



Deloitte Supplier Code of Conduct

06/2024



Inhaltsverzeichnis

I. Geltungsbereich	3
II. Einleitung	3
III. Grundsätze	4
Menschenrechte	4
Arbeit	4
Umwelt.....	6
Ressourceneffizienz und Abfallminimierung.....	6
Integrität, Ethik und Korruptionsbekämpfung	7
IV. Einhaltung des DSCC und Anerkennung der Deloitte Grundsatzerklärung	8
V. Meldung potenzieller Verstöße.....	9

I. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex („DSCC“) gilt für alle Geschäftspartner, die mit Deloitte¹ („Deloitte“/ „wir“/ „uns“) Verträge über die Lieferung von Waren oder Dienstleistungen abschließen („Lieferant“, „Ihnen“, „Sie“).

II. Einleitung

Making an impact that matters. Wir bei Deloitte haben den Anspruch, jeden Tag das zu tun, was wirklich zählt – für unsere Kunden und Mandanten, unsere Mitarbeitenden, die Gesellschaft und unsere Umwelt. Unternehmen können nur dann wirtschaftlich nachhaltig wachsen, wenn sich auch die Gemeinschaften, in denen sie agieren, positiv entwickeln. Dafür stellen wir die Menschen in den Mittelpunkt.

Wir bekennen uns zur allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und ergreifen kontinuierlich Maßnahmen, die Sicherstellung dieser gegenüber allen Mitarbeitenden zu garantieren. Unser Engagement zur Einhaltung der Menschenrechte ist tief in den gemeinsamen Unternehmenswerten von Deloitte („Shared Values“) verankert.

Als eines der führenden Prüfungs- und Beratungsunternehmen sind wir uns der Verantwortung bewusst und tragen mit unserem globalen wirtschaftlichen Handeln auch zur Stärkung der Menschenrechte und des Umweltschutzes bei. Durch unsere Kerntätigkeiten, die Prüfungs- und Beratungsdienstleistungen umfassen, unterstützen wir überdies weitere Unternehmen bei der Durchsetzung von Menschen- und Umweltrechten im Sinne des Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten („LkSG“). Somit können wir auch einen aktiven Beitrag für die Wirtschaft und Gesellschaft außerhalb unseres eigenen Geschäftsbereiches leisten.

Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie unser Bestreben unterstützen, nicht nur das zu tun, was gut für das Geschäft ist, sondern auch das, was gut für die Menschen bei Deloitte und in der unmittelbaren und mittelbaren Lieferkette von Deloitte ist und für die jeweilige Gemeinschaft, in denen die Menschen leben und arbeiten.

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie die in diesem DSCC festgelegten Grundsätze in vollem Umfang einhalten und ihr Handeln an den international anerkannten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNGP) ausrichten sowie die Anforderungen des LkSG einhalten.

¹ Unter Führung der Deloitte Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft bilden die jeweils mit ihren Tochtergesellschaften sowie der Deloitte Legal Rechtsanwalts-gesellschaft mbH die deutsche Deloitte-Gruppe. Namentlich hervorzuheben sind hierbei die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und die Deloitte Consulting GmbH.

III. Grundsätze

Von Ihnen als unseren Lieferanten wird erwartet, dass Sie mit den geltenden Gesetzen in den Rechtsordnungen, in denen Sie tätig sind oder Geschäfte betreiben, vertraut sind, diese verstehen und Prozesse zur Einhaltung dieser Gesetze etabliert haben. Sofern die gesetzlichen Bestimmungen und dieser DSCC die gleichen Themen behandeln, sollten Sie im rechtlich zulässigen Umfang die Bestimmung anwenden, die dem Zweck dieses DSCC am nächsten kommt.

Darüber hinaus erfüllen Sie diese Standards in Verbindung mit dem Betrieb Ihres Unternehmens. Wir erwarten von Ihnen, dass Sie Richtlinien festlegen und durchsetzen, die den Erwartungen dieses DSCC entsprechen und mit diesem in Einklang stehen. Sie sichern zu, dass Sie die im DSCC verlangten menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen einhalten und in Ihrer Liefer- und Wertschöpfungskette angemessen adressieren. Gerne unterstützen wir Sie in angemessenem Umfang, soweit Sie bei der Umsetzung Unterstützung benötigen.

Verstöße gegen diesen DSCC werden von uns ernst genommen. Erlangen Sie Kenntnis von einem Verstoß, haben Sie diesen gemäß Abschnitt V. *Meldung potenzieller Verstöße* zu melden. Jeder Verstoß gegen diesen DSCC kann eine der folgenden oder ähnliche Maßnahmen nach sich ziehen:

- Aufforderung an Sie, Ihre eigene Organisation oder Ihre Lieferkette zu auditieren und einen Bericht über die entsprechenden Ergebnisse zu erstellen,
- Auditierung durch uns bei Ihnen im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben des LkSG
- Empfehlung oder Forderung von Korrekturmaßnahmen oder
- eine Einstufung von Ihnen als nicht bevorzugten Lieferanten,
- Verpflichtung zum Schadenersatz
- Aussetzung des Vertrages oder Rücktritt vom Vertrag.

In einzelnen Fällen kann der Vertrag mit Ihnen gekündigt werden.

Menschenrechte

Als unser Lieferant stellen Sie sicher, dass Sie beim Betrieb Ihres Unternehmens die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen verkündeten Menschenrechte beachten und diese gegenüber Ihren Mitarbeitenden und den Menschen in Ihrer Lieferkette schützen.

Menschenwürdige Behandlung

Sie behandeln Ihre Arbeitnehmenden mit Würde und Respekt und setzen sie nicht erniedrigenden Bedingungen aus.

Verbot von Belästigung im Arbeitsumfeld

Sie bauen eine Kultur und eine Arbeitswelt auf, in denen Benachteiligungen und Belästigungen jeglicher Art nicht geduldet werden. Hierzu gehören unter anderem sexuelle Belästigung sowie die Androhung von Schikane wegen einer Meldung, die ein Mitarbeitender in gutem Glauben abgegeben hat.

Arbeit

Verbot von Zwangsarbeit & Sklaverei

Sie dulden keinerlei Form der Zwangsarbeit und Sklaverei. Sie vermeiden den Einsatz von Personen als Arbeitende/Dienstleistende, die zur Ausführung der Tätigkeit bedroht oder zur Zwangsarbeit genötigt werden. Ebenso betreiben oder dulden Sie keine Zwangsarbeit zur politischen Umerziehung, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft oder zum Menschenhandel sowie sexuelle Ausbeutung oder Erniedrigung von allen Beteiligten in der Liefer- und Wertschöpfungskette. Die Arbeit muss auf der Grundlage frei vereinbarter Bedingungen durchgeführt und aufrechterhalten werden. Sie halten die Identitäts- und Aufenthalts-/Arbeitserlaubnisdokumente der Arbeitnehmenden nicht zurück und zerstören, beschlagnahmen oder verweigern nicht den Zugang der Arbeitnehmenden zu diesen Dokumenten. Von ausländischen

Arbeitnehmenden verlangen Sie nicht, dass sie die Kosten oder Gebühren im Zusammenhang mit ihrer Anwerbung, Reise oder Migrationsabwicklung tragen.

Verbot von Kinderarbeit

Sie beschäftigen keine Arbeitnehmenden unter 15 Jahren oder dem gesetzlichen Mindestarbeitsalter, je nachdem, welches höher ist. Die Beschäftigung von Arbeitnehmenden unter 18 Jahren darf deren Schulpflicht nicht beeinträchtigen und aufgrund der Art der Arbeit oder der Umstände, unter denen sie ausgeführt wird, weder ihrer Gesundheit noch ihrer Sicherheit oder ihrer Moral schaden.

Sie betreiben keine Formen der Sklaverei oder sklavenähnliche Praktiken, wie den Verkauf von Kindern und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten.

Kinder werden von Ihnen weder zur Prostitution, zur Herstellung von Pornographie oder zu pornographischen Darbietungen noch zu unerlaubten Tätigkeiten, insbesondere zur Gewinnung von und zum Handel mit Drogen herangezogen, vermittelt oder angeboten (besonders schwere Form der Kinderarbeit im Sinne des LkSG).

Diskriminierungsverbot

Sie sind verpflichtet, eine Unternehmenskultur zu fördern, die die Chancengleichheit für alle zum Ziel hat. Sie dulden keine Diskriminierung jeglicher Art etwa aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Hautfarbe, Alter, Behinderung, Geschlechtsidentität, Intersexualität, Sexualität oder anderen Kategorien, die durch lokale Gesetze geschützt sind. Dazu zählen auch die ungleiche Vergütung von Arbeitnehmenden bei gleicher Tätigkeit aufgrund von ethnischer und sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung. Sie stellen sicher, dass Arbeitnehmenden Sonderleistungen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu

einer bestimmten Personengruppe nicht vorenthalten werden (z.B. die Nichtgewährung von Sonderurlaub für Hochzeit bei gleichgeschlechtlichen Ehen). Von Ihnen wird erwartet, dass Bewerber:innen und Mitarbeitende ausschließlich auf der Grundlage ihrer Fähigkeiten zur Ausübung der Tätigkeit beurteilt werden.

Löhne, Arbeitszeiten und sonstige Bedingungen

Sie erfüllen die anwendbaren Standards hinsichtlich der Arbeitsbedingungen Ihrer gesamten Belegschaft. Das gilt insbesondere im Hinblick auf Gesetze, Vorschriften und Normen in Bezug auf die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen- und Ruhezeiten; die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz; die Abführung von arbeitgeberseitigen Sozialabgaben; der Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns oder eines Lohns, der den lokalen Branchenstandards unter Berücksichtigung des lokalen Preisniveaus (inkl. Sozialleistungen) für die Lebenserhaltung der Arbeitnehmenden sowie deren Angehörigen genügend entspricht, je nachdem, welcher Betrag höher ist.

Recht auf Bildung einer Koalition, Vereinigungsfreiheit und Verzicht auf Benachteiligungen

Sie fördern ein Umfeld, in dem die Geschäftsstandards klar verstanden werden und in dem es klare Wege gibt, über die Arbeitnehmende in einen offenen Dialog mit der Unternehmensführung treten können, um etwaige Probleme anzusprechen, ohne dass ihnen Benachteiligungen, Einschüchterungen oder Belästigung drohen. Sie respektieren die gesetzlichen Rechte der Arbeitnehmenden auf Vereinigungsfreiheit und hindern die Arbeitnehmenden nicht daran, ihre Rechte auf rechtmäßige Organisation, den Beitritt zu Arbeitnehmervertretungen, Vereinigungen (z.B. Gewerkschaft, Betriebsrat) wahrzunehmen und behindern, soweit dies nach geltenden Gesetzen und Vorschriften zulässig ist, nicht das Recht auf Streiks und Kollektivverhandlungen. Sie stellen sicher, dass die Ausübung von Koalitionsrechten keine negativen Auswirkungen auf das Arbeitsklima, die berufliche

Laufbahn oder den Arbeitslohn der Arbeitnehmenden hat.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Neben der Erfüllung der gesetzlichen Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen wird von Ihnen erwartet, dass Sie für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung sorgen (z.B. saubere Anlagen, ordnungsgemäß gewartete und geprüfte Ausstattung, ausreichend beleuchtete und belüftete Einrichtungen) und die notwendigen Vorkehrungen zur Verhinderung von Unfällen, Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen treffen. Eine sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung muss sichergestellt sein. Sie stellen zur Einhaltung des Arbeitsschutzes gemäß den geltenden Pflichten nach dem Recht des Beschäftigungsortes insbesondere durch Ausbildung und Unterweisung von Arbeitnehmenden sicher, dass für diese keine Gefahr von Unfällen bei der Arbeit oder arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren entstehen. Dazu sind Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungsnachweise auf Nachfrage vorzulegen. Falls erforderlich, muss vor Aufnahme einer Tätigkeit eine Arbeitserlaubnis eingeholt werden (z.B. Erlaubnisschein „feuergefährliche Tätigkeiten“). Die persönliche Schutzausrüstung ist gemäß der Arbeitsaufgabe und spezifischen Anforderungen (geeignet und geprüft) bereitzustellen und zu unterweisen. Sofern Sie vulnerable Personengruppen (z.B. Schwangere, Menschen mit Behinderungen) beschäftigen, so haben Sie ihren Arbeitsplatz so einzurichten, dass sie vor Gesundheitsgefährdungen ausreichend geschützt sind.

