

## **Verhaltenskodex**

### **ISM Heinrich Krämer GmbH & Co. KG**

Als global operierendes Unternehmen bekennt sich ISM zur Einhaltung geltenden Rechts, zur Beachtung sozialer und ethischer Standards sowie zu nachhaltigem Handeln entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Dies ist Teil unserer Unternehmenskultur, die auf den Werten des Vertrauens, der Transparenz, der Verlässlichkeit und der Fairness im Umgang mit Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit beruht. Wir sehen es als unsere Verantwortung, für ein sicheres Arbeitsumfeld unserer Mitarbeiter zu sorgen und gleichzeitig in unserer Geschäftstätigkeit den höchstmöglichen ethischen Maßstäben zu entsprechen.

Es liegt in unserer Verantwortung, dafür zu sorgen, dass unsere Produkte in einer Wertkette erstellt werden, die mit internationalen Normen im Einklang steht. Wir haben deshalb unsere Erwartungen im Hinblick auf Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit, Umwelt und Geschäftsethik im ISM Verhaltenskodex für Lieferanten zusammengefasst.

Dieser basiert auf den international anerkannten Prinzipien zum Schutze der Menschen- und Arbeitsrechte, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der vereinten Nationen, den ILO-Kernarbeitsnormen, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen zum Ausdruck kommen.

Alle unsere Mitarbeiter und Zulieferer sowie deren Subunternehmer haben diesen Verhaltenskodex uneingeschränkt einzuhalten. Für den Fall, dass andere Bestimmungen oder Gesetze strengere Regelungen vorsehen, haben diese Vorrang vor diesem Verhaltenskodex.

Wir sind davon überzeugt, durch diesen Verhaltenskodex in einem langfristig angelegten Prozess einen wichtigen Beitrag zur Durchsetzung von Menschenrechten, Arbeits-, Sozial- und Ökologiestandards in den weltweiten wirtschaftlichen Wertschöpfungsprozessen zu leisten.

ISM Heinrich Krämer GmbH & Co. KG

## **1. Grundverständnis gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung**

### **Einhaltung von Recht und Gesetz**

Die Unternehmen halten sich an Recht und Gesetz der jeweiligen Länder, in denen sie wirtschaftlich tätig sind. Sie achten darauf - insbesondere in Ländern mit schwach ausgeprägter staatlicher Struktur -, die Grundsätze des vorliegenden Verhaltenskodex beim eigenen Handeln einzuhalten, und ermutigen hierzu auch ihre Geschäftspartner.

Falls bestehende nationale Regelungen im Widerspruch zu den Inhalten des Kodex stehen oder der innerstaatliche Kontext es unmöglich macht, der Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte uneingeschränkt nachzukommen, sollten die Unternehmen Wege finden, die Grundsätze der international anerkannten Menschenrechte und die Inhalte des vorliegenden Verhaltenskodex dennoch zu wahren.

### **Beitrag zur Gesellschaft**

Die Unternehmen verstehen sich als Teil der Gesellschaften, in denen sie unternehmerisch tätig sind. Sie tragen durch ihr geschäftliches Handeln zu deren Wohlergehen, Förderung und nachhaltiger Entwicklung bei. Die Unternehmen berücksichtigen mittelbare und unmittelbare Auswirkungen ihrer geschäftlichen Tätigkeit auf Gesellschaft und Umwelt und bemühen sich, diese in ökonomischer, sozialer und ökologischer Hinsicht in einen angemessenen Interessenausgleich zu bringen.

Sie respektieren und akzeptieren die unterschiedlichen rechtlichen, gesellschaftlichen, kulturellen und sozialen Hintergründe der Länder, in die ihre Wertschöpfungskette reicht, und erkennen deren Strukturen, Gebräuche und Traditionen an. Soweit diese mit den hier niedergelegten Grundsätzen im Konflikt stehen, werden die Unternehmen mit ihren Geschäftspartnern in Dialog treten und auf Verständnis und Akzeptanz hinwirken.

