



## Code of Conduct

Die Bohlsener Mühle versteht sich als lebendiger Teil der Gesellschaft mit höchsten ökologischen und ethischen Ansprüchen an die Qualität seiner Produkte und deren Herstellung. Seit 1979 verarbeiten wir ausschließlich hochwertige Rohstoffe aus ökologischem Landbau und legen dabei großen Wert auf langfristige, verbindliche und transparente Partnerschaften mit unseren Lieferanten.

Dieser Code of Conduct basiert auf unserem Leitbild und auf Grundlage internationaler Standards und Richtlinien: Grundsätze der internationalen Arbeitsorganisation (ILO), Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, UN-Konventionen über die Rechte von Kindern und Global Compact. Er stellt unsere Anforderungen an angemessene Lebens- und Arbeitsbedingungen in unserem Einflussbereich dar, die von all unseren Lieferanten eingehalten werden müssen:

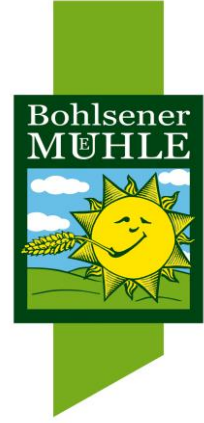
1. *Es besteht Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivhandlungen, z.B. Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen oder diesen beizutreten.*
2. *Es erfolgt keine Diskriminierung aufgrund persönlicher Eigenschaften oder Überzeugungen (z.B. nach Ethnie, Religionszugehörigkeit, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung).*
3. *Es erfolgt eine faire Entlohnung, mindestens entsprechend dem gesetzlichen Mindestlohn des jeweiligen Landes.*
4. *Es werden geregelte Arbeitszeiten mindestens gemäß der gesetzlichen Regelungen des jeweiligen Landes gefordert.*
5. *Ausbeuterische Kinderarbeit ist inakzeptabel.*
6. *Prekäre Arbeitsverhältnisse sind nicht zulässig.*
7. *Zwangsarbeit, körperliche Bestrafung oder seelische Nötigung ist untersagt.*
8. *Sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen sind zu gewährleisten.*
9. *Ressourcen werden nicht übermäßig ausgebeutet und Sitten und Traditionen lokaler Gemeinschaften respektiert und geachtet.*
10. *Bestechung, Bestechlichkeit und Korruption, sowie Erpressung werden abgelehnt.*
11. *Nationale und internationale Umweltgesetze und -vorschriften werden eingehalten.*

Detaillierte Beschreibungen der Punkte finden Sie in den Erläuterungen zu diesem Code of Conduct.

Die Einhaltung dieser grundsätzlichen Anforderungen an unsere Lieferanten, Dienstleister sowie ihre Sublieferanten und Subdienstleister ist für uns eine essentielle Grundlage für eine langfristige und partnerschaftliche Zusammenarbeit. Wir erwarten außerdem, dass Sie die Transparenz Ihrer Lieferkette gewährleisten und Audits bei sich vor Ort sowie bei Ihren Vorlieferanten ermöglichen und unterstützen. In begründeten Verdachtsfällen verlangen wir alle Dokumentationen und die Bekanntgabe der involvierten Vorlieferanten bis zum landwirtschaftlichen Ursprung. Festgestellte Verstöße müssen unverzüglich gemeldet und entsprechende Korrekturen eingeleitet werden. Bei gravierenden bzw. wiederholten Verstößen behalten wir uns vor, die Geschäftsbeziehungen fristlos zu beenden.

