



# Bernd Hummel Holding GmbH

## Code of Conduct

Stand: Juni 2008



# Standards der Geschäftspolitik

## Einleitung

Die Bernd Hummel Holding GmbH ist ein Unternehmen in Familienbesitz. Unsere Wertvorstellungen sind traditionell geprägt. Wir sind der Ansicht, dass Geschäfte aufrichtig, fair und mit Respekt gegenüber Menschen, ihrer Würde und ihren Rechten geführt werden sollen. Dieser Kodex soll deutlich machen, was dies für praktisches Verhalten bedeutet. Er legt die Verhaltensmaßstäbe dar, nach denen wir das Unternehmen führen. Alle Manager und Mitarbeiter der Gruppe haben dieselben Standards bei ihren Interaktionen mit anderen Personen und Organisationen anzuwenden.

Dieser Kodex hat vorrangig Bedeutung bei allen unseren geschäftlichen Aktivitäten. Alle Verträge, die von Unternehmen der Gruppe eingegangen werden, sollen ihm entsprechen. Sollte es irgendwelche Widersprüche geben, wird von Unternehmen der Gruppe verlangt, sich gemäß den Standards dieses Kodex zu verhalten, und keine anderen, geringeren Standards zu akzeptieren.

In der Ausübung unserer Geschäftstätigkeit wird von Unternehmen der Gruppe erwartet, die im Folgenden ausgeführten Verhaltensstandards zu erfüllen.



# A. Verhaltensstandards

## 1. Gegenüber Mitarbeitern

Unsere Mitarbeiter sind unser größtes Kapital. Um weiterhin als Unternehmen erfolgreich zu sein ist es unser Ziel, uns ihre Talente und ihre Begeisterung zu Nutze zu machen. Zu diesem Zweck werden wir:

- die Menschenrechte aller unserer Mitarbeiter respektieren
- für gute, sichere und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen sorgen
- für wettbewerbsfähige Löhne und andere Leistungen sorgen.
- faire Anstellungsverhältnisse durch Arbeitsverträge bieten, die in gerechter Weise wechselseitige Rechte und Pflichten an Arbeitgeber und Arbeitnehmer übertragen.
- die Entwicklung und den besten Einsatz der Mitarbeitertalente fördern.
- Mitarbeiter fair und nach Leistung und Einsatzbereitschaft auswählen, ausbilden sowie befördern, mit gleichen Chancen für alle.
- keinen Mitarbeiter oder potentiellen Mitarbeiter aufgrund von Rasse, Farbe, Religion, Nationalität, ethnischer Herkunft, politischer Einstellung, sexueller Orientierung, Familienstand, Geschlecht, Alter, Behinderung oder Status als Teilzeitkraft oder Mitarbeiter mit zeitlich begrenztem Arbeitsvertrag diskriminieren.
- für ein Arbeitsumfeld sorgen, das frei von belästigender und schikanöser Behandlung ist.
- Menschen mit Rücksicht und Respekt managen und Rückmeldung zu ihren Leistungen geben.
- sicherstellen, dass Disziplinarmaßnahmen fair und offen dokumentiert werden
- alle Mitarbeiter über Veränderungen, Trends und Entwicklungen innerhalb der Gruppe auf dem Laufenden halten
- keinen Mitarbeiter bitten, etwas zu tun, das ungesetzlich oder unmoralisch ist oder nicht den Standards irgendeines anerkannten Berufsverbandes entspricht, denen er angehört.



- Mitarbeiter ermutigen, alle Vorfälle von Vergehen oder Verletzungen dieses Kodex zu melden, derer sie sich irgendwo innerhalb der Gruppe bewusst werden.
- nicht danach streben, Personen auf der Basis von Gelegenheitsarbeit, befristeter oder anderer Arbeit anzustellen, um zu vermeiden, ihnen Arbeitsschutz-, Sozial- oder andere normale betriebliche Versorgungsleistungen gewähren zu müssen.



## 2. Gegenüber Kunden

Um weiterhin erfolgreich zu sein, müssen wir Kunden gewinnen und uns erhalten, indem wir Partnerschaften mit ihnen aufbauen. Zu diesem Zweck werden wir:

- Produkte und Services liefern, die Verbrauchern guten Wert in Bezug auf Preis, Qualität, Leistung, Stil, Sicherheit und Umweltverträglichkeit bieten.
- wechselseitig vorteilhafte Geschäftsbeziehungen etablieren und uns darum bemühen, das Wesen sowie den Buchstaben unserer vertraglichen Verpflichtungen zu erfüllen oder zu übertreffen.
- nach Klarheit in all unseren Vereinbarungen streben, indem wir versuchen, jede Mehrdeutigkeit dahingehend zu vermeiden, was wir uns zu tun verpflichten und was wir von unseren Kunden erwarten.
- sicherstellen, dass alle Qualitäts- oder Leistungsprobleme, die bei unseren Produkten auftreten, rasch angegangen werden, mit den geringsten Unannehmlichkeiten für unsere Kunden und Verbraucher.
- nicht danach streben, Verkaufs- oder andere Geschäftsvorteile zu gewinnen, indem Bestechungsgelder oder andere zweifelhafte Anreize gegeben werden. Wir werden keine Zahlungen an Mitarbeiter von Kunden oder Regierungsbehörden oder -agenturen vornehmen, um wirtschaftliche Vorteile zu erlangen.
- alle angemessen praktischen Maßnahmen ergreifen, um zu verhindern, dass Fälschungen unserer Produkte vermarktet werden.



