Code of Conduct für RUTHMANN-Lieferanten

Dieser „Code of Conduct“ definiert die Grundsätze und Anforderungen von **RUTHMANN** an seine Lieferanten bezüglich deren Verantwortung für Mensch und Umwelt. **RUTHMANN** behält sich das Recht vor, bei angemessenen Änderungen im **RUTHMANN** Compliance-Programm die Anforderungen dieses „Code of Conduct“ zu ändern. In diesem Fall erwartet **RUTHMANN** von seinen Lieferanten, solche angemessenen Änderungen zu akzeptieren.

Der Lieferant erklärt hiermit:

Einhaltung der Gesetze

- die Gesetze der jeweils anwendbaren Rechtsordnung(en) einzuhalten

Verbot von Korruption und Bestechung

- keine Form von Korruption oder Bestechung zu tolerieren oder sich in irgendeiner Weise darauf einzulassen, einschließlich jeglicher gesetzeswidriger Zahlungsangebote oder ähnlicher Zuwendungen an Regierungsbeamte, um die Entscheidungsfindung zu beeinflussen

Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter/innen

- die Chancengleichheit und Gleichbehandlung seiner Mitarbeiter/innen zu fördern; ungeachtet ihrer Hautfarbe, Rasse, Nationalität, sozialen Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters
- die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen zu respektieren
- niemanden gegen seinen Willen zu beschäftigen oder zur Arbeit zu zwingen
- eine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften nicht zu dulden, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung
- Verhalten (einschließlich Gesten, Sprache und physische Kontakte) nicht zu dulden, das sexuell, Zwang ausübend, bedrohend, missbräuchlich oder ausnutzend ist
- für angemessene Entlohnung zu sorgen und den gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn zu gewährleisten
- die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit einzuhalten
- soweit rechtlich zulässig, die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten anzuerkennen und Mitglieder in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften weder zu bevorzugen noch zu benachteiligen.

Verbot von Kinderarbeit

- keine Arbeiter einzustellen, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können. In Ländern, die bei der ILO Konvention 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, darf das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden.

Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter/innen

- Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit gegenüber seinen Mitarbeitern/innen zu übernehmen
- Risiken einzudämmen und für bestmögliche Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten zu sorgen
- Trainings anzubieten und sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter/innen beim Thema Arbeitssicherheit fachkundig sind

Umweltschutz

- den Umweltschutz hinsichtlich der gesetzlichen Normen und internationalen Standards zu beachten
- Umweltbelastungen zu minimieren und den Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern