



## **Code of Conduct für Geschäftspartner der Heinrich Kühlmann GmbH & Co. KG**

Für die Heinrich Kühlmann GmbH & Co. KG sind die Achtung, Wahrung und Förderung der Menschenrechte, der Umweltschutz sowie geschäftliche Integrität zentrale Werte und selbstverständliche Kernelemente der Unternehmensverantwortung. Auch bei unseren Beschäftigten setzen wir voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und in die Unternehmenskultur integriert werden.

Die Übernahme von sozialer und ökologischer Verantwortung, sowie das Streben laufend unser unternehmerisches Handeln im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren ist nicht nur Basis des täglichen Handelns der Heinrich Kühlmann GmbH & Co. KG – auch von unseren Geschäftspartnern und auch für die von den Geschäftspartnern der Heinrich Kühlmann GmbH & Co. KG beauftragten Subunternehmen fordern wir die Umsetzung entsprechender Standards. Mit dem Code of Conduct für Geschäftspartner definiert die Heinrich Kühlmann GmbH & Co. KG ihre Anforderungen an ihre Vertragspartner und verpflichtet diese zur Gewährleistung sozialer Mindeststandards sowie zur Einhaltung jeweils geltender Sozial- und Umweltgesetze.

Dieser Code of Conduct basiert auf internationalen Gesetzen, Standards und Richtlinien. Hierzu zählen u.a. die folgenden Grundbausteine:

Die Grundsätze der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO Übereinkommen), die Business Social Compliance Initiative (BSCI), die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die UN- Konventionen über die Rechte von Kindern, die OECD- Leitsätze für multinationale Unternehmen, der internationale Standard SA 8000 sowie der Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung (ISO 26000).

Kühlmann verfolgt damit das Ziel, soziale Mindeststandards und jeweils geltende Sozial- und Umweltgesetze über die Grenzen des eigenen Unternehmens hinaus zu verbessern und bindet die Einhaltung der Anforderungen des folgenden „Code of Conduct“ als wesentliche Grundlage für die Geschäftsbeziehungen seiner Vertragspartner ein.

Dieser Code of Conduct gilt auch für die von den Geschäftspartnern der Heinrich Kühlmann GmbH & Co. KG beauftragten Subunternehmen, die an der Herstellung von Produkten, oder an der Erbringung von Dienstleistungen für Heinrich Kühlmann beteiligt sind.

Die nachfolgenden Grundsätze stellen die zu erfüllenden Mindestanforderungen dar.

## **1. Menschenrechte und Arbeitsstandards**

### **1.1. Menschenwürde**

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

### **1.2. Einhaltung von Gesetzen**

Alle gültigen Gesetze und Verordnungen, industrielle Mindeststandards, Konventionen der ILO und der UN, das jeweils in den Ländern der Geschäftstätigkeit geltende Recht sowie alle anderen relevanten gesetzlichen Bestimmungen sind einzuhalten, wobei die zur Verwirklichung des Schutzzwecks am besten geeignete Regelung maßgeblich ist.

### **1.3. Beschäftigungsverhältnisse**

Es gelten die einschlägigen nationalen Gesetze und Industriestandards zu Arbeitsstunden. Es bestehen, im Rahmen des jeweiligen nationalen Rechts, schriftliche Arbeitsverträge, welche ihren Beschäftigten auszuhändigen sind. Die regelmäßige Höchstarbeitszeit richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften.

Es darf von den Beschäftigten nicht gefordert werden,

- regelmäßig mehr als 48 Stunden zu arbeiten
- regelmäßig mehr als 60 Stunden inkl. Überstunden pro Woche zu arbeiten.

Die Arbeitszeiten dürfen auf keinen Fall gesetzlich festgelegte Limits überschreiten. Diese Mehrarbeit muss freiwillig sein und muss gemäß nationalem Recht separat vergütet werden. 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. Im Fall von Leiharbeit hat der Geschäftspartner sicherzustellen, dass der Vertragspartner die oben genannten Vorgaben erfüllt.

### **1.4. Verbot von Kinderarbeit**

Kinderarbeit ist verboten. Das Mindestbeschäftigungsalter darf nicht unter dem Alter liegen, mit dem die gesetzliche Schulpflicht endet und auf keinen Fall unter dem Alter von 15 Jahren bzw. 14 Jahren, wenn nationales Recht gemäß des ILO Übereinkommen 138 es zulässt. Die jeweils nationalen Regelungen zum Schutz von Kindern sind einzuhalten.

