

HENNLICH Code of Conduct – Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

Dieser HENNLICH-Verhaltenskodex ist einer der Eckpfeiler unseres Geschäfts und drückt unser Engagement für die Achtung der Menschenrechte und die Gewährleistung menschenwürdiger und sicherer Arbeitsbedingungen aus. Sein Zweck ist es, verbindliche Regeln für alle Mitarbeiter, Lieferanten, Partner und andere Interessengruppen des Unternehmens aufzustellen.

I. Kinder- und Jugendarbeit

Wir verpflichten uns zur Achtung der Menschenrechte, einschließlich der besonderen Rechte von Kindern und Jugendlichen.

1. Verbot von Kinderarbeit

Wir widersprechen allen Formen der Kinder- und Jugendarbeit, die gegen das Gesetz und internationale Konventionen verstoßen.

2. Beschäftigung von jugendlichen Arbeitnehmern

Jugendliche dürfen nur ab gesetzlich zugelassenem Alter beschäftigt werden. Bei der Beschäftigung jugendlicher Arbeitnehmer verpflichten wir uns, alle für diese Mitarbeiter geltenden spezifischen gesetzlichen Normen einzuhalten.

3. Arbeitsbedingungen von jugendlichen Arbeitnehmern

- a. **Sicherheit und Gesundheit:** Wir setzen uns dafür ein, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen für jugendliche Arbeitnehmer zu schaffen. Wir berücksichtigen Arbeitsrisikoanalysen sowie Gesundheits- und Sicherheitsschulungen, um sicherzustellen, dass jugendliche Arbeitnehmer vor den mit ihrer Arbeit verbundenen Gefahren angemessen geschützt sind.
- b. **Arbeitszeiten:** Jugendliche dürfen nur während der Arbeitszeiten beschäftigt werden, die den lokalen Gesetzen entsprechen. Wir halten uns an die Beschränkungen der Höchstarbeitszeit und der Mindestruhezeiten für jugendliche Arbeitnehmer.
- c. **Entsprechende Aufgaben:** Die Beschäftigung von jugendlichen Arbeitnehmern muss ihrem Alter und ihrer Entwicklung angemessen sein. Wir delegieren keine Aufgaben an jugendliche Arbeiter, die zu schwierig oder gefährlich sind oder sich negativ auf ihre körperliche und geistige Gesundheit auswirken können.
- d. **Unterstützung der Bildung:** Wir engagieren uns für die Förderung der Ausbildung von jugendlichen Arbeitnehmern. Die Beschäftigung junger Menschen darf nicht in ihr Recht auf allgemeine und berufliche Bildung eingreifen.

II. Vergütung & Leistungen

Wir sind der Meinung, dass die geleistete Arbeit fair entlohnt werden sollte, ebenso wie eine Beteiligung am Unternehmenserfolg. Daher erklären wir unsere folgenden Grundsätze:

1. Faire Entlohnung

Wir verpflichten uns, faire Löhne und Gehälter zu zahlen, die den lokalen Gesetzen und Branchenstandards entsprechen. Die Vergütung muss gerecht sein und der Art der geleisteten Arbeit, den Qualifikationen, der Erfahrung und dem Beitrag des Arbeitnehmers entsprechen.

2. Nichtdiskriminierung bei Leistungen an Arbeitnehmer

Die Vergütung wird nicht durch Geschlecht, Alter, Rasse, Religion, Nationalität, sexuelle Orientierung, Behinderung oder sonstige persönliche Merkmale beeinflusst. Die Arbeitnehmer haben auch gleiche Chancen beim Zugang zu lohnunabhängigen Leistungen.

3. Leistungen an Arbeitnehmer

- a. **Geldleistungen:** Die Mitarbeiter erhalten für ihre Arbeit eine Vergütung, die regelmäßig und pünktlich in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der den Mitarbeitern bekannten Vergütungsordnung gezahlt wird.

Alle obligatorischen Sozialversicherungsbeiträge werden abgeführt, und das gesetzliche Urlaubsgeld, die Zulagen und die von den Arbeitnehmern gewählten Leistungen werden gezahlt. Zusätzlich zum Festgehalt können Mitarbeiter Anspruch auf Provisionen, Boni und Prämien haben, abhängig von den ausgeübten Aufgaben, dem Engagement und der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

- b. **Benefits:** Darüber hinaus bietet HENNlich den Mitarbeitern zusätzliche Lohnnebenleistungen, die ihre Lebensqualität verbessern sollen.

4. Transparenz und Kommunikation

Die Transparenz des Vergütungssystems wird durch die Vergütungsordnung gewährleistet, die in Inhalt und Änderungen allen Mitarbeitenden mitgeteilt wird. Arbeitsverträge, die mit Arbeitnehmern geschlossen werden, enthalten klare Formulierungen in Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen, einschließlich der Vergütung.

III. Arbeitszeit

In Anerkennung der erheblichen Auswirkungen der Arbeitszeit auf die Lebensqualität der Mitarbeiter verpflichten wir uns in diesem Verhaltenskodex zu den folgenden Grundsätzen:

1. Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

Wir halten uns an alle geltenden Gesetze in Bezug auf die Arbeitszeit, einschließlich der Höchstarbeitszeit, der Mindestruhezeiten, der Überstunden und der Pausen.

2. Arbeitszeitpläne

Die Arbeitszeitpläne werden je nach Art der Arbeit so flexibel wie möglich festgelegt und helfen den Mitarbeitern, eine Work-Life-Balance zu wahren.

3. Überstunden

- a. **Freiwilligkeit von Überstunden:** Überstunden sind freiwillig und müssen im Voraus vom Vorgesetzten genehmigt werden. Wir halten uns an die im Arbeitsrecht festgelegten zulässigen Überstundengrenzen.
- b. **Überstundenvergütung:** Arbeitnehmer, die Überstunden leisten, werden gemäß dem Gesetz entschädigt, einschließlich der ihnen zustehenden Vergütung bzw. Kompensation.
- c. **Arbeit an freien Tagen und Feiertagen:** Die Arbeit an freien Tagen und Feiertagen ist auf das notwendige Minimum beschränkt und muss immer im Voraus genehmigt werden. Die Arbeitnehmer werden dafür gemäß den Bestimmungen des Gesetzes über die Arbeit an freien Tagen und Feiertagen vergütet.

4. Pausen und Ruhezeiten

- a. **Arbeitspausen:** Arbeitnehmer haben Anspruch auf regelmäßige Ruhepausen während des Arbeitstages, und zwar in einer Höhe, die nicht unter der gesetzlichen Grenze liegt. Diese Pausen sind für Erhaltung der Produktivität und des Wohlbefindens der Mitarbeiter wichtig.
- b. **Tägliche und periodische Ruhezeiten, andere freie Tage:** Das Unternehmen gewährt den Mitarbeitern gesetzlich vorgeschriebene tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie Jahres- und Gelegenheitsurlaub.

IV. Sicherheit und Gesundheit

1. Einhaltung der Gesetze

Wir verpflichten uns zur Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften, einschließlich der Bereitstellung von persönlicher Arbeitsschutzausrüstung und der Schulungen für unsere Mitarbeiter. Detaillierte Verpflichtungen und Regeln sind in unserer separaten Arbeitsschutzrichtlinie enthalten.

2. Hohe Standards

Wir erklären die Anwendung hoher Standards des Brandschutzes und des Arbeitsschutzes.

3. Verpflichtende und freiwillige Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit

Wir kümmern uns um die gesetzlich vorgesehenen ärztlichen Untersuchungen und unterstützen die freiwillige private medizinische Versorgung sowie die freiwillige Mitarbeiterversicherung.

4. Epidemische Bedrohungen

Für den Fall von epidemischen Bedrohungen haben wir sichere Handlungskonzepte entwickelt.

V. Widerspruch gegen moderne Sklaverei

Wir widersprechen moderner Sklaverei und sorgen für ein Arbeitsumfeld, das frei von jeglicher Ausbeutung ist. Wir wenden die folgenden Grundsätze an:

1. Verbot der modernen Sklaverei

Wir verurteilen und verbieten alle Formen moderner Sklaverei, insbesondere Zwangsarbeit, Leibeigenschaft, Menschenhandel, Ausbeutung, sowohl im eigenen Geschäft als auch in der Lieferkette.

2. Einhaltung der Gesetze

Wir halten uns an alle geltenden Gesetze zur Bekämpfung moderner Sklaverei und verpflichten uns, in dieser Hinsicht mit den zuständigen Behörden zusammenzuarbeiten.

3. Arbeitsbedingungen

Alle Beschäftigungsformen bei HENNLICH sind freiwillig. Die Arbeiter haben das Recht, ihren Arbeitsplatz frei zu wählen und werden nicht gezwungen, gegen ihren Willen zu arbeiten. Wir garantieren transparente Arbeitsbedingungen, die Achtung der Würde und der Rechte unserer Mitarbeiter.

4. Verantwortung von Lieferanten und Partnern

Wir erwarten von allen unseren Lieferanten und Geschäftspartnern, dass sie sich an die Standards zur Bekämpfung moderner Sklaverei halten.

VI. Ethische Rekrutierung

Wir verpflichten uns, Mitarbeiter auf ethische, ehrliche und transparente Weise zu rekrutieren. Bei der Rekrutierung stellen wir sicher, dass alle Kandidaten respektiert werden, gleiche Chancen haben und dass die geltenden Arbeitsgesetze und Branchenstandards eingehalten werden.

