

16.JUN.2022

Verhaltenskodex für Lieferanten der Saferoad-Unternehmensgruppe

Adopted by the Board of Directors of Saferoad Holding AS on 16 June 2022

1. Vorwort

Sorgfalt, Antrieb und Integrität sind Werte, die Saferoad zugrunde liegen und auch weiterhin unsere Arbeit und Interaktionen prägen. Unsere Verpflichtung zu verantwortungsvollem Wirtschaften kann nur erfüllt werden, wenn auch unsere Lieferanten und Geschäftspartner in gleicher Weise handeln. Daher wurde dieser Verhaltenskodex für Lieferanten (im Folgenden als "Lieferantenkodex" oder "Kodex" bezeichnet) entwickelt, um unsere Anforderungen an unsere Lieferanten klar zu kommunizieren.

Von unseren Lieferanten wird erwartet, dass sie diese Anforderungen während der gesamten Geschäftsbeziehung mit Saferoad erfüllen.

2. Zweck - Warum haben wir den Lieferantenkodex?

Bei Saferoad fördern wir unternehmerische Verantwortung und Nachhaltigkeit auch in unseren Lieferketten. Wir arbeiten eng mit unseren Lieferanten und Geschäftspartnern zusammen um dieses Ziel zu erreichen. Dementsprechend haben wir diesen Lieferantenkodex erstellt, um zu verdeutlichen, was wir von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern erwarten.

Unser Lieferantenkodex fasst die grundlegenden ethischen Einstellungen und Integritätsstandards zusammen, die in allen Unternehmen der Saferoad-Gruppe (im Folgenden gemeinsam als "Saferoad" bezeichnet) geteilt werden. Er beschreibt unsere wichtigsten ethischen Grundsätze und Anforderungen zu Themen, die bei unsachgemäßer Handhabung erhebliche geschäftliche, rechtliche und reputationsbezogene Konsequenzen haben können.

Bei der Auswahl neuer Lieferanten wird Wert auf Sozial-, Umwelt- und Integritätsstandards gelegt. Dieser Kodex umfasst Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte, Kinderrechte, Umwelt und Korruption.

3. Anwendung - Wer muss den Lieferantenkodex befolgen?

Der Lieferantenkodex gilt für Lieferanten – einschließlich Auftragnehmer, Vertreter und Berater –, die vertraglich verpflichtet sind, ihn einzuhalten. Dazu gehören Mitarbeiter der Lieferanten auf allen Ebenen, Vorstandsmitglieder, angestelltes Personal, Berater und andere, die im Namen des Lieferanten handeln oder ihn vertreten.

Darüber hinaus erwartet Saferoad von seinen Lieferanten, dass sie sich mit größten Bemühungen dafür einsetzen, dass gleichwertige Standards in ihrem eigenen Einflussbereich, insbesondere von ihren eigenen Lieferanten, eingehalten und respektiert werden.

4. Rollen und Verantwortlichkeiten

Lieferanten der Saferoad-Gruppe sind verpflichtet, Waren und Dienstleistungen zu liefern, die in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen, Vorschriften und diesem Kodex hergestellt werden. Darüber hinaus sollen die Lieferanten den Kodex an ihre Subunternehmer kommunizieren und die Umsetzung überwachen.

Ein Lieferant muss in der Lage sein, die Einhaltung des Kodex auf Verlangen von Saferoad zu dokumentieren. Diese Dokumentation kann in Form von Selbsterklärungen, Folgegesprächen, Due Diligence durch externe Dienstleister und/oder Inspektionen der Arbeitsbedingungen an den Produktionsstandorten nach alleinigem Ermessen von Saferoad erfolgen. Der Lieferant ist verpflichtet, die Kontaktdaten aller Unterlieferanten, die Saferoad einsehen möchte, zu benennen und anzugeben.

5. Anwendbares Recht

Die Lieferanten müssen die geltenden Gesetze und Vorschriften ihres Herkunftslandes sowie die geltenden Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen sie tätig sind, einhalten. Es wird von den Lieferanten erwartet, dass sie in Übereinstimmung mit den einschlägigen internationalen Konventionen und Richtlinien handeln, die von internationalen Organisationen, einschließlich der Vereinten Nationen und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, festgelegt wurden.

