

SCHWARZ



**Schwarz Grupas
uzņēmumu rīcības
kodekss**
darījumu partneriem

Rīcības kodekss darījumu partneriem

Preambula

Schwarz Grupas uzņēmumi un tās tirdzniecības tīkli "Kaufland" un "Lidl", vides aizsardzības uzņēmums "PreZero", kā arī uzņēmumi "Schwarz Produktion", "Schwarz Dienstleistungen", "Schwarz IT", "Schwarz Digital" un citas sabiedrības, piešķir lielu nozīmi sociālajai un vides ilgtspējai. Tie apzinās savu atbildību visā piegādes ķēdē, jo īpaši to atbildību par cilvēktiesību, sociālo un vides standartu ievērošanu.

Šis rīcības kodekss darījumu partneriem apraksta sadarbības ar darījumu partneriem pamatprincipus un gaidas attiecībā uz cilvēktiesību un vides aizsardzības principiem, kurus Schwarz Grupas uzņēmumi izvirza saviem darījumu partneriem.

Tajā iekļautie principi atspoguļo minimālos standartus mūsu darījumu attiecībām. Rīcības kodeksa pamatā ir tālāk norādītās starptautiskās vadlīnijas un principi:

- Starptautiskā Cilvēktiesību harta;
- ANO Vadošie principi uzņēmējdarbībai un cilvēktiesībām;
- ANO Konvencija par bērna tiesībām;
- ANO Konvencija par jebkuras sievietes diskriminācijas izskaušanu;
- ESAO vadlīnijas daudznacionāliem uzņēmumiem;
- Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) darba pamatstandarti;
- Parīzes klimata nolīgums;
- Minamatas konvencija;
- Stokholmas konvencija;
- Bāzeles konvencija;
- ANO Globālā līguma desmit principi.

Tāpat jāievēro nacionālie un citi regulējošie likumi un noteikumi, kas ir spēkā valstīs, kurās tiek veikta uzņēmējdarbība, kā arī šajā Rīcības kodeksā iekļautie principi. No visiem spēkā esošajiem regulējumiem aizsardzības nodrošināšanai noteicošais ir atbilstošākais regulējums.

Standarti, kas izriet no šiem principiem, ir aprakstīti tālāk. To īstenošana un ievērošanas uzraudzība ir jānodrošina ar atbilstīgām uzņēmuma iekšējām procedūrām.

Kukuļdošana, kukuļņemšana un cita veida korupcijas formas ir aizliegtas. Turklāt darījumu partnerim ir jāievēro visi savai jomai piemērojamie profesionālie standarti.

1. Darbs

1.1. Diskriminācijas aizliegums

Darījumu partnerim saviem darbiniekiem ir jānodrošina vienlīdzīga attieksme un iespējas, kā arī jāatturas no jebkāda veida diskriminācijas. Šie principi ir jāpiemēro visiem darba attiecību aspektiem, tostarp pieņemšanai darbā, apmācībām, kvalifikācijas celšanai, atalgojumam, paaugstinājumu piešķiršanai, atbrīvošanai no darba, pensionēšanai un disciplinārsodu piemērošanai. Neviens cilvēks nedrīkst tikt diskriminēts vai pakļauts represijām sava vecuma, invaliditātes, etniskās piederības, ģimenes stāvokļa, dzimuma, ādas krāsas, dalības arodbiedrībās, nacionalitātes, politisko uzskatu, reliģijas, pārliecības, seksuālās orientācijas, grūtniecības, sociālās izcelsmes, citu personisko īpašību vai citu tamlīdzīgu nepamatotu apsvērumu dēļ. Darījumu partneris arī nepieļauj nekāda veida diskrimināciju un aktīvi veic darbības, lai to novērstu.

1.2. Taisnīga attieksme

Darījumu partneris rūpējas par to, lai darba vietā pret nevienu cilvēku netiktu vērsta nežēlīga un necilvēcīga rīcība. Tas it īpaši iekļauj seksuālu uzmākšanos darbiniekiem, darbinieku fizisku sodīšanu, psihisku vai fizisku ietekmēšanu, apvainojumus un mutisku lamāšanu. Darbiniekiem nedrīkst arī draudēt ar šādu rīcību.

1.3. Piespiedu darbs un modernā verdzība

Darījumu partneris neizmanto piespiedu darbu. Piespiedu darbs ir jebkurš darbs vai pakalpojums, kas tiek prasīts no personas, draudot ar sodu, un kam persona nav labprātīgi piekritusi.

Darījumu partneris ievēro mūsdienu verdzības un visu verdzībai līdzīgu prakšu aizliegumu. Tas ietver arī dzimtbūšanu vai citu varas izrādīšanas vai apspiešanas formu darba vidē, piemēram, ekonomisku vai seksuālu izmantošanu un pazemošanu.

Tāpat darījumu partneris respektē savu darbinieku uzteikuma tiesības.

1.4. Bērnu darbs un nepilngadīgu personu aizsardzība

Bērnu darbs jebkādā formā ir aizliegts.

Jāievēro nacionālie tiesiskie regulējumi, kā arī starptautiskie standarti nepilngadīgu personu aizsardzībai. Minimālais darba attiecību uzsākšanas vecums nedrīkst būt zemāks par vecumu, no kura beidzas likumā noteiktais obligātais skolas apmeklējums. Darbinieki nekādā gadījumā nedrīkst būt jaunāki par 15 gadiem (vai 14 gadiem, ja to pieļauj valsts tiesību akti saskaņā ar SDO Konvenciju Nr. 138). Turklāt jauniešus, kas nav sasnieguši 18 gadu vecumu, nedrīkst nodarbināt naktī.

1.5. Alga un darba laiks

Darījumu partneris ievēro visus piemērojamos likumus, noteikumus un nozares standartus par algām un darba laikiem. Algām un citām piemaksām ir jāatbilst vismaz likumā noteiktajam normatīvajam regulējumam un vietējās ražošanas pārvaldības standartiem. Algas un piemaksas ir skaidri jādefinē un regulāri jāizmaksā pilnā apmērā. Jābūt izvirzītam mērķim maksāt tādas algas un citas piemaksas, kas spēj nosegt dzīvošanas izmaksas, ja likumā noteiktā minimālā alga tam ir pārāk maza. Atvilkumi no bezskaidras naudas ieguvumiem ir pieļaujami tikai ierobežotā apmērā un samērīgi bezskaidras naudas ieguvuma vērtībai. Darījumu partneris maksā likumā noteiktos sociālos pabalstus un veic maksājumus, kas darbiniekiem pienākas atbilstoši nacionālajām tiesībām (piemēram, apdrošināšanas maksājumi, piemaksa par virsstundām un apmaksāts atvaļinājums).

Turklāt darbinieki ir regulāri un saprotamā formā jāinformē par atalgojuma sastāvu. No darba attiecībām izrietošie pienākumi ir jānoformē rakstveidā un jāizsniedz darbiniekam darba līguma veidā. Darījumu partneris principiāli neveic ieturējumu par daba līdzekļiem.

Darbinieki nestrādā ilgāk par likumā atļauto darba laiku un ievēro likumā noteiktos darba pārtraukumus. Tiek ievērotas likumā noteiktās atpūtas dienas. Turklāt darbiniekiem nedrīkst pieprasīt regulāri strādāt vairāk nekā 48 stundas nedēļā un kopā ar virsstundām vairāk nekā 60 stundas nedēļā. Virsstundu darbs atbilstoši nacionālajām tiesībām ir jāatalgo atsevišķi vai jāizlīdzina ar brīvā laika piešķiršanu. Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz vismaz vienu brīvu dienu pēc sešām darba dienām pēc kārtas.

1.6. Apvienošanās brīvība un pārrunu organizēšana kolektīvā

Darījumu partneris nodrošina tiesības uz apvienošanās brīvību un pārrunu organizēšanu kolektīvā. Darbiniekiem ir tiesības pulcēties atbilstoši piemērojamajiem likumiem, kā arī dibināt arodbiedrības un darbinieku pārstāvības un tajās arī iestāties. Turklāt darbiniekiem ir tiesības organizēt pārrunas kolektīvā un streikot likumā paredzētajā kārtībā, lai atrisinātu jautājumus par darba vietu un algu.

Šo tiesību īstenošanu nekādā gadījumā nedrīkst sodīt ar represijām.

1.7. Drošība un veselība

Darījumu partneris rūpējas par drošu darba vidi un atbilstību attiecīgiem drošības standartiem, kā arī nodrošina pietiekamus aizsardzības pasākumus un pasākumus, kas novērš pārmērīgu garīgo un fizisko nogurumu. Darba vietām un darba iekārtām jāatbilst piemērojamajiem likumiem un noteikumiem. Jebkāda veida pamata cilvēktiesību pārkāpšana darba vietā un uzņēmuma struktūrvienībās ir aizliegta. Turklāt primāri ir jāievēro ugunsdrošības un neatliekamās palīdzības prasības.

It īpaši jauniešus, kas nav vecāki par 18 gadiem, nedrīkst pakļaut bīstamiem, nedrošiem vai veselībai kaitīgiem apstākļiem, kas apdraud veselību un attīstību. Darbiniekiem ir jābūt darba pienākumu veikšanai atbilstošai kvalifikācijai, un viņi ir regulāri jāinstruē par darba vietā piemērojamajiem veselības aizsardzības un darba drošības noteikumiem. Tāpat darba vietās ir jāgādā par pietiekamu tīrību. Ja darījumu partneris darbiniekiem nodrošina mītnes vietas, arī uz tām attiecas tās pašas prasības.

Jāieceļ veselības aizsardzības un darba drošības speciālists, kas atbild par veselības aizsardzības un drošības standartu ieviešanu un ievērošanu darba vietā.

1.8. Disciplinārās sankcijas

Disciplinārās sankcijas ir jāpiemēro nacionālo tiesību, kā arī starptautiski atzītu cilvēktiesību ietvaros. Jāatsakās no jebkādām neadekvātām disciplinārajām sankcijām, it īpaši no algas, sociālo maksājumu vai dokumentu (piem., apliecību) ieturēšanas un no aizlieguma pamest darba vietu.

Darījumu partneris īsteno atbilstošus kontroles un instruktāžas pasākumus gadījumā, ja tiek izmantoti privātā sektora drošības spēki, jo īpaši ar nolūku novērst spīdzināšanu, nežēlīgu, necilvēcīgu vai pazemojošu izturēšanos, kaitējumu veselībai un dzīvībai un tiesību uz biedrošanās brīvību un apvienošanās organizācijās ierobežošanu.

1.9. Tiesības uz zemi

Darījumu partneris ievēro pastāvošās tiesības uz zemi un atturas no jebkādas nelikumīgas izlikšanas no mājokļa un nelikumīgas zemes, mežu un ūdeņu atņemšanas, kuru izmantošana nodrošina personas iztikas līdzekļus, jo īpaši, iegādājoties vai veicot attīstīšanas darbības.

2. Vide

2.1. Vides aizsardzības likumi

Darījumu partneris ievēro šobrīd spēkā esošos vides aizsardzības tiesību aktus un noteikumus, kā arī no iepriekš norādītajām vides aizsardzības jomas konvencijām izrietošos aizliegumus attiecībā uz dzīvsudrabu, noturīgiem organiskajiem piesārņotājiem un bīstamajiem atkritumiem.

Darījuma partnera uzņēmums izpilda tiesību aktus par atkritumu, emisiju kontroles un ūdens aizsardzības standartiem un prasībām. Darījumu partneris ievēro visus noteikumus par bīstamajām vielām. Jo īpaši tas attiecas uz bīstamo vielu uzglabāšanu un apiešanos ar tām, kā arī to utilizāciju. Darbinieki ir instruēti rīcībai ar bīstamiem materiāliem un vielām.

2.2. Resursi un vides noslogojums

Darījumu partneris nerada nekādu kaitīgu ietekmi uz augsni, ūdens piesārņojumu, gaisa piesārņojumu, kaitīgas trokšņa emisijas vai pārmērīgu ūdens patēriņu, kas ievērojami pasliktina dabiskos pārtikas produktu iegūšanas un ražošanas apstākļus, liedz piekļuvi drošam un tīram dzeramajam ūdenim, apgrūtina piekļuvi sanitārajiem mezgliem vai var radīt kaitējumu viena vai vairāku cilvēku veselībai.

Cita veida vides noslogojums, ciktāl tas ir iespējams ar adekvātiem līdzekļiem, ir jānovērš vai jebkurā gadījumā jāsamazina. Vides un klimata aizsardzība, kā arī bioloģiskās daudzveidības sekmēšana ir nepārtraukts uzdevums, ko var izpildīt tikai tad, ja pastāvīgi tiek uzlabots aizsardzības līmenis un nepārtraukti tiek samazināts resursu patēriņš un atkritumu apjoms. Šajā nolūkā darījumu partneris iegulda adekvātus pūliņus savas darbības robežās.

3. Ievērošana

3.1. Īstenošana visā piegādes ķēdē

Darījumu partneris apliecinā, ka tas veiks atbilstošus pasākumus, lai nodrošinātu šī rīcības kodeksa noteikumu ievērošanu visā piegādes ķēdē un pieprasīs tos ievērot arī saviem sadarbības partneriem, iekļaujot atbilstošas normas savstarpējās attiecības regulējošos līgumos.

3.2. Ziņošanas kārtība

Darījumu partneris ievieš uzņēmuma iekšējo ziņošanas kārtību par šajā rīcības kodeksā noteikto standartu pārkāpumiem; pret darbiniekiem, kas ziņo, nedrīkst vērst disciplinārās sankcijas un tos nedrīkst nostādīt sliktākā pozīcijā.

3.3. Tiesību aizsardzība

Ja darījumu partnera saimnieciskajā darbībā vai piegādes ķēdē jau ir noticis šī rīcības kodeksa pārkāpums vai tas neizbēgami notiks, darījumu partneris apņemas rīkoties šādi:

1. nekavējoties veikt visas iespējamās darbības, lai pēc iespējas ātrāk izbeigtu vai novērstu šādu pārkāpumu vai vismaz līdz minimumam samazinātu kaitējuma apmēru;
2. pēc Schwarz Grupas uzņēmumu pieprasījuma īstenot vienu no izveidotajām koncepcijām pārkāpuma izbeigšanai vai kaitējuma samazināšanai līdz minimumam;
3. pēc Schwarz Grupas uzņēmumu pieprasījuma kopīgi ar tiem izstrādāt un īstenot plānu pārkāpuma izbeigšanai vai novēršanai vai kaitējuma samazināšanai līdz minimumam.

3.4. Auditi

Schwarz Grupas uzņēmumiem ir tiesības veikt riskiem atbilstošas pārbaudes atbilstošā apmērā par šī rīcības kodeksa ievērošanu. Šajā nolūkā darījumu partneris pēc Schwarz Grupas uzņēmumu pieprasījuma sniedz visu nepieciešamo informāciju un datus un, savlaicīgi saņemot iepriekšēju paziņojumu, nodrošina Schwarz Grupas uzņēmumiem iespēju klātienē apmeklēt darījumu partnera uzņēmuma teritoriju. Schwarz Grupas uzņēmumi šādas pārbaudes veikšanu var uzticēt arī trešajām personām, kas ir piekritušas ievērot konfidencialitāti. Šajā procesā tiek ievērotas datu aizsardzības tiesību aktu prasības, kā arī nodrošināta darījumu partnera uzņēmuma konfidencialās informācijas un komercnoslēpuma aizsardzība. Citos noteikumos noteiktās tiesības uz auditēšanu netiek skartas. Darījumu partneris pēc pieprasījuma nodrošina, ka tā apakšuzņēmēji, ko tas izmanto pakalpojumu sniegšanai, piešķir attiecīgas auditu veikšanas tiesības Schwarz Grupas uzņēmumiem.

3.5. Izbeigšana

Šajā rīcības kodeksā noteikto pienākumu pārkāpšana dod tiesības Schwarz Grupas uzņēmumiem noteikt darījumu partnerim konkrētu termiņu pārkāpuma novēršanai un gadījumā, ja tas netiek izdarīts noteiktajā termiņā, atkāpties no līguma vai izbeigt to. Ja pārkāpums ir ļoti nopietns, šādu termiņu var nenoteikt. Atkāpšanās vai līguma izbeigšanas gadījumā Schwarz Grupas uzņēmumiem nav pienākuma kompensēt darījumu partnerim zaudējumus, kas radušies šādas atkāpšanās vai līguma izbeigšanas dēļ.

SCHWARZ



Business Partner Code of Conduct of the Companies of Schwarz Group

Business Partner Code of Conduct

Introduction

The companies of Schwarz Group, which include the retail divisions Lidl and Kaufland, Schwarz Produktion, the environmental division PreZero, Schwarz Dienstleistung, Schwarz IT, Schwarz Digital and other Schwarz companies, consider social and environmental sustainability to be of great importance. They are aware of their responsibility throughout the supply chain, in particular their responsibility to respect human rights and comply with social and environmental standards.

This Business Partner Code of Conduct sets out the basic principles governing the cooperation with business partners and describes what the divisions of Schwarz Group expect of their business partners in terms of human rights and environmental issues.

The principles outlined in this Code of Conduct serve as minimum standards for our business relationships. The Code of Conduct is based on the following international guidelines and principles:

- International Bill of Human Rights
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights
- UN Convention on the Rights of the Child
- UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises
- International Labour Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
- Paris Climate Agreement
- Minamata Convention
- Stockholm Convention
- Basel Convention
- The ten principles of the UN Global Compact (UNGC)

The national and other relevant laws and requirements applicable in the countries in which business is conducted as well as the principles contained in this Code of Conduct must be complied with. Whatever applicable rules or regulations are best suited to achieve the protected interests, those shall always be controlling.

The standards derived from these principles are addressed below. They are to be implemented and monitored by corresponding company-internal procedures.

Bribery and any other forms of corruption are prohibited. The business partner shall furthermore comply with all professional standards applicable in the industry in which it operates.

1. Work

1.1 Ban on Discrimination

The business partner must ensure equal treatment and equal opportunity for its employees and avoid any form of discrimination. This applies to the entire employment relationship, in particular recruitment, training, further training, remuneration, promotion, termination, retirement, and disciplinary measures. No person shall be discriminated against or disadvantaged on the grounds of their age, disability, ethnic background, marital status, gender, skin color, membership in workers' organizations, nationality, political persuasion, religion or ideology, sexual orientation, pregnancy, social background, other personal attributes, or for other objectively illegitimate reasons. In addition, the business partner must prohibit, and take active measures to combat, any form of discrimination.

1.2 Fair treatment

The business partner shall ensure that no individual is exposed to rough or inhumane treatment in the workplace. This particularly includes sexual harassment, corporal punishment, mental and physical coercion, insults, and the verbal abuse of employees. No such conduct may be threatened against employees either.

1.3 Forced labor and modern slavery

The business partner does not use forced labor. Forced labor includes any work or service required of a person, under penalty of punishment, for which the person has not volunteered.

The business partner observes the ban on modern slavery and any other slavery-like practices. These include serfdom or other forms of exercising power or oppression in the work environment, for example through extreme economic or sexual exploitation or humiliation.

The business partner shall also respect its employees' right of termination.

1.4 Child labor and the protection of minors

All forms of child labor are prohibited.

National laws and international standards on the protection of minors must be complied with. The minimum employment age may not be lower than the legal school leaving age. Under no circumstances may employees be younger than 15 years of age, or 14 years of age if permitted under national law pursuant to ILO Convention 138. Nor may young persons aged under 18 work during night hours.

1.5 Wages and working hours

The business partner shall comply with all applicable laws, requirements and industry standards relating to wages and working hours. Wages and other benefits must, at the very least, comply with legal requirements and the standards applicable to the local production industry. They must be clearly defined and paid and/or provided at regular intervals. The aim must be to pay wages and other benefits that will cover the cost of living to the extent that the statutory minimum wage is insufficient in this regard. Any deductions for non-cash benefits shall only be permitted provided they are limited in scope and

reasonable compared to the value of the non-cash benefit. The business partner shall pay the social security contributions required by law and the benefits to which employees are entitled under national law (e.g., insurance benefits, overtime pay and paid leave).

Furthermore, employees shall receive clear and regular notification of the composition of their remuneration. The obligations arising out of the employment relationship must be set out in text form and provided to the employee in the form of an employment agreement. The business partner shall not withhold any amounts for work equipment or resources.

Employees shall not work for longer than the working hours permitted by law and shall take the breaks required by law. Official public holidays shall be observed. In addition, employees may not be regularly asked to work more than 48 hours per week and, including overtime, more than 60 hours per week. Overtime must be performed voluntarily and must be remunerated separately in accordance with national law or with compensatory time. Every employee is entitled to at least one day off after six consecutive working days.

1.6 Freedom of association and collective bargaining

The business partner guarantees its employees freedom of association and the right to engage in collective bargaining. Employees have the right to hold meetings in accordance with applicable laws and to establish or join unions and representative bodies. Employees also have the right to engage in collective bargaining, and the statutory right to strike, to resolve workplace and wage issues.

Under no circumstances may the exercise of such rights be met with threats of reprisal.

1.7 Safety and health

The business partner shall ensure a safe working environment and compliance with relevant safety standards, as well as ensuring that sufficient protective measures and measures to prevent excessive physical or mental exhaustion are in place. Workplaces and work equipment must comply with applicable laws and requirements. Any violation of fundamental human rights in the workplace and in operational facilities is prohibited. Especially fire safety and emergency care standards must also be complied with.

In particular young persons aged under 18 shall not be exposed to any situations that are hazardous or unsafe to their physical and mental health and development. Employees must have the qualifications required to meet the requirements associated with their role and undergo regular training on health and safety at work. It must also be ensured that workplaces are sufficiently hygienic. If the business partner provides accommodation to employees, the same requirements shall apply to such accommodation.

A representative shall be appointed to be responsible for ensuring a safe and healthy workplace environment for all employees and for introducing and implementing health and safety standards in the workplace.

1.8 Disciplinary action

Disciplinary action must be in accordance with national law and internationally recognized human rights. No unreasonable disciplinary action may be taken, particularly including withholding pay, social security contributions or documents (e.g., identification cards) or placing a ban on leaving the workplace.

When deploying private security forces, the business partner ensures appropriate control and instruction

measures, especially to prevent torture, cruel, inhumane, or humiliating treatment, injury to life, limb or health, or the impairment of freedom of association.

1.9 Land rights

The business partner respects the prevailing land rights and refrains from any form of unlawful forced eviction or unlawful deprivation or dispossession of land, forest, or bodies of water whose use secures a person's livelihood or the livelihood of several people, in particular in connection with acquisition or development.

2. Environment

2.1 Environmental protection laws

The business partner shall comply with applicable environmental laws and regulations, as amended from time to time, as well as the bans resulting from the environmental conventions referred to above regarding mercury, persistent organic pollutants, and hazardous waste.

The business partner's operations shall meet waste law, emission control and water protection standards and requirements. The business partner shall comply with all regulations relating to hazardous substances. This particularly concerns the storage, handling, and disposal of hazardous substances. Employees shall be instructed on how to handle hazardous materials and substances.

2.2 Resources and pollution of the environment

The business partner shall not cause any harmful changes to the soil, water pollution, air pollution, harmful noise pollution, or excessive water consumption resulting in significant impairments to the natural foundations to protect and produce food, preventing access to clean drinking water, making access to sanitary facilities difficult or having the potential to be harmful to the health of an individual or several individuals.

Any further pollution of the environment shall be avoided to the extent reasonably possible, or at least minimized. Protection of the environment and climate and promoting biodiversity is an ongoing challenge which can only be met by consistently improving the level of protection, achieved by permanently reducing the consumption of resources and reducing waste. The business partner shall make a reasonable effort to do this in the course of its business activities.

3. Compliance

3.1 Implementation throughout the supply chain

The business partner assures that it will address the provisions of this Code of Conduct appropriately along the supply chain and enforce them against its own contractual partners by means of suitable contractual provisions.

3.2 Reporting

The business partner shall establish a company-internal system for reporting violations of the standards set out in this Code of Conduct; employees who report any violations may not be disciplined or discriminated against as a result.

3.3 Remedial action

In cases where a violation of the Code of Conduct has already occurred or is at risk of occurring, either in its own business domain or in the business partner's supply chain, the business partner commits

1. to do everything possible, without delay, to put an end to that violation as soon as possible, prevent or at least minimize the extent of the violation;
2. at the request of companies of Schwarz Group, to implement a concept prepared by the latter to put an end to or minimize the violation;
3. at the request of companies of Schwarz Group, to develop and implement together a plan to put an end to the violation, or to prevent or minimize the violation.

3.4 Audits

Companies of Schwarz Group have the right to conduct appropriate risk-based audits to verify compliance with this Code of Conduct. Within this context, the business partner shall, upon the request of companies of Schwarz Group, provide all necessary information and disclosures and, subject to reasonable advance notice, allow the companies of Schwarz Group to conduct on-site inspections of the business partner's premises. Companies of Schwarz Group may also engage a third party bound by a duty of confidentiality to conduct such audits. The business partner's data protection policy as well as business and trade secrets shall be respected. Audit rights arising from other provisions shall remain unaffected. Upon request, the business partner shall require subcontractors it engages to provide the services to grant corresponding rights of audit in favor of the companies of Schwarz Group.

3.5 Termination

Any violation of obligations under this Code of Conduct shall give companies of Schwarz Group the right, in particular, to set the business partner a reasonable grace period in which to remedy the violation and, should this period expire without result, to rescind or terminate the agreement. In the case of a serious violation, no grace period need be set. In the event of rescission or termination, the companies of Schwarz Group shall not be obligated to compensate the business partner for damage incurred as a result of such rescission or termination.