

Supplier Code of Conduct

Social Responsibility – Code of Conduct
for Storck Group Suppliers

Lieferantenkodex

Soziale Verantwortung – Verhaltensgrundsätze
für Lieferanten der Storck Gruppe

Storck Group

2025



Lieferantenkodex

Präambel

Der Storck Lieferantenkodex ist von der August Storck KG als Muttergesellschaft der Storck Gruppe etabliert worden. Er definiert die nicht verhandelbaren Mindeststandards, die unsere Lieferanten, Dienstleister und deren Lieferanten bei den Geschäftsvorgängen mit den Unternehmen der Storck Gruppe zu achten und einzuhalten haben.

Basis sind das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten, die jeweils in den Ländern geltenden Gesetze und die international anerkannten Konventionen, wie die der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN), UN-Zivilpakt und UN-Sozialpakt, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und die Konventionen der UN über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau. Weitere Grundlage sind die Anforderungen des internationalen Standards Social Accountability 8000.

Mehr zu diesen Grundlagen und den Maßnahmen, mit denen die August Storck KG die Einhaltung der Mindeststandards gewährleistet und überprüft, finden Sie in der [Grundsatzerklärung Menschenrechte](#).

Die Anerkennung des Storck Lieferantenkodex ist Voraussetzung für die Geschäftsbeziehung mit Storck. Mit der Annahme des Auftrages verpflichtet sich der Lieferant, sicherzustellen, dass alle seine Prozesse den Bestimmungen dieses Kodex unterliegen.

Arbeit von Kindern und Jugendlichen

Kinderarbeit und jegliche Form der Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen hat zu unterbleiben. Die Zulassung zur Arbeit hat nicht zu erfolgen, bevor die Schulpflicht beendet ist. Das Mindestalter darf nicht unter 15 Jahren liegen. Dies gilt vorbehaltlich Ausnahmen, die durch nationale Gesetze in Übereinstimmung mit den Regelungen der ILO zugelassen sind.

Kinder und Jugendliche dürfen während einer zulässigen Beschäftigung keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädlichen Situationen ausgesetzt werden.

Keine Zwangsarbeit

Jegliche Formen von Zwangs-, Pflicht- und Sklavenarbeit sowie Knechtschaft und andere Formen der Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte sind zu unterbinden. Beschäftigte dürfen keiner Regelung oder Praxis unterliegen, die ihre persönliche Bewegungsfreiheit und die Freiheit, sich einer anderen Beschäftigung zulässigerweise zuzuwenden, einschränkt oder die sie auf andere Weise zu unfreiwilliger Arbeit nötigt. Es ist unzulässig, Vergütung, Besitz, Eigentum oder Dokumente von Beschäftigten zurückzuhalten. Von keinem Beschäftigten dürfen in Verbindung mit der Einstellung und Tätigkeit Gelder erhoben werden.

Gesundheit und Sicherheit

Am Arbeitsplatz und im Arbeitsumfeld der Beschäftigten ist mit oberster Priorität für Sicherheit und Gesundheit zu sorgen. Die diesbezüglich geltenden Pflichten nach dem Recht des Beschäftigungsortes sind zu beachten. Es sind Rahmenbedingungen und Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu etablieren, die Unfälle und Verletzungen während der Beschäftigung vermeiden helfen. Hierzu gehört neben der sicheren Einrichtung des Arbeitsplatzes auch die regelmäßige Unterweisung über mögliche Gefahren für die Gesundheit. Beschäftigte sind anzuhalten, Unfälle und Sicherheitsmängel zu melden.

Umwelt und Nachhaltigkeit

Jedes unternehmerische Handeln hat den Schutz von Natur und Umwelt zu berücksichtigen. Abfall, Abwasser oder Emissionen, die negative Auswirkungen auf die Gesundheit von Menschen oder die Umwelt haben können, müssen in geeigneter Weise gesammelt bzw. aufgefangen, kontrolliert, behandelt und entsorgt werden.

Der Umgang mit Rohstoffen, Energie und Reststoffen muss verantwortungsbewusst erfolgen. Im Ausgleich zwischen ökonomischen Interessen und ökologischen Anforderungen ist anzustreben, Umweltbelastungen zu vermeiden bzw. stetig zu verringern sowie einen nachhaltigen Umgang mit den natürlichen Lebensgrundlagen sicherzustellen. Das unternehmerische Handeln darf nicht dazu führen, dass Menschen der Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser oder zu Sanitäreinrichtungen erschwert oder verwehrt wird.

Die Vorgaben des Übereinkommens von Minamata vom 10. Oktober 2013 über Quecksilber, des Stockholmer Übereinkommens vom 23. Mai 2001 über persistente organische Schadstoffe und der Verordnung (EU) 2019/1021 sowie des Basler Übereinkommens über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989 und der Verordnung (EG) 1013/2006 – jeweils in ihrer aktuellen Fassung und ggf. nationalen Umsetzung – sind einzuhalten.

Vereinigungsfreiheit und Recht zu Kollektivvereinbarungen

Das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in Einklang mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften ist zu akzeptieren. Auch das Streikrecht ist hiervon umfasst. Mit der zulässigen Ausübung der Rechte dürfen keine negativen Folgen für die Beschäftigten und deren Vertreter verknüpft werden. Den Beschäftigten ist das Recht, Arbeitnehmervertreter zu wählen, auch dann einzuräumen, wenn nationale Gesetze die Vereinigungsfreiheit beschränken. Arbeitnehmervertretern ist der Zugang zu Beschäftigten am Ort der Beschäftigung zu gestatten. Zudem sind ihnen ausreichend Zeit und Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Keine Diskriminierung

Jegliche Diskriminierung oder unterschiedliche Behandlung ist zu unterbinden. Bewerber und Beschäftigte dürfen nicht aufgrund des Geschlechts, der Hautfarbe, der Rasse, der Religion, des Alters, der ethnischen, nationalen oder sozialen Herkunft, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, der politischen Überzeugung oder weiterer persönlicher Umstände und auch nicht aufgrund anderer Aspekte, die Grund zur Annahme einer Diskriminierung bieten können, unterschiedlich behandelt, bevorzugt, ausgeschlossen oder sonst benachteiligt werden.

Disziplinarmaßnahmen

Disziplinarmaßnahmen sind nur im Einklang mit dem geltenden Recht unter Achtung der Würde des Menschen und den Geboten von Respekt und Fairness zur Anwendung zu bringen. Jedwede Form der körperlichen, psychischen, sexuellen oder verbalen Belästigung sowie jede andere Form von Nötigung oder Einschüchterung hat zu unterbleiben.

Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten haben dem am Arbeitsort geltenden Recht zu entsprechen. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, ohne Mehrarbeit, ist gesetzlich definiert, sollte jedoch 48 Stunden nicht überschreiten. Mehrarbeit muss freiwillig sein und mit einem Zuschlag entlohnt werden.

Arbeitsentgelt

Beschäftigte haben einen Anspruch auf angemessene Entlohnung. Die gezahlte Vergütung hat mindestens den nationalen gesetzlich vorgegebenen Mindestlöhnen zu entsprechen. In Ländern, in denen es keine gesetzlichen Mindestlöhne gibt, sind mindestens die in der Branche üblichen Löhne zu zahlen. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht statthaft, es sei denn, dies ist nach den nationalen Gesetzen zulässig und ein frei verhandelter Tarifvertrag, der diese Vorgehensweise erlaubt, ist in Kraft. Die Beschäftigten sind über die Vergütung und deren Zusammensetzung vollständig und in verständlicher Form regelmäßig zu informieren. Die Vergütung für eine Vollzeitbeschäftigung soll mindestens so bemessen sein, dass Beschäftigte die Grunderfordernisse der Lebenshaltung decken können und ihnen darüber hinaus ein Teil zur freien Verfügung verbleibt.

Integrität im Geschäftsverkehr

Korruption, Erpressung und Veruntreuung sind verboten. Im Rahmen von geschäftlichen Beziehungen zu Unternehmen oder Behörden dürfen keine Bestechungen oder andere illegale Anreize bezahlt oder angenommen werden. Geschäfte sind in Übereinstimmung mit sämtlichen geltenden kartellrechtlichen Bestimmungen und unter Berücksichtigung fairer Geschäftspraktiken durchzuführen.

Weitergabe entlang der Lieferkette

Der Lieferant verpflichtet sich, die Anforderungen dieses Kodex auch entlang der Lieferkette angemessen zu adressieren, beispielsweise durch Weitergabe des Kodex an seine eigenen Lieferanten.

