



T · R · I · C · O · R[®]

MEMBER OF THE RENGOTRI-WALL GROUP

Business Conduct Guidelines

Code of Conduct für Lieferanten
der TRICOR Gruppe

Gültig ab: 07/2025

Inhalt

I. Einleitung & Anforderungen an Lieferanten

1. Bestechung und Korruption
2. Kartell- und Wettbewerbsrecht
3. Arbeitssicherheit und Gesundheit
4. Arbeitszeiten
5. Vergütung
6. Vereinigungsfreiheit
7. Verbot von Kinderarbeit
8. Schutz junger Arbeitnehmer
9. Unangemessene Behandlung
10. Moderne Sklaverei
11. Diskriminierung
12. Beschwerdemechanismen
13. Geistiges Eigentum
14. Ökologische Verantwortung
 - 14.1. Umweltschutz
 - 14.2. Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen
 - 14.3. Umgang mit Luftemissionen
15. Schutz von natürlichen Lebensgrundlagen
16. Vertraulichkeit und Datenschutz

II. Umsetzungen der Anforderungen

1. Informationen und Kommunikation
2. Überprüfung der Einhaltung
3. Kenntnisnahme und Einverständnis
4. Kontakt

I. Einleitung & Anforderungen an Lieferanten

Der Geltungsbereich des CoC erstreckt sich über die TRICOR Packaging & Logistics AG, TRICOR Packaging Systems GmbH und die mit diesen verbundenen Unternehmen i.S.v. § 15 AktG (im Folgenden „TRICOR“ genannt). TRICOR bekennt sich zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir erwarten das gleiche Verhalten von all unseren Lieferanten. Auch bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzen wir voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und in die Unternehmenskultur integriert werden. Weiter sind wir bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere Produkte im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordern unsere Lieferanten auf, dazu im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes beizutragen. Für die zukünftige Zusammenarbeit vereinbaren die Vertragspartner die Geltung der nachstehenden Regelungen für einen gemeinsamen Verhaltenskodex. Diese Vereinbarung gilt als Grundlage für alle zukünftigen Lieferungen. Die Vertragspartner verpflichten sich, die Grundsätze und Anforderungen des Verhaltenskodex zu erfüllen und sich darum zu bemühen ihre Unterauftragnehmer vertraglich zur Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen zu verpflichten. Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex kann für TRICOR in letzter Konsequenz Grund und Anlass sein, die Geschäftsbeziehungen einschließlich aller zugehörigen Lieferverträge zu beenden. Der Verhaltenskodex stützt sich auf nationale Gesetze und Vorschriften, wie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) sowie internationale Übereinkommen wie die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln, die Leitlinien der Vereinten Nationen Wirtschaft und Menschenrechte, die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation sowie den Global Compact der Vereinten Nationen. EU-Richtlinien sind zu berücksichtigen und einzuhalten. Allgemeine Ausfuhrkontrollen und etwaige Wirtschaftssanktionen sind ebenfalls vom Lieferanten zu berücksichtigen.

1. Bestechung und Korruption

TRICOR erklärt sich gegen Korruption und Bestechung und verlangt von seinen Lieferanten, die gesetzlichen Vorschriften zur Bekämpfung der Korruption zu beachten. Die Lieferanten versichern, dass sie TRICOR oder diesen nahestehenden Personen keine unzulässigen Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren. Gleiches gilt für alle, die nach Weisung der Lieferanten handeln. Der Lieferant trägt die volle finanzielle Verantwortung und führt genaue Aufzeichnungen über die Mittelverwendung.

2. Kartell- und Wettbewerbsrecht

Es werden alle anwendbaren inländischen, EU- und zutreffenden ausländischen Kartellgesetze sowie die Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb eingehalten. Dies wird von allen Lieferanten erwartet. Preis- oder Konditionenabsprachen mit Wettbewerbern sind daher ebenso zu unterlassen wie sonstige wettbewerbsbeschränkende Absprachen, zu denen insbesondere Absprachen mit Wettbewerbern zum Zweck der Markt- oder Kundenaufteilung gehören. Der Lieferant verpflichtet sich diesbezügliche Informationen offenzulegen, soweit dies zur Vorbeugung von Interessenskonflikten notwendig ist.