### **Ethisches Wirtschaften und Integrität**

Die Unternehmen verfolgen legale Geschäftspraktiken unter Beachtung von lauterem Wettbewerb, gewerblicher Schutzrechte Dritter sowie kartell- und wettbewerbsrechtlicher Regelungen. Sie lehnen sämtliche Formen von Korruption und Bestechung ab und fördern auf geeignete Weise Prinzipien verantwortungsbewusster unternehmerischer Führung wie Transparenz, Rechenschaftspflicht, Verantwortung, Offenheit und Integrität. Geschäftspartner sind fair zu behandeln. Verträge sind einzuhalten, soweit die Rahmenbedingungen sich nicht grundlegend ändern. Allgemein ethische Werte und Prinzipien sind zu respektieren, insbesondere gilt dies für die Menschenwürde und die international anerkannten Menschenrechte.

### **Fairer Wettbewerb und faire Werbung**

Die Vertragspartner achten den fairen Wettbewerb und halten die Gesetze, die den Wettbewerb schützen und fördern, sowie die Normen fairer Werbung ein. Adäquate Mittel zum Schutz von Kundeninformationen müssen zur Verfügung stehen.

### **Wahrung von Geschäftsgeheimnissen**

Die Vertragspartner verpflichten ihre Mitarbeiter, Geschäftsgeheimnisse zu wahren. Vertrauliche Inhalte dürfen nicht unbefugt veröffentlicht, an Dritte weitergegeben oder in anderer Form verfügbar gemacht werden.

### **Privatsphäre**

Die Vertragspartner sollten sich verpflichten, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen ihrer Geschäftspartner, einschließlich Lieferanten, Kunden, Verbraucher und Arbeitnehmer, zu entsprechen. Die Vertragspartner müssen die geltenden Datenschutzgesetze und die behördlichen Vorschriften beachten, wenn persönliche Informationen erhoben, gespeichert, verarbeitet, übermittelt oder weitergegeben werden.

## 2. Achtung der Menschenrechte

Der Schutz der Menschenrechte ist Pflicht der jeweiligen Staaten, in denen die Unternehmen wirtschaftlich tätig sind. Zur Unterstützung der Pflicht des Staates zur Durchsetzung der Menschenrechte auf seinem Territorium sollten die Unternehmen die Menschenrechte achten. Die Unternehmen sollten durch ihre Aktivitäten vermeiden, die Menschenrechte anderer zu beeinträchtigen und nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen, an denen sie beteiligt sind, begegnen.

Um der Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachzukommen, sollten die Unternehmen je nach Größe des Unternehmens, des Risikos schwerer menschenrechtlicher Auswirkungen und der Art und des Kontexts der Geschäftstätigkeit die gebührende Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte (Due Diligence) walten lassen. Die Sorgfaltspflicht sollte Verfahren zur Ermittlung, Vermeidung, Milderung und ggf. Wiedergutmachung potentieller nachteiliger Auswirkungen auf Menschenrechte einschließen und sollte sich auf diese nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen erstrecken, welche die Unternehmen selbst verursachen oder zu denen sie beitragen oder die infolge ihrer Geschäftsbeziehungen mit ihrer Geschäftstätigkeit, ihren Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind.

## 3. Arbeitsrechte und –bedingungen

Die Unternehmen beachten die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation und schaffen ein sicheres und menschenwürdiges Arbeitsumfeld.

### **Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen**

Die Unternehmen achten das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, ohne vorherige Genehmigung und nach eigener Wahl Organisationen zu bilden, welche die Förderung und den Schutz der Interessen der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber zum Ziele hat, diesen Organisationen beizutreten und ihre Vertreter frei zu wählen. Die Unternehmen achten das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Kollektivverhandlungen über Lohn- und Arbeitsbedingungen zu führen. Arbeitnehmer dürfen wegen ihrer Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen in Bezug auf ihre Beschäftigung nicht benachteiligt werden.

In Ländern, in denen die Grundsätze der Vereinigungsfreiheit, Vereinigungsrecht und Kollektivverhandlungen nicht eingehalten werden bzw. die Ausübung dieser Rechte beschränkt oder verboten ist, sollten die Unternehmen ihren Arbeitnehmern erlauben, eigene Vertreter frei zu wählen, mit denen sie in einen Dialog über Arbeitsplatzfragen treten können. Die Unternehmen sollten das Recht ihrer Arbeitnehmer achten, Beschwerden vorzubringen, ohne dass ihnen daraus Nachteile irgendwelcher Art entstehen; diese Beschwerden sollten in einem geeigneten Verfahren behandelt werden.

