Code of Conduct

1. Präambel

Die Hermann GmbH und Co. KG und die Hermann Drehtechnik GmbH bekennen sich zu einer ökologisch und sozial verantwortungs-vollen Unternehmensführung. Wir erwarten ausdrücklich das gleiche Verhalten von unseren Lieferanten und Kunden. Auch bei unseren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern setzen wir voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und in die Unternehmenskultur integriert werden. Weiterhin sind wir bestrebt, laufend unser unternehrisches Handeln und unsere Leistungen im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordern unsere Lieferanten und Kunden auf, dazu im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes beizutragen.

Für die zukünftige Zusammenarbeit vereinbaren die Vertragspartner die Geltung der nachstehenden Regelungen für einen gemeinsamen Verhaltenskodex. Diese Vereinbarung gilt als Grundlage für alle zukünftigen Lieferungen. Die Vertragspartner verpflichten sich, die Grundsätze und Anforderungen des Verhaltenskodex zur erfüllen und sich darum zu bemühen, ihre Unterauftragnehmer und Kunden vertraglich zur Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen zu verpflichten. Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex kann für uns in letzter Konsequenz Grund und Anlass sein, die Geschäftsbeziehung einschließlich aller zugehörigen Lieferverträge zu beenden.

Der Verhaltenskodex stützt sich auf nationale Gesetze und Vorschriften wie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), 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. Zwangsarbeit

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und ohne Androhung von Strafe erfolgen. Die Mitarbeitenden müssen jederzeit, bei Vorliegen eines entsprechenden Anlasses, die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung und Erniedrigung stattfinden. Die Beauftragung unter Nutzung von Sicherheitskräften ist zu unterlassen, wenn beim Einsatz Personen unmenschlich oder erniedrigend behandelt oder verletzt werden oder die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt wird.

2.2. Verbot der Kinderarbeit

In keiner Phase der Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Die Lieferanten sind aufgefordert, 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 nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre. Für in der Bundesrepublik Deutschland ansässige Lieferanten und Kunden gelten im Übrigen die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

2.3. Faire 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 in jedem Fall das Entgelt für reguläre Stunden übersteigen. Soweit das Entgelt nicht ausreicht, die Kosten des gewöhnlichen Lebensunterhaltes zu decken und ein Mindestmaß an Rücklagen zu bilden, ist der Vertragspartner verpflichtet, das Entgelt entsprechend zu erhöhen. Den Arbeitnehmern sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Der Vertragspartner hat sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer klare, detaillierte und regelmäßige schriftliche Information über die Zusammensetzung ihres Entgeltes erhalten.

2.4. Faire 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 Arbeitnehmern nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens ein Freitag einzuräumen ist. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht regelmäßig überschreiten.

2.5. Vereinigungsfreiheit

Das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten, und Kollektivverhandlungen zu führen und zu streiken, 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 Arbeitnehmer zum Zweck von Kollektivverhandlungen einzuräumen. Arbeitnehmervertreter sind vor Diskriminierung zu schützen. Arbeitnehmer dürfen nicht aufgrund von Gründung, Beitritt oder Mitgliedschaft in einer solchen Organisation diskriminiert werden. Den Arbeitnehmervertretern ist freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kollegen zu gewähren, um sicherzustellen, dass diese ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

2.6. Diskriminierungsverbot

Die Diskriminierung und/oder Ungleichbehandlung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in jeglicher Form ist unzulässig, so wie sie nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Dies gilt zum Beispiel für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Rasse, ethnische oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Gesundheitsstatus, politischer Überzeugung, Herkunft/ Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexuelle Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

2.7. Gesundheitsschutz, Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Vertragspartner ist für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Übermäßige körperliche oder geistige Ermüdung sind durch geeignete Maßnahmen zu verhindern. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz– und Sicherheitsnormen sowie –Maßnahmen informiert und geschult. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge ermöglicht sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen.

2.8. Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlagen

Land, Wälder oder Gewässer darf der Vertragspartner nicht unter Verstoß gegen legitime Rechte entziehen, wenn deren Nutzung die Lebensgrundlage von Personen sichert. Schädliche Bodenveränderungen, Gewässer– und Luftverunreinigungen, Lärmemission sowie übermäßigen Wasserverbrauch hat er zu unterlassen, wenn dies die Gesundheit von Personen schädigt, die natürliche Grundlage zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt oder den Zugang von Personen zu einwandfreiem Trinkwasser oder Sanitäranlagen verhindert.

2.9. Umgang mit Konfliktmineralien

Kunden sollen bei Design/Konstruktion des Liefergegenstandes dies so umsetzen, dass eine Verwendung von Mineralien, welche zu den Konfliktmineralien zählen, vermieden werden. Konfliktmineralien sind Zinn, Wolfram, Tantal und Gold und der Rohstoff Kobalt. Der Vertragspartner etabliert Prozesse in Übereinstimmung mit den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt– und Hochrisikogebieten und erwartet dies auch von seinen Vertragspartnern. Schmelzen und Raffinerien ohne angemessene, auditierte Sorgfaltsprozesse sollen gemieden werden.

3. Ökologische Verantwortung

3.1. 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.

3.2. Umgang mit Luftemissionen

Allgemeine Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft– und Lärmemissionen) sowie Treibhausgasemissionen sind vor ihrer Freisetzung zu typisieren, routinemäßig zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Der Vertragspartner hat zudem die Aufgabe, seine Abgasreinigungssysteme zu überwachen und ist angehalten, wirtschaftliche Lösungen zu finden, um jegliche Emissionen zu minimieren.

3.3 Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen

Der Vertragspartner folgt einer systematischen Herangehensweise, um Festabfall zu vermeiden, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Das Verbot der Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Baseler Übereinkommen vom 22. März 1989 in der aktuellen Fassung sind zu beachten. 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. Quecksilber ist im Einklang mit den Verboten des Übereinkommens von Minimata vom 10. Oktober 2013 zu verwenden und persistente organische Schadstoffe im Einklang mit dem Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 in der aktuellen Fassung.

3.4. 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 beziehungsweise zu vermeiden. Entweder geschieht dies direkt am Entstehungsort oder durch Verfahren und Maßnahmen, beispielsweise durch die Änderung der Produktions – und Wartungsprozesse oder von Abläufen in Unternehmen, durch die Verwendung alternativer Materialien, durch Einsparung, durch Recycling oder mithilfe der Wiederverwendung von Materialien.

3.5 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.

4. Ethisches Geschäftsverhalten

4.1. 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 Wettbewerbern insbesondere Absprache und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, verbieten. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.

4.2. Vertraulichkeit/Datenschutz

Der Vertragspartner verpflichtet sich, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen seines Auftraggebers, der Zulieferer, Kunden, Verbraucher und Arbeitnehmer gerecht zu werden. Der Vertragspartner hat bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten.

4.3. Geistiges Eigentum

Rechte am geistigen Eigentum sind zu respektieren. Technologie – und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kunden- Lieferanten-informationen geschützt sind.

4.4. Integrität/Bestechung, Vorteilnahme

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. Der Vertragspartner muss beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine Null– Toleranz– Politik verfolgen. Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der Norm sind anzuwenden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten.

5. Umsetzung der Anforderungen

Sollte ein Verstoß gegen die Regelungen dieses Verhaltenskodex festgestellt werden, werden wir dies dem Vertragspartner innerhalb von einem Monat mitteilen und ihm eine angemessene Nachfrist setzen, um sein Verhalten mit dieser Regelung in Einklang zu bringen. Ist eine Abhilfe nicht in absehbarer Zeit möglich, so hat dies der Vertragspartner unverzüglich anzuzeigen und gemeinsam mit uns ein Konzept mit Zeitplan zur Beendigung oder Minimierung des Verstoßes zu

erstellen. Wenn ein solcher Verstoß schuldhaft erfolgt ist oder die Nachfrist fruchtlos abläuft, beziehungsweise die Umsetzung der im Konzept enthaltenen Maßnahmen nach Ablauf des Zeitplans keine Abhilfe bewirken und eine Fortsetzung des Vertrages bis zur ordentlichen Beendigung für uns unzumutbar wäre und kein milderes Mittel zur Verfügung steht, können wir die betroffenen Verträge kündigen. Ein gesetzliches Recht zur außerordentlichen Kündigung ohne Nachfristsetzung, insbesondere bei als sehr schwerwiegend zu bewertenden Verstößen, bleibt ebenso wie das Recht auf Schadensersatz unberührt.

6. Kenntnisnahme und Einverständnis des Vertragspartners

Der Vertragspartner verpflichtet sich, verantwortungsvoll zu handeln und sich an die aufgeführten Grundsätze/Anforderungen zu halten. Der Vertragspartner verpflichtet sich, in für diese verständlicher Weise den Arbeitnehmern, Beauftragten und Subunternehmen, den Inhalt dieses Kodex zu kommunizieren und alle erforderlichen Vorkehrungen für die Umsetzung der Anforderungen zu treffen.