



HENRY LAMOTTE  
OILS

**we create.**  
**we trade.**  
**we care.**



**Code of Conduct**  
**Wertschöpfung mit Wertschätzung**

An Lieferanten und Mitarbeitende der Henry Lamotte Oils GmbH

**Sehr geehrte Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner, liebe Kolleginnen und Kollegen,**

Nachhaltigkeit zu beherzigen und unternehmerische Verantwortung werteorientiert zu tragen gehört zu unserem Selbstverständnis. Dies ist untrennbar mit dem stetigen Erfolg seit unserer Unternehmensgründung 1925 verbunden.

Wir richten unsere Unternehmensführung an dem Anspruch aus, führender Qualitätslieferant für natürliche Öle und artverwandte Produkte zu sein.

**Qualität umfasst unsere Verantwortung für Mensch und Umwelt** verbunden mit Verlässlichkeit und Orientierung. Die Sicherheit unserer Produkte hat dabei höchste Priorität.

**Gemeinsam mit Ihnen** als entscheidenden Stakeholdern möchten wir diesem Anspruch tagtäglich gerecht werden. Dabei schöpfen wir Motivation aus unserer Unternehmenskultur. Sie gründet auf dem Besten der hanseatischen Tradition und dem Schulterschluss mit unseren Mitmenschen (siehe Übersicht *Unsere Werte* auf S. 2).

Dieser Code of Conduct vereint unsere Prinzipien für verantwortungsvolles Handeln innerhalb und außerhalb unseres Unternehmens. Er gilt für die Geschäftsführung, für die Führungskräfte, für jeden einzelnen Mitarbeitenden und für die Lieferanten unserer Produkte.

In den weltweiten Ursprungsländern unserer Produkte bildet die Landwirtschaft die Basis für sozialen Frieden und die Einkommen vieler Menschen. Unsere Lieferantenbesuche in aller Welt verdeutlichen uns dies immer wieder aufs Neue.

Aus landwirtschaftlichen Rohwaren gewinnen wir unsere Produkte. **In unseren Wertschöpfungsketten liegen gleichzeitig große Chancen und Herausforderungen. Es gilt, Nachhaltigkeit und die SDGs (Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen) zu fördern.**

**Wir verfolgen eine „Null-Toleranz-Strategie“ in Bezug auf Verstöße gegen Menschenrechte und unethisches Geschäftsverhalten** wie (ausbeuterische) Kinderarbeit, Korruption, Kartellabsprachen, schwerwiegende Verletzungen von Umweltstandards oder Land Grabbing.

Diese und weitere Nachhaltigkeitsthemen verfolgen wir in unseren Wertschöpfungsketten im Rahmen von Vor-Ort-Besuchen, Audits und Inspektionen. Wir streben an, unsere Lieferanten bei der Einhaltung ihrer sozialen Verantwortung zu unterstützen.

Wir erwarten, dass unsere Lieferanten sich mindestens an die für sie geltenden Gesetze zu Arbeitsbedingungen – einschließlich Arbeitszeiten und Löhne – halten, sowie an folgende Kriterien:

- ✓ **Keine Zwangs- oder Fronarbeit**
- ✓ **Grundsätzliches Mindestalter von 15 Jahren**
- ✓ **Bereitstellung sicherer Arbeitsbedingungen**
- ✓ **Respekt und Förderung der Versammlungsfreiheit**
- ✓ **Vermeidung jeder Form von Diskriminierung**

Bei vorsätzlichen Verstößen eines Lieferanten gegen diese Kriterien ohne deutlich erkennbaren Willen zu unmittelbarer Abhilfe erklären wir die Zusammenarbeit für beendet.

Als **Mitglied von amfori BSCI** (BSCI = Business Social Compliance Initiative) stützen wir unseren nachstehenden Code of Conduct auf die Prinzipien des *amfori BSCI Code of Conduct*. Weitere Grundlagen sind die *UN Menschenrechtscharta*, der *ETI Base Code* (ETI = Ethical Trading Initiative), die *UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte*,

die *OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen* (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung), der *UN Global Compact* sowie die *ILO Kernarbeitsnormen* (ILO = International Labour Organization). Auf dieser Basis prüfen wir soziale Risiken in unseren Wertschöpfungsketten und arbeiten an Verbesserungen.

**Falls Audits an Produktionsstandorten potenzielle Probleme aufdecken, erarbeiten wir gemeinsam mit unseren Lieferanten einen Maßnahmenplan** und verfolgen dessen Umsetzung.

Unter Einhaltung der EU-Datenschutzgrundverordnung sorgen wir für Transparenz der Auditergebnisse und stellen dem auditierten Unternehmen unsere Auditberichte zur Verfügung.

Als Lieferant bitten wir Sie, den folgenden Code of Conduct wahrheitsgetreu zu unterzeichnen und an uns zurückzusenden. Dies dient uns als Bestätigung, dass Sie den Code of Conduct verstanden haben und seiner Einhaltung zustimmen.

Mit freundlichen Grüßen

**Hermann Bosse**  
Managing Director

**Sebastian Drewes**  
Managing Director

**Albert Lamotte**  
Managing Director

**Christian Siebrecht**  
Managing Director

## Unsere Werte

### **Wir denken heute und morgen.**

Wir stellen den Erfolg des Unternehmens in den Fokus unseres Handelns – jetzt und für zukünftige Generationen.

### **Wir sind bereit.**

Wir sehen Chancen in Veränderungen und suchen aktiv nach externen Impulsen, um uns immer weiter zu verbessern.

### **Wir gestalten.**

Wir machen es einfach. Wir gehen Aufgaben proaktiv an, übernehmen Verantwortung und setzen schlanke Lösungen um.

### **Wir sind klar und ehrlich.**

Wir bauen Vertrauen auf, indem wir authentisch sind und das Richtige tun. Bei uns zählt der Handschlag – wir halten unser Wort.

### **Wir leben Augenhöhe.**

Wir setzen im Team gegenseitig auf unsere einzigartigen Fähigkeiten und positiven Absichten. Unterschiede bereichern uns.

Für die Henry Lamotte Oils GmbH sowie für ihre direkten Lieferanten und deren unmittelbare Vorlieferanten gilt: Sie verpflichten sich, alle für sie geltenden Gesetze und Vorschriften sowie

die Richtlinien in den nachfolgenden Themenbereichen *Soziale Verantwortung*, *Ethisches Geschäftsverhalten* und *Ökologische Verantwortung* einzuhalten.

## 1. Soziale Verantwortung

### 1.1 Ausschluss von Zwangsarbeit

- Jede wie auch immer geartete Form von Knechtschaft, Zwangs- oder Pflichtarbeit, Leibeigenschaft, Menschenhandel, unfreiwilliger Arbeit oder derart vergleichbarer Arbeit ist unmittelbar untersagt.
- Bei der direkten wie auch der indirekten Inanspruchnahme und Einstellung von Wanderarbeiterinnen und -arbeitnehmern ist besondere Sorgfalt walten zu lassen.

### 1.2 Verbot von Kinderarbeit

- In keiner Phase der Produktion darf ausbeuterische Kinderarbeit eingesetzt werden.
- Wir fordern dazu auf, sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem die allgemeine Schulpflicht endet, und nicht weniger als 15 Jahre betragen.

### 1.3 Besonderer Schutz für jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

- Wenn jugendliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren beschäftigt werden, ist sicherzustellen, dass keine Nachtarbeit verrichtet wird.
- Arbeitsbedingungen dürfen Gesundheit, Sicherheit, Moral oder Entwicklung nicht gefährden.

### 1.4 Keine Diskriminierung

- Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen sind zu respektieren.

- Die Diskriminierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgrund von Geschlecht, Rasse, Kaste, Hautfarbe, Behinderung, politischer Überzeugung, Herkunft, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung ist unzulässig.
- Jede Art von sexueller Belästigung ist zu unterlassen.

### 1.5 Faire Entlohnung

- Es besteht die Verpflichtung, mindestens den gesetzlichen Mindestlöhnen oder, falls höher, den auf der Basis von Kollektivverhandlungen gebilligten Industriestandards zu entsprechen sowie auf gesetzlich gewährte Sozialleistungen zu achten.
- Wo gesetzliche Standards fehlen, sollte mindestens eine Vergütung erfolgen, die dem Arbeitnehmer und dessen Familie ein menschenwürdiges Leben ermöglicht. Gesetzlich gewährte Sozialleistungen sind zu berücksichtigen.

### 1.6 Faire Arbeitszeiten

- Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen oder den Branchenstandards entsprechen. Die Gewährung von Feiertagen und Ferien ist mindestens im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften einzuhalten.

### 1.7 Das Recht der Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

- Beschäftigten ist es zu ermöglichen, ihre Anliegen zum Arbeitsverhältnis einzeln oder kollektiv im Rahmen der geltenden Gesetzgebung zur Kollektivvertretung und Gewerkschaftszugehörigkeit

und ohne Furcht vor Benachteiligungen, in welcher Form auch immer, vorzutragen.

- Beschäftigte haben die Möglichkeit, ihr Arbeitsverhältnis binnen gesetzlich geltender Fristen aufzulösen.

### 1.8 Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

- Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld ist zu gewährleisten. Es sind geeignete organisatorische und andere Maßnahmen im Rahmen des Managements der Sicherheits- und Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz zu ergreifen. Es ist mindestens die Einhaltung der für die Arbeitsplätze jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften sicherzustellen.

- Schutzbedürftige Einzelpersonen erhalten einen besonderen Schutz. Dazu zählen beispielsweise jugendliche Arbeitnehmer, junge Mütter und Schwangere sowie Menschen mit Behinderungen.

### 1.9 Beschwerdemechanismen

- Auf Betriebsebene ist die Einrichtung eines wirksamen Beschwerdemechanismus für Einzelpersonen und Gemeinschaften zu gewährleisten.
- Beschäftigte, die eine Beschwerde basierend auf diesem Kodex und/oder geltendem nationalen/internationalen Recht erheben, dürfen keiner Form von Disziplinar- oder Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt werden.

## 2. Ethisches Geschäftsverhalten

### 2.1 Fairer Wettbewerb

- Im Interesse des freien Wettbewerbs ist lückenlos auf jedes wettbewerbswidrige Verhalten, beispielsweise Preisabsprachen, Aufteilungen von Marktsegmenten oder Preisbindungen, zu verzichten. Es wird eine Null-Toleranz-Strategie bezüglich Wettbewerbsabsprachen verfolgt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden entsprechend geschult.

### 2.2 Vertraulichkeit/Datenschutz

- Grundsätzliche Vertraulichkeit sowie die geltende EU-Datenschutzgrundverordnung werden eingehalten.

### 2.3 Integrität/Bestechung, Vorteilnahme

- Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen.

- Bei Bestechung, Korruption, Geldwäsche, Erpressung und Unterschlagung gilt eine Null-Toleranz-Politik sowie ggf. Haftbarmachung. Alle diesbezüglich geltenden nationalen und internationalen Vorschriften, Gesetze und Standards werden eingehalten.
- Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der Normen sind anzuwenden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten.

### 2.4 Geistiges Eigentum

- Lieferanten legen potenzielle Interessenkonflikte im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit unaufgefordert offen.
- Lieferanten ist der Schutz der Geschäftsgeheimnisse der Henry Lamotte Oils GmbH ein unmittelbares Anliegen.
- Schutzrechte sind zu berücksichtigen.

## 3. Ökologische Verantwortung

### 3.1 Umgang mit Ressourcen

- In allen Phasen des Herstellungsprozesses muss ein optimaler Umweltschutz (Boden, Wasser, Luft und genetische Vielfalt) gewährleistet sein. Dazu gehören die Verhütung von Unfällen, die sich negativ auf die Umwelt auswirken können, sowie generell die Reduzierung von Emissionen. Potenzielle Umweltgefahren werden systematisch identifiziert und beseitigt.
- Lieferanten verpflichten sich zu einem schonenden und nachhaltigen Umgang mit den natürlichen Ressourcen. Sie handeln vorsorglich im Sinne gesteigerter Verantwortung für Umwelt und Natur sowie im Sinne von Tierschutz und Tierwohl.
- Lieferanten streben danach, umweltfreundliche, insbesondere energie- und wassersparende Technologien innerhalb des Unternehmens einzusetzen und zu fördern. Dafür sind geeignete und nachvollziehbare Maßnahmen zu ergreifen und Managementsysteme (zum Beispiel nach ISO 14001 oder vergleichbar) zu betreiben.
- Lieferanten verfolgen eine systematische Herangehensweise, um Abfall zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen, zu recyceln oder wiederzuverwenden.
- Ein separates Gefahrenstoffmanagement stellt sicher, dass Gefahrenstoffe sicher gehandhabt,

transportiert, gelagert, wiederaufbereitet oder wiederverwendet bzw. entsorgt werden können.

- Maßnahmen, um den CO<sub>2</sub>-Ausstoß messen und reduzieren, sind zu ergreifen.

### 3.2 Schutz der Biodiversität

- Im Rahmen jeglicher Geschäftstätigkeit werden angemessene Anstrengungen zum Schutz der Biodiversität unternommen. Die Natur ist unsere Lebensgrundlage und eine Lebensversicherung für uns und künftige Generationen.
- Eine gute landwirtschaftliche Praxis, unter anderem zur Erhaltung der Bodenfruchtbarkeit sowie der genetischen Vielfalt, ist zu fördern.
- Gefährdete Arten sind zu schützen.
- Die Zerstörung der Wälder ist eine der Hauptursachen des Klimawandels. Lieferanten sollen sich nicht an der Abholzung einheimischer Vegetationen für die Landwirtschaft beteiligen. Rodungen jeglicher Art sind insbesondere in folgenden Gebieten für uns inakzeptabel: Primärwälder (etwa Regenwälder), Ufervegetation, Feuchtgebiete, Sümpfe, Flussauen, Steilhänge sowie hoch gelegene oberirdische Kohlenstoffspeicher.
- Kein Landgrabbing – stattdessen erwarten wir Maßnahmen, um illegale Nutzungen zu vermeiden.

## 4. Audits

- Lieferanten werden es uns ermöglichen, die Einhaltung des Code of Conduct zu überprüfen.
- Um die Einhaltung unserer Standards zu überwachen, ist die Henry Lamotte Oils GmbH berechtigt, Audits selbst durchzuführen oder in Auftrag zu geben, die von Dritten unter Wahrung der absoluten Vertraulichkeit und Transparenz durchgeführt werden.
- Falls das Audit am Produktionsstandort potenzielle Probleme aufdeckt, erarbeiten wir gemeinsam mit unseren Lieferanten einen Maßnahmenplan. Schwerwiegende Verstöße, die während des Audits erkannt werden, können unsere geschäftlichen Beziehungen infragestellen.

## 5. Umsetzung der Sorgfaltspflicht

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie die oben genannten Anforderungen anerkennen und in das Unternehmensmanagement integrieren, Risiken in Bezug auf ihre Lieferketten identifizieren sowie angemessene Maßnahmen ergreifen. Im Falle eines Verdachts auf Verstöße sowie zur

Absicherung von Lieferketten mit erhöhten Risiken wird die Henry Lamotte Oils GmbH proaktiv, zeitnah und ggf. regelmäßig vom Lieferanten über die identifizierten Verstöße und Risiken sowie die ergriffenen Maßnahmen informiert.

## 6. Einverständniserklärung

Durch die Unterzeichnung dieses Dokuments erneuern Lieferanten ihre Verpflichtung, diese Standards einzuhalten und die Einhaltung auch für ihre unmittelbaren Vorlieferanten sicherzustellen.

Der Code of Conduct ist gültig, solange die Geschäftsbeziehung besteht.



**Der/die Verantwortliche hat die vorstehenden Bedingungen gelesen und verstanden und akzeptiert sie im Namen seines Unternehmens.**

Unternehmen:

Name:

Position:

\_\_\_\_\_ *Ort und Datum*

gelesen und genehmigt: \_\_\_\_\_ *Unterschrift*