

Seeberger GmbH
Seeberger Professional GmbH
Seeberger Genusswelt GmbH

Supplier and Business Partner Code of Conduct

Verhaltenskodex für
unsere Geschäftspartner





Inhalt

Präambel	1
Einhaltung von Gesetzen und internationalen Regelwerken	1
 Menschenrechte und soziale Verantwortung	 2
Verbot von Kinderarbeit	2
Verbot von Zwangsarbeit und moderner Sklaverei	2
Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	3
Keine Diskriminierung und Belästigung	3
Faire Arbeitsbedingungen	3
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	4
Verbot des Entzugs von Land, Wäldern und Gewässern	4
 Ökologische Verantwortung	 5
Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen	5
Abfallmanagement	5
Sicherer, verantwortungsvoller Umgang mit Chemikalien	6
Klimaschutz & Emissionsreduktion	6
Schutz der Biodiversität und Wälder	6
 Ethisches Geschäftsverhalten	 7
Datenschutz und Informationssicherheit	7
Meldung von Verstößen	7
Umsetzung und kontinuierliche Verbesserung des Verhaltenskodexes	8

Seeberger Supplier and Business Partner Code of Conduct

Präambel

Seit mehr als 180 Jahren steht Seeberger (im Folgenden auch „wir“, „uns“, „unser“ oder „Seeberger“) als Familienunternehmen für erstklassige Naturprodukte und höchste Qualitätsstandards. Nachhaltiges Handeln ist dabei ein integraler Bestandteil unseres Qualitätsverständnisses, denn nur durch verantwortungsbewusste Entscheidungen sichern wir eine intakte Umwelt für zukünftige Generationen. Die Vielfalt und Varietät unserer Produkte erfordert eine weltweite Beschaffung, die unterschiedlichste klimatische Anbaubedingungen berücksichtigt. Dabei ist es unser Ziel, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Erzeugenden und Verarbeitenden in den Herkunftsländern zu fördern und gleichzeitig natürliche Ressourcen zu schonen. Wir setzen uns aktiv für die Achtung der Menschenrechte, den Umweltschutz und faire Geschäftspraktiken ein – und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern*.

Unsere Ansprüche hinsichtlich Integrität, Fairness und Nachhaltigkeit an uns selbst haben wir im Code of Conduct für Mitarbeitende von Seeberger festgehalten.

Einhaltung von Gesetzen und internationalen Regelwerken

Im Seeberger Supplier and Business Partner Code of Conduct (CoC) definieren wir die grundlegenden Prinzipien und Anforderungen an unsere Geschäftspartner (d.h. Vertragspartner, Zulieferer, Produzenten sowie Dienstleister, die an der Herstellung und/oder Bereitstellung von Waren und Dienstleistungen für Seeberger beteiligt sind). Darüber hinaus bemühen sich unsere Geschäftspartner, diese Anforderungen in ihrer Lieferkette zu teilen und an mittelbare Lieferanten weiterzugeben. Wir erwarten die Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften sowie der nachstehenden internationalen Leitsätze und Prinzipien, die als Mindeststandards für unsere Geschäftsbeziehungen gelten:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR)
- United Nations Global Compact (UNGC)
- Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs)
- Leitsätze für multinationale Unternehmen (OECD)

Zudem sind alle relevanten nationalen Gesetze und Vorschriften einzuhalten. Gelten verschiedene Vorschriften nebeneinander, ist jeweils diejenige anzuwenden, welche den Beschäftigten das höchste Maß an Schutz und Sicherheit gewährt.

1. Menschenrechte und soziale Verantwortung

Es ist uns ein zentrales Anliegen, dass unsere Geschäftsaktivitäten positive Auswirkungen auf die Gemeinschaft und die Gesellschaft haben. Die Achtung der Menschenrechte ist für Seeberger essenzielle Grundlage einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern tragen wir Verantwortung für den Schutz unserer Mitarbeitenden entlang der Wertschöpfungskette sowie für die Gemeinschaften, mit denen wir verbunden sind.

1.1 Verbot von Kinderarbeit

Bei Seeberger ist Kinderarbeit strikt verboten und darf in keiner Weise eingesetzt oder unterstützt werden. Das Mindestalter für eine Beschäftigung richtet sich nach dem jeweiligen Landesgesetz und darf nicht unter dem Alter liegen, in dem die Schulpflicht gemäß nationalem Recht endet. Das Beschäftigungsalter darf allerdings auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen, es sei denn, es liegt einer der anerkannten Ausnahmefälle des ILO-Übereinkommens vor (vgl. Artikel 2 Abs. 4, Artikel 4 bis 8, Nr. 138) und auch das Recht des Beschäftigungsorts sieht diesen Ausnahmefall vor. Darüber hinaus ist sicherzustellen, dass Jugendliche im Alter unter 18 Jahren keiner Arbeit nachgehen, welche potenziell schädlich für ihre physische oder psychische Gesundheit, ihre Sicherheit oder ihre ethischen Grundsätze sein könnte. Sofern das jeweils geltende lokale Recht des Beschäftigungsorts betreffend Kinderarbeit strengere Bestimmungen vorsieht, sind diese strengeren Bestimmungen vorrangig einzuhalten. (i.A. a. ILO-Conventions 79, 138, 142, 182)

1.2 Verbot von Zwangsarbeit und moderner Sklaverei

Entlang unserer Lieferketten darf keine Zwangsarbeit, moderne Sklaverei oder ähnliches stattfinden. Jede Art von Arbeit muss auf freiwilliger Basis erfolgen, frei von Bestrafung, Drohung, Gewalt oder sonstigem Zwang. Arbeitgeber dürfen Ausweispapiere (d.h. Reisepass, Arbeitserlaubnis oder jedes andere persönliche Rechtsdokument) nicht einbehalten oder die Hinterlegung von Geldbeträgen verlangen. Arbeitnehmer müssen jederzeit das Recht haben, ihren Arbeitsplatz verlassen zu können. Zudem hat jeder Beschäftigte Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag in einer für ihn verständlichen Sprache, der die wesentlichen Arbeitsbedingungen klar und transparent darlegt. Die Mitarbeitenden dürfen keine inakzeptable Behandlung, etwa psychische Härte oder wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung oder Erniedrigung, erfahren. (i.A. a. ILO-Conventions 29, 105)

1.3 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Beschäftigte haben das Recht Arbeitnehmervertretungen zu gründen, sich diesen anzuschließen, Kollektivverhandlungen zu führen und das Streikrecht auszuüben, einschließlich des Rechts, dies nicht zu tun. Die Zugehörigkeit zu Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertretungen sowie die Teilnahme an Streiks haben keinerlei Benachteiligungen, wie etwa Diskriminierung, Einschüchterung oder Vergeltung, für Beschäftigte zur Folge. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten einer unabhängigen und freien Vereinigungsfreiheit zum Zwecke von Tarifverhandlungen zu unterstützen. (i.A. a. ILO-Conventions 87, 98, 135, 154)

1.4 Keine Diskriminierung und Belästigung

Seeberger setzt sich für einen respektvollen und fairen Umgang mit Geschäftspartnern entlang der gesamten Lieferkette ein. Wir legen großen Wert darauf, dass niemand aufgrund von Geschlecht, Geschlechteridentität, nationaler oder sozialer Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung, politischer Meinung, Alter, Behinderung, Familienstand, Schwangerschaft, Familiensituation oder anderen persönlichen Merkmalen benachteiligt wird. Daher erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass jegliche Form von unangemessenem Verhalten – wie körperliche Bestrafung, Gewaltandrohung, Belästigung oder Missbrauch in körperlicher, sexueller, psychologischer oder verbaler Form – unterlassen wird. (i.A. a. ILO-Conventions 110, 111, 159, 190)

1.5 Faire Arbeitsbedingungen

Die Vergütung für reguläre Arbeitszeiten und Überstunden muss mindestens dem nationalen Mindestlohn oder den branchenüblichen Standards entsprechen – je nachdem, welcher Wert höher liegt. Sie sollte ausreichen, um die Lebenshaltungskosten zu decken und ein Mindestmaß an Rücklagen zu ermöglichen. Sofern sich aus dem anwendbaren Recht keine gesetzlichen Festlegungen zum Minimum der Entlohnung ergeben, ist die Höhe der Entlohnung in einer solchen Weise zu bestimmen, dass die Entlohnung den im Übereinkommen der ILO über die Festsetzung von Mindestlöhnen genannten grundlegenden Bedürfnissen genügt. (i.A. a. ILO-Convention 131) Lohnabzüge als Strafmaßnahme sind unzulässig. Arbeitgeber sollten ihren Beschäftigten regelmäßig transparente und verständliche Informationen zur Vergütung in schriftlicher Form bereitstellen. Unsere Geschäftspartner achten darauf, dass transparente Arbeitszeitregelungen implementiert und angemessene Pausen und Ruhezeiten eingehalten werden.

1.6 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Unsere Geschäftspartner sind dazu verpflichtet, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen. Dazu gehören effektive Arbeitssicherheitsmaßnahmen, die das Risiko von körperlicher oder mentaler Erschöpfung, Krankheiten und Unfällen minimieren. Der Einsatz geeigneter Schutzmaßnahmen, wie die Bereitstellung von Schutzausrüstung, ist hierbei unerlässlich. Beschäftigte sollen regelmäßig über geltende Gesundheits- und Sicherheitsstandards sowie über entsprechende Maßnahmen informiert werden. Weiterhin muss der Zugang zu ausreichend Trinkwasser und sauberen, sanitären Anlagen jederzeit gewährleistet sein. (i. A. a. ILO-Conventions 1, 14, 155, 164)

1.7 Verbot des Entzugs von Land, Wäldern und Gewässern

Legitime Eigentums-, Besitz- und Nutzungsrechte sowie die internationalen, nationalen, lokalen und traditionellen Rechte, insbesondere die Rechte indigener Gemeinschaften, an Land, Wäldern und Gewässern sind sowohl beim Anbau von Rohstoffen als auch in der gesamten Lieferkette zu achten. Landwirte und/oder Gemeinschaften dürfen nicht Opfer von Landraub werden, ihre Landrechte aufgrund ungeklärter Eigentumsverhältnisse verlieren oder von dem Land, das sie über einen längeren Zeitraum als landwirtschaftliche Nutzfläche genutzt haben, vertrieben werden. (i.A. a. ILO-Convention 169)



2. Ökologische Verantwortung

Der Schutz der Umwelt ist fest in unseren Werten verankert. Wir setzen auf nachhaltige Landwirtschaft und verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen, um die Qualität und langfristige Verfügbarkeit unserer Produkte zu sichern. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern die Einhaltung aller geltenden nationalen und internationalen Umweltgesetze und Umweltübereinkommen sowie die aktive Umsetzung von Maßnahmen zur Minimierung von Umweltbelastungen und zur Förderung nachhaltiger Praktiken. Umweltgefahren sind systematisch zu erkennen, zu vermeiden und proaktiv anzugehen, insbesondere solche mit potenziellen Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit.

2.1 Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern einen verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen (Boden, Wasser, Luft, Artenvielfalt) einschließlich der Reduktion von Energie- und Materialverbrauch und der Umsetzung der Prinzipien der Kreislaufwirtschaft. Nachhaltiges Wassermanagement, der Schutz von Böden sowie die Implementierung umweltfreundlicher Technologien, die Energie und Wasser sparen, sind anzustreben. Unsere Geschäftspartner sollen Pflanzenschutz- und Düngemittel verantwortungsvoll einsetzen, indem sie Beschäftigte mit Schutzausrüstung ausstatten, in sicherer Anwendung schulen, keine verbotenen Mittel einsetzen und Lagerung sowie Entsorgung gesetzeskonform durchführen. Insgesamt sollten transparente Maßnahmen und effektive Managementsysteme eingeführt werden, um die Ressourcennutzung nachhaltig zu optimieren.

2.2 Abfallmanagement

Unsere Geschäftspartner verfolgen eine systematische Herangehensweise, um Abfälle zu identifizieren, verantwortungsbewusst zu handhaben, zu reduzieren und diese umweltgerecht zu entsorgen, zu recyceln oder wiederzuverwenden. Im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) sind die Vorgaben der Basler Konvention zur Kontrolle grenzüberschreitender Bewegungen gefährlicher Abfälle und deren Entsorgung einzuhalten.

2.3 Sicherer, verantwortungsvoller Umgang mit Chemikalien

Ein umfassendes Gefahrstoffmanagement gewährleistet den sicheren Umgang mit Chemikalien – von der Handhabung und Lagerung über den Transport und die Aufbereitung bis hin zur umweltgerechten Entsorgung oder Wiederverwertung. Im Einklang mit dem LkSG sind unsere Geschäftspartner verpflichtet, die Minamata-Konvention zum Schutz vor Quecksilber sowie die Stockholm-Konvention zu persistenten organischen Schadstoffen (POP-Konvention) einzuhalten.

2.4 Klimaschutz & Emissionsreduktion

Klimaschutz ist für Seeberger von zentraler Bedeutung. Mit unserem Beitritt zur Science Based Targets Initiative (SBTi) haben wir uns dazu verpflichtet, unsere Emissionen im Einklang mit den globalen Klimazielen zu reduzieren. Hierbei nehmen unsere Geschäftspartner eine entscheidende Rolle ein. Daher erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie ihre Emissionen messen (Scope 1, 2 und 3), Maßnahmen zur Emissionsreduktion ergreifen und diese transparent offenlegen. Wenn technisch und wirtschaftlich realisierbar, ermutigen wir unsere Lieferanten auf erneuerbare oder kohlenstoffarme Energiequellen umzusteigen und ihren Beitrag zur globalen Erwärmung zu reduzieren. Eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit ist für uns unerlässlich, um gemeinsam Klimaschutz voranzutreiben.

2.5 Schutz der Biodiversität & Wälder

Die Natur ist die Grundlage unseres Lebens und unseres Geschäfts. Als Lebensmittelunternehmen sind wir auf intakte Ökosysteme angewiesen, die auch für zukünftige Generationen bewahrt werden müssen. Daher erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, nachhaltige landwirtschaftliche Praktiken umzusetzen, die die Biodiversität schützen und fördern. Dies umfasst den Erhalt fruchtbarer Böden, den Schutz genetischer Vielfalt, natürlicher Ressourcen und Lebensräume sowie den Erhalt bedrohter Arten. Wälder und wertvolle Ökosysteme sollten besonders geschützt werden, um dem Klimawandel und dem Verlust der Artenvielfalt entgegenzuwirken. Abholzungen einheimischer Vegetation für landwirtschaftliche Zwecke sind zu vermeiden. Unsere Geschäftspartner sind dazu angehalten, sicherzustellen, dass ihre Produkte nicht mit Entwaldung oder illegaler Landnutzung in Verbindung stehen. Dazu gehören eine transparente Rückverfolgbarkeit der Lieferkette sowie gezielte Maßnahmen zur Verhinderung von Land Grabbing.

3. Ethisches Geschäftsverhalten

Wir verfolgen ausschließlich legitime Geschäftsziele und -praktiken und arbeiten nur mit Partnern zusammen, die diese Werte teilen. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir deshalb Respekt für die kulturellen, rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten der Länder und Regionen, in denen sie tätig sind. Unsere Geschäftspartner müssen sämtliche Vorschriften gegen Korruption, Bestechung, Betrug, Erpressung und Geldwäsche einhalten. Insbesondere sollten Geschenke, Einladungen oder Zahlungen weder angeboten, angenommen, versprochen noch gefordert werden, wenn sie darauf abzielen, Geschäftsbeziehungen unangemessen zu beeinflussen. Entscheidungen in Bezug auf die Zusammenarbeit mit Seeberger müssen ausschließlich auf sachlichen und objektiven Kriterien basieren. Darüber hinaus verpflichten sich unsere Geschäftspartner zur Einhaltung des fairen Wettbewerbs, insbesondere durch die Befolgung des Kartellrechts und anderer wettbewerbsrechtlicher Vorschriften. Ebenso sollen sie alle gesetzlichen Verpflichtungen zur Prävention von Geldwäsche strikt einhalten.

3.1 Datenschutz und Informationssicherheit

Unsere Geschäftspartner verpflichten sich alle geltenden Datenschutzgesetze uneingeschränkt einzuhalten. Dies schließt den sorgfältigen Schutz personenbezogener Daten sowie deren Verarbeitung ausschließlich auf einer gesetzlichen Grundlage ein. Eine unbefugte Weitergabe oder missbräuchliche Nutzung personenbezogener Daten stellt einen klaren Verstoß gegen geltende Datenschutzbestimmungen dar.