1. Chancengleichheit

Alle Bewerberinnen und Bewerber haben die gleichen Chancen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Rasse, Religion, Nationalität, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderen persönlichen Merkmalen.

2. Transparenz im Prozess

Der Einstellungsprozess ist transparent. Alle Schritte, Anforderungen und Kriterien werden klar definiert und kommuniziert.

3. Einstellungsverfahren

- a. Stellenanzeigen:** Stellenanzeigen sind klar und wahrheitsgemäß formuliert und werden in anerkannten Medien und innerhalb des Unternehmens veröffentlicht.
- b. Auswahl der Kandidaten:** Die Auswahl der Kandidaten erfolgt ausschließlich auf der Grundlage ihrer Qualifikationen, Fähigkeiten und Erfahrungen.
- c. Vertraulichkeit:** Personenbezogene Daten und alle Informationen, die wir von Bewerbern erhalten, werden vertraulich behandelt und nur für die Zwecke des jeweiligen Einstellungsprojekts verwendet. Die personenbezogenen Daten der Bewerber werden nur für den Zeitraum gespeichert, der für die Durchführung des Einstellungsverfahrens erforderlich ist. Nach Abschluss des Vorgangs werden die Daten gelöscht, es sei denn, der Kandidat stimmt freiwillig einer längeren Speicherung für zukünftige Einstellungsverfahren zu.
- d. Feedback:** Alle Kandidaten, die an Vorstellungsgesprächen teilnehmen, haben das Recht, Feedback zu den Ergebnissen des Einstellungsverfahrens zu erhalten. Die Informationen werden konstruktiv und respektvoll gegenüber den Kandidaten vermittelt.

VII. Nichtdiskriminierung und Verbot von Belästigung und Mobbing

Wir verpflichten uns, ein Arbeitsumfeld zu schaffen und zu erhalten, das Sicherheit, Respekt und Inklusion für jeden Mitarbeiter gewährleistet. Das Verbot von Diskriminierung, Belästigung und Null-Toleranz gegenüber Mobbing gehören zu den zentralen Werten der Firma und der Organisationskultur.

1. Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung

HENNLICH wendet sich gegen jede Form von Diskriminierung, darunter wegen des Geschlechts, der Hautfarbe, der Nationalität, der Religion, des Alters, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung, des Familienstands und politischer Meinungen. Wir verpflichten uns, alle Mitarbeiter gleich zu behandeln, ihnen gleiche Chancen zu bieten und Entscheidungen, die sie betreffen, ausschließlich nach sachlichen Kriterien zu treffen.

2. Verbot von Gewalt, Belästigung und Mobbing

Wir tolerieren keine Anwendung von Gewalt, Belästigung und Mobbing gegen und unter Mitarbeitern. Alle an Mitarbeiter gerichtete Aufgaben und Bewertungen müssen ausschließlich auf sachlichen Kriterien beruhen und mit Respekt formuliert werden.

3. Verbot von Mobbing

Wir erlauben kein aufdringliches Verhalten, das zu einer Verletzung der Würde einer anderen Person führen könnte, einschließlich sexueller, verbaler, körperlicher und psychischer Belästigung.

4. Verfahren zur Meldung von Verstößen

- a. **Meldung von Verstößen:** Mitarbeiter, die Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing erlebt oder beobachtet haben, können diese Verstöße dem Vorstand melden, ohne Repressalien befürchten zu müssen. Wir verfügen über ein Hinweisgebersystem, das Vertraulichkeit und eine sichere Bearbeitung von Meldungen gewährleistet.
- b. **Umgang mit Verstößen:** Jede Meldung von Verstößen gegen Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und Mobbing wird sorgfältig untersucht und der Vorstand verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass eine gründliche Untersuchung durchgeführt und geeignete Korrekturmaßnahmen und Disziplinarstrafen ergriffen werden. Arbeitnehmer, die von dem Verstoß betroffen wären, haben das Beschwerderecht und Ansprüche auf der Grundlage der arbeitsrechtlichen Bestimmungen.

VIII. Frauenrechte

Die Gleichstellung der Geschlechter ist eines der Grundprinzipien der Gesellschaft. Wir stellen sicher, dass die Rechte der Frauen am Arbeitsplatz in vollem Umfang geachtet werden.

1. Chancengleichheit

Bei HENNLICH werden Frauen wie Männern gleiche Chancen garantiert, einschließlich die des Zugangs zu Beschäftigung, Aufstieg, Ausbildung, Vergütung und allen anderen Aspekten rund um die Arbeit.

2. Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

Wir halten uns an alle geltenden Gesetze in Bezug auf Frauenrechte, einschließlich der Gesetze zur Gleichstellung der Geschlechter sowie der zum Mutterschutz.

3. Beförderung und berufliche Weiterentwicklung

HENNLICH bietet Frauen gleiche Aufstiegs- und Entwicklungschancen. Wir setzen uns dafür ein, Barrieren zu beseitigen, die die berufliche Entwicklung von Frauen in unserem Unternehmen behindern könnten.

4. Vergütung und Nebenleistungen

Erwerbstätige Frauen haben gleichberechtigten Anspruch auf Entlohnung und Zugang zu Lohnnebenleistungen wie erwerbstätige Männer.

5. Sonderrechte für Frauen und junge Eltern

Frauen haben einen gesetzlichen Anspruch auf besonderen Schutz und Rechte in Bezug auf Arbeitssicherheit und -hygiene, sowie auf die Mutterschaft. Wir respektieren diesbezüglich alle gesetzlichen Auflagen. Stillenden Müttern gewähren wir zusätzliche Pausen, die in die Arbeitszeit eingerechnet werden. Wir streben nach Arbeitszeitflexibilität in Fällen der Betreuung von Kleinkindern. Elternurlaub gewähren wir Müttern oder Vätern nach eigenem Ermessen.

IX. Vielfältigkeit, Gleichberechtigung, Inklusion (DEI)

Bei HENNLICH glauben wir, dass Vielfalt unsere Organisation bereichert und dass Gleichbehandlung und Inklusion wichtig für unseren Erfolg sind.

1. Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

Wir halten uns an alle Gesetze in Bezug auf Nichtdiskriminierung, Gleichbehandlung und Menschenrechte.

2. Vielfältigkeit

Wir fördern die Vielfältigkeit in unserem Team, indem wir Chancengleichheit für alle Mitarbeiter und Bewerber schaffen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Religion, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Familienstand, Behinderung oder anderen persönlichen Merkmalen. Wir lassen uns von vielfältigen Erfahrungen und dem Austausch zwischen den Teammitgliedern inspirieren.

3. Gleichheit

Wir verpflichten uns zur Gleichbehandlung in allen Aspekten im Zusammenhang mit der Beschäftigung, einschließlich der Einstellung, der Leistungsbewertung und der Vergütung.

4. Inklusion

Wir bemühen uns, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich jeder Mitarbeiter respektiert, geschätzt und unterstützt fühlt. Wir fördern eine Kultur der Offenheit, in der Vielfalt voll anerkannt wird und jeder Mitarbeiter, unabhängig von Herkunft, sozialem Status oder persönlichen Barrieren, die Möglichkeit hat, sein volles Potenzial auszuschöpfen.

X. Rechte nationaler und ethnischer Minderheiten

Wir sind uns bewusst, dass kulturelle Vielfalt eine der Stärken von Gesellschaften ist. Wir respektieren Traditionen, Bräuche und schätzen die kulturellen Beiträge nationaler und ethnischer Minderheiten. Daher verpflichten wir uns zur Einhaltung der folgenden Grundsätze:

1. Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

HENNLICH hält sich an alle anwendbaren Gesetze und internationalen Konventionen zu den Rechten nationaler und ethnischer Minderheiten.

2. Gleichheit, Nichtdiskriminierung, Schutz der Rechte

Vertreterinnen und Vertretern nationaler und ethnischer Minderheiten wird die Chancengleichheit bei der Beschäftigung und bei der beruflichen Entwicklung garantiert. Wir behandeln sie mit Respekt, gewährleisten Gleichbehandlung, Nichtdiskriminierung und den Schutz aller universell anerkannten Menschenrechte.

3. Konsultation, Einwilligung nach Aufklärung

Wenn unsere Maßnahmen nationale und ethnische Minderheiten betreffen, werden wir sie konsultieren und sie um ihre freiwillige Zustimmung zu diesen Maßnahmen bitten.

4. Vielfältigkeit und Inklusion

Wir halten Vielfältigkeit für ein wichtiges Element der Organisationskultur. Wir unterstützen die Vielfältigkeit in unserem Team, eine Kultur des Miteinanders und schöpfen daraus Ideen für die Entwicklung der Organisation und der Mitarbeiter. Diese Regeln gelten auch für Mitarbeiter aus nationalen und ethnischen Minderheiten.

XI. Landrechte und Zwangsräumungen

Wir vermeiden Zwangsräumungen und Enteignung von Land, Wäldern und Gewässern bei Erwerb, Entwicklung oder sonstiger Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern.



HENNLICH

XII. Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften

Die Rolle der öffentlichen oder privaten Sicherheitskräfte kann nur darin bestehen, die Rechtsstaatlichkeit, einschließlich des Schutzes der Menschenrechte, zu wahren und die Sicherheit der Mitarbeiter, der Ausrüstung und der Einrichtungen des Unternehmens zu gewährleisten.