3. Arbeitssicherheit und Gesundheit

Die Lieferanten sind angehalten, für ein sicheres, gesundes und hygienisches Arbeitsumfeld zu sorgen und erforderliche Maßnahmen zu ergreifen, um Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, zu vermeiden. Dabei ist sicherzustellen, dass Arbeitssicherheitsstandards eingehalten werden. Die Lieferanten werden hierzu geeignete und nachweisbare Maßnahmen ergreifen und Systeme betreiben (zum Beispiel in Anlehnung an ISO 45001 oder vergleichbare Systeme), um eine potenzielle Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit ihrer Beschäftigten zu erkennen und zu vermeiden. Im Übrigen sind – wo immer relevant – ergänzende Regelungen der Gesellschaften und Standorte etwa zu Arbeitsschutz und Hygiene sowie sonstige relevante Vorschriften einzuhalten.

4. Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten sind in Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen sowie den Branchenstandards festzulegen. Die reguläre Arbeitszeit darf 48 Wochenstunden nicht überschreiten. Eine Mehrarbeit bis zu 12 Stunden pro Woche ist nur zulässig, insofern die durchschnittliche Arbeitszeit in einem Zeitraum von vier Monaten 48 Stunden nicht übersteigt. Mehrarbeit bedarf einer gemäß den gesetzlichen Vorschriften vereinbarten Vergütung. Ferner ist dafür Sorge zu tragen, dass Mehrarbeit nur bei freiwilliger Erbringung geleistet, entsprechend entlohnt oder äquivalent durch Freizeit abgegolten wird, es sei denn, Ausnahmen sind nach Tarifverträgen oder ähnlichen Verträgen zulässig. Grundsätzlich ist nach einer Arbeitswoche von sechs aufeinanderfolgenden Tagen ein freier Tag zu gewähren. Es ist verpflichtend sich an die nationalen gesetzlichen Regelungen bezüglich der Arbeitszeiten, insbesondere Ruhezeiten und Sonn- und Feiertagen zu halten. Allgemeine Grundsätze und die Rechte der Arbeitnehmer werden eingehalten.

5. Vergütung

Alle Lieferanten gewährleisten, dass der den Beschäftigten gezahlte Lohn mindestens dem gesetzlichen vorgeschriebenen Mindestlohn entspricht. Die gültigen Mindestlohngesetze werden eingehalten. Illegale und unberechtigte Lohnabzüge, insbesondere solche in Form von direkten oder indirekten Disziplinarmaßnahmen sind verboten. Die Auszahlung des Lohnes hat in einer für den Beschäftigten praktischen Weise zu erfolgen. Die Beschäftigten sind in verständlicher Form regelmäßig und detailliert über die Zusammensetzung ihrer Vergütung zu informieren.

6. Vereinigungsfreiheit

Das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten, und Kollektivverhandlungen zu führen und zu streiken, ist zu respektieren. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten eines unabhängigen und freien Zusammenschlusses der Arbeitnehmer zum Zweck von Kollektivverhandlungen einzuräumen. Arbeitnehmervertreter sind vor Diskriminierung zu schützen. Arbeitnehmer dürfen nicht aufgrund von Gründung, Beitritt oder Mitgliedschaft in einer solchen Organisation diskriminiert werden. Ihren Arbeitnehmervertretern ist freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kollegen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

7. Verbot von Kinderarbeit

Kinderarbeit darf in keiner Phase der Produktion eingesetzt werden. Die Lieferanten verpflichten sich der Einhaltung gültiger Gesetze hinsichtlich des Mindestalters und richten sich nach den Empfehlungen aus den ILO-Konventionen. Die gesetzlichen Vorschriften des jeweiligen Landes, in welchem sich der Beschäftigungsort befindet, sind stets einzuhalten. Es ist untersagt Mitarbeiter einzustellen, die das Alter unterschreiten, in dem die allgemeine Schulpflicht endet. In keinem Fall darf das Beschäftigungsalter 15 Jahre unterschreiten. Werden Kinder bei der Arbeit angetroffen, so sind Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen zu dokumentieren und umgehend zu ergreifen, welche die Tätigkeit des Kindes beenden und fortan verhindern sollen. Außerdem ist dem Kind die Möglichkeit zu verschaffen, fortan schulische Bildung zu erhalten. Kinder, die das Mindestalter von 15 Jahren noch nicht erreicht haben und andere vollzeitschulpflichtige Personen dürfen ausschließlich in zulässiger Weise und im Rahmen von Schüler- oder Betriebspraktika beschäftigt werden, insofern diese die Entwicklung des Kindes unterstützen und mit dem Willen des Kindes absolviert werden. Die Zulässigkeit richtet sich nach den Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

