

## **1. Präambel**

Unser familiengeführtes Unternehmen steht seit vielen Jahren für eine zuverlässige Dienstleistung mit bestem Service und Qualität in der Region und darüber hinaus.

Angesichts der Bedeutung von regionaler Wirtschaft setzen wir auch in Zukunft auf große Innovationsbereitschaft und stetige Sicherung unserer Wettbewerbsfähigkeit.

Auch wenn es unser oberstes Ziel ist, ein erfolgreiches Unternehmen zu sein, sind wir uns unserer hohen sozialen Verantwortung gegenüber unseren Kunden, Mitarbeitern und Geschäftspartnern bewusst und berücksichtigen diese bei unserem wirtschaftlichen Handeln.

Unsere Geschäftspraktiken beruhen auf Integrität, Ehrlichkeit, fairem Geschäftsverhalten und der Einhaltung aller geltenden Gesetze. Unser Unternehmensleitbild gibt uns Orientierung und in unserer Arbeit eint uns die Freude am gemeinsamen Erfolg. Unsere Mitarbeiter unterstützen und leben diese Werte in ihrer täglichen Arbeit, denn der Ruf ist einer der wichtigsten Vermögenswerte des Unternehmens.

Unsere nachstehende Verhaltens- und Ethikrichtlinie legt bestimmte, unverhandelbare Standards für das Verhalten in wichtigen Bereichen fest und gilt für das Management und die Mitarbeiter/innen der Wulff Textil-Service GmbH. Darüber hinaus ist sie Grundvoraussetzung für all unsere Geschäftsbeziehungen.

Die in dieser Verhaltensrichtlinie beschriebenen ethischen Leitlinien beruhen insbesondere auf den Grundsätzen des UN Global Compact, den ILO-Konventionen, auf der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, auf der UN-Konvention über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen sowie auf den OECD-Richtlinien für internationale Unternehmen.

Die festgelegten Grundsätze werden nicht als Ziel angesehen, sondern sollten -wenn möglich -übertroffen werden. Vertragliche Vereinbarungen oder entsprechende Maßnahmen dürfen nicht zu einer Umgehung dieser Anforderungen führen.

Geschäftspartner der Wulff Textil-Service GmbH müssen sicherstellen, dass die Verhaltens- und Ethikrichtlinie bei ihnen selbst und von allen am Produktionsprozess beteiligten Unterauftragnehmern eingehalten wird.

## **Prinzipien für soziale Verantwortung und Regeltreue**

### **2. Allgemeine Grundsätze, Recht und Gesetz**

Wulff Textil-Service GmbH verpflichtet sich, bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen die jeweiligen Gesetze sowie sonstigen maßgeblichen Bestimmungen der Länder (z. B. soziale Mindeststandards), in denen es tätig ist, einzuhalten.

## **2.1 Kinderarbeit**

Kinderarbeit wird nicht toleriert. Die Regelungen der Vereinten Nationen zu Menschen- und Kinderrechten sowie insbesondere die Einhaltung des Übereinkommens über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Übereinkommen 138 der ILO) sowie des Übereinkommens über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Übereinkommen 182 der ILO) werden beachtet.

## **2.3 Zwangsarbeit**

Jegliche Form der Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder Sklavenarbeit wird abgelehnt. Jede Beschäftigung muss freiwillig erfolgen und auf Beschäftigungsformen beruhen, die den nationalen Gesetzen und Verfahren entsprechen. Es darf von den Beschäftigten keine Hinterlegung oder Einbehaltung ihrer Legitimationspapiere verlangt werden. Direkte oder indirekte Maßnahmen, die die Beschäftigten daran hindern, das Unternehmen oder die Produktionsstätte zu verlassen, sind verboten.

## **2.4 Diskriminierung**

Es besteht die Verpflichtung, im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze jeder Form von Diskriminierung entgegenzutreten. Dies bezieht sich insbesondere auf die Benachteiligung von Mitarbeitern aufgrund des Geschlechts, der Rasse, einer Behinderung, der ethnischen oder kulturellen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Neigung.

## **2.5 Disziplinarmaßnahmen**

Alle Beschäftigten haben das Recht auf eine respekt- und würdevolle Behandlung. Jegliche Form körperlicher, psychologischer, sexueller oder verbaler Bestrafung und Nötigung sowie jede andere Form des Missbrauchs und der Einschüchterung ist verboten. Disziplinarmaßnahmen dürfen nur im Einklang mit nationalen Gesetzen und den international anerkannten Menschenrechten erfolgen.

## **2.6 Faire Arbeitsbedingungen / Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen**

Das Recht auf Koalitionsfreiheit der Mitarbeiter wird geachtet, insbesondere das Recht auf Gründung von Organisationen ihrer Wahl, diesen beizutreten sowie Kollektivverhandlungen zu führen. In Situationen, in denen die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, müssen andere Möglichkeiten zum unabhängigen und freien Zusammenschluss der Mitarbeiter und zu Kollektivverhandlungen gestattet werden. Die Arbeitnehmervertreter sind vor Diskriminierung zu schützen und ihnen ist der freie Zugang zu den Mitarbeitern an ihrem Arbeitsplatz zu gewährleisten.

## **2.7. Arbeitszeiten**

Arbeitszeiten werden nach dem geltenden Recht und den industriellen Standards eingehalten. Die wöchentliche Arbeitszeit darf nicht regelmäßig über 48 Stunden hinausgehen und einschließlich Überstunden nicht mehr als 60 Stunden betragen. Überstunden dürfen nur auf freiwilliger Basis geleistet werden. Den Mitarbeitern steht nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag zu.

## **2.8. Arbeitsentgelt**

Wulff Textil-Service GmbH wird gewährleisten, dass für eine normale Arbeitswoche die gezahlten Löhne immer mindestens dem gesetzlichen oder dem in der Branche vorgeschriebenen Mindestlohn entsprechen. Die Mitarbeiter müssen alle im nationalen Recht vorgeschriebenen Leistungen erhalten (z. B. Versicherungsbeiträge, Zulagen u. Ä.). Es ist zu gewährleisten, dass die Mitarbeiter in regelmäßigen Zeitabständen vollständige und in einer verständlichen Form nachvollziehbare Angaben über ihren Lohn und Zulagen erhalten.

Die Löhne müssen in Übereinstimmung mit den lokal üblichen Verfahren ausgezahlt werden. Unberechtigte Gehaltsabzüge sowie Abzüge als Disziplinarmaßnahmen sind unzulässig.

## **2.9 Arbeitsumfeld und Gesundheit & Sicherheit**

Für die Mitarbeiter wird ein sicheres und hygienisches Umfeld geschaffen und falls relevant entsprechende Wohnverhältnisse.

Es müssen Bestimmungen und Verfahren zum Arbeitsschutz eingeführt und den Mitarbeitern kommuniziert werden, um Unfälle und Verletzungen während der Arbeit oder infolge der Bedienung der Anlagen des Unternehmens zu verhindern.

Alle geltenden nationalen Bestimmungen zu Arbeitsbedingungen müssen eingehalten werden.

## **2.10 Information der Mitarbeiter**

Diese Verhaltens- und Ethikrichtlinie ist für alle Mitarbeiter frei zugänglich und in der jeweiligen Landessprache verständlich einsehbar.

## **2.11 Bestechung und Korruption**

Wulff Textil-Service GmbH toleriert keine Form der Korruption und Bestechung, sei es mit direkten oder indirekten Mitteln, in Form von Geld, über Geschenke oder andere unfaire Vorteile. Das Unternehmen und seine Mitarbeiter haben jegliches Verhalten zu unterlassen, das zu persönlichen Abhängigkeiten oder Manipulationen führt. Den Mitarbeitern ist es untersagt, ihre Position zu missbrauchen, um ungerechtfertigte Vorteile persönlicher oder gewerblicher Art zu gewähren.

Sie dürfen Geschäftspartnern keine unpassenden Geschenke überreichen, an Beamte und andere Staatsbedienstete haben jegliche Geschenke zu unterbleiben. Mitarbeiter dürfen lediglich Geschenke von geringem Wert (bis maximal 25,00 €) annehmen, wenn keine Manipulation oder mögliche Manipulation des Begünstigten möglich ist.

### **3. Einhaltung**

Wulff Textil-Service GmbH überträgt einem oder mehreren Mitarbeitern seines Managements die Verantwortung, für die Einhaltung des erwähnten Standards in seinem Betrieb und die regelmäßige Abfrage bzw. Kontrolle der Verpflichtungserklärungen von Geschäftspartnern.

Wulff Textil-Service GmbH beendet die Geschäftsbeziehung ohne weiteren Hinweis, wenn Rechtsverstöße beibehalten werden, obwohl der Geschäftspartner auf den Verstoß hingewiesen wurde, eine folgende Mahnung in einem angemessenen Zeitraum übermittelt wurde und der Geschäftspartner sowohl berechtigte Gründe für die verzögerte Implementierung als auch die ernsthafte Absicht der schnellstmöglichen Beseitigung des Verstoßes nicht vermittelt hat.

Kiel, den 12.06.2019

Geschäftsführung