### 3. Gegenüber Zulieferern

Eine effiziente und verlässliche Versorgungskette wird zu einem immer wichtigeren Faktor des geschäftlichen Erfolgs. Dazu sind enge, wechselseitig abhängige Partnerschaften mit unseren Zulieferern nötig. Zu diesem Zweck werden wir:

- uns darum bemühen, wechselseitig vorteilhafte Partnerschaften mit Zulieferern zu entwickeln.
- das Wesen sowie den Buchstaben unserer Verträge mit Zulieferern erfüllen und unbeabsichtigte Fehler nicht ausnutzen.
- nach Klarheit in all unseren Vereinbarungen streben, indem wir versuchen, jede Mehrdeutigkeit dahingehend zu vermeiden, was wir uns zu tun verpflichten und was wir von unseren Zulieferern erwarten.
- mit Zulieferern Geschäfte entwickeln auf der Basis, dass sie unseren Kodex für das Geschäftsgebaren, insbesondere unsere Beschäftigungsstandards, Arbeitsschutz- und Umweltpolitik, übernehmen und erfüllen.
- klare Zahlungsbedingungen mit unseren Zulieferern vereinbaren und sicherstellen, dass wir sie rechtzeitig gemäß dieser Bedingungen bezahlen und Zahlungen nicht unter technischen Vorwänden vermeiden.
- in allen Aspekten unserer Geschäfte mit Zulieferern auf Aufrichtigkeit und Integrität bestehen und keinen Versuch tolerieren, aufgrund von Zahlungen oder Geschenken an unsere Mitarbeiter oder Vertreter oder deren Familienmitglieder von uns Aufträge zu erhalten.
- keine geschäftlichen Beziehungen mit Personen oder Organisationen etablieren, von denen wir Grund haben anzunehmen, dass sie in ungesetzliches oder standeswidriges Geschäftsgebaren verwickelt sind.



## B. BESCHÄFTIGUNGSSTANDARDS FÜR ZULIEFERER

Dieser Kodex legt Mindestbedingungen fest, die womöglich überschritten werden sollten. Bei seiner Anwendung müssen Zulieferer nationale und andere anwendbare Gesetze befolgen und, falls die gesetzlichen Bestimmungen und dieser Kodex dasselbe Thema behandeln, die Bestimmung anwenden, die den Arbeitern den größeren Schutz gewährt.

### 1. Es werden auskömmliche Löhne gezahlt

- Der Lohn und die Versorgungsleistungen, die für eine normale Arbeitswoche gezahlt werden, liegen auf oder über der nationalen gesetzlichen Mindesthöhe oder auf vergleichbarer Branchenhöhe, je nach dem, welcher Betrag höher ist. In jedem Fall sind die Löhne immer ausreichend, um Grundbedürfnisse zu befriedigen und ein gewisses verfügbares Einkommen zu bieten.
- Alle Arbeiter erhalten vor Beginn ihrer Beschäftigung schriftliche und verständliche Informationen über die Grundlage und Berechnung ihres Lohns und aller Abzüge, die von diesem gemacht werden. Anschließend erhalten Arbeiter jedesmal, wenn sie bezahlt werden, schriftliche Details zu ihrem Lohn für den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum.
- Es werden keine Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahmen gemacht, noch werden irgendwelche anderen Abzüge vorgenommen ohne die ausdrückliche schriftliche Genehmigung des betroffenen Arbeiters, außer dies ist gesetzlich vorgeschrieben.

### 2. Die Arbeitszeit ist nicht übermäßig

- Die Arbeitszeit entspricht nationalen Gesetzen oder vergleichbaren Branchenstandards, je nachdem, welche den höheren Schutz gewähren. Arbeiter müssen in jedem Fall ständig nicht länger als achtundvierzig Stunden pro Woche arbeiten.
- Überstunden sind freiwillig, überschreiten nicht zwölf Stunden pro Woche, werden nicht ständig verlangt und werden immer zum Höchstarif bezahlt.
- Arbeiter haben das Recht auf durchschnittlich mindestens einen freien Tag pro Woche.



### 3. Die Arbeitsbedingungen sind sicher und hygienisch

- Es wird für ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld gesorgt, vorbehaltlich aller spezifischen Gefahren, die mit der Arbeit verbunden sind. Es werden angemessene Maßnahmen getroffen, um Unfälle und Gesundheitsschäden zu vermeiden, die sich aus der Arbeit ergeben oder mit ihr verbunden sind oder im Laufe der Beschäftigung auftreten, indem soweit wie praktisch möglich die Ursachen für Gefährdungen im Arbeitsumfeld auf ein Minimum reduziert werden.
- Arbeiter erhalten bei ihrer Einstellung ein Arbeitsschutztraining und anschließend in regelmäßigen Abständen. Weiteres Training erfolgt für Arbeiter, die auf Arbeitsplätze wechseln, die andersartigen Risiken ausgesetzt sind.
- Arbeiter haben Zugang zu sauberen Toilettenanlagen und Trinkwasser. Hygienische Einrichtungen zur Lagerung von Lebensmitteln werden, wo angemessen, bereitgestellt.
- Wenn Unterkunft zur Verfügung gestellt wird, ist diese sauber und sicher und erfüllt die Grundbedürfnisse der Arbeiter.
- Die Verantwortung für Arbeitsschutz wird einem leitenden Angestellten zugeteilt.

### 4. Es wird keine Kinderarbeit genutzt

- Es wird keine Kinderarbeit angeworben.
- Wenn in der Branche und Region des Zulieferers Vorfälle von Kinderarbeit identifiziert werden, soll der Zulieferer ein Programm in die Wege leiten oder daran teilnehmen, alle in Kinderarbeit verwickelten Kinder einer qualitativ hochwertigen Ausbildung zuzuführen, bis sie keine Kinder mehr sind.
- Niemand unter achtzehn Jahren wird nachts oder bei gefährlichen Arbeiten oder unter gefährlichen Bedingungen beschäftigt.
- In diesem Kodex bedeutet „Kind“ jede Person unter fünfzehn Jahren, außer nationales oder regionales Recht legt ein höheres Pflichtschulabgangs- oder Mindesterwerbsfähigenalter fest, in welchem Fall das höhere Alter anzuwenden ist; und





„Kinderarbeit“ bedeutet jede Arbeit eines Kindes oder einer jungen Person, außer diese wird gemäß den Bestimmungen der ILO Mindestalterkonvention von 1973 (C138) als akzeptabel betrachtet.

## 5. Die Arbeit ist frei gewählt

- Es wird keine Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder unfreiwillige Gefangenearbeit eingesetzt.
- Es wird von Arbeitern nicht verlangt, Anzahlungen, Ausweispapiere oder andere Sicherheiten bei ihrem Arbeitgeber zu hinterlegen, und sie sind berechtigt, ihre Anstellung nach einer angemessenen Kündigungsfrist zu verlassen.

## 6. Es wird keine Diskriminierung praktiziert

Es gibt keine Diskriminierung bei Anstellung, Lohn, Zugang zu Training, Beförderung, Entlassung oder Rente auf der Grundlage von Rasse, Kaste, nationaler Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienstand, Gewerkschaftsmitgliedschaft, politischer Zugehörigkeit oder auf einer anderen Basis, die nichts mit der Fähigkeit zu tun hat, die Arbeit durchzuführen.

## 7. Es gibt keine harte oder inhumane Behandlung

Physischer Missbrauch oder physische Disziplinierung, Beschimpfung, die Androhung physischen Missbrauchs, sexueller oder anderer Belästigung oder andere Formen der Einschüchterung werden nicht geduldet und nicht praktiziert.

## 8. Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifvertragsverhandlungen werden respektiert

- Alle Arbeiter haben das Recht, Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten oder zu bilden und Tarifvertragsverhandlungen zu führen. Sie haben außerdem das Recht zu wählen, keiner Gewerkschaft beizutreten.



- Der Zulieferer zeigt eine offene Einstellung gegenüber den Aktivitäten von Gewerkschaften und ihrer Mitgliedswerbung.
- Arbeitnehmervertreter müssen keine Diskriminierung erdulden und erhalten Zugang zum Arbeitsplatz, um ihre Vertreterfunktionen erfüllen zu können.
- Falls Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Tarifvertragsverhandlungen gesetzlich beschränkt sind, unterstützt der Arbeitgeber die Entwicklung entsprechender Mittel für die freie und unabhängige Vereinigungs- und Verhandlungsfähigkeit der Arbeiter.

## 9. Es wird für geregelte Beschäftigung gesorgt

- Soweit möglich wird Arbeit auf der Basis des geregelten Beschäftigungsverhältnisses geleistet, das durch nationale Gesetze und Praktiken festgelegt ist.
- Der Zulieferer unternimmt keinen Versuch, die normalen Pflichten eines Arbeitgebers gegenüber Arbeitnehmern gemäß Arbeits- oder Sozialversicherungsgesetzen und Bestimmungen zu umgehen, indem er das geregelte Beschäftigungsverhältnis durch Regelungen ersetzt wie: Beschäftigung Selbstständiger, Untervergabe, Heimarbeit, Lehrlingsprogramme, die nicht wirklich das Ziel haben, Fähigkeiten zu vermitteln oder geregelte Beschäftigung zu schaffen, oder übermäßigen Einsatz befristeter Arbeitsverträge.