8. Schutz junger Arbeitnehmer

Bei der Beschäftigung junger Mitarbeiter ist besonders auf die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit, insbesondere das Verbot von Schicht- und Nachtarbeit sowie Überstunden, den Ruhepausen und gefährlichen

Arbeiten zu beachten. Hierbei sind, über das Jugendarbeitsschutzgesetz hinaus, auch die Regelungen des Berufsbildungsgesetzes zu beachten und umzusetzen. Unter keinen Umständen dürfen von jungen Arbeitnehmern Arbeiten verrichtet werden, die diese an der Gesundheit schädigen können oder hinsichtlich der Sicherheit und der Sittlichkeit von Minderjährigen schädlich sind. Ab dem 18. Lebensjahr muss eine Belehrung über mögliche Auswirkungen und Folgen durchgeführt worden sein. Ferner sind insbesondere auch die Schutzvorschriften vor Ort einzuhalten. Es ist ferner darauf zu achten, dass die psychische Gesundheit und die Entwicklung des jungen Menschen nicht gefährdet werden. Die Erfüllung der Standards der Internationalen Arbeitsorganisation sowie die Bekennung zu den Leitprinzipien der UN-Kinderrechtskonvention wird vorausgesetzt.

9. Unangemessene Behandlung

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und ohne Androhung von Strafe erfolgen. Die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung und Erniedrigung stattfinden. Die Beauftragung oder Nutzung von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften ist zu unterlassen, wenn beim Einsatz Personen unmenschlich oder erniedrigend behandelt oder verletzt werden oder die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt wird.

10. Moderne Sklaverei

Alle Formen der modernen Sklaverei sind ausdrücklich untersagt. Jegliche Form der Zwangsarbeit oder vergleichbarer unter Zwang ausgeübter Arbeit wird nicht gestattet. Insbesondere Leibeigenschaft, Schuldknechtschaft, Dienstbarkeit, jegliche Form des Menschenhandels, Pflichtarbeit und alle Formen der Unterdrückung oder Ausbeutung, die die Freiheit einer Person einschränken, um sie für persönliche oder kommerzielle Zwecke auszubeuten, sind strengstens untersagt. Das Arbeitsverhältnis muss auf Freiwilligkeit beruhen und unter Einhaltung der gesetzlichen Regelungen jederzeit zu beenden sein. Drohungen, Strafen oder anderweitig ausgesprochene Benachteiligungen sind verboten und umgehend zu melden. Eine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa durch die Anwendung psychischer Gewalt, sexueller und persönlicher Belästigung oder Erniedrigung, ist untersagt. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass gegenwärtig und zukünftig die Einhaltung der Menschenrechte nach den allgemein geltenden Standards gewährleistet wird. Jegliches Arbeitsverhältnis ist auf dessen ethische Korrektheit zu überprüfen. Ferner gilt die Verpflichtung, Fälle des Menschenhandels oder anderen Menschenrechtsverletzungen umgehend anzuzeigen. Es ist verpflichtend die Standards der Internationalen Menschenrechtscharta einzuhalten und durch wirksame Mittel durchzusetzen und vorzubeugen. Auch sind Kontrollen durchzuführen, um mögliche Menschenrechtsverletzungen zu erkennen. Verstöße sind mit Null-Toleranz-Ansatz anzugreifen. Um moderne Sklaverei zu verhindern und wirksam zu bekämpfen, ist Transparenz hinsichtlich der Lieferkette und des eigenen Geschäftsbereichs zu gewähren. Den Offenlegungspflichten, gemäß den gesetzlichen Vorschriften der jeweiligen Länder, ist stets Folge zu leisten.

11. Diskriminierung

Die Diskriminierung und Ungleichbehandlung von Mitarbeiter:innen im Arbeitsverhältnis oder im Rahmen des Rekrutierungsprozesses ist in jeglicher Form unzulässig, soweit sie nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Ungleichbehandlungen jeder Art sind unzulässig. Diskriminierung, Belästigung, Ausgrenzung oder Mobbing sowie andere Ungleichbehandlungen sind strengstens untersagt und umgehend anzuzeigen. Die Gleichbehandlung und Toleranz aller Mitarbeiter:innen ist in jedem Fall zu gewährleisten, unabhängig der folgenden Aspekte:

- / Ethnischer, nationaler und sozialer Herkunft
- / Körperlicher oder geistiger Behinderung
- / Zugehörigkeit zu ethnischen Minderheiten oder indigenen Völkern
- / Hautfarbe

