

Inhalt:

1	Präambel	2
2	Soziale Verantwortung.....	3
2.1	Ausschluss von Kinderarbeit und besonderer Schutz von Mitarbeitenden unter 18 Jahren	3
2.2	Ausschluss jeglicher Form von Zwangs- und Pflichtarbeit.....	3
2.3	Nicht-Diskriminierung und Chancengleichheit am Arbeitsplatz.....	3
2.4	Recht auf Organisations- und Versammlungsfreiheit.....	3
2.5	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.....	3
2.6	Angemessene Entlohnung.....	4
2.7	Begrenzung der Regel- und maximalen Arbeitszeiten	4
2.8	Anspruch auf regelmäßigen bezahlten Urlaub.....	4
2.9	Soziale Absicherung	4
2.10	Beschwerdemechanismen	4
3	Ethische Verantwortung	5
3.1	Fairer Wettbewerb	5
3.2	Vertraulichkeit/Datenschutz	5
3.3	Geistiges Eigentum	5
3.4	Integrität/Bestechung, Vorteilnahme.....	5
3.5	Interessenkonflikte.....	5
3.6	Konfliktmineralien	5
4	Ökologische Verantwortung.....	6
4.1	Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser	6
4.2	Umgang mit Luftemission	6
4.3	Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen.....	6
4.4	Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen reduzieren	6
4.5	Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz.....	6
5	Kenntnisnahme und Einverständnis	7

Höcherl & Hackl GmbH
Industriestr. 13
94357 Konzell
DEUTSCHLAND
Tel.: +49 (0)9963/94301-0
Fax: +49 (0)9963/94301-84
office@hoecherl-hackl.com
www.hoecherl-hackl.de

1 Präambel

Die Höcherl & Hackl GmbH (nachfolgend H&H genannt) bekennt sich zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir erwarten das gleiche Verhalten von all unseren Lieferunternehmen. Wir setzen voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und in die Unternehmenskultur integriert werden. Weiter sind wir bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere Produkte im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordern unsere Beschäftigten und Lieferunternehmen auf, dazu im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes beizutragen.

Wie unsere Beschäftigten sind auch unsere Lieferunternehmen verpflichtet, die Grundsätze und Anforderungen dieses Verhaltenskodex zu erfüllen und sich darum zu bemühen, ihre Unterauftragnehmer vertraglich zur Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen zu verpflichten.

Der Verhaltenskodex stützt sich auf nationale Gesetze und Vorschriften sowie internationale Übereinkommen wie die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln, die Leitlinien der Vereinten Nationen Wirtschaft und Menschenrechte und die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation.

2 Soziale Verantwortung

2.1 Ausschluss von Kinderarbeit und besonderer Schutz von Mitarbeitenden unter 18 Jahren

In keiner Phase der Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern ist einzuhalten. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre. Wenn Kinder bei der Arbeit angetroffen werden, hat das Unternehmen die Maßnahmen zu dokumentieren, die zu ergreifen sind, um Abhilfe zu schaffen und den Kindern den Besuch einer Schule zu ermöglichen. Die Rechte junger Arbeitnehmer sind zu schützen und besondere Schutzvorschriften einzuhalten.

2.2 Ausschluss jeglicher Form von Zwangs- und Pflichtarbeit

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung stattfinden.

2.3 Nicht-Diskriminierung und Chancengleichheit am Arbeitsplatz

Die Diskriminierung von Mitarbeitenden jeglicher Form ist unzulässig. Dies gilt z. B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Rasse, Kaste, Hautfarbe, Behinderung, politischer Überzeugung, Herkunft, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jeder einzelnen Person werden respektiert.

2.4 Recht auf Organisations- und Versammlungsfreiheit

Das Recht der im Unternehmen Beschäftigten, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen, ist zu respektieren. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten eines unabhängigen und freien Zusammenschlusses der Mitarbeitenden zum Zweck von Kollektivverhandlungen einzuräumen. Die Arbeitnehmervertretung ist vor Diskriminierung zu schützen. Ihr ist freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kollegen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen kann.

2.5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld ist zu gewährleisten. Unser Sicherheitsbeauftragter trifft notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit den verschiedenen Tätigkeiten und der Arbeitsplatz-Ergonomie im Betrieb ergeben können. Dazu werden Gefährdungsbeurteilungen ausgearbeitet und ständig verbessert. Außerdem überwacht und verbessert er ständig die Bereiche Persönliche Schutzausrüstung, Maschinensicherheit, Notfallvorsorge, Stör- und Unfallmanagement, Umgang mit Chemikalien und Gefahrstoffen, Hand- und Hautschutz sowie Brandschutz. Die Beschäftigten werden regelmäßig über diese Themen informiert und geschult. Qualifizierte und regelmäßig geschulte Ersthelfer unterstützen die Tätigkeit des Sicherheitsbeauftragten z. B. bei Unfällen. Den Mitarbeitenden wird jederzeit der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge sowie zu sauberen sanitären Einrichtungen ermöglicht.

2.6 Angemessene Entlohnung

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden muss dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Das Entgelt für Überstunden muss das Entgelt für reguläre Stunden übersteigen. Den beschäftigten Personen sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Das Unternehmen hat sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden klare, detaillierte und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Entgelts erhalten.

2.7 Begrenzung der Regel- und maximalen Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen oder den Branchenstandards entsprechen. Überstunden sind nur zulässig, wenn sie auf freiwilliger Basis erbracht werden und 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen, während den Beschäftigten nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag einzuräumen ist. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht regelmäßig überschreiten.

2.8 Anspruch auf regelmäßigen bezahlten Urlaub

Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf regelmäßigen bezahlten Urlaub.

2.9 Soziale Absicherung

Schwarzarbeit ist unzulässig. Alle Beiträge zu den Sozialversicherungskassen sind zu leisten.

2.10 Beschwerdemechanismen

Das Unternehmen ist auf Betriebsebene für die Einrichtung eines wirksamen anonymen Beschwerdemechanismus für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die von negativen Auswirkungen betroffen sein können, zuständig.

3 Ethische Verantwortung

3.1 Fairer Wettbewerb

Die Normen der fairen Geschäftstätigkeit, der fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs sind einzuhalten. Außerdem sind die geltenden Kartellgesetze anzuwenden, welche im Umgang mit dem Wettbewerb insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, verbieten. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen, mit denen die Kundschaft in ihrer Freiheit eingeschränkt werden soll, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.

3.2 Vertraulichkeit/Datenschutz

Bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen sind die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten.

3.3 Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren. Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind.

3.4 Integrität/Bestechung, Vorteilnahme

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards anzuwenden. Das Unternehmen muss beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine Null-Toleranz-Politik verfolgen. Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der Normen sind anzuwenden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten.

3.5 Interessenkonflikte

Im Umgang mit Geschäftspartnern sind Entscheidungen auf sachlicher Basis zu treffen und dürfen nicht von persönlichen Interessen beeinflusst werden. Wenn Interessenkonflikte auftreten, sind diese offenzulegen, damit entsprechende Maßnahmen getroffen werden können.

3.6 Konfliktmineralien

In politisch instabilen Gebieten könnten mit dem Handel von sogenannten Konfliktmineralien wie Zinn, Wolfram, Tantal und Gold bewaffnete Gruppen finanziert, Zwangsarbeit und andere Menschenrechtsverletzungen gefördert sowie Korruption und Geldwäsche unterstützt werden. Um die Verbindung zwischen Konflikten und dem illegalen Abbau von Mineralien zu zerschlagen und damit die Ausbeutung und Misshandlung von lokalen Gemeinschaften (z.B. Bergleute) zu beenden, verpflichten wir uns und unsere Lieferunternehmen, wissentlich kein Material einzukaufen, das Mineralien enthält, die der Finanzierung jeglicher bewaffneter Konflikte dienen könnten.

4 Ökologische Verantwortung

Die H&H-Umwelterklärung ist öffentlich zum Download verfügbar unter <https://www.hoecherl-hackl.de/download/1337/>.

Wir halten detaillierte Ziele und Maßnahmen zur Wahrnehmung unserer umweltpolitischen Verantwortung für alle Mitarbeitenden fest. Alle beschäftigten Personen werden in Sachen Umwelt und Nachhaltigkeit periodisch geschult. Dasselbe erwarten wir von unseren Lieferunternehmen.

Das Unternehmen soll sich insbesondere bei folgenden Themen engagieren:

4.1 Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser

Abwasser aus Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen ist vor der Einleitung oder Entsorgung zu typisieren, zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Darüber hinaus sollten Maßnahmen eingeführt werden, um die Erzeugung von Abwasser zu reduzieren.

4.2 Umgang mit Luftemission

Emissionen aus den Betriebsabläufen wie Luft- und Lärmemissionen, Wärme, Strahlung, Licht sowie Treibhausgasemissionen sind vor ihrer Freisetzung zu typisieren, routinemäßig zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Das Unternehmen hat zudem die Aufgabe, seine Abgasreinigungssysteme zu überwachen und ist angehalten, wirtschaftliche Lösungen zu finden, um jegliche Emissionen zu minimieren.

4.3 Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen

Das Unternehmen folgt einer systematischen Herangehensweise, um Festabfall zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu ermitteln und so zu handhaben, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist.

4.4 Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen reduzieren

Der Einsatz und der Verbrauch von Ressourcen während der Produktion und die Erzeugung von Abfall jeder Art, einschließlich Wasser und Energie, sind zu reduzieren bzw. zu vermeiden. Entweder geschieht dies direkt am Entstehungsort oder durch Verfahren und Maßnahmen, beispielsweise durch die Änderung der Produktions- und Wartungsprozesse oder von Abläufen im Unternehmen, durch die Verwendung alternativer Materialien, durch Einsparungen, durch Recycling oder mithilfe der Wiederverwendung von Materialien.

4.5 Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz

Der Energieverbrauch ist zu überwachen und zu dokumentieren. Es sind wirtschaftliche Lösungen zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und den Energieverbrauch zu minimieren.

5 Kenntnisnahme und Einverständnis

Das Unternehmen verpflichtet sich mit der Unterzeichnung dieses Dokuments, verantwortungsvoll zu handeln und sich an die aufgeführten Grundsätze und Anforderungen zu halten. Das Unternehmen verpflichtet sich, in verständlicher Weise den beschäftigten und beauftragten Personen und Subunternehmen den Inhalt dieses Kodex zu kommunizieren und alle erforderlichen Vorkehrungen für die Umsetzung der Anforderungen zu treffen. H&H darf die Maßnahmen bei Lieferunternehmen kontrollieren und verifizieren, z.B. in Form von Vor-Ort-Audits. Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex kann für H&H Grund und Anlass sein, die Geschäftsbeziehungen einschließlich aller zugehörigen Lieferverträge zu beenden.

Konzell, 29.06.2022
Höcherl & Hackl GmbH



Helmut Höcherl, CEO



Johann Hackl, CEO

Vertragspartei/Lieferunternehmen:

Ort, Datum

Firmenname

Firmenstempel

Name, Funktion

Unterschrift