Das Dokument zur Einweisung externer Dienstleister ist jedem Mitarbeitenden vorzulegen. Es muss gesichert sein, dass diese von jedem Mitarbeitenden unterzeichnet und verstanden wurde. Grundsätzlich müssen die notwendigen Qualifikationen der Mitarbeitenden nachgewiesen werden können. Sollte sich ein Arbeitsunfall aufgrund fehlender Maßnahmen (wie zum Beispiel oben genannt) ereignen, ist der Auftraggeber darüber zu unterrichten.

Einsatz von privaten und öffentlichen Sicherheitskräften

Sie stellen, sofern Sie einen eigenen oder externen Sicherheitsdienst zum Schutze Ihres Geschäftsbetriebes einsetzen, sicher, dass dieser die Menschenrechte achtet und nicht widerrechtlich handelt. Hierzu zählen das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung sowie der Verletzung von Leib und Leben und der Beeinträchtigung der Koalitions- und Vereinigungsfreiheit. Darüber hinaus stellen Sie sicher, dass von den beauftragten Sicherheitskräften keine Gewalt oder Bedrohung ausgeht. Vor und während der Beauftragung hat durch Sie eine angemessene Kontrolle des von Ihnen eingesetzten Sicherheitsdienstes zu erfolgen (z.B. Dokumenteinsicht, Einholung von anerkannten Qualitätsnachweisen, Zertifikaten, etc.). Zudem stellen Sie ein angemessenes Schulungsniveau durch anerkannte Zertifikate oder eigene Schulungen des Sicherheitsdienstes sicher und halten sich an arbeitsrechtliche Vorgaben, insbesondere im Bereich der Arbeitszeitregelung.

Umwelt

Ressourceneffizienz und Abfallminimierung

Sie verfügen über eigene Umwelt- und Klimaziele zur Reduktion ihres Ressourcenverbrauchs und setzen sich für die Verbesserung der Ressourceneffizienz und die Reduzierung des Ressourcenverbrauchs (z.B. der Rohstoffe, Energie, Wasser und Brennstoffe), sowie für die verstärkte Nutzung erneuerbarer Energien ein. Darüber hinaus verfügen Sie entweder über ein Managementsystem zur Steuerung der Umwelt- und Klimaperformance oder über eine schriftliche Umweltpolitik. Von Ihnen wird erwartet, dass Sie angemessene Anstrengungen zur Beseitigung oder Reduzierung der anfallenden Abfallmengen (sowohl Feststoff- als auch Abwassermengen) unternehmen und die Aufbereitung, Wiederverwendung und das Recycling erhöhen. Sie werden dazu angehalten, umweltfreundliche Innovationen und Praktiken zu entwickeln und anzuwenden, mit denen sich negative Auswirkungen auf die Umwelt vermindern

und der Verlust der biologischen Vielfalt innerhalb der Wertschöpfungskette verringern lassen.

Reduktion von Verschmutzung und Emissionen

Sie ergreifen angemessene Maßnahmen zur Minimierung der Emissionen von Treibhausgasen sowie von giftigen und gefährlichen Schadstoffen. Zudem streben Sie an, die Treibhausgasemissionen zu verfolgen und wissenschaftlich fundierte Ziele zur Reduzierung von Treibhausgasen im Einklang mit dem Pariser Abkommen festzulegen, die von der Science Based Target Initiative validiert werden. Sofern dies schon umgesetzt ist, bitten wir Sie, Ihre CO₂e-Bilanz über das Carbon Disclosure Project (CDP) offenzulegen.

Sicherung menschlicher Grundbedürfnisse

Sie unterlassen jegliche Beeinträchtigung natürlicher Lebensgrundlagen. Dazu zählen die Verseuchung von Trink- und Grundwasser; die Verhinderung des Zugangs zu Trink- und Grundwasser sowie Sanitärversorgung; die Herbeiführung schädlicher Bodenveränderungen; Luftverunreinigungen und schädliche Lärmemissionen sowie übermäßigen Wasserverbrauch und Entwaldung.

Verbot von gefährlichen Stoffen und Abfällen

Bei der Herstellung, des Einsatzes, der Verbringung und der Entsorgung von gefährlichen Stoffen und Abfällen halten Sie die Anforderungen der national sowie international geltenden umweltrechtlichen Regulierungen ein. Insbesondere beachten Sie zur Verhinderung der Verwirklichung eines umweltbezogenen Risikos die Regelungen zur verbotenen Verwendung von Quecksilber in Herstellungsprozessen (i. S. d. Minamata-Übereinkommens zur Eindämmung von Quecksilber-Emissionen). Gleiches gilt für die Regelungen zum Verbot bzw. der Einschränkung der Herstellung und des Gebrauchs von sog. persistenten organischen Stoffen (Aldrin, Chlordan, DDT, Endrin, Heptachlor, Hexachlorbenzol, Mirex, Toxaphen) und Industriechemikalien sowie zwei Gruppen von unerwünschten Nebenprodukten (polychlorierte Dibenzodioxine und Dibenzofurane) (i.S.d. Stockholmer Übereinkommens über persistente

organische Schadstoffe). Sie beachten das Gebot der Minimierung des grenzüberschreitenden Verkehrs mit Sonderabfällen und die umweltgerechte Entsorgung nahe beim Ort der Entstehung (i.S.d. Basler Übereinkommens über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle).

Wahrung von Landrechten

Sie wenden sich gegen jegliche Art von widerrechtlichem und menschenrechtsverletzendem Entzug von Land, Wäldern und Gewässern zum eigenen Vorteil, durch welche Menschen oder Gemeinschaften ihre Lebensgrundlage verlieren können. Mit allen Mitteln haben Sie jede dauerhafte oder vorübergehende Entfernung von Einzelpersonen und Gemeinschaften von dem Land, das sie bewohnen und den Ressourcen, die sie für ihren Lebensunterhalt benötigen, zu verhindern. Zudem erwarten wir von Ihnen die Berücksichtigung und den Schutz der Rechte besonders vulnerabler Personengruppen (z.B. indigener Völker), insbesondere bei geplanten Standorterschließungen.

Integrität, Ethik und Korruptionsbekämpfung

Integrität im Geschäftsverkehr

Wir erwarten von Ihnen, dass Sie die einschlägigen Gesetze der jeweils anwendbaren Rechtsordnungen einhalten und sich nicht illegal oder unethisch verhalten und darüber hinaus die Standards für faire Geschäftspraktiken einhalten.

Sie halten ein eigenes vertrauliches Meldeverfahren aufrecht, mittels dessen Arbeitnehmende und Auftragnehmende Hinweise und Meldungen zu potenziell rechtswidrigem oder unethischem Verhalten abgeben können. Sofern Sie gesetzlich nicht zum Betrieb eines solchen Meldeverfahrens verpflichtet sind (z.B. durch das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) oder LkSG), weisen Sie Ihre Mitarbeitenden auf das Meldeverfahren von Deloitte hin.

Bekämpfung von Korruption/Bestechung/Finanzkriminalität

Sie dürfen weder Bestechungsgelder zahlen oder annehmen noch eine andere Partei dazu veranlassen oder dieser gestatten, in Ihrem Namen Bestechungsgelder zu zahlen oder anzunehmen, noch dürfen Sie andere Parteien, einschließlich Deloitte, dazu veranlassen, gegen geltende Gesetze zur Bekämpfung von Korruption oder Bestechung zu verstoßen. Sie sind verpflichtet, angemessene Maßnahmen zur Verhinderung von Bestechung in jedweder Form zu ergreifen und unterstützen die Bemühungen zur Korruptionsbekämpfung. Sie dürfen sich nicht an Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder sonstigen finanzkriminellen Aktivitäten beteiligen oder Dritte dazu verleiten bzw. dabei unterstützen.

Geschenke, Bewirtung und Veranstaltungen

Sie erbitten, gewähren oder nehmen keine Geschenke, Einladungen oder Bewirtungen an, bei denen Grund zu der Annahme besteht oder ein vernünftiger und informierter Dritter wahrscheinlich zu dem Schluss kommen würde, dass die Absicht besteht, Entscheidungen in unzulässiger Weise zu beeinflussen oder die Objektivität im Zusammenhang mit Ihren Geschäftsbeziehungen zu beeinträchtigen.

Einhaltung von Vertraulichkeit und Datenschutz

Sie halten sich an Ihre Verpflichtungen in Bezug auf den Schutz, die Erfassung und den ordnungsgemäßen Umgang mit vertraulichen Informationen und personenbezogenen Daten. Darüber hinaus gewährleisten Sie die Einhaltung der in diesem Zusammenhang jeweils anwendbaren nationalen und international geltenden Vorschriften.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Sie lassen nicht zu, dass Voreingenommenheit, Interessenkonflikte oder unangemessene Einflussnahme von Dritten Ihr berufliches Urteilsvermögen und Ihre Verantwortlichkeiten überlagern. Sie werden Ihnen bekannte bzw. bekanntwerdende Interessenskonflikte, in denen Deloitte Mitarbeitende involviert sind, entsprechend

Ziffer V. melden. Gleiches gilt für Interessenkonflikte Ihrer Mitarbeitenden, sofern diese das Verhältnis zu Deloitte berühren.

Einhaltung von Sanktionen und Embargos

Sie halten sich an die anwendbaren Wirtschafts-, Export-, Handels- oder Finanzsanktionen bzw. Embargos, insbesondere der Europäischen Union oder der Bundesrepublik Deutschland.

IV. Einhaltung des DSCC und Anerkennung der Deloitte Grundsatzerklärung

Deloitte behält sich vor, die Einhaltung dieses DSCC zu überprüfen. In diesem Zusammenhang hat Deloitte Ihnen gegenüber ein Informations- und Prüfungsrecht in risikobasiertem Umfang. Auf Anforderung sind Sie verpflichtet, Informationen und Dokumente zu beschaffen und zu übermitteln, die erforderlich sind, damit Deloitte alle sich aus der Vertragsbeziehung ergebenden gesetzlichen Vorgaben erfüllen kann. Darüber hinaus adressieren Sie auch bei Ihren Zulieferern die Einhaltung dieser Grundsätze entweder durch Weitergabe des DSCC oder durch Vereinbarung Ihres eigenen Supplier Code of Conducts mit im Wesentlichen gleichlautendem Inhalt. Sie stellen sicher, dass Ihre Zulieferer menschenrechtliche und umweltbezogene Bedingungen in der Lieferkette vertraglich angemessen adressieren. Gerne unterstützen wir Sie in angemessenem Umfang, soweit Sie bei der Umsetzung Unterstützung benötigen.

Zudem sichern Sie zu, dass Sie die in der Deloitte [Grundsatzerklärung](#) enthaltenen menschenrechtlichen und umweltbezogenen Erwartungen einhalten und entlang Ihrer Lieferkette angemessen adressieren.

Sie können die in diesem DSCC stehenden Grundsätze anerkennen oder durch einen eigenen Verhaltenskodex nachweisen, dass Sie diesen Standards folgen.

V. Meldung potenzieller Verstöße

Jegliches Verhalten, welches potenziell nicht im Einklang mit den Grundsätzen dieses DSCC steht, kann jederzeit schriftlich oder telefonisch über die [Beschwerdestelle](#) (auch anonym) gemeldet werden. Dies gilt auch für Verstöße eines von Ihnen eingesetzten Dritten (z.B. Zulieferer oder Subunternehmer).

Sie sichern zu, Benachteiligungen und Bestrafungen jeglicher Art gegenüber hinweisgebenden Personen, die in gutem Glauben einen Hinweis oder eine Meldung abgegeben haben, nicht zu dulden.

Deloitte.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter <http://www.deloitte.com/de/UeberUns>.

Deloitte bietet branchenführende Leistungen in den Bereichen Audit und Assurance, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigen Welt weisen. Deloitte baut auf eine über 175-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 415.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen.