



Grundsatzklärung

Für die KuchenMeister GmbH ist die Einhaltung und Überwachung der menschen- und umweltrechtlichen Sorgfaltspflichten in all seinen Geschäftsbereichen in Einklang mit unserem Code of Conduct von höchster Priorität.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie die Anforderungen und Mindeststandards, beruhend auf dem Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und allen einschlägigen Normen der Vereinten Nationen, erfüllen.

Die Identifizierung möglicher Risiken in unseren Geschäftsbereichen erfolgt an Hand mehrerer individueller Faktoren unter Zuhilfenahme zusätzlicher technischer Hilfsmittel. Neben branchen- und landesspezifischen Risiken basiert unsere Risikoanalyse auf offiziellen staatlichen Informationen.

Bei einem begründeten Verdacht, konkreten Hinweis auf eine Verletzung oder aufgrund der jährlich durchgeführten Risikoanalyse, basierend auf unserem Risikomanagement, werden umgehend der Situation entsprechende Maßnahmen eingeleitet.

Dies umfasst die folgenden Kriterien (die Reihung der Risikofaktoren stellt keine Wertigkeit der Punkte dar):

Kinderarbeit

Kinderarbeit im Sinne der ILO und UN-Konventionen sowie nationaler Bestimmungen ist verboten. Die Altersgrenze für 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). Jeder Lieferant wird direkt verantwortlich gemacht für Verstöße gegen das Verbot der Kinderarbeit, sollten sie in seinen eigenen Produktionsstätten oder in den Produktionsstätten seiner Unterauftragnehmer festgestellt werden. Verordnungen zum Schutz jugendlicher Arbeiter und Arbeiterinnen sind zwingend zu befolgen.



Backtradition seit 1884

Diskriminierung

Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen gleich behandelt werden. Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Religion, Alter, Ethnie, sozialem Hintergrunds, Kaste, Nationalität, ethnischer und nationaler Herkunft, der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation, einer Behinderung, der sexuellen oder politischen Orientierung oder jedes anderen persönlichen Merkmals wird nicht geduldet. Es gelten die Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen mit Respekt und Würde behandelt werden. Jegliche Art der körperlichen Züchtigung, psychologischen, sexuellen oder verbalen Belästigung und Misshandlung, und jegliche andere Formen der Einschüchterung sind verboten. Disziplinarmaßnahmen müssen sich im Rahmen der nationalen Gesetzgebung und der international anerkannten Menschenrechte bewegen.

Vereinigungsfreiheit

Es ist das Recht der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, eine Arbeiterorganisation (oder Gewerkschaft) ihrer eigenen Wahl zu gründen oder sich einer solchen zum Zweck der Kollektivverhandlungen anzuschließen. Wenn das Recht auf Vereinigungsfreiheit aufgrund nationaler Gesetze eingeschränkt ist, soll es den Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gestattet sein, Vertretungen zur Förderung ihrer Interessen und zum direkten Austausch mit ihren Arbeitgebern zu gründen.

Arbeitsschutz

Der Arbeitsplatz darf die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder deren Gesundheit und Sicherheit nicht gefährden und keinen Schaden zufügen. Eine sichere und saubere Arbeitsumgebung muss gewährleistet sein. Gesundheit am Arbeitsplatz und geeignete Sicherheitspraktiken sollen gefördert werden, so dass Unfälle und Verletzungen bei der Arbeit oder als Folge der Benutzung von Unternehmenseinrichtungen vorgebeugt werden. Diese Sicherheitspraktiken und Vorgehensweisen müssen an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kommuniziert werden. Arbeits- und Pausenzeiten müssen in Übereinstimmung mit den



Backtradition seit 1884

örtlichen Gesetzen festgesetzt werden. Den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ist es im Gefahrenfall jederzeit möglich und erlaubt sich vom Gefahrenort zu entfernen.

Entlohnung und Zwangsarbeit

Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen ihre Arbeit aus freien Stücken aufnehmen und auf eigenen Wunsch die Beschäftigung fortführen. Jegliche Form von Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder Gefängnisarbeit ist verboten. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erhalten für die in der normalen Arbeitszeit erledigte Arbeit eine Bezahlung, die wenigstens dem gesetzlichen Mindestlohniveau entspricht.

Umwelt

Als Unternehmen verpflichten wir uns die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt durch den Einsatz gesellschaftlich verantwortungsvoller und wirtschaftlich tragbarer Methoden so gering wie möglich zu halten. Umweltschutz, Recycling und Ressourcen-Einsparungen für saubere Luft, reines Wasser, zur Reduzierung des Abfallaufkommens und zur Regeneration der natürlichen Ressourcen der Erde werden von uns gefördert. Wir halten alle anwendbaren Umweltgesetze und diesbezügliche Rechtsvorschriften in den Ländern ein, in denen wir tätig sind und fordern dies auch von unseren Lieferanten.

Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten vor, so wird der betroffene Geschäftspartner auf unsere Aufforderung alle erforderlichen Informationen zur Verfügung stellen und entsprechende Auskünfte erteilen. Unsere Geschäftspartner sind angehalten uns unverzüglich zu informieren, wenn sie selbst von Verstößen gegen menschenrechts- und/oder umweltbezogene Pflichten in ihrer Lieferkette Kenntnis erlangen.

Bei Verstößen gegen menschenrechts- und/oder umweltbezogene Sorgfaltspflichten wird der betroffene Geschäftspartner gemeinsam mit uns angemessene Maßnahmen ergreifen, um die Verletzung zu beenden, deren Folgen zu minimieren und/oder zu beseitigen und künftige Verstöße zu verhindern.



Backtradition seit 1884

Hinweise auf Verstöße gegen menschenrechts- und/oder umweltbezogene Sorgfaltspflichten können an die folgende Adresse humanrights@kuchenmeister.de oder anonym über die Kuchenmeister-Homepage <https://www.kuchenmeister.de/kontakt/> gemeldet werden.