

# **Grundsatzklärung zur unternehmerischen Menschenrechtsstrategie**

der Fressnapf-Gruppe

**Anmerkung:** Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die Verwendung der weiblichen und diversen Formen verzichtet. Die Bezeichnungen Arbeitnehmer, Mitarbeiter u. ä. umfassen sowohl die männliche, die weibliche als auch diverse Form.

## Soziale Verantwortung

### Standards und Rahmenwerke

Um unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern, unseren Kunden und Geschäftspartnern gerecht zu werden, verpflichten wir uns als Fressnapf | Maxi Zoo zu klaren Grundsätzen, welche als Rahmen für unser unternehmerisches und geschäftliches Handeln dienen.

Eine unabhängige Voraussetzung für nachhaltiges und positives Wirtschaften ist das Zusammenspiel zwischen wirtschaftlichem Erfolg und moralischem Engagement.

Auf Grund unserer hohen Ansprüche an Compliance, Sorgfalt und Integrität ist es uns ein besonderes Anliegen, menschenrechtliche Risiken in unseren Geschäftsfeldern sowie in unserer Lieferkette angemessen zu adressieren. Als das führende Unternehmen für Heimtierbedarf in Europa lehnen wir unser Vorgehen insbesondere an die folgenden Standards und Rahmenwerke an:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN-UDHR)
- Konventionen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu Arbeits- und Sozialstandards
- Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC)
- Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNGP)
- UN-Kinderrechtskonventionen
- UN-Konvention zur Beseitigung jeder Diskriminierung der Frau
- Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen sowie
- Forced Labour Priority Principles des Consumer Goods Forum (CGF)

Zudem befolgen wir, überall wo wir aktiv sind, die vor Ort geltenden Gesetze.

## **Schutz des Tierwohls**

Wir leben und lieben die Beziehung zwischen Mensch und Tier. Deshalb ist es für uns selbstverständlich, dass wir uns für eine artgerechte Tierhaltung einsetzen und das Wohlergehen und die korrekte Behandlung der Tiere für uns höchste Priorität hat. Wir haben daher den Anspruch an uns und unsere Geschäftspartner stets nach dem Tierschutzgesetz (**TierSchG**) zu handeln.

## **Schutz lokaler Gemeinschaften und indigener Völker**

Bei Fressnapf | Maxi Zoo berücksichtigen wir die Rechte lokaler Gemeinschaften und indigener Völker, welche durch unsere Unternehmenstätigkeiten an unseren Standorten betroffen sein könnten.

## **Umgang mit personenbezogenen Daten**

Bei Fressnapf | Maxi Zoo werden personenbezogenen Daten nach den Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie der einschlägigen nationalen Gesetzgebung (in Deutschland u.a. des Bundesdatenschutzgesetzes) verarbeitet. Personenbezogene Daten werden nur zu dem Maß genutzt und verarbeitet, wie dies zur Erreichung des zuvor eindeutig festgelegten und rechtmäßigen Zwecks erforderlich ist. Das bedeutet, dass wir als Fressnapf | Maxi Zoo keine personenbezogenen Daten verarbeiten, ohne dass dafür eine entsprechende Rechtsgrundlage gem. Art. 6 Abs. 1 lit a – f DSGVO existiert. Darüber hinaus werden die datenschutzrechtlichen Grundsätze der Datensparsamkeit, der Transparenz und der Speicherbegrenzung sowie die informationssicherheitsrechtlichen Prinzipien der Richtigkeit, Integrität und Vertraulichkeit der Daten gewährleistet. Der einheitliche und standardisierte Umgang mit Daten wird durch die interne Datenschutzrichtlinie sowie durch die datenschutzrechtlichen Kernprozesse „Rechtmäßigkeit der Verarbeitung“, „Sicherstellung der Betroffenenrechte“ sowie „Umgang mit Datenschutzvorfällen“ sichergestellt.

## **Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit**

Bei Fressnapf | Maxi Zoo halten wir die jeweils geltende nationale Gesetzgebung zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ein und stellen unseren Mitarbeitern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zur Verfügung.

Die Mitarbeiter werden regelmäßig zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz geschult. Jugendlichen Mitarbeitern, Müttern, Schwangeren und Menschen mit Behinderungen wird ein besonderer Schutz garantiert.

## **Bildung und Qualifizierung**

Wir bei Fressnapf | Maxi Zoo fördern die Bildung und Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter. Dadurch erreichen wir ein hohes Leistungsniveau und unterstützen dabei, qualitativ hochwertige Arbeit zu leisten. Die Förderung umfasst Aus- und Weiterbildungsprogramme sowie spezielle Fördermaßnahmen, welche unter anderem in der eigenen Akademie den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus stellen wir unseren Lieferanten und weiteren Geschäftspartnern Info- bzw. Schulungsmaterial in Bezug auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und die dort definierten Umwelt- und Menschenrechtsrisiken zur Verfügung.

## **Entlohnung**

Bei Fressnapf | Maxi Zoo stellt ein einheitliches und konsistentes Vergütungskonzept die Grundlage einer markt-, funktions- und leistungsgerechten Bezahlung unserer Mitarbeiter dar. Wir gewährleisten dabei, dass unsere Beschäftigten, soweit vorhanden, mindestens die jeweils gesetzlich garantierten Mindestentgelte erhalten.

Rechtswidrige oder nicht genehmigte Gehaltsabzüge sind nicht zulässig und werden dementsprechend nicht vorgenommen. Löhne und sonstige Vergütungen werden klar definiert und regulär ausgezahlt. Gezahlte Löhne sollen den Mitarbeitern und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard ermöglichen. Wir als Fressnapf | Maxi Zoo versichern, dass unsere Mitarbeiter auf verständliche Weise über im Rahmen ihrer Beschäftigung relevante Rechte, Pflichten, Arbeitsbedingungen (einschließlich Arbeitszeiten) und Regelungen zu Entlohnung und Auszahlung informiert werden.

## **Arbeitszeit**

Wir bei Fressnapf | Maxi Zoo halten uns an die maximal zulässige Arbeitszeit in Übereinstimmung mit der anwendbaren nationalen Gesetzgebung und den Kollektivvereinbarungen im Rahmen der ILO.

Fressnapf | Maxi Zoo fördert die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und richtet seine Arbeitszeitvorgaben und Richtlinien entsprechend aus. Schichtmodelle und Pausenregelungen orientieren sich an den Belangen des Unternehmens und des Mitarbeiters und basieren auf arbeitswissenschaftlichen Kriterien.

Überstunden sollten nur auf freiwilliger Basis geleistet werden, wenn eine kurzfristige, temporäre Mehrarbeit erforderlich und entsprechend den gültigen Regelungen zulässig ist. Geleistete Überstunden sind entsprechend den gesetzlichen Vorgaben und Vereinbarungen auszugleichen.

## **Kinderarbeit**

Wir bei Fressnapf | Maxi Zoo gehen aktiv gegen jegliche Art von Kinderarbeit, wie sie durch die Konventionen 138 und 182 der ILO definiert ist, vor. Die Rechte jugendlicher Arbeitnehmer werden bei uns geschützt. So dürfen diese keine Nachtarbeit verrichten und die tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten.

## **Zwangsarbeit**

Wir lehnen Zwangsarbeit in jeder Form ab.

## **Diskriminierung**

Wir bei Fressnapf | Maxi Zoo diskriminieren niemanden aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, nationaler, ethnischer und sozialer Herkunft, Behinderung, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, sexueller Orientierung, Familienstand oder politischer Einstellung. Kein Beschäftigter darf verbaler, psychischer, sexueller und/oder körperlicher Gewalt, Belästigung oder Nötigung ausgesetzt werden.

## **Disziplinarmaßnahmen**

Körperliche Bestrafung und Folter, seelische und psychische Nötigung, verbale Übergriffe sowie die bloße Androhung solcher Handlungen sind ausdrücklich untersagt und werden nicht geduldet.

## **Zwangsräumung**

Wir lehnen jede Form der widerrechtlichen Zwangsräumung und Enteignung zum Erwerb, zur Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern ab.

## **Sonstige Menschenrechte**

Wir bei Fressnapf | Maxi Zoo respektieren und unterstützen die Einhaltung aller sonstigen am Beschäftigungsort geltenden nationalen Menschenrechte sowie jegliche international geltenden Menschenrechte.

## Anforderungen an uns und unsere Partner

### Verhaltenskodex

Um unserem Anspruch bezüglich Anerkennung und Achtung der Menschenrechte bei Fressnapf | Maxi Zoo gerecht zu werden, haben wir Richtlinien implementiert, die unsere Haltung für uns, unsere Mitarbeiter und Kunden sowie für unsere Lieferanten ausdrücken. Insbesondere die folgenden Richtlinien sind dabei relevant:

- **Interner Code of Conduct – Verhaltenskodex im Unternehmen**

Als alltägliche Orientierung für unsere Mitarbeiter haben wir die Leitlinie „Verhalten im Unternehmen“ geschaffen. Diese dient als Kompass und unterstützt dabei, Situationen/ Handlungen in der alltäglichen Arbeit mit richtig oder falsch zu bewerten. Die Leitlinie umfasst Themengebiete, wie menschenrechtliche- und Umweltthemen sowie die Vorgaben zur Korruptionsbekämpfung und zu weiteren verwandten Themen.

- **Supplier Code of Conduct – Verhaltenskodex für Geschäftspartner**

Unser Ziel ist es, unsere Werte und Prinzipien gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern zu realisieren. Wir fordern von unseren Geschäftspartnern, dass diese nach unseren Prinzipien und Werten handeln und uns so unterstützen. Der rechtliche Rahmen wird durch unseren Supplier Code of Conduct festgehalten, in dem die geltenden Prinzipien, Werte sowie Rechtsvorgaben verankert sind. Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit muss die Einhaltung des Supplier Code of Conduct von allen relevanten Geschäftspartnern zugesichert werden.

