



Bei engelbert strauss steht der Mensch im Mittelpunkt, unabhängig davon, ob es sich um unsere Mitarbeiter oder um Mitarbeiter von Lieferanten und Partnern handelt. Das Wohl jedes Menschen, der sich im Einflussbereich von engelbert strauss befindetet, liegt uns sehr am Herzen. So erwarten wir auch von jedem Lieferanten und Partner, dass das Wohl deren Mitarbeiter in allen Unternehmensbereichen Beachtung findet.

Für uns steht gleichfalls die Natur im Mittelpunkt. Der sorgsame Umgang mit natürlichen Ressourcen ist eine weitere notwendige Voraussetzung für engelbert strauss zu arbeiten. Wir erwarten von jedem Lieferanten eine permanente Optimierung hinsichtlich aller Umweltaspekte, wie z.B. Energie-, Wasser- und Rohstoffverbrauch, gegebenenfalls auch durch den Einsatz von Technik.

Wir bei engelbert strauss sind überzeugt, dass nur durch Beachtung der beiden Aspekte *Mensch* und *Natur* ein langfristiger Unternehmenserfolg für engelbert strauss sowie für alle beteiligten Lieferanten und Partnerunternehmen geschaffen werden kann. Wir gemeinsam stehen im Dienst der Kunden, Mitarbeiter und Unternehmen.

So sehen wir die Einhaltung des Code of Conduct als Grundlage für eine fortwährende, partnerschaftliche Zusammenarbeit.

Unser Code of Conduct basiert auf den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), der Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen (UN), dem Global Compact, den OECD Guidelines für multinationale Unternehmen, sowie international anerkannten Umweltstandards.

1. Geltungsbereich

Die in diesem Code of Conduct niedergelegten Standards gelten für alle Beschäftigten bei unseren Vertragspartnern, relevanten Lieferanten, Tochterunternehmen, Vorlieferanten und Unterauftragnehmern. Die genannten Standards, anwendbare landesspezifische gesetzlichen Regelungen oder Industrie-Minimum-Standards müssen eingehalten werden, wobei die jeweils strengere Anforderung Anwendung findet.

2. Soziale Verantwortung

Bekanntnis zur Verantwortung gegenüber den Beschäftigten

Zu Beginn eines jeden Beschäftigungsverhältnisses wird ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen. Der Arbeitsvertrag muss die folgenden inhaltlichen Mindestanforderungen erfüllen: Funktion, Arbeitseintrittsdatum, zu leistende Arbeitsstunden, Vergütung (Kalkulationsdetails, Sozialabgaben, Auszahlungsdatum und Auszahlungsmodalitäten), Probezeit (falls zutreffend), Geltungsdauer bei befristeten Arbeitsverträgen, Urlaubsanspruch, Kündigungsbedingungen, Unterschriften des Beschäftigten und des Arbeitgebers sowie Datum. Dem Beschäftigten muss eine signierte Version des Arbeitsvertrages ausgehändigt werden. Kettenarbeitsverträge sind untersagt.

Verbot von Zwangsarbeit

Das Arbeitsumfeld soll menschliche Würde und Respekt sicherstellen und frei sein von jeglicher Form von Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Bedrohung, Ausbeutung, körperlicher Züchtigung oder Beteiligung an Menschenhandel. Die Freiwilligkeit des Arbeitsverhältnisses muss gewährleistet sein. Dies beinhaltet auch, dass allen Beschäftigten das Recht zugestanden wird, das Fabrikgelände am Ende der regulären Arbeitszeit zu verlassen. Beschäftigten steht es jederzeit frei, ihr Arbeitsverhältnis im Einklang mit der gesetzlichen Kündigungsfrist zu kündigen.

Es gelten die ILO-Konventionen 29 und 105.

Keine Diskriminierung

Einstellung von Beschäftigten, Grundsätze der Entlohnung, Zugang zu Fortbildungen, Beförderung, Beendigung eines Arbeitsverhältnisses oder der Eintritt in den Ruhestand müssen unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen. Eine Ungleichbehandlung aufgrund persönlicher gruppenspezifischer Merkmale wie ethnische oder nationale Herkunft, Hautfarbe, Sprache, politische oder



religiöse Überzeugung, sexuelle Orientierung, Geschlecht, Alter, familiärer Verpflichtungen, Familienstand, Behinderung oder Mitgliedschaft in einer Arbeiterorganisation oder Gewerkschaft ist nicht gestattet. Es gelten die ILO-Konventionen 100, 111, 143, 158, 159 und 183.

Ausschluss von Kinderarbeit

Generell gilt, keine Beschäftigung von Kindern, die das 15. Lebensjahr nicht vollendet, beziehungsweise älter, wenn die Schulpflicht nicht abgeschlossen ist oder wenn dies vom geltenden Landesgesetz gefordert ist. Bei jugendlichen Beschäftigten ist die Einhaltung von Jugendschutzgesetzen sicherzustellen. Die ihnen übertragene Arbeit darf keine Gefahr für Gesundheit, Sicherheit oder Moral darstellen. Jugendlichen Beschäftigten sollte die Möglichkeit zur Berufsausbildung oder zur Teilnahme an Trainingsprogrammen gegeben werden.

