



Höhenrainer Verhaltenskodex

-

Code of Conduct





Inhalt

Präambel

1. Menschlichkeit

- 1.1 Diskriminierungs- & Mobbing-Verbot
- 1.2 Verbot von Zwangsarbeit
- 1.3 Kinderarbeit und Schutz von Minderjährigen

2. Integrität

- 2.1 Umgang mit Mitarbeitern & Beschäftigungsverhältnisse
- 2.2 Löhne & Arbeitszeiten
- 2.3 Vereinigungsfreiheiten
- 2.4 Seriöses Verhalten im Geschäftsleben
- 2.5 Korruption, Handelskontrolle, Geldwäsche
- 2.6 Fairer Wettbewerb

3. Verantwortungsbewusst

- 3.1 Personenbezogene Daten, Schutz von vertraulichen Informationen und geistigem Eigentum
- 3.2 Sicherheit & Gesundheit
- 3.3 Umweltschutz, Umweltgenehmigungen, Gefahrstoffe
- 3.4 Ressourcen, Umweltbelastungen und Klimaschutz
- 3.5 Umweltfreundliche Verpackungen
- 3.6 Tier- & Artenschutz
- 3.7 Landrechte

4. Umsetzung

5. Meldewesen & Abhilfe

Stand: 05/2024



Präambel

Die Firma Höhenrainer legt großen Wert auf eine sozial und ökologisch nachhaltige Unternehmensführung. Unsere Einstellung dem Menschen gegenüber – Vertrauen, Verlässlichkeit und Engagement – sind die Basis, auf der unsere Erfolge wachsen. Natürliche Ressourcen zu schonen und die Umwelt zu schützen, haben wir fest in unserer Unternehmensphilosophie verankert und leben danach.

Eine sozial und ökologisch nachhaltige Unternehmensführung, wie sie von uns gelebt wird, ist nur möglich, wenn international anerkannte Menschenrechte und Arbeitsstandards eingehalten und umweltfreundliche Verfahren und Technologien angewandt werden.

Wir unternehmen alle geeigneten und zumutbaren Anstrengungen, um die Anforderungen dieses Verhaltenskodex (Code of Conduct) einzuhalten und damit dieser freiwilligen Selbstverpflichtung im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit nachzukommen. Das Gleiche erwarten wir von unseren Mitarbeitern, Lieferanten sowie sonstigen Vertragspartnern in der Lieferkette. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Lieferanten und sonstigen Vertragspartnern, dass sie in ihren Geschäftsbeziehungen auf die Umsetzung der Inhalte dieses Verhaltenskodex hinwirken.



Bei bestehenden Verdachtsmomenten bezüglich einer etwaigen Nichteinhaltung der Vorgaben dieses Verhaltenskodex erwarten wir, dass der Geschäftspartner diesen nachgeht und Höhenrainer unverzüglich darüber informiert.

¹Die jeweils aktuelle Version des Verhaltenskodex ist auf unserer Homepage www.hoehenrainer.de zu finden. Zur besseren Lesbarkeit wird die männliche Form verwendet. Damit ist keine Benachteiligung der anderen Geschlechter verbunden.



1.1 Diskriminierungs- & Mobbing-Verbot

Jegliche Form von Diskriminierung ist nicht akzeptabel. Insbesondere darf niemand aufgrund seines Alters, Geschlechts, seiner sexuellen Orientierung, einer Schwangerschaft, Behinderung, seines Gesundheitsstatus, seiner Nationalität, ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, politischen Überzeugung, seines sozialen Hintergrunds oder Familienstands benachteiligt werden. Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund der vorgenannten Merkmale anderer sachlich nicht gerechtfertigter Umstände benachteiligt oder ungerecht behandelt wird.

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern wird in allen Aspekten der Einstellung, der Ausbildung sowie der persönlichen und beruflichen Entwicklung und der Entlohnung gewährleistet.

Wir erwarten einen respektvollen Umgang miteinander. Daher werden Verhaltensweisen, die dazu führen, dass Kollegen, Kunden oder Geschäftspartner beleidigt, erniedrigt oder beschämt werden, nicht geduldet. Ebenso ist jegliche Form von Mobbing unerwünscht.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten. Darunter fällt jedes sexuell bestimmte Verhalten, das ein anderer als unerwünscht empfindet.



1.2 Verbot von Zwangsarbeit

Die Beseitigung von Zwangsarbeit und die Gewährleistung angemessener Arbeitsbedingungen sind wichtige Ziele des internationalen Arbeitsrechts und der Menschenrechtskonventionen.