### **Verbot von Zwangsarbeit**

Eine wirtschaftliche Tätigkeit auf Grundlage von Zwangs- oder Pflichtarbeit, Schuldknechtschaft oder Leibeigenschaft wird von den Unternehmen nicht akzeptiert. Dies umfasst jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.

### **Verbot von Kinderarbeit und Schutz junger Arbeitnehmer**

Die Unternehmen setzen sich für die effektive Abschaffung von Kinderarbeit ein. Sie beachten das jeweilige gesetzliche Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit, welches gemäß den Bestimmungen der Internationalen Arbeitsorganisation nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und nicht unter 15 Jahren liegen darf.

Im Rahmen des Einstellungsverfahrens sollten geeignete Mechanismen zur Altersfeststellung Kinderarbeit verhindern. Wenn Unternehmen Kinderarbeit feststellen, sollten sie notwendige Maßnahmen zur Abhilfe und zur sozialen Reintegration einleiten, die das Wohl und den Schutz des Kindes in den Mittelpunkt stellen.

Die Unternehmen stellen Jugendliche ab dem Alter von 16 Jahren nur dann ein, wenn die Art oder die Verhältnisse der durch sie verrichteten Arbeit das Leben, die Gesundheit und die Sittlichkeit der betreffenden Jugendlichen nicht gefährden und diese eine angemessene sachbezogene Unterweisung oder berufliche Ausbildung in dem entsprechenden Wirtschaftszweig erhalten.

### **Verbot von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf**

Jegliche Form der Diskriminierung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung und der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen, wird unterlassen. Ferner soll der Grundsatz der Gleichheit des Entgelts für männliche und weibliche Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeit Anwendung finden.

### **Arbeitszeiten**

Sofern geltende nationale Gesetze oder anwendbare tarifliche Regelungen keine geringere Höchst Arbeitszeit festlegen, sollte die reguläre Arbeitszeit 48 Wochenstunden zzgl. maximal 12 Überstunden in der Woche nicht überschreiten. Überstunden werden mindestens gemäß den jeweiligen gesetzlichen oder tariflichen Regelungen vergütet und ihre Anordnung sollte eine Ausnahme bleiben.

Die Unternehmen gewähren ihren Arbeitnehmern das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag und halten die jeweils maßgeblichen gesetzlichen Feiertage ein. Nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen ist ein arbeitsfreier Tag zu gewähren.

### **Löhne**

Staatlich oder tariflich anzuwendende Mindestlöhne dürfen nicht unterschritten werden. Die Unternehmen beachten, dass in Ländern ohne tariflichen oder gesetzlichen Lohnrahmen die Löhne für regelmäßige Vollarbeitszeit hinreichend sein sollten, um den Grundbedürfnissen der Arbeitnehmer gerecht zu werden. Gleichzeitig wissen sie, dass Unternehmen eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz nicht alleine sichern können, sondern gegebenenfalls staatliche Ergänzungsleistungen und andere soziale Schutzmaßnahmen notwendig sind. Löhne werden nicht zurückbehalten und regelmäßig in einer für den Arbeitnehmer geeigneten Form ausgezahlt. Lohnabzüge sind nur im gesetzlichen oder tarifvertraglichen Rahmen zulässig und sind auszuweisen. Die Beschäftigten werden regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert.

### **Beschäftigungsverhältnisse**

Die Regeln des nationalen Arbeitsrechts sind einzuhalten. Den Arbeitnehmern sollten verständliche Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeiten, Vergütung sowie Zahlungs- und Abrechnungsmodalitäten, zur Verfügung gestellt werden. Die Unternehmen schützen das Recht der Arbeitnehmer, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der jeweils maßgeblichen Kündigungsfrist zu beenden. Die Unternehmen bemühen sich ferner, berufliche Qualifikationen von Arbeitnehmern zu fördern.

### **Menschenwürdiger Umgang**

Die Unternehmen behandeln ihre Arbeitnehmer mit Würde und Respekt. Jegliche Form von unwürdiger Behandlung, Missbrauch, Belästigung und Einschüchterung sowie rechtswidrigen Strafen gegenüber Arbeitnehmern wird unterlassen. Disziplinarmaßnahmen werden schriftlich und in einer für den Arbeitnehmer verständlichen Form niedergelegt.