Es ist sicher zu stellen, dass keine Form von Sklaverei von oder Menschenhandel mit Kindern stattfindet. Es gelten die ILO-Konventionen 79, 142, 182 sowie die ILO-Empfehlung 146.

Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungsfreiheit

Allen Beschäftigten ist das gesetzlich festgelegte Recht einzuräumen, Gewerkschaften zu bilden oder beizutreten. Das Recht, Kollektivverhandlungen zu führen, ist anzuerkennen.

In Ländern, in denen das gesetzliche Gewerkschaftsrecht eingeschränkt ist, sollte den Beschäftigten eine alternative betriebliche Form der Interessensvertretung ermöglicht werden.

Es muss gewährleistet werden, dass Arbeitnehmervertreter keiner Belästigung, Diskriminierung, Einschüchterung oder Vergeltungsmaßnahme ausgesetzt sind.

Arbeitnehmervertretern muss im Rahmen der gesetzlichen Regelungen freier Zugang zu den Arbeitsplätzen gewährt werden.

Es gelten die ILO-Konventionen 87, 98, 135, 154 sowie die ILO-Empfehlung 143.

Faire Vergütung

Die Vergütung, die für die reguläre Arbeitszeit gezahlt wird, muss mindestens dem jeweils gültigen gesetzlichen Mindestlohn zuzüglich sonstiger gesetzlich geforderter Leistungen entsprechen und ausreichend sein, um die Lebenshaltungskosten zu decken und einen zusätzlichen Betrag zur freien Verfügung zu haben. Alle geleisteten Überstunden müssen vergütet werden. Die Zahlung von Überstundenzuschlägen muss mindestens den Anforderungen der gesetzlichen Bestimmungen entsprechen.

Die Anforderungen der gesetzlichen Sozialversicherungspflicht sind umzusetzen.

Illegale Lohnabzüge oder Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahmen sind nicht gestattet.

In Ländern in denen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nicht gesetzlich geregelt ist, müssen die Beschäftigten bei krankheitsbedingten Fehltagen angemessen vergütet werden.

Für den Fall, dass die Beschäftigten keinen Zugang zu kostenfreier medizinischer Versorgung haben, muss das Unternehmen die Kosten für die medizinische Versorgung der Beschäftigten tragen.

Die Beschäftigten müssen für den jeweiligen Abrechnungszeitraum schriftliche und verständliche Informationen über die genaue Zusammensetzung ihrer Vergütung inklusive Abzüge und Zulagen erhalten.

Es gelten die ILO-Konventionen 26, 102 und 131.

Keine exzessiven Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen mindestens die Anforderungen der gesetzlichen Bestimmungen erfüllen. Reguläre Arbeitszeit, Überstunden dürfen in keinem Fall die Anforderungen der ILO-Konventionen überschreiten. Überstunden müssen auf freiwilliger Basis erfolgen und dürfen nicht regelmäßig angeordnet werden.

Den Beschäftigten muss mindestens ein Arbeitsfreier Tag pro Woche gewährt werden.

Ausnahmen zu diesen Regeln sind zulässig wenn:

- a) nationale Gesetze erlauben, dass diese Grenzen überschritten werden, und
- b) eine frei verhandelte Betriebsvereinbarung in Kraft ist, die eine Durchschnittsberechnung inklusive angemessener Erholungsperioden regelt.

Es gelten die ILO-Konventionen 1 und 14, ILO-Empfehlung 116.

Betrieblicher Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Den Beschäftigten müssen gesundheitsverträgliche und sichere Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden. Beste Lösungen im Bereich industriespezifischer betrieblicher Gesundheits- und Arbeitsschutz sind anzustreben. Präventivmaßnahmen müssen mindestens entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen umgesetzt werden und umfassen u.a. Gebäudesicherheit und -stabilität, Feuersicherheit, Maschinensicherheit, Chemikaliensicherheit und medizinische Notfallversorgung. Sicherheitsmaßnahmen müssen auch für Wohnunterkünfte umgesetzt werden, falls diese vom Unternehmen gestellt werden.

Es gelten die ILO-Konvention 155 und die ILO-Empfehlung 164.

Untersagung von illegalen Disziplinarmaßnahmen und Übergriffen

Die Würde des Menschen ist unantastbar und daher sind jede Form illegaler Disziplinarmaßnahmen wie körperliche oder verbale Übergriffe, psychologischer oder sexueller Missbrauch oder sonstige Formen der Einschüchterung verboten. Den Beschäftigten müssen die von ihnen zu befolgende Betriebsordnung sowie die Konsequenzen bei einem Regelverstoß bekannt sein. Für Führungskräfte, die illegale Disziplinarmaßnahmen anwenden oder Beschäftigte, die sich durch Übergriffe an Kollegen schuldig machen, muss dieses Verhalten entsprechende disziplinarische Konsequenzen nach sich ziehen. Es wird von dem Unternehmen erwartet, dass eine entsprechende funktionierende Systematik implementiert ist, die es den Beschäftigten ermöglicht, gegen illegale Disziplinarmaßnahmen oder Übergriffe Beschwerde einzulegen.