Darüber hinaus erwarten wir von unseren Geschäftspartnern eine verantwortungsvolle Verwaltung der Informationssysteme, die vertrauliche Informationen oder Daten von Seeberger enthalten. Diese Systeme müssen durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen wirksam vor unbefugtem Zugriff geschützt werden.

3.2 Meldung von Verstößen

Die Geschäftspartner informieren Seeberger rechtzeitig über festgestellte Risiken und Verstöße gegen die Prinzipien dieses Verhaltenskodex sowie die getroffenen Maßnahmen. Dies kann entweder direkt oder anonym erfolgen, ohne dass die meldende Person Repressalien, Belästigungen oder Diskriminierungen befürchten muss. Für die Meldung steht auch ein Online-Hinweisgebersystem zur Verfügung, das über diesen QR-Code aufgerufen werden kann. Darüber hinaus bitten wir unsere Geschäftspartner, dieses Meldesystem auch bei ihren eigenen Mitarbeitenden und Lieferanten zu kommunizieren.



3.3 Umsetzung und kontinuierliche Verbesserung des Verhaltenskodexes

Wir streben langfristige und vertrauensvolle Beziehungen mit unseren Geschäftspartnern entlang der gesamten Lieferkette an. Gemeinsam arbeiten wir an Lösungen und Maßnahmen zur Einhaltung des Verhaltenskodexes, um die Zusammenarbeit zu vertiefen und eine nachhaltige und verantwortungsvolle Lieferkette zu sichern. Bei Verstößen gegen die im Kodex formulierten Erwartungen ist der Geschäftspartner verpflichtet, uns unverzüglich zu informieren, geeignete Maßnahmen zur Behebung einzuleiten, diese zu dokumentieren sowie umzusetzen. Bei schwerwiegenden Verstößen arbeitet der Geschäftspartner mit uns an der Entwicklung und Umsetzung von Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen.

Zur Sicherstellung der Einhaltung des Verhaltenskodexes können bei konkretem Verdacht auf schwerwiegende Verstöße gegen menschenrechts- oder umweltbezogene Erwartungen Überprüfungen veranlasst werden, z. B. Audits durch externe, unabhängige Dienstleister. Diese erfolgen nur bei Vorliegen nachvollziehbarer Anhaltspunkte und nach vorheriger Ankündigung. Die damit verbundenen Kosten trägt der Geschäftspartner. Im Rahmen der Prüfung ist Einsicht in relevante Unterlagen zu gewähren. Die Prüfungen beschränken sich auf den zur Aufklärung erforderlichen Umfang und wahren den Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen.

Verstöße gegen die aufgeführten menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen stellen eine erhebliche Beeinträchtigung der Geschäftsbeziehung dar. Sollte der Geschäftspartner keine Maßnahmen zur Abhilfe ergreifen oder den vorgeschlagenen Verbesserungsmaßnahmen nicht zustimmen, behält sich Seeberger das Recht vor, die Geschäftsbeziehung ganz oder teilweise auszusetzen. Im Falle wiederholter Nichteinhaltung nach einer angemessenen Fristsetzung kann Seeberger den Vertrag als Ultima Ratio außerordentlich kündigen.

Wir ermutigen unsere Geschäftspartner, aktiv innovative Ideen einzubringen, die soziale, ökologische oder wirtschaftliche Verbesserungen fördern. Seeberger schätzt den offenen Austausch neuer Ansätze und freut sich darauf, gemeinsam Fortschritte zu erzielen und sich kontinuierlich mit seinen Geschäftspartnern weiterzuentwickeln.

Impressum

Seeberger GmbH

Hans-Lorensen-Straße 36

89079 Ulm

Telefon +49 731 4093-0

Telefax +49 731 4093-66 5000

info@seeberger.de

HRB 728251 Amtsgericht Ulm

Sitz der Gesellschaft: Ulm

Geschäftsführer: Ralph Beranek, Clemens Keller

Umsatzsteuer Ident-Nr.: DE284328280

Stand: Mai 2025

* Im Text wird – aus Gründen der besseren Lesbarkeit und ohne jede Diskriminierungsabsicht – ausschließlich die männliche Form verwendet. Damit sind alle Geschlechter einbezogen.



