

Unternehmenskodex

Janoschka Deutschland GmbH



18.12.2024 – Version 3.0

Roland Wiesler

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| Einführung | 3 |
| Überwachung anhand unserer Standards | 3 |
| Verantwortungsvolle Beschaffung – Ethische Standards | 4 |
| 1 Arbeitnehmerrechte | 4 |
| 1.1 Frei gewählte Beschäftigung | 4 |
| 1.2 Kinderarbeit und jugendliche Arbeitnehmer | 4 |
| 1.3 Nicht-Diskriminierung | 5 |
| 1.4 Faire Behandlung | 5 |
| 1.5 Löhne, Sozialleistungen und Arbeitszeiten | 6 |
| 1.6 Verbands und Vereinigungsfreiheit | 6 |
| 2 Gesundheit und Sicherheit | 7 |
| 2.1 Gefährdungen und Prozesssicherheit | 7 |
| 2.2 Schutz der Arbeitnehmer | 7 |
| 2.3 Notfallprävention und -Maßnahmen | 7 |
| 2.4 Gefahreninformation | 7 |
| 3 Umwelt | 8 |
| 3.1 Umweltgenehmigungen | 8 |
| 3.2 Abfälle und Emissionen | 8 |
| 3.3 Austritte und Freisetzungen | 8 |
| 3.4 Nachhaltigkeit und Ressourceneffizienz | 8 |
| 4 Korruptionsbekämpfung und fairer Wettbewerb | 10 |
| 4.1 Korruptionsbekämpfung | 10 |
| 4.2 Fairer Wettbewerb | 11 |
| 5 Datenschutz | 12 |
| 6 Identifizierung von Bedenken | 12 |
| 7 Management Systeme | 12 |
| 7.1 Verpflichtungs und Erklärungspflicht | 12 |
| 7.2 Rechtliche und kundenspezifische Anforderungen | 12 |
| 7.3 Risikomanagement | 12 |
| 7.4 Dokumentation | 12 |
| 7.5 Ausbildung und Kompetenz | 13 |
| 7.6 Kontinuierliche Verbesserung | 13 |
| 8 Referenzen und Literaturverzeichnis | 14 |

Einführung

“Hohe Leistung mit Integrität“ ist ein strategischer Imperativ von Janoschka.

Janoschka fördert die gesellschaftlichen und ökologischen Werte des Global Compact der Vereinten Nationen bei ihren Arbeitnehmern, Lieferanten und Dritten und setzt sich nach Möglichkeit für sie ein. Der Janoschka Unternehmenskodex basiert auf dem Global Compact der Vereinten Nationen und anderen internationalen Standards oder anerkannten Praktiken. Der Unternehmenskodex ist auf den Janoschka Verhaltenskodex (Code of Conduct) abgestimmt.

Janoschka erwartet auch von ihren Arbeitnehmern, Lieferanten und Dritten, dass sie die im Unternehmenskodex definierten Standards anstreben und einhalten.

Janoschka ist bestrebt, eine führende Rolle im Bereich der Unternehmensverantwortung zu übernehmen, und diese Verpflichtung ist im Unternehmenskodex verankert. Das Janoschka Programm für verantwortungsbewusste Führung und Beschaffung wurde ins Leben gerufen, um das Engagement von Janoschka für unternehmerische Verantwortung auf Arbeitnehmer, Lieferanten und Dritte auszuweiten.

Der Unternehmenskodex steht im Einklang mit den Grundsätzen der Metall- und Druck-Industrie für ein verantwortungsbewusstes Unternehmensmanagement (die "Grundsätze") in den Bereichen Ethik, Arbeitnehmerrechte, Gesundheit und Sicherheit, Umwelt und damit verbundene Managementsysteme.

- Die Unternehmensleitlinien von Janoschka stehen im Einklang mit diesen Grundsätzen
- Janoschka ist der Überzeugung, dass der Gesellschaft und der Wirtschaft am besten durch verantwortungsbewusstes Geschäfts- und Führungsverhalten und -praktiken gedient wird
- Janoschka ist sich bewusst, dass Unterschiede in den Kulturen und Gesetzen eine Herausforderung für die weltweite Anwendung dieser Grundsätze darstellen
- Janoschka ist der Ansicht, dass die Grundsätze am besten durch einen kontinuierlichen Verbesserungsansatz umgesetzt werden können, der die Leistung der Arbeitnehmer, Lieferanten und Dritte im Laufe der Zeit steigert.

Der Unternehmenskodex ersetzt nicht das lokale Recht. Janoschka erwartet von Arbeitnehmern, Lieferanten und Dritten, dass sie zusätzlich zu den hierin enthaltenen Standards die geltenden Gesetze, Regeln, Vorschriften und Richtlinien einhalten.

Für die Zwecke dieses Unternehmenskodex kann der Begriff "Lieferanten" auch Distributoren, Großhändler, Lizenzgeber, Lizenznehmer, andere Technologiepartner und andere Unternehmenseinheiten umfassen.

Überwachung anhand unserer Standards

Die Einhaltung der in diesem Unternehmenskodex enthaltenen Standards ist eines der Bewertungskriterien im Arbeitnehmer- und Lieferantenauswahlverfahren von Janoschka.

Janoschka erwartet von ihren Führungskräften, Lieferanten und Dritten, dass sie sich an die geltenden gesetzlichen Standards halten und auf die höheren Standards dieses Kodex hinarbeiten. Unter bestimmten Umständen, wenn die Führungskräfte, Lieferanten oder Dritte ein wesentliches Engagement für Verbesserungen gezeigt haben und weiterhin zeigen, ist Janoschka bereit, mit ihnen zusammenzuarbeiten, um Verbesserungen durch Engagement und Zusammenarbeit zu erreichen. Dies kann Audits, die Entwicklung und Fortschrittsüberwachung von Plänen für Abhilfemaßnahmen, die Übertragung von Lieferanten an externe Experten und andere angemessene Verbesserungspläne umfassen.

Verantwortungsvolle Beschaffung – Ethische Standards

1 Arbeitnehmerrechte

Unser Unternehmen und Lieferanten verpflichten sich, die Menschenrechte der Arbeitnehmer zu wahren und sie mit Würde und Respekt zu behandeln. Die Arbeitselemente umfassen:

1.1 Freigewählte Beschäftigung

Unternehmenskodex

Der Schutz und der Respekt jedes Menschen haben für Janoschka höchste Priorität und sind unabdingbarer Teil der Unternehmensverantwortung. Daher ist die Einhaltung der national und international gültigen Menschen- und Arbeitnehmerrechte sowie die Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie (FO_ECO_0004) für uns selbstverständlich. Wir als Unternehmen und unsere Lieferanten dürfen keine Zwangs-, Schuldknechtschaft- oder unfreiwillige Gefängnisarbeit einsetzen. Faire Arbeitsbedingungen und ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld sind fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Erwartungen

Zwangsarbeit - Managementsysteme: Eine ernannte Führungskraft mit Verantwortung für Menschen an jedem Standort befolgt Richtlinien und Verfahren, um sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer vor Ort, einschließlich Leih- und Zeitarbeiter, freiwillig dort arbeiten und für die geleistete Arbeit voll bezahlt werden.

Gefangenearbeit: Der Einsatz von Gefangenearbeit ist freiwillig und wird Janoschka vorab mitgeteilt, und wo sie eingesetzt wird, werden alle geltenden länderspezifischen Gesetze oder internationalen Richtlinien befolgt.

Kündigungsfristen: Die Arbeitnehmer können ihren Arbeitsplatz nach einer angemessenen Kündigungsfrist frei verlassen und werden für die vor ihrem Ausscheiden geleistete Arbeit pünktlich und vollständig bezahlt.

Aufenthalt- u. Arbeitspapiere: Die Arbeitnehmer müssen ihre Ausweispapiere nicht aushändigen, um einen Arbeitsplatz zu erhalten, es sei denn, dies ist nach örtlichem Recht vorgeschrieben. Wenn dies der Fall ist, haben die Arbeitnehmer jederzeit Zugang zu ihren Papieren.

Bewegungsfreiheit: Die Arbeitnehmer können sich jederzeit frei auf dem Gelände oder in den Gebäuden bewegen und werden nicht von Sicherheits- oder Führungskräften kontrolliert (z. B. während der Pausen, auf dem Weg zur Toilette usw.).

Kauttionen: Arbeitnehmer zahlen keine "Kauttionen", um sich einen Arbeitsplatz oder eine vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Arbeitsplatz zu sichern, und sie zahlen auch keine übermäßigen "Kauttionen" für Werkzeuge, Schulungen oder persönliche Schutzausrüstungen, die für die sichere Ausführung ihrer Arbeit erforderlich sind.

1.2 Kinderarbeit und Jugendschutz

Unternehmenskodex

Unternehmen und Zulieferer dürfen keine Kinderarbeit einsetzen. Die Beschäftigung von jungen Arbeitnehmern unter 18 Jahren darf nur für ungefährliche Arbeiten erfolgen und wenn die jungen Arbeitnehmer über dem gesetzlichen Mindestalter für die Beschäftigung in einem Land und dem Alter für den Abschluss der Schulpflicht liegen.

Erwartungen

Kinderarbeit - Managementsysteme: Eine ernannte Führungskraft mit Verantwortung für Menschen stellt sicher, dass angemessene Strategien und Verfahren zur Überwachung des Alters der Arbeitnehmer an jedem Standort, einschließlich der Leih- und Zeitarbeiter, vorhanden sind.

Kinderarbeit: Kinder unter dem lokalen Mindestarbeitsalter, dem Alter der Schulpflicht oder dem in den Kernkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation festgelegten Alter (je nachdem, welches höher ist) werden nicht beschäftigt.

Ein Kind ist:

- Jeder Jugendliche, der das in den Kernkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation festgelegte Alter unterschreitet, d. h. 15 Jahre in Industrieländern und 14 Jahre in weniger entwickelten Ländern.
- Jeder junge Mensch, der das gesetzliche Mindestalter für die Arbeit unterschreitet, wenn dieses unter 15 Jahren liegt.
- Jeder Jugendliche, der das Alter der örtlichen gesetzlichen Schulpflicht noch nicht erreicht hat, sofern dieses unter 15 Jahren liegt.

Abhilfemaßnahmen: Wenn Kinder bei der Arbeit angetroffen werden, wird ein geeignetes Abhilfemaßnahmenverfahren eingeführt, um das Wohl des Kindes zu gewährleisten. Wenn Kinder bei der Arbeit erwischt werden, wird die jeweilige Geschäftsleitung:

- Das Kind unverzüglich vom Arbeitsplatz entfernen
- einen geeigneten Plan zur Unterstützung des Kindes aufstellen, der gegebenenfalls die Übernahme der Kosten für eine formale oder berufliche Ausbildung, eine Unterkunft oder andere Kosten beinhaltet.

Junge Arbeitnehmer: junge Menschen unter 18 Jahren, die rechtlich in der Lage sind zu arbeiten, die keine gefährlichen Arbeiten (Umgang mit Chemikalien, anstrengende körperliche Arbeit usw.) oder Nachtschichten verrichten und bei denen alle geltenden lokalen Gesetze eingehalten werden, einschließlich des Zugangs zu Bildung, Ausbildung, Gesundheitskontrollen und der Anzahl der erlaubten Arbeitsstunden usw.

1.3 Keine Diskriminierung

Unternehmenskodex

Die Unternehmen und Lieferanten sorgen für einen Arbeitsplatz, der frei von Belästigung und Diskriminierung ist. Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung, Religion, politischer Zugehörigkeit, Gewerkschaftszugehörigkeit oder Familienstand wird nicht toleriert.

Erwartungen

Keine Diskriminierung - Managementsysteme: Eine ernannte Führungskraft mit Verantwortung für Menschen stellt sicher, dass in allen Unternehmensbereichen angemessene Richtlinien und Verfahren zur Verhinderung von Diskriminierung sowie wirksame Disziplinarverfahren vorhanden sind. Alle Beschäftigten wissen, an wen sie sich wenden können, wenn sie einen Fall von Diskriminierung melden.

Keine Diskriminierung: Arbeitnehmer werden zu keinem Zeitpunkt (von der Einstellung bis zum Austritt aus dem Arbeitsverhältnis) aus Gründen wie Rasse, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung, Religion, politischer Zugehörigkeit, Gewerkschaftsmitgliedschaft oder Familienstand belästigt oder diskriminiert. Potenzielle neue Mitarbeiter werden nicht auf Schwangerschaft getestet, es sei denn, dies ist gesetzlich vorgeschrieben, und schwangere Frauen werden gemäß den örtlichen Gesetzen nicht diskriminiert.

Gewerkschaftliche Nicht-Diskriminierung: Arbeitnehmer dürfen nicht diskriminiert werden, wenn sie einer Gewerkschaft oder einem Arbeitnehmersausschuss beitreten wollen oder bereits Mitglied sind.

1.4 Gerechter und Fairer Umgang

Unternehmenskodex

Unsere Unternehmen und Lieferanten stellen ihren Arbeitnehmern einen Arbeitsplatz zur Verfügung, der frei ist von harter und unmenschlicher Behandlung, einschließlich sexueller Belästigung, sexuellem Missbrauch, körperlicher Bestrafung, geistiger oder körperlicher Nötigung oder verbaler Beleidigung von Arbeitnehmern, und an dem keine solche Behandlung droht.

Erwartungen

Fairer Umgang - Managementsysteme: Eine ernannte Führungskraft mit Verantwortung für Menschen stellt sicher, dass angemessene Richtlinien und Verfahren vorhanden sind, damit alle Arbeitnehmer fair behandelt werden. Die Arbeitnehmer verstehen die Disziplinar- und Beschwerdeverfahren, und die im Rahmen von Disziplinarmaßnahmen ggf. verhängten Geldstrafen sind rechtmäßig und fair.

Vorgesetzte und Führungskräfte, die Arbeitnehmer misshandeln, werden entsprechend angezeigt und gekündigt.

Sexuelle Belästigung oder Missbrauch: Die Arbeitnehmer sind weder Mobbing, sexueller Belästigung, sexuellem Missbrauch, körperlicher Bestrafung, geistigem oder körperlichem Zwang oder verbalem Missbrauch ausgesetzt, noch werden sie damit bedroht.

Rolle des Sicherheitspersonals: Die Arbeitnehmer werden keinen unangemessenen Leibesvisitationen unterzogen. Sollte es zu Leibesvisitationen kommen, werden diese ausschließlich von autorisierten Stellen, gemäß den örtlichen gesetzlichen Normen und von gleichgeschlechtlichem Sicherheitspersonal durchgeführt.

Faire Behandlung - Bestechung: Arbeitnehmer müssen andere Arbeitnehmer nicht bezahlen, um Schikanen oder eine bevorzugte Behandlung zu vermeiden.

1.5 Löhne, Sozialleistungen und Arbeitszeiten

Unternehmenskodex

Die Unternehmen und Lieferanten entlohnen die Arbeitnehmer gemäß den geltenden Lohngesetzen, einschließlich der länderspezifischen Mindestlöhnen, Überstunden und vorgeschriebenen Leistungen.

Die Unternehmen müssen den Arbeitnehmern rechtzeitig mitteilen, auf welcher Grundlage sie bezahlt werden. Von den Führungskräften wird außerdem erwartet, dass sie den Arbeitnehmern mitteilen, ob Überstunden erforderlich sind und wie diese vergütet werden.

Erwartungen

Löhne und Arbeitszeiten - Managementsysteme: Es gibt ein System zur Überwachung der Arbeitszeiten und Löhne aller Leiharbeitskräfte vor Ort, und es werden jederzeit vollständige Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten und die Gehaltsabrechnungen für alle Arbeitnehmer vor Ort geführt.

Löhne: Die Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, unbezahlte Arbeit zu leisten.

Der monatliche Lohn bzw. Akkordlohn der Arbeitnehmer entspricht mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn oder den Branchenrichtwerten und wird regelmäßig und vollständig gemäß den länderspezifischen Gesetzen bezahlt.

Überstunden - Entlohnung: Überstunden werden nach den länderspezifischen gesetzlichen Regelungen bezahlt, und wo es keine gibt, mindestens zum gleichen Satz wie das übliche Entgelt, im Idealfall mit einem entsprechenden Zuschlag.

Leistungen und Prämien: Alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen und Prämien werden den Arbeitnehmern pünktlich und vollständig gezahlt.

Arbeitszeiten: Die Arbeitszeiten richten sich nach den länderspezifischen gesetzlichen Regelungen oder den Benchmarks der Branche.

Überstunden: Überstunden sind freiwillig, und die Arbeitnehmer leisten regelmäßig nicht mehr als den entsprechenden gesetzlichen Vorgaben mögliche Überstunden pro Woche.

Fehlzeiten und Pausen: Die Arbeitnehmer erhalten Freizeit und Pausen in Übereinstimmung mit den länderspezifischen Gesetzen und Regelungen.

Kommunikation: Die Zahlungsbedingungen werden den Arbeitnehmern vor Arbeitsbeginn mitgeteilt und schriftlich vereinbart. Die Arbeitnehmer erhalten schriftliche Lohn- und Gehaltsabrechnungen.

Abzüge und Strafen: Abzüge für disziplinarische Strafen wie bspw. Verspätungen und nicht angekündigte Abwesenheit werden nur in Übereinstimmung mit den länderspezifischen Gesetzen und Regelungen vorgenommen.

1.6 Gewerkschaftsfreiheit

Unternehmenskodex

Offene Kommunikation und direktes Engagement mit den Arbeitnehmern zur Lösung von Arbeitsplatz- und Vergütungsfragen werden toleriert. Die Unternehmen und Lieferanten respektieren die Rechte der Arbeitnehmer gemäß den lokalen Gesetzen, Gewerkschaften beizutreten oder auch nicht beizutreten. Sollten die Arbeitnehmer einen Betriebsrat wünschen, wird dies toleriert. Die Arbeitnehmer müssen die Möglichkeit haben, mit der jeweiligen Unternehmensleitung offen über die Arbeitsbedingungen zu sprechen, ohne dass ihnen Repressalien, Einschüchterungen oder Belästigungen drohen.

Erwartungen

Tarifverhandlungen: Die Arbeitnehmer sind in der Lage, Tarifverhandlungen zu führen und wissen, wie sie Probleme ansprechen können, wenn sie dies wünschen. Tarifverträge sind allen Arbeitnehmern öffentlich zugänglich und können entsprechend eingesehen werden.

Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungsrechte: Die Arbeitnehmer können frei und ohne Angst vor Sanktionen oder Diskriminierung einer Gewerkschaft oder einem Arbeitnehmerausschuss beitreten oder einen solchen gründen, wenn dies gewünscht wird. Arbeitnehmervertretern wird im Einklang mit den länderspezifischen Gesetzen angemessene Zeit und Zugang zu Einrichtungen wie Sitzungsräumen gewährt, damit sie ihre Aufgaben wahrnehmen können.

Gesundheit, Sicherheit und Umwelt

Angesichts des Umfangs, der Komplexität und der Größe der Janoschka-Gruppe bieten die in den Abschnitten 2 und 3 dargelegten Standards für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (GSU) den Unternehmen und Lieferanten grundlegende Standards und Konzepte, deren Einhaltung Janoschka in der gesamten Zusammenarbeit erwartet.

2 Gesundheit und Sicherheit

Die Unternehmen und Lieferanten müssen alle geltenden Gesetze und Vorschriften zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit einhalten, indem sie ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und gegebenenfalls sichere und gesunde Arbeitsplätze im Unternehmen bereitstellen. Zu den Elementen der Gesundheit und Sicherheit gehören:

2.1 Risiken und Arbeitssicherheit

Unternehmenskodex

Die Unternehmen und Lieferanten müssen über Systeme und Programme verfügen, um sowohl arbeitsbedingte als auch externe Gefahren zu erkennen. Sie sollten diese Gefahren klassifizieren und die Risikostufen angemessen definieren und über Programme und Systeme verfügen, um diese Risiken (z. B. gesundheitsgefährdende Freisetzung von Chemikalien, Dämpfe, Staub usw.) zu verhindern oder zu mindern (Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie FO_ECO_0004).

Erwartungen

Jegliche Gefahrenstoffe, die sich negativ auf die menschliche Gesundheit auswirken können, müssen in angemessener Weise minimiert, ordnungsgemäß verwaltet, kontrolliert und/oder behandelt werden.

2.2 Schutz von Arbeitnehmern

Unternehmenskodex

Die Unternehmen und Lieferanten müssen über Systeme und Verfahren verfügen, die die Arbeitnehmer vor chemischen, biologischen und körperlichen Gefahren (einschließlich körperlich anstrengender Aufgaben) am Arbeitsplatz und in den vom Unternehmen bereitgestellten Arbeitsplätzen schützen.

Erwartungen

Um die Arbeitnehmer vor biologischen und körperlichen Gefahren (einschließlich körperlich anstrengender Aufgaben) am Arbeitsplatz und in den vom Unternehmen bereitgestellten Arbeitsplätzen zu schützen, gibt es klare Vorgaben / Regelungen zu Arbeits- und Pausenzeiten, Gestaltung der Arbeitsplätze, etc., die zwingend von jedem einzelnen Mitarbeitenden eingehalten werden müssen.

2.3 Notfallvorsorge und Umsetzung

Unternehmenskodex

Die Unternehmen und Lieferanten müssen Notfallpläne für ihre Einrichtungen und die von der Firma zur Verfügung gestellten Arbeitsplätze entwickeln und veröffentlichen. Die Unternehmen sollten die potenziellen Auswirkungen eines Notfalls durch die Einführung geeigneter Notfallpläne und Reaktionsverfahren minimieren.

Erwartungen

Diverse Notfallpläne und Notfallkontakte sind allgemein veröffentlicht, um potenzielle Auswirkungen eines Notfalls und die Reaktionsverfahren zu minimieren und so effektiv wie möglich zu gestalten.

2.4 Gefahrenhinweise

Unternehmenskodex

Die Unternehmen und Lieferanten müssen über Programme und Systeme verfügen, die den Arbeitnehmern Sicherheitsinformationen über Gefahrstoffe und Schulungen zum Schutz vor potenziellen Gefahren bieten. Zu den Gefahrstoffen können unter anderem Rohstoffe, isolierte Zwischenprodukte, Produkte, Lösungsmittel, Reinigungsmittel und Abfälle gehören.

Erwartungen

Unser Unternehmen bietet für die die Arbeitnehmer Sicherheitsinformationen über Gefahrstoffe und Schulungen zum Schutz vor potenziellen Gefahren an. Es gibt jährliche Sicherheitsunterweisungen der Mitarbeitenden zu Gefahrstoffen. Gefahrstoffe / Chemikalien müssen deutlich gekennzeichnet sein.

Ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) sowie Arbeitssicherheit sind hierbei elementare Bestandteile unserer Unternehmenspolitik. Unabhängig von wirtschaftlichen Aspekten hat die Gesundheit unserer Mitarbeitenden höchste Priorität.

3 Umwelt

Die Unternehmen und Lieferanten müssen alle geltenden Umweltgesetze und -vorschriften einhalten. Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen, Lizenzen, Informationsregistrierungen und -beschränkungen müssen eingeholt und die entsprechenden Betriebs- und Berichterstattungsanforderungen befolgt werden, insbesondere:

3.1 Umweltrechtliche Genehmigungen

Unternehmenskodex

Die Unternehmen und Lieferanten müssen über Verfahren und Systeme verfügen, die den geltenden Umweltgesetzen und -vorschriften entsprechen. Erforderliche Umweltgenehmigungen, Lizenzen, Informationsregistrierungen und -beschränkungen müssen eingeholt und die entsprechenden Betriebs- und Berichterstattungsanforderungen und -Richtlinien (Umweltrichtlinie FO_ECO_0002 und Richtlinie für nachhaltige Beschaffung FO_ECO_0003) eingehalten werden.

3.2 Abfall und Emissionen

Unternehmenskodex

Die Unternehmen und Lieferanten müssen über Verfahren und Systeme verfügen, die eine sichere Handhabung, Lieferung, Lagerung, Wiederverwertung, Wiederverwendung oder Verwaltung von Abfällen gewährleisten. Jegliche Erzeugung und Entsorgung von Abfällen, Emissionen in die Luft und Einleitungen in Gewässer, die sich negativ auf die menschliche Gesundheit oder die Umwelt auswirken können, müssen in angemessener Weise minimiert, ordnungsgemäß verwaltet, kontrolliert und/oder behandelt werden, bevor sie in die Umwelt gelangen.

3.3 Austritte und Freisetzungen

Unternehmenskodex

Die Unternehmen und Lieferanten müssen über Verfahren und Systeme verfügen, um unbeabsichtigte und diffuse Austritte und Freisetzungen in die Umwelt zu verhindern und/oder einzudämmen.

3.4 Nachhaltigkeit und effiziente Nutzung der Ressourcen

Unternehmenskodex

Die Unternehmen und Lieferanten müssen über Verfahren und Systeme verfügen, um die Nutzung aller relevanten Ressourcen wie Energie, Wasser und Material nachhaltig zu optimieren und weitestgehend zu schützen und zu schonen.

4 Korruptionsbekämpfung und fairer Wettbewerb

4.1 Korruptionsbekämpfung

Unternehmenskodex

Die Unternehmen und Lieferanten dürfen weder Beamte noch Privatpersonen bestechen und dürfen keine Bestechungsgelder annehmen. Es dürfen keine Vermittler, wie Vertreter, Berater, Händler oder andere Geschäftspartner, für Bestechungs- oder Korruptionshandlungen eingesetzt werden.

Die Unternehmen und Lieferanten müssen die geltenden Gesetze und Vorschriften sowie die Branchenstandards zur Korruptionsbekämpfung einhalten.

Erwartungen

Begünstigungszahlungen: Es werden keine Bestechungs- oder Korruptionzahlungen geleistet, unabhängig davon, ob sie nach lokalem Recht zulässig sind oder nicht.

Geschenke und Bewirtungen: Geschenke und Bewirtungen sind angemessen und nur in notwendigem Maße, soweit es den einzelnen Empfänger betrifft, anzuwenden.

- Geschenke und Bewirtungen werden niemals in der Absicht angeboten oder gewährt, den Empfänger zu veranlassen, etwas zu Gunsten des Lieferanten und/oder von Janoschka zu tun oder etwas zu unterlassen, was dem Lieferanten und/oder Janoschka schadet.
- Geschenke in Form von Bargeld und Geschenke, die Bargeld gleichzusetzen sind, werden nicht gewährt.
- Es werden keine Bewirtungen für Teilnehmer an Geschäftstreffen, Kongressen oder vergleichbaren Veranstaltungen gewährt, es sei denn, die Bewirtung ist ein angemessener und zufälliger Teil dieser Veranstaltungen. Es werden keine Zahlungen für Abstecher oder längere Reisen geleistet.
- Es werden keine Unterhaltungs-, Bewirtungs- oder Reisekosten für Personen gezahlt, die einen Eingeladenen zu einem Geschäftstreffen, Kongress oder einer vergleichbaren Veranstaltung begleiten.

Zuschüsse und Spenden: Zuschüsse und Spenden werden nur gewährt, wenn der Lieferant und/oder Janoschka keine materielle Gegenleistung erhält und auch nicht den Eindruck hat, eine solche zu erhalten.

Politische Spenden: Wenn sich das Unternehmen oder der Lieferant für politische Spenden entscheidet, müssen diese in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen, Vorschriften und Branchenkodizes und -standards erfolgen und dürfen nicht mit der Erwartung einer direkten oder unmittelbaren Gegenleistung für den Lieferanten oder Janoschka erfolgen.

Interne Kontrollmechanismen: Die Unternehmen und Lieferanten verfügen über Grundsätze oder Richtlinien, die festlegen, unter welchen Umständen oder innerhalb welcher Grenzen Mitarbeiter Geschenke oder Gefälligkeiten von externen Unternehmen, mit denen das Unternehmen Geschäfte macht, annehmen dürfen.

- Diese sind öffentlich zugänglich und werden an die Geschäftsleitung schriftlich dokumentiert weitergegeben.
- Die Einhaltung der Geschäftsrichtlinien/Leitlinien wird sichergestellt und regelmäßig überprüft.

Die Lieferanten schulen ihre Arbeitnehmer auf eigene Kosten in der Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

- In Schulungen die Bestimmungen der geltenden Antikorruptionsgesetze umfasst
- Auf Anfrage von Janoschka stellt der Lieferant unverzüglich eine Kopie des Schulungsmaterials und der Anwesenheitslisten (einschließlich Name und Qualifikation des Schulungsleiters) zur Verfügung.

Meldungen von möglichem Fehlverhalten: Alle Arbeitnehmer werden ermutigt, Bedenken oder illegale Aktivitäten am Arbeitsplatz zu melden, ohne dass ihnen Sanktionen, Einschüchterungen oder Belästigungen drohen.

- Entsprechende Untersuchungen und Meldungen werden durchgeführt. Der Lieferant stellt Janoschka diese Aufzeichnungen auf Anfrage zur Verfügung.

Öffentlich Bedienstete: Jede Beziehung zwischen Unternehmensbereichen der Janoschka Group und den Lieferanten und öffentlichen Bediensteten erfolgt unter strikter Einhaltung der Regeln und Vorschriften, denen diese unterliegen (d. h. alle geltenden Regeln und Vorschriften des jeweiligen Landes, die sich auf öffentliche Bedienstete beziehen oder von deren Arbeitgeber auferlegt wurden). Jeder Vorteil, der einem Amtsträger gewährt wird, ist vollständig transparent, ordnungsgemäß dokumentiert und wird auf Verlangen nachgewiesen.

Beziehungen zu Dritten: Der Lieferant darf ohne vorherige schriftliche Zustimmung von Janoschka keine Unterverträge abschließen oder anderweitig mit Dritten im Namen von Janoschka. Ebenso ist eine Abtretung des Vertrags ohne vorherige schriftliche Zustimmung von Janoschka nicht zulässig.

Beauftragung von Dritten: Die Beauftragung von Lieferanten durch Janoschka als Drittfirma dient niemals dazu, einen Anreiz zu einem unzulässigen Geschäftsvorteil für Janoschka zu erzielen.

Geschäftsberichte und Aufzeichnungen: Janoschka kann ihre Lieferanten jederzeit nach angemessener Vorankündigung prüfen, um sicherzustellen, dass dieser die Standards einhält, und um alle von Janoschka und an Dritte geleisteten Zahlungen zu bestätigen.

- Der Lieferant erstellt und führt Dokumentationen und Aufzeichnungen, die alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit den Geschäften des Lieferanten mit Janoschka genau und in angemessener Ausführlichkeit dokumentieren und alle Zahlungen (einschließlich Geschenken, Bewirtung und Unterhaltung oder sonstiger Wertgegenstände), die im Namen von Janoschka oder aus von Janoschka bereitgestellten Mitteln geleistet wurden, belegen.
- Eine Kopie dieser Abrechnungen ist auf Anfrage von Janoschka auszuhändigen.

4.2 Fairer Wettbewerb

Unternehmens-
kodex

Die Unternehmen und Lieferanten müssen ihre Geschäfte im Einklang mit einem fairen und lebhaften Wettbewerb führen. Sie müssen faire Geschäftspraktiken anwenden, einschließlich genauer und wahrheitsgemäßer Werbung.

Die Unternehmen und Lieferanten müssen alle Gesetze und Vorschriften zum fairen Wettbewerb und zum Kartellrecht einhalten.

5 Datenschutz

Unternehmenskodex

Die Lieferanten müssen einen angemessenen Datenschutz und eine angemessene Sicherheit für die von ihnen verarbeiteten personenbezogenen Daten anwenden. Die Unternehmen und Lieferanten arbeiten in einer Weise, die mit den geltenden Datenschutzgesetzen vereinbar ist.

Erwartungen

Angemessener Schutz personenbezogener Daten: Die Unternehmen und Lieferanten müssen über eine angemessene Organisationsstruktur, Prozesse und Verfahren verfügen, um den Schutz personenbezogener Daten vor versehentlichem, unbefugtem oder unrechtmäßigem Verlust, Zerstörung, Veränderung, Weitergabe, Verwendung oder Zugriff zu gewährleisten.

Angemessene Sicherheitsmaßnahmen: Die Unternehmen und Lieferanten müssen über angemessene Strategien und Verfahren verfügen, die die technische und organisatorische Sicherheit betreffen, und angemessene Schritte unternehmen, um die Einhaltung dieser Maßnahmen zu bestätigen.

Einhaltung der Regelungen für grenzüberschreitende Datentransfers: Die Unternehmen und Anbieter müssen über angemessene Schutzmaßnahmen, Regeln und Verfahren verfügen, um sicherzustellen, dass sie alle geltenden Gesetze für grenzüberschreitende Datenübertragungen einhalten.

6 Identifizierung von Problemen

Unternehmenskodex

Alle Arbeitnehmer werden aufgefordert, Bedenken oder illegale Aktivitäten am Arbeitsplatz zu melden, ohne dass ihnen Sanktionen, Einschüchterungen oder Belästigungen drohen (siehe Whistleblowing Policy). Die Unternehmen und Lieferanten untersuchen den Vorfall und ergreifen bei Bedarf Abhilfemaßnahmen.

7 Managementsysteme

Die Unternehmen und Lieferanten müssen Managementsysteme einsetzen, um eine kontinuierliche Verbesserung und die Einhaltung der Erwartungen dieser Grundsätze zu erleichtern. Zu den Elementen der Managementsysteme gehören:

7.1 Verpflichtung und Verantwortlichkeit

Unternehmenskodex

Die Unternehmen und Lieferanten müssen ihr Engagement für die in diesem Dokument beschriebenen Konzepte durch die Bereitstellung entsprechender Ressourcen und Dokumentationen unter Beweis stellen.

7.2 gesetzliche und kundenspezifische Anforderungen

Unternehmenskodex

Die Unternehmen und Lieferanten müssen die geltenden Gesetze, Vorschriften, Normen und relevanten Kundenanforderungen ermitteln und einhalten.

7.3 Risikomanagement

Unternehmenskodex

Die Unternehmen und Lieferanten müssen über Mechanismen zur Bestimmung und zur Handhabung von Risiken in allen in diesem Dokument behandelten Bereichen verfügen.

7.4 Dokumentation

Unternehmenskodex

Die Unternehmen und Lieferanten müssen die erforderlichen Unterlagen aufbewahren, um die Übereinstimmung mit diesen Erwartungen und die Einhaltung der geltenden Vorschriften nachzuweisen.

7.5 Schulung und Qualifikationen

Unternehmens-
kodex

Die Unternehmen und Lieferanten müssen über ein Schulungsprogramm verfügen, das ein angemessenes Niveau an Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten bei Führungskräften und Arbeitnehmern erreicht, um diese Erwartungen zu erfüllen.

7.6 Kontinuierliche Verbesserung

Unternehmens-
kodex

Von den Unternehmen und Lieferanten wird erwartet, dass sie sich kontinuierlich verbessern, indem sie sich Leistungsziele setzen, Umsetzungspläne durchführen und notwendige Korrekturmaßnahmen für Mängel ergreifen, die durch interne oder externe Bewertungen, Inspektionen und Managementprüfungen festgestellt wurden.

8 Referenzen und Verweise

Die folgenden Verweise dienen der Information. Sie sollen keine über den Janoschka Unternehmenskodex hinausgehende Verpflichtungen begründen.

Allgemeine Referenzen

[Janoschka Code of Conduct](#)
[United Nations Global Compact](#)
[Universal Declaration of Human Rights](#)

Arbeitnehmerrechte

Frei gewählte Beschäftigung
Internationale Arbeitsrechtskonvention ("ILO") Conventions 29 and 105: [ILO Kernarbeitsnormen \(ILO-Berlin\)](#)

Kinderarbeit
 ILO Conventions 138 and 182: [ILOLEX: English display.cgi](#)

Nicht-Diskriminierung
 ILO Conventions 111 and 100: [International Labour Organization \(ilo.org\)](#)
 International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination:
[International Labour Organization \(ilo.org\)](#)
 Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against women:

Löhne, Beschäftigung und Arbeitszeiten
 ILO Conventions 131, 95, 14 and 1: [International Labour Organization \(ilo.org\)](#)

Freedom of Association
 ILO Conventions 87 and 98: [International Labour Organization \(ilo.org\)](#)

Gesundheit, Sicherheit und Umwelt

ISO 9001 Quality Management
 ISO 14001 Environmental Management Systems standard
 ISO 50 000 Energy Management Systems standard

Forest Stewardship Council
 Sustainable Palm Oil

Anti-Diskriminierung

[OECD Anti-Bribery Convention](#)
[US Foreign Corrupt Practices Act 1977](#)
[UK Bribery Act 2010](#)

Kippenheim, 18. Dezember 2024

Janoschka AG
 Mattweg 1
 77971 Kippenheim



Unterschrift Drazen Babic (CEO)

Janoschka Deutschland GmbH
 Mattweg 1
 77971 Kippenheim



Unterschrift Mike Gruenwald (Geschäftsführer)