3. Umweltschutzanforderungen

Das Unternehmen ist verpflichtet, die Auswirkungen der Produktion auf die Umwelt zu minimieren, sowie Präventivmaßnahmen zum Umweltschutz zu ergreifen. Gesetzliche Bestimmungen zum Schutz und Erhalt der Umwelt bzw. international gängige Standards oder Industriestandards sowie die Vorgaben an Schadstoffgrenzwerte sind einzuhalten.

Der betriebliche Umweltschutz umfasst u.a. die folgenden Mindestanforderungen an das Management: Umgang mit und Entsorgung von umweltgefährdenden Substanzen und Emissionen, Wasserverbrauch und Abwasser, Energieeffizienz und Abfallentsorgung.

4. Bestechung und Korruption

Von engelbert strauss wird keine Form der Korruption und Bestechung toleriert. Dies betrifft Zuwendungen sowohl mit direkten als auch indirekten Mitteln, in Form von Geld, unangemessenen Geschenken, Einladungen oder anderen unfairen Vorteilen, in der Absicht Bevorzugung zu erreichen oder zu manipulieren.



5. Management-Praxis

Für Lieferanten und deren Unterauftragnehmer sind die in diesem Code of Conduct definierten Standards vertraglich bindend. Das Unternehmen übernimmt die Verpflichtung, diese Standards zu implementieren.

Alle Beschäftigten der Unternehmen müssen über ihre Rechte und Pflichten, die für sie aus diesem Code of Conduct resultieren, informiert und in der Umsetzung geschult sein. Existiert eine Arbeitnehmervertretung, muss diese bei der Sicherstellung der Standards sowie im Beschwerdemanagement involviert werden. Sollten betriebliche Abweichungen vom Code of Conduct vorliegen, so müssen Arbeitnehmervertreter bei der Erarbeitung von Korrekturmaßnahmen eingebunden werden.

Es wird von jedem Unternehmen erwartet, dass die Anforderungen dieses Code of Conduct, sowie die gesetzlichen Bestimmungen mit systematischen Managementpraktiken implementiert sind. Demzufolge muss eine entsprechende Unternehmenspolitik verabschiedet sein. Aufgaben müssen Funktionsträgern zugeordnet sein, die die notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Befugnisse besitzen, diese zu erfüllen. Die Umsetzung muss kontrolliert werden.

Relevante Vorgänge müssen angemessen, transparent und wahrheitsgemäß dokumentiert werden, um die Umsetzung der Standards belegen zu können.

Sollten beschriebene Standards noch nicht erreicht sein, ist das Unternehmen verpflichtet, Korrekturmaßnahmen zu definieren und in einem angemessenen Zeitraum zu implementieren.

6. Überwachung

Das Unternehmen verpflichtet sich, Mitarbeiter von engelbert strauss oder von engelbert strauss beauftragte Dritte jederzeit angekündigt oder unangekündigt zur Durchführung von Audits zu empfangen, die der Sicherstellung der in diesem Code of Conduct genannten Standards dienen. Den Auditoren müssen notwendige, wahre Dokumente unverzüglich zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus müssen die Auditoren befugt sein das gesamte Unternehmen zu begehen, sowie Interviews unter vier Augen mit den Beschäftigten zu führen.

Die Beschäftigten der Lieferanten von engelbert strauss sowie deren Unterauftragnehmer sind berechtigt, jeden Verstoß gegen diesen Code of Conduct gegenüber Auditoren von engelbert strauss oder von engelbert strauss beauftragten unabhängigen Dritten anzuzeigen. Beschäftigte, die von ihrem Beschwerderecht bezüglich einer Nicht-Einhaltung des Code of Conduct und/oder geltendem Recht Gebrauch machen, dürfen daraus keine Nachteile entstehen oder ihnen Strafmaßnahmen angedroht werden.

Nichteinlass von Auditoren oder wiederholte Versuche das Auditergebnis durch unwahrheitsgemäße Dokumente oder Druck auf Beschäftigte zu manipulieren, können zur sofortigen Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

Darüber hinaus ist das Unternehmen verpflichtet, die Einhaltung der in diesem Code of Conduct genannten Standards in seinen weiteren Produktionsstätten sowie bei seinen Unterauftragnehmern, egal ob sie für engelbert strauss produzieren oder nicht, zu überprüfen und zu dokumentieren. Das Unternehmen ist verpflichtet, den auditierten Geschäftspartner im Bedarfsfall bei der Implementierung der Standards zu unterstützen.

Alle für engelbert strauss produzierenden Produktionsstätten müssen engelbert strauss vor der Aufnahme der Produktion gemeldet werden um ggf. im Vorfeld ein Audit durchführen zu können.

Mit meiner Unterschrift bestätige ich die Befolgung der Anforderungen dieses Code of Conduct.

Ort und Datum

Lieferant / Geschäftspartner Name

Titel

Unterschrift

Name in Großbuchstaben

Lieferant / Geschäftspartner Unternehmensstempel