## Identifizierung und Bewertung von Risiken

### Risikoanalyse

Sowohl in unseren eigenen Geschäftsbereichen als auch in unserer Kreditorenbasis werden potenzielle Risiken mindestens jährlich und ggf. zusätzlich anlassbezogen u.a. hinsichtlich Menschenrechte bewertet. Durch diese Risikoanalyse ist es uns möglich, Risiken zu identifizieren, zu priorisieren und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Hierfür werden die Herkunftsregionen auf Basis öffentlich zugänglicher Informationen und Warengruppen unserer Kreditoren in Experteninterviews evaluiert. Auf Basis unserer

Analyse sind aktuell folgende priorisierte Risiken entlang unserer Wertschöpfungskette potenziell von Relevanz:

- Umweltrisiken
- Health & Safety Risiken
- Diskriminierungsrisiken
- Arbeitsbedingungsrisiken

Alle weiteren Risiken, die sich aus der Lieferkettensorgfaltspflicht ergeben werden ebenfalls bewertet, spielen aber aktuell aufgrund des derzeitigen Risikoprofils eine untergeordnete Rolle.

Sollten in eigenen Geschäftsbereichen oder bei Kreditoren Risiken identifiziert werden, sind diese durch angemessene Maßnahmen zu regulieren.

Um Risiken vorzubeugen sind im eigenen Geschäftsbereich Richtlinien zum Risikomanagement implementiert. Die Einhaltung dieser Richtlinien liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen und wird durch den Menschenrechtsbeauftragten überprüft. Aktuell übernimmt die Rolle des/der Menschenrechtsbeauftragten ein Menschenrechts-Gremium, welches sich aus Vertretern der Abteilungen Risk Management, Corporate Relations, Legal & Compliance und People zusammensetzt. Dieses überwacht und koordiniert auch die Umsetzung der Sorgfaltspflichten des Lieferkettengesetzes (LkSG)

Sollten bei Kreditoren erhöhte Risiken festgestellt worden sein, werden zunächst zusätzliche Informationen in Form einer Abfrage zur Risikostrategie und zu Maßnahmenplänen eingeholt. Des Weiteren können diese Informationen auch durch ein Menschenrechtsaudit abgefragt werden. Nach detaillierter Evaluierung der Risiken wird gemeinsam mit den Kreditoren definiert, wie mit den Risiken umgegangen werden soll. Darüber hinaus sind in unserem Supplier Code of Conduct menschenrechtliche sowie ökologische Sorgfaltspflichten verankert, welche als Orientierung für unsere Lieferanten dienen und von allen relevanten Kreditoren unterschrieben werden sollen.

Die Risikoanalyse hat ergeben, dass es zum Zeitpunkt der Erstellung des Dokuments keine relevanten Kreditoren existieren, die ein hohes Risiko im Hinblick auf die Menschenrechte aufweisen. Lediglich bei einem Bruchteil unserer Kreditoren werden neben den obligatorischen Unterschriften des Supplier Code of Conduct zusätzliche Maßnahmen wie die Abfrage der Risikostrategie notwendig.

Fressnapf | Maxi Zoo handelt stets verantwortungsbewusst und nach dem Rahmen des LkSG, dennoch kann es zu Verstößen entlang der Lieferkette kommen. Für die gesetzeskonforme Dokumentation dieser Fälle haben wir ein Beschwerdeverfahren sowie ein [Hinweisgebersystem](#) etabliert, welches Betroffenen und Hinweisgebern die Möglichkeit gibt Missstände zu melden. Dieses Beschwerdeverfahren beschränkt sich nicht nur auf unseren Geschäftsbereich, sondern deckt auch Lieferanten und Vorlieferanten ab. Wir als Unternehmen plädieren für die ethischen und moralischen Grundsätze und fordern die Meldung von Missständen. Denn durch diese Hinweise helfen die Meldenden maßgeblich, gesellschaftliche und rechtsstaatliche Werte zu bewahren und tragen so zum Erfolg des Unternehmens bei.

## Ausblick

Um die kontinuierliche Entwicklung des Unternehmens zu fördern, evaluieren wir regelmäßig unsere etablierten Maßnahmen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit. Eine weitere Maßnahme ist, die bestehenden Prozesse kritisch zu hinterfragen und bei Unklarheiten nachzuschärfen.

Über die identifizierten Maßnahmen sowie die daraus resultierenden Regulierungen wird jährlich berichtet. Ergänzend dazu bewerten wir die Wirksamkeit unserer Maßnahmen und definieren künftige Maßnahmen.

Die Geschäftsführung ist verantwortlich für die Umsetzung und Einhaltung dieser Erklärung. Unterstützend dazu agiert das Menschenrechts-Gremium, um die Geschäftsführung über Risiken und ergriffene Maßnahmen zu unterrichten.