



Lieferanten Code of Conduct
August Vormann GmbH & Co.KG

ENNEPETAL,
MÄRZ 2023
VERSION 1.1

Vorwort



VORMANN als traditionsreiches und weltweit agierendes Familienunternehmen, mit einer mittlerweile 160-jährigen Unternehmenshistorie, bekennt sich zu einer sozialen und ökologischen verantwortungsvollen Unternehmensführung. Die Geschäftsführung und die Gesellschafter der VORMANN Gruppe stehen vollumfänglich dahinter und bewerten diese Verantwortung gleichermaßen wie den wirtschaftlichen Erfolg der Gruppe.

VORMANN ist bestrebt, laufend seine Verantwortung für den Schutz von Mensch und Umwelt zu optimieren und fordert seine Lieferanten auf, dazu im Sinne des ganzheitlichen Ansatzes, der auch Erfordernisse aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz "LkSG" berücksichtigt, beizutragen.

Diese Bekenntnisse erwarten wir auch von unseren Lieferanten, Geschäftspartnern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Für die Zusammenarbeit mit VORMANN verpflichten sich die Lieferanten, die Akzeptanz der nachstehenden Standards und Regelungen durch Unterschrift auf der letzten Seite herbeizuführen und zu dokumentieren. Damit verbunden ist auch das Bemühen unserer Lieferanten, ihre Unterauftragnehmer ebenfalls zur Einhaltung unseres CODE OF CONDUCT zu verpflichten.

Unser CODE OF CONDUCT gilt als Grundlage für alle zukünftigen Geschäfte.

Gesetzeskonformes Verhalten



Geltendes nationales und internationales Recht sowie die ILO Kernarbeitsnormen bilden den Rahmen für unsere geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen in der VORMANN Gruppe. Um diesem Rahmen jederzeit gerecht zu werden, halten wir die relevanten Gebote und Verbote ein.

In dem Zusammenhang hat rechtmäßiges Handeln bei uns immer Vorrang, selbst wenn rechtliche Gebote und Verbote für uns unzweckmäßig und unwirtschaftlich erscheinen.

Unsere Geschäftspartner werden von uns fair behandelt und Verträge werden eingehalten, wobei Veränderungen in den Rahmenbedingungen Berücksichtigung finden.



Grundsätze – 1/2



Datenschutz

Unser Umgang mit persönlichen Daten die unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Lieferanten, Kunden und sonstige Geschäftspartner betreffen, erfolgt stets vertraulich und unter Berücksichtigung der Datenschutzverordnung. An diese Grundsätze halten wir uns auch nach Beendigung von Arbeits- und Geschäftsverhältnissen gebunden.

Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften und Regelungen

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Firma VORMANN verpflichten sich zur Einhaltung aller gesetzlich geltenden Regelungen und Vorschriften der Länder, in denen geschäftliche Tätigkeiten ausgeübt werden.



Schutz des geistigen Eigentums Dritter

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Unternehmens gehen pflichtbewusst und respektvoll mit dem geistigen Eigentum Dritter um.





Schutz von Geschäftsgeheimnissen und Firmeneigentum

Sämtliches von VORMANN zur Verfügung gestelltes materielles und geistiges Eigentum wird ausschließlich für geschäftliche Tätigkeiten verwendet. Jeder am Geschäftsprozess Beteiligte ist aufgerufen, mit diesem Eigentum ordnungsgemäß und schonend umzugehen und dieses vor Verlust, Beschädigung, Diebstahl und Zerstörung zu schützen.

Geschäftliche Daten des Unternehmens sind von allen mitarbeitenden Beschäftigten der Firma VORMANN vertraulich zu behandeln und vor dem Erhalt und der Einsicht unbefugter Personen zu schützen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Einblick in Geschäftsgeheimnisse haben, sind dazu verpflichtet, diese nicht an Dritte weiter zu geben. Dies umfasst auch Personen aus dem familiären Umfeld sowie des Freundes- / Bekanntenkreises. Auch eine Verwendung für andere Zwecke, die über den geschäftlichen Rahmen hinausgehen, ist unzulässig.