- / Geschlecht
- / Geschlechtsidentität
- / Familienstand
- / Sexueller Orientierung
- / Alter
- / Schwangerschaft
- / Nationalität
- / Glaubensbekenntnis und Weltanschauung
- / Politische Meinung
- / Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation
- / Persönliche Merkmale jeder Art

12. Beschwerdemechanismen

Der Lieferant hat von TRICOR erhaltene Hinweise zur Erreichbarkeit, Zuständigkeit und zur Durchführung eines Beschwerdeverfahrens, im Rahmen der Whistleblowing- Gesetzgebung in geeigneter Weise an seine Mitarbeiter weiterzugeben. Das Beschwerdeverfahren muss für Mitarbeiter unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität und wirksamen Schutz vor Benachteiligungen zugänglich sein. Soweit kein Hinweis erfolgt, ist der Lieferant selbst auf Betriebsebene für die Einrichtung eines wirksamen Beschwerdemechanismus für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die von negativen Auswirkungen betroffen sein können, zuständig.

13. Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologie- und Know-how- Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind und keinerlei Plagiate in Umlauf gebracht werden.

14. Ökologische Verantwortung

14.1. Umweltschutz

Es werden alle Prozesse umweltbewusst umgesetzt. Geltende Gesetze und Mindestregelungen zum Klima- und Umweltschutz sind zu befolgen. Von allen Lieferanten wird die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sowie umweltbewusstes Wirtschaften erwartet, das heißt:

- / Effizient und nachhaltig mit Ressourcen zu wirtschaften (Energie, Wasser, Rohstoffe, Hilfs- und Betriebsstoffe)
- / Falls möglich umweltfreundliche Materialien und erneuerbare Energien einzusetzen
- / Emissionen und Abfälle zu vermeiden, bzw. zu verringern oder zu verwerten
- / Logistikprozesse umweltfreundlich zu gestalten
- / Negative Einflüsse auf die Bodenqualität zu vermeiden.

Es wird erwartet, dass die Lieferanten geeignete und nachvollziehbare Maßnahmen ergreifen und anerkannte Systeme betreiben, um den Schutz der Umwelt sicherzustellen. Diese sind zum Beispiel Managementsysteme nach DIN ISO 14001, DIN ISO 50001 oder vergleichbare Systeme. Es wird hoher Wert auf eine transparente Holz- und Papierlieferkette gelegt und es wird von allen Holz- und Papierlieferanten die Zertifizierung nach FSC®- /PEFC-Standard sowie die strikte Einhaltung der geltenden EU- Verordnung zur Vermeidung von Entwaldung erwartet. Die Lieferanten verpflichten sich, verantwortungsvolle Waldwirtschaft zu unterstützen und unter anderem kein illegal geschlagenes Holz bzw. keine Holzprodukte aus undurchsichtigen Quellen einzusetzen.

14.2 Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen

Es wird einer systematischen Herangehensweise gefolgt, um Festabfall zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Die Verbote der Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 in der aktuellen Fassung sind zu beachten. Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu ermitteln und so zu handhaben, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist. Quecksilber ist im Einklang mit den Verboten des Übereinkommens von Minamata vom 10. Oktober 2013 zu verwenden und persistente, organische Schadstoffe im Einklang mit dem Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 in der aktuellen Fassung.

14.3 Umgang mit Luftemission

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

15. Schutz von natürlichen Lebensgrundlagen

Der Lieferant darf Land, Wälder oder Gewässer, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Menschen sichert, nicht unter Verletzung legitimer Rechte entziehen. Es wird erwartet, dass der Lieferant schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßigen Wasserverbrauch zu unterlassen hat, wenn dadurch die Gesundheit von Menschen gefährdet, die natürlichen Grundlagen für die Produktion von Nahrungsmitteln erheblich beeinträchtigt oder der Zugang von Menschen zu sauberem Trinkwasser oder zu sanitären Einrichtungen verhindert wird.

16. Vertraulichkeit und Datenschutz

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

II. Umsetzung der Anforderungen

Der Lieferant verpflichtet sich, die vorstehend genannten Grundsätze einzuhalten. Die Einhaltung der genannten Umwelt- und Sozialstandards muss belegbar dokumentiert werden. Es wird empfohlen, mit Hilfe einer geeigneten Systematik (Definition und Dokumentation von Verantwortlichkeiten, Verfahren, Zielen und Maßnahmen) eine kontinuierliche Verbesserung zu ermöglichen. Alle Lieferanten verpflichten sich, diese Mindeststandards auch deren direkten Lieferanten und Dienstleistern durch entsprechende (vertragliche) Vorkehrungen aufzuerlegen und die Einhaltung regelmäßig zu überprüfen. Es wird erwartet, dass die Lieferanten Risiken innerhalb ihrer Lieferkette analysieren und gegebenenfalls angemessene Maßnahmen ergreifen.

