1. Einleitung und Geltungsbereich

Willy Benecke GmbH versteht sich als integres verantwortungsvolles Unternehmen des Mittelstands und bekennt sich zu einer sozialen und ökologischen Unternehmensführung im Einklang mit der geltenden Gesetzgebung. Diese Grundsätze sind in unserer Unternehmenskultur fest verankert und werden durch den folgenden Verhaltenskodex ausformuliert.

Wir erwarten, dass sich unsere Mitarbeitenden diesem Verhaltenskodex und den darin festgelegten ethischen, sozialen sowie ökologischen Verhaltensweisen verpflichten. Weiter sind wir bestrebt, die Einhaltung dieser Handlungsgrundsätze auch entlang der Lieferkette voranzutreiben. Wir erwarten daher von unseren Lieferanten, dass sie diese Grundsätze befolgen und ihrerseits deren Einhaltung entlang der Lieferkette fördern.

2. Geschäftliche Integrität

Politische und behördliche Beziehungen

Im Umgang mit staatlichen Stellen und Behörden handeln wir stets ehrlich, transparent und in Übereinstimmung mit geltendem Recht und unseren internen Richtlinien. Soweit behördliche Genehmigungen für das Unternehmen oder für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erforderlich sind, werden wir im jeweiligen Geschäftsfeld erst tätig, wenn diese vorliegen.

Beziehungen zu Geschäftspartnern

Wir überprüfen sorgfältig die Identität und Integrität potenzieller Geschäftspartner und ergreifen angemessene Maßnahmen, um sicherzustellen, dass unsere Geschäftspartner nicht unangemessen oder illegal handeln. Wir stellen sicher, dass Transaktionen mit unseren Geschäftspartnern nicht gegen geltende Wirtschaftsembargos, Sanktionslisten oder Vorschriften zur Handels-, Import- und Exportkontrolle oder zur Bekämpfung der Terrorismusfinanzierung verstoßen. Wir treffen unsere Einkaufsentscheidungen fair und nach objektiven Kriterien wie Qualität, Preis, Service, Zuverlässigkeit, Verfügbarkeit, technischer Leistungsfähigkeit, Vertragserfüllung, Ressourcen- und Energieeffizienz sowie Umweltverträglichkeit. Wir halten alle lokalen und gesetzlichen Vorschriften ein und verhalten uns im Wettbewerb fair. In Ländern, in denen nationale Gesetze und Vorschriften ein niedrigeres Schutzniveau vorsehen, suchen wir nach Wegen, die Grundsätze dieses Kodex dennoch einzuhalten. Wir kommen unseren Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention nach und minimieren das allgemeine Geldwäscherisiko durch sorgfältige Prüfungen Dritter. Wir handeln in unseren Geschäftsbeziehungen rechtschaffend und erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich an Recht und Gesetz halten. Wir tolerieren keine Form von Korruption und Bestechung. Die Annahme und Vergabe von Sachgeschenken, Einladungen sowie Provisionen sollen in Übereinstimmung mit den internen Richtlinien erfolgen. Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologie und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind.

Produktqualität und Sicherheit

Unser Anspruch ist es, unseren Kunden stets sichere, hochwertige, nachhaltige und einwandfreie Produkte anzubieten. Die Produkte sollen ebenfalls den hohen Ansprüchen unserer Kunden an Qualität und Nachhaltigkeit genügen. Potentielle Risiken, insbesondere in Bezug auf die Verbraucher, beherrschen wir durch geeignete Maßnahmen.

Datenschutz und IT-Sicherheit

Bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder Übermittlung personenbezogener Daten von Mitarbeitenden, Kunden oder sonstigen Dritten achten wir auf strikte Vertraulichkeit und auf die sorgfältige Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften. Im Geschäftsalltag werden regelmäßig IT-Systeme eingesetzt und Daten verarbeitet. Dies erfordert angemessene und verifizierte Sicherheitssysteme, um den Schutz von geistigem Eigentum und personenbezogenen Daten zu gewährleisten.