Soziale Verantwortung (1/4)

(§ 2 Abs. 2 LkSG)



Ausschluss von Zwangsarbeit

(§ 2 Abs. 2 Nr. 3, 4, 11 // ILO-Konventionen 29 und 105)

VORMANN akzeptiert keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit. Jede Arbeit muss freiwillig sein und ohne Androhung von Strafe erfolgen. Die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung und Erniedrigung stattfinden. Besondere Aufmerksamkeit gilt in Krisengebieten dem Einsatz von Sicherheitskräften. Die Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutz des unternehmerischen Projekts ist verboten, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle seitens des Unternehmens bei dem Einsatz der Sicherheitskräfte gegen eines der in diesem Code of Conduct genannten Gebote verstoßen wird.

Verbot von Kinderarbeit

(§ 2 Abs. 1, 2 LkSG // ILO-Konventionen 79, 138, 142 und 182)

VORMANN akzeptiert keine Kinderarbeit. Verboten ist die Beschäftigung eines Kindes unter dem Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die Schulpflicht endet, wobei das Beschäftigungsalter unter 15 Jahre nicht unterschreiten darf. Dies gilt nicht, wenn das Recht des Beschäftigungsortes hiervon in Übereinstimmung mit Art. 2 Abs. 4 sowie den Art. 4 bis 8 des Übereinkommens Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 26.06.1973 über das Mindestalter für die Zulassung der Beschäftigung abweicht.

Soziale Verantwortung (2/4)

(§ 2 Abs. 2 LkSG)



Faire Entlohnung

(§ 2 Abs. 2 Nr. 8 LkSG // ILO-Konventionen 26 und 131)

Die Vergütungen einschließlich Löhne, Überstunden und Nebenleistungen müssen mindestens in der im geltenden Recht und Gesetz festgelegten Höhe oder darüber liegen. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren und klare, detaillierte und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihrer Vergütung zu übermitteln.

Faire Arbeitszeiten

(ILO-Konventionen 1 und 14)

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen und Bestimmungen oder den Branchenstandards entsprechen. Überstunden sind nur im Rahmen von gesetzlichen Bestimmungen zulässig.

Soziale Verantwortung (3/4)

(§ 2 Abs. 2 LkSG)



Vereinigungsfreiheit

(§ 2 Abs. 2 Nr. 6 LkSG // ILO-Konventionen 87, 98, 135 und 154)

Das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen, ist zu respektieren. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten eines unabhängigen und freien Zusammenschlusses der Arbeitnehmer zum Zweck von Kollektivverhandlungen einzuräumen.

Diskriminierungsverbot

(§ 2 Abs. 2 Nr. 7 LkSG // ILO-Konventionen 110, 111 und 159)

Die Diskriminierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in jeglicher Form ist unzulässig. Dies gilt z.B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Rasse, Kastennationaler, ethnischer und sozialer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Gesundheitsstatus, politischer Überzeugung, Herkunft, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

Soziale Verantwortung (3/4)

(§ 2 Abs. 2 LkSG)



Gesundheit, Sicherheit am Arbeitsplatz

(§ 2 Abs. 2 Nr. 5 LkSG // ILO-Konventionen 155 und 164)

Es ist für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu sorgen. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitsschutzsysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit entstehen können, getroffen. Übermäßige körperliche oder geistige Ermüdung sind durch geeignete Maßnahmen zu verhindern. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie -maßnahmen informiert und geschult. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge ermöglicht sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen.

Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlage

(§ 2 Abs. 2 Nr. 9 und 10 LkSG)

Der Arbeitgeber darf nicht unter Verstoß gegen legitime Rechte Land, Wälder oder Gewässer entziehen, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Personen sichert. Schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßigen Wasserverbrauch hat er zu unterlassen, wenn dies die Gesundheit von Personen schädigt, die natürlichen Grundlagen zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt oder den Zugang von Personen zu einwandfreiem Trinkwasser oder Sanitäreinrichtungen verhindert.

Soziale Verantwortung (4/4)

(§ 2 Abs. 2 LkSG)



Beschwerdeverfahren

(§ 8 Abs. 1 LkSG)

Unternehmen haben dafür zu sorgen, dass ein angemessenes unternehmensinternes Beschwerdeverfahren eingerichtet ist. Das Beschwerdeverfahren ermöglicht es Personen, auf menschenrechtliche und umweltbezogenen Risiken sowie auf Verletzungen solcher Risiken hinzuweisen, die durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens im eigenen Geschäftsbereich oder eines unmittelbaren Zulieferers entstanden sind. Das Beschwerdeverfahren muss für sämtliche Personen, die am Geschäftsprozess teilhaben, unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität und wirksamen Schutz vor Benachteiligungen zugänglich sein.