Managementsystem

Es sind Managementsysteme zu verwenden, welche eine kontinuierliche Verbesserung und die Einhaltung der vorgenannten Prinzipien gewährleisten. Dazu gehören:

- eine **Unternehmenspolitik**, die schriftlich festgelegt, kommuniziert und umgesetzt wird
- ein **Schulungsprogramm** durch das den Arbeitnehmern Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen zur Erfüllung der Anforderungen aus dem Kodex vermittelt werden
- ein **Risikomanagement** für die in diesem Kodex enthaltenen Bereiche

- ein **Beschwerdesystem**, das auch anonyme Hinweise der Belegschaft erfasst und eine sachgerechte Bearbeitung ermöglicht
- ein **Verbesserungsprogramm**, um kontinuierlich Korrekturmaßnahmen von festgestellten Mängeln aus internen und externen Inspektionen, Beschwerden sowie Managementbewertungen vorzunehmen
- ein **Dokumentationssystem**, um die Übereinstimmung und Einhaltung dieser Anforderungen nachzuweisen

Kontrollmechanismen und Gegenmaßnahmen

Wird eine Verletzung der Bestimmungen dieses Kodex festgestellt, ist diese unverzüglich zu beenden und Storck zu informieren.

Der Lieferant erarbeitet in diesen Fällen gemeinsam mit der August Storck KG ein Konzept, um die Einhaltung des Kodex zukünftig sicherzustellen.

Lässt sich die Verletzung nicht in absehbarer Zeit beenden, erstellt der Lieferant gemeinsam mit der August Storck KG ein Konzept zur Beendigung oder Minimierung und setzt dieses um. Das Konzept muss einen konkreten Zeitplan enthalten.

Meldung von Verstößen

Hinweise zu Verstößen können vertraulich über unser digitales Meldesystem erfolgen, das unter storck.integrityline.com erreichbar ist.

SA8000 Standard

Der aktuelle SA8000 Standard kann bei Storck angefordert werden.

Datenschutz

Die Vertraulichkeit von Informationen und deren vorschriftsmäßige Verwendung muss gewährleistet sein. Weiterhin ist sicherzustellen, dass die datenschutzrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir im Text das generische Maskulinum. Gemeint sind dabei immer alle Geschlechter.

Supplier Code of conduct

Preamble

Storck's Supplier Code of Conduct was established by August Storck KG as the parent company of the Storck Group. It defines the non-negotiable minimum standards, which our suppliers, service providers and their suppliers have to observe and to comply with during business transactions with the companies of the Storck Group.

It is based on the German Act on Corporate Due Diligence Obligations for the Prevention of Human Rights Violations in Supply Chains (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz), the laws applicable in each country and the internationally recognised conventions, such as those of the International Labour Organization (ILO), the United Nations (UN) Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the UN Guiding Principles on Business and Human Rights and the UN Conventions on the Rights of the Child and on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. The requirements of the International Standard Social Accountability 8000 form an additional basis.

For more information on these principles and the measures August Storck KG uses to ensure and monitor compliance with the minimum standards, please refer to the [Declaration of Principles on Human Rights](#).

Recognition of the Storck Supplier Code of Conduct is a precondition for the business relationship with Storck. By accepting the order, the supplier undertakes to ensure that all its processes are subject to the provisions of this Code.

Work of Children and Adolescents

Child labour and any form of exploitation of children and adolescents shall be avoided. No worker shall be admitted before completion of mandatory schooling. The minimum age shall not be less than 15 years. This applies subject to exceptions permitted by national laws in accordance with ILO regulations.

Children and adolescents shall not be exposed to hazardous, unsafe, or unhealthy situations during permissible employment.

No Forced Labour

All forms of forced, compulsory and slave labour as well as servitude and other forms of domination or oppression in the workplace environment shall be prohibited. Employees shall not be subject to any regulation or practice that restricts their freedom of movement and their freedom to engage in other legal employment or that otherwise coerces them into involuntary work. It is inadmissible to withhold any employee's remuneration, possession, ownership, or documents. No employee must be charged money in connection with employment and occupation.

Health and Safety

Health and safety at the workplace and in the working environment shall be given top priority. The obligations applicable in this respect under the law of the place of employment are to be complied with. Basic conditions and occupational health and safety measures shall be established to help prevent accidents and injuries at work. In addition to a safe workplace, this shall include regular instructions about potential health risks. Employees shall be instructed to report accidents and safety failures.