## **4. Gesundheit und Sicherheit**

Die Unternehmen sollten unter Berücksichtigung nationaler Erfordernisse angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz treffen, um im Rahmen ihrer Aktivitäten Arbeitsunfälle zu vermeiden und die Gesundheit ihrer Arbeitnehmer zu schützen. Gültige lokale Vorschriften zu Arbeitsschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Gebäudesicherheit und Brandschutz werden eingehalten, um das Risiko von Unfällen und Berufskrankheiten auf ein Minimum zu reduzieren. Wo notwendig und angebracht, wird Arbeitnehmern angemessene persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt. In unmittelbaren Gefahrensituationen haben die Beschäftigten das Recht und die Pflicht, ihren Arbeitsplatz unverzüglich und ohne Erlaubnis zu verlassen. Bedürftige Personen wie jugendliche Arbeitnehmer, junge Mütter und Schwangere sowie Menschen mit Behinderungen sollen einen besonderen Schutz erhalten.

### **Notfallvorsorge**

Potenzielle Notfallsituationen und –ereignisse sind zu ermitteln und zu bewerten. Ihre Auswirkungen sind durch die Einführung von Notfallplänen und Meldeverfahren zu minimieren. Dazu gehören u.a.: Meldung von Notfällen, Benachrichtigungen der Arbeitskräfte und Evakuierungsmaßnahmen, Schulungen und Notfallübungen für die Arbeitskräfte, geeignete Brandmelde- und Löscheinrichtungen, angemessene Fluchtwege und Rettungspläne.

### **Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten**

Es müssen Verfahren und Systeme vorhanden sein, mit denen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten verhindert, betreut, nachverfolgt und gemeldet werden. Dazu gehören die folgenden Maßnahmen: Ermutigung der Arbeitskräfte, derartige Vorfälle zu melden; Klassifizierung und Erfassung von Unfällen und Krankheiten; Bereitstellung der erforderlichen medizinischen Betreuung; Untersuchung von Vorfällen und Einleitung von Maßnahmen zur Behebung der Ursachen; und Erleichterung der Rückkehr der Arbeitskräfte an ihren Arbeitsplatz.

### **Hygiene am Arbeitsplatz**

Sind Arbeitskräfte chemischen, biologischen oder physikalischen Risiken ausgesetzt, so sind diese Stoffe und Einwirkungen zu ermitteln, zu bewerten und zu überwachen. Konstruktions- und verwaltungstechnische Maßnahmen müssen zur Kontrolle von Überbelastungen eingesetzt werden. Ist eine angemessene Gefahrenreduzierung durch derartige Maßnahmen nicht möglich, muss die Gesundheit der Arbeitskräfte durch geeignete persönliche Schutzausrüstungsprogramme abgesichert werden.

### **Körperlich belastende Arbeiten**

Haben Arbeitskräfte körperlich belastende Arbeiten zu verrichten, einschließlich der manuellen Handhabung von Material, schwerem oder ständigem Heben, langem Arbeiten im Stehen sowie repetitiven oder Kraft erfordernden Montagearbeiten, so sind diese Arbeiten zu ermitteln, zu bewerten und zu überwachen.

### **Maschinensicherung**

Produktionsanlagen und andere Maschinen müssen in Bezug auf Sicherheitsrisiken überprüft werden. Maschinen, bei denen eine Verletzungsgefahr für die Arbeitskräfte vorliegen kann, sind mit physikalischen Schutzvorrichtungen, Verriegelungen und Sperren zu versehen und ordnungsgemäß zu warten.

### **Sanitäreinrichtungen, Essen und Wohnunterkünfte**

Den Arbeitskräften sind jeder Zeit verfügbare, saubere Waschräume und Toiletten, sauberes Trinkwasser und Einrichtungen zur hygienischen Zubereitung, Aufbewahrung und Einnahme von Mahlzeiten bereitzustellen. Wohnunterkünfte, die den Arbeitskräften von dem Vertragspartner oder einem Arbeitsvermittler bereitgestellt werden, müssen gepflegt, sauber und sicher sein, über angemessene Notausgänge, heißes Wasser zum Baden oder Duschen sowie angemessene Heiz- und Lüftungsanlagen verfügen, für den Einzelnen hinreichend persönlichen Platz bieten und mit einer vernünftigen Zutritts- und Ausgangsberechtigung einhergehen.