# Erläuterungen

## Code of Conduct



## Bedingungen am Arbeitsplatz

1. Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen (ILO Kernarbeitsnorm 87, 98, 135 & 154)
  - a. Arbeitnehmer sollen ausnahmslos das Recht haben, Gewerkschaften nach eigener Wahl beizutreten oder zu gründen und gemeinsam zu verhandeln.
  - b. Der Arbeitgeber darf Gewerkschaftsvertreter nicht diskriminieren oder sie daran hindern, Gewerkschaftsarbeit zu leisten.
  - c. Wenn diese Rechte gesetzlich begrenzt sind, soll der Arbeitgeber ähnliche Mechanismen für freie und unabhängige Vereinigungen und Tarifverhandlungen unterstützen und in keinem Fall solche verhindern.
2. Diskriminierung (ILO Kernarbeitsnorm 100 & 111; UN-Frauenrechtskonvention)
  - a. Kein Mitarbeiter darf wegen seines Geschlechts, seines Alters, seiner Hautfarbe, seiner Kultur, seiner ethnischen Herkunft, seines Familienstandes, seiner sexuellen Orientierung, Behinderung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Krankheit, Religionszugehörigkeit, politischen Zugehörigkeit oder Weltanschauung benachteiligt werden.
  - b. Es sind Maßnahmen zu treffen, um die Arbeitnehmer vor sexuell aufdringlichen, bedrohlichen, beleidigenden oder ausbeuterischen Verhaltensweisen zu schützen sowie vor Diskriminierung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus ungerechtfertigten Gründen, wie z.B. Heirat, Schwangerschaft, Elternschaft oder HIV-Status.
  - c. Alle Arbeitnehmer mit der gleichen Erfahrung und Qualifikationen erhalten gleiches Entgelt für gleiche Arbeit.
3. Faire Entlohnung (ILO Kernarbeitsnorm 131)
  - a. Die Löhne der Arbeitnehmer müssen mindestens den einzelstaatlichen Bestimmungen über Mindestlöhne oder Industriestandards entsprechen und sind immer ausreichend, um grundlegende Bedürfnisse zu decken.
  - b. Die Löhne sowie die Modalitäten, wie und wann die Löhne gezahlt werden, sind schriftlich zu vereinbaren, bevor die Arbeit beginnt. Der Vertrag ist für den Arbeitnehmer nachvollziehbar.
  - c. Es ist verboten, Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme zu verwenden.

4. Arbeitszeit (ILO Kernarbeitsnorm 1 & 14)
  - a. Die Arbeitszeit muss den nationalen Rechtsvorschriften oder den Industriestandards entsprechen und darf die in den derzeitigen internationalen Übereinkommen festgelegten Arbeitszeiten nicht überschreiten. Es wird empfohlen, dass die Arbeitszeit 48 Stunden pro Woche (8 Stunden pro Tag) nicht überschreitet.
  - b. Die Arbeitnehmer sollten im Regelfall mindestens einen freien Tag pro Woche haben.
  - c. Um Flexibilität und Überstunden in der Hochsaison zu ermöglichen, ist entweder eine jährliche Begrenzung der Jahresarbeitsstunden oder eine gegenseitige Vereinbarung zur Arbeit in Spitzenzeiten erforderlich.
  - d. Die Arbeitnehmer erhalten nach Maßgabe der geltenden Gesetze stets eine Überstundenzahlung.
5. Ausbeuterische Kinderarbeit (UN-Kinderrechtskonvention, ILO Kernarbeitsnorm 79, 138, 182)
  - a. Kinder unter 18 Jahre dürfen keine Arbeiten verrichten, die ihre Gesundheit oder Sicherheit gefährdet, einschließlich Nacharbeit.
  - b. Kinder unter 14 Jahre dürfen keine Arbeiten verrichten, die ihre Ausbildung beeinträchtigen.
6. Prekäre Arbeitsverhältnisse
  - a. Verpflichtungen gegenüber Mitarbeitern im Einklang mit internationalen Übereinkommen und nationalen Rechtsvorschriften und Regelungen für eine regelmäßige Beschäftigung werden nicht durch die Verwendung von kurzfristigen Verträgen (wie z. B. Auftragsarbeit, Gelegenheitsarbeit oder Tagesarbeit), Unterauftragnehmer oder andere Arbeitsbeziehungen vermieden.
  - b. Alle Mitarbeiter haben Anspruch auf einen Arbeitsvertrag in einer Sprache, die sie verstehen.
  - c. Die Dauer und der Inhalt der Ausbildungsprogramme sind klar zu definieren.
7. Zwangsarbeit und Sklaverei (ILO Kernarbeitsnorm 29 & 105)
  - a. Zwangsarbeit, körperliche Bestrafung oder seelische Nötigung ist untersagt
  - b. Arbeitnehmer sollen nicht verpflichtet sein, eine Kautionsleistung zu leisten oder ihren Personalausweis an den Arbeitgeber zu übergeben. Außerdem sollten sie berechtigt sein, ihren Arbeitsvertrag nach einer angemessenen Frist zu kündigen.
  - c. Physischer und psychischer Missbrauch oder Strafe oder die Androhung physischer oder psychischer Gewalt ist verboten. Das Gleiche gilt für sexuellen oder anderen Missbrauch und für andere Arten von Demütigung.
8. Arbeits- und Gesundheitsschutz (ILO Kernarbeitsnorm 155)
  - a. An den Arbeitsplätzen müssen Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten gewährleistet sein, unter Berücksichtigung der vorherrschenden Kenntnisse der Industrie und von bestimmten Gefahren. Es sind notwendige Maßnahmen zur Vermeidung und Minimierung von Unfällen, Verletzungen und Gesundheitsschäden infolge oder im Zusammenhang mit den Bedingungen am Arbeitsplatz erforderlich.
  - b. Die Mitarbeiter erhalten regelmäßige, dokumentierte Arbeitssicherheitsübungen. Die müssen für neue Mitarbeiter wiederholt werden.
  - c. Die Mitarbeiter haben Zugang zu sauberen Sanitäreinrichtungen und sauberem Trinkwasser. Gegebenenfalls muss der Arbeitgeber auch den Zugang zu Einrichtungen für eine sichere Lebensmittellagerung gewährleisten.
  - d. Wenn der Arbeitgeber Unterkunft bietet, muss diese sauber, sicher und ausreichend belüftet sein sowie Zugang zu sauberen Sanitäreinrichtungen und sauberem Trinkwasser bieten.

