



## **Verhaltenskodex - Code of Conduct (CoC) der STANNOL GmbH & Co. KG**

Die STANNOL GmbH & Co. KG sieht die nachhaltige Beziehung von Mensch und Umwelt als einen Bestandteil ihres Wertesystems. Die Grundlage bildet die Einhaltung von sozialen, ethischen und ökologischen Standards, wie sie beispielsweise in den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), im Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) und in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen beschrieben werden. Neben der Beachtung durch die eigenen Beschäftigten, finden die formulierten Anforderungen auch in der Lieferkette von STANNOL Anwendung.

Im Zuge der Erweiterung ihrer Nachhaltigkeitsaktivitäten auf die gesamte Wertschöpfungskette, hat STANNOL diesen Code of Conduct (CoC) formuliert. Er definiert die zentralen Mindest-Nachhaltigkeitsanforderungen und richtet sich primär an Lieferanten, Dienstleister und Geschäftspartner von STANNOL.

Neben gesetzeskonformem Handeln wird von allen Geschäftspartnern erwartet, dass sie die nachfolgenden Anforderungen akzeptieren und an eigene Lieferanten und Dienstleister kommunizieren.

STANNOL behält sich das Recht vor, diesen CoC zu aktualisieren und in Zukunft auch von ihren Lieferanten, Dienstleistern und Geschäftspartnern per Unterschrift verbindlich bestätigen zu lassen.

Der Lieferant und/oder Geschäftspartner erklärt hiermit:

- Sich aktiv gegen Korruption und Bestechung in allen Formen einzusetzen.
- Jede Form von illegaler Beschäftigung von Arbeitnehmern zu bekämpfen.
- Kinder- und Zwangsarbeit in jeglicher Art und Weise aktiv zu unterbinden.
- Seinen Beschäftigten einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz zu gewähren.
- Angemessene Löhne gemäß geltender Lohngesetze zu bezahlen, sowie vertretbare Arbeitszeiten nach geltendem Recht oder den Branchenstandards einzuhalten.
- Keinerlei Form der Diskriminierung zu tolerieren und die Gleichbehandlung und Chancengleichheit seiner Beschäftigten zu fördern.
- Das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit, auf Beitritt zu Gewerkschaften, auf Anrufung der Arbeitskräftevertretung oder auf Mitgliedschaft in Betriebsräten zu respektieren und Beschäftigte dahingehend weder zu bevorzugen noch zu benachteiligen.
- Beschäftigte mit Würde und Respekt zu behandeln und jegliche Form von unzulässigen Disziplinarmaßnahmen zu verbieten.
- Einen wirksamen Beschwerdemechanismus für Einzelpersonen und Gemeinschaften einzuführen, so dies mit vertretbarem Aufwand möglich ist.
- Die Normen der fairen Geschäftstätigkeit und des fairen Wettbewerbs einzuhalten.
- Sich aktiv für den Klimaschutz einzusetzen und Energieeffizienzmaßnahmen und den Ausbau einer klimafreundlichen und dezentralen Energieversorgung zu unterstützen.
- Verantwortlich mit Umweltschutzthemen, insbesondere Ressourcen- und Energieverbräuchen umzugehen.
- Den Einsatz und Verbrauch von Ressourcen bei der Produktion und der Verwendung so effizient und nachhaltig wie möglich zu gestalten sowie energieeffiziente und umweltfreundliche Technologien zu bevorzugen.
- Soweit möglich, ökologisch wertvolle und unbelastete Materialien zu verwenden.
- Belastungen für Mensch und Umwelt zu minimieren und die Vermeidung bzw. Entsorgung von Abfällen, Abwässern und sonstigen Emissionen kontinuierlich zu verbessern.



Im Anhang zum Code of Conduct / Verhaltenskodex der STANNOL GmbH & Co. KG werden die vor-  
genannten und definierten Anforderungen allgemein verständlich erläutert. Zudem werden, wo beson-  
ders relevant, die wichtigsten Normen und Standards genannt, die zur Erfüllung der Anforderungen  
des CoC beachtet werden sollten (gekennzeichnet mit einem §).

Ein gesetzeskonformes Handeln wird von allen Geschäftspartnern erwartet.

Compliance-Erklärung des Lieferanten:

**Firma:**

.....  
(Ort, Datum)

.....  
(Unterschrift)

.....  
(Name in Druckbuchstaben)

## **Anhang zum Code of Conduct / Verhaltenskodex der STANNOL GmbH & Co. KG**

### **Soziale Verantwortung & Ethisches Geschäftsverhalten**

#### **1. Einsatz gegen Korruption und Bestechung**

- Korruption, Bestechung, Erpressung und Unterschlagung sind in allen Formen abzulehnen. Auch die Gewährung, das Anbieten, das Versprechen oder die Forderung eines unlauteren Vorteils oder die Teilhabe an illegalen Einflussnahmen von politischen oder privatwirtschaftlichen Entscheidungen sind untersagt.
- Es ist dem Lieferanten und/oder Geschäftspartner untersagt, den Beschäftigten von STANNOL Geldbeträge, Schenkungen, Darlehen oder Wertgegenstände anzubieten. Ausgenommen sind Geschenke und Einladungen, die sich im Rahmen geschäftsüblicher Gastfreundschaft oder der Sitte und Höflichkeit in einem Land entsprechen. Schmier- und Bestechungsgeldzahlungen werden in jedweder Form von STANNOL nicht toleriert.

*§ Wichtige Dokumente: OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (Kapitel 7).*

#### **2. Bekämpfung von illegaler Beschäftigung**

- Jede Form von illegaler Beschäftigung von Arbeitnehmern ist abzulehnen und zu bekämpfen.
- STANNOL erwartet, dass eine schriftliche Dokumentation der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten vorliegt sowie geltende nationale Arbeits- und Sozialversicherungsnormen eingehalten werden.

#### **3. Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit**

- Kinder- und Zwangsarbeit sind in jeglicher Art und Weise vom Lieferanten und/oder Geschäftspartner zu unterlassen und dagegen einzutreten. Dies beinhaltet Sklaverei und Menschenhandel, unfreiwillige Gefängnisarbeit und jegliche Form von Arbeit oder Dienstleistung, die unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird. Ebenfalls muss das Recht des Beschäftigten, das Anstellungsverhältnis innerhalb einer angemessenen Frist auf eigenen Wunsch zu kündigen, gewahrt bleiben.
- STANNOL erwartet, dass der Lieferant und/oder Geschäftspartner menschenunwürdige Zustände und Arbeitsformen innerhalb seiner Lieferkette unterbindet, bekämpft und dies anhand offizieller Dokumente nachweisen kann.

*§ Wichtige Dokumente: ILO-Konventionen 29, 105, 138, 182 und ILO-Empfehlung 79, 146, UK Modern Slavery Act 2015 (in Großbritannien), Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (in Frankreich), Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (in Deutschland), sowie die Konventionen über die Rechte des Kindes der Vereinten Nationen.*

#### **4. Sicherer und gesunder Arbeitsplatz**

- Den Beschäftigten des Lieferanten und/oder Geschäftspartners muss ein sicherer und gesunder Arbeitsplatz gewährt werden. Darüber hinaus ist die jeweils geltende nationale Gesetzgebung zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit einzuhalten.
- Der Lieferant und/oder Geschäftspartner wendet, sofern dies mit vertretbarem Aufwand möglich ist, ein angemessenes Arbeitssicherheitsmanagement an, welches potentielle Arbeitssicherheitsrisiken eindämmt und Beschäftigte hinsichtlich der Vorbeugung von Unfällen und Berufskrankheiten schult.

- STANNOL erwartet, dass Beschäftigte des Lieferanten und/oder Geschäftspartners die, für die ihnen zugeteilten Arbeiten, notwendigen Schutzausrüstungen und Schulungen oder Unterweisungen erhalten. Beschäftigte unter 18 Jahren dürfen keine gesundheitsgefährdenden Arbeiten ausführen.

§ Wichtige Dokumente: ILO-Konvention 138, 155, ILO-Empfehlung 164 und EU Entsenderrichtlinie.

## 5. Angemessene Löhne und vertretbare Arbeitszeiten

- Den Beschäftigten wird ein angemessener Lohn vergütet. Ihre Arbeitszeiten entsprechen dem lokal geltenden Recht, industriellen Standards oder den relevanten ILO-Konventionen, je nachdem welche Regelung strenger ist.
- STANNOL erwartet, dass der Lieferant und/oder Geschäftspartner seinen Beschäftigten gemäß geltenden Lohngesetzen bezahlt. Dies beinhaltet die Zahlung von Mindestlöhnen, Überstunden und vorgeschriebenen Leistungen sowie das Verbot illegaler und unberechtigter Lohnabzüge in Form von Disziplinarmaßnahmen. Der gezahlte Lohn sollte zur Deckung der Grundbedürfnisse der Beschäftigten ausreichen.
- STANNOL erwartet, dass die maximal zulässige wöchentliche Arbeitszeit der jeweiligen Gesetzgebung entspricht. Dies beinhaltet, dass die regelmäßige Arbeitszeit der Beschäftigten nicht mehr als 48 Stunden und einschließlich Mehrarbeit nicht mehr als 60 Stunden betragen soll. Den Beschäftigten steht nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag zu.
- Mehrarbeit muss auf freiwilliger Basis geleistet werden und ist entsprechend geltender Normen separat vom Lieferanten und/oder Geschäftspartner zu vergüten.

§ Wichtige Dokumente: ILO-Konventionen 1, 14, 26, 102 und 131 sowie EU Entsenderrichtlinie.

## 6. Unterbindung von Diskriminierung und Förderung der Chancengleichheit

- Jedwede Diskriminierung bei der Einstellung von Arbeitnehmern, der Beschäftigung, der Beförderung oder der Gewährung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist nicht zu tolerieren.
- Der Lieferant und/oder Geschäftspartner versichert die Gleichbehandlung und Chancengleichheit seiner Beschäftigten zu fördern. Kein Beschäftigter darf aufgrund der ethnischen, sozialen und nationalen Herkunft, Hautfarbe, körperlichen oder geistigen Behinderung, sexuellen Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters benachteiligt werden.

§ Wichtige Dokumente: ILO-Konventionen 111, 143 und 159, Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (Art. 2), sowie EU Entsenderichtlinie.

## 7. Vereinigungsfreiheit und Mitgliedschaft in Arbeitsnehmervertretungen

- Der Lieferant und/oder Geschäftspartner gewährt seinen Beschäftigten das Recht auf Vereinigungsfreiheit, den Beitritt zu Gewerkschaften, die Anrufung der Arbeitskräftevertretung, die Mitgliedschaft in sowie die Bildung von Betriebsräten und darüber hinaus entsprechendes Engagement bei Tarifverhandlungen. Dies beinhaltet, dass Beschäftigte, die sich als Arbeitnehmervertreter engagieren, nicht benachteiligt werden dürfen.
- STANNOL erwartet, dass der Lieferant und/oder Geschäftspartner Alternativen zur Arbeitnehmervertretung fördert, falls dieses Recht durch nationale Gesetze beschränkt ist.

§ Wichtige Dokumente: ILO-Konvention 87, 98, 135 und 154 sowie ILO-Empfehlung 143.

## 8. Unzulässigkeit von Disziplinarmaßnahmen

- Alle Beschäftigten sind mit Würde und Respekt zu behandeln und jegliche Form von unzulässigen Disziplinarmaßnahmen sind zu verbieten. Dies beinhaltet, dass Sanktionen, Bußgelder, sonstige Strafen oder Disziplinarmaßnahmen nur im Einklang mit geltenden nationalen und internationalen Normen sowie den international anerkannten Menschenrechten erfolgen dürfen.
- STANNOL erwartet, dass kein Beschäftigter irgendeiner Form von Gewalt ausgesetzt sein darf, insbesondere verbaler, psychischer, physischer, sexueller oder körperlicher Natur. Dies beinhaltet das Unterlassen von körperlicher Züchtigung, Freiheitsberaubung, Androhen von Gewalt, Nötigung, Belästigung, Mobbing oder Missbrauch zum Erreichen von Disziplin und Gehorsam.

§ *Wichtige Dokumente: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (Art. 5).*

## 9. Wirksamer Beschwerdemechanismus

- Der Lieferant und/oder Geschäftspartner ist für die Einrichtung eines wirksamen Beschwerdemechanismus für Einzelpersonen und Gemeinschaften zuständig, sofern dies mit vertretbarem Aufwand möglich ist. Das heißt STANNOL erwartet, dass Beschäftigte, die von negativen Auswirkungen auf Betriebsebene betroffen sind, dies über entsprechende Kanäle vertrauensvoll und anonym kommunizieren können.

