

**RICHTLINIEN DER STARK-GRUPPE**

# VERHALTENSKODEX FÜR LIEFERANTEN

Version 4.0 – Mai 2025



# Botschaft des CEO

Bei der STARK-Gruppe haben wir uns verpflichtet, Nachhaltige Lösungen für unsere Branche bereitzustellen. Dies gilt für die Beziehungen zu unseren Kunden, Kollegen, Lieferanten und den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind.

Wir wollen unsere Werte wie Anstand, Leidenschaft und Stolz in unseren Beziehungen zu den Stakeholdern fördern und verpflichten uns zu internationalen Grundsätzen verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns.

Im Rahmen dieses Engagements ist die STARK-Gruppe Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen und orientiert sich an den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Darüber hinaus hat sich die STARK-Gruppe verpflichtet, Netto-Null-Emissionen zu erreichen, und wir haben uns wissenschaftlich fundierte Ziele gesetzt.

Wir streben eine enge Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten an, und eine nachhaltige Lieferkette ist entscheidend für unseren gemeinsamen Erfolg. Unser Ziel ist es, unsere sozialen und ökologischen Auswirkungen in der Lieferkette zu verstehen, und erwarten von unseren Lieferanten eine aktive Mitwirkung, um die Praktiken kontinuierlich zu verbessern. Die STARK-Gruppe ist daher Mitglied bei amfori, einem führenden Wirtschaftsverband für nachhaltigen Handel.

Der Verhaltenskodex für Lieferanten der STARK-Gruppe gilt für alle Lieferanten der STARK-Gruppe, einschließlich aller Geschäftsbereiche. Es liegt in der Verantwortung unserer Lieferanten, sicherzustellen, dass ihre Unterlieferanten und andere in ihrem Namen handelnde Dritte die Standards dieses Kodex einhalten.

Søren P. Olesen

CEO, STARK Group A/S

Jørgen Holmgaard

CEO, STARK Sourcing

# Inhalt

1

Einleitung

2

Soziale Compliance

3

Umweltverträglichkeit

4

Verantwortungsvolle Beschaffung

# 1. Einleitung

Bei der STARK-Gruppe verpflichten wir uns zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln sowohl im eigenen Betrieb als auch in unserer Lieferkette. Wir streben eine enge Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten an, um Praktiken hinsichtlich sozialer und ökologischer Auswirkungen kontinuierlich zu verbessern.

Im Rahmen unseres Engagements für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln ist die STARK-Gruppe Mitglied von amfori, einem führenden Wirtschaftsverband für nachhaltigen Handel.

Der Verhaltenskodex für Lieferanten der STARK-Gruppe basiert auf dem amfori BSCI Code of Conduct v. 2021 und dem amfori BEPI Code of Conduct v. 2024, die zusammen 13 Bereiche der sozialen Compliance sowie 8 Bereiche der Umweltleistung abdecken. Die Originaldokumente sind unter [amfori.org verfügbar](https://amfori.org), aber im Sinne der Transparenz haben wir den vollständigen Text in dieses Dokument aufgenommen.

Im Abschnitt "Verantwortungsvolle Beschaffung" sind Anforderungen aufgeführt, die für unsere Branche und bestimmte Produkttypen spezifisch sind.

Die STARK-Gruppe verlangt von allen Lieferanten, dass sie die lokalen und nationalen Gesetze und Vorschriften sowie die in diesem Verhaltenskodex für Lieferanten dargelegten Mindestanforderungen einhalten.

Die Anforderungen dieses Kodex sind universell anwendbar. Wir erkennen jedoch an, dass sich die Methoden zur Umsetzung je nach Standort, Unternehmensgröße und Branche unterscheiden können.

Die STARK-Gruppe ist überzeugt, dass die Standards für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln am besten umgesetzt werden, indem man sich auf kontinuierliche Verbesserung, Zusammenarbeit und Transparenz konzentriert.

Unser Verhaltenskodex für Lieferanten ist die Grundlage für weitere Risikobewertungs- und Überwachungsaktivitäten, die sich an internationalen Standards zur sozialen und ökologischen Sorgfaltspflicht orientieren. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie an Bewertungs- und Überwachungsaktivitäten teilnehmen, die Selbstbewertungen, Fragebögen, Interviews, Audits, Kapazitätsaufbauaktivitäten oder andere notwendige Maßnahmen umfassen können.

Die STARK-Gruppe behält sich das Recht vor, potenzielle oder bestehende Geschäftsbeziehungen auszusetzen oder zu beenden, a) wenn es einen Widerwillen oder keine Bereitschaft zur Zusammenarbeit bei der Bewertung oder Bewertung in Bezug auf den Verhaltenskodex für Lieferanten gibt, b) wenn es einen Widerwillen oder keine Bereitschaft gibt, an der Verbesserung der Managementsysteme zu arbeiten, um das Risiko negativer Auswirkungen in Bezug auf soziale oder ökologische Bereiche zu managen, oder c) wenn ein Lieferant die Anforderungen nicht einhält im Verhaltenskodex für Lieferanten. Die Beendigung einer Geschäftsbeziehung gilt dabei stets als letztes Mittel – wie es auch in den internationalen Leitlinien zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht empfohlen wird.

Lieferanten müssen die STARK-Gruppe aktiv informieren, wenn Nichtkonformitäten in Bezug auf die Anforderungen dieses Kodex festgestellt werden, damit entsprechende Maßnahmen ergriffen werden können, um die Auswirkungen zu beheben. Unser Ziel ist es, mit dem jeweiligen Lieferanten zusammenzuarbeiten, um einen Sanierungsplan nach einem Zeitplan umzusetzen, der von der Schwere der Nichtkonformität abhängt.

### **Verweise auf internationale Grundsätze und Leitlinien**

Der Verhaltenskodex für Lieferanten orientiert sich an dem amfori BSCI Code of Conduct v. 2021 und dem amfori BEPI Code of Conduct v. 2024. Diese beiden Dokumente basieren auf den folgenden Grundsätzen und Richtlinien und beziehen sich darauf:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)
- Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP)
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- UN-Kinderrechte und Geschäftsprinzipien
- Gender-Dimensionen der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- Sektorale Leitfäden der OECD

- Alle einschlägigen globalen Verträge über den Umweltschutz, einschließlich des Montrealer Protokolls, des Basler Übereinkommens, des Übereinkommens über die biologische Vielfalt, des Kyoto-Protokolls, des Stockholmer Übereinkommens, des Minamata-Übereinkommens und des Übereinkommens von Paris
- Nationale Vorschriften zum Umweltschutz

### **Werte bei der Umsetzung von verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln**

Die STARK-Gruppe verpflichtet sich, bei der Implementierung von Prozessen für verantwortungsvolles Geschäftsverhalten die unten aufgeführten amfori-Werte (sowie unsere eigenen Werte) zu befolgen. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie das Gleiche tun.

### ▪ Kontinuierliche Verbesserung

Die STARK-Gruppe und ihre Lieferanten verpflichten sich, den Verhaltenskodex für Lieferanten mit einem umfassenden Ansatz umzusetzen, der in ihre Managementsysteme und ihre Unternehmenskultur eingebettet ist, um eine kontinuierliche Verbesserung der Sorgfaltspflicht in ihren Organisationen und relevanten Lieferketten zu gewährleisten. Darüber hinaus verpflichten sich die STARK-Gruppe und ihre Lieferanten, in einen konstruktiven Dialog zu treten und mit ihren Geschäftspartnern und Stakeholdern zusammenzuarbeiten, um die Umweltleistung zu verbessern. Ein Rückzug sollte nur dann als letztes Mittel in Betracht gezogen werden, wenn alle anderen Mittel zur Verbesserung versucht wurden. Bei der kontinuierlichen Verbesserung müssen auch die Bedürfnisse schutzbedürftiger Personen berücksichtigt werden, die von der Tätigkeit, im eigenen Betrieb oder in der Lieferkette betroffen sein können.

### ▪ Kooperation

Die STARK-Gruppe und ihre Lieferanten werden einen größeren Einfluss auf Menschenrechts- und Umweltverletzungen in ihren Organisationen und Lieferketten haben und eine bessere Chance haben, Menschenrechts- und Umweltverletzungen in ihren Organisationen und Lieferketten zu identifizieren, zu bewerten, zu verhindern, zu mildern und zu beheben, indem sie sich zur Zusammenarbeit mit relevanten Stakeholdern verpflichten und einen umfassenden Ansatz für die Sorgfaltspflicht verfolgen. Der Geist der Zusammenarbeit ist entscheidend für die Zusammenarbeit zwischen der STARK-Gruppe, den Lieferanten und Stakeholdern auf verschiedenen Ebenen, insbesondere um Einfluss zu nehmen.

### ▪ Ermächtigung

Die STARK-Gruppe und ihre Lieferanten verpflichten sich, ihre Organisationen weiterzuentwickeln und die an ihren Lieferketten beteiligten Stakeholder auf eine Weise zu stärken, die die Menschenrechte respektiert, die Umwelt schützt und kontinuierliche Verbesserungen ermöglicht.

### ▪ Einhaltung des Kodex

Die Einhaltung der nationalen Rechtsvorschriften ist die wichtigste Pflicht der Unternehmen. In Ländern, in denen die nationale Gesetzgebung einen anderen Schutzstandard festlegt als der Verhaltenskodex für Lieferanten und seine Verweise, müssen sich die Lieferanten an die Grundsätze halten, die den Arbeitnehmern und der Umwelt den höchsten Schutz bieten, ohne dem Rechtsrahmen des Landes zu widersprechen.

### ▪ Schutz schutzbedürftiger Personen

Die STARK-Gruppe und ihre Lieferanten verpflichten sich zum Schutz und zur Stärkung schutzbedürftiger Personen sowie von Mitgliedern gefährdeter Gruppen und Gemeinschaften nach bestem Wissen und Kräften. Die STARK-Gruppe und ihre Lieferanten sind sich bewusst, dass die Verwundbarkeit vom Kontext abhängen kann und dass bestimmte Personen, Gruppen und Gemeinschaften in mehr als einem Aspekt verwundbar sein können.

## ▪ **Transparenz**

Die STARK- Gruppe und ihre Lieferanten verpflichten sich zur Transparenz:

- Untereinander und gegebenenfalls mit allen beteiligten Dritten (z. B. Auditoren, Qualitätspartnern) im Rahmen der Ermittlung, Prävention und Beseitigung nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt. Die Lieferanten werden andere relevante Lieferanten und die STARK-Gruppe proaktiv über kritische Vorfälle sowie über die Wirksamkeit der Reaktionen auf nachteilige Auswirkungen informieren.
- Durch angemessene Offenlegung gegenüber Aktionären, Interessengruppen und Regierungen über ihre Auswirkungen auf die Lieferkette und die umliegenden Gemeinden sowie die Umwelt, sofern verfügbar, im Einklang mit den nationalen gesetzlichen Anforderungen.

Der Abschnitt "Soziale Konformität" ist eine wörtliche Übersetzung des amfori BSCI Code of Conduct v. 2021. Als Geschäftspartner, der den amfori BSCI Code of Conduct übernommen hat, haben wir das Dokument in unser eigenes Layout angepasst, um besser zum amfori BSCI Kaskadeneffekt beizutragen.

