

Code of Conduct

Verhaltenskodex für alle Gesellschaften und Standorte des zooplus-Konzerns

März 2018

Inhaltsverzeichnis:

Präambel	2
Grundsätzliche Verhaltensanforderungen.....	2
Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten	4
Umgang mit Informationen	6
Implementierung und Überwachung des Code of Conduct / Whistleblower Hotline	7

Alle Texte beziehen sich unabhängig von der verwendeten Form grundsätzlich immer auf Frauen und Männer.

Die nachfolgenden Regelungen gelten für alle Gesellschaften und Standorte des zooplus-Konzerns (im folgenden „zooplus“) sowie für alle Mitarbeiter, Geschäftsführer und Mitglieder des Vorstands („Mitarbeiter“).

Präambel

Das Vertrauen unserer Geschäftspartner, Kunden, Aktionäre, von Behörden und der Öffentlichkeit in ein verantwortungsbewusstes und gesetzmäßiges Verhalten unserer Mitarbeiter ist von großer Bedeutung für das Ansehen und den Erfolg unseres Unternehmens. Von allen Mitarbeitern wird ein hohes Maß an sozialer und ethischer Kompetenz erwartet. Dieser Maßstab gilt auch bei der Auswahl unserer Geschäftspartner. Um die Mitarbeiter hierbei zu stärken, wird zooplus sie durch seine Führungskräfte informieren und aktiv unterstützen.

Verantwortungsvolles und gesetzmäßiges Handeln ist für zooplus eine Selbstverständlichkeit. Dieser Verhaltenskodex enthält deshalb keine neuen Regeln, sondern veranschaulicht die Anforderungen an unser Verhalten sowohl im Außen- als auch im Innenverhältnis bei der Erfüllung unserer Aufgaben. Hierbei sind die Mitarbeiter ausschließlich dem Unternehmen und nicht Einzelnen – wie zum Beispiel dem Vorgesetzten – verpflichtet. Die Beachtung der Gesetze und Vorschriften aller Länder, in denen wir tätig sind, ist für uns oberstes Gebot. Wir tun oder unterlassen nichts, was zu einem Gesetzesverstoß führen würde. Ausnahmen hiervon sind nicht zulässig, auch nicht aufgrund branchenüblicher oder regionaler Gebräuche.

Der Verhaltenskodex soll nicht ausführliche Regelungen oder Verfahrensanweisungen ersetzen und ist daher breit angelegt und von Natur aus allgemein gehalten. Er soll vielmehr durch Nennung der Kernelemente der individuellen und unternehmerischen Verantwortung allen Mitarbeitern ein klares Verständnis für die bei zooplus gültigen Prinzipien und ethischen Werte geben.

Grundsätzliche Verhaltensanforderungen

I. Chancengleichheit und Verbot der Diskriminierung

Es gehört zu den Grundsätzen von zooplus, dass alle Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden des Unternehmens oder andere Personen jederzeit mit Respekt und Würde behandelt werden. Niemand darf wegen seiner Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Abstammung, Geschlecht, seines Glaubens oder seiner Weltanschauung, einer politischen Einstellung, seines Alters, seiner körperlichen Konstitution, seiner sexuellen Orientierung, seines Aussehens oder sonstiger persönlicher Eigenschaften diskriminiert, das heißt ohne sachlichen Grund benachteiligt werden.

Verhalten, in Folge dessen Mitarbeiter durch Kollegen oder Vorgesetzte systematisch herabgesetzt, ausgegrenzt oder unbillig unter Druck gesetzt werden („Mobbing“), wird von zooplus nicht toleriert und führt zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

II. Soziale Verantwortung

Die Beachtung der Menschenrechte und der fundamentalen Sozialstandards ist Grundsatz jedes menschlichen Zusammenlebens. Arbeitsbedingungen, die solche Rechte und Standards verletzen, widersprechen diesem Grundsatz. Das gilt innerhalb des Unternehmens ebenso wie in der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern. Jeder Mitarbeiter trägt in seinem Zuständigkeits- und Einflussbereich Verantwortung dafür, dass die Menschenrechte und fundamentalen Sozialstandards nicht verletzt werden.