Zwangs- oder Pflichtarbeit bezeichnet jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die gegen den Willen einer Person erfolgt und unter Androhung von Strafe oder Zwang durchgeführt wird. Es wird daher jegliche Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit inkl. Gefängnisarbeit abgelehnt, einschließlich jeglicher Form der Schuldknechtschaft, der Leibeigenschaft, der Sklaverei oder sklavenähnlicher Praktiken, des Menschenhandels oder sonstiger unfreiwilliger Arbeits- und Dienstleistungen.

1.3 Kinderarbeit und Schutz von Minderjährigen

Es wird keine Kinderarbeit eingesetzt und die Vorschriften zum Schutz Minderjähriger werden beachtet. Das Mindestbeschäftigungsalter darf nicht unter dem Alter liegen, mit dem die gesetzliche Schulpflicht endet. In keinem Fall dürfen Mitarbeiter jünger als 15 Jahre alt sein (bzw. 14 Jahre, wenn nationales Recht gemäß ILO Übereinkommen 138 dies zulässt). Nationale Regelungen sowie internationale Standards zum Schutz Minderjähriger werden eingehalten.

Wir erwarten von unseren Vertragspartnern, dass sie über angemessene Möglichkeiten zur Feststellung des Alters verfügen, um Kinderarbeit zu verhindern. Sollte Kinderarbeit festgestellt werden, sind unverzüglich alle erforderlichen Maßnahmen einzuleiten, die das Wohl, den Schutz und die Entwicklung des Kindes in den Mittelpunkt stellen.

Bei Personen unter 18 Jahre sind die Rechte jugendlicher Arbeitnehmer zu beachten; sie dürfen nur dann eingestellt werden, wenn sichergestellt ist, dass die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen weder eine Gefahr für ihre Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit darstellen noch für ihre Entwicklung schädlich sind.



2.1 Umgang mit Mitarbeitern & Beschäftigungsverhältnisse

Mitarbeiter werden mit Wertschätzung behandelt. Jegliche Form von grober oder unmenschlicher Behandlung wird abgelehnt. Dazu gehören insbesondere rechtswidrige Strafen, Missbrauch, sexuelle Belästigung, körperliche Bestrafung, Einschüchterung, geistige und körperliche Nötigung und verbale Beschimpfung von Mitarbeitern sowie jegliche sonstige unwürdige Behandlung. Mitarbeitern darf auch nicht mit einem solchen Verhalten gedroht werden.

Bei sämtlichen Beschäftigungsverhältnissen wird das geltende Arbeitsrecht eingehalten. Den Beschäftigten werden bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses verständliche Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen zur Verfügung gestellt. Das Recht der Arbeitnehmenden, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der jeweils maßgeblichen Kündigungsfrist zu beenden, wird respektiert.

Disziplinarmaßnahmen erfolgen im Rahmen von nationalem Recht sowie der international anerkannten Menschenrechte. Jede unangemessene Disziplinarmaßnahme wird unterlassen, wie insbesondere der Einbehalt von Gehalt, Sozialleistungen oder Dokumenten (z. B. Ausweise) und das Verbot, den Arbeitsplatz zu verlassen.

Mitarbeiter, insbesondere Wanderarbeiter und Migranten, dürfen keine unrechtmäßigen Zahlungen oder Kautionen leisten, um den Arbeitsplatz zu erhalten. Wenn rechtmäßige Zahlungen für die Arbeitsvermittlung oder für die Beschaffung von für die Anstellung notwendigen Dokumenten wie Arbeitserlaubnissen, Visen oder Gesundheitschecks anfallen, werden diese vom Arbeitgeber getragen.

Es besteht eine Bemühenspflicht Wander- oder Leiharbeitnehmer in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu überführen.

Bei der direkten wie auch indirekten Inanspruchnahme von Arbeitsagenturen wird besondere Sorgfalt angewandt. Es werden nur legale und verantwortungsvoll arbeitende Arbeitsagenturen beauftragt. Soweit möglich, wird auf zertifizierte Arbeitsagenturen zugegriffen.

Beim Einsatz privater Sicherheitskräfte werden angemessene Kontroll- und Unterweisungsmaßnahmen sichergestellt, insbesondere zur Verhinderung von Folter, grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlungen, Verletzungen von Leib und Leben sowie von Beeinträchtigungen der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit.



2.2 Löhne & Arbeitszeiten

Es werden alle einschlägigen Gesetze, Vorschriften und Branchenstandards zu Löhnen und Arbeitszeiten eingehalten. Löhne und sonstige Zuwendungen sind klar zu definieren und regelmäßig sowie vollständig auszuzahlen bzw. zu leisten. Abzüge für Sachleistungen sind nur in geringem Umfang und nur in angemessenem Verhältnis zum Wert der Sachleistung zulässig. Es wird grundsätzlich kein Einbehalt für Arbeitsmittel vorgenommen.

Es werden die gesetzlichen Sozialleistungen und den Mitarbeitern nach nationalem Recht zustehende Leistungen (z. B. Versicherungsleistungen, Überstundenzuschläge und bezahlter Urlaub) bezahlt.

Darüber hinaus ist die Zusammensetzung der Vergütung den Mitarbeitenden regelmäßig und in verständlicher Form mitzuteilen. Die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Verpflichtungen sind in Textform festzuhalten und dem Mitarbeiter in Form eines Arbeitsvertrages auszuhändigen.

Gesetzliche Bestimmungen zu Arbeitszeiten, einschließlich Überstunden, Ruhepausen, und Erholungsurlaub werden eingehalten. Darüber hinaus darf von den Mitarbeitenden nicht gefordert werden, regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten und inkl. Überstunden nicht mehr als 60 Stunden pro Woche. Die Mehrarbeit muss gemäß nationalem Recht oder tarifvertraglichen Regelungen separat vergütet oder durch Freizeit abgegolten werden. Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf mindestens einen freien Tag nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen. Gesetzliche oder religiöse Feiertage und Urlaub werden respektiert.



2.3 Vereinigungsfreiheit

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit wird gewährleistet. Mitarbeiter haben das Recht, sich gemäß einschlägigen Gesetzen zu versammeln sowie frei Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen zu gründen oder sich solchen anzuschließen.

Mitarbeiter haben das Recht, Kollektivverhandlungen zu führen, um ihre Arbeitsbedingungen, Löhne und anderen Arbeitsangelegenheiten mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. Es dürfen keine Sanktionen erfolgen aufgrund der Geltendmachung eines der vorgenannten Rechte.

2.4 Seriöses Verhalten im Geschäftsleben

Es werden ausschließlich legitime Geschäftsziele und –praktiken verfolgt und nur mit seriösen Partnern Geschäftsbeziehungen unterhalten. Das Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Kunden und sonstigen Geschäftspartnern zeichnet sich aus durch Fairness, Integrität, Verantwortungsbewusstsein, Transparenz und Wertschätzung. Allgemein gültige ethische Werte und Prinzipien, insbesondere die Achtung der Menschenwürde, wird bei allen unternehmerischen Handlungen eingehalten.





2.5 Korruption, Handelskontrolle, Geldwäsche

Bestechung und Korruption wird in jeder Form abgelehnt und bereits jeglicher Anschein hiervon vermieden – sei es in Gestalt der Gewährung oder der Annahme von unlauteren Vorteilen. Es wird in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften zur Einfuhr- und Ausfuhrkontrolle gehandelt und die gesetzlichen Anforderungen zur Prävention von Geldwäsche werden eingehalten.

2.6 Fairer Wettbewerb

Die geltenden Kartellgesetze werden eingehalten. Wettbewerbswidrige Absprachen und sonstige Wettbewerbsvorteile durch unlautere Geschäftspraktiken werden nicht geduldet und abgelehnt.



3.1 Personenbezogene Daten, Schutz von vertraulichen Informationen und geistigem Eigentum

Es erfolgt ein fairer, transparenter Umgang mit personenbezogenen Daten in Einklang mit den geltenden gesetzlichen und behördlichen Vorgaben zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten und zur Informationssicherheit.

Geschäftsgeheimnisse und sonstige vertrauliche Informationen von Geschäftspartnern und Kunden werden angemessen geschützt vor unerlaubter Erlangung, Nutzung und Offenlegung, mindestens jedoch nach Maßgabe der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen.

Das geistige Eigentum von Geschäftspartnern, Kunden und sonstigen Dritten wird respektiert. Beim Transfer von Know-how und Technologien wird darauf geachtet, dass ausreichende Vorkehrungen zum Schutz der geistigen Eigentumsrechte vorgenommen werden.



3.2 Sicherheit & Gesundheit

Es werden alle relevanten gesetzlichen Anforderungen und Vorschriften im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz eingehalten.

Durch ein sicheres und gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld, wird die Sicherheit und Gesundheit von Mitarbeitern und Dritten geschützt. Ebenso werden dadurch Unfälle, Verletzungen sowie arbeitsbedingte Erkrankungen vermieden. Ein wichtiges Instrument hierbei ist die regelmäßige Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen um potenzielle Risiken am Arbeitsplatz zu erkennen und daraus resultierend geeignete Gefahrenabwehr- und Vorsichtsmaßnahmen ergreifen zu können. Dies umfasst unter anderem auch die Bereitstellung von geeigneter persönlicher Schutzausrüstung. Zudem werden Notfallpläne entwickelt und Schulungen für Mitarbeiter durchgeführt, um im Falle von Notfällen wie Bränden, Unfällen oder medizinischen Notfällen angemessen reagieren zu können.

Es wird für eine sichere und gesundheitsförderliche Arbeitsumgebung gesorgt, um die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten, Dritte zu schützen und Unfälle, Verletzungen sowie arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden. Dies umfasst regelmäßige Risikobewertungen der Arbeitsplätze und die Umsetzung geeigneter Gefahrenabwehr- und Vorsichtsmaßnahmen, einschließlich der Bereitstellung von geeigneter persönlicher Schutzausrüstung. Zudem sind insbesondere Anforderungen des Brandschutzes und der Notfallversorgung einzuhalten.

Der Arbeitsschutz für Jugendliche (Heranwachsende) ist besonders wichtig, um ihre Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Mitarbeiter sollen regelmäßig über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz geschult werden. An den Arbeitsplätzen ist zudem für eine hinreichende Sauberkeit zu sorgen. Werden den Mitarbeitern Unterkünfte gestellt, gelten für diese entsprechend die gleichen Anforderungen.

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



3.3 Umweltschutz, Umweltgenehmigungen, Gefahrstoffe

Geltende gesetzliche Vorgaben und anerkannten Standards zum Schutz von Umwelt und Klima werden eingehalten. Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen und –zulassungen werden eingeholt, auf dem aktuellen Stand gehalten und befolgt. Außerdem werden die Verbote aus den entsprechenden umweltbezogenen Übereinkommen im Hinblick auf Quecksilber, persistente organische Schadstoffe und gefährliche Abfälle eingehalten. Der Betrieb genügt den Anforderungen des Abfallrechts sowie des Immissions- und Wasserschutzes. Gefährliche Stoffe, Chemikalien und Substanzen werden gekennzeichnet, und ihre sichere Handhabung, Bewegung, Lagerung, Wiederverwertung, Wiederverwendung und Entsorgung wird sichergestellt.

Sämtliche Vorschriften und Gesetze bezüglich Gefahrstoffen werden eingehalten. Ebenso geltende Stoffbeschränkungen und Produktsicherheitsanforderungen. Die Mitarbeiter sind über den Umgang mit gefährlichen Materialien und Stoffen zu unterrichten.

Es werden angemessene Anstrengungen unternommen, um die Auswirkungen unserer geschäftlichen Aktivitäten auf die Umwelt und das Klima kontinuierlich zu verbessern.



3.4 Ressourcen, Umweltbelastung und Klimaschutz

Es werden keine schädlichen Bodenveränderungen, Gewässerverunreinigungen, Luftverunreinigungen oder schädliche Lärmemissionen verursacht. Ebenso erfolgt kein übermäßiger Wasserverbrauch, wodurch die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt, der Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehrt, der Zugang zu Sanitäranlagen erschwert oder die Gesundheit einer oder mehrerer Personen geschädigt werden könnte.

Weitere Umweltbelastungen werden, soweit dies mit verhältnismäßigen Mitteln möglich ist, vermieden oder jedenfalls vermindert. Umwelt- und Klimaschutz sowie die Förderung von Biodiversität sind eine kontinuierliche Aufgabe, der nur durch eine stetige Verbesserung des Schutzniveaus durch die permanente Reduzierung des Ressourcenverbrauchs und durch Abfallreduzierung nachgekommen werden kann. Auf allen Stufen der Lieferkette werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um die CO₂-Bilanz zu senken. Es sollen wirtschaftliche Lösungen gefunden werden, um die Energieeffizienz zu verbessern und Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen zu senken. Es wird angestrebt durch Vermeidungs- und Reduzierungsstrategien Treibhausgasemissionen, so weit wie möglich, zu reduzieren und erst anschließend Restemissionen zu kompensieren.

Für die Umsetzung der vorgenannten Punkte werden im Rahmen der Geschäftstätigkeit angemessene Anstrengungen unternommen.

3.5 Umweltfreundlichere Verpackung

Es wird stets darauf hingearbeitet umweltfreundlichere Verpackungen einzusetzen. Verpackungen werden wo möglich vermieden, verringert oder hinsichtlich ihrer Umwelteffekte verbessert. Diese Prinzipien werden in dieser Reihenfolge angewandt. Ökologisch am besten ist eine Verpackung, die vollständig vermieden werden kann. Verpackungen gelten als umweltfreundlicher, wenn es sich um Mehrwegverpackungen handelt, möglichst wenig Material verbraucht wird, sie recyclingfähig sind bzw. aus Sekundärrohstoffen, aus alternativen Materialien oder zertifiziertem Papier bestehen.



3.6 Tier- & Artenschutz

Die Grundsätze zum Schutz von Tieren und der biologischen Vielfalt werden beachtet und das unternehmerische Handeln entsprechend danach ausgerichtet. Die Haltung und Nutzung von Tieren müssen den geltenden gesetzlichen Tierschutzanforderungen genügen und artgerecht sein.



3.7 Landrechte

Die vorherrschenden Landrechte werden geachtet und jede widerrechtliche Zwangsräumung und jeder widerrechtliche Entzug von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer oder mehrerer Personen sichert, insbesondere beim Erwerb oder bei der Bebauung, wird unterlassen.



4. Umsetzung

Wir unternehmen geeignete und zumutbare Anstrengungen, um die Inhalte des Code of Conduct fortlaufend einzuhalten. Wir haben hierfür geeignete Maßnahmen und Prozesse eingerichtet und dokumentieren deren Umsetzung unternehmensintern in angemessener Weise. Die zuständigen Stellen und Personen informieren die Unternehmensleitung in regelmäßigen Abständen über die Umsetzung des Code of Conduct.

Wir kommunizieren die Inhalte des Verhaltenskodex gegenüber unseren Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und anderen wesentlichen Stakeholdern und schulen unsere Mitarbeitenden bedarfsgerecht zu einzelnen Themen des Code of Conduct. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie den Code of Conduct einhalten.

Darüber hinaus erwarten wir von unseren Lieferanten und sonstigen Vertragspartnern, dass sie sich an diesem Verhaltenskodex orientieren und in ihren Geschäftsbeziehungen auf die Umsetzung der Inhalte dieses Verhaltenskodex hinwirken. Die aktuelle Version des Höhenrainer Verhaltenskodex ist auf der Homepage www.hoehenrainer.de zu finden.

Wir nehmen jeden Verstoß gegen den Code of Conduct ernst. Bei Meldungen über Verstöße leiten wir Maßnahmen zur ordnungsgemäßen und vertraulichen Klärung ein, und ergreifen im Bedarfsfall geeignete Gegenmaßnahmen im Sinne von Abhilfe oder Prävention. Dies erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern.



5. Meldewesen & Abhilfe

Wir haben einen Beschwerdemechanismus eingerichtet, der genutzt werden kann, um bestätigte oder vermutete Missstände zu melden. Dabei handelt es sich um das Hinweisgebersystem mit anwaltlicher Expertise der Ratisbona Compliance GmbH („RC Whistle“) (Weblink), das durch eine für jeden zugängliche, klar definierte Struktur und eine juristische Erstbewertung zusätzliches Vertrauen und Sicherheit schafft.

Wir nehmen jeden Verstoß gegen den Code of Conduct ernst. Bei Meldungen über Verstöße leiten wir Maßnahmen zur ordnungsgemäßen und vertraulichen Klärung ein, und ergreifen im Bedarfsfall geeignete Gegenmaßnahmen im Sinne von Abhilfe oder Prävention. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir ebenfalls dass ein betriebsinternes Meldewesen für Verstöße, gegen die in diesem Code of Conduct niedergelegten Standards eingerichtet wird.

Auch unsere Kunden haben entsprechende Beschwerdemechanismen eingerichtet:

- Lidl Beschwerdemechanismus (BKMS)
Link: <https://unternehmen.lidl.de/ueber-lidl/compliance> dort ist der Link zum Online-Meldesystem „BKMS“ zu finden

- REWE Group Beschwerdemechanismus,
Link: <https://rewe-group.reporting-channel.com/>

Mitarbeiter der Höhenrainer Delikatessen GmbH sowie Mitarbeiter unserer Geschäftspartner, die Meldungen von Missständen mittels einem der vorgenannten Beschwerdesystem tätigen, dürfen deswegen nicht diszipliniert oder benachteiligt werden.