## **5. Umweltschutz**

Die Unternehmen erfüllen die geltenden Gesetze, Bestimmungen und Verwaltungspraktiken zum Schutz von Mensch und Umwelt der Länder, in denen sie tätig sind. Sie sollten ihre Geschäftstätigkeit generell so ausüben, dass sie einen Beitrag zu dem allgemeinen Ziel der nachhaltigen Entwicklung leisten. Hierzu sollten sie ein auf ihr Unternehmen zugeschnittenes System einrichten, das ihnen ermöglicht, ihre operative Tätigkeit auf schädigende Umweltauswirkungen zu überprüfen und alle erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um unter Beachtung der bestehenden regionalen Gesetze und Vorschriften, Belastungen des Menschen und der Umwelt zu reduzieren, Umweltschäden zu vermeiden und im Rahmen ihrer Möglichkeiten Abhilfe zu leisten.

Die Unternehmen sind um die ständige und langfristige Verbesserung ihrer Umweltergebnisse bemüht, indem sie die Einführung von geeigneten Technologien und Produktionsverfahren fördern, welche eine effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen und der Energie sowie eine Minimierung von Emissionen ermöglichen. Sie streben eine Bewertung der eingesetzten Chemikalien an und versuchen, diese unter Umwelt- und Arbeitsschutz- sowie Verbraucherschutzaspekten auszusuchen und besonders belastende Chemikalien zu ersetzen. Eine fachgerechte Entsorgung von Abfällen sowie eine mögliche Wiederverwendung von Stoffen im Rahmen der Kreislaufwirtschaft sind wichtig, sofern dies aufgrund der lokalen Gegebenheiten möglich ist.

## **6. Verbraucherinteressen**

Die Unternehmen treffen geeignete Maßnahmen, um die Qualität der von ihnen angebotenen Produkte zu gewährleisten. Sie stellen sicher, dass ihre Produkte allen gesetzlichen Regelungen im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit der Verbraucher entsprechen und für den jeweiligen Verwendungszweck gesundheitlich unbedenklich und sicher sind. Die Unternehmen berücksichtigen die Interessen der Verbraucher auch bei Informations- und Vertriebsmaßnahmen, indem sie faire Geschäfts-, Marketing- und Werbepraktiken anwenden und die Aufklärung der Verbraucher fördern.

## **7. Tier- und Artenschutz**

Die Unternehmen beachten in ihrem unternehmerischen Handeln die Grundsätze des Tierschutzes. Tierhaltung und -nutzung sind artgerecht zu gestalten. Die Unternehmen erkennen das Washingtoner Artenschutzabkommen (CITES) zum Schutz von Tieren und Pflanzen gefährdeter Arten an und richten ihr unternehmerisches Handeln danach aus.

## **8. Kommunikation**

Die Unternehmen kommunizieren die Inhalte des Verhaltenskodex gegenüber Arbeitnehmern, Vertragspartnern und gegebenenfalls gegenüber Dritten. Es soll für den Vertragspartner nachvollziehbar werden, dass die Einhaltung des Verhaltenskodex grundsätzlich gewährleistet wird. Eine Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen oder wettbewerbsbezogener oder sonstiger schützenswerter Informationen ist jedoch aus rechtlichen Gründen hiervon ausgenommen.

## **9. Umsetzung und Durchsetzung**

Die Unternehmen beachten den vorliegenden Verhaltenskodex bei ihrem eigenen Handeln. Sie ermutigen ihre Geschäftspartner, den Verhaltenskodex sinngemäß anzuwenden. Die Unternehmen unterstützen ihre Geschäftspartner darin, ihrerseits ihre Lieferkette so zu gestalten, dass die Menschen- und Arbeitnehmerrechte beachtet und die Arbeitsbedingungen kontinuierlich verbessert werden.

Im Sinne guter Corporate Governance verankern die Unternehmen die im Kodex genannten Grundsätze verantwortungsbewusster Unternehmensführung in ihren strategischen und operativen Managementsystemen.

Lippstadt, Mai 2016