III. SICHERHEIT, GESUNDHEIT- UND UMWELTSCHUTZ

zooplus achtet bei seiner Geschäftstätigkeit auf die Einhaltung der geltenden Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltgesetze sowie der anerkannten Unternehmensstandards und Best-Practice-Standards. zooplus unternimmt alle zumutbaren und umsetzbaren Schritte, um eine sichere, gesunde und saubere Arbeitsumgebung zu gewährleisten.

Auch die Mitarbeiter von zooplus haben für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge zu tragen. Die strikte Einhaltung der Arbeitsschutzgesetze, der Sicherheits- und Umweltvorschriften und -praktiken ist dabei unverzichtbare Voraussetzung.

IV. NUTZUNG VON TELEFON, EMAIL UND INTERNET

Internet, Intranet und E-Mail-Kommunikation sowie Computersysteme sind wesentliche Hilfsmittel für das Geschäft von zooplus. Eine unangemessene Nutzung kann zu schwerwiegenden Konsequenzen für zooplus und jeden einzelnen Mitarbeiter führen. Sie ist deswegen nicht gestattet.

Bei der Nutzung des Internets ist daher jeglicher Zugriff auf Inhalte zu unterlassen, die strafrechtlich relevant sind, ethische Grundwerte verletzen, rassistische, sexistische, oder pornografische Inhalte aufweisen, beleidigen oder in sonstiger Weise dem Ansehen und den Interessen von zooplus zuwiderlaufen können. Verboten ist insbesondere auch jeder Zugriff auf Daten, die die Sicherheit des zooplus IT-Systems gefährden können.

V. UMGANG MIT GEISTIGEM EIGENTUM / FIRMENEIGENTUM

Gesetze zum Schutz des geistigen Eigentums schützen wertvolle Vermögenswerte von zooplus, insbesondere Marken, Designs, Zulassungsdaten, Urheberrechte, Geschäftsgeheimnisse, Domainnamen sowie weitere damit verbundene Rechte. zooplus respektiert die geistigen Eigentumsrechte Dritter und erwartet von allen Mitarbeitern, dass sie die geistigen Eigentumsrechte Dritter beachten.

Das Eigentum von zooplus darf nur für geschäftliche Zwecke genutzt werden. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, es vor Verlust, Beschädigung oder Diebstahl zu schützen. Auch Büro- und Arbeitsmaterial, Warenmuster und zooplus Produkte sind Firmeneigentum. Die private Nutzung von Firmeneigentum ist nur erlaubt, wenn individualrechtliche oder betriebliche Regelungen beziehungsweise die betriebliche Praxis dies vorsehen.

VI. ARBEITSSICHERHEIT & GESUNDHEITS-, BRANDSCHUTZ

Im Arbeitsumfeld übernimmt zooplus Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeiter unter anderem unter den Gesichtspunkten der Arbeitssicherheit sowie des Gesundheits- und Brandschutzes. zooplus trifft bestmögliche Vorsorgemaßnahmen, um Risiken einzudämmen und Unfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden bzw. zu verhindern.

zooplus führt regelmäßig Schulungen der Mitarbeiter zu verschiedenen Themen der Arbeitssicherheit und Erste Hilfe durch.

VII. Produktsicherheit

zooplus bietet seinen Kunden mit mehr als 8.000 Produkten ein großes Sortimentsspektrum. Der überwiegende Teil des Angebots besteht aus international bekannten Marken. Unter dem Dach einer Eigenmarkengesellschaft stellt zooplus außerdem Eigenmarkenprodukte her und arbeitet dafür direkt mit Lieferanten aus verschiedenen Ländern zusammen. Tierfutterproduktion und -handel erfordert ein Höchstmaß an Verantwortung – gegenüber unseren Kunden, Mitarbeitern und der Umwelt. zooplus hat

sich daher auf hohe Standards und strenge Kontrollmechanismen verpflichtet, um die Qualität und die Produktsicherheit insbesondere der Eigenmarken zu garantieren. Ein solches Level an Verantwortung erwartet die zooplus gleichermaßen von ihren Markenzulieferanten.

Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

I. VERHALTENSKODEX FÜR LIEFERANTEN

zooplus hat sich dazu verpflichtet sicherzustellen, dass Waren und Dienstleistungen nur von solchen Lieferanten bezogen werden, die bestrebt sind, ethische Verhaltensgrundsätze zu wahren und zu beachten.

Im zooplus Verhaltenskodex für Lieferanten sind die Anforderungen und Erwartungen dargelegt, die alle Lieferanten und die mit ihnen verbundenen Unternehmen – einschließlich Zulieferer, Fabriken und genehmigte Subunternehmer – von zooplus erfüllen müssen, um mit zooplus und ihr nahestehenden Unternehmen Geschäftsbeziehungen zu unterhalten.

Die in diesem Verhaltenskodex beschriebenen ethischen Prinzipien stützen sich auf die Grundsätze des Globalen Pakts der Vereinten Nationen, die Internationalen Arbeitsstandards der IAO, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und die UN-Konvention gegen Korruption. Unsere Lieferanten und die mit ihnen verbundenen Unternehmen müssen die genannten Grundsätze befolgen und sich dazu bekennen, alle Anstrengungen zu unternehmen, die Einhaltung dieser Grundsätze kontinuierlich voranzutreiben.

II. WETTBEWERBSRECHT & KARTELLRECHT

zooplus ist einem fairen und offenen Wettbewerb auf den Märkten innerhalb und außerhalb Europas verpflichtet. zooplus hält daher die geltenden Gesetze ein, die den Wettbewerb schützen und fördern, insbesondere die geltenden Kartellgesetze und sonstige Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs.

Unsere Gesellschaften und Mitarbeiter dürfen sich nicht auf rechtswidrige und/oder strafrechtlich relevante Praktiken einlassen, wie zum Beispiel gesetzeswidrige Angebotsabsprachen, die den Wettbewerb ausschließen, beschränken oder verzerren.

Da die Abgrenzung zwischen verbotenen Kartellen und zulässiger Zusammenarbeit problematisch sein kann, steht die Rechtsabteilung von zooplus als Ansprechpartner in Zweifelsfragen zur Verfügung.

Zudem werden regelmäßig Kartellrechtsschulungen abgehalten und Schulungsunterlagen zur Verfügung gestellt.

III. KORRUPTIONSPRÄVENTION/-BEKÄMPFUNG

Die Entgegennahme oder die Gewährung von Leistungen, um sich oder einem Dritten einen materiellen oder immateriellen Vorteil zu verschaffen, ist weltweit unter Strafe gestellt. Im Zusammenhang mit Geschäftstätigkeiten sämtlicher Art darf daher kein Mitarbeiter sich, Geschäftspartnern, deren Mitarbeitern oder sonstigen Dritten unzulässige Vorteile verschaffen. Handlungen und (Kauf-)entscheidungen haben frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen zu erfolgen.

Von einem unzulässigen Vorteil ist insbesondere dann auszugehen, wenn Art und Umfang dieses Vorteils dazu geeignet sind, Handlungen und Entscheidungen des Empfängers unzulässig zu beeinflussen. Dritte (zum Beispiel Berater, Dienstleister oder andere Vermittler) dürfen nicht zur Umgehung dieser Regelung genutzt werden.

So genannte „kulturelle Erwartungen“, wie beispielsweise die angeblich in bestimmten Ländern oder Regionen bestehende Tendenz, im Gegenzug zum Abschluss von Geschäften Geschenke oder persönliche Vergünstigungen anzunehmen oder eine andere Art von Bestechung zu praktizieren oder Schmiergelder zu zahlen, entschuldigen nicht einen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex und die anwendbaren gesetzlichen Regelungen.

Auch einzelne Verstöße können zooplus in ihrem Bestand gefährden (Aktienkursverlust, Vertrauensverlust, etc.). Zuwiderhandlungen werden deswegen arbeits- und ggf. auch strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

IV. GESCHENKE UND ANDERE VORTEILE

Kein Mitarbeiter darf mittelbar oder unmittelbar Geschenke und andere Vorteile annehmen oder gewähren, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise angenommen werden kann, dass sie geschäftliche Entscheidungen beeinflussen können. Einladungen und Geschenke müssen sich innerhalb der Grenzen geschäftsüblicher Gastfreundschaft bewegen. Der jeweils Vorgesetzte ist in jedem Fall darüber zu informieren, falls Einladungen und/oder Geschenke offeriert werden, welche die genannten Kriterien nicht erfüllen. Die Gewährung oder Annahme von Bargeld oder Barwertvermögen ist unabhängig von deren Höhe verboten.

[Einzelheiten werden in einer Geschenke-Richtlinie geregelt.]

V. SPENDEN UND SPONSORING

zooplus leistet keine direkten oder indirekten Spenden an politische Organisationen, Parteien oder einzelne Politiker. Jede Ausnahme von dieser Regel ist zuvor mit dem Vorstand abzuklären. Sponsoring und Spenden zugunsten anderer, nicht politischer Empfänger dürfen nicht zur Umgehung der Regelungen dieses Verhaltenskodex genutzt werden. Der Einsatz der Charity Marke „zoolove by zooplus“ sowie Spenden an gemeinnützige Organisationen sind erlaubt bzw. ausdrücklich erwünscht.

VI. HANDELSKONTROLLEN

zooplus pflegt auch internationale Handelsbeziehungen und ist aktiv am grenzüberschreitenden Gütertausch beteiligt. Relevante Handelskontrollen und die geltenden Vorschriften zur Import- und Exportkontrolle hält zooplus dabei ein.

VII. VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

zooplus erwartet von seinen Mitarbeitern Loyalität gegenüber dem Unternehmen. Sämtliche Mitarbeiter müssen Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit denen von zooplus in Konflikt geraten. Daher ist es insbesondere untersagt, sich an Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden zu beteiligen oder Geschäftsbeziehungen mit ihnen im privaten Umfeld einzugehen, soweit dies zu einem Interessenkonflikt führen kann.

Durch Konfliktsituationen dürfen die Interessen von zooplus nicht beeinträchtigt werden. So darf kein Mitarbeiter Vorteile – in welcher Form auch immer – annehmen, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise davon auszugehen ist, dass sie geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen von zooplus beeinflussen könnten. Einladungen müssen sich innerhalb der Grenzen geschäftsüblicher Gastfreundschaft halten. Mitarbeiter sollen sich aufgrund ihrer Position bei zooplus nicht persönlich durch Zugang zu vertraulichen Informationen unmittelbar und/oder mittelbar Vorteile verschaffen.

Alle Mitarbeiter haben die Pflicht, die legitimen Interessen von zooplus soweit wie möglich zu fördern. Jede Konkurrenzsituation mit dem Unternehmen ist zu vermeiden. Jeder tatsächliche oder mögliche Interessenkonflikt muss gemeldet und mit den betreffenden Vorgesetzten besprochen werden.

Umgang mit Informationen

I. ABSCHLUSS VON VERTRÄGEN UND DOKUMENTATION VON GESCHÄFTSTRANSAKTIONEN

Alle Geschäftstransaktionen müssen rechtzeitig, vollständig und ordnungsgemäß in Übereinstimmung mit den gesetzlichen und den darüber hinaus bei zooplus geltenden internen Richtlinien dokumentiert werden. Jeder Mitarbeiter ist diesem Ziel verpflichtet.

Des Weiteren gilt, dass Mitarbeiter nur im Rahmen der internen Vertretungs-, Unterschriften- und Genehmigungsrichtlinie berechtigt sind, bindende Erklärungen für zooplus abzugeben bzw. Verträge zu unterzeichnen.

Eine korrekte Buchführung ist eine wesentliche Voraussetzung für die Steuerung von Unternehmensentscheidungen, für korrekte Finanzabschlüsse und für die erforderlichen Informationen der Öffentlichkeit über die Finanzlage von Aktiengesellschaften. Soweit Buchführungspflichten zum Verantwortungsbereich der Mitarbeiter gehören, wird deswegen von ihnen erwartet, dass sie alle Finanz- und Buchführungsgrundsätze in ihrer jeweils aktuellen Fassung kennen und beachten.

II. DATENSCHUTZ & INFORMATIONSSICHERHEIT

Personenbezogene Daten dürfen nur im Rahmen der datenschutzrechtlichen Bestimmungen erhoben, verarbeitet und weitergegeben werden.

Insbesondere beim Umgang mit sensiblen Daten) sind erhöhte Anforderungen an den richtigen Umgang gegeben. Verstöße können auch strafrechtliche Folgen haben. Eine Übermittlung an Dritte ist nur unter engen Voraussetzungen möglich. In jedem Fall dürfen die Daten nur für die Zwecke verwendet werden, für welche sie erhoben werden, nicht jedoch darüber hinaus. Im Zweifelsfall ist der Datenschutzbeauftragte oder die Rechtsabteilung zu kontaktieren.

Die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse von zooplus sind ein wesentliches Gut. Sie müssen vertraulich behandelt werden. Darunter fallen alle Informationen, an deren Geheimhaltung zooplus, seine Vertragspartner, Kunden und Mitarbeiter ein Interesse haben. Solche Informationen dürfen nicht ohne Erlaubnis an Unbefugte weitergegeben werden. Diese Verpflichtung besteht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

Passwörter sind geheim zu halten, vertrauliche Informationen müssen sicher verwahrt werden.

III. INSIDERREGELN

Um das Vertrauen der Anleger in die Funktionsfähigkeit des Kapitalmarktes zu schützen, setzt sich zooplus sich für die Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften über den Umgang mit Insiderinformationen ein, insbesondere das Verbot von Insidergeschäften.

Implementierung und Überwachung des Code of Conduct / Whistleblower Hotline (Hinweisgebersystem)

Die Regeln, die in diesem Verhaltenskodex enthalten sind, bilden einen Kernbestand der Unternehmenskultur von zooplus. Die Einhaltung dieser Prinzipien ist unverzichtbar. Hierfür ist jeder Mitarbeiter verantwortlich.

Wenn ein Mitarbeiter Anliegen oder Beschwerden über die in diesem Verhaltenskodex angeführten Punkte oder Kenntnisse über einen eventuellen Bruch der hierin enthaltenen Verhaltensrichtlinien hat, sollte er dies unverzüglich seinem Vorgesetzten zur Klärung vorlegen.

zooplus bietet die Möglichkeit, Hinweise auf schwerwiegendes persönliches Fehlverhalten von Mitarbeitern anonym abzugeben. Hinweisen wird konsequent nachgegangen. Vertraulichkeit und Diskretion stehen dabei an oberster Stelle. Alle Angelegenheiten, die aus dem Gebrauch des Hinweisgebersystems resultieren, werden von dem dazu gebildeten Compliance Team Whistleblower untersucht und aufgearbeitet. zooplus hat zudem eine externe Meldestelle eingerichtet, die durch einen externen Vertrauensanwalt besetzt ist.

Sämtlichen Hinweisen bei Verdachtsfällen wird nachgegangen, bei Vorliegen konkreter Hinweise werden interne Compliance-Untersuchungen durchgeführt. Wird Fehlverhalten seitens der Mitarbeiter festgestellt, ergreift zooplus gegebenenfalls arbeitsrechtliche Disziplinarmaßnahmen.

zooplus gestattet keine Repressalien aufgrund von Beschwerden, die im Rahmen dieses Verhaltenskodex im guten Glauben vorgebracht werden.