## 10. Faire Geschäftstätigkeit

- Der Lieferant und/oder Geschäftspartner hat sich im Wettbewerb fair zu verhalten und mögliche Interessenkonflikte zu vermeiden. Dies betrifft die Wahrung herrschender Normen zur fairen Geschäftstätigkeit und der fairen Werbung, die Gleichbehandlung aller Nachunternehmen sowie die Beachtung geltender Kartellgesetze. Letzteres beinhaltet, dass der Lieferant und/oder Geschäftspartner sich weder an kartellrechtswidrigen Absprachen mit Wettbewerbern beteiligt noch seine marktbeherrschende Stellung missbraucht.
- STANNOL erwartet, dass der Lieferant und/oder Geschäftspartner Interessenkonflikte mit privaten Belangen, wirtschaftlichen Verbindungen oder sonstigen Aktivitäten, sei es von Angehörigen oder sonst nahestehenden Personen oder Organisationen, schon im Ansatz vermeidet.
- STANNOL erwartet, dass der Lieferant und/oder Geschäftspartner einschlägige gesetzliche Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention einhält und sich nicht an Geldwäscheaktivitäten beteiligt.

§ *Wichtige Dokumente: OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (Kapitel 8, 10).*

## Ökologische Verantwortung

### 11. Klimaschutz

- Der Lieferant und/oder Geschäftspartner hat, sofern mit vertretbarem Aufwand möglich, konkrete Ziele und Maßnahmen zu entwickeln, um sein unternehmerisches Handeln möglichst klimafreundlich zu gestalten.
- Dies beinhaltet, dass der Lieferant und/oder Geschäftspartner Energieeffizienzmaßnahmen verwendet und eine klimafreundliche Energieversorgung ausbaut.

§ *Wichtige Dokumente: ISO 14001:2015.*

## **12. Verantwortungsvoller Umgang mit Umweltschutzthemen - Ressourcen- und Energiemanagementsysteme**

- Der Lieferant und/oder Geschäftspartner hat sich in einem für seine Geschäftstätigkeit angemessenen Maß mit den Möglichkeiten und Erfordernissen von Umweltschutz, insbesondere Ressourcen- und Energieeinsparung zu beschäftigen. Dies bedeutet, die wesentlichen Umweltthemen sind bekannt und werden gemanagt bzw. berücksichtigt, idealerweise in Form eines Umweltmanagementsystems nach oder in Anlehnung an ISO 14001 oder vergleichbaren Standards.

§ *Wichtige Dokumente: OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (Kapitel 6).*

## **13. Ressourceneinsatz**

- Der Einsatz und Verbrauch natürlicher Ressourcen bei der Produktion und der Verwendung ist effizient zu gestalten, nach Möglichkeit sind nachhaltige Materialien zu bevorzugen und energieeffiziente und umweltfreundliche Technologien sind zu verwenden.
- STANNOL erwartet, dass der Lieferant und/oder Geschäftspartner kontinuierliche Verbesserungen an Produkten und Produktionsprozessen vornimmt, um einen Beitrag zur Einsparung von Ressourcen und eine Minimierung der Umweltbelastung zu leisten. Dies beinhaltet auch das Implementieren von Verfahren, die die Wiederverwertung von bereits verarbeiteten Rohstoffen ermöglichen.

§ *Wichtige Dokumente: EMAS-Verordnung (Nr. 1221/2009) und ISO 14001:2015.*

## **14. Ökologisch wertvolle und unbelastete Materialien**

- Im Herstellungsprozess sollen, soweit möglich, ökologisch wertvolle und unbelastete Materialien eingesetzt werden, sodass eine Weiterverarbeitung und die Nutzung der Produkte gesundheitlich unbedenklich sind.
- STANNOL erwartet, dass Lieferanten und/oder Geschäftspartner ihre Produkte durch anerkannte Eco-Labels zertifizieren, um einen Nachweis zur Umweltverträglichkeit der Produkte und deren Komponenten zu erbringen (bspw. durch Eco-Labels wie Blauer Engel und Natureplus).

## **15. Vermeidung und sachgerechte Entsorgung von Abfällen, Abwasser und Emissionen**

- Abfälle, Abwasser und Emissionen mit potenziellen negativen Auswirkungen auf die Umwelt oder Gesundheit von Menschen sind zu vermeiden bzw. angemessen zu entsorgen.
- STANNOL erwartet, dass der Lieferant und/oder Geschäftspartner das Ausmaß der Umweltverschmutzung, die durch seine Geschäftstätigkeit entsteht, in größtmöglichen Maße mindert. Dies beinhaltet das Implementieren von Verfahren und innovativen Systemen, die das Recycling von Wert- und Abfallstoffen gewährleisten und eine Reduzierung von Emissionen und Abwasser ermöglichen.