

I. K. HOFMANN GMBH

# Code of Conduct für Lieferanten, Geschäftspartner und Mitarbeitende

Unser Verhaltenskodex -  
Orientierung für alle Beteiligten

UNSER  
VERHALTENSKODEX  
CODE OF CONDUCT

Personal  
**HOFMANN**<sup>®</sup>

## **I. K. HOFMANN GmbH Code of Conduct für Lieferanten, Geschäftspartner und Mitarbeitende**

### **1. Einleitung**

Die I. K. HOFMANN GmbH ist ein unabhängiges und verantwortungsvolles Familienunternehmen. Die I. K. HOFMANN GmbH und ihre Mitarbeiter verpflichten sich zu den in diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätzen. Zugleich nimmt die I. K. HOFMANN GmbH ihre Lieferanten und Dienstleister in die Pflicht, die in diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze verbindlich einzuhalten und dies auch von deren direkten Lieferanten und Dienstleistern einzufordern.

Im Einklang mit den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen bekennt sich die I. K. HOFMANN GmbH zu den Prinzipien der nachfolgenden international anerkannten menschenrechtlichen Rahmenwerke und Standards:

- Die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- Der internationale Pakt über politische und bürgerliche Rechte der Vereinten Nationen
- Die Konventionen und Empfehlungen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu Arbeits- und Sozialstandards
- Die Grundsatzerklärung der ILO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNE Declaration)
- Die Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen
- Die Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC)
- Charta der Grundrechte der Europäischen Union
- UN-Nachhaltigkeitsziele

### **2. Geltungsbereich**

Dieser Verhaltenskodex gilt in der jeweils aktuell gültigen Fassung für alle Mitarbeitenden sowie Lieferanten und Dienstleister der I. K. HOFMANN GmbH, zu denen eine direkte Geschäftsbeziehung besteht (im Folgenden „Geschäftspartner“ genannt). Die aktuell gültige Fassung des Dokuments finden Sie auf unserer Unternehmenshomepage unter [www.hofmann.info](http://www.hofmann.info).

#### **2.1 Einhaltung von Gesetzen**

Alle gültigen Gesetze und Verordnungen, sowohl national als auch weltweit, sowie industrielle Mindeststandards, Konventionen der International Labour Organisation (ILO) und der UNO und alle anderen relevanten gesetzlichen Bestimmungen sind einzuhalten, wobei diejenigen Regelungen anzuwenden sind, welche die strengsten Anforderungen stellen.

Die Einhaltung dieses Verhaltenskodexes sowie vorstehender Normen darf nicht durch Nebenabreden, wie zum Beispiel vertragliche Vereinbarungen oder vergleichbare Maßnahmen, umgangen werden.

#### **2.2 Bestechung und Korruption**

Die I. K. HOFMANN GmbH erklärt sich gegen Korruption und Bestechung und verlangt von seinen Geschäftspartnern, die gesetzlichen Vorschriften zur Bekämpfung der Korruption zu beachten. Die Geschäftspartner versichern, dass sie Mitarbeitern der I. K. HOFMANN GmbH oder diesen nahestehenden Personen keine unzulässigen Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren. Gleiches gilt für alle, die nach Weisung der Geschäftspartner handeln.

Hinweise auf korruptes Verhalten sind über die [Meldestelle](#) auf unserer Homepage bekannt zu machen.

#### **2.3 Kartell- und Wettbewerbsrecht**

Die I. K. HOFMANN GmbH beachtet alle anwendbaren inländischen, EU- und zutreffenden ausländischen Kartellgesetze sowie die Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb und erwartet dies auch von ihren Geschäftspartnern.

Preis- oder Konditionenabsprachen mit Wettbewerbern sind daher ebenso zu unterlassen wie sonstige wettbewerbsbeschränkende Absprachen, zu denen insbesondere Absprachen mit Wettbewerbern zum Zweck der Markt- oder Kundenaufteilung gehören.

Hinweise zu wettbewerbswidrigem Verhalten sind über die [Meldestelle](#) auf unserer Homepage bekannt zu machen.

## **2.4 Arbeitssicherheit und Gesundheit**

Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld trägt aus Sicht von I. K. HOFMANN GmbH entscheidend zum Erfolg eines Unternehmens bei. Die Geschäftspartner sind angehalten, für ein sicheres, gesundes und hygienisches Arbeitsumfeld zu sorgen und erforderliche Maßnahmen und (Management-)Systeme zu ergreifen, um Unfälle, Gesundheitsschäden und unsichere Situationen, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, zu vermeiden.

Dabei ist sicherzustellen, dass Arbeitssicherheitsstandards eingehalten werden. Die Geschäftspartner werden hierzu geeignete und nachweisbare Maßnahmen ergreifen und Systeme betreiben (zum Beispiel in Anlehnung an DIN EN ISO 45001 oder vergleichbare Systeme), um eine potenzielle Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit ihrer Beschäftigten zu erkennen und zu vermeiden. Im Übrigen sind – wo immer relevant – ergänzende Regelungen der Gesellschaften und Standorte etwa zu Arbeitsschutz und Hygiene sowie sonstige relevante Vorschriften einzuhalten.

## **2.5 Gemeinsam gegen Sexismus**

Sexismus kann in vielerlei Formen auftreten und sich oft auch schleichend in Systemen etablieren. Dies führt meist zu Strukturen, in denen ein Übergang von Sexismus zu sexueller Belästigung und vielleicht auch Anwendung von Gewalt fließend entsteht. Die I.K. Hofmann GmbH hat sich dem Kampf gegen Sexismus verschrieben. Alle Mitarbeitenden haben einen Anspruch auf einen sicheren Arbeitsplatz und den Schutz gegen Sexismus in jeglicher Form. Das Einsetzen gegen sexuelle Gewalt verstehen wir als Führungsaufgabe. Dazu gehört auch eine stete Förderung von Frauen in allen Positionen und Führungsaufgaben, eine Sensibilisierung über das Thema sexueller Gewalt sowie fest installierte Leitlinien im Unternehmen, die geeignet sind, Sexismus zu erkennen und zu beseitigen, damit alle Mitarbeitenden in gleicher Weise an dem Erfolg des Unternehmens teilnehmen können.

## **2.6 Arbeitszeiten**

Die Arbeitszeiten haben dem geltenden nationalen Recht, den industriellen Standards oder den relevanten ILO-Konventionen zu entsprechen.

## **2.7 Vergütung**

Die Geschäftspartner der I. K. HOFMANN GmbH gewährleisten, dass der den Beschäftigten gezahlte Lohn mindestens dem gesetzlichen oder dem in der Industriebranche vorgeschriebenen Mindestlohn entspricht, je nachdem welcher von beiden höher ist. Die gültigen Mindestlohngesetze werden eingehalten. Illegale und unberechtigte Lohnabzüge, insbesondere solche in Form von direkten oder indirekten Disziplinarmaßnahmen, sind verboten. Die Auszahlung des Lohnes hat in einer für den Beschäftigten praktischen Weise zu erfolgen. Die Beschäftigten sind in verständlicher Form regelmäßig und detailliert über die Zusammensetzung ihrer Vergütung zu informieren.

## **2.8 Organisations- und Versammlungsfreiheit**

Die I. K. HOFMANN GmbH achtet die Rechte aller Mitarbeiter und Beschäftigten auf Gewerkschaftsgründung und Mitgliedschaft sowie auf Kollektivverhandlungen und schützt sie vor Beeinträchtigung. Dies verlangt die I. K. HOFMANN GmbH auch von ihren Geschäftspartnern. Für den Fall, dass innerstaatliche Normen das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen einschränken, muss alternativ mindestens der freie und unabhängige Zusammenschluss von Beschäftigten zum Zweck der Verhandlungsführung ermöglicht und gestattet werden.

## **2.9 Arbeit von Kindern und Jugendlichen**

Jegliche Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen wird von der I. K. HOFMANN GmbH nicht toleriert. Kinderarbeit im Sinne der Konventionen der ILO und der Vereinten Nationen sowie nationaler Bestimmungen ist verboten. Die Altersgrenze für die zugelassene Beschäftigung liegt nicht im schulpflichtigen Alter und in keinem Fall unter 15 Jahren. Jugendliche dürfen keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädigenden Situationen ausgesetzt werden.

## **2.10 Zwangsarbeit**

Die I. K. HOFMANN GmbH tritt gegen jegliche Form von Zwangsarbeit ein. In Übereinstimmung mit den Konventionen der ILO sind alle Formen der Zwangs- und Pflichtarbeit sowie die Menschenrechte verletzende, unfreiwillige Gefängnisarbeit verboten. Die Geschäftspartner haben Mitarbeiter nur zu beschäftigen, wenn sie sich freiwillig für die Beschäftigung zur Verfügung gestellt haben.

### **2.11 Disziplinarmaßnahmen**

Die I. K. HOFMANN GmbH tritt dafür ein, dass alle Beschäftigten mit Würde und Respekt zu behandeln sind. Konsequenzen bei Verstößen, Bußgelder, sonstige Strafen oder Disziplinarmaßnahmen dürfen nur im Einklang mit geltenden nationalen und internationalen Normen sowie den international anerkannten Menschenrechten erfolgen. Die Geschäftspartner stellen sicher, dass kein Beschäftigter verbaler, psychischer, physischer, sexueller und/oder körperlicher Gewalt, Nötigung oder Belästigung ausgesetzt wird.

### **2.12 Diskriminierung**

Die I. K. HOFMANN GmbH wie auch ihre Geschäftspartner verpflichten sich, jedwede Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung zu unterlassen. Insbesondere ist jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung verboten, die aufgrund:

- ethnischer, nationaler und sozialer Herkunft,
  - Rasse,
  - Hautfarbe,
  - Geschlecht,
  - Alter,
  - Nationalität,
  - Glaubensbekenntnis,
  - politischer Meinung,
  - Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation,
  - körperlicher oder geistiger Behinderung,
  - sexueller Orientierung
- oder anderer persönlicher Merkmale vorgenommen wird.

### **2.13 Umweltschutz**

Die I. K. HOFMANN GmbH gestaltet ihre Prozesse umweltbewusst und verpflichtet sich, geltende Gesetze und Mindestregelungen zum Klima- und Umweltschutz zu befolgen. Von ihren Geschäftspartnern erwartet die I. K. HOFMANN GmbH die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sowie umweltbewusstes Wirtschaften, das heißt:

- » effizient mit Ressourcen zu wirtschaften (Energie, Wasser, Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe),
- » wo immer möglich umweltfreundliche Materialien einzusetzen,
- » Emissionen und Abfälle zu vermeiden bzw. zu verringern oder zu verwerten und
- » Logistikprozesse umweltfreundlich zu gestalten.

Die I.K. HOFMANN GmbH empfiehlt ihren Geschäftspartnern, geeignete und nachvollziehbare Maßnahmen zu ergreifen und anerkannte Systeme zu betreiben, um den Schutz der Umwelt sicherzustellen. Diese sind zum Beispiel Managementsysteme nach DIN EN ISO 14001, DIN EN ISO 50001 oder vergleichbare Systeme.

### **2.14 Geheimhaltung und Datenschutz**

Die I. K. HOFMANN GmbH erwartet von ihren Geschäftspartnern einen vertrauensvollen Umgang mit sämtlichen Geschäftsdaten. Vertrauliche Informationen wie personenbezogene Daten von Mitarbeitern, Kunden und/oder Geschäftspartnern von I. K. HOFMANN GmbH und/oder über geschäftliche Informationen dürfen nicht weitergegeben oder für andere Zwecke außerhalb der direkten Zusammenarbeit mit I. K. HOFMANN GmbH verwendet werden.

## **3. Umsetzung**

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, die vorstehend genannten Grundsätze einzuhalten. Die Einhaltung der genannten Umwelt- und Sozialstandards muss belegbar dokumentiert werden. I. K. HOFMANN GmbH empfiehlt, mithilfe einer geeigneten Systematik (Definition und Dokumentation von Verantwortlichkeiten, Verfahren, Zielen und Maßnahmen) eine kontinuierliche Verbesserung zu ermöglichen. I. K. HOFMANN GmbH erwartet von ihren Geschäftspartnern, diese Mindeststandards auch deren direkten Lieferanten und Dienstleistern aufzuerlegen und die Einhaltung zu überprüfen.

## **4. Information und Kommunikation**

Der Geschäftspartner ist angehalten, die Regelungen in diesem Verhaltenskodex allen Beschäftigten zugänglich zu machen. Dabei ist es auch möglich, ein entsprechendes eigenes Regelwerk an seine Mitarbeiter und Lieferanten zu kommunizieren, vorausgesetzt, dieses Regelwerk enthält sämtliche

Mindeststandards des I. K. HOFMANN GmbH Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner und fordert die Einhaltung mindestens im gleichen Umfang von den Lieferanten ein. Dieser Verhaltenskodex kann im Internet unter [www.hofmann.info](http://www.hofmann.info) jederzeit eingesehen und von dort ausgedruckt werden.

### **5. Überprüfung der Einhaltung**

Der Geschäftspartner ist damit einverstanden, dass die Einhaltung der vorstehend genannten Anforderungen nach angemessener vorheriger Ankündigung entweder durch I. K. HOFMANN GmbH selbst oder durch einen von I. K. HOFMANN GmbH beauftragten unabhängigen Dritten überprüft werden kann. Die Ergebnisse der Überprüfung werden dem untersuchten Geschäftspartner zur Verfügung gestellt.

### **6. Beschwerdeverfahren**

Beanstandungen oder Hinweise von Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex können I. K. HOFMANN GmbH jederzeit über die [Meldestelle](#) auf unserer Homepage bekannt gemacht werden. Auf Wunsch des Meldenden wird die Meldung hinsichtlich seiner Identität vertraulich behandelt. Das Beschwerdeverfahren darf nicht dazu verwendet werden, bewusst falsche Hinweise oder Informationen abzugeben.

### **7. Konsequenzen bei Verstößen und Abhilfemaßnahmen**

Sofern Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex festgestellt werden, ist der Geschäftspartner verpflichtet, I. K. HOFMANN GmbH unverzüglich darüber schriftlich in Kenntnis zu setzen und entsprechende Abhilfemaßnahmen einzuleiten. I. K. HOFMANN GmbH räumt für die Durchführung der Abhilfemaßnahmen ausreichend Zeit ein. Im Falle von Verstößen behält sich I. K. HOFMANN GmbH vor, den jeweiligen Vertrag abhängig von der Schwere des Verstoßes und des jeweiligen Einzelfalls aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu beenden. Wenn ein Geschäftspartner, zu dem die Beziehungen aufgrund der Nichteinhaltung dieses Verhaltenskodexes in der Vergangenheit abgebrochen wurden, später nachweist, dass er nun in der Lage ist, den Anforderungen voll zu entsprechen, steht einer Wiederaufnahme der Geschäftsbeziehungen grundsätzlich nichts entgegen.

### **8. Berichterstattung**

Die Überprüfungen sowie deren Ergebnisse und ggf. Abhilfemaßnahmen werden jährlich von der Geschäftsleitung eingefordert und bewertet und im Rahmen der gesetzlichen Verpflichtungen, insbesondere Bericht nach dem LkSG, veröffentlicht.

Der Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner ist außerdem gültig für alle nachfolgend aufgelisteten Unternehmen und Marken der I. K. HOFMANN GmbH:

- experts
- medcareer
- LOTT GmbH
- Heinrich & Coll. GmbH
- aktuell Personal GmbH
- I. K. HOFMANN Projektmanagement GmbH
- HeadsHire GmbH
- nemensis AG

Aus Gründen der Lesbarkeit wurde im Text die männliche Form gewählt. Selbstverständlich richten sich die Angaben an alle Geschlechter (m/w/d).