



Für die Hengstenberg GmbH & Co. KG (im Folgenden „Hengstenberg“) ist es als familiengeführtes Unternehmen wichtig, über eine einheitliche Sprache und über Richtlinien zu verfügen, um eigene Werte zu stärken und aufrechtzuerhalten. Unsere Wertvorstellungen sind traditionell geprägt. Wir sind davon überzeugt, dass Geschäfte aufrichtig, fair und mit Respekt gegenüber anderen Menschen, ihrer Würde und ihren Rechten geführt werden sollten.

Als Standardvoraussetzung für die Geschäftstätigkeit mit Hengstenberg verlangen wir von unseren Geschäftspartnern (Lieferanten, deren Produzenten und Subunternehmern) die Einhaltung und den Schutz mindestens dieser Anforderungen.

1. Kinder- und Zwangsarbeit

Es darf gemäß den Bestimmungen der ILO, der Konventionen der Vereinten Nationen und nationaler Vorschriften keine Kinderarbeit eingesetzt werden. Es gelten insbesondere die ILO-Übereinkommen 79, 138, 142, 182 und die ILO-Empfehlung 146.

Die Beschäftigung ist frei gewählt. Geschäftspartner dürfen keine Form von Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Sklavenarbeit, Leibeigenschaft, Menschenhandel oder anderer Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte ausüben. Hengstenberg verbietet insbesondere, dass Waren mit Hilfe von Gefängnisarbeit hergestellt werden. Es gelten die ILO-Konventionen 29 und 105.

2. Diskriminierung

Es ist zu gewährleisten, dass alle Beschäftigten gleichbehandelt werden und Zugang zu gleichen Chancen haben. Es wird keine Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, Rasse, Kaste, sozialer Herkunft, Behinderung, Gesundheitsstatus, ethnischer und nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, politischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung oder sonstiger persönlicher Merkmale geduldet. Es gelten die ILO-Übereinkommen 100, 111 und 159.

3. Faire Arbeitsbedingungen

Der Geschäftspartner respektiert das Recht der Beschäftigten, sich im Rahmen der geltenden Vorschriften zusammenzuschließen, friedlich zu organisieren und Tarifverhandlungen durchzuführen. Arbeitnehmervertreter sind vor Diskriminierung zu schützen. Es gelten die ILO-Übereinkommen 87, 98 und 135 sowie die ILO-Empfehlung 143.

Die jeweils aktuell geltenden Vorschriften und Branchenstandards zu Vergütung und Leistung sind einzuhalten und die Beschäftigten angemessen zu entlohnen. Der Geschäftspartner zahlt mindestens den gesetzlichen oder in seiner Branche üblichen Mindestlohn – je nachdem, welcher höher ist. Lohnabzüge zu disziplinarischen Zwecken sind nicht zulässig. Es gelten die ILO-Übereinkommen 26 und 131.

Die gesetzlich oder tarifvertraglich vorgeschriebene maximale Arbeitszeit wird vom Geschäftspartner eingehalten. Mehrarbeit wird den Beschäftigten entsprechend der anwendbaren Vorschriften entlohnt. Es gelten die ILO-Übereinkommen 1 und 14.

4. Disziplinarmaßnahmen

Die Mitarbeiter sind mit Respekt und Würde zu behandeln. Jede Art von körperlicher, psychologischer, sexueller oder verbaler Belästigung und Missbrauch sowie jede andere Form der Einschüchterung sind verboten. Disziplinarmaßnahmen müssen im Einklang mit den nationalen Gesetzen und den international anerkannten Menschenrechten stehen. Mitarbeiter, die sich auf der Grundlage des Kodex und/oder geltender nationaler/internationaler Gesetze beschweren, dürfen keinerlei disziplinarischen Maßnahmen oder Repressalien ausgesetzt werden.

5. Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit

Der Arbeitsplatz darf die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter nicht beeinträchtigen. Es ist eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung zu schaffen. Es sind geeignete Schutzmaßnahmen zu treffen, um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden. Darüber hinaus sind Praktiken der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zu fördern, die Unfälle und Verletzungen bei der Arbeit oder durch den Betrieb von Einrichtungen des Arbeitgebers verhindern.

6. Management-Praktiken

Die in diesem Kodex definierten Sozialstandards müssen von der Geschäftsleitung eines jeden Geschäftspartners anerkannt und in die Unternehmenspolitik aufgenommen werden. Die Mitarbeiter sind über den Inhalt des Kodex und der geltenden nationalen/internationalen Gesetze in einer für sie zugänglichen Weise zu informieren.

Es ist verantwortliches Personal für Themen wie Personalwesen/Beschäftigung, rechtliche Anforderungen, Arbeitsschutz, Produktionsplanung und andere wichtige Themen auf Produktionsebene zu benennen. Die Geschäftspartner müssen geeignete Aufzeichnungen führen, um die Einhaltung dieses Kodex und der nationalen/internationalen Gesetze nachzuweisen.

7. Geschäftliche Integrität

Der Geschäftspartner verpflichtet sich zur Beachtung aller anwendbaren Vorschriften und Verbote betreffend Korruption, Betrug, Bestechung und Erpressung.

Das Anbieten von Geschenken, Zahlungen oder Einladungen in der Absicht der Beeinflussung der Geschäftsbeziehung ist unzulässig. Gleiches gilt für das Versprechen, Fordern, Gewähren oder Annehmen solcher Vorteile.

Der Geschäftspartner verpflichtet sich zur Achtung des fairen Wettbewerbs, insbesondere durch Einhaltung des jeweils geltenden Kartellrechts und sonstiger einschlägiger Vorschriften.

8. Umweltschäden

Handlungen, die Umweltschäden durch das Herbeiführen einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, schädlichen Lärmemission oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs bewirken, sind zu unterlassen.

Der Geschäftspartner übernimmt Verantwortung im Hinblick auf die Belange des Umweltschutzes und beachtet die jeweils geltenden Vorschriften.

9. Nachhaltigkeit

Der Geschäftspartner gestaltet seine Geschäftsabläufe nachhaltig, setzt Ressourcen sparsam ein, minimiert schädliche Umwelteinflüsse und verbessert sein nachhaltiges Handeln stetig. Er verpflichtet sich, in seinem Einflussbereich zum Erhalt der Artenvielfalt von Tieren und Pflanzen beizutragen.

10. Einhaltung des Kodex

Hengstenberg ist berechtigt, die Einhaltung des Kodex selbst oder durch beauftragte Dritte beim Geschäftspartner vor Ort zu kontrollieren oder die Vorlage von Dokumenten zu verlangen, die eine Einhaltung des Kodex nachweisen.

Stellt der Geschäftspartner bei sich, seinen Vorlieferanten, Beauftragten oder Subunternehmern einen Verstoß gegen diesen Kodex fest, ist dies Hengstenberg unaufgefordert anzuzeigen. Abhilfemaßnahmen bei Nicht-Einhaltung sind unverzüglich verpflichtend einzuleiten und in angemessener Frist umzusetzen.

Bei schuldhaftem Verstoß behält sich Hengstenberg vor, vom jeweiligen Vertrag zurückzutreten oder zu kündigen.

Der Geschäftspartner (Lieferant, Dienstleister) bestätigt mit jeder Auftrags- oder Bestellannahme stillschweigend, die Grundsätze und Anforderungen dieses Kodex bei sämtlichen Lieferungen an und Beauftragungen durch Hengstenberg einzuhalten.