

Code of Conduct

Ethische und soziale Maßstäbe – Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister der Heinrich Kühlmann GmbH & Co. KG

Eines unserer Prinzipien ist PARTNERSCHAFT. Wir engagieren uns für eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Kunden, Mitarbeitern und Lieferanten. Nur dies garantiert einen gegenseitigen und langfristigen Nutzen für alle.

Vor diesem Hintergrund haben wir uns auch zur Schaffung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds verpflichtet. Dies beinhaltet die Sicherheit am Arbeitsplatz, die Einhaltung aller gesetzlichen Vorschriften, aber auch den fairen und respektvollen Umgang miteinander. Wir erwarten ein im gesetzlichen und ethischen Rahmen einwandfreies Verhalten von unseren Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern als auch von unseren Lieferanten und Dienstleistern und deren Mitarbeiter. Kühlmann hat einen eigenen Sozialstandard entwickelt, der auf den Prinzipien der nationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Business Social Compliance Initiative (BSCI), dem internationalen Standard SA 8000 sowie dem Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung (ISO 26000) aufbaut. Kühlmann verfolgt damit das Ziel, soziale Mindeststandards über die Grenzen des eigenen Unternehmens hinaus zu verbessern und bindet die Einhaltung des folgenden „Code of Conduct“ als wesentliche Grundlage für die Geschäftsbeziehungen seiner Vertragspartner ein.



1. Menschenwürde

Die Würde des Menschen ist unantastbar und ist als elementare Voraussetzung des menschlichen Zusammenlebens zu achten und zu schützen.



2. Einhaltung von Gesetzen

Alle gültigen Gesetze und Verordnungen, industrielle Mindeststandards, Konventionen der ILO und der UN und alle anderen relevanten gesetzlichen Bestimmungen sind einzuhalten, wobei die zur Verwirklichung des Schutzzwecks am besten geeignete Regelung maßgeblich ist. Bestechung, Bestechlichkeit aber auch andere Formen der Korruption sind verboten.



3. Versammlungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Die Rechte der Beschäftigten zur Gründung oder zum Beitritt von Arbeitsorganisationen sowie die Rechte zur Führung von Kollektivhandlungen nach Maßgabe der jeweiligen nationalen Gesetze und Vorschriften als auch der ILO Konventionen dürfen nicht eingeschränkt werden. Beschäftigte dürfen wegen der Wahrnehmung dieser Rechte nicht diskriminiert werden.



4. Verbot der Diskriminierung

Mitarbeiter dürfen keiner Diskriminierung bei der Einstellung, der Entlohnung, dem Zugang zu Fortbildungen, der Beförderung, der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, oder dem Eintritt in den Ruhestand aufgrund ihres Geschlechts, Alter, Religion, Rasse, Geburt, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischer oder nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, politischer Mitgliedschaft oder Anschauung, sexueller Neigung, familiären Verpflichtungen oder Zivilstand ausgesetzt werden. (ILO 100 und 111, BSCI)



5. Arbeitsbedingungen und Vergütung

Es bestehen schriftliche Arbeitsverträge. Die regelmäßige Höchstarbeitszeit richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften. Mitarbeiter dürfen nicht regelmäßig mehr als 60 Stunden inkl. Überstunden pro Woche arbeiten. Die Arbeitszeiten dürfen auf keinen Fall gesetzlich festgelegte Limits überschreiten. Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf mindestens einen freien Tag nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen. Mehr Arbeitstage in Folge sind nur zulässig, wenn dies nach nationalem Recht und einer kollektivrechtlichen Regelung erlaubt sind. Die Löhne müssen regelmäßig und pünktlich ausbezahlt werden und müssen in ihrer Höhe der geleisteten Arbeit angemessen sein.



Der Lohn und die Zusatzleistungen für eine normale Arbeitswoche müssen mindestens den gesetzlichen geforderten und den Standards der örtlichen Fertigungswirtschaft entsprechen und nicht nur die Grundbedürfnisse der Arbeiter und ihrer Familie decken, sondern auch frei verfügbares Einkommen gewähren. Vor Arbeitsantritt muss in leicht verständlicher Form über die Lohnhöhe und Einzelheiten der Lohnzahlungen pro Zahlungsperiode informiert werden. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahmen sind nicht zulässig (BSCI).



6. Verbot von Kinderarbeit

Kinderarbeit ist verboten. Das Mindestalter für Angestellte muss in Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzgebungen sein, darf aber auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen (ILO 138).