Hinweis

Für Hinweise und Beschwerden in Bezug auf mögliche Pflichtverletzungen hinsichtlich unserer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten wenden Sie sich bitte an:

compliance@vormann.com

oder

August Vormann GmbH & Co.KG
Compliance Manager
Heilenbecker Straße 191 – 205
58256 Ennepetal

Ökologische Verantwortung

(§ 2 Abs. 3 LkSG)



Umweltschutz und Ressourcen

Wir verpflichten uns zur Einhaltung umweltrechtlicher Vorschriften und zur Einhaltung internationaler Standards zum Schutz unserer Umwelt. Dazu zählen Maßnahmen zur / zum:

- Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser
- Umgang mit Luftemission
- Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen
- Reduzierung des Verbrauchs von Rohstoffen und von natürlichen Ressourcen
- Umgang mit Energieverbrauch /-effizienz

und erwarten diesen Umgang auch von unseren Lieferanten!



Ethisches Geschäftsverhalten



Verbot von Korruption und Bestechung

VORMANN ist gegen Korruption und Bestechung und toleriert keine Handlungsweisen, bei denen geschäftliche Tätigkeiten mit unzulässigen Mitteln erfolgen. Die Annahme und Abgabe von Vergünstigungen gegenüber Geschäftspartnern ist nicht gestattet, da diese zu Beeinträchtigung einer objektiven und fairen Geschäftsentscheidung führen können. Gelegenheits- und Werbegeschenke sowie Präsente, die der Sitte und Höflichkeit anderer Kulturen entsprechen, unterliegen der allgemein geltenden Ausnahmereglung.

Fairer Wettbewerb

VORMANN ist an einem fairen und unverfälschten Wettbewerb unter strikter Einhaltung des Wettbewerbs- und Kartellrechts interessiert. Wir beteiligen uns daher nicht an Maßnahmen, die unseren Geschäftspartnern schaden oder uns in unzulässiger Weise geschäftlich nutzen. Unzulässig ist ebenfalls die Aufteilung von Kunden oder Verkaufsgebieten unter Geschäftspartnern oder Dritten sowie Absprachen bezüglich des Wettbewerbsverzichts.

Umsetzung der Anforderungen



Risikoidentifizierung

VORMANN erwartet von seinen Lieferanten in Bezug auf die Lieferketten, dass sie Risiken innerhalb dieser identifizieren sowie angemessene Maßnahmen zur Beseitigung ergreifen. Im Falle eines Verdachtes auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhten Risiken wird der Lieferant VORMANN zeitnah und ggf. regelmäßig über Verstöße und Risiken sowie über die ergriffenen Maßnahmen informieren.

Präventionsmaßnahmen

Die Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen überprüft VORMANN mithilfe eines Self-Assessment-Fragebogen sowie risikobasierter Audits an Produktionsstandorten der Lieferanten. Der Lieferant erklärt sich damit einverstanden, dass VORMANN solche Audits regelmäßig oder aus konkretem Anlass zur Überprüfung der Einhaltung unseres CODE OF CONDUCT an den Betriebsstätten des Lieferanten zu den üblichen Geschäftszeiten nach angemessener Vorankündigung durch ihn oder von ihm beauftragte Personen, durchführt. Erkennbare Verstöße gegen die Grundsätze und Anforderungen aus dem CODE OF CONDUCT sind meldepflichtig!

Abhilfemaßnahmen

Sollte ein Verstoß gegen die Regelungen dieses Verhaltenskodex festgestellt werden, wird VORMANN dies dem Lieferanten innerhalb eines Monats schriftlich mitteilen und ihm eine angemessene Nachfrist setzen, um sein Verhalten mit diesen Regelungen in Einklang zu bringen.

Kenntnisnahme und Akzeptanz



Ort, Datum

Unterschrift

Firmenname & Anschrift

Name & Stellenbezeichnung der Unterzeichners