## Bedingungen außerhalb des Arbeitsplatzes

9. Nutzung von Ressourcen und Auswirkungen auf die lokale Gemeinschaft
  - a. Es findet keine Form der umweltkriminellen Tätigkeit oder der rücksichtslosen Ausbeutung der Ressourcen statt.
  - b. Die Umwelt insbesondere am Produktionsstandort darf nicht durch die Verschmutzung übermäßig ausgebeutet oder verschlechtert werden. Gefährliche Chemikalien und andere Schadstoffe sind sorgfältig zu behandeln und umweltschonend zu entsorgen.
  - c. In Fällen von Konflikten mit den örtlichen Gemeinschaften über die Nutzung von Land oder anderen natürlichen Ressourcen, stellen die Parteien durch Verhandlungen die Achtung der individuellen und kollektiven Rechte an Land und anderen Ressourcen auf der Grundlage gemeinsamer Sitten und Traditionen sicher. Dies gilt auch in Fällen, in denen diese Rechte nicht formell registriert sind.
  - d. Die Produktion und die Gewinnung von Rohstoffen für die Produktion dürfen nicht zur Zerstörung der Ressourcen- und Einkommensbasis für marginalisierte Bevölkerungsgruppen beitragen, zum Beispiel durch die rechtliche Inanspruchnahme von großen Landgebieten oder anderen natürlichen Ressourcen, auf die diese Bevölkerungsgruppen angewiesen sind.
10. Bestechung & Korruption (UN Global Compact Punkt 10)
  - a. Korruption in jeglicher Form ist strikt verboten
  - b. Sowohl die Einforderung und die Empfangnahme als auch das Anbieten und die Gewährung persönlicher Vorteile zur Beeinflussung von Entscheidungen, zur Erwirkung von Geschäftsvorteilen oder bestimmten Handlungen, Duldungen oder Unterlassungen oder deren Vornahme oder Beschleunigung ist untersagt.

## Umwelt

11. Nationale und internationale Umweltgesetze und -vorschriften
  - a. Die Produktion steht nicht im Widerspruch zu nationalen oder internationalen Umweltgesetzen und -vorschriften.
  - b. Notwendige Emissionsgenehmigungen sind bei Bedarf erforderlich.
  - c. Umweltaspekte sollten in der gesamten Produktions- und Vertriebskette berücksichtigt werden, von der Rohstoffproduktion bis hin zum Verkauf von Endverbraucherprodukten. Dies ist nicht auf die eigenen Betriebe und Lieferanten beschränkt. Soweit möglich sind lokale, regionale und globale Umweltfragen zu berücksichtigen.

*Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für beiderlei Geschlecht.*