Landrechte und natürliche Ressourcen

Die Landrechte der lokalen Bevölkerung sollen bei allen Aktivitäten respektiert und geschützt werden, um Landraub zu verhindern. Weder wir noch unsere Lieferanten dürfen unter Verstoß gegen legitime Rechte, Land, Wälder oder Gewässer entziehen, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Personen sichert. Schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßiger Wasserverbrauch sind zu unterlassen. Die Gesundheit von Personen und die natürlichen Grundlagen zur Produktion von Nahrung und Trinkwasser dürfen nicht geschädigt werden

3. Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Wir halten alle geltenden Umweltvorschriften ein und handeln entsprechend unserer internen Leitlinien zu Umwelt und Nachhaltigkeit. Wir sind bestrebt, die Ressourcen- und Energieeffizienz bei der Herstellung und dem Vertrieb unserer Produkte und Dienstleistungen durch ein angemessenes Managementsystem zu erhöhen, sowie Abfall, Emissionen und andere negative Auswirkungen auf die Umwelt bei uns und in der Lieferkette zu minimieren. Ressourcen wie Energie und Wasser beschaffen und nutzen wir verantwortungsbewusst. Auch unsere Geschäftspartner müssen diese Vorgaben und alle relevanten Gesetze zum Schutz der Umwelt einhalten, über alle relevanten Umweltzulassungen verfügen sowie Auswirkungen auf Biodiversität und Klima in einer angemessenen Form überwachen und minimieren.

4. Sozial- und Arbeitsbedingungen

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter wird durch geeignete Maßnahmen zum präventiven Arbeitsschutz sowie ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld gewährleistet. Die gesetzlichen Vorgaben zum Arbeitsschutz und Brandschutz werden eingehalten.

Es finden regelmäßige Schulungen und Unterweisungen zu den relevanten Bereichen statt. Jeder Mitarbeiter hat die geltenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Richtlinien zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz zu beachten.

Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechte

Gleichberechtigung und Förderung von Diversität unter den Mitarbeitern sind Grundsätze unseres Handelns. Die Willy Benecke GmbH verpflichtet sich dem ETI Base Code und somit auch den ILO-Konventionen. Der unten aufgeführte ETI Base Code ist ein international anerkannter Standard von Arbeitsnormen, dessen Grundsätze auch von den Geschäftspartnern der Willy Benecke GmbH einzuhalten sind:

Der ETI Base Code

1. Das Arbeitsverhältnis wird frei gewählt

1.1. Es besteht keine Zwangsarbeit, Zwangsknechtschaft oder unfreiwillige Gefängnisarbeit.

1.2. Arbeiter werden nicht aufgefordert einen „Pfand“ oder ihre Ausweisdokumente bei ihrem Arbeitgeber zu hinterlegen und es ist ihnen freigestellt, ihren Arbeitgeber nach einer angemessenen Benachrichtigung zu verlassen.

2. Die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen werden respektiert

2.1. Arbeiter haben ohne Ausnahme das Recht, sich zu versammeln und eine Gewerkschaft ihrer eigenen Wahl zu gründen und gemeinsam Tarifverhandlungen durchzuführen.

2.2. Der Arbeitgeber nimmt gegenüber den Aktivitäten von Gewerkschaften und deren organisatorischer Aktivitäten eine offene Haltung ein.

2.3. Arbeitnehmervertreter werden nicht diskriminiert und haben die Möglichkeit, ihre repräsentativen Funktionen am Arbeitsplatz auszuführen.

2.4. Wo das Vereinigungsrecht und Recht auf Tarifverhandlungen durch die Gesetzgebung beschränkt wird, erleichtert der Arbeitgeber die Entwicklung gleichberechtigter Mittel für unabhängige und freie Vereinigung und Verhandlungen und behindert diese nicht.

3. Die Arbeitsbedingungen sind sicher und hygienisch

3.1 Es muss ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld unter Berücksichtigung des allgemeingültigen Wissens der Branche und bestimmter Gefahren gewährleistet werden. Es sollen angemessene Maßnahmen getroