



LESARA GmbH **CODE OF CONDUCT**

(Fassung vom 11. Januar 2016)

Die Lesara GmbH ist ein international tätiges Unternehmen und es ist uns wichtig, dass jeder, der an Lesaras Erfolg mitwirkt, seine Menschen- und Arbeitsrechte vollständig wahrnehmen kann. Niemand, der mit oder für uns arbeitet, soll menschenunwürdig behandelt werden. Aus diesem Grund bekennen wir uns zu diesem Verhaltenskodex. Es ist uns wichtig, sicherzustellen, dass unserer tägliche Arbeit und somit auch unsere Geschäftsbeziehungen auf den Menschenrechten und international anerkannten Arbeitsnormen basieren. Die Basis dieses Kodex bilden daher die Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization/ILO) und die Normen der Vereinten Nationen. Trotz der Tatsache, dass sich das kulturelle und politische Umfeld unserer Geschäftspartner von unserem unterscheiden kann, glauben wir fest an allgemeingültige und universale Menschenrechte, die unter allen Umständen respektiert und geschützt werden müssen. Wir bemühen uns, mit unserem alltäglichen Verhalten einen Beitrag zu diesem Ziel zu leisten. Aus jeglicher Missachtung dieses Kodex werden wir die nötigen Konsequenzen für die Geschäftsbeziehung ziehen, denn er bildet die Grundlage für unsere Zusammenarbeit mit potentiellen Lieferanten und ihren Unterauftragnehmern. Der Lieferant soll - unabhängig von der vertraglichen Grundlage der Beschäftigung - die Beachtung dieser Vorschriften für jede Person garantieren, die in seinem eigenen oder in Unternehmen von Unterauftragnehmern tätig ist. Nationale gesetzliche Regelungen, die strenger sind als dieser Verhaltenskodex, gelten natürlich in allen Fällen. Lesara bemüht sich ferner, die Mindeststandards zu übertreffen, wann immer dies möglich ist.



Allgemeine Pflichten eines Lieferanten

Unser Anliegen ist, langfristige Geschäftsbeziehungen mit all unseren Lieferanten aufzubauen und zu pflegen. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir im Zuge dieses Bestrebens, dass sie den Verhaltenskodex respektieren, die sozialen Standards einhalten und auf ehrliche und faire Weise handeln. Konkret erwarten wir, dass unsere Geschäftspartner die folgenden Anforderungen erfüllen:

- **Information**

Lieferanten müssen diesen Kodex an allen wesentlichen Arbeitsplätzen frei zugänglich aushängen. Der Lieferant ist darüber hinaus dazu verpflichtet, seine Angestellten über ihre Rechte und Pflichten im Sinne dieses Kodex und der örtlichen Gesetze zu informieren.

- **Kommunikation und Berichtswesen**

Über den eigenen Betrieb hinaus, müssen Lieferanten die Inhalte dieses Kodex an eigene Geschäftspartner und Unterauftragnehmer weiterleiten und haben für die Einhaltung der Standards Verantwortung zu tragen. Jeder Lieferant muss eine Person als Ansprechpartner für Lesara benennen, die für die Umsetzung der Bestandteile dieses Kodex verantwortlich ist. Darüber hinaus verpflichtet sich der Lieferant die Einhaltung der nationalen Gesetze sowie des Verhaltenskodexes angemessen zu dokumentieren.

- **Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen**

Alle Geschäftspartner von Lesara sollen die in diesem Standard aufgeführten Regelungen befolgen. Darüber hinaus müssen alle Geschäftspartner die nationalen rechtlichen Bestimmungen, insbesondere arbeits- und sozialrechtliche Gesetze, sowie Umweltschutzbestimmungen einhalten.

- **Überprüfung**

Lesara erwartet, dass alle Geschäftspartner überzeugende Maßnahmen einleiten, um die Einhaltung der beschriebenen Anforderungen sicherzustellen. Lesara oder durch Lesara beauftragte Dritte sind jederzeit und ohne vorherige Ankündigung dazu berechtigt, zur Leistungsüberprüfung und zur Förderung zügiger Fortschritte in der Entwicklung von



Produzenten, alle Produktionsstätten der Geschäftspartner und deren Unterauftragnehmer zu besuchen.

- Ergebnisse dieser Kontrollbesuche/Audits dürfen ohne vorherige Autorisierung durch Lesara vom Lieferanten nicht an eine andere externe Person weitergegeben werden.
- Lesara behält sich das Recht vor, Geschäftsbeziehungen zu beenden, sollten ernsthafte Verstöße gegen die grundlegenden Menschenrechte, vorsätzliche Verstöße gegen den Standard oder systematische Fälschung und/oder anhaltender Mangel an Kooperationsbereitschaft auftreten.

Standard für die Beschäftigung

1. Betriebsklima

Alle Angestellten und Arbeiter unserer Geschäftspartner und ihrer Unterauftragnehmer müssen mit Respekt und Würde behandelt werden. Körperliche Züchtigung jeglicher Form, verbale, sexuelle oder psychologische Belästigung, sowie Misshandlung und jegliche andere Art der Einschüchterung sind verboten. Disziplinarmaßnahmen dürfen weder gegen die nationale Gesetzgebung, noch gegen international anerkannte Menschenrechte verstoßen. Beschäftigte, die eine Beschwerde aufgrund von

Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex oder die nationalen Gesetze erheben, dürfen keinen Disziplinarmaßnahmen ausgesetzt werden.

2. Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten aller Beschäftigten müssen mit Rücksicht auf die örtlichen Gesetze festgelegt werden. Arbeiter dürfen nicht mehr als 48 Stunden in einer regulären Arbeitswoche arbeiten. Überstunden müssen freiwillig geleistet werden, dürfen dabei 12 Stunden/Woche nicht übersteigen und müssen entlohnt werden. Darüber hinaus ist zu gewährleisten, dass Angestellte und Arbeiter nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen mindestens einen freien Tag haben.

3. Entlohnung

Die Bezahlung, die alle Angestellten und Arbeiter für die in der normalen Arbeitszeit erledigte Arbeit erhalten, muss wenigstens dem gesetzlichen oder branchenüblichen Mindestlohniveau entsprechen. Es gilt der höhere Betrag. Überstunden müssen ebenfalls mit gesetzlichen oder branchenüblichen Zuschlägen vergütet werden. Darüber hinaus sind alle Geschäftspartner verpflichtet - falls die gesetzlichen Mindestlöhne hierfür nicht ausreichen - sich dafür einzusetzen, dass eine Entlohnung,



welche die Lebenshaltungskosten deckt und einen Betrag zur freien Verfügung der Arbeiter und Angestellten enthält, gezahlt werden kann. Angestellte und Arbeiter müssen mindestens gesetzlich vorgeschriebene Sozialleistungen bekommen. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind unzulässig. Die Angestellten und Arbeiter müssen darüber hinaus über die vollständige Zusammensetzung ihres Lohnes informiert werden.

4. Anstellungsbedingungen

Jede Beschäftigung muss auf einem formellen Dokument wie beispielsweise einem Arbeitsvertrag oder Einstellungsbrief basieren. Dieses Dokument muss Auskunft über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (einschließlich Löhnen, Zeitraum der Zahlung, Vorsorgeleistungen, Urlaubsanspruch und Kündigungsfrist) geben, unter denen die Beschäftigung eingegangen wurde. Die Anforderungen des Kodexes dürfen nicht durch unechte Ausbildungsprogramme, Kontraktarbeit oder Ähnliches umgangen werden.

5. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Weder der Arbeitsplatz noch die auszuübende Tätigkeit dürfen die Gesundheit und Sicherheit der Angestellten und Arbeiter gefährden. Es liegt in der Verantwortung der Arbeitgeber, eine sichere und saubere Arbeitsumgebung zu gewährleisten. Gesundheit am Arbeitsplatz und Sicherheitspraktiken sollten zur Vorbeugung von Unfällen und Verletzungen bei der Arbeit oder als Folge der Benutzung von Firmeneinrichtungen gefördert werden. Die Sicherheitspraktiken müssen gegenüber den Angestellten und Arbeitern kommuniziert und alle Betroffenen in ihrer Anwendung geschult werden. Verfügt der Arbeitgeber über soziale Einrichtungen und Firmenunterkünfte, so gelten für diese dieselben Prinzipien.

6. Zwangsarbeit

Die Beschäftigung muss von allen Beschäftigten stets aus freien Stücken aufgenommen sowie fortgeführt werden. Sklaven- oder Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder Gefängnisarbeit sind in jeglicher Art verboten. Angestellte und Arbeiter dürfen nicht in ihrer persönlichen Bewegungsfreiheit eingeschränkt werden.

7. Kinderarbeit

Kinderarbeit im Sinne der ILO und UN Konventionen sowie nationaler Bestimmungen ist verboten. Die Altersgrenze für die zugelassene Beschäftigung liegt nicht unterhalb der des schulpflichtigen Alters und in keinem Fall unter 15 Jahren (oder 14 Jahre, sofern es das nationale Recht in Übereinstimmung mit dem ILO Abkommen 138 zulässt). Sollten in den Produktionsstätten eines Lieferanten oder eines



Unterauftragnehmers Verstöße gegen das Verbot der Kinderarbeit festgestellt werden, so hat der Lieferant dies direkt zu verantworten. Entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Betroffenen müssen unverzüglich unternommen werden. Um das zukünftige Wohlergehen des Kindes zu gewährleisten müssen hierbei das Alter, die soziale Herkunft und die Ausbildung des Kindes berücksichtigt werden. Darüber hinaus müssen Verordnungen zum Schutz jugendlicher Arbeiter müssen befolgt werden.

8. Diskriminierung

Alle Beschäftigten müssen gleich behandelt werden. Jegliche Diskriminierung, zum Beispiel aufgrund des Geschlechts, dem Alter, der Rasse, der Nationalität, der Religion, dem sozialen Hintergrund, der Kaste, der ethnischen oder nationalen Herkunft, der Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen, einer Behinderung, der sexuellen oder politischen Orientierung oder jedem anderen persönlichen Merkmal wird nicht geduldet.

9. Vereinigungsfreiheit

Die Beschäftigten haben das Recht, sich zum Zweck der Kollektivverhandlungen einer Arbeiterorganisation (oder Gewerkschaft) ihrer eigenen Wahl anzuschließen oder diese selbst zu gründen. Sollte das Recht auf Vereinigungsfreiheit aufgrund nationaler Gesetze eingeschränkt sein, soll es den Angestellten und Arbeitern gestattet sein, Vertretungen zur Förderung ihrer Interessen und zum direkten Austausch mit ihren Arbeitgebern zu gründen. Alternative Formen zum unabhängigen und freien Zusammenschluss zu Kollektivverhandlungen sind vom Lieferanten zu ermöglichen und unterstützen.

Zusammenarbeit und Entwicklung

Weiterführend erwarten wir zusätzlich, dass unsere Geschäftspartner sich kooperativ verhalten und aktiv Bereitschaft zeigen, unsere Aktivitäten zur konkreten Entwicklung der Länder mit zu unterstützen. Wir sind bestimmt in unseren Erwartungen, wissen jedoch auch um die Schwierigkeiten bei der Umsetzung einiger Anforderungen dieses Standards. Selbst in dem Fall, dass ein Verstoß seitens des Lieferanten zu einer

Beendigung der Geschäftsbeziehung geführt hat, bieten wir unsere Unterstützung bei der Suche nach Lösungen für schwierige Situationen und für die positive Weiterentwicklung des Lieferanten an, um eine Wiederaufnahme der Geschäftsbeziehungen zu ermöglichen. In diesem Zusammenhang erachten wir es als eine Frage der Umsicht und Fairness, dem Partner angemessene Zeiträume für die Entwicklung der Leistung in Bezug auf die Einhaltung der Standards zu gewähren.



Lesara GmbH
Schwedter Str. 36A
10405 Berlin

Beschwerden

Jede Person, die Kenntnis über Verstöße gegen diesen Standard oder aktive Verletzung der hier dargelegten und bekräftigten Rechte erhält, ist aufgefordert, Lesara direkt zu kontaktieren und uns so detailliert wie möglich über die möglichen Verstöße zu informieren.

Per E-Mail:

legal@lesara.com

Per Post

Lesara GmbH
Abteilung Corporate Social Responsibility
Schwedter Str. 36A
10405 Berlin
Deutschland