Der Abschnitt "Umweltleistungsbereiche" ist eine wörtliche Übersetzung des amfori BEPI Code of Conduct v. 2024. Als Geschäftspartner, der den amfori BEPI Code of Conduct übernommen hat, haben wir das Dokument in unser eigenes Layout angepasst, um besser zum amfori BEPI Kaskadeneffekt beizutragen.

# 2. Soziale Konformität

Die STARK-Gruppe erwartet von ihren Lieferanten, dass sie die folgenden Anforderungen in Bezug auf die Einhaltung Soziale Konformität erfüllen:

## 2.1 Sozialmanagementsystem und Kaskadeneffekt

- zur Verabschiedung und öffentlichen Bekanntgabe einer schriftlichen Erklärung zum Grundsatz der Menschenrechte, die der Komplexität und Größe der Geschäftstätigkeit entspricht und von der höchsten Ebene genehmigt wird,
- ein prozess- und risikobasiertes Sorgfaltspflichtsystem in ihre Geschäftspraktiken einzuführen, das mit den UNGPs im Einklang steht und an das Geschäftsmodell des Unternehmens angepasst ist. Die in diesem Verhaltenskodex formulierten Erwartungen sollten in das System eingebettet werden,
- ihre Billigung des amfori BSCI-Verhaltenskodex durch alle Funktionen in ihrem Unternehmen sowie an ihre Geschäftspartner und relevanten Stakeholder aktiv kommuniziert werden,
- alle relevanten Abteilungen und Personen so geschult und motiviert werden, dass sie die Grundsätze verantwortungsvoller und für das Geschlecht bzw. Gender (nachfolgend zusammenfassend: Geschlecht) gerechte Geschäfts- und Einkaufspraktiken in die Unternehmenskultur integrieren und an ihre Geschäftspartner weitergeben können,
- Geschäftspartner dazu aufgefordert werden, die Informationen an die relevanten Geschäftspartner und Stakeholder in der Lieferkette weiterzuleiten,
- von Geschäftspartnern verlangen, dass sie auf die vollständige Einhaltung des amfori BSCI-Verhaltenskodex in ihrem Einflussbereich hinwirken, einschließlich der Vermittler, die an der Anwerbung von Arbeitnehmern beteiligt sind, wie Makler, Personalvermittler und Personalagenturen,
- alle Arbeitnehmer in ihre Due Diligence einbeziehen, insbesondere die gefährdeten Teile ihrer Lieferkette wie Heimarbeiter, Kleinbauern sowie Zeit- und Wanderarbeiter; die Herausforderungen auf diesen Ebenen ermitteln und mit amfori und anderen relevanten Interessengruppen zusammenarbeiten, um Verbesserungen zu erreichen,
- über die Strategie, die Prozesse und die ausreichenden Ressourcen verfügen, um die Verantwortlichkeiten im Zusammenhang mit dem amfori BSCI-Verhaltenskodex zu erfüllen und eine kontinuierliche Verbesserung seiner Umsetzung zu gewährleisten,
- verantwortungsvolle und geschlechtergerechte Einkaufspraktiken anwenden und es vermeiden, ihre Geschäftspartner in eine Position zu bringen, die sie daran hindern, den amfori BSCI-Verhaltenskodex einzuhalten.

## 2.2 Beteiligung und Schutz der Arbeitnehmer

- verantwortungsvolle und geschlechtergerechte Managementpraktiken einzuführen, die alle Arbeitnehmer und ihre Vertreter in einen fundierten Informationsaustausch über den Due-Diligence-Prozess einbeziehen,
- langfristige Ziele zum Schutz der Arbeitnehmer in Übereinstimmung mit den Anforderungen des amfori BSCI-Verhaltenskodex zu definieren,
- spezifische Maßnahmen, wie z.B. Schulungen, zu ergreifen, um die Arbeitnehmer für ihre Rechte und Pflichten zu sensibilisieren, wobei besonders schutzbedürftige Personen zu berücksichtigen sind. Gegebenenfalls sollten Vermittler wie Makler, Personalvermittler und Personalagenturen eine aktive Rolle bei der Umsetzung dieser Schritte spielen,
- ausreichende Kompetenzen bei den Managern, Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern in ihrem Unternehmen sowie in der Lieferkette aufbauen, um den amfori BSCI-Verhaltenskodex in ihrer Unternehmenskultur zu verankern, und kontinuierliche Aus- und Weiterbildung auf jeder Arbeitsebene fördern,
- wirksame Beschwerdemechanismen auf betrieblicher Ebene für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die nachteilig betroffen sein könnten, etablieren oder sich daran beteiligen und genaue Aufzeichnungen führen. Der Beschwerdemechanismus auf operativer Ebene muss im Einklang mit Artikel 31 UNGP stehen. Sofern relevant (z.B. bei Wanderarbeitern), sollte der Beschwerdemechanismus auf operativer Ebene in den jeweiligen Landessprachen zugänglich sein und es ermöglichen, die Probleme durch

Partnerschaften und Koordinierung über die verschiedenen Gerichtsbarkeiten hinweg wirksam anzugehen und zu lösen.

## 2.3 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

- das Recht der Arbeitnehmer zu respektieren, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten - oder das zu unterlassen - und in freier und demokratischer Weise Tarifverhandlungen zu führen, ohne jegliche Unterscheidung und ungeachtet des Geschlechts,
- eine sinnvolle Vertretung aller Arbeitnehmer ohne Unterschied und ungeachtet des Geschlechts zu gewährleisten,
- Arbeitnehmer nicht aufgrund ihrer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zu diskriminieren,
- Arbeitnehmervertreter und Personalvermittler nicht daran zu hindern, Zugang zu den Arbeitnehmern am Arbeitsplatz zu erhalten oder mit ihnen in Kontakt zu treten,
- dieses Prinzip zu respektieren, indem sie den Arbeitnehmern die Möglichkeit geben, ihre eigenen Vertreter frei zu wählen, mit denen das Unternehmen in einen Dialog über betriebliche Fragen eintreten kann, wenn sie in Ländern tätig sind, in denen eine gewerkschaftliche Betätigung ungesetzlich ist oder in denen eine freie und demokratische gewerkschaftliche Betätigung nicht erlaubt ist.

## 2.4 Keine Diskriminierung, Gewalt oder Belästigung

- alle Arbeiter und Arbeitnehmer mit Respekt und Würde zu behandeln,
- sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer keiner Form von Gewalt, Belästigung, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung am Arbeitsplatz sowie der Androhung von Gewalt und Missbrauch ausgesetzt sind, einschließlich körperlicher Züchtigung, verbaler, körperlicher, sexueller, wirtschaftlicher oder psychologischer Misshandlung, geistiger oder körperlicher Nötigung oder anderer Formen der Belästigung oder Einschüchterung,
- die möglichen Gründe für Diskriminierung in ihrem spezifischen Kontext zu verstehen und Personen nicht aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Abstammung, Geburt, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischer und nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Gewerkschaften oder anderen legitimierte Organisationen, politischer Zugehörigkeit oder Meinung, sexueller Orientierung, familiären Pflichten, Familienstand, Schwangerschaft, Krankheiten oder anderen Bedingungen, die zu Diskriminierung führen könnten, zu diskriminieren oder auszuschließen,
- disziplinarische Maßnahmen schriftlich zu etablieren und sie den Arbeitnehmern mündlich in Begriffen und Sprache zu erklären, die sie verstehen. Die disziplinarischen Maßnahmen müssen im Einklang mit den nationalen Gesetzen stehen,
- eine geschlechtersensible Chancengleichheit und Gleichbehandlung bei der Einstellung und Beschäftigung zu gewährleisten,
- zu überprüfen, dass Arbeitnehmer nicht belästigt, diszipliniert oder benachteiligt werden, wenn sie Probleme aus einem der oben genannten Gründe melden.

## 2.5 Angemessene Vergütung

- mindestens die in den staatlichen Mindestlohngesetzen vorgeschriebenen Löhne oder die auf der Grundlage von Kollektivverhandlungen genehmigten Branchenstandards einzuhalten (der höhere Wert findet Anwendung). Die Löhne beziehen sich auf die Standardarbeitszeit,
- die Löhne und Gehälter werden regelmäßig, pünktlich, in gleicher Höhe und vollständig in gesetzlicher Währung gezahlt. Eine Teilzahlung in Form von Sachleistungen wird nur nach den Vorgaben der ILO akzeptiert,
- das Lohngefälle wird genau bewertet und schrittweise auf die Zahlung eines existenzsichernden Lohns hingearbeitet, der einen angemessenen Lebensstandard für die Arbeitnehmer und ihre Familien ermöglicht,
- die Fähigkeiten, die Verantwortung, das Dienstalter und die Ausbildung der Arbeitnehmer spiegeln sich in ihrem Lohnniveau wider,
- wenn ein Lohnsatz für Produktions-, Quoten- oder Akkordarbeit festgelegt wird, wird den Arbeitnehmern ermöglicht, innerhalb der üblichen Arbeitszeiten mindestens einen Lohn zu verdienen, der den geltenden gesetzlichen Mindestlöhnen, Industriestandards oder Kollektivverhandlungen (sofern anwendbar) entspricht oder darüber hinausgeht,
- es wird sichergestellt, dass Arbeitnehmer aus allen Geschlechtern und Kategorien stammen, wie z.B. Migranten und lokalen Arbeitnehmern, die gleiche Vergütung für gleiche Arbeitsplätze und Qualifikation erhalten,

- Abzüge nur unter den Bedingungen und in dem Umfang vorgenommen werden, der gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegt ist,
- den Arbeitnehmern die sozialen Vorteile zukommen, die rechtlich gewährt werden, z.B. ohne negative Auswirkungen auf ihr Gehalt, das Niveau des Dienstalters, die Position oder die Beförderungsaussichten.

## 2.6 Zumutbare Arbeitszeiten

- sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer nicht mehr als 48 Standardstunden pro Woche arbeiten müssen, unbeschadet der nachstehend aufgeführten spezifischen Erwartungen. von der ILO spezifizierte Ausnahmen anzuerkennen,
- die geltenden nationalen Rechtsvorschriften, Benchmark-Standards der Branche oder Tarifverträge innerhalb des von der ILO vorgegebenen internationalen Rahmens auszulegen und Arbeitszeitpraktiken zu fördern, die den Arbeitnehmern eine gesunde Work-Life-Balance ermöglichen,
- die oben beschriebene Stundenzahl nur in den von der ILO definierten Ausnahmefällen überschreiten; in diesem Fall sind Überstunden zulässig,
- dass Überstunden nur ausnahmsweise und freiwillig erfolgen und mit einem Zuschlag von mindestens 125 % des Normalsatzes vergütet werden. Die Überstunden dürfen nicht zu einer wesentlich höheren Wahrscheinlichkeit berufsbedingter Gefahren führen und keinesfalls die in den nationalen Rechtsvorschriften festgelegten Grenzen überschreiten,
- ihren Arbeitnehmern das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag und das Recht auf mindestens einen freien Tag in sieben Tagen gewähren, sofern nicht tarifvertraglich festgelegte Ausnahmen gelten.