Environment and Sustainability

Every entrepreneurial activity shall consider the protection of nature and the environment. Waste, sewage water or emissions that may have a negative impact on human health or the environment shall be properly collected, inspected, treated, and disposed of.

Raw materials, energy and residue materials must be used responsibly. In balancing economic interests and ecological requirements, efforts are to be made to avoid or constantly reduce environmental pollution and to ensure the sustainable use of natural resources. Business activities shall not lead to people being denied access to safe drinking water or sanitary facilities.

The requirements of the Minamata Convention on Mercury of October 10, 2013, the Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants of May 23, 2001 and Regulation (EU) 2019/1021 as well as the Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and their Disposal of March 22, 1989 and Regulation (EC) 1013/2006 – as stated in the respective current version and, where applicable, national implementation – are to be complied with.

Freedom of Association and Right to Collective Bargaining

The right of workers to freedom of association and collective bargaining in accordance with applicable laws and regulations is to be accepted. This also includes the right to strike. No negative consequences for employees and their representatives must be associated with the permissible exercise of rights. Employees shall have the right to elect employee representatives, even if national laws restrict freedom of association. Employee representatives are to be granted access to employees at the place of employment. They must also be given sufficient time and resources.

No Discrimination

Any discrimination or different treatment shall be prevented. Applicants and employees must not be treated differently, given preferential treatment, excluded or otherwise disadvantaged on the grounds of sex, colour, race, religion, age, ethnic, national or social origin, disability, sexual orientation, political opinion or other personal circumstances, or on the grounds of any other aspect, which may give rise to a presumption of discrimination.

Disciplinary Measures

Disciplinary measures shall be applied only in accordance with applicable law, respecting human dignity and the imperatives of respect and fairness. Any form of physical, psychological, sexual, or verbal harassment or any other form of coercion or intimidation is to be avoided.

Working Hours

Working hours shall be in accordance with the law applicable at the place of work. The regular weekly working hours, excluding additional work, is defined by law but should not exceed 48 hours. Additional work must be voluntary and paid at a premium rate.

Remuneration

Employees have a right to adequate remuneration. Remuneration paid must at least correspond to the national statutory minimum wages. In countries where there are no statutory minimum wages, at least the wages customary in the industry must be paid. Deductions from wages as a disciplinary measure are not permitted unless allowed by national law and a freely negotiated collective agreement permitting such action is in force. Employees shall be regularly informed of remuneration and its composition in full and in a comprehensible manner. Remuneration for full-time employment shall be at least sufficient to enable employees to meet the basic living requirements and, in addition, to leave a portion for their free disposal.

Integrity in Business Transactions

Corruption, extortion, and embezzlement are prohibited. No bribes or other illegal inducements shall be paid or accepted in business dealings with companies or authorities. Business transactions are to be conducted in compliance with all applicable antitrust laws and in consideration of fair business practices.

Forwarding Along the Supply Chain

The supplier undertakes to address the requirements of this Code appropriately along the supply chain as well, for example by forwarding the Code to its own suppliers.

Management System

Management systems are to be used that ensure continuous improvement and compliance with the above principles. These include:

- A **company policy** that is written, communicated, and implemented.
- A **training program** to provide employees with the knowledge, skills, and competencies to comply with the requirements of the Code.
- A **risk management** for the areas covered by this Code.
- A **complaints system** that also records anonymous information from the staff and enables appropriate handling.
- An **improvement program** to continuously implement corrective measures to address deficiencies identified via internal and external inspections, complaints, and management reviews.
- A **documentation system** to demonstrate compliance and adherence to these requirements.

Control Mechanisms and Countermeasures

If a violation of the provisions of this Code is identified, it must be stopped without delay and Storck is to be informed.

In such cases, the supplier shall develop a concept with August Storck KG to ensure compliance with the Code in the future.

If the violation cannot be stopped in the foreseeable future, the supplier shall draw up a concept, and implement it, with August Storck KG to stop or minimise the violation. The concept must include a specific timetable.

Reporting Violations

Reports of non-compliance can be made confidentially via our digital reporting system, which can be accessed at storck.integrityline.com.

SA8000 Standard

The current SA8000 standard can be requested from Storck.

Data Protection

Confidentiality of information and its proper use must be guaranteed. Furthermore, compliance with data protection regulations is to be ensured.