einschlägigen völkerrechtlichen Verträge zur Schonung von Ressourcen einzuhalten, wie etwa das Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989 (Basler Übereinkommen)*.

15. Klimaschutz und Emissionen

Das Klima zu schützen und damit die steigende Erderwärmung zu begrenzen, ist essentiell, um die Lebensgrundlage von Menschen, Tieren und Pflanzen zu erhalten. Jeder Einzelne ist daher aufgefordert, die Auswirkungen seines Handelns auf das Klima zu minimieren.

Die DMK Group erwartet, dass der Geschäftspartner jede Freisetzung von Emissionen in die Luft, die negative Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit oder die Umwelt haben könnte, so weit wie möglich vermeidet bzw. reduziert. Dazu zählt beispielsweise der Ausstoß von Kohlenstoffdioxid, Stickoxiden und weiterer Treibhausgase* ebenso wie ozonabbauender Stoffe in der Produktion und beim Transport. Zu diesem Zweck ist der Geschäftspartner angehalten, mittels entsprechender Verfahren und Systeme die negativen Auswirkungen auf das Klima zu minimieren, die Energieeffizienz zu verbessern und bei seiner Energieversorgung verstärkt auf erneuerbare Energien zu setzen.

* Weiterführende Informationen finden Sie im Glossar

Gewährleistung von Qualität, Produktsicherheit und Tierwohl



Der Geschäftspartner hält sich an die jeweils anwendbaren produkt- und produktionsbezogenen Regelungen und setzt sich für Tierwohl ein.

16. Produktqualität und -sicherheit

An die Qualität und Sicherheit der Produkte stellt die DMK Group höchste Ansprüche.

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, die jeweils anwendbaren produkt- und produktionsbezogenen Regelungen und Qualitätsanforderungen, wie länderspezifische Gesetze und allgemeingültige rechtliche Vorgaben, zu beachten. Außerdem sind die in den DMK-Spezifikationen beschriebenen und abgestimmten Qualitätsanforderungen und Angaben sowie vertraglichen Vereinbarungen entsprechend einzuhalten.

17. Tierwohl

Verantwortungsvolle Tierhaltung hat für die DMK Group größte Bedeutung und wird über das *Milkmaster-Programm* sichergestellt.

Es wird vom Geschäftspartner erwartet, dass die Tierhaltungspraxis den internationalen Richtlinien und geltenden nationalen und lokalen Bestimmungen entspricht.

Dabei ist die Einhaltung der von internationalen Initiativen definierten fünf Freiheiten für Tiere* ein zentrales Element einer tiergerechten Haltung. Diese sind die Freiheit von Hunger, Durst und Fehlernährung; Freiheit von Unbehagen; Freiheit von Schmerz, Verletzung und Krankheit; Freiheit von Angst und Leiden; Freiheit zum Ausleben normalen Verhaltens.

* Weiterführende Informationen finden Sie im Glossar

Umsetzung der Standards und Anforderungen

I. Umsetzung

Unsere Geschäftspartner sind verpflichtet, die vorstehend genannten Anforderungen dieses Kodex bei den eigenen Mitarbeitern sowie bei den vorgelagerten Lieferanten und Dienstleistern, die an der Herstellung von Produkten für die DMK Group beteiligt sind, bekanntzumachen und deren Einhaltung zu gewährleisten.

Die DMK Group erwartet, dass der Geschäftspartner jeden Verdacht auf einen

Verstoß gegen geltende Gesetze bzw. die Anforderungen in diesem Kodex meldet. Zu diesem Zweck hat die DMK Group ein Beschwerdeverfahren eingerichtet, welches unter www.dmk.de/wer-wir-sind/compliance zugänglich ist. Hier findet sich auch die Verfahrensordnung für das Beschwerdeverfahren. Der Geschäftspartner ist verpflichtet, seine Mitarbeiter über die Existenz und den Zugang zu dem Beschwerdeverfahren in Kenntnis zu setzen.

Die DMK Group empfiehlt, eine kontinuierliche Verbesserung mit Hilfe eines geeigneten Managementansatzes (Definition und Dokumentation von Verantwortlichkeiten, Verfahren, Zielen und Maßnahmen) anzustreben. Vom Geschäftspartner festgestellte Verstöße sind unverzüglich zu beheben und daraus ableitbare Verbesserungsansätze umfassend zu prüfen. Hierfür wird ausreichend Zeit sowie im Bedarfsfall Unterstützung durch die DMK Group eingeräumt.

II. Information und Kommunikation

Dieser Kodex kann im Internet unter www.dmk.de/lieferantenkodex jederzeit eingesehen und von dort ausgedruckt werden und soll von dem Geschäftspartner den relevanten Beschäftigten zugänglich gemacht werden.

III. Monitoring

Die DMK Group ist berechtigt, die Einhaltung der vorstehend genannten Anforderungen mindestens einmal jährlich sowie anlassbezogen, u.a. durch Lieferantenselbstauskünfte, Zertifikate und ggf. unangekündigte Audits an den Standorten des Geschäftspartners durch die DMK Group selbst oder durch unabhängige Dritte zu überprüfen. Bei der Feststellung von Mängeln hat der Geschäftspartner diese in einem angemessenen Zeitraum zu beheben.