1. Information und Kommunikation

Der Lieferant ist angehalten, die Regelungen in diesem Verhaltenskodex allen Beschäftigten zugänglich zu machen. Dabei ist es auch möglich, ein entsprechendes eigenes Regelwerk an seine Mitarbeiter zu kommunizieren. Darüber hinaus gibt der Lieferant die im CoC genannten Anforderungen oder ähnlicher Standards ebenfalls entlang seiner Tier-1-Lieferanten an seine Lieferkette weiter, vorausgesetzt, dieses Regelwerk enthält sämtliche Mindeststandards

dieses Code of Conduct für Lieferanten und fordert die Einhaltung mindestens im gleichen Umfang von den Lieferanten ein.

2. Überprüfung der Einhaltung

Der Lieferant ist damit einverstanden, dass die Einhaltung der vorstehend genannten Anforderungen nach angemessener vorheriger Ankündigung entweder durch TRICOR selbst oder durch einen von TRICOR beauftragten unabhängigen Dritten überprüft werden kann. Die Ergebnisse der Überprüfung werden dem untersuchten Lieferanten zur Verfügung gestellt. Der Lieferant erklärt sich damit einverstanden, dass der Auftraggeber berechtigt ist, solche Audits einmal jährlich oder aus konkretem Anlass zur Überprüfung einer Einhaltung des Kodex an den Betriebsstätten des Lieferanten zu den üblichen Geschäftszeiten nach angemessener Vorankündigung, durch von ihm beauftragte Personen durchzuführen. Der Lieferant kann einzelnen Auditmaßnahmen widersprechen, wenn durch diese, zwingende datenschutzrechtliche Regelungen verletzt würden. Sollte ein Verstoß gegen die Regelungen dieses Verhaltenskodex festgestellt werden, wird TRICOR dies dem Lieferanten innerhalb von einem Monat unverzüglich schriftlich mitteilen und ihm eine angemessene Nachfrist setzen, um sein Verhalten mit diesen Regelungen in Einklang zu bringen. Ist eine Abhilfe nicht in absehbarer Zeit möglich, so hat dies der Lieferant unverzüglich anzuzeigen und gemeinsam mit TRICOR ein Konzept mit Zeitplan zur Beendigung oder Minimierung des Verstoßes zu erstellen. Wenn ein solcher Verstoß schuldhaft erfolgte, die Nachfrist fruchtlos abläuft, bzw. die Umsetzung der im Konzept enthaltenen Maßnahmen nach Ablauf des Zeitplans keine Abhilfe bewirkt und eine Fortsetzung des Vertrages bis zur ordentlichen Beendigung für den Auftraggeber unzumutbar ist sowie kein milderer Mittel zur Verfügung steht, kann die Geschäftsbeziehung durch eine im Rahmen der gesetzten Nachfrist angedrohten Kündigung abgebrochen werden. Ein gesetzliches Recht zur außerordentlichen Kündigung ohne Nachfristsetzung, insbesondere bei als sehr schwerwiegend zu bewertenden Verstößen bleibt, ebenso wie das Recht auf Schadenersatz, unberührt.

3. Kenntnisnahme und Einverständnis

Der Lieferant verpflichtet sich mit der Unterzeichnung dieses Dokuments, verantwortungsvoll zu handeln und sich an die aufgeführten Grundsätze/Anforderungen zu halten. Der Lieferant verpflichtet sich, in für diese verständliche Weise den Arbeitnehmern, Beauftragten und Subunternehmern den Inhalt dieses Kodex zu kommunizieren und alle erforderlichen Vorkehrungen für die Umsetzung der Anforderungen zu treffen.

4. Kontakt

In besonderen Fällen und bei Hinweisen über Handlungen, die diesem Verhaltenskodex widersprechen, besteht die Möglichkeit sich an folgende E-Mail-Adresse zu wenden: datenschutz@tricolor.de oder unser allgemein zugängliches [Hinweisgebermeldesystem](#) zu nutzen, wobei die Regelungen zum Schutz Hinweisgebender Personen des HinSchG, insbesondere die der §§ 33ff. HinSchG, grundlegend sind.

Tricolor - Startseite – Hinweisgebermeldesystem

Bad Wörishofen, TRICOR Gruppe

Unterschrift und Stempel Lieferant

Name:

Funktion:

