



KLEESCHULTE

seit 1952

CODE OF CONDUCT*

Verhaltenskodex

1. Einleitung

Kleeschulte GmbH & Co. KG bekennt sich zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir erwarten das gleiche Verhalten von all unseren Lieferanten. Auch bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzen wir voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und in die Unternehmenskultur integriert werden. Weiter sind wir bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere Produkte im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordern unsere Lieferanten auf, dazu im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes beizutragen.

Die nachfolgenden Bestimmungen gelten für die Kleeschulte GmbH & Co. KG, ihre unmittelbaren Lieferanten sowie deren primäre Bezugsquellen.

Der Verhaltenskodex stützt sich auf nationale Gesetze und Vorschriften wie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) sowie internationale Übereinkommen wie den UN-Zivilpakt und den UN-Sozialpakt, die Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln, die Leitlinien der Vereinten Nationen „Wirtschaft und Menschenrechte“ sowie die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation. Wir verpflichten uns und unsere Lieferanten die nationalen Gesetze, Verordnungen, Richtlinien und Branchenvorgaben einzuhalten.

2. Anforderung

2.1 Soziale Verantwortung – Wahrung der Menschenrechte

2.1.1 Ausschluss von Zwangsarbeit

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und ohne Androhung von Strafe erfolgen. Die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle Belästigung und Erniedrigung stattfinden.

2.1.2 Verbot von Kinderarbeit

In keiner Phase der Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Die Lieferanten sind aufgefordert, sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre. Wenn Kinder bei der Arbeit angetroffen werden, hat der Lieferant die Maßnahmen zu dokumentieren, die zu ergreifen sind, um Abhilfe zu schaffen und den Kindern den Besuch einer Schule zu ermöglichen. Junge Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen nicht für Arbeiten eingesetzt werden, die schädlich für die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern sind. Besondere

Schutzvorschriften sind einzuhalten.

2.1.3 Faire Entlohnung

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden muss mindestens dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen. Den Arbeitnehmern sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig.

Alle Arbeitnehmer haben das Recht auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag nach nationalem Recht, welcher die Mitarbeiter über ihre Rechte, Pflichten und Konditionen wie z.B. Arbeitszeiten, Vergütung, Kündigungsrecht usw. informiert.

2.1.4 Faire Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen oder den Branchenstandards entsprechen. Überstunden sind nur zulässig, wenn sie auf freiwilliger Basis erbracht werden.

2.1.5 Vereinigungsfreiheit

Das Recht der Arbeitnehmer, eine Arbeitnehmervertretung zu gründen, ihr beizutreten, ist zu respektieren. Arbeitnehmer dürfen nicht aufgrund von Gründung, Beitritt oder Mitgliedschaft in einer solchen Organisation diskriminiert werden. Arbeitnehmervertretern ist freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kollegen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

2.1.6 Diskriminierungsverbot und menschenwürdige Behandlung

Die Ungleichbehandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in jeglicher Form ist unzulässig, soweit sie nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Dies gilt z. B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Gesundheitsstatus, politischer Überzeugung, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

Es ist sicherzustellen, dass keine Mitarbeiterin oder Mitarbeiter am Arbeitsplatz einer unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlung, körperlicher Bestrafung, sexuellen Belästigung, psychischen oder physischen Nötigung, Missbrauch oder verbalen Beschimpfungen ausgesetzt ist.

2.1.7 Gesundheitsschutz: Sicherheit am Arbeitsplatz

Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Übermäßige körperliche oder geistige Ermüdung sind durch

geeignete Maßnahmen zu verhindern. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Maßnahmen informiert und geschult. Den Mitarbeitenden wird der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge ermöglicht sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen.

2.1.8 Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen

Es darf nicht unter Verstoß gegen legitime Rechte Land, Wälder oder Gewässer entzogen werden, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Personen sichert. Schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßigen Wasserverbrauch sind zu unterlassen, wenn dies die Gesundheit von Personen schädigt, die natürlichen Grundlagen zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt oder den Zugang von Personen zu einwandfreiem Trinkwasser oder Sanitäranlagen verhindert.

Die biologische Vielfalt ist zu schützen, indem Aktivitäten so gestaltet werden, dass natürliche Lebensräume erhalten bleiben, Ressourcen nachhaltig genutzt werden und negative Auswirkungen auf Ökosysteme minimiert werden.

