



Code of Conduct HB Protective Wear

März 2016

Revision B



INHALT

CODE OF CONDUCT	2
1. GRUNDVERSTÄNDNIS GESELLSCHAFTLICH VERANTWORTLICHER UNTERNEHMENSFÜHRUNG	4
Einhaltung von Recht und Gesetz Beitrag zur Gesellschaft Ethisches Wirtschaften und Integrität	
2. ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE	5
3. ARBEITSRECHTE UND – BEDINGUNGEN	5
Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen Verbot von Zwangsarbeit Verbot von Kinderarbeit und Schutz junger Arbeitnehmer/-innen Verbot von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf Arbeitszeiten Löhne Beschäftigungsverhältnisse Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz Menschenwürdiger Umgang	
4. UMWELTSCHUTZ	8
5. VERBRAUCHERINTERESSEN	8
6. KOMMUNIKATION	8
7. UMSETZUNG UND DURCHSETZUNG	8



**Gut ist nicht, kein Unrecht zu tun,
sondern es erst gar nicht zu wollen.**

Demokrit

Code of Conduct

Wir bei HB Protective Wear sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Neben hervorragender Produktqualität und exzellentem Kundenservice steht HB Protective Wear für Offenheit und somit für Transparenz. Der Einsatz für die Einhaltung von Menschenrechten, die Akzeptanz von anderen Kulturen, die Einsparung von Energien, Umweltschutz, soziales Engagement und gegen Korruption bedeutet für uns verantwortungsvolle Unternehmensführung und ist Bestandteil unserer Ziele.

Eine grundlegende Forderung ist, das Ökosystem Erde auch für kommende Generationen zu erhalten. Dies möchten wir durch eine umsichtige Nutzung von Ressourcen, in Einklang mit den geltenden Umweltbestimmungen, erreichen.

Bei allen unternehmerischen Entscheidungen werden die Folgen in ökonomischer, sozialer und ökologischer Hinsicht bedacht. HB Protective Wear trägt im Rahmen der Möglichkeiten des Einzelnen zum Wohle und zur nachhaltigen Entwicklung der globalen Gesellschaft bei. Gleiches gilt bei den geschäftlichen Beziehungen innerhalb der textilen Kette. Die allgemein gültigen Werte und Prinzipien sind zu berücksichtigen, insbesondere gilt dies für die Menschenwürde.

Die Basis für unseren Code of Conduct bilden – Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die ILO Konventionen, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen sowie ausgewählte Abkommen der Vereinten Nationen. Darüber hinaus stützt sich unser Code of Conduct auf relevante, internationale Vereinbarungen zum Schutz der Umwelt.

Unsere Lieferanten

Die Umsetzung gesellschaftlicher Verantwortung endet nicht bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Ort, viel mehr erwarten wir auch von unseren Lieferanten die Einhaltung der in diesem Code of Conduct formulierten Mindestanforderungen. Wir erwarten von ihnen, dass sie sicherstellen, dass dieser Code of Conduct bei ihnen selbst und von allen an Produktionsprozessen für HB-Artikel beteiligten Unterauftragnehmern eingehalten wird. Dabei wollen wir sie unterstützen und motivieren, dies nicht nur zu erreichen, sondern zu übertreffen.

Unser Code of Conduct stellt keinesfalls einen Ersatz für die nationale Gesetzgebung dar, er soll ergänzend wirken. Im Falle von Unstimmigkeiten zwischen rechtlichen Regelungen und unseren Anforderungen gilt immer die strengere Vorgabe.



Kontrolle und Maßnahmen

Um die Einhaltung des Codes zu überprüfen werden in regelmäßigen Abständen Audits innerhalb der Wertschöpfungskette durchgeführt. Diese können unangekündigt erfolgen und werden entweder von Mitarbeitern/innen von HB Protective Wear durchgeführt, oder durch eine andere, unabhängige, dritte Partei. Die Audits beinhalten auch die Prüfung der Anlagen, Geschäftsräume und Aufzeichnungen, die die Einhaltung der Standards belegen.

Werden den autorisierten Auditoren derartige Kontrollen oder Befragungen verweigert, kommt dies einem eindeutigen Verstoß gleich und kann zu einer sofortigen Beendigung der Zusammenarbeit führen.

Unser Ziel ist es, langfristige Partnerschaften mit unseren Lieferanten aufzubauen. Deshalb erhalten sie bei geringfügigen Abweichungen von unseren Vorgaben die Chance, Gegenmaßnahmen, innerhalb eines angemessenen Zeitraumes, zu ergreifen um sich erneut zu beweisen. Bei einem Verstoß gegen unseren Code of Conduct, oder bei erkennbar fehlendem Willen zur Veränderung, behalten wir uns das Recht vor, die Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Unternehmen fristlos zu beenden.

Klaus Berthold
Geschäftsleitung
CEO



Grundsätze Code of Conduct

1. Grundverständnis gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung

Einhaltung von Recht und Gesetz

Wir halten uns an Recht und Gesetz der jeweiligen Länder, in denen wir wirtschaftlich tätig sind. Dies erwarten wir auch von unseren Lieferanten. Wir achten darauf (insbesondere in Ländern mit schwach ausgeprägter staatlicher Struktur), die Grundsätze des vorliegenden Codes of Conduct beim eigenen Handeln einzuhalten und ermutigen hierzu auch unsere Geschäftspartner.

Falls bestehende nationale Regelungen im Widerspruch zu den Inhalten des Codes stehen oder der innerstaatliche Kontext es unmöglich macht, der Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte uneingeschränkt nachzukommen, werden wir Wege finden, die Grundsätze der international anerkannten Menschenrechte und die Inhalte des vorliegenden Code of Conduct dennoch zu wahren.

Beitrag zur Gesellschaft

Wir verstehen uns als Teil der Gesellschaft, in der wir unternehmerisch tätig sind. Wir tragen durch unser geschäftliches Handeln zu deren Wohlergehen, Förderung und nachhaltiger Entwicklung bei. Wir berücksichtigen mittelbare und unmittelbare Auswirkungen unserer geschäftlichen Tätigkeit auf Gesellschaft und Umwelt und bemühen uns, diese in ökonomischer, sozialer und ökologischer Hinsicht in einen angemessenen Interessenausgleich zu bringen. Wir respektieren und akzeptieren die unterschiedlichen rechtlichen, gesellschaftlichen, kulturellen und sozialen Hintergründe der Länder, in die unsere Wertschöpfungskette reicht, und erkennen deren Strukturen, Gebräuche und Traditionen an. Soweit diese mit den hier niedergelegten Grundsätzen im Konflikt stehen, werden wir mit unseren Geschäftspartnern in Dialog treten und auf Verständnis und Akzeptanz hinwirken.

Ethisches Wirtschaften und Integrität

Wir verfolgen legale Geschäftspraktiken unter Beachtung von lauterem Wettbewerb, gewerblicher Schutzrechte Dritter sowie kartell- und wettbewerbsrechtlicher Regelungen. Wir lehnen sämtliche Formen von Korruption und Bestechung ab und fördern auf geeignete Weise Prinzipien verantwortungsbewusster unternehmerischer Führung wie Transparenz, Rechenschaftspflicht, Verantwortung, Offenheit und Integrität. Geschäftspartner sind fair zu behandeln, Verträge sind einzuhalten, soweit die Rahmenbedingungen sich nicht grundlegend ändern. Allgemein ethische Werte und Prinzipien sind zu respektieren, insbesondere gilt dies für die Menschenwürde und die international anerkannten Menschenrechte.



2. Achtung der Menschenrechte

Der Schutz der Menschenrechte ist Pflicht der jeweiligen Staaten, in denen wir wirtschaftlich tätig sind. Zur Unterstützung der Pflicht des Staates zur Durchsetzung der Menschenrechte auf seinem Territorium, achten wir, als Firma HB Protective Wear, die Menschenrechte. Wir vermeiden durch unsere Aktivitäten, die Menschenrechte anderer zu beeinträchtigen und begegnen nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen, an denen wir beteiligt sind.

Um der Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachzukommen, lassen wir hinsichtlich des Risikos schwerer menschenrechtlicher Auswirkungen und der Art und des Kontexts der Geschäftstätigkeit die gebührende Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte (Due Diligence) walten.

Die Sorgfaltspflicht sollte Verfahren zur Ermittlung, Vermeidung, Milderung und ggf. Wiedergutmachung potentieller nachteiliger Auswirkungen auf Menschenrechte einschließen und sollte sich auf diese nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen erstrecken, welche wir selbst verursachen oder zu denen wir beitragen oder die infolge unserer Geschäftsbeziehungen mit unserer Geschäftstätigkeit, unseren Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind.

3. Arbeitsrechte und -bedingungen

Wir beachten die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO und schaffen ein sicheres und menschenwürdiges Arbeitsumfeld.

Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Wir achten das Recht der Arbeitnehmer/-innen und Arbeitgeber, ohne vorherige Genehmigung und nach eigener Wahl Organisationen zu bilden, welche die Förderung und den Schutz der Interessen der Arbeitnehmer/-innen oder der Arbeitgeber zum Ziel haben, diesen Organisationen beizutreten und ihre Vertreter frei zu wählen. Wir achten das Recht der Arbeitnehmer/-innen und Arbeitgeber, Kollektivverhandlungen über Lohn und Arbeitsbedingungen zu führen. Arbeitnehmer/-innen dürfen wegen ihrer Mitgliedschaft in Arbeitsorganisationen in Bezug auf ihre Beschäftigung nicht benachteiligt werden.

In Ländern, in denen die Grundsätze der Vereinigungsfreiheit, Vereinigungsrecht und Kollektivverhandlungen nicht eingehalten werden bzw. die Ausübungen dieser Rechte beschränkt oder verboten sind, erwartet HB Protective Wear von seinen Lieferanten, dass sie ihren Arbeitnehmern/-innen freistellen, eigene Vertreter zu wählen, mit denen sie in einen Dialog über Arbeitsplatzfragen treten können.

Wir achten das Recht der Arbeitnehmer/-innen, Beschwerden vorzubringen, ohne dass ihnen daraus Nachteile irgendwelcher Art entstehen. Diese Beschwerden werden in einem geeigneten Verfahren behandelt.



Verbot von Zwangsarbeit

Das Erzwingen von Arbeit durch Androhung von Strafen jeglicher Art ist untersagt. Arbeitnehmer/-innen sind nur dann zu beschäftigen, wenn sie ihre Arbeitskraft freiwillig zur Verfügung stellen und die Beschäftigungsformen den nationalen Gesetzen und Verfahren entsprechen. Bei Vertragsschluss dürfen keine Ausweispapiere oder Löhne von Arbeitnehmer/-innen einbehalten werden. Direkte oder indirekte Maßnahmen, die die Beschäftigten daran hindern, das Unternehmen oder die Produktionsstätte zu verlassen, sind verboten.

Verbot von Kinderarbeit und Schutz junger Arbeitnehmer/-innen

Wir setzen uns für eine effektive Abschaffung von Kinderarbeit ein. Wir beachten das jeweilige gesetzliche Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit, welches gemäß den Bestimmungen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und nicht unter 15 Jahren liegen darf.

Im Rahmen des Einstellungsverfahrens sollten geeignete Mechanismen zur Altersfeststellung Kinderarbeit verhindern. Wenn wir Kinderarbeit feststellen, leiten wir notwendige Maßnahmen zur Abhilfe und zur sozialen Reintegration ein, die das Wohl und den Schutz des Kindes in den Mittelpunkt stellen.

HB Protective Wear stellt Jugendliche ab dem Alter von 16 Jahren nur dann ein, wenn die Art oder die Verhältnisse der durch sie verrichteten Arbeit das Leben, die Gesundheit und die Sittlichkeit der betreffenden Jugendlichen nicht gefährden und diese eine angemessene sachbezogene Unterweisung oder berufliche Ausbildung in dem entsprechenden Wirtschaftszweig erhalten.

Verbot von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Jegliche Art von Diskriminierung, Ausschluss oder Bevorzugung bei der Einstellung, Bezahlung, beim Zugang zu Ausbildungsprogrammen, bei Beförderung, Kündigung oder Pensionierung, aufgrund von Rasse, Herkunft, Religion, Behinderung, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder politischer Einstellung, wird nicht geduldet. Ferner soll der Grundsatz der Gleichheit des Entgelts für männliche und weibliche Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeit Anwendung finden.

Arbeitszeiten

Sofern geltende nationale Gesetze oder anwendbare tarifliche Regelungen keine geringere Höchstarbeitszeit festlegen, sollte die reguläre Arbeitszeit 48 Wochenstunden zzgl. maximal 12 Überstunden in der Woche nicht überschreiten. Überstunden werden mindestens gemäß den jeweiligen gesetzlichen oder tariflichen Regelungen vergütet und ihre Anordnung sollte eine Ausnahme bleiben.

Wir gewähren unseren Arbeitnehmern/-innen das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag und halten die jeweils maßgeblichen gesetzlichen Feiertage ein. Nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen ist ein arbeitsfreier Tag zu gewähren.



Löhne

Staatlich oder tariflich anzuwendende Mindestlöhne dürfen nicht unterschritten werden. Wir beachten, dass in Ländern ohne tariflichen oder gesetzlichen Lohnrahmen die Löhne für regelmäßige Vollarbeitszeit hinreichend sein sollten, um den Grundbedürfnissen der Arbeitnehmer/-innen gerecht zu werden. Gleichzeitig wissen wir, dass HB Protective Wear eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz nicht alleine sichern kann, sondern gegebenenfalls staatliche Ergänzungsleistungen und andere soziale Schutzmaßnahmen notwendig sind.

Löhne werden nicht zurückbehalten und regelmäßig in einer für die Arbeitnehmer/-innen geeigneten Form ausgezahlt. Lohnabzüge sind nur im gesetzlichen oder tarifvertraglichen Rahmen zulässig und sind auszuweisen. Die Beschäftigten werden regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert.

Beschäftigungsverhältnisse

Die Regeln des nationalen Arbeitsrechtes sind einzuhalten. Den Arbeitnehmern/-innen sollten verständliche Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeiten, Vergütung sowie Zahlungs- und Abrechnungsmodalitäten zur Verfügung gestellt werden. Wir schützen das Recht der Arbeitnehmern/-innen, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der jeweils maßgeblichen Kündigungsfrist zu beenden. Wir bemühen uns ferner, berufliche Qualifikationen von Arbeitnehmern/-innen zu fördern.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Unter Berücksichtigung nationaler Erfordernisse werden angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz getroffen, um im Rahmen der Aktivitäten Arbeitsunfälle zu vermeiden und die Gesundheit aller Arbeitnehmern/-innen zu schützen.

Geltende lokale Vorschriften zu Arbeitsschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Gebäudesicherheit und Brandschutz werden eingehalten, um das Risiko von Unfällen und Berufskrankheiten auf ein Minimum zu reduzieren. Wo notwendig und angebracht, wird Arbeitnehmern/-innen angemessene persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt. In unmittelbaren Gefahrensituationen haben die Beschäftigten das Recht und die Pflicht, ihren Arbeitsplatz unverzüglich und ohne Erlaubnis zu verlassen. Bedürftige Personen wie jugendliche Arbeitnehmern/-innen, junge Mütter und Schwangere sowie Menschen mit Behinderungen sollen einen besonderen Schutz erhalten.

Menschenwürdiger Umgang

Wir behandeln unsere Arbeitnehmern/-innen mit Würde und Respekt. Jegliche Form von unwürdiger Behandlung, Missbrauch, Belästigung und Einschüchterung sowie rechtswidrigen Strafen gegenüber Arbeitnehmern/-innen wird unterlassen. Disziplinarmaßnahmen werden schriftlich und in einer für den Arbeitnehmer/-in verständlichen Form niedergelegt.



4. Umweltschutz

Wir erfüllen die geltenden Gesetze, Bestimmungen und Verwaltungspraktiken zum Schutz von Mensch und Umwelt der Länder, in denen wir tätig sind. Wir üben unsere Geschäftstätigkeit generell so aus, dass sie einen Beitrag zu dem allgemeinen Ziel der nachhaltigen Entwicklung leistet.

Hierzu richten wir ein auf unser Unternehmen zugeschnittenes System ein, das uns ermöglicht, unsere operative Tätigkeit auf schädigende Umweltauswirkungen zu überprüfen und alle erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um unter Beachtung der bestehenden regionalen Gesetze und Vorschriften, Belastungen des Menschen und der Umwelt zu reduzieren, Umweltschäden zu vermeiden und im Rahmen ihrer Möglichkeiten Abhilfe zu leisten.

Wir sind um die ständige und langfristige Verbesserung unserer Umweltergebnisse bemüht, indem wir die Einführung von geeigneten Technologien und Produktionsverfahren fördern, welche eine effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen und der Energie sowie eine Minimierung von Emissionen ermöglichen.

5. Verbraucherinteressen

Wir treffen geeignete Maßnahmen, um die Qualität der von uns angebotenen Produkte zu gewährleisten. Wir stellen sicher, dass unsere Produkte allen gesetzlichen Regelungen im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit der Verbraucher entsprechen und für den jeweiligen Verwendungszweck gesundheitlich unbedenklich und sicher sind.

HB Protective Wear berücksichtigt die Interessen der Verbraucher auch bei Informations- und Vertriebsmaßnahmen, indem wir faire Geschäfts-, Marketing- und Werbepraktiken anwenden und die Aufklärung der Verbraucher fördern.

6. Kommunikation

Wir kommunizieren die Inhalte des Codes of Conduct gegenüber Arbeitnehmern/-innen, Vertragspartnern und gegebenenfalls gegenüber Dritten. Es soll für den Vertragspartner nachvollziehbar werden, dass die Einhaltung des Code of Conduct grundsätzlich gewährleistet wird. Eine Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen oder wettbewerbsbezogener oder sonstiger schützenswerter Information ist jedoch aus rechtlichen Gründen hiervon ausgenommen.

7. Umsetzung und Durchsetzung

Wir beachten den vorliegenden Code of Conduct bei unserem eigenen Handeln. Wir ermutigen unsere Geschäftspartner, den Code of Conduct sinngemäß anzuwenden. Wir unterstützen unsere Geschäftspartner darin, ihrerseits ihre Lieferkette so zu gestalten, dass die Menschen- und Arbeitnehmerrechte beachtet und die Arbeitsbedingungen kontinuierlich verbessert werden.



Im Sinne guter Corporate Governance verankern wir die im Code genannten Grundsätze verantwortungsbewusster Unternehmensführung in unserem strategischen und operativen Managementsystem.

Information

Wir verpflichten uns dazu, den Code of Conduct für die Arbeitnehmer/-innen gut ersichtlich auszuhängen. Ergänzend muss der Inhalt auch mündlich, in leicht verständlicher Weise erklärt werden. Neue Mitarbeiter/-innen müssen im Rahmen ihrer Einarbeitung auf den Code of Conduct hingewiesen werden und erhalten zusätzlich eine mündliche Erläuterung. Diese Vorgehensweise, insbesondere den Aushang in der jeweils gültigen Landessprache, erwarten wir auch von unseren Lieferanten.

Beschwerden

Bei Verstößen gegen die oben aufgeführten Anforderungen, richten Sie bitte Ihre Beschwerde an Frau Heike Wagner:
Telefon +49 2639 8309-47 oder hwagner@hb-online.com

Klaus Berthold
Geschäftsleitung
CEO