IV. Sanktionen und Abhilfemaßnahmen

Jeder wesentliche Verstoß gegen die genannten Verpflichtungen wird von der DMK Group als Vertragsverletzung durch den Geschäftspartner betrachtet und in jedem Einzelfall rechtlich bewertet. Wenn möglich, geben wir dem Geschäftspartner die Gelegenheit, entsprechende Abhilfemaßnahmen durchzuführen. Denkbar und zulässig ist in diesem Fall auch eine temporäre Aussetzung der Geschäftsbeziehungen. Soweit die Mängel nicht behoben werden, steht der DMK Group ein Recht zur fristlosen Kündigung des Vertrags zu.



Glossar

Managementansatz

Ein Managementansatz beschreibt die Art und Weise, wie ein Unternehmen ein für seine Geschäftstätigkeiten relevantes (Nachhaltigkeits-)Thema systematisch steuert. Dokumentiert werden sollten die (strategische) Zielsetzung, Maßnahmen, Messgrößen, die Zielerreichungskontrolle sowie Verantwortlichkeiten und Prozesse.

Ozonabbauende Stoffe

Ozonabbauende Stoffe sind chlor- und bromhaltige Verbindungen wie Fluorchlorkohlenwasserstoffe (FCKW) und Halon, welche die Schädigung und den Abbau der Ozonschicht fördern. Aufgrund der dadurch erhöhten Belastung durch UV-B-Strahlung stellen ozonabbauende Stoffe daher eine Gefahr für Mensch und Umwelt dar.

Mit der Wiener Konvention zum Schutz der Ozonschicht (1985) und dem Montrealer Protokoll (1987) wurde der Ausstieg aus der Produktion und Verwendung von ozonabbauenden Stoffen beschlossen. Bis dahin wurden sie vor allem als Kältemittel, Feuerlöschmittel oder Reinigungs- und Lösemittel eingesetzt.

Der Einsatz ozonabbauender Stoffe ist oftmals in Entwicklungs- und Schwellenländern auch heute noch erlaubt.

Treibhausgase

Treibhausgase sind in der Erdatmosphäre enthaltene Stoffe, die bei übermäßigem Aufkommen den Treibhauseffekt verstärken.

Im Kyoto-Protokoll werden sechs Treibhausgase aufgezählt: Kohlendioxid (CO₂), Methan (CH₄), und Lachgas (N₂O) sowie die fluorierten Treibhausgase: wasserstoffhaltige Fluorkohlenwasserstoffe (HFKW), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (FKW) und Schwefelhexafluorid (SF₆). Seit 2015 gilt auch Stickstofftrifluorid (NF₃) als Treibhausgas.



Weiterführende Links

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen

<http://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf>

Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten

https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_DEU.pdf

Fünf Freiheiten für Tiere

<https://welttierschutz.org/themen/tierwohl-in-die-agenda-2030/die-fuenf-freiheiten-der-tiere/>

Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation

<https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm>

10 Prinzipien des United Nations Global Compact

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>



Übereinkommen

Übereinkommen Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 28. Juni 1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (BGBl. 1956 II S. 640, 641) (ILO-Übereinkommen Nr. 29)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c029_de.htm

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)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_319064.pdf

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) (ILO-Übereinkommen Nr. 87)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c087_de.htm

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) (ILO-Übereinkommen Nr. 98)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c098_de.htm

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) (ILO-Übereinkommen Nr. 100)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c100_de.htm

Übereinkommen Nr. 105 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 25. Juni 1957 über die Abschaffung der Zwangsarbeit (BGBl. 1959 II S. 441, 442) (ILO-Übereinkommen Nr. 105)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c105_de.htm

Übereinkommen Nr. 111 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 25. Juni 1958 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (BGBl. 1961 II S. 97, 98) (ILO-Übereinkommen Nr. 111)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c111_de.htm

Übereinkommen Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 26. Juni 1973 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (BGBl. 1976 II S. 201, 202) (ILO-Übereinkommen Nr. 138)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c138_de.htm

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) (ILO-Übereinkommen Nr. 182)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c182_de.htm

Internationaler Pakt vom 19. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte, (BGBl. 1973 II S. 1533, 1534)

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl273s1533.pdf%27%5D#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl273s1533.pdf%27%5D__1637314079109

Internationaler Pakt vom 19. Dezember 1966 über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (BGBl. 1973 II S. 1569, 1570)

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=//%5B@attr_id=%27bgbl273062.pdf%27%5D#__bgbl__%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl273062.pdf%27%5D__1637314209272

Übereinkommen von Minamata vom 10. Oktober 2013 über Quecksilber (BGBl. 2017 II S. 610, 611) (Minamata-Übereinkommen)

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&start=//%5B@attr_id=%27bgbl217s0610.pdf%27%5D#__bgbl__%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl217s0610.pdf%27%5D__1637314299019

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)

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl202s0803.pdf%27%5D#__bgbl__%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl202s0803.pdf%27%5D__1637314367068


Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989 (BGBl. 1994 II S. 2703, 2704) (Basler Übereinkommen), 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)

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&start=//%5B@attr_id=%27bgbl294s2703.pdf%27%5D#__bgbl__%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl294s2703.pdf%27%5D__1637314528749



DMK Deutsches Milchkontor GmbH - Industriestraße 27, 27404 Zeven, Germany - TEL.: +49 4281 72-0

 info@dmk.de -  www.dmk.de -  [@DMK_Milch](https://twitter.com/DMK_Milch) -  DMK Deutsches Milchkontor GmbH

 [team_dmkgroup](https://www.instagram.com/team_dmkgroup)