



Verhaltenskodex

Soziale Verantwortung – Verhaltensgrundsätze für Unternehmen der Storck Gruppe

Präambel

Respekt und Verantwortungsbewusstsein gegenüber Konsumenten, Beschäftigten und Geschäftspartnern prägen die Unternehmensphilosophie von Storck. Aufrichtigkeit, Integrität und Fairness leiten seit über 100 Jahren das unternehmerische Handeln.

Produkte von Storck sind von Menschen für Menschen gemacht – im Mittelpunkt des Handelns steht daher der Mensch. Storck achtet die Würde und Persönlichkeit des Einzelnen, seine Rechte und sein Bedürfnis, eigene Interessen wahrzunehmen. Storck ist sich darüber hinaus bewusst, als Teil der Gesellschaft diese mitzuprägen und richtet das unternehmerische Handeln an dieser gesamtgesellschaftlichen Verantwortung aus.

Zur näheren Ausgestaltung dieser ethischen Grundorientierung verpflichtet sich das Unternehmen auf die Grundsätze des folgenden Storck Verhaltenskodex:

Geltungsbereich

Der Storck Verhaltenskodex ist von der August Storck KG als Muttergesellschaft der Storck Gruppe etabliert worden. Er dokumentiert verbindliche Vorgaben für alle Unternehmen der Storck Gruppe. Die im Storck Verhaltenskodex niedergelegten Verhaltensgrundsätze sind darüber hinaus Maßstab für alle Geschäftsbeziehungen, die Unternehmen der Storck Gruppe zu Lieferanten, Dienstleistern und deren Subunternehmern aufnehmen oder unterhalten.

Einhaltung von Gesetzen

Die jeweils geltenden Gesetze, die international anerkannten Konventionen wie die der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) oder der Vereinten Nationen (UN) sowie alle sonstigen verbindlichen Bestimmungen und industriellen Standards sind als Mindestmaßstab einzuhalten.

Arbeit von Kindern und Jugendlichen

Storck lehnt Kinderarbeit und insbesondere jegliche Form der Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen ab. Die Zulassung zur Arbeit hat nicht zu erfolgen, bevor die Schulpflicht beendet ist. Das Mindestalter darf nicht unter 15 Jahren liegen. Ausgenommen sind Praktika von Schülern, die bei der Entwicklung und Förderung einer beruflichen Perspektive im Einklang mit den Erfordernissen der schulischen Bildung begleitend unterstützt werden.

Jugendliche dürfen beschäftigt werden, jedoch nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht während schulischer Unterrichtszeiten. Eine Beschäftigung während der Nachtstunden ist für

Jugendliche ausgeschlossen. Die tägliche Gesamtbelastung durch Beschäftigungs- und Wegezeit zum und vom Ort der Beschäftigung darf zehn Stunden nicht überschreiten.

Kinder und Jugendliche dürfen während einer zulässigen Beschäftigung keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädlichen Situationen ausgesetzt werden.

Zwangsarbeit

Storck lehnt jegliche Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit sowie Sklavenarbeit ab. Beschäftigte dürfen keiner Regelung oder Praxis unterliegen, die ihre persönliche Bewegungsfreiheit und die Freiheit, sich einer anderen Beschäftigung zulässigerweise zuzuwenden, einschränkt oder die sie auf andere Weise zu unfreiwilliger Arbeit nötigt. Es ist unzulässig, Vergütung, Besitz, Eigentum oder Dokumente von Beschäftigten mit dem Zweck zurückzuhalten, die Beschäftigten zur Fortsetzung der Beschäftigung zu veranlassen. Kein Beschäftigter zahlt für seine Arbeit. Von keinem Beschäftigten werden in Verbindung mit der Einstellung und Tätigkeit bei Storck Gelder erhoben.

Keine rechtswidrige Beschäftigung

Alle Arbeiten müssen auf Basis rechtsverbindlicher Arbeitsverträge im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften erbracht werden. Beim Einsatz von Heimarbeitern und externen Auftragnehmern müssen Vergütungs- und Arbeitsbedingungen sichergestellt werden, die zumindest den gesetzlichen Mindeststandards für Arbeitnehmer entsprechen.

Alle Arbeitskräfte müssen vor Einwilligung in das Beschäftigungsverhältnis über ihre Rechte, Verantwortlichkeiten und die Beschäftigungsbedingungen informiert werden. Wenn nötig, müssen schriftliche Dokumente in eine ihnen verständliche Sprache übersetzt werden.

Gesundheit und Sicherheit

Am Arbeitsplatz und im Arbeitsumfeld der Beschäftigten ist für Sicherheit und Gesundheit zu sorgen. Der Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten ist oberste Priorität einzuräumen. Es sind Rahmenbedingungen und Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu etablieren, die Unfälle und Verletzungen während der Beschäftigung vermeiden helfen. Hierzu gehört neben der Einrichtung des Arbeitsplatzes und der Bereitstellung von Arbeitsschutzausrüstung auch die regelmäßige Schulung über mögliche Gefahren für die Gesundheit und die Unterweisung der Beschäftigten, durch welche Maßnahmen und welches Verhalten das gebotene Sicherheitsniveau erreicht und sichergestellt werden kann. Beschäftigte sind anzuhalten, Unfälle und Sicherheitsmängel zu melden.

Umwelt und Nachhaltigkeit

Jedes unternehmerische Handeln hat den Schutz von Natur und Umwelt zu berücksichtigen. Der Umgang mit Rohstoffen, Energie und Reststoffen hat verantwortungsbewusst zu erfolgen und wird entsprechend gemanagt. Storck strebt danach, Umweltbelastungen zu vermeiden und stetig zu verringern sowie einen nachhaltigen Umgang mit den natürlichen Lebensgrundlagen sicherzustellen.

Vereinigungsfreiheit und Recht zu Kollektivvereinbarungen

Das Recht der Beschäftigten, Vereinigungen oder Organisationen nach eigener Wahl, zum Zwecke der Förderung und des Schutzes ihrer Interessen zu gründen, diesen beizutreten oder aus diesen wieder auszutreten sowie für diese zu agieren, ist zu respektieren und die Ausübung des Rechts zu schützen. Gleiches gilt für das Recht zu Kollektivvereinbarungen. Mit der zulässigen Ausübung der Rechte dürfen keine negativen Folgen für die Beschäftigung oder die Beschäftigten und deren Vertreter verknüpft werden. Den Beschäftigten ist das Recht, Arbeitnehmervertreter zu wählen, auch dann einzuräumen, wenn nationale Gesetze die Vereinigungsfreiheit beschränken. Arbeitnehmervertretern ist der Zugang zu Beschäftigten am Ort der Beschäftigung zu gestatten.

Diskriminierung

Jegliche Diskriminierung oder unterschiedliche Behandlung ist generell und insbesondere bei Anstellung, Beschäftigung oder bei Beendigung einer Beschäftigung zu unterlassen. Bewerber und Beschäftigte dürfen nicht aufgrund des Geschlechts, der Hautfarbe, der Rasse, der Religion, des Alters, der ethnischen, nationalen oder sozialen Herkunft, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, der politischen Überzeugung oder weiterer persönlicher Umstände und auch nicht aufgrund anderer Aspekte, die Grund zur Annahme einer Diskriminierung bieten können, unterschiedlich behandelt, bevorzugt, ausgeschlossen oder sonst benachteiligt werden.

Disziplinarmaßnahmen

Storck hält Beschäftigte und insbesondere Vorgesetzte dazu an, Disziplinarmaßnahmen nur im Einklang mit dem geltenden Recht unter Achtung der Würde des Menschen und den Geboten von Respekt und Fairness zur Anwendung zu bringen. Jedwede Form der körperlichen, psychischen, sexuellen oder verbalen Belästigung sowie jede andere Form von Nötigung oder Einschüchterung hat zu unterbleiben.

Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten (regelmäßige Arbeitszeit und Mehrarbeit) haben dem am Arbeitsort geltenden Recht unter Berücksichtigung von Tarifverträgen und Industriestandards zu entsprechen. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht überschreiten. Im Grundsatz erfolgt Mehrarbeit auf freiwilliger Basis, soweit nicht gesetzliche Regelungen, tarifvertragliche Bestimmungen oder darauf beruhende betriebliche Vereinbarungen eine Anordnung von Mehrarbeit zulassen. Die Mehrarbeit darf nicht zu einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 12 Stunden über der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und nicht zu mehr als 60 Stunden wöchentlich führen. Mehrarbeit ist in Einklang mit gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen höher zu vergüten.

Beschäftigten ist nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag zu gewähren. Abweichende Regelungen sind nur zulässig, sofern nationale Gesetze und frei vereinbarte Kollektivverträge dies vorsehen.

Arbeitsentgelt

Beschäftigte haben einen Anspruch auf angemessene Entlohnung. Die gezahlte Vergütung hat mindestens den gesetzlich garantierten oder in der Branche üblicherweise gewährten verbindlichen Mindestlöhnen zu entsprechen. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht statthaft. Die Beschäftigten sind über die Vergütung und deren Zusammensetzung vollständig und in verständlicher Form regelmäßig zu informieren. Die Vergütung für eine Vollzeitbeschäftigung soll mindestens so bemessen sein, dass Beschäftigte die Grunderfordernisse der Lebenshaltung decken können und ihnen darüber hinaus ein Teil zur freien Verfügung verbleibt.

Korruption

Storck lehnt es ab, Dritten unrechtmäßige Vorteile anzubieten oder zu gewähren und erwartet von Geschäftspartnern und deren Beschäftigten, dass keine solchen Vorteile Beschäftigten von Storck, deren Angehörigen, nahestehenden Personen oder Storck selbst in Aussicht gestellt oder gewährt werden. Jegliche Form der Bestechung oder Korruption ist untersagt.

Managementsystem

Storck unterhält ein geeignetes Managementsystem, mit dem Umsetzung, Einhaltung und Überprüfung der Vorgaben des Storck Verhaltenskodex gewährleistet werden.

Lieferanten, Dienstleister und Subunternehmer

Storck erwartet von Lieferanten, Dienstleistern und deren Subunternehmern, dass die im Storck Verhaltenskodex niedergelegten Grundsätze eingehalten werden und dass die unmittelbaren und mittelbaren Geschäftspartner ihr eigenes Verhalten an diesen Grundsätzen ausrichten. Storck fordert diese Geschäftspartner auf, die Umsetzung der Verhaltensgrundsätze einem stetigen Verbesserungsprozess zu unterziehen, für eine nachvollziehbare Dokumentation zu sorgen und ihre Subunternehmer oder sonstigen Beauftragten zur Einhaltung der Grundsätze zu verpflichten.

Auslegungsgrundsatz

Die Grundsätze des Storck Verhaltenskodex stehen im Einklang mit den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN), mit dem UN-Zivilpakt und UN-Sozialpakt, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den Konventionen der UN über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen sowie den Anforderungen des internationalen Standards Social Accountability 8000. Das Verständnis des Storck Verhaltenskodex ist daher am Sinn und Zweck sowie dem Geist dieser Regelwerke auszurichten.

Korrekturmaßnahmen

Die Beschäftigten sowie interessierte Dritte sind jederzeit berechtigt und angehalten, einen Verstoß gegen den Storck Verhaltenskodex der Geschäftsleitung zur Kenntnis zu bringen. Storck wird bei Verstößen geeignete Korrekturmaßnahmen ergreifen. Disziplinarmaßnahmen oder sonstige im

Zusammenhang mit einer Meldung stehende benachteiligende Schritte sind gegenüber einer anzeigenden Person zu unterlassen.

Hinweise zu Verstößen gegen die Storck Verhaltensgrundsätze können gerichtet werden an:

AUGUST STORCK KG
Beauftragter Social Compliance
Paulinenweg 12
D-33790 Halle (Westfalen)
Telefon: + 49 (0) 5201 / 12 – 8284
[E-Mail: social-compliance@de.storck.com](mailto:social-compliance@de.storck.com)

Berlin, den 26.02.2026

gez. Axel Oberwelland