

1. Unser Selbstverständnis

Als innovativer Heimtierernährungshersteller legt DEUERER großen Wert auf die Qualität unserer Produkte sowie auf Sorgfalt und Sicherheit bei der Herstellung. Unser Selbstverständnis ist darüber hinaus geprägt durch ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber unseren MitarbeiterInnen, unseren Geschäftspartnern, der Gesellschaft, der Umwelt und den nachfolgenden Generationen. Dieser Verhaltenskodex erläutert, was wir konkret darunter verstehen. Der Kodex ist verpflichtend für uns selbst und ein wesentlicher Bestandteil unserer Erwartungen an Lieferanten und Geschäftspartner. Die Vertragspartner verpflichten sich deshalb schriftlich, die Anforderungen des Verhaltenskodex zu erfüllen.

2. Grundlagen

Die Basis für den Verhaltenskodex von/bei DEUERER sind internationale Standards und Richtlinien.

Dazu gehören:

- Die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- Die UN-Konvention über die Rechte des Kindes
- Die Konventionen der ILO (International Labor Organisation) der Vereinten Nationen, insbesondere die „Kernarbeitsnormen“ der ILO

Für diesen Verhaltenskodex haben wir den Basic Ethik-Code, sowie Aspekte des Tier-, Umwelt- und Klimaschutzes berücksichtigt. Ferner orientieren wir uns an Nachhaltigkeitszielen wie die UN Sustainable Development Goals.

3. Einhaltung der Gesetze

Wesentlicher Bestandteil eines verantwortungsvollen und ethischen Verhaltens ist für uns die Einhaltung von Recht und Gesetz.

Deshalb gibt es für die MitarbeiterInnen bei DEUERER „Compliance-Richtlinien“, in denen die Prinzipien, Werte und Verpflichtungen erläutert werden, an die sich alle zu halten haben.

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir ebenfalls, dass sie alle relevanten nationalen und lokalen Gesetze und Vorschriften vollständig einhalten, die ihre Geschäftstätigkeiten betreffen.

4. Produktsicherheit und -qualität

DEUERER legt großen Wert auf die Sicherheit und Qualität der Produkte.

Das erwarten wir auch von unseren Lieferanten. Wir fordern daher die Einhaltung aller Gesetze und Vorgaben zur Produktsicherheit.

Ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem muss installiert sein.

Als Mindestanforderungen gelten zudem schriftlich dokumentierte Verfahren mit Festlegung von Verantwortlichkeiten für die folgenden Aspekte:

- Beachtung aller Gesetze und Vorgaben zur Produktsicherheit
- Risikobewertung (HACCP-Konzept)
- Rückverfolgbarkeit gemäß EU VO 178/2002 bzw. VO 1935/2004
- Qualitätssicherung
- Hygienemaßnahmen
- Krisenmanagement

5. Menschenrechte. Arbeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen

5.1. Zwangsarbeit

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder vergleichbare Pflichtarbeit geben. Jede Arbeit muss freiwillig sein. Schuldknechtschaft oder unfreiwillige Häftlingsarbeit wird nicht geduldet. Die ArbeitnehmerInnen sollen jederzeit nach verrichteter Arbeit den Arbeitsplatz verlassen und nach Einhaltung der Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis beenden können.

5.2. Kinderarbeit

In keiner Phase der Produktion wird Kinderarbeit in organisierter Form eingesetzt. Die Geschäftspartner halten sich an die ILO-Konventionen zum Mindestalter (nicht unter 15 Jahren) für die Beschäftigung von Kindern. Die schulische Ausbildung der Kinder soll nicht beeinträchtigt werden. Jugendliche ArbeitnehmerInnen zwischen 15 und 18 Jahren erhalten besonderen Schutz, insbesondere was Arbeitsbedingungen betrifft, die ihre Gesundheit oder Sicherheit gefährden könnten.

5.3. Entlohnung

Der Geschäftspartner zahlt den Arbeitskräften eine angemessene Entlohnung, die mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn oder aber dem branchenüblichen Standardwert des jeweiligen Landes entspricht. Lohnzahlungen erfolgen rechtzeitig, regelmäßig und vollständig.

5.4. Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten entsprechen mindestens den gesetzlichen Regelungen des jeweiligen Landes oder aber den branchenüblichen Standardwerten. Die wöchentliche Regelarbeitszeit, Überstunden ausgenommen, soll 48 Stunden* nicht überschreiten. Überstunden sind freiwillig zu leisten und werden mit einem entsprechenden Überstundenzuschlag oder sonstigen annehmbaren Regelungen, vergütet.

5.5. Vereinigungsfreiheit und Beschwerdemechanismen

Die Arbeitskräfte haben das Recht darauf, sich in Gewerkschaften zu organisieren, sich zu versammeln oder sich einer Vereinigung ihrer Wahl anzuschließen. Das Recht auf Kollektivverhandlungen wird geachtet.

Wenn im jeweiligen Land eine Gewerkschaftstätigkeit nicht erlaubt ist, erleichtert der Geschäftspartner seinen MitarbeiterInnen, eigene Vertretende zu bestimmen, um ohne Angst vor Nachteilen mit dem Unternehmen Arbeitnehmerfragen klären zu können. Einzelpersonen und Gemeinschaften sollen das Recht und die Möglichkeit haben, Beschwerden vorzubringen.

5.6. Diskriminierung

Eine Diskriminierung oder Ausgrenzung von MitarbeiterInnen ist unzulässig. Das gilt insbesondere für Benachteiligungen auf Grund von Geschlecht, Alter, Religion, Hautfarbe, sozialem Hintergrund, geistiger oder körperlicher Behinderung, ethnischer oder nationaler Herkunft, sexueller Orientierung, religiösen oder politischen Überzeugungen, Ehestand, Schwangerschaft, familiärer Situation oder anderer persönlicher Merkmale. Das Recht auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung wird gewahrt. Die persönliche Würde, Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

5.7. Missbrauch

Es werden keinerlei Formen körperlichen Missbrauchs, Bestrafung und Nötigung sowie psychische, geistige, sexuelle oder körperliche Belästigung toleriert. Auch die Androhung körperliche Bestrafung und verbale Beschimpfungen werden nicht geduldet. Jegliche Form der Einschüchterung ist verboten.

5.8. Arbeitsbedingungen

Der Geschäftspartner ermöglicht seinen MitarbeiterInnen ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld, das nicht gesundheitsgefährdend ist und orientiert sich dabei an den geltenden nationalen Arbeitsschutzbestimmungen. Wenn diese unzureichend oder mangelhaft umgesetzt sind, gelten internationale Standards, um den Arbeitenden ein hohes Maß an Sicherheit und Schutz zu gewähren. Schutzbedürftige MitarbeiterInnen wie jugendliche ArbeitnehmerInnen, junge Mütter und Schwangere sowie Menschen mit Behinderungen erhalten einen besonderen Schutz.

Durch Arbeitssicherheitssysteme sollen potentielle Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit

der Beschäftigten ermittelt werden, um geeignete Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden ergreifen zu können. Die Beschäftigten werden regelmäßig über Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften informiert und geschult. Der Zugang zu Trinkwasser sowie zu sauberen sanitären Einrichtungen wird ermöglicht. Falls Unterkünfte für die Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden, sollen die Bedingungen sicher, sauber und gesundheitsverträglich sein sowie den Grundbedürfnissen der MitarbeiterInnen entsprechen.

5.9. Arbeitsverhältnis

Die Beschäftigungsverhältnisse sind geregelt und befinden sich in Übereinstimmung mit nationalen Rechtsvorschriften und internationalen Arbeitsnormen. Prekäre Arbeitsverhältnisse sind nicht zulässig. Die ArbeitnehmerInnen erhalten vor dem Eintritt in das Unternehmen verständliche und umfassende Informationen über ihre Rechte, Pflichten, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und die Vergütung. Es werden keine Beschäftigungsverhältnisse geduldet, die reguläre Arbeitsverhältnisse umgehen oder vermeiden sollen, wie zum Beispiel Ausbildungsprogramme, die nicht der Vermittlung von Qualifikationen dienen oder Saisonarbeit, die den Schutz der ArbeitnehmerInnen untergraben soll. Die soziale Absicherung entspricht den gesetzlichen Vorgaben oder den jeweiligen branchenüblichen Standards.

6. Umwelt-, Ressourcen- und Klimaschutz

Die Geschäftspartner von DEUERER halten sich an die jeweils gültigen gesetzlichen Umweltschutzvorgaben. Dazu gehören unter anderem

- die Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser
- der Umgang mit Luftemissionen
- der Umgang mit Abfall und gefährlichen Substanzen
- die Verunreinigung von Böden

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie gemäß dem Vorsorgeprinzip Umweltbelastungen und negative ökologische Auswirkungen ihrer Aktivitäten, Produkte und Dienstleistungen größtmöglich vermeiden oder reduzieren. Zur Umweltverantwortung gehört auch ein möglichst schonender Umgang mit Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen sowie die sparsame Verwendung von Verpackungs- und Logistikmaterialien. Der Einsatz natürlicher Ressourcen soll minimiert, die Energieeffizienz kontinuierlich verbessert und der Strombedarf, wenn möglich, aus erneuerbaren Energien gedeckt werden.

Wir begrüßen es sehr, wenn unsere Lieferanten einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz leisten und den Ausstoß von klimarelevanten Emissionen deutlich reduzieren.

7. Tierwohl

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass mindestens die gesetzlichen und, wenn möglich, auch darüber hinausgehende Tierschutzstandards eingehalten werden.

8. Ethisches Geschäftsverhalten

8.1. Integrität und Korruption

Alle Formen von Korruption, Erpressung, Bestechung, Unterschlagung oder die Gewährung eines unlauteren finanziellen oder sonstigen Anreizes sind untersagt. Das gilt besonders für die Beziehungen zu Geschäftspartnern, Medien und Öffentlichkeit oder staatlichen Institutionen. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern eine hohe Integrität.

8.2. Wettbewerb

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, Aktivitäten zu unterlassen, die einen fairen Wettbewerb oder eine faire Geschäftstätigkeit beeinträchtigen. Die geltenden Kartellgesetze sind anzuwenden, insbesondere sind Absprachen und andere Aktivitäten verboten, die Preise oder Konditionen beeinflussen können.

8.3. Vertraulichkeit und Datenschutz

Die Erfassung persönlicher Daten der Auftraggeber, Geschäftspartner, Zulieferer, Kunden, ArbeitnehmerInnen und VerbraucherInnen erfolgt gemäß den angemessenen Erwartungen dieser Bezugsgruppen. Bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung und Übermittlung von persönlichen Informationen werden geltende Rechtsvorschriften zu Datenschutz und Informationssicherheit beachtet.

8.4. Geistiges Eigentum

Die Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren. Bei Technologie- und Know-how-Transfer werden die geistigen Eigentumsrechte und Kundeninformationen geschützt.

9. Geltungsbereich und Umsetzung der Anforderungen

Der Verhaltenskodex betrifft alle Arbeitsstätten und alle MitarbeiterInnen der Geschäftspartner, auch wenn sie ohne Vertrag, befristet oder Teilzeit beschäftigt sind. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie innerhalb ihrer eigenen Lieferketten ein angemessenes Risikomanagement umsetzen.

Risiken, die im Zusammenhang mit diesem Verhaltenskodex stehen, sollen identifiziert werden können, damit gegebenenfalls Maßnahmen zur Beseitigung eingeleitet werden können.

Wir behalten uns vor, die Umsetzung des Verhaltenskodex mittels geeigneter Maßnahmen zu überprüfen.

Wenn der Verhaltenskodex nicht eingehalten wird / werden kann bzw. wenn der Geschäftspartner DEUERER über Abweichungen vom Verhaltenskodex informiert, hat der Geschäftspartner die Möglichkeit, im Rahmen eines Maßnahmenplans für die (nachhaltige) Beseitigung der Mängel zu sorgen.

Sollten keine Verbesserungen erreicht werden oder wenn der Geschäftspartner die in diesem Verhaltenskodex erläuterten grundlegenden Werte missachtet, behalten wir uns vor, in letzter Konsequenz die Geschäftsbeziehungen auszusetzen / zu beenden oder die Thematik vor Ort abzu prüfen.

DEUERER und der Geschäftspartner streben an, dass auch dessen Sublieferanten / Subunternehmer / Vorlieferanten über die Inhalte des Verhaltenskodex informiert sind und die Anforderungen erfüllen.

Es entspricht unserem Wunsch, dass es in der gesamten Lieferkette ein gemeinsames Grundverständnis über soziale und ökologische Verantwortung, ethische Prinzipien und nachhaltiges Wirtschaften geben soll.

10. Beschwerdestelle

Jegliche Verstöße des Verhaltenskodex sind zu melden.

Für interne Verstöße ist die Personalabteilung, der Betriebsrat oder aber direkt die Geschäftsführung jederzeit ansprechbar und zuständig.

Datum:

Unterschrift:
