 Lieken	Nachhaltigkeitserklärung gegenüber Lieken Sustainability-Declaration to Lieken	Veröffentlicht am: 11.8.14 Umzusetzen bis: 18.8.14
	Code: 09.03.01.00 QMH-Central	Version: 2

Die Übernahme von ökologischer und sozialer Verantwortung ist nicht nur die Basis unseres täglichen Handelns – auch von unseren Geschäftspartnern fordern wir die Umsetzung entsprechender Standards. Mit der Lieken-Nachhaltigkeitserklärung sind Anforderungen an unsere Geschäftspartner definiert und verpflichten diese zur Gewährleistung sozialer Mindeststandards, sowie zur Einhaltung jeweils geltender Sozial- und Umweltgesetze.

Die Nachhaltigkeitserklärung stellt die Basis für langfristige Geschäftsbeziehungen mit unseren Lieferanten dar und gründet auf internationalen Standards und Richtlinien wie den Grundsätzen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie den UN-Konventionen über die Rechte von Kindern.

Diese Nachhaltigkeitserklärung gilt auch für die von unseren Geschäftspartnern beauftragten Subunternehmen, die an der Herstellung von Produkten oder an der Erbringung von Dienstleistungen für Lieken beteiligt sind.

Die nachfolgenden Grundsätze stellen die zu erfüllenden Mindestanforderungen dar.

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. Der Geschäftspartner verpflichtet sich dazu, sich fair und integer gegenüber Lieken zu verhalten. Korruption, Bestechung oder Untreue jeglicher Form ist untersagt.

2. Umweltschutz und Energiemanagement

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 DIN EN ISO 14001 zu verbessern. Ein schonender Umgang mit Energieressourcen geht dem einher. Eine Zertifizierung nach DIN EN ISO 14001 und DIN EN ISO 50001 ist von Vorteil.

3. Kinderarbeit

(ILO Übereinkommen 79, 138, 142, 182, ILO

The acquisition of ecological and social responsibility is not only the basis of our daily activities – as well from our business partners we call for the implementation of appropriate standards. The Lieken declaration of sustainability defines requirements for our business partners and commits them to ensure social minimum standards, as well as to comply with each social and environmental legislation applicable.

The declaration of sustainability represents the basis for long term business relationships with our suppliers and is based on international standards and guidelines such as the principles of the International Labour Organization (ILO), the Universal Declaration of human rights of the United Nations and the UN conventions on the rights of children.

This declaration of sustainability applies also to the subcontractors appointed by our business partners that are involved in the manufacture of products or the provision of services for Lieken.

The following principles representing the minimum requirements to be fulfilled.

1. Compliance with laws

To comply with the law in the countries of operations, industrial standards, conventions of the ILO and all other legal provisions. The business partner is obliged to behave fairly and integer to Lieken. Corruption, bribery, or infidelity of any form is prohibited.


2. Environmental protection and energy management

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 continuously improve environmental protection in accordance with DIN EN ISO 14001. A gentle handling with energy resources goes hand in hand. Certification according to DIN EN ISO 14001 and DIN EN 50001 is beneficial.

3. Child labour

(ILO Convention 79, 138, 142 and 182, ILO

Erstellt	Geprüft	Genehmigt	
Katja Drechsler Vendor Assurance	Andreas Hohlt Leiter Vendor Assurance	Heike Engels Direktorin Einkauf Food/ VA	Thomas Hahn Direktor Einkauf Non-Food

 Lieken	Nachhaltigkeitserklärung gegenüber Lieken Sustainability-Declaration to Lieken	Veröffentlicht am: 11.8.14 Umzusetzen bis: 18.8.14
	Code: 09.03.01.00 QMH-Central	Version: 2

Empfehlung 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.

4. Zwangsarbeit und Disziplinarmaßnahmen
(ILO Übereinkommen 29, 105)

Jegliche Mitarbeit im Unternehmen hat freiwillig zu erfolgen. Die Herstellung von Produkten bzw. die Erbringung von Dienstleistungen für Lieken 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.

5. Gesundheitsschutz und Sicherheit
(ILO Übereinkommen 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.

6. 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

recommendation 146)

According to the conventions and the recommendations of the ILO it is forbidden for our business partners to deal with child labour. If there is no legal basis, people under the age of 15 are applied as "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.

4. Forced labour and disciplinary measures
(ILO Convention 29, 105)

Any participation in the company has to be done voluntarily. The manufacture of products or the provision of services for Lieken under duress shall be prohibited. This is that all working conditions, in which the work 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.

5. Health and safety
(ILO Convention 155)

The business partner 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 emergency program) 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.

6. Right of participating in workers organizations
(ILO Conventions 87, 98, 135, ILO Recommendation 143)

The business partner respects the right of employees to freedom of Association and collective bargaining and the right to establish an employee committee of their choice or to join an existing organization (including workers organizations), without restriction and prior approval of the business partner. If right to freedom of Association and collective bargaining by na-

Erstellt	Geprüft	Genehmigt	
Katja Drechsler Vendor Assurance	Andreas Hohlt Leiter Vendor Assurance	Heike Engels Direktorin Einkauf Food/ VA	Thomas Hahn Direktor Einkauf Non-Food

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.

7. 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 Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Muttersprache, Religion, politischer oder anderer Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Besitz, Geburt oder eines anderen persönlichen Merkmals.

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

9. Angemessene Vergütung
(ILO Übereinkommen 26, 131)

Der Geschäftspartner stellt sicher, dass die Vergütungen, die für eine Standard-Arbeitswoche gezahlt wer-

ditional law is limited, the business partner at least allows the employees, to organize independently and freely for the purpose of the negotiations. As well, 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. In achieving compliance with working conditions the business partner itself or represented by workers organizations is involved in negotiations.

7. Discrimination
(ILO Convention 100, 111, 158, 159)

Any form of discrimination in employment, as well as in the employment relationship is prohibited. The business partner has to ensure regardless of race, skin colour, sex, age, language, religion, political or other conviction, national or social origin, property, birth or other personal feature equal opportunities and equal treatment


8. Working hours and employment contracts
(ILO Convention 1, 14)

Working hours in the company of the business partner complies with the national legal requirements and industry standards. The weekly working hours must not exceed the number of hours prescribed by law. It may not be required by employees, to work regularly more than 48 hours, including overtime, not more than 60 hours. 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 partner has to provide his employees written employment contracts within the framework of national law. In the case of temporary work, the business partner has to ensure that the party meets the above mentioned requirements.

9. Fair remuneration
(ILO conventions 26, 131)

The business partner shall ensure that the allowances which are paid for a standard working week, corre-

Erstellt	Geprüft	Genehmigt	
Katja Drechsler Vendor Assurance	Andreas Hohlt Leiter Vendor Assurance	Heike Engels Direktorin Einkauf Food/ VA	Thomas Hahn Direktor Einkauf Non-Food

 Lieken	Nachhaltigkeitserklärung gegenüber Lieken Sustainability-Declaration to Lieken	Veröffentlicht am: 11.8.14 Umzusetzen bis: 18.8.14
	Code: 09.03.01.00 QMH-Central	Version: 2

den, den gesetzlichen oder industriell festgelegten Mindestlöhnen entspricht und ausreichend sind, um den Lebensunterhalt und ein angemessenes frei verfügbares Einkommen seiner Beschäftigten zu sichern.

sponding to the statutory or industrially established minimum wages are sufficient to secure livelihoods and adequate freely available income of his staff.

Als Geschäftspartner der Lieken Brot- und Backwaren GmbH erklären wir mit unserer Unterschrift die Übereinstimmung mit oben genannten Prinzipien der Nachhaltigkeit.

As business partner of Lieken Brot- und Backwaren GmbH we declare with our signature conformity with above principles of sustainability.

Signature of business partner:

Name / name

Funktion / function

Datum / date

Firmenstempel und Unterschrift / companys stamp and signature

Änderungen

Vers.- Nr	Änderungsgrund	Änderung
2	Ergänzung	Ergänzung zum Energiemanagement, Zertifizierung nach DIN EN ISO 50001 empfehlenswert

Erstellt	Geprüft	Genehmigt	
Katja Drechsler Vendor Assurance	Andreas Hohlt Leiter Vendor Assurance	Heike Engels Direktorin Einkauf Food/ VA	Thomas Hahn Direktor Einkauf Non-Food