

Beginselverklaring inzake de eerbiediging van de mensenrechten SÜDZUCKER GROUP



Beginselverklaring inzake de eerbiediging van de mensenrechten

Als Südzucker Group¹ zijn wij ons bewust van onze zakelijke verantwoordelijkheid. Wij verbinden ons ertoe de mensenrechten te respecteren. Dit houdt in dat we risico's voor mensenrechten en milieu in de zin van de *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz* (LkSG – Duitse wet inzake ketenaansprakelijkheid) voorkomen, beperken, beëindigen en waar nodig herstellen. We willen deze ambitie verankeren in onze eigen bedrijfsvoering én in onze wereldwijde toeleverings- en waardeketen, via doeltreffende structuren.

De reikwijdte van onze corporate due diligence in het kader van de LkSG strekt zich uit tot de eigen zakelijke activiteiten van de Südzucker Group, inclusief die van alle dochterondernemingen waarover wij beslissende invloed uitoefenen, en tot onze medewerkers² en zakelijke partners in onze wereldwijde toeleveringsketen en waardeketen.

Wij volgen de volgende internationaal aanvaarde normen en houden ons aan alle relevante nationale en internationale wetten, voorschriften en bepalingen:

- i. Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties
- ii. VN-beginselen voor ondernemingen en mensenrechten
- iii. Fundamentele arbeidsrechten van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)
- iv. OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen
- v. Tien principes van het UN Global Compact (UNGC)
- vi. Regelingen uit de Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX)

Wij verwachten van onze medewerkers en leidinggevenden dat zij zich in dezelfde mate inzetten voor de eerbiediging van de mensenrechten. Deze verwachting geldt ook voor onze zakelijke partners. Van hen verwachten wij dat zij hun due diligence-verplichtingen uitvoeren door middel van passende due diligence-procedures. Onze handelspartners dienen deze verwachtingen ook door te geven aan hun eigen leveranciers en handelspartners.

¹ De "Südzucker Group" betekent Südzucker AG en alle ondernemingen waarin Südzucker AG direct of indirect een meerderheidsbelang heeft. Deze beginselverklaring wordt aangenomen door Südzucker AG als topholding voor diens dochterondernemingen, met uitzondering van AGRANA Beteiligungs-AG en diens dochterondernemingen waarin zij direct of indirect een meerderheidsbelang heeft ("AGRANA Group"). De AGRANA Group heeft een eigen beleidsverklaring opgesteld, die terug te vinden is op de website van de AGRANA Group.

² Met een zo genderneutraal mogelijk taalgebruik in deze beleidsverklaring verbinden wij ons ertoe diversiteit te erkennen, te bevorderen en te waarderen. Om de leesbaarheid te verbeteren, gebruiken wij op sommige plaatsen de generieke mannelijkheid. De gekozen vorm is echter altijd representatief voor personen van welk geslacht dan ook.

De volgende mensenrechtenprincipes zijn verankerd in zowel onze Gedragscode als onze Gedragscode voor Leveranciers:

- Gezondheid en veiligheid op het werk
- Diversiteit, gelijke kansen en bescherming tegen discriminatie
- Rechtvaardige beloning
- Verbod op kinderarbeid
- Verbod op dwangarbeid
- Vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen
- Passende inzet van veiligheidspersoneel
- Bescherming van natuurlijke hulpbronnen en het milieu

Bij onze inspanningen om de mensenrechten te respecteren, richten wij ons als Südzucker Group op de volgende groepen: onze eigen medewerkers op zowel nationale als internationale locaties, inclusief stagiairs, medewerkers van dienstverleners en personeelsleden binnen onze directe en indirecte waardeketen – in het bijzonder bij de productie en verwerking van grondstoffen. Daarnaast houden wij rekening met kwetsbare groepen, zoals medewerkers in onze downstream-waardeketens (klanten), personen zonder vakbondsvertegenwoordiging en mensen met een indirecte band met de waardeketen, zoals leden van lokale gemeenschappen. De mensenrechten van al deze groepen kunnen in het gedrang komen.

Binnen onze due diligence-processen hebben wij ook groepen geïdentificeerd die mogelijk een verhoogd risico lopen. Dit betreft mensen die sociaal achtergesteld zijn of vaak minder gehoord worden. Het beschermen van deze kwetsbare groepen is een belangrijk onderdeel van onze zorgplicht.

Naleving van de bestaande wetgeving inzake de bescherming van de mensenrechten is een integraal onderdeel van onze zakelijke verantwoordelijkheid. Al onze medewerkers verbinden zich er toe de waardigheid en de persoonlijke rechten van alle collega's en van derden waarmee het bedrijf zakelijke betrekkingen onderhoudt, te eerbiedigen. Als Südzucker Group willen wij alleen samenwerken met zakenpartners die onze principes op het gebied van de mensenrechten en onze inspanningen om mensenrechtenschendingen te voorkomen delen. Als er negatieve gevolgen op het gebied van de mensenrechten worden vastgesteld binnen onze eigen bedrijfsprocessen of bij onze zakelijke partners, dan zal de Südzucker Group ervoor zorgen dat deze gevolgen op passende wijze worden aangepakt.

Implementatie van due diligence

Bedrijfsmodel

Ons bedrijfsmodel is gebaseerd op het gebruik van planten en andere agrarische grondstoffen voor de ontwikkeling, productie en marketing van hoogwaardige voedingsmiddelen, voedselingredienten, ethanol en andere producten. Voor de inkoop en verwerking van plantaardige grondstoffen gebruiken wij verschillende bronnen, processen en technologieën die voortdurend ontwikkeld worden met het oog op duurzaamheid en efficiëntie. Ons productportfolio omvat suikers, suikerspecialiteiten en glucosetropen, functionele ingrediënten, diepgevroren en gekoelde pizza's, portieartikelen, ethanol, voer, zetmeel, vruchtenbereidingen en vruchtensapconcentraten.

De Südzucker Group is wereldwijd actief in de marktsegmenten specialiteiten, zetmeel en vruchten. De activiteiten in de segmenten suiker en CropEnergies richten zich voornamelijk op Europa. Onze grondstoffen- en afzetmarkten zijn wereldwijd met elkaar verbonden. Ons bedrijfsmodel steunt op duurzaam ondernemen: we gaan zuinig om met hulpbronnen, maken gebruik van koolstofarme en energie-efficiënte technologieën en streven naar een optimaal gebruik van agrarische grondstoffen.

Veel van onze productiefaciliteiten bevinden zich op het platteland, waar landbouw een belangrijke rol speelt. Wij beschouwen naleving van wetgeving, respect voor mensenrechten en goede arbeidsomstandigheden, evenals het bevorderen van gezonde en veilige voeding, als essentiële pijlers van onze bedrijfsvoering. Onze medewerkers brengen een brede waaier aan ervaring, vaardigheden, kennis, persoonlijkheden en culturen met zich mee. Elke medewerker levert een waardevolle bijdrage aan het succes van ons bedrijf.

Verantwoordelijkheden en risicobeheer

De algemene verantwoordelijkheid voor onze due diligence-verplichtingen ligt bij de raad van bestuur van de Südzucker Group. De raad van bestuur heeft het Group Human Rights Committee opgericht, dat de raad van bestuur en de ondernemingen uit de Group adviseert en coördineert bij het nakomen van de due diligence-verplichtingen.

Het Group Human Rights Committee houdt onder meer toezicht op het risicobeheer met betrekking tot de mensenrechten, evalueert periodieke risicoanalyses en ontwikkelt het risicobeheer verder door schendingen aan te pakken en passende maatregelen te treffen. Het Group Human Rights Committee bestaat uit de leidinggevende functies Corporate Human Resources, Corporate

Sustainability, Corporate Procurement en de Chief Compliance Officer van de Südzucker Group. Het voorzitterschap staat onder leiding van het Corporate Human Rights Team van de Südzucker Group.

Risicobeheer bij onze eigen zakelijke activiteiten en in de toeleveringsketens

Om onze due diligence-verplichtingen op het gebied van mensenrechten te implementeren, hebben wij een groepsbrede aanpak ontwikkeld voor het identificeren en voorkomen van dergelijke risico's in ons eigen bedrijf en bij onze directe toeleveranciers. Als Südzucker Group willen wij risico's voorkomen, minimaliseren en zorgen voor een adequate oplossing in geval van inbreuken.

Wij kiezen voor een systematische, geïntegreerde en risicogebaseerde benadering om onze verantwoordelijkheid voor de eerbiediging van de mensenrechten te nemen. Om potentiële risico's of inbreuken te blijven identificeren en aan te pakken, identificeren en evalueren wij deze met behulp van gevestigde managementprocessen. Dit omvat een jaarlijkse risicoanalyse voor de hele groep, het afleiden van maatregelen, het monitoren van de uitgevoerde processen en het verder ontwikkelen van maatregelen. Daarbij maken wij gebruik van inzichten uit verschillende bronnen en uitwisselingsvormen. Wij kijken onder meer naar branchespecifieke mensenrechten- en milieurisico's om ervoor te zorgen dat mensenrechten worden nageleefd en bevorderd in al onze bedrijfsactiviteiten.

De resultaten van onze risicoanalyses vormen een belangrijke basis voor het bepalen van passende maatregelen. Deze maatregelen worden zowel jaarlijks als op incidentele basis binnen de Südzucker Group genomen, en hebben betrekking op onze eigen activiteiten én op onze toeleveringsketens. De identificatie van potentiële risico's gebeurt onder andere op basis van de analyse en evaluatie van zorgvuldig geselecteerde, internationaal erkende indices die landen- en sectorspecifieke informatie bieden. Het Group Human Rights Committee evalueert en bewaakt de uitvoering en de resultaten van de risicoanalyses. De opgedane inzichten en kennis worden gebruikt om ons beleid, onze processen en trainingen verder aan te passen en te ontwikkelen.

Maatregelen ter uitvoering van onze due diligence-verplichtingen met betrekking tot de risico's die in de risicoanalyses zijn vastgesteld, dienen om potentieel getroffen groepen te beschermen en om de risico's tot een minimum te beperken. Hiertoe hebben wij processen opgezet die met name gericht zijn op open communicatie (het klokkenluidersysteem) en uitwisselingen (bijvoorbeeld in het kader van initiatieven of netwerken binnen onze branche).

Een adequaat klokkenluiderssysteem in de zin van de Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG, de Duitse wet ter bescherming van klokkenluiders) en de Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG, de Duitse wet inzake ketenaansprakelijkheid) vormt een belangrijk onderdeel van ons risicobeheer. Dit systeem stelt ons in staat om op basis van de verkregen inzichten en signalen effectieve corrigerende maatregelen te nemen en onze processen voortdurend te verbeteren. Alle meldingen worden centraal ontvangen door de Chief Compliance Officer van de Südzucker Group. Wanneer een melding onder de verantwoordelijkheid valt van de Mensenrechtencommissaris – binnen de Südzucker Group aangeduid als het Group Human Rights Committee – neemt de Chief Compliance Officer contact op met het Committee en legt hij de zaak aan hen voor voor verder onderzoek. Klachten met betrekking tot mensenrechten worden behandeld door het Group Human Rights Committee, en indien nodig, in samenwerking met andere bevoegde personen. Alle personen die betrokken zijn bij de behandeling van klokkenluidersmeldingen zijn tot strikte geheimhoudingsplicht. Totdat de zaak definitief is opgelost, vindt er een voortdurende uitwisseling plaats tussen de Chief Compliance Officer van de Südzucker Group en het Committee. Er vindt, indien nodig, overleg plaats over de te nemen maatregelen. De Südzucker Group ziet erop toe dat de met de uitvoering van het meldingsproces belaste personen onpartijdig handelen. Wij zorgen er ook voor dat alle klokkenluiders op passende en doeltreffende wijze worden beschermd tegen discriminatie of represailles. Indien een inbreuk wordt gemeld, dan ontvangt de melder binnen zeven dagen een ontvangstbevestiging en binnen drie maanden na de ontvangstbevestiging een reactie. De raad van bestuur wordt eenmaal per jaar op de hoogte gesteld van alle ontvangen meldingen en de daaruit voortvloeiende gevallen.

Nadere informatie over het klokkenluiderssysteem is onder meer te vinden op de website van de Südzucker Group: [Sustainability: Human rights | Südzucker Group](#)

Corrigerende maatregelen worden specifiek voor elk individueel geval gedefinieerd en vastgesteld met de betrokkenheid van de relevante gespecialiseerde afdeling en, van geval tot geval, met externe deskundigen om het perspectief van de getroffen groep in acht te nemen. Bij de definitie wordt onder andere beoordeeld in hoeverre wij als Südzucker Group de negatieve effecten veroorzaken, eraan bijdragen of ermee in verband staan. Indien een schending van deze beginselverklaring te wijten is aan individuele medewerkers, kan dit leiden tot arbeidsrechtelijke maatregelen. De doeltreffendheid van de vastgestelde corrigerende maatregelen wordt regelmatig en op ad-hocbasis geëvalueerd.

Voortdurende verbetering van de implementatie van onze due diligence-verplichtingen

Omdat wij onze due diligence-verplichtingen op het gebied van mensenrechten als een voortdurende verantwoordelijkheid beschouwen, evalueren wij onze processen en maatregelen regelmatig en passen we deze aan waar nodig. Ons doel is om risico's of schendingen van deze verplichtingen vroegtijdig te signaleren, te voorkomen, te beperken of – indien nodig – te beëindigen.

Communicatie en verslaggeving

Wij brengen regelmatig verslag uit over de stand van zaken met betrekking tot ons beheersysteem inzake mensenrechten. Dit verslag omvat risicoanalyses, risicobeperkende maatregelen en de beoordeling van de doeltreffendheid van het risicobeheer. Wij maken de resultaten openbaar.

Onze geïdentificeerde potentiële hoofdrisico's

Als Südzucker Group nemen wij onze due diligence-verplichtingen inzake mensenrechten zeer serieus en houden wij rekening met alle mogelijke risico's in onze beheersaanpak. In onze risicoanalyses, die zowel betrekking hebben op onze eigen activiteiten als op onze toeleveringsketens, hebben wij de volgende mensenrechtenrisico's als prioriteit geïdentificeerd:

- Gezondheid en veiligheid op het werk
- Diversiteit, gelijke kansen en bescherming tegen discriminatie
- Rechtvaardige beloning
- Verbod op kinderarbeid

Op basis van deze risicoanalyse hebben wij voor de hele groep preventieve maatregelen ontwikkeld en geïmplementeerd om risico's te beperken, zowel bij onze eigen zakelijke activiteiten als in de toeleveringsketens.

Maatregelen om risico's te voorkomen en tot een minimum te beperken, zowel bij onze eigen zakelijke activiteiten als in de toeleveringsketen

Onze leidinggevenden en medewerkers leveren een belangrijke bijdrage aan het succes van het bedrijf door middel van hun expertise, ervaring, sociale vaardigheden en toewijding. Daarom hechten wij veel waarde aan de voortdurende ontwikkeling van onze medewerkers. De verschillende maatregelen in het kader van het personeelsbeleid zijn bedoeld om de bedrijfsstrategie te ondersteunen en onze medewerkers in staat te stellen succesvol te werken onder voortdurend veranderende omstandigheden.

Een belangrijk onderdeel van onze risicobeperkingsstrategie is de Gedragscode van de Südzucker Group. In deze Gedragscode verplichten wij ons tot verantwoordelijkheidsgevoel en respect voor de mensenrechten, zowel bij onze eigen activiteiten als in onze gehele waardeketen. De Gedragscode is een belofte die wij aan onszelf, onze collega's en onze partners doen om de waarden van de Südzucker Group in praktijk te brengen. Deze waarden omvatten verantwoordelijkheid nemen voor wat wij doen, respectvol met elkaar omgaan, creativiteit als drijvende kracht achter vooruitgang en samenwerking om onze krachten te bundelen. Bovendien worden er in het kader van onze eigen zakelijke activiteiten trainingen aangeboden om de eerbiediging van de mensenrechten te bevorderen. Daartoe behoort bijvoorbeeld een verplichte training om het bewustzijn te vergroten en specifieke deskundigheid bij te brengen om onze due diligence-verplichtingen na te leven.

Ook in onze toeleveringsketens hebben wij maatregelen genomen om het risico op mensenrechtenschendingen tot een minimum te beperken. Onze Gedragscode voor Leveranciers verplicht onze leveranciers om onze ethische en wettelijke principes te respecteren en geeft richtlijnen voor duurzame inkoop. De naleving van sociale criteria in onze belangrijkste agrarische toeleveringsketens wordt beoordeeld en gedocumenteerd in het kader van het RedCert2-certificeringsproces. Dit proces toont de naleving van de duurzaamheidscriteria van het Sustainable Agriculture Initiative (SAI) aan.

Al bij het vaststellen van maatregelen houden wij rekening met de evaluatie van de doeltreffendheid ervan en passen wij deze waar nodig aan. Daarnaast hebben wij individuele maatregelen ontwikkeld om de risico's op het gebied van de mensenrechten tot een minimum te beperken.

Potentiële hoofdrisico's en preventieve maatregelen op basis van de risicoanalyse

Hieronder volgen de hoofdrisico's op het gebied van mensenrechten en de daaruit voortvloeiende preventieve maatregelen op basis van de risicoanalyse voor onze eigen activiteiten en toeleveringsketens:

Gezondheid en veiligheid op het werk

Veiligheid op het werk heeft voor ons de hoogste prioriteit. We zorgen voor veilige en hygiënische arbeidsomstandigheden die volledig voldoen aan de geldende wettelijke vereisten op het gebied van arbeidsveiligheid en gezondheid. Via regelmatige optimaliseringsprogramma's voeren we gerichte maatregelen door om risico's op ongevallen te beperken en de werkomstandigheden continu te verbeteren. Ons doel is duidelijk: het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten verminderen en letsel actief voorkomen.

Alle medewerkers dienen op de hoogte te zijn van de geldende wetten, voorschriften en bedrijfsrichtlijnen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk. Daarom worden er regelmatig trainingen gegeven over gezondheid en veiligheid op het werk en op de werkplek. Bovendien zorgt de werkorganisatie voor de nodige pauzes om de veiligheid en gezondheid van de medewerkers te beschermen.

Diversiteit, gelijke kansen en bescherming tegen discriminatie

Als Südzucker Group zijn wij voorstander van diversiteit en tolerantie. De sterke verankering van diversiteit en inclusie in onze bedrijfsstrategie weerspiegelt dit. Wij tolereren geen discriminerend of intimiderend gedrag binnen ons bedrijf, bijvoorbeeld op basis van sociale of nationale afkomst, geslacht, etnische afkomst, religie, leeftijd, ziekte of handicap, seksuele geaardheid, politieke overtuiging of andere persoonlijke kenmerken. Eenieder heeft recht op een eerlijke en respectvolle behandeling.

Rechtvaardige beloning

Wij houden ons aan de arbeidswetgeving en internationale normen die van toepassing zijn in het betreffende land. Eenieder heeft recht op een rechtvaardige beloning die een redelijke levensstandaard mogelijk maakt. De bezoldiging van medewerkers dient te voldoen aan alle toepasselijke

wetten inzake salarissen, met inbegrip van bepalingen inzake minimumloon, overuren, wettelijke vergoedingen, werktijden en betaald verlof.

Verbod op kinderarbeid

Wij accepteren geen enkele vorm van kinderarbeid en houden ons aan de arbeidswetgeving van de verschillende landen met betrekking tot de minimumleeftijd van medewerkers, conform IAO-conventie 138. Bovendien verbieden wij, in overeenstemming met IAO-conventie 182, om personen onder de 18 jaar in dienst te nemen voor functies die gevaarlijke werkzaamheden vereisen. Wij hebben ons ertoe verplicht met name jonge medewerkers te beschermen tegen het verrichten van werkzaamheden die naar alle waarschijnlijkheid schadelijk zijn voor hun opleiding, hun gezondheid en hun fysieke, psychische, sociale of mentale ontwikkeling.

Andere risico's en preventieve maatregelen

Naast de hierboven beschreven belangrijkste risico's zijn voor ons als bedrijf de volgende arbeidsgerelateerde mensenrechten van belang. Daarom hebben wij deze ook preventief meegenomen in onze beheersaanpak:

Verbod op dwangarbeid

Wij accepteren geen enkele vorm van gedwongen of verplichte arbeid en houden ons aan het verbod op moderne slavernij, mensenhandel en alle andere praktijken die op slavernij lijken. Hieronder vallen ook lijfeigenschap of andere vormen van machtsuitoefening of onderdrukking op het werk, zoals economische of seksuele uitbuiting of vernedering. Wij houden ons aan alle toepasselijke nationale en internationale wetten, regels en voorschriften en internationale normen (bijv. de IAO). Werk dient altijd op vrijwillige basis plaats te vinden en mag in geen geval worden uitgevoerd onder bedreiging of andere druk of kosten. Wij respecteren ook het recht van onze medewerkers om hun dienstverband te beëindigen.

Vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen

Wij respecteren de vrijheid van vereniging en daarmee het recht van alle medewerkers om lokale, nationale of internationale verenigingen of organisaties op te richten en zich daarbij aan te sluiten. Wij erkennen het recht van medewerkers op collectieve onderhandelingen en respecteren de vakbondsrechten. Medewerkers en hun vertegenwoordigers mogen geen persoonlijk of beroepsmatig

nadeel ondervinden van de uitoefening van deze rechten. Dit omvat het recht van alle medewerkers om collectieve actie te ondernemen (met inbegrip van het stakingsrecht) in geval van belangenconflicten. De uitoefening van dit recht mag enkel worden beperkt in overeenstemming met de wet, en alleen wanneer dit in een democratische samenleving noodzakelijk is — bijvoorbeeld ter bescherming van de nationale veiligheid, de openbare orde, of de rechten en vrijheden van anderen. Binnen ons bedrijf hechten we veel belang aan transparante communicatie en betrokkenheid. De directie en het management informeren en raadplegen onze medewerkers op regelmatige basis, onder andere via bedrijfsvergaderingen, afdelingsmeetings, interne nieuwsbrieven en door het actief beheeren van ideeën en voorstellen van collega's.

Passende inzet van veiligheidspersoneel

Als wij extern veiligheidspersoneel inzetten om onze bedrijfsprocessen te beschermen, dient dat veiligheidspersoneel, net als al onze medewerkers, onze gedragsregels na te leven. Daarnaast zijn de aanbieders van beveiligingsdiensten ook verplicht om zich te houden aan relevante internationale normen en maatregelen.

Bescherming van natuurlijke hulpbronnen en het milieu

De kern van ons bedrijfsmodel is de verwerking van agrarische grondstoffen tot hoogwaardige producten. Om de economische basis van de onderneming op middellange en lange termijn in stand te houden, dient de beschikbaarheid van deze grondstoffen op duurzame gewaarborgd te worden. Daarom is het duurzaamheidsprincipe van oudsher een vast en levend onderdeel van onze bedrijfsstrategie.

Wij willen ons handelen in de gehele waardeketen, van agrarische grondstof tot eindproduct, in alle bedrijfstakken en regio's en op alle niveaus afstemmen op duurzaamheid. Daarbij besteden wij bijzondere aandacht aan het systematisch beperken van onze behoefte aan hulpbronnen, waaronder energie en emissies, water- en afvalwaterverbruik, afval en de mogelijke milieueffecten van onze bedrijfsactiviteiten. Alle procedures en normen dienen ten minste te voldoen aan de wettelijke eisen of deze te overtreffen. Het gebruik van land dient verenigbaar te zijn met de natuur en het landschap. Dit dient plaats te vinden in overeenstemming met de wetten inzake natuurbescherming, eigendom en gebruiksrechten.

Definitie en contact

Verplichtingen en klokkenluidersysteem

Voor ons als Südzucker Group is open communicatie een essentieel onderdeel van onze bedrijfs-cultuur. Wij verwachten van onze medewerkers dat zij schendingen van de geldende wetgeving melden, inclusief mensenrechten- en milieurisico's zoals gedefinieerd in de LkSG (Lieferket-tensorgfaltspflichtengesetz, Duitse wet inzake ketenaansprakelijkheid), onze Gedragscode en ons bedrijfsbeleid.

Als er vragen of zorgen zijn over activiteiten die niet in overeenstemming zijn met onze Gedrags-code en onze due diligence-verplichtingen, dan dienen deze openlijk te worden gemeld aan de leidinggevenden, de raad van bestuur, het Corporate Human Rights Team, de Chief Compliance Officer van de Südzucker Group of de lokale Compliance Officer. Bovendien is de [Compliance Line van de Südzucker Group](#) beschikbaar als een vertrouwelijke, eventueel geanonimiseerde procedure voor het melden van incidenten. Het klokkenluidersysteem staat open voor onze medewerkers, uitzendkrachten, zakenpartners en externe partijen die mogelijk wangedrag of wetsovertredingen willen melden die het gevolg zijn van de economische activiteiten van de Südzucker Group.

Meldingen kunnen via de volgende kanalen ingediend worden:

- **Meldingskanaal van de Südzucker Group:** Compliance Line van de Südzucker Group, be-heerd door een externe aanbieder, EQS Group GmbH, met behulp van de software EQS-Integrity-Line: <https://suedzuckergruppe.integrityline.app/?lang=nl>.
Voor afzonderlijke divisies/dochterondernemingen zijn aparte compliance-lijnen beschik-baar. Informatie hierover is te vinden in de interne richtlijn inzake klokkenluiden.
- **Per e-mail:** compliance@suedzuckergruppe.com
- **Per post:** Südzucker Group, Chief Compliance Officer – persoonlijk, Maximilianstr. 10, 68165 Mannheim, Duitsland
- **Via de Compliance-telefoonlijn** (Duits): +49 621 421 639
- **Mondeling of schriftelijk:** Aan de directeur/locatiemanager van de Südzucker Group of aan de leidinggevende, de medewerkersvertegenwoordiging, het Corporate Human Rights Team of de Chief Compliance Officer of de plaatselijke Compliance Officer.

Als u vragen hebt over deze beginselverklaring inzake de eerbiediging van de mensenrechten of over onze due diligence-verplichtingen, dan kunt u contact met ons opnemen via e-mail (human.rights@suedzuckergroup.com). Op onze website vindt u ook meer informatie over het onderwerp mensenrechten (<https://www.suedzuckergroup.com/en/company/sustainability/people/human-rights>).

Handtekeningen van de raad van bestuur:

Dr. Niels Pörksen



Stephan Büttner



Hans-Peter Gai



Dr. Stephan Meeder

