

Code of Conduct

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen aus der Lebensmittelindustrie ist es für uns selbstverständlich, in unserem Unternehmen selbst aber auch bei unseren Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten und Sublieferanten auf die Einhaltung sozialer Mindeststandards zu achten. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir einen eigenen Code of Conduct entwickelt, der den Vorgaben der Gemeinschaftsinitiative "Business Social Compliance Initiative (BSCI)" entspricht und zu dessen Einhaltung sich alle Dienstleister, Lieferanten und Sublieferanten unserer Unternehmensgruppe verpflichten:

1. Menschenwürde

Die Menschenwürde ist als elementare Voraussetzung des menschlichen Zusammenlebens zu achten.

2. Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

Die geltenden nationalen und sonstigen maßgeblichen Gesetze und Vorschriften, sowie die Konventionen der ILO und der UN sind einzuhalten. Von allen geltenden Regelungen ist stets die zur Verwirklichung des Schutzzwecks am besten geeignete maßgeblich. Bestechung, Bestechlichkeit und sonstige Korruption sind verboten.

3. Verbot von Kinderarbeit

Bei der Herstellung von Waren oder der Erbringung von Dienstleistungen für unsere Unternehmensgruppe ist Kinderarbeit, wie sie durch die Konventionen der ILO und der Vereinten Nationen, den internationalen Standard SA8000 oder durch nationale Vorschriften definiert wird, verboten. Verstöße gegen dieses Verbot sind durch dokumentierte Strategien und Verfahren zu beseitigen; die schulische Ausbildung der Kinder soll angemessen unterstützt werden. Heranwachsende (Jugendliche), die entsprechend der Definition des internationalen Standards SA8000 mindestens 15 Jahre und noch nicht 18 Jahre alt sind, dürfen nur außerhalb der Schulzeit beschäftigt werden. Unter keinen Umständen darf die tägliche Arbeitszeit 8 Stunden und die täglich insgesamt in der Schule, bei der Arbeit und mit dem Transport verbrachte Zeit 10 Stunden überschreiten. Heranwachsende (Jugendliche) dürfen keine Nacharbeit verrichten.

4. Verbot der Zwangsarbeit und Disziplinarmaßnahmen

Alle Formen der Zwangsarbeit sind verboten. Die Anwendung körperlicher Strafen, nötigenfalls mentalen oder physischen Zwangs sowie beleidigender verbaler Beschimpfungen ist verboten.

5. Arbeitsbedingungen und Vergütung

Die national geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen sind einzuhalten. Die Löhne und sonstigen Zuwendungen müssen mindestens den gesetzlichen Regelungen und/oder den Standards der örtlichen Fertigungswirtschaft entsprechen. Die Löhne und sonstigen Zuwendungen sind klar zu definieren und regelmäßig auszuzahlen bzw. zu leisten. Das Ziel ist die Zahlung von Löhnen und sonstigen Zuwendungen, die die Lebenshaltungskosten decken, soweit die gesetzlichen Minimumlöhne hierfür zu gering sind. Abzüge für

Sachleistungen sind nur in geringem Umfang und nur in angemessenem Verhältnis zum Wert der Sachleistung zulässig.

Die regelmäßige Höchstarbeitszeit richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften. Sie beträgt nicht mehr als 48 Stunden pro Woche. Die Zahl der Überstunden beträgt nicht mehr als 12 Stunden pro Woche; zusätzliche Überstunden sind nur zulässig, wenn sie aus kurzfristigen betrieblichen Gründen erforderlich und durch eine kollektivrechtliche Regelung erlaubt sind. Geleistete Überstunden sind gesondert zu vergüten oder in Freizeit auszugleichen. Nach 6 Arbeitstagen in Folge hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf einen arbeitsfreien Tag. Mehr Arbeitstage in Folge sind nur zulässig, wenn dies nach nationalem Recht und einer kollektivrechtlichen Regelung erlaubt ist.

6. Diskriminierungsverbot

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität, des Alters, der Religion oder Weltanschauung, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der nationalen oder sozialen Herkunft oder einer Behinderung der Beschäftigten ist verboten.

7. Organisations- und Versammlungsfreiheit

Die Rechte der Beschäftigten zur Gründung von Arbeitsorganisationen und der Beitritt zu diesen sowie die Rechte zur Führung von Kollektivhandlungen nach Maßgabe der jeweiligen nationalen Gesetze und Vorschriften sowie der ILO-Konventionen dürfen nicht eingeschränkt werden. Die Beschäftigten dürfen wegen der Wahrnehmung dieser Rechte nicht diskriminiert werden.

8. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Sichere und gesundheitsverträgliche Bedingungen am Arbeitsplatz sind zu gewährleisten. Zustände am Arbeitsplatz und in betrieblichen Einrichtungen und Arbeitsbedingungen, die grundlegende Menschenrechte verletzen, sind verboten. Insbesondere Heranwachsende (Jugendliche) sollen keinen gefährlichen, unsicheren oder ungesunden Umständen ausgesetzt werden, die ihre Gesundheit und Entwicklung gefährden. Das Personal soll regelmäßig über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz geschult werden.

Aus dem Bereich der Geschäftsführung ist ein Beauftragter für die Gesundheit und Sicherheit des Personals zu bestimmen, der für die Einführung und Einhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz verantwortlich ist.

9. Umweltschutz

Die umwelt- und sicherheitsrechtlichen Vorschriften zur Abfallbehandlung, zum Umgang mit Chemikalien oder anderen gefährlichen Materialien oder Stoffen sind einzuhalten. Die Beschäftigten sind über den Umgang mit gefährlichen Materialien und Stoffen zu unterrichten.

Code of Conduct

10. Betriebliche Umsetzung

Die Umsetzung und Begleitung der vorstehend genannten sozialen Standards ist durch eine betriebsinterne Strategie der sozialen Verantwortlichkeit und durch ein entsprechendes betriebsinternes Verfahren zu bewerkstelligen. Es ist ein betriebsinternes Meldewesen für Verstöße gegen diese sozialen Standards einzurichten; Beschäftigte, die Meldungen machen, dürfen deswegen nicht diszipliniert oder benachteiligt werden.

Die Geschäftspartner sind damit einverstanden, dass die Umsetzung der Sozialstandards jederzeit entweder durch Gesellschaften der Unternehmensgruppe des Auftraggebers selbst oder durch einen von dieser beauftragten unabhängigen Prüfer kontrolliert werden kann.

Jeder Vertragspartner erklärt sich bereit, diese Sozialstandards in seinem Unternehmen umzusetzen und sie auch seinen Geschäftspartnern aufzuerlegen und für die Umsetzung Sorge zu tragen.