

Verhaltenskodex • Code of Conduct

Wir, die Kröner-Stärke*, bekennen uns zur Übernahme von ökologischer, sozialer und ethischer Verantwortung als Basis unseres täglichen Handelns.

Mit diesem Verhaltenskodex definieren wir Anforderungen an unsere Geschäftspartner** und verpflichten diese zur Gewährleistung sozialer Mindeststandards sowie zur Einhaltung jeweils geltender Sozial- und Umweltgesetze. Der Kodex stellt die Basis für eine erfolgreiche und langfristige Geschäftsbeziehungen mit der Kröner-Stärke dar.

Der Inhalt dieses Verhaltenskodex gründet auf folgenden internationalen Standards und Richtlinien:

- die Grundsätze der internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- die Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)
- den Ethical Trading Initiative (ETI)-Base Code
- den Verhaltenskodex der Business Social Compliance Initiative (BSCI)
- die UN-Konvention über die Rechte von Kindern.

Dieser Verhaltenskodex gilt auch für die von unseren Geschäftspartnern beauftragten Subunternehmen.

1. Einhaltung von Gesetzen

Einzuhalten sind das jeweils in den Ländern der Geschäftstätigkeit geltende Recht, industrielle Mindeststandards, Konventionen der ILO sowie alle anderen gesetzlichen Bestimmungen.

2. Faire Handelspraktiken

Der Geschäftspartner verpflichtet sich dazu, sich fair und integer zu verhalten. Verhandlungen werden auf Augenhöhe, transparent und ehrlich geführt. Vertragliche Vereinbarungen sind klar und verständlich formuliert. Korruption, Bestechung oder Untreue jeglicher Form, Geldwäsche sowie unlautere finanzielle oder sonstige Anreize und Geschenke sind verboten.

3. Umweltschutz

Sämtliche nationalen Umweltschutzgesetze und entsprechende Verordnungen müssen eingehalten werden. Darüber hinaus sind die Geschäftspartner angehalten, Umweltbelastungen zu vermeiden bzw. zu vermindern und den Umweltschutz kontinuierlich im Sinne der ISO 14001 zu verbessern.

We, Kröner-Stärke*, are committed to assuming ecological, social and ethical responsibility as the basis of our daily activities.

With this Code of Conduct, we define requirements for our business partners and oblige them to guarantee minimum social standards and to comply with applicable social and environmental laws. The code represents the basis for a successful and long-term business relationship with Kröner-Stärke.

The content of this Code of Conduct is based on the following international standards and guidelines:

- the principles of the International Labour Organization (ILO)
- the United Nations' Universal Declaration of Human Rights
- the Ethical Trading Initiative (ETI)-Base Code
- the Business Social Compliance Initiative's (BSCI) Code of Conduct
- the UN Convention on the Rights of the Child.

This Code of Conduct also applies to the subcontractors appointed by our business partners.

1. Compliance with Laws

The law applicable in the countries of the business activity, minimum industrial standards, ILO conventions and all other legal provisions must be complied with.

2. Fair Trading Practices

The business partners are obliged to behave fairly and with integrity. Negotiations are conducted on equal terms, transparently and honestly. Contractual agreements are formulated clearly and comprehensibly. Corruption, bribery, or embezzlement of any form, money laundering as well as unethical financial or other inducements and gifts are prohibited.

3. Environmental Protection

All national environmental legislation and corresponding regulations must be respected. In addition, the business partners are required to avoid pollution or respectively reduce it and to continuously improve environmental protection in accordance with ISO 14001.

Eine Zertifizierung nach ISO 14001 ist hierbei von Vorteil. Ein schonender Umgang mit Energieressourcen geht damit einher.

Certification according to ISO 14001 is beneficial. A careful use of energy resources goes hand in hand.

4. Keine Kinderarbeit und besonderer Schutz von Minderjährigen
(ILO Übereinkommen 79, 138, 142, 182, ILO Empfehlung 146)

4. No Child Labour and Special Protection of Minors
(ILO Convention 79, 138, 142 and 182, ILO recommendation 146)

Geschäftspartnern ist es entsprechend den Konventionen und der Empfehlungen der ILO untersagt, Kinder zu beschäftigen. Falls keine gesetzliche Grundlage existiert, gelten Menschen unter 15 Jahren als „Kinder“. Sollte das gesetzliche Mindestalter in einem Land unter 15 Jahre liegen, aber mit einer Ausnahmeregelung der Konvention 138 der ILO für das entsprechende Entwicklungsland übereinstimmen, gilt das niedrigere gesetzliche Mindestalter. Die jeweils nationalen Regelungen zum Schutz von Kindern und jungen Beschäftigten sind einzuhalten.

According to the conventions and the recommendations of the ILO it is forbidden for our business partners to employ children. If there is no legal basis, people under the age of 15 are considered "children". If the legal age in a country is below 15 years, but corresponds to a derogation of Convention 138 of the ILO for the respective developing country, the lower legal age is accepted. The respective national regulations for the protection of children and young people must be respected.

5. Arbeit ohne Zwang und würdewahrende Disziplinarmaßnahmen
(ILO Übereinkommen 29, 105)

5. No Forced Labour and Dignity-Preserving Disciplinary Measures
(ILO Convention 29, 105)

Jegliche Mitarbeit im Unternehmen hat freiwillig zu erfolgen. Die Herstellung von Produkten bzw. die Erbringung von Dienstleistungen für Kröner-Stärke GmbH unter Zwang ist verboten. Das heißt, sämtliche Arbeitsverhältnisse, in denen die Arbeitsleistung durch Gewalt oder Drohung erzwungen wird, sind untersagt. Das Unternehmen hat seine Mitarbeiter mit Würde und Respekt zu behandeln. Die Anwendung von körperlichen Strafen, sexueller Belästigung sowie physischer Nötigung ist untersagt. Disziplinarmaßnahmen müssen im Rahmen von nationalem und internationalem Recht sowie den international anerkannten Menschenrechten erfolgen.

Any participation in the company has to be done voluntarily. The manufacture of products or the provision of services for Kröner-Stärke GmbH under duress is prohibited. This means that all working conditions, in which work performance is enforced by violence or threat, shall be prohibited. The company has to treat employees with dignity and respect. The use of physical punishment, sexual harassment and physical coercion is prohibited. Disciplinary measures have to be carried out according to national and international law and internationally recognized human rights.

6. Gesundheitsschutz und Sicherheit
(ILO Übereinkommen 155)

6. Health and Safety
(ILO Convention 155)

Der Geschäftspartner muss dafür sorgen, dass der Arbeitsplatz und das zugehörige Arbeitsumfeld die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten nicht gefährdet. Es sind klare Regelungen und Verfahren (u. a. Notfallprogramm) für den Arbeitsschutz aufzustellen und zu installieren, um Unfällen und Gesundheitsschäden vorzubeugen. Die Beschäftigten sind über diese Regeln und Verfahren, u. a. Arbeitssicherheitsübungen, regelmäßig zu informieren und zu schulen.

The business partners must ensure that the place of employment and the related employment environment does not endanger health and safety of employees. Clear rules and procedures (including an emergency plan) for safety and health have to be arranged and implemented to prevent accidents and damage to health. Employees have to be regularly informed and trained on these rules and procedures, including occupational safety exercises.

7. **Recht auf Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen** (ILO Übereinkommen 87, 98, 135, ILO Empfehlung 143)

Der Geschäftspartner respektiert das Recht seiner Mitarbeiter auf Koalitionsfreiheit und kollektive Verhandlungen sowie das Recht, ohne Einschränkung und vorherige Genehmigung durch den Geschäftspartner eine Arbeitnehmervertretung ihrer Wahl zu gründen oder einer vorhandenen Organisation beizutreten (einschließlich Gewerkschaften). Ist das Recht auf Koalitionsfreiheit und Kollektivverhandlungen durch nationales Recht eingeschränkt, ist den Beschäftigten mindestens zu gestatten, sich unabhängig und frei zum Zweck der Verhandlungsführung zu organisieren. Ebenso sollte der Geschäftspartner das Recht der Angestellten achten und respektieren, sich von Gewerkschaften oder anderen Arbeitnehmerorganisationen vertreten zu lassen, soweit dies innerhalb des gesetzlichen Rahmens und der vorherrschenden Arbeitsrichtlinien geschieht. Der Geschäftspartner beteiligt sich an Verhandlungen, entweder selbst oder vertreten durch Arbeitgeberorganisationen, um Übereinstimmung bei Arbeitsbedingungen zu erzielen.

8. **Anti-Diskriminierung** (ILO Übereinkommen 100, 111, 158, 159)

Jegliche Form der Diskriminierung bei Anstellung sowie im Beschäftigungsverhältnis ist untersagt. Es ist für Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu sorgen, ungeachtet von Hautfarbe, Geschlecht, Geschlechtszugehörigkeit, sexueller Orientierung, Alter, Behinderungen, Muttersprache, Religion oder Weltanschauung, genetischen Merkmalen, ethnischer oder sozialer Herkunft, Besitz, Zugehörigkeit zu Minderheiten oder anderen persönlichen Merkmalen.

9. **Arbeitszeit und Arbeitsverträge** (ILO Übereinkommen 1, 14)

Die Arbeitszeit im Unternehmen des Geschäftspartners entspricht den nationalen gesetzlichen Vorgaben und industriellen Standards. Die wöchentliche Arbeitszeit darf die vom Gesetzgeber vorgeschriebene Stundenzahl nicht überschreiten. Es darf von den Beschäftigten nicht gefordert werden, regelmäßig mehr als 48 Stunden zu arbeiten und inklusive Überstunden nicht mehr als 60 Stunden. Diese Mehrarbeit muss freiwillig erfolgen und muss gemäß nationalem Recht separat vergütet werden. Jeder Beschäftigte hat das Recht auf mindestens einen freien Tag nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen. Der Geschäftspartner hat im Rahmen des jeweiligen

7. **Freedom of Association and Protection of the Right to Organise** (ILO Conventions 87, 98, 135, ILO Recommendation 143)

The business partners respect the right of employees to freedom of association and collective bargaining as well as the right to establish an employee committee of their choice or to join an existing organisation (including workers' organisations), without restriction and without prior approval of the business partners. If the right to freedom of association and collective bargaining by national law is limited, the business partners at least allow the employees to organise independently and freely for the purpose of the negotiations. In addition, the business partners should respect the right of the employees represented by labour unions or other workers' organisations; as far as it is carried out within the legal framework and the prevailing work rules. The business partners participate in negotiations, either themselves or represented by employers' organisations, to reach agreement on working conditions.

8. **Anti-Discrimination** (ILO Convention 100, 111, 158, 159)

Any form of discrimination in employment as well as in the employment relationship is prohibited. The business partners have to ensure equal opportunities and equal treatment. Any discrimination based on any ground such as skin colour, sex, gender identity, sexual orientation, age, disability, language, religion or belief, genetic features, ethnic or social origin, property, minority group membership or any other personal characteristic shall be prohibited.

9. **Working Hours and Employment Contracts** (ILO Convention 1, 14)

Working hours in the business partners' companies have to comply with the national legal requirements and industrial standards. The weekly working hours must not exceed the number of hours prescribed by law. Employees must not be required to work more than 48 hours on a regular basis and no more than 60 hours including overtime. This additional work must be done voluntarily and must be paid separately in accordance with national law. Each employee has the right to at least one free day off after six consecutive working days. The business partners have to provide their employees written employment contracts within the framework of national law. In the case of subcontracted work, the business partners must ensure that

nationalen Rechts seinen Beschäftigten schriftliche Arbeitsverträge auszuhändigen. Im Fall von Leiharbeit hat der Geschäftspartner sicherzustellen, dass der Vertragspartner die oben genannten Vorgaben erfüllt.

the contractual partners meet the above-mentioned requirements.

10. Angemessene Vergütung

(ILO Übereinkommen 26, 131)

Der Geschäftspartner stellt sicher, dass die Vergütungen, die für eine Standardarbeitswoche gezahlt werden, den gesetzlichen oder industriell festgelegten Mindestlöhnen entspricht und ausreichend sind, um den Lebensunterhalt und ein angemessenes frei verfügbares Einkommen seiner Beschäftigten zu sichern.

10. Fair Remuneration

(ILO conventions 26, 131)

All legal requirements relating to wages and benefits must be met. Wages must equal or exceed the minimum wage required by law or the prevailing industry wage. Workers have the right to compensation for a regular work week that is sufficient to meet workers' basic needs and provide some discretionary income.

11. Datenschutz

Daten von Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Kunden und anderen sind mit angemessener Sorgfalt zu behandeln und dürfen ausschließlich für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erfasst, genutzt und verarbeitet werden.

11. Data Protection

Data of employees, business partners, customers and others shall be treated with appropriate care and may only be collected, used and processed for specified, explicit and legitimate purposes.

*Dieser Verhaltenskodex gilt für Geschäftspartner der **Kröner-Stärke GmbH**, die **Kröner-Stärke Bio GmbH** sowie der **Kröner Grundbesitz-GmbH & Co. KG**

* This Code of Conduct applies to business partners of **Kröner-Stärke GmbH**, **Kröner-Stärke Bio GmbH** and **Kröner Grundbesitz-GmbH & Co. KG**

**Zur besseren Lesbarkeit verwenden wir in diesem Verhaltenskodex das generische Maskulinum. Die verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich auf alle Geschlechter (m./w./d.).

Version 02

Ibbenbüren, Juli 2023

Datum / Date

Firmenstempel und Unterschrift / Company Stamp and Signature