Bei Abweichungen zwischen den geltenden Gesetzen, Vorschriften und dem Lieferantenkodex oder den Anforderungen des Vertrags mit dem Lieferanten haben die Lieferanten die strengsten Anforderungen zu befolgen.

Darüber hinaus dürfen Lieferanten keine Aktivitäten ausüben, auch wenn diese legal sind, die dem Ruf von Saferoad schaden könnten. Wenn Sie sich nicht sicher sind, was akzeptabel ist, lassen Sie sich bitte beraten.

6. Grundprinzipien unseres ethischen Verhaltens

6.1. Keine Zwangs- oder Pflichtarbeit

Gemäß den ILO-Übereinkommen Nr. 29 und 105

- 6.1.1 Es darf keine Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder unfreiwillige Gefängnisarbeit geben.
- 6.1.2 Die Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, bei ihrem Arbeitgeber Kautionen oder Ausweispapiere einzureichen, und es steht ihnen frei, ihren Arbeitgeber nach angemessener Frist zu verlassen.

6.2. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

gemäß den ILO-Übereinkommen Nr. 87, 98, 135 und 154

- 6.2.1. Die Beschäftigten haben unterschiedslos das Recht, Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten oder zu gründen und Tarifverhandlungen zu führen. Der Arbeitgeber darf sich nicht in die Gründung von Gewerkschaften oder Tarifverhandlungen einmischen oder diese behindern.
- 6.2.2. Der Arbeitgeber nimmt eine offene Haltung gegenüber den Aktivitäten der Gewerkschaften und ihren organisatorischen Aktivitäten ein.
- 6.2.3. Arbeitnehmersvertreter dürfen nicht diskriminiert werden und haben Zugang zur Ausübung ihrer repräsentativen Funktionen am Arbeitsplatz.

- 6.2.4. In Fällen, in denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und/oder Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, erleichtert der Arbeitgeber die Entwicklung alternativer Formen unabhängiger und freier Vereinigungen und Tarifverhandlungen von Arbeitnehmern und behindert sie nicht.

6.3. Kein Einsatz von Kinderarbeit

gemäß der UN-Kinderrechtskonvention, den ILO-Konventionen Nr. 138, 182 und 79 sowie der ILO-Empfehlung Nr. 146

- 6.3.1. Wenn Arbeiten, die aufgrund ihrer Art oder der Umstände, unter denen sie ausgeführt werden, geeignet sind, die Gesundheit, die Sicherheit oder die guten Sitten zu gefährden, beträgt das Mindestalter für Arbeitnehmer 18 Jahre und
- das nationale Mindestalter für die Beschäftigung, oder;
 - das Alter des Abschlusses der Schulpflicht.
- 6.3.2. Für welche Beschäftigungs- oder Arbeitsarten die vorgenannte Anforderung gilt, wird durch die einzelstaatlichen Gesetze oder Verordnungen oder durch die zuständige Behörde festgelegt. Der Arbeitgeber sollte die Anforderungen der "nationalen Rechtsvorschriften" überprüfen und Sachverständige konsultieren, um die Art der Beschäftigung und das entsprechende Mindestarbeitsalter zu bestimmen.
- 6.3.3. Wenn die nationalen Rechtsvorschriften, Normen oder Vorschriften nicht der Ansicht sind, dass die geleistete Arbeit die Gesundheit, die Sicherheit oder die Moral gefährden könnte, könnte das Mindestalter für Arbeitnehmer höher als 16 Jahre liegen, sofern die Gesundheit, die Sicherheit und die Moral der betreffenden Jugendlichen umfassend geschützt sind und die Jugendlichen in dem betreffenden Tätigkeitsbereich eine angemessene spezifische Unterweisung oder Berufsausbildung erhalten haben.
- 6.3.4. Es darf keine Einstellung von Kinderarbeit geben, definiert als Arbeit, die von einem Kind unter dem oben genannten Alter ausgeführt wird.
- 6.3.5. Personen unter 18 Jahren dürfen keine Arbeit verrichten, die für ihre Gesundheit, Sicherheit oder Moral gefährlich ist, einschließlich Nachtarbeit.
- 6.3.6. Richtlinien und Verfahren zur Beseitigung von Kinderarbeit, die durch die ILO-Übereinkommen Nr. 79, 138 und 182 verboten sind, müssen festgelegt, dokumentiert und dem Personal und anderen interessierten Parteien mitgeteilt werden. Es ist eine angemessene Unterstützung zu leisten, damit diese Kinder die Schulpflicht besuchen und abschließen können.

6.4. Keine Diskriminierung

gemäß den ILO-Übereinkommen Nr. 100 und 111 und dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Diskriminierung der Frau

- 6.4.1. Es gibt keine Diskriminierung bei der Einstellung, der Vergütung, dem Zugang zu Schulungen, der Beförderung, der Kündigung oder dem Ruhestand aufgrund von ethnischem Hintergrund, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, Familienstand, sexueller Orientierung, Gewerkschaftsmitgliedschaft oder politischer Zugehörigkeit.
- 6.4.2. Es müssen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer vor sexuell aufdringlichem, bedrohlichem, beleidigendem oder ausbeuterischem Verhalten sowie vor Diskriminierung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus ungerechtfertigten Gründen, z. B. Heirat, Schwangerschaft, Elternschaft oder HIV-Status, festgelegt werden.

6.5. Keine harte oder unmenschliche Behandlung

- 6.5.1 Körperliche Misshandlung oder Bestrafung oder Androhung von körperlicher Misshandlung, sexueller oder sonstiger Belästigung und verbaler Beleidigung sowie andere Formen der Einschüchterung sind verboten.

6.6. Gesundheit und Sicherheit

gemäß ILO-Übereinkommen Nr. 155 und ILO-Empfehlung Nr. 164

- 6.6.1. Die Arbeitsumgebung muss sicher und hygienisch sein, wobei die vorherrschenden Kenntnisse der Branche und der spezifischen Gefahren zu berücksichtigen sind. Gefährliche Chemikalien und andere Stoffe müssen sorgfältig gehandhabt werden. Es sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um Unfälle und Gesundheitsschäden zu vermeiden, die sich aus der Arbeit ergeben, mit ihr in Verbindung stehen oder während der Arbeit auftreten, indem die Ursachen für Gefahren, die mit der Arbeitsumgebung verbunden sind, so weit wie möglich minimiert werden.
- 6.6.2. Die Arbeitnehmer müssen regelmäßige und dokumentierte Gesundheits- und Sicherheitsschulungen erhalten, und diese Schulungen müssen für neue oder versetzte Arbeitnehmer wiederholt werden.
- 6.6.3. Der Zugang zu sauberen Toiletten und zu Trinkwasser sowie gegebenenfalls sanitäre Einrichtungen für die Lagerung von Lebensmitteln ist vorzusehen.
- 6.6.4. Die Unterkünfte, sofern vorhanden, müssen sauber, sicher und ausreichend belüftet sein und Zugang zu sauberen Toiletten und Trinkwasser haben.
- 6.6.5. Das Unternehmen, das diesen Kodex einhält, weist die Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit einem Vertreter der Geschäftsleitung zu.

6.7. Sonstiges Löhne gemäß ILO-Konvention Nr. 131

- 6.7.1. Löhne und Sozialleistungen, die für eine Standardarbeitswoche gezahlt werden, müssen mindestens den nationalen gesetzlichen Standards oder den branchenüblichen Benchmark-Standards entsprechen, je nachdem, welcher Wert höher ist. Die Löhne sollten immer ausreichen, um die Grundbedürfnisse zu decken, einschließlich eines gewissen frei verfügbaren Einkommens.
- 6.7.2. Vor der Beschäftigung muss allen Arbeitnehmern ein schriftlicher, verständlicher und verständlicher Vertrag zur Verfügung gestellt werden, in dem ihre Lohnbedingungen dargelegt sind, einschließlich der Höhe der Steuern, die im Falle einer festen Besteuerung gezahlt werden, sowie der Zahlungsweise und des jeweiligen Lohnzeitraums, wenn sie gezahlt werden.
- 6.7.3. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind ohne ausdrückliche Zustimmung des betreffenden Arbeitnehmers nicht zulässig, ebenso wenig wie Lohnabzüge, die nicht im innerstaatlichen Recht vorgesehen sind.

6.8. Sonstiges Arbeitszeiten gemäß ILO-Übereinkommen Nr. 1 und 14

- 6.8.1. Die Arbeitszeiten müssen den nationalen Gesetzen, Tarifverträgen und Benchmark-Branchenstandards entsprechen und dürfen nicht mehr als den geltenden internationalen Standards entsprechen. Die reguläre Arbeitszeit sollte nicht mehr als 48 Stunden pro Woche betragen.
- 6.8.2. Den Arbeitnehmern muss für jeden Zeitraum von 7 Tagen mindestens ein freier Tag gewährt werden.
- 6.8.3. Überstunden sind begrenzt und freiwillig. Die empfohlene maximale Überstunden beträgt 12 Stunden pro Woche, d. h. die gesamte wöchentliche Arbeitszeit einschließlich Überstunden darf 60 Stunden nicht überschreiten. Ausnahmen hiervon werden akzeptiert, wenn sie durch einen Tarifvertrag geregelt sind.
- 6.8.4. Die Arbeitnehmer erhalten für alle Stunden, die über die normale Arbeitszeit hinaus geleistet werden, immer eine Überstundenvergütung, mindestens in Übereinstimmung mit den einschlägigen Rechtsvorschriften. Überstunden werden immer mit einem Zuschlagssatz vergütet, der mindestens 125 % des regulären Lohnsatzes betragen sollte.
- 6.8.5. Die Arbeitszeit darf 60 Stunden in einem Zeitraum von sieben Tagen nur in Ausnahmefällen überschreiten, wenn alle folgenden Bedingungen erfüllt sind:
 - Dies ist nach nationalem Recht zulässig;
 - Dies ist durch einen Tarifvertrag erlaubt, der mit einem Arbeitnehmer frei ausgehandelt wird.Organisation, die einen erheblichen Teil der Belegschaft repräsentiert;
 - Es werden angemessene Schutzmaßnahmen getroffen, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu schützen. und
 - Der Arbeitgeber kann nachweisen, dass außergewöhnliche Umstände vorliegen, wie z. B.: unerwartete Produktionsspitzen, Unfälle oder Notfälle.

6.9. Reguläre Beschäftigung

- 6.9.1 Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern aus internationalen Konventionen, nationalen Gesetzen und Vorschriften über reguläre Beschäftigung dürfen nicht durch den Einsatz von kurzfristigen Verträgen (z. B. Leiharbeit, Gelegenheitsarbeit, Heimarbeit oder Tagelöhner), Subunternehmern oder anderen Arbeitsverhältnissen vermieden werden.
- 6.9.2 Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen Arbeitsvertrag in einer Sprache, die sie verstehen.
- 6.9.3 Dauer und Inhalt der Lehrlingsausbildung sind vor der Zuweisung und dem Beginn der Lehrzeit klar festzulegen.

6.10. Marginalisierte Bevölkerungsgruppen

- 6.10.1 Die Produktion und Nutzung natürlicher Ressourcen darf nicht zur Zerstörung und/oder Verschlechterung der Ressourcen und der Einkommensbasis marginalisierter Bevölkerungsgruppen beitragen, z. B. durch die Inanspruchnahme großer Landflächen, die Nutzung von Wasser oder anderen natürlichen Ressourcen, von denen diese Bevölkerungsgruppen abhängig sind.