7. Besonderer Schutz für Jugendliche Arbeitnehmer

Jugendliche Arbeitnehmer benötigen besonderen Schutz damit die Arbeitsbedingungen nicht ihre Gesundheit, ihre Sicherheit, ihre Moral und ihre Entwicklung gefährden. Deshalb müssen alle nationalen rechtlichen Regelungen eingehalten werden sowie spezielle Risikoanalysen für den Schutz der Jugendlichen durchgeführt und der Zugang zu Schulungsprogrammen gewährt werden. Heranwachsende gemäß des internationalen Standards SA 8000 die mindestens 15 und noch 18 Jahre alt sind, dürfen nur außerhalb der Schulzeit beschäftigt werden. Unter keinen Umständen darf die Arbeitszeit 8 Stunden und die täglich insgesamt in der Schule, bei der Arbeit und mit dem Transport verbrachte Zeit 10 Stunden überschreiten. Heranwachsende dürfen keine Nachtarbeit verrichten



8. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Am Arbeitsplatz sollen sichere und gesunde Arbeitsbedingungen herrschen. „Best practice“ bezüglich Berufsausübung, Sicherheit und Gesundheit soll gefördert werden. Lieferanten und deren Zulieferer müssen die gesetzlichen Vorschriften des Landes, in dem sie tätig sind, einhalten. Mitarbeiter sollen keinen gefährlichen, unsicheren oder ungesunden Umständen ausgesetzt werden, die ihre Gesundheit gefährden. Das Personal soll regelmäßig bezüglich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz geschult werden.

Aus dem Bereich der Geschäftsführung ist ein Beauftragter für Gesundheit und Sicherheit des Personals zu bestimmen, der für die Einhaltung der Sicherheits- und Gesundheitsstandards verantwortlich ist.



9. Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit und Disziplinarmaßnahmen

Der Lieferant darf keinen Gebrauch von Zwangs-, Gefängnis- oder sonstiger unfreiwilliger Arbeit machen, zum Beispiel erwirkt durch die Hinterlegung einer Kautions- oder der Zurückhaltung von Ausweispapieren oder anderer persönlicher Wertgegenstände von Arbeitnehmern zu Beginn des Arbeitsverhältnisses. Es dürfen weder Häftlinge noch Militärangehörige eingesetzt werden. Die Anwendung von körperlichen Strafen, sowie psychischer oder physischer Nötigung und verbalen Beschimpfungen ist verboten (BSCI). Lohnzahlungen dürfen nicht regelmäßig länger als einen Monat verzögert werden. Mitarbeiter mit Zeitverträgen dürfen nicht gegen ihren Willen gezwungen werden über den vertraglich vereinbarten Zeitraum hinaus weiter zu arbeiten. Werden Zeitarbeiter über Agenturen beschäftigt, müssen alle gesetzlichen oder vertraglichen Gebühren / Honorare an die Agentur gezahlt werden. Kredite / Vorschüsse des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer dürfen drei Monatsgehälter nicht überschreiten.



10. Umwelt und Sicherheitsfragen

Das Unternehmen bewertet die durch seine Tätigkeit verursachten Umweltauswirkungen und ergreift erforderliche Maßnahmen zur Vermeidung, oder Reduzierung von Umweltbelastungen. Verfahren und Standards für die Abfallbewirtschaftung, den Umgang mit Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen, sowie deren Entsorgung, als auch für Emissionen und für die Abwasserbehandlung müssen den gesetzlichen Mindestanforderungen entsprechen oder über diese hinausgehen.



11. Managementsysteme

Der Lieferant legt eine Politik der sozialen Verantwortung fest und setzt diese um. Ferner führt er eine in sämtlichen Geschäftsbereichen zu befolgende Antibestechungs- und Antikorruptionspolitik ein. Die Geschäftsleitung ist verantwortlich für die korrekte Umsetzung und fortwährende Verbesserung der Umsetzung des Verhaltenscodex. Wir behalten uns das Recht vor, jederzeit unangekündigte Inspektionen durchzuführen. Diese Inspektionen können auch von unabhängigen Dritten durchgeführt werden.



12. Themenbereich Fisch

Als Referenz für soziale Mindeststandards gelten neben den zuvor genannten ILO und BSCI- Anforderungen auch das „Seerechtsübereinkommen (MLC)“ der ILO sowie das „Übereinkommen über die Arbeit im Fischereisektor“ (Übereinkommen 188) und die „Empfehlung betreffend der Arbeit im Fischereisektor“ (Empfehlung 199) der ILO.

Wird der Verhaltenskodex nicht eingehalten, führt dies zum Abbruch der entsprechenden Geschäftsbeziehung.

Bestätigung des Verhaltenskodex für Lieferanten der Heinrich Kühlmann GmbH & Co. KG

Einverständniserklärung

Hiermit bestätigen wir Ihnen, dass sowohl wir als Lieferant als auch unsere Zulieferer nach dem von Ihnen aufgeführten Verhaltenskodex („Code of Conduct der Heinrich Kühlmann GmbH & Co. KG“) handeln. Den von Ihnen mitgeteilten ethischen und sozialen Maßstäben werden wir gerecht.

Datum / Firma (Firmenstempel) / Name