2.2 Ökologische Verantwortung

2.2.1 Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser

Abwasser aus Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen ist vor der Einleitung oder Entsorgung zu typisieren, zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Darüber hinaus sollten Maßnahmen eingeführt werden, um die Erzeugung von Abwasser zu reduzieren.

2.2.2 Umgang mit Luftemissionen

Allgemeine Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) sowie Treibhausgasemissionen sind vor ihrer Freisetzung zu typisieren, routinemäßig zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Abgasreinigungssysteme sind zu überwachen und es sollten wirtschaftliche Lösungen gefunden werden, um jegliche Emissionen zu minimieren.

2.2.3 Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen

Festabfälle sind zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln.

Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu ermitteln und so zu handhaben, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist.

2.2.4 Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen

Der Einsatz und der Verbrauch von Ressourcen während der Produktion, einschließlich Wasser und Energie, sind zu reduzieren. Es sind wirtschaftliche Lösungen zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern.

2.3 Ethisches Geschäftsverhalten

2.3.1 Fairer Wettbewerb

Die Normen der fairen Geschäftstätigkeit, der fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs sind einzuhalten. Außerdem sind die geltenden Kartellgesetze anzuwenden, welche im Umgang mit Wettbewerbern insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, verbieten. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.

2.3.2 Vertraulichkeit / Datenschutz

Wir verpflichten uns und unsere Lieferanten sich, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen der Auftraggeber, der Zulieferer, Kunden, Verbraucher und Arbeitnehmer gerecht zu werden. Bei der Erfassung sind die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen zu beachten.

2.3.3 Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind.

2.3.4 Integrität / Bestechung / Vorteilnahme

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. Der Lieferant muss beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine Null- Toleranz-Politik verfolgen. Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der Normen sind anzuwenden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten.

3. Umsetzung der Anforderungen

Wir erwarten von unseren Lieferanten in Bezug auf Lieferketten, dass sie Risiken innerhalb dieser identifizieren sowie angemessene Maßnahmen ergreifen. Im Falle eines Verdachtes auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhten Risiken wird der Lieferant uns zeitnah und

ggf. regelmäßig über die identifizierten Verstöße und Risiken sowie die ergriffenen Maßnahmen informieren.

Der Lieferant erklärt sich damit einverstanden, dass wir auf unsere Kosten risikobasierte Audits zur Überprüfung der Einhaltung dieses Code of Conducts an den Betriebsstätten des Lieferanten durchführen.

Sollte ein Verstoß gegen die Regelungen dieses Verhaltenskodex festgestellt werden, werden wir dies dem Lieferanten unverzüglich schriftlich mitteilen und ihm eine angemessene Nachfrist setzen, um sein Verhalten mit diesen Regelungen in Einklang zu bringen. Ist eine Abhilfe nicht in absehbarer Zeit möglich, so hat uns dies der Lieferant unverzüglich anzuzeigen und gemeinsam mit uns ein Konzept mit Zeitplan zur Beendigung oder Minimierung des Verstoßes zu erstellen und umzusetzen. Wir haben das Recht, die Geschäftsbeziehung währenddessen temporär auszusetzen. Wenn die Nachfrist fruchtlos abläuft bzw. die Umsetzung der im Konzept enthaltenen Maßnahmen nach Ablauf des Zeitplans keine Abhilfe bewirkt und kein milderer Mittel zur Verfügung steht können wir die Geschäftsbeziehung abbrechen und alle Verträge kündigen. Ein gesetzliches Recht zur außerordentlichen Kündigung ohne Nachfristsetzung, insbesondere bei vorsätzlich und als sehr schwerwiegend zu bewertenden Verstößen, bleibt ebenso wie das Recht auf Schadenersatz unberührt.

4. Kenntnisnahme und Einverständnis des Lieferanten

Der Lieferant verpflichtet sich mit der Unterzeichnung dieses Dokuments, verantwortungsvoll zu handeln und die aufgeführten Grundsätze/ Anforderungen einzuhalten.

Name in Druckbuchstaben

Funktion im Unternehmen

Ort, Datum

Firmenstempel / Unterschrift

* in Anlehnung an den Mustertext „Verhaltenskodex für Lieferanten“ der IHK München und Oberbayern Stand: 12.12.2023