6.11. Umwelt

Entspricht den *Sozial- und Umweltstandards des UNDP (2014)*

- 6.11.1 Maßnahmen zur Minimierung nachteiliger Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit und die Umwelt sind in der gesamten Wertschöpfungskette zu ergreifen. Dazu gehören die Minimierung der Umweltverschmutzung, die Förderung einer effizienten und nachhaltigen Nutzung von Ressourcen, einschließlich Energie und Wasser, sowie die Minimierung der Treibhausgasemissionen bei Produktion und Transport. Die lokale Umwelt am Produktionsstandort darf nicht ausgebeutet oder geschädigt werden.
- 6.11.2 Saferoad sollte an jedem Ort, an dem sich seine Einrichtungen befinden, jährliche Umweltrisikobewertungen durchführen, um unberücksichtigte Risiken der Umweltverschmutzung und -verschlechterung auszuschließen. Auf der Grundlage von Risikobewertungen sollte der Vorstand von Saferoad Maßnahmen ergreifen, um Risiken nach Möglichkeit zu minimieren.
- 6.11.3 Nationale und internationale Umweltgesetze und -vorschriften sind einzuhalten und entsprechende Einleitungsgenehmigungen einzuholen.
- 6.11.4 Vom Lieferanten wird erwartet, dass er seine Umweltleistung in der Wertschöpfungskette durch operative Steuerung und Überwachung sowie durch Sensibilisierung und Schulung kontinuierlich verbessert. Saferoad strebt eine kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistung auf der Grundlage fundierter wissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der technischen und wirtschaftlichen Machbarkeit an.

6.12. Korruption

- 6.12.1 Bei allen geschäftlichen Interaktionen wird ein Höchstmaß an Integrität erwartet, und der Lieferant muss alle geltenden Gesetze und Vorschriften zu Bestechung und Korruption einhalten.
- 6.12.2 Korruption in jeglicher Form wird nicht akzeptiert, einschließlich Bestechung, Erpressung, Schmiergelder und unzulässige private oder berufliche Vorteile gegenüber Kunden, Vertretern, Auftragnehmern, Lieferanten oder Mitarbeitern solcher Parteien oder Regierungsbeamten.
- 6.12.3 Der Lieferant hat es zu unterlassen, den Käufern, Vertretern oder anderen Mitarbeitern von Saferoad Geschenke und Einladungen anzubieten, um geschäftliche Entscheidungen zu beeinflussen.

6.13. Interessenkonflikt

- 6.13.1 Im Geschäftsverkehr mit unseren Lieferanten erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie Entscheidungen nur nach objektiven Kriterien treffen. Alle Faktoren, die die Entscheidungen der Lieferanten aufgrund privater, geschäftlicher oder sonstiger Interessenkonflikte beeinflussen, müssen von vornherein vermieden werden. Gleiches gilt für Angehörige und andere nahestehende Personen.
- 6.13.2** Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter von Saferoad müssen sich in allen Geschäftsbeziehungen unparteiisch verhalten und dürfen anderen Personen, Unternehmen oder Organisationen keine unzulässigen Vorteile verschaffen.

6.14. Keine Geldwäsche

- 6.14.1 Bei Saferoad erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie alle geltenden Gesetze und Vorschriften zur Verhinderung von Geldwäsche einhalten und sich nicht an Geldwäscheaktivitäten beteiligen.
- 6.14.2 Vorstandsmitglieder und Führungskräfte der Saferoad-Gruppe dürfen nur Geschäfte mit Partnern tätigen, die an legitimen Geschäftsaktivitäten mit Geldern aus legitimen Quellen beteiligt sind.
- 6.14.3 Unsere Lieferanten werden angemessene Schritte unternehmen, um illegale Formen von Zahlungen zu verhindern und aufzudecken und FSN Capital, Saferoad oder eine ihrer Tochtergesellschaften daran zu hindern, Finanztransaktionen durchzuführen, die von anderen zur Geldwäsche verwendet werden.

6.15. Einhaltung nationaler und internationaler Sanktionen

- 6.15.1 Bei Saferoad erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie alle geltenden nationalen und internationalen Sanktionen einhalten. Wir erwarten, dass wir unverzüglich informiert werden, wenn unsere Lieferanten nationalen und internationalen Sanktionen unterliegen oder gegen nationale oder internationale Sanktionsgesetze verstoßen.

6.16. Dritte

- 6.16.1 Bei Saferoad erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie über Prozesse verfügen, um Due-Diligence-Aktivitäten für ihre Betriebe und ihre gesamte Lieferkette, einschließlich Geschäftspartner, durchzuführen. Dies muss in Übereinstimmung mit internationalen Standards wie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen erfolgen. Die Sorgfaltspflicht muss sich mindestens auf Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umweltschäden, Korruption und Bestechung erstrecken.
- 6.16.2 Auf Verlangen müssen Lieferanten Saferoad Informationen darüber offenlegen, wie sie Due-Diligence-Aktivitäten in ihrer Lieferkette durchgeführt haben.

6.17. Vertraulichkeit von Informationen

- 6.17.1 Die Lieferanten verpflichten sich, vertrauliche Informationen über Saferoad vertraulich zu behandeln und nicht zu missbrauchen, wie dies im Vertrag zwischen Saferoad und dem Lieferanten näher festgelegt werden kann.

6.18. Wettbewerb

- 6.18.1 Die Lieferanten müssen auf den Märkten, auf denen sie tätig sind, hohe kaufmännische ethische Standards anwenden und im Rahmen der Wettbewerbsregeln konkurrieren. Kein Lieferant darf an illegalen Preiskoooperationen, illegalen Marktaufteilungen oder anderen Praktiken beteiligt sein, die gegen geltende Wettbewerbsgesetze verstoßen.

6.19. Schutz von Eigentum und Vermögenswerten

6.19.1 Die Lieferanten sind dafür verantwortlich, die Vermögenswerte von Saferoad, solange sie sich in ihrem Besitz befinden, zu schützen und angemessen zu verwenden. Das Vermögen von Saferoad darf nicht zum persönlichen Vorteil verwendet werden.

6.20. Richtigkeit der Aufzeichnungen

6.20.1 Die Lieferanten verpflichten sich zu Transparenz, Überprüfbarkeit und Genauigkeit in ihren Geschäften und respektieren gleichzeitig ihre Vertraulichkeitsverpflichtungen. Alle Buchhaltungsinformationen müssen korrekt, registriert und in Übereinstimmung mit Gesetzen und Vorschriften aufgezeichnet werden.

7. Meldung und Äußern von Bedenken

7.1. Wo kann man sich beraten lassen?

Wenn Lieferanten sich über die Bedeutung eines Teils des Lieferantenkodex oder über die richtige Vorgehensweise in Übereinstimmung mit diesem Kodex unsicher sind oder werden, müssen sie sich beraten lassen und die Angelegenheit bei ihrem Ansprechpartner in Saferoad ansprechen.

7.2. Berichterstattung

Die Lieferanten müssen über einen internen Mechanismus zur Meldung und Behandlung von Bedenken oder Verstößen gegen den Lieferantenkodex verfügen, Saferoad unverzüglich über Bedenken oder potenzielle Verstöße informieren und in Bezug auf die Untersuchung der Angelegenheit durch Saferoad uneingeschränkt kooperieren. Lieferanten dürfen keine Vergeltungsmaßnahmen gegen jemanden ergreifen, der ein echtes Problem der Geschäftsintegrität äußert oder dazu beiträgt, dieses anzugehen.

Bedenken können auch anonym über das elektronische Meldesystem gemeldet werden:

<https://report.whistleb.com/de/Saferoad>

7.3. Umgang mit Bedenken

Alle Meldungen werden vertraulich behandelt. Wenn Anonymität gewählt wird, schützt Saferoad die Identität des Meldenden.

7.4. Folgen von Verstößen

Im Falle eines Verstoßes gegen den Kodex erstellen Saferoad und der Lieferant gemeinsam einen Plan zur Behebung des Verstoßes. Die Sanierung muss innerhalb angemessener Frist erfolgen. Der Liefervertrag kann unbeschadet gekündigt werden, wenn der Lieferant weiterhin nicht bereit ist, den Verstoß zu beheben, oder im Falle eines wesentlichen Verstoßes gegen diesen Lieferkettenkodex.