## 2.7 Arbeitsschutz (OHS)

- das Recht auf gesunde Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer und der lokalen Gemeinschaften zu respektieren, unbeschadet der im Folgenden dargelegten spezifischen Erwartungen. Schutzbedürftige Personen, wie insbesondere junge Arbeitnehmer, junge und werdende Mütter und Menschen mit Behinderungen, genießen besonderen Schutz,
- die nationalen Rechtsvorschriften für den Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oder internationale Normen einzuhalten, wenn die nationalen Rechtsvorschriften schwach sind oder nur unzureichend durchgesetzt werden,
- sicherzustellen, dass es Systeme gibt, um potenzielle und tatsächliche Bedrohungen für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu bewerten, zu identifizieren, zu verhindern und zu mindern,
- alle Abteilungen und Personen in allen Phasen der Beschäftigung regelmäßig in Fragen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu schulen und die Arbeitnehmer und die Öffentlichkeit, einschließlich der betroffenen Gemeinden, über potenzielle Risiken für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu informieren,
- wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um Unfälle, Verletzungen oder Krankheiten der Arbeitnehmer zu verhindern, die sich aus der Arbeit ergeben, mit ihr zusammenhängen oder bei ihr auftreten. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Ursachen der Gefahren am Arbeitsplatz so weit wie möglich zu minimieren,
- einen besseren Schutz der Arbeitnehmer bei Unfällen zu ermöglichen, einschließlich durch Pflichtversicherungen,

- zum Führen von Aufzeichnungen über alle Gesundheits- und Sicherheitsvorfälle am Arbeitsplatz und in allen anderen Einrichtungen, die zur Verfügung gestellt werden oder vorgeschrieben sind,
- alle geeigneten Maßnahmen zu ergreifen und alle nach nationalem Recht erforderlichen Genehmigungen und Unterlagen einzuholen, um für die Stabilität und Sicherheit der von ihnen genutzten Anlagen und Gebäude zu sorgen und um sich gegen alle vorhersehbaren Notfälle zu schützen und darauf vorzubereiten. Dazu gehören auch Wohneinrichtungen für Arbeitnehmer, wenn diese vom Arbeitgeber oder einem Einstellungspartner bereitgestellt oder vorgeschrieben werden,
- die Errichtung relevanter Ausschüsse, wie z.B. eines Ausschusses für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, um eine aktive Zusammenarbeit zwischen Management und Arbeitnehmern und/oder deren Vertretern für die Entwicklung und effektive Implementierung von Systemen zu gewährleisten, die ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld gewährleisten. Diese Ausschüsse zielen darauf ab, die Vielfalt der Arbeitnehmer zu repräsentieren,
- die Arbeitnehmer zu sensibilisieren und ihr Recht und ihre Verantwortung zu respektieren, in gefährlichen Situationen und bei unkontrollierten Gefahren das Gelände zu verlassen und/oder die Arbeit einzustellen, ohne um Erlaubnis zu fragen,
- eine angemessene arbeitsmedizinische Betreuung und entsprechende Einrichtungen bereitzustellen und allen Arbeitnehmern den gleichen Zugang zu diesen Diensten zu ermöglichen. Die Gesundheitsdienste (einschließlich der Versicherungen) sollten den besonderen Anliegen und Bedürfnissen aller Geschlechter und Altersgruppen gerecht werden,
- kostenlosen Zugang zu sicherem und sauberem Trinkwasser sowie zu Ess- und Ruhebereichen und gegebenenfalls zu Koch- und Lagerbereichen für Lebensmittel gewähren,
- eine angemessene Anzahl von sicheren, separaten Toiletten mit ausreichender Privatsphäre für alle Geschlechter bereitstellen, sowie Papiertücher und Waschbecken mit Handseife in allen Arbeitsbereichen,
- sicherstellen, dass, wenn Wohneinrichtungen bereitgestellt oder vorgeschrieben werden, diese sauber und sicher sind und alle Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer erfüllen,
- allen Arbeitnehmern kostenlos eine wirksame und maßgeschneiderte persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung stellen und dabei die Bedürfnisse verschiedener Arbeitnehmerkategorien, wie schwangere und stillende Frauen, berücksichtigen,
- Schäden ersetzen, die den Arbeitnehmern entstehen, wenn eine frühere oder tatsächliche Nichteinhaltung der Grundsätze festgestellt wird.

## 2.8 Keine Kinderarbeit

- weder direkt noch indirekt Kinder unter dem gesetzlich festgelegten Mindestalter für den Abschluss der Schulpflicht, das nicht unter 15 Jahren liegen darf, zu beschäftigen, sofern nicht die von der ILO anerkannten Ausnahmen gelten,
- Kinder vor jeglicher Form der Ausbeutung zu schützen,
- zuverlässige Mechanismen zur Altersfeststellung zu etablieren, die dem Arbeitnehmer gegenüber unter keinen Umständen erniedrigend oder respektlos sein dürfen,

- besondere Sorgfalt walten zu lassen und Maßnahmen proaktiv im Falle der Entlassung und Entfernung von Kindern zu identifizieren, um den Schutz der betroffenen Kinder zu gewährleisten.

## 2.9 Besonderer Schutz für jugendliche Arbeitnehmer

- dafür zu sorgen, dass Jugendliche nicht nachts arbeiten und vor Arbeitsbedingungen geschützt werden, die ihrer Gesundheit, Sicherheit, Moral und Entwicklung abträglich sind, unbeschadet der in diesem Grundsatz dargelegten spezifischen Erwartungen,
- junge Arbeitnehmer sofort von gefährlichen Arbeiten oder Gefahrenquellen zu entfernen, wenn solche festgestellt werden, und ihren Arbeitsbereich ohne Einkommensverluste neu festzulegen,
- sicherzustellen, dass a) die Art der Arbeit nicht geeignet ist, die Gesundheit oder die Entwicklung der jungen Arbeitnehmer zu beeinträchtigen; b) die Arbeitszeiten den Schulbesuch, die Teilnahme an einer von der zuständigen Behörde genehmigten Berufsberatung oder die Teilnahme an Ausbildungs- oder Schulungsprogrammen ermöglichen,
- die notwendigen Mechanismen zur Verhinderung, Erkennung und Abmilderung von Schäden bei jungen Arbeitnehmern einzurichten, mit besonderem Augenmerk auf die Bereitstellung und den Zugang junger Arbeitnehmer zu wirksamen betrieblichen Beschwerdemechanismen und zu Schulungen und Programmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, die speziell auf die Bedürfnisse junger Arbeitnehmer zugeschnitten sind.

## 2.10 Keine prekäre Beschäftigung

- sicherzustellen, dass ihr Einstellungsprozess und ihre Beschäftigungsverhältnisse keine Unsicherheit und soziale oder wirtschaftliche Verwundbarkeit für ihre Arbeitnehmer verursachen,
- sicherzustellen, dass die Arbeit auf der Grundlage eines anerkannten und dokumentierten Beschäftigungsverhältnisses durchgeführt wird, das in Übereinstimmung mit den einschlägigen nationalen Gesetzen, Gewohnheiten oder Praktiken und internationalen Arbeitsstandards eingerichtet wird, je nachdem, welcher Schutz der höhere ist,
- den Arbeitnehmern vor Aufnahme der Beschäftigung verständliche Informationen in ihrer eigenen Sprache zur Verfügung zu stellen und sicherzustellen, dass sie über ihre Rechte, Pflichten und Arbeitsbedingungen, einschließlich Arbeitszeiten, Entlohnung und Zahlungsbedingungen, in ihrer eigenen Sprache Bescheid wissen,
- menschenwürdige und gegebenenfalls flexible Arbeitsbedingungen zu schaffen, die die Arbeitnehmer - unabhängig von ihrem Geschlecht - auch in ihrer Rolle als Eltern oder Betreuer zu unterstützen, einschließlich Wander- und Saisonarbeitnehmer, deren Kinder möglicherweise in ihren Heimatstädten zurückgelassen werden,

- die Beschäftigungsverhältnisse nicht in einer Weise auszunutzen, die vorsätzlich nicht dem Zweck des Gesetzes entspricht. Dazu gehören insbesondere (a) Lehrlings- oder Ausbildungsprogramme, bei denen keine Absicht besteht, Fertigkeiten zu vermitteln oder ein reguläres Arbeitsverhältnis zu schaffen, (b) Saisonarbeit oder unvorhergesehene Arbeitsverhältnisse, wenn sie dazu dienen, den Schutz der Arbeitnehmer zu untergraben, (c) reine Arbeitsverträge und (d) die Ersetzung von Verträgen,
- die Vergabe von Unteraufträgen nicht in einer Weise zu nutzen, die die Rechte der Arbeitnehmer untergräbt.

## 2.11 Keine Schuldknechtschaft, Zwangsarbeit oder Menschenhandel

- sich an keinerlei Form von Sklaverei, Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Arbeitsverpflichtung, Menschenhandel oder unfreiwilliger Arbeit, einschließlich staatlich verordneter Zwangsarbeit, zu beteiligen oder durch Geschäftspartner daran mitschuldig sein,
- die internationalen Grundsätze einer verantwortungsvollen Personalbeschaffung, einschließlich des Grundsatzes „der Arbeitgeber zahlt“, zu befolgen und dasselbe von ihren Personalbeschaffungspartnern zu verlangen, wenn sie direkt oder indirekt alle Arbeitnehmer, insbesondere Angehörige gefährdeter Gruppen wie Zeit- und Wanderarbeiter, einstellen. Dazu gehören mindestens:
  - Arbeitnehmern werden keine Rekrutierungsgebühren und Kosten in Rechnung gestellt
  - Klare und transparente Arbeitsverträge
  - Freiheit der Arbeitnehmer von Täuschung und Zwang
  - Bewegungsfreiheit und keine Aufbewahrung von Identitätsdokumenten

- Zugang zu kostenlosen, umfassenden und genauen Informationen
- Freiheit, den Vertrag zu kündigen, den Arbeitgeber zu wechseln und sicher zurückzukehren
- Zugang zu kostenloser Streitbeilegung und wirksamen Rechtsbehelfen,
- den Schaden, der den Arbeitnehmern entstanden ist, innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens und im Rahmen derselben internationalen Grundsätze schrittweise zu ersetzen, wenn eine historische oder tatsächliche Nichteinhaltung der Grundsätze festgestellt wird.

## 2.12 Umweltschutz

- ein prozess- und risikobasiertes Managementsystem für die umweltbezogene Sorgfaltspflicht in ihre Geschäftspraktiken einzuführen, welches an das Geschäftsmodell des Unternehmens angepasst ist. Dies kann auch in das gesamte Managementsystem für die Due Diligence integriert werden,
- im Einklang mit nationalen Umweltgesetzen oder internationalen Normen stehen, wo die nationalen Gesetze schwach sind oder nur unzureichend durchgesetzt werden,
- die Umweltauswirkungen ihrer Tätigkeiten erörtern und angemessene Maßnahmen zur Vermeidung, Abschwächung und Behebung negativer Auswirkungen auf die umliegenden Gemeinden, die natürlichen Ressourcen, das Klima und die Umwelt insgesamt ergreifen.

## 2.13 Ethisches Geschäftsverhalten

- sich weder an Korruption, Erpressung oder Veruntreuung noch an jedweder Form der Bestechung zu beteiligen - insbesondere dem Versprechen, Anbieten, Gewähren oder Annehmen eines unzulässigen finanziellen oder sonstigen Anreizes,
- auf Grundlage einer unternehmensspezifischen Risikobewertung angemessene interne Kontrollen, Programme oder Maßnahmen zur Verhinderung und Aufdeckung von Korruption, Erpressung, Veruntreuung oder jeglicher Form von Bestechung zu entwickeln und einzuführen,
- Informationen über ihre Aktivitäten, Struktur und Leistung auf dem aktuellen und genauen Stand zu halten und diese in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und Branchen-Benchmark-Praktiken offenzulegen, um die Transparenz ihrer Aktivitäten zu verbessern,
- keine Informationen zu fälschen oder sich an der Fälschung von Informationen oder an falschen Angaben in der Lieferkette zu beteiligen,
- den Arbeitnehmern das Bewusstsein für die Richtlinien, Kontrollen, Programme und Maßnahmen gegen unethisches Verhalten zu vermitteln und die Compliance innerhalb des Unternehmens durch Schulungen und Kommunikation zu fördern,
- personenbezogene Daten (einschließlich solche von Arbeitnehmern, Geschäftspartnern, Kunden und Verbrauchern in ihrer Einflussosphäre) mit angemessener Sorgfalt zu erheben, zu nutzen und anderweitig zu verarbeiten. Die Erhebung, Nutzung und sonstige Verarbeitung personenbezogener Daten muss den Gesetzen zum Schutz der Privatsphäre und der Informationssicherheit sowie den behördlichen Anforderungen entsprechen.

# 3. Umweltleistungsbereiche

Die STARK-Gruppe erwartet von ihren Lieferanten, dass sie die folgenden Anforderungen in Bezug auf die Umweltleistung erfüllen:

## 3.1 Umweltmanagementsystem

- Einführung eines Prozess und risikobasierten Umwelt Sorgfaltspflichten-Managementsystems in ihre Geschäftspraktiken, das an das Geschäftsmodell des Unternehmens angepasst ist. Dies kann auch in das allgemeine Sorgfaltspflichten Managementsystem integriert werden.
- Einhaltung der nationalen Umweltgesetzgebung bzw. internationaler Normen, wenn die nationale Gesetzgebung schwach ist oder nur unzureichend durchgesetzt wird.
- Ermittlung der Umweltauswirkungen ihrer Aktivitäten und Umsetzung angemessener Maßnahmen zur Vermeidung, Milderung und Behebung negativer Auswirkungen auf die umliegenden Gemeinden, die natürlichen Ressourcen, das Klima und die Umwelt insgesamt.
- Bewertung der Umweltmanagementpraktiken von Geschäftspartnern, damit diese nachteiligen Auswirkungen auf die Umwelt und die Menschen erkennen, bewerten, überwachen und kontrollieren können.
- Überprüfung der Verfahren von Geschäftspartnern, um die Einhaltung von Rechtsvorschriften zu gewährleisten und größere Umweltvorfälle zu vermeiden.

## 3.2 Energie und Klima

- Einführung und Umsetzung wirksamer Managementpraktiken und Ermutigung der Geschäftspartner, dasselbe zu tun, um die aus ihrem Energieverbrauch resultierenden Treibhausgasemissionen zu ermitteln, zu quantifizieren und zu reduzieren.
- Sicherstellung, dass in den eigenen Betrieben und denen der Geschäftspartner die Erwartung besteht, internationale bewährte Praktiken und Standards zur Steuerung des Energieverbrauchs anzuwenden.
- Sicherstellung eines effektiven Energiemanagements in den eigenen Betrieben und denen der Geschäftspartner.

## 3.3 Emissionen in Die Luft

- Sicherstellung wirksamer Managementpraktiken zur Ermittlung, Überwachung und Kontrolle von Emissionen in die Luft und deren Auswirkungen auf die Umwelt und die Menschen in den eigenen Betrieben und denen der Geschäftspartner.
- Insbesondere die Sicherstellung, dass die Emissionen von ozonschädigenden oder anderen gefährlichen Stoffen aus den eigenen Betrieben und denen der Geschäftspartner streng kontrolliert werden.

### 3.4 Wasser und Abwässer

- Überprüfung der Wasser- und Abwasserbewirtschaftungspraktiken in den eigenen Betrieben und denen der Geschäftspartner, um wirksame Kontrollen zu ermitteln, zu überwachen und sicherzustellen, dass nachteilige Auswirkungen auf die Umwelt und die Menschen vermieden werden.
- Ermutigung der eigenen Betriebe und Geschäftspartner, Maßnahmen zu ergreifen, die den effizienten Wasserverbrauch und die Wiederverwendung von Wasser fördern, wo dies möglich ist.
- Ermutigung der eigenen Betriebe und Geschäftspartner, Maßnahmen zu ergreifen, die die negativen Auswirkungen von Abwässern durch Verringerung ihrer Menge und/oder ihres Gehalts an gefährlichen Stoffen reduzieren oder beseitigen.

### 3.5 Abfall

- Überprüfung der in den eigenen Betrieben und bei Geschäftspartnern angewandten Praktiken der Abfallbewirtschaftung, um abfallbedingte Auswirkungen auf die Umwelt zu ermitteln, zu überwachen und wirksam zu kontrollieren.
- Überwachung des Abfallaufkommens und Förderung von Bewirtschaftungsmethoden, die Abfälle von der Entsorgung abhalten (Wiederverwendung, Recycling und/oder andere Verwertungsverfahren).
- Ermutigung der eigenen Betriebe und Geschäftspartner, Maßnahmen zu ergreifen, die die negativen Auswirkungen von Abfällen verringern oder beseitigen, z. B. durch verbesserte Prozesse.

### 3.6 Biodiversität

- Überprüfung der Managementpraktiken, die in den eigenen Betrieben und bei Geschäftspartnern angewandt werden, um nachteilige Auswirkungen auf die Biodiversität zu erkennen, zu überwachen und zu kontrollieren.
- Ermutigung der eigenen Betriebe und Geschäftspartner, soweit möglich, Maßnahmen zu ergreifen, die sich positiv auf die Biodiversität auswirken.

### 3.7 Chemikalien

- Überprüfung der in den eigenen Betrieben und bei Geschäftspartnern angewandten Praktiken des Chemikalienmanagements, um die Auswirkungen von Chemikalien auf Menschen und/oder Umwelt zu ermitteln, zu überwachen und wirksam zu kontrollieren.
- Ermutigung der eigenen Betriebe und Geschäftspartner zur Verwendung alternativer Stoffe, die weniger gefährlich für Menschen und/oder Umwelt sind.

### 3.8 Belästigungen

- Überprüfung der von den eigenen Betrieben und Geschäftspartnern angewandten Managementpraktiken, um die Auswirkungen von Lärm und anderen potenziellen Belästigungen wie Lichtverschmutzung, Staub oder Verkehr auf die Umwelt und die örtliche Gemeinschaft zu ermitteln, zu überwachen und zu kontrollieren, und gegebenenfalls Durchführung von Korrektur oder Abhilfemaßnahmen.

- Die Unterzeichner verpflichten sich, nachteilige Auswirkungen oder Risiken in den oben genannten Bereichen der Umweltleistung in ihren eigenen Betrieben und in ihren jeweiligen Lieferketten zu bekämpfen. Für jeden dieser Bereiche werden die Unterzeichner dazu angehalten:
  - interne Ziele festzulegen und die relevanten Geschäftspartner bei der Festlegung und Überwachung ihrer eigenen Verbesserungsziele und deren Verfolgung im Zeitverlauf zu unterstützen;
  - sich an internationalen Leitlinien für bewährte Verfahren zu orientieren, um ein wirksames Risikomanagement zu unterstützen.

# 4. Verantwortungsvolle Beschaffung

Die STARK-Gruppe erwartet von ihren Lieferanten die Einhaltung der folgenden Anforderungen, die in Bezug auf Holz, Naturstein und Mineralien spezifisch sind:

## 4.1 Verantwortungsvolle Beschaffung von Holz

- Lieferanten sind verpflichtet, sich an die STARK-Gruppe Responsible Timber and Timber Related Products Policy zu halten. Die Richtlinie ist verfügbar unter [Richtlinien :: STARK Group](#)
- Lieferanten, die Produkte liefern, die in den Geltungsbereich der EU-Aufforstungsverordnung(EUTR)/EU-Aufforstungsverordnung(EUDR) und/oder der UK Timber Regulation (UKTR) fallen, müssen diese Vorschriften sowie andere geltende Gesetze jederzeit und in den Import- und Exportländern einhalten. Die Lieferanten stellen sicher, dass das Holz in Übereinstimmung mit den Rechtsvorschriften des Herkunftslandes geschlagen und erzeugt wurde und dass es nicht zur Entwaldung und/oder Waldschädigung beigetragen hat. Die Lieferanten müssen der STARK-Gruppe relevante und angeforderte Daten in Bezug auf die Dokumentation zur Verfügung stellen, dass Holz und holzverwandte Produkte frei von Entwaldung sind.
- Lieferanten dürfen kein illegal geschlagenes Holz importieren oder sich an der Einfuhr beteiligen, unabhängig vom Herkunftsland oder einem Drittland.
- Die Lieferanten sollen die Produktion nachhaltiger Holzprodukte fördern, die vorzugsweise als FSC® oder PEFC zertifiziert sind.

## 4.2 Verantwortungsvolle Beschaffung von Naturstein

- Die Lieferanten müssen sicherstellen, dass alle Mitarbeiter Zugang zu der erforderlichen Sicherheits- und Schutzausrüstung haben, und dokumentieren, dass sie und ihre Unterlieferanten die ILO-Konvention Nr. 182 über Kinderarbeit einhalten.
- Die Lieferanten müssen das Herkunftsland und die Verarbeitungsanlage angeben.
- Natursteinprodukte, die nach XertifiX, Fair Stone oder TFT Responsible Stone Program zertifiziert sind, werden bevorzugt.

## 4.3 Verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien

- Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie sich zu einer verantwortungsvollen Beschaffung von Mineralien verpflichten, die mit den Leitlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für verantwortungsvolle Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten oder einem gleichwertigen und anerkannten Rahmen für die Sorgfaltspflicht vereinbar sind. Dieser Rahmen gilt speziell für "Konfliktmineralien", d. h. Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten, nämlich Zinn, Tantal, Wolfram und Gold (3TG).

- Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie eine Richtlinie einführen und die Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Herkunft und die Produktkette von 3TG in den Produkten erfüllen, die sie herstellen und an die STARK-Gruppe verkaufen. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie auf Anfrage dokumentieren können, dass die Mineralien im Einklang mit dem OECD-Rahmenwerk beschafft werden.

# Rollen & Verantwortlichkeiten

| Rollen & Verantwortlichkeiten | Verantwortlich                     |
|-------------------------------|------------------------------------|
| Genehmigung von Richtlinien   | ExCom                              |
| Inhaber der Police            | Geschäftsführer von STARK Sourcing |

## Abweichungen

Alle Abweichungen müssen vom Inhaber der Police genehmigt werden. Solche Anträge müssen schriftlich an den Inhaber der Police gerichtet werden. Im Falle von Unstimmigkeiten zwischen der englischen Version dieser Richtlinie und einer übersetzten Version ist die englische Version verbindlich.



## Hinweisgebersystem

Wir ermutigen alle Beteiligten, Fehlverhalten wie Wirtschaftskriminalität oder Menschenrechtsverletzungen anzusprechen. Alle Informationen werden streng vertraulich behandelt, und alle Bedenken können ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen geäußert werden:  
STARK Group - Speak Up ([whistleblownetwork.net](https://whistleblownetwork.net)).

## Kontakt

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an STARK Sustainable Sourcing.

## Versionsgeschichte der Richtlinie

Überprüfungszyklus: Jährlich Q3  
Sie kann jederzeit mit Zustimmung von ExCom geändert werden.

Version 4.0 Mai 2025