

Verhaltenskodex

- Unternehmerische Sorgfaltspflicht in der Lieferkette -

Präambel

Wir, die Korrell GmbH sind uns unserer besonderen gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Mithilfe des ZNU-Standard Nachhaltiger Wirtschaften verbessern wir fortlaufend unsere Nachhaltigkeitsleistungen in enger Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartner:innen. Die grundsätzlichen Anforderungen der Korrell GmbH an sich selbst sowie sämtliche (Vertrags-)Partner:innen werden in diesem **Verhaltenskodex** geregelt. Die Grundsätze stehen u.a. im Einklang mit der „Business Social Compliance Initiative“ (BSCI), den grundlegenden Prinzipien und Rechten der International Labour Organisation (ILO) sowie den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (Davos, 1999). Korrell bemüht sich ferner diese Mindeststandards zu übertreffen, wann immer das möglich ist.

Gültigkeitsbereich

Dieser Verhaltenskodex bildet die Grundlage aller Geschäftsbeziehungen. Er gilt insbesondere auch für alle Lieferant:innen sowie für deren Beauftragte und Subunternehmen, im Folgenden insgesamt „Geschäftspartner:innen“. Alle Geschäftspartner:innen garantieren die umfassende und unternehmensübergreifende Einhaltung der nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze in ihrer gesamten Lieferkette.

Meldung von Verstößen - Beschwerdeverfahren

Beanstandungen oder Hinweise von Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex können Korrell jederzeit von allen Mitarbeiter:innen – auch in anonymisierter Form – an nachfolgend genannte Ansprechpartner gemeldet werden. Der Beschwerdemechanismus muss leicht zugänglich und vertrauenswürdig sein. Alle Geschäftspartner:innen garantieren, alle Mitarbeiter:innen über den Beschwerdemechanismus zu informieren und Disziplinarmaßnahmen gegenüber der anzeigenden Person zu unterlassen.

Ansprechpartner: Veit Klermund

Sanktionen und Abhilfemaßnahmen bei Verstößen

Korrell ist zur Überwachung der in diesem Verhaltenskodex aufgestellten Prinzipien und Regelungen berechtigt. Bei Verstößen können gegenüber Vertragspartner:innen Abmahnungen ausgesprochen werden. Wenn daraufhin nicht unverzüglich die notwendigen Abhilfemaßnahmen in die Wege geleitet und/oder fortgesetzt gegen die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex verstoßen wird, ist Korrell berechtigt, den Vertrag mit dem Vertragspartner außerordentlich und fristlos zu kündigen.

A) Welche Gesetze müssen eingehalten werden?

1. Einhaltung von Gesetzen

Alle Geschäftspartner:innen von Korrell müssen die nationalen und internationalen Vorschriften, insbesondere arbeits- und sozialrechtliche Gesetze und Umweltschutzbestimmungen einhalten. Arbeitsvertragliche Vereinbarungen oder vergleichbare Maßnahmen dürfen diesen Verhaltenskodex nicht umgehen.

B) Welche Sozialstandards müssen eingehalten werden?

2. Keine Kinderarbeit

Kinderarbeit sowie jegliche Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen wird gemäß ILO-Konvention Nr. 138 nicht geduldet. Das Mindestbeschäftigungsalter darf nicht unter dem Alter liegen, mit dem die gesetzliche Schulpflicht endet. In keinem Fall dürfen Mitarbeiter:innen jünger als 15 Jahre alt sein, es sei denn, von der ILO anerkannte Ausnahmeregelungen gelten.

Wenn Geschäftspartner:innen jugendliche Arbeitnehmer:innen beschäftigen, haben sie sicherzustellen, dass (a) die Art der Tätigkeit sich nicht negativ auf ihre Sicherheit, Gesundheit, Entwicklung oder Moral auswirkt; (b) ihre Arbeitszeiten die Teilnahme an Berufsbildungsprogrammen, die von zuständigen Stellen anerkannt sind, nicht beeinträchtigen.

3. Keine Zwangsarbeit

Alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit nach ILO-Konvention 29, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft oder Sklavenarbeit werden nicht toleriert. Kein/e Mitarbeiter:in darf direkt oder indirekt mit Gewalt oder Einschüchterung zur Arbeit gezwungen werden. Mitarbeiter:innen haben das Recht ihr Arbeitsverhältnis zu kündigen. Es dürfen nur legale und verantwortungsvoll arbeitende Arbeitsagenturen beauftragt werden.

4. Keine Diskriminierung

Nach ILO-Konvention 111 werden keinerlei Diskriminierungen bei Anstellung und/oder Beschäftigung toleriert. Insbesondere ist jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung auf Grund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Glaubensbekenntnis, politischer Meinung, der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation, körperlicher oder geistiger Behinderung, Familienstand, ethnischer oder sozialer Herkunft, Nationalität, sexueller Orientierung oder anderer persönlicher Merkmale untersagt.

5. Löhne und Sozialleistungen

Geschäftspartner:innen sind verpflichtet, ihre Mitarbeiter:innen mindestens gemäß den gesetzlichen Mindestlöhnen oder, falls höher, auf Basis von in Kollektivverhandlungen gebilligten Branchenstandards zu entlohnen. Bei grenzüberschreitenden Logistikdienstleistungen sind die jeweiligen Mindestlöhne einzuhalten. Geschäftspartner:innen achten das Recht ihrer Mitarbeiter:innen auf eine angemessene Vergütung, die nach der ILO-Konvention 131 ausreicht, um ihnen und ihren Familien ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen, und gewährt die gesetzlichen Sozialleistungen. Vergütungen sind rechtzeitig, regelmäßig und

vollständig in einem gesetzlichen Zahlungsmittel zu zahlen. Für Überstunden sind über den regulären Lohn hinaus die gesetzlich vorgeschriebenen Zuschläge zu entrichten.

Wo Unterkünfte zur Verfügung gestellt werden, müssen diese sauber und sicher sein, den Grundbedürfnissen der Mitarbeiter:innen entsprechen und bei Selbstzahlung nicht höher als zu üblichen Marktkonditionen vermietet werden.

6. Geregelte Arbeitszeiten und schriftliche Arbeitsverhältnisse

Mitarbeiter:innen arbeiten nicht länger als die gesetzlich zulässigen Arbeitszeiten und gesetzlich geregelte Ruhetage werden eingehalten. Innerhalb eines Zeitraums von 7 Tagen ist den Arbeitnehmern eine Ruhezeit von 24 Stunden zu gewähren. Im Regelfall darf die tägliche Arbeitszeit von durchschnittlich 8 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden nicht überschritten werden.

Die Geschäftspartner:innen garantieren die schriftliche Dokumentation der Arbeitskonditionen (z.B. Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsstunden, Lohn und Zulagen) ihrer Beschäftigten in Bezug auf die sie unmittelbar betreffenden Arbeitsschritte.

7. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Alle Beschäftigten haben im Rahmen der jeweils gültigen staatlichen Gesetze, und gemäß ILO-Konventionen 87 und 98 jederzeit das Recht, sich Vereinigungen ihrer Wahl anzuschließen, diese zu gründen und kollektive Verhandlungen zu führen.

8. Verbotene Disziplinarmaßnahmen

Disziplinarmaßnahmen gegenüber Mitarbeiter:innen dürfen nur im Einklang mit den geltenden nationalen und internationalen Bestimmungen erfolgen. Unangemessene Disziplinarmaßnahmen sind zu unterlassen, wie der Einbehalt von Gehalt, Sozialleistungen oder Dokumenten (z.B. Ausweise) und das Verbot, den Arbeitsplatz zu verlassen.

Kein/e Mitarbeiter:in darf verbaler, psychischer, physischer, sexueller oder körperlicher Gewalt, Nötigung, Belästigung oder sonstigem Missbrauch ausgesetzt werden.

9. Arbeitssicherheit und Gesundheit

Sämtlichen Mitarbeiter:innen ist ein stets sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zur Verfügung zu stellen. Es sind geeignete Vorsorgemaßnahmen gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu treffen und adäquate persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Mitarbeiter:innen sind vor Feuer und giftigen Stoffen zu schützen. Beleuchtungs-, Belüftungs- und Heizungsanlagen sowie adäquate Sanitäreanlagen müssen in ausreichendem Maße vorhanden sein.

Alle Mitarbeiter:innen sind regelmäßig in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Notfälle am Arbeitsplatz zu schulen. Die Schulungen sind zu dokumentieren.

C) Welche Umweltstandards müssen eingehalten werden?

10. Umweltgenehmigungen

Geschäftspartner:innen haben sicherzustellen, dass alle erforderlichen Umweltgenehmigungen und -zulassungen eingeholt, auf aktuellem Stand gehalten und befolgt werden.

11. Klima- & Ressourcenschutz

Umweltbelastungen sollen vermieden und vermindert werden. Dabei gilt es, die Umweltauswirkungen durch Ressourcen- und Energieverbrauch, Luftschadstoffen, Wasserverbrauch, Ausbringungen in Boden und Wasser sowie den entstehenden Abfall zu vermeiden bzw. kontinuierlich zu reduzieren, Biodiversität zu erhalten und Kreislaufwirtschaft zu fördern.

Geschäftspartner:innen sind dazu angehalten ihre CO₂-Bilanz zu senken. Geschäftspartner:innen sind aufgefordert dafür zu sorgen, dass innerhalb der Lieferkette keine Rodung von Primärwäldern und anderen besonders schützenswerten Gebieten (High Conservation Value, HCV) stattfindet und der Anbau auf Flächen untersagt wird, die nach Juli 2008 gerodet wurden.

12. Gefahrstoffe

Geschäftspartner:innen haben eine klare Kennzeichnung gefährlicher Stoffe, Chemikalien und Substanzen und ihre sichere Handhabung, Bewegung, Lagerung, Wiederverwertung, Wiederverwendung und Entsorgung sicherzustellen.

13. Verpackungen

Geschäftspartner:innen sind angehalten umweltfreundlichere Verpackungen einzusetzen. Dafür gilt es, Verpackung wo möglich zu vermeiden, zu verringern oder hinsichtlich ihrer Umwelteffekte zu verbessern. Diese Prinzipien sind in der hier angegebenen Rangfolge anzuwenden – so ist die ökologisch beste Verpackung die, die vollständig vermieden werden kann. Eine Verpackung gilt als umweltfreundlicher, wenn sie eine Mehrweg-Verpackung ist, möglichst wenig Material verbraucht, recyclingfähig ist und aus Sekundärrohstoffen bzw. aus alternativen Materialien oder zertifiziertem Papier besteht.

14. Tierwohl

Geschäftspartner:innen sind aufgefordert, die Haltings- und Managementsysteme von Nutztieren von der Geburt bis zur Schlachtung den Bedürfnissen der Tiere bestmöglich anzupassen und den (verhaltens-)physiologischen Ansprüchen der jeweiligen Art gerecht zu werden.

D) Welche wirtschaftlichen Standards müssen eingehalten werden?

15. Bestechung und Korruption

Jegliche Form der Bestechung oder Korruption wird nicht toleriert. Alle Geschäftspartner:innen und deren Beschäftigte haben sich so zu verhalten, dass keine persönliche Abhängigkeit, Verpflichtung oder Beeinflussung entsteht. Von allen wird ein geschäftliches Verhalten erwartet, welches auf Fairness und Einhaltung der jeweils geltenden nationalen und internationalen Normen basiert. Ferner führt der Geschäftspartner:innen eine in sämtlichen Geschäftsbereichen zu befolgende Antibestechungs- und Antikorruptionspolitik ein. Sofern in Nationen Geschenke der Sitte und Höflichkeit entsprechen, ist zu beachten, dass dadurch keine verpflichtenden Abhängigkeiten entstehen und die geltenden landesrechtlichen Normen eingehalten werden. Hinweise zu korruptem Verhalten sollen Korrell oder einer unabhängigen externen Ombudsstelle gemeldet werden.

16. Rechte lokaler Gemeinschaften

Geschäftspartner:innen achten geltende lokale, nationale, internationale und traditionelle Land-, Wasser- und Ressourcenrechte, insbesondere solche von indigenen Gemeinschaften. Gesetzlich erlaubte Landnutzungsänderungen bedürfen der dokumentierten Zustimmung der betroffenen Gemeinschaften.

Code of Conduct

- Corporate due diligence in the supply chain -

Preamble

We, the Korrell GmbH, are aware of our special social responsibility. With the help of the ZNU Standard for Sustainable Business Practices, we continuously improve our sustainability performance in close cooperation with our business partners. The basic requirements of the Korrell GmbH for itself as well as for all (contractual) partners are regulated in this code of conduct. The principles are in accordance with the "Business Social Compliance Initiative" (BSCI), the fundamental principles and rights of the International Labour Organisation (ILO) as well as the ten principles of the Global Compact of the United Nations (Davos, 1999). Korrell also strives to exceed these minimum standards whenever possible.

Scope

This Code of Conduct forms the basis of all business relationships. It applies to all suppliers as well as to their agents and subcontractors, hereinafter referred to as "business partners". All business partners guarantee comprehensive and cross-company compliance with the principles set out in this Code of Conduct throughout their entire supply chain.

Reporting Violations - Complaint Procedure

Complaints or indications of violations of this Code of Conduct can be reported to Korrell at any time by all employees - also in anonymous form - to the contact persons named below. The complaints mechanism must be easily accessible and trustworthy. All business partners guarantee to inform all employees about the complaint mechanism and to refrain from disciplinary measures against the reporting person.

Contact person: Veit Klermund

Sanctions and remedial measures in case of violations

Korrell is entitled to monitor the principles and regulations laid down in this Code of Conduct. In the event of violations, warnings can be issued to contractual partners. If the necessary remedial measures are not immediately initiated and/or the provisions of this Code of Conduct continue to be violated, Korrell is entitled to terminate the contract with the contractual partner extraordinarily and without notice.

A) Which laws must be complied with?

1. compliance with regulations

All business partners of Korrell must comply with national and international regulations, in particular labour and social laws and environmental protection regulations. Labour agreements or comparable measures may not circumvent this Code of Conduct.

B) Which social standards must be complied with?

2. No child labour

Child labour and any exploitation of children and adolescents are not tolerated in accordance with ILO Convention No. 138. The minimum age of employment must not be below the age at which compulsory schooling ends. In no case may employees be younger than 15 years of age, unless exceptions recognised by the ILO apply.

If business partners employ young workers, they shall ensure that (a) the nature of the work does not adversely affect their safety, health, development, or morale; (b) their working hours do not interfere with their participation in vocational training programmes recognised by competent bodies.

3. No forced labour

All forms of forced and compulsory labour as defined in ILO Convention 29, bonded labour, servitude, or slave labour will not be tolerated. No employee shall be forced to work, directly or indirectly, by force or intimidation. Employees have the right to terminate their employment. Only legal and responsible employment agencies may be contracted.

4. No discrimination

According to ILO Convention 111, no discrimination in employment and/or occupation will be tolerated. In particular, any distinction, exclusion or preference based on race, colour, sex, age, creed, political opinion, membership of a workers' organisation, physical or mental disability, marital status, ethnic or social origin, nationality, sexual orientation or other personal characteristics is prohibited.

5. Wages and social benefits

Business partners are obliged to compensate their employees at least in accordance with the statutory minimum wages or, if higher, based on industry standards approved in collective bargaining. In the case of cross-border logistics services, the respective minimum wages must be complied with. Business partners shall respect the right of their employees to adequate remuneration, which according to ILO Convention 131 is sufficient to enable them and their families to live in dignity and shall grant the statutory social benefits. Remuneration shall be paid in a timely, regular, and full manner in a legal tender. Overtime shall be paid in addition to regular wages at the rates prescribed by law.

Where accommodation is provided, it shall be clean and safe, meet the basic needs of the workers and, if self-paid, shall not be rented at a rate higher than normal market rates.

6. Regulated working hours and written employment contracts

Employees shall not work longer than the legally permissible working hours and legally regulated rest days shall be observed. Within a period of 7 days, employees shall be granted a rest period of 24 hours. As a rule, the average daily working time of 8 hours and the average weekly working time of 48 hours must not be exceeded.

The business partners guarantee the written documentation of the working conditions (e.g., start and duration of the employment relationship, working hours, wages, and allowances) of their employees regarding the work steps directly affecting them.

7. Freedom of Association and Right to Collective Bargaining

All workers have the right to join and form associations of their choice and to bargain collectively at any time, within the limits of applicable national laws and in accordance with ILO Conventions 87 and 98.

8. Prohibited Disciplinary Measures

Disciplinary measures against employees may only be taken in accordance with applicable national and international regulations. Inappropriate disciplinary measures, such as the withholding of salary, benefits, or documents (e.g., identity cards) and the prohibition to leave the workplace, shall be avoided.

No employee shall be subjected to verbal, psychological, physical, sexual, or physical violence, coercion, harassment, or other abuse.

9. Health and safety at work

All employees shall be always provided with a safe and healthy working environment. Appropriate precautions shall be taken against accidents at work and occupational diseases and adequate personal protective equipment shall be provided. Employees shall be protected against fire and toxic substances. Lighting, ventilation, and heating systems as well as adequate sanitary facilities must be available in sufficient quantities.

All employees shall receive regular training in the areas of health, safety, and emergencies in the workplace. The training must be documented.

C) What environmental standards must be met?

10. Environmental Permits

Business partners must ensure that all required environmental permits and approvals are obtained, kept up to date and followed.

11. climate & resource protection

Environmental pollution is to be avoided and reduced. The aim is to avoid or continuously reduce the environmental impact of resource and energy consumption, air pollutants, water

consumption, spreading in soil and water as well as the resulting waste, to preserve biodiversity and to promote recycling management.

Business partners are encouraged to reduce their carbon footprint. Business partners are required to ensure that no clearing of primary forests and other high conservation value (HCV) areas takes place within the supply chain and that cultivation on land cleared after July 2008 is prohibited.

12. Hazardous substances

Business partners shall ensure clear labelling of hazardous materials, chemicals and substances and their safe handling, movement, storage, recycling, reuse, and disposal.

13. Packaging

Business partners are encouraged to use more environmentally friendly packaging. To this end, packaging must be avoided, reduced, or improved in terms of its environmental effects wherever possible. These principles are to be applied in the order of priority given here - thus the ecologically best packaging is that which can be avoided completely. Packaging is considered more environmentally friendly if it is reusable, uses as little material as possible, is recyclable and is made of secondary raw materials or alternative materials or certified paper.

14. Animal welfare

Business partners are required to adapt the husbandry and management systems of farm animals from birth to slaughter to the needs of the animals in the best possible way and to meet the (behavioural) physiological requirements of the respective species.

D) What economic standards must be met?

15. Bribery and corruption

Any form of bribery or corruption will not be tolerated. All business partners and their employees must behave in such a way that no personal dependence, obligation, or influence arises. Business conduct based on fairness and compliance with applicable national and international standards is expected from all. Furthermore, the business partner shall implement an anti-bribery and anti-corruption policy to be followed in all business areas. Where gifts are customary and courteous in nations, it must be ensured that they do not create any binding dependencies and that the applicable national standards are complied with. Indications of corrupt behaviour should be reported to Korrell or an independent external ombudsman.

16. Rights of local communities

Business partners respect applicable local, national, international, and traditional land, water, and resource rights, especially those of indigenous communities. Legally permitted land use changes require the documented consent of the affected communities.