Wir erwarten von unseren Vertragspartnern, dass sie über angemessene Möglichkeiten zur Feststellung des Alters verfügen, um Kinderarbeit zu verhindern. Sollte Kinderarbeit festgestellt werden, sind unverzüglich alle erforderlichen Maßnahmen einzuleiten, die das Wohl, den Schutz und die Entwicklung des Kindes in den Mittelpunkt stellen.

### **1.5. 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 Risiko-analysen 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.

### **1.6. Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit und Disziplinarmaßnahmen**

Zwangsarbeit ist verboten. Das heißt, sämtliche Arbeitsverhältnisse, in denen die Arbeitsleistung durch Gewalt oder Drohung erzwungen wird, wie z.B.: Sklaverei, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft sind untersagt. Die Anwendung von körperlichen Strafen, sexueller Belästigung, sowie psychischer oder physischer Nötigung und verbalen Beschimpfungen ist verboten (BSCI). 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. Lohnzahlungen dürfen nicht regelmäßig länger als einen Monat verzögert werden. Weder der Geschäftspartner noch eine Instanz, die dem Geschäftspartner Arbeitskräfte zur Verfügung stellt, darf Mitarbeitern mit Zeitverträgen gegen ihren Willen zwingen 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. Die Mitarbeiter haben das Recht, ihren Arbeitsplatz am Ende eines üblichen Arbeitstages zu verlassen. Es steht ihnen frei, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist gegenüber dem Arbeitgeber zu kündigen.

### **1.7. Vergütung**

Bei der Vergütung von Arbeitsleistungen wird sich an die gesetzlichen oder – soweit anwendbar – tarifvertraglichen Bestimmungen gehalten. Die Löhne müssen regelmäßig und pünktlich ausbezahlt werden und müssen in ihrer Höhe der geleisteten Arbeit angemessen sein.

Der gezahlte Lohn und die Zusatzleistungen für eine normale Arbeitswoche müssen mindestens den gesetzlich geforderten Standards und den Standards der örtlichen Fertigungswirtschaft entsprechen. Die erbrachte Arbeitsleistung der Arbeitnehmer ist regelmäßig und vollständig zu vergüten. Der Lohn darf 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. Der Arbeitnehmer ist in einer für ihn verständlichen Art und Weise regelmäßig über die Zusammensetzung seiner Vergütung zu informieren. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahmen sind nicht zulässig. Die Auszahlung des Lohnes muss in einer für den Beschäftigten praktischer Form bzw. mit einem lokal üblichen Verfahren erfolgen.

### **1.8. 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. Das Recht auf Kollektivverhandlungen ist zu akzeptieren. Ist das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen durch nationales Recht eingeschränkt, ist den Beschäftigten mindestens zu gestatten, sich unabhängig und frei zum Zweck der Verhandlungsführung zu organisieren. Disziplinarische Maßnahmen gegen Beschäftigte, die friedlich und rechtmäßig von ihrem Vereinigungsrecht Gebrauch machen, sind nicht gestattet. Beschäftigte dürfen wegen der Wahrnehmung dieser Rechte nicht diskriminiert werden.

### **1.9. Vielfalt und Inklusion, Verbot der Diskriminierung**

Eine Arbeitsumgebung, die Inklusion ermöglicht und in der die Vielfalt der Mitarbeiter geschätzt wird ist zu fördern. Jegliche Form der Diskriminierung bei Anstellung sowie im Beschäftigungsverhältnis ist verboten. 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 ausgesetzt werden. Es ist für Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu sorgen, ungeachtet von Geschlecht, Alter, Religion, Kaste, Rasse, Hautfarbe, Geburt, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischer oder nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, politischer Mitgliedschaft oder Anschauung, sexueller Neigung, familiären Verpflichtungen, Zivilstand, oder eines anderen persönlichen Merkmals.

### **1.10. 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 bezüglich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, u.a. Arbeitssicherheitsübungen sowie über gesetzlich vorgeschriebene Normen zum Gesundheitsschutz regelmäßig informiert und geschult werden. Der Geschäftspartner hat sicherzustellen, dass ein hygienisches Arbeitsumfeld gewährleistet ist.

Dies gilt auch für soziale Einrichtungen und Mitarbeiterunterkünfte. 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.

## **2. Ökologische Verantwortung**

### **2.1. Schutz von Umwelt und Klima**

Sämtliche nationalen Umweltschutzgesetze und entsprechende Verordnungen müssen eingehalten werden. Das Unternehmen bewertet die durch seine Tätigkeit verursachten Umweltauswirkungen und ergreift erforderliche Maßnahmen zur Vermeidung, oder Reduzierung von Umweltbelastungen und um den Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern. 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/ den Wasserschutz müssen den gesetzlichen Mindestanforderungen entsprechen oder über diese hinausgehen.

### **2.2. Tier- und Artenschutz**

Die Grundsätze zum Schutz von Tieren und der biologischen Vielfalt werden beachtet und das unternehmerische Handeln wird entsprechend danach ausgerichtet. Die Geschäftspartner müssen die Einhaltung der branchenüblichen Umwelt-, Landwirtschafts- und Tierschutznormen und –praktiken gewährleisten, soweit diese anwendbar sind. Die Haltung und Nutzung von Tieren müssen den geltenden gesetzlichen Tierschutzanforderungen genügen und artgerecht sein. Das Washingtoner Artenschutzübereinkommen sowie das „Seerechtsübereinkommen (MLC)“ der ILO, das „Übereinkommen über die Arbeit im Fischereisektor“ (Übereinkommen 188) und die „Empfehlung betreffend der Arbeit im Fischereisektor“ (Empfehlung 199) der ILO ist einzuhalten.

## **3. Ethisches Wirtschaften und Integrität**

### **3.1. Verbot von Korruption und Bestechung**

Bestechung, Erpressung aber auch andere Formen der Korruption sind verboten. Grundlage jeglicher Geschäftsbeziehungen ist eine ethisch korrekte Verhaltensweise und die Einhaltung der jeweiligen nationalen und internationalen Gesetze und Normen. Sowohl die Unternehmensführung als auch die Beschäftigten haben sich so zu verhalten, dass keine persönlichen Abhängigkeiten oder Verpflichtungen entstehen. Ferner führt der Lieferant eine in sämtlichen Geschäftsbereichen zu befolgende Antibestechungs- und Antikorruptionspolitik ein.

### **3.2. Geldwäsche**

Der Geschäftspartner handelt in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften zur Einfuhr- und Ausfuhrkontrolle und hält sich an die gesetzlichen Anforderungen zur Prävention von Geldwäsche.

### **3.3. Fairer Wettbewerb**

Wettbewerbswidrige Absprachen werden nicht geduldet. Es wird sichergestellt, dass in Übereinstimmung mit den geltenden Kartellgesetzen gehandelt wird.

Wettbewerbsvorteile durch unlautere Geschäftspraktiken werden abgelehnt.

### **3.4. Personenbezogene Daten, Schutz von vertraulichen Informationen und geistigem Eigentum**

Die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeitenden, Geschäftspartner, Kunden und sonstigen Dritten werden respektiert und bei dem Umgang mit persönlichen Informationen wird sich an die geltenden gesetzlichen und behördlichen Vorgaben zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten und zur Informationssicherheit gehalten. Sorgfältig wird darauf geachtet, dass anvertraute Geschäftsgeheimnisse und sonstige vertrauliche Informationen der Geschäftspartner und Kunden vor unerlaubter Erlangung, Nutzung und Offenlegung angemessen geschützt sind, mindestens jedoch nach Maßgabe der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen.

Beim Transfer von Know-how und Technologien wird darauf geachtet, dass ausreichende Vorkehrungen zum Schutz der geistigen Eigentumsrechte vorgenommen werden.

### **3.5. Verbraucherinteressen**

Soweit die Produkt und Leistungen die Interessen von Verbrauchern betreffen, wurden geeignete Maßnahmen getroffen, um die Sicherheit und Qualität der angebotenen Produkte oder Leistungen zu gewährleisten. Diese entsprechen den jeweils einschlägigen gesetzlichen verbraucherschützenden Bestimmungen.

Im Rahmen von Informations- und Vertriebsmaßnahmen werden die Verbraucherinteressen berücksichtigt, indem faire Geschäfts-, Marketing- und Werbepraktiken angewendet werden und die Verbraucheraufklärung fördern. Den Interessen von Kindern, Senioren, Menschen mit Behinderung und anderen schutzbedürftigen Verbrauchergruppen wird besondere Achtsamkeit geschenkt.

## **4. Umsetzung, Schulung, Kommunikation**

Der Lieferant legt eine Politik der sozialen Verantwortung fest und setzt diese um. Die Geschäftsleitung ist verantwortlich für die korrekte Umsetzung, Einhaltung und fortwährende Verbesserung der Umsetzung der in diesem Code of Conduct definierten Grundsätze. Die Einhaltung bzw. die eingeleiteten Verbesserungsmaßnahmen zur Wahrung der hier aufgeführten Grundsätze müssen regelmäßig von der Geschäftsleitung überprüft und dokumentiert werden.

Die Beschäftigten sind über die geforderten Standards in verständlicher Form zu unterrichten, so dass sie über ihre Rechte, die sich aus dem Code of Conduct ergeben, Kenntnis haben. Außerdem werden die Mitarbeiter bedarfsgerecht zu einzelnen Themen des Code of Conduct geschult. Wir erwarten die Einhaltung des Code of Conduct. Es wird erwartet, dass der Geschäftspartner darüber hinaus seine Lieferanten und Geschäftspartner über den Inhalt dieses Code of Conducts, oder einen vergleichbaren Verhaltenskodex informieren und die aufgeführten Anforderungen und Standards einfordern.

#### **4.1. Maßnahmen zur Kontrolle**

Wir behalten uns das Recht vor, jederzeit die Erwartungshaltung der Heinrich Kühlmann GmbH & Co. KG unangekündigt in dem eigenen Unternehmen oder in den relevanten Produktionsstätten der Unterlieferanten zu kontrollieren, z.B. mittels Auditierung. Diese Inspektionen können auch von unabhängigen Dritten durchgeführt werden. Die Prüfungen für das Audit erfolgen unter Beachtung der Rechte der einzelnen Betroffenen und insbesondere unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Vorschriften; soweit erforderlich, sind die zu prüfenden Unterlagen zu anonymisieren. Werden schwerwiegende Verstöße festgestellt, behalten wir uns angemessene vertragliche Konsequenzen vor, einschließlich der Beendigung der Geschäftsbeziehungen. Wir erwarten in jedem Fall, dass auf festgestellte Verstöße mit geeigneten Maßnahmen zur Prävention bzw. Abhilfe reagiert wird.

### **Bestätigung des Code of Conduct für Geschäftspartner der Heinrich Kühlmann GmbH & Co. KG**

Wir,

---

(Firma, Rechtsform)

- Unterzeichnen den Code of Conduct der Heinrich Kühlmann GmbH & Co. KG als freiwillige Selbstverpflichtung,
- Erklären durch unsere Unterschrift, dass wir die Ziele und die Inhalte des Code of Conduct teilen und im Rahmen unserer jeweiligen Möglichkeiten geeignete und zumutbare Anstrengungen unternehmen werden, um der Selbstverpflichtung fortlaufend an allen unseren Standorten nachzukommen,
- Vermitteln die Inhalte des Code of Conduct in geeigneter Weise gegenüber unseren Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und anderen wesentlichen Stakeholdern,
- Erwarten von unseren Lieferpartnern, dass sie sich an den Inhalten des Code of Conduct oder an einen anderen vergleichbaren Verhaltenskodex orientieren und bestärken sie darin, dies ihrerseits von den Vertragspartnern in ihrer Lieferkette einzufordern und
- Nehmen jeden Verstoß gegen den Code of Conduct ernst und ermöglichen unseren Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und sonstigen Personen, uns auf etwaige Verstöße über die folgenden Kontaktdaten vertraulich hinzuweisen:



Kontaktmöglichkeiten (zutreffendes ausfüllen):

\_\_\_\_\_  
Bezeichnung der Meldestelle und/ oder Name der Kontaktperson

\_\_\_\_\_  
E-Mail

\_\_\_\_\_  
Telefon

\_\_\_\_\_  
Website

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Abteilung, Name

\_\_\_\_\_  
Unterschrift, Stempel

---

**Gepprüft durch:**

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Name, QM Kühlmann

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

**Freigegeben:**      Ja              Nein\*

**Freigegeben durch:**

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Name, QM Kühlmann

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

**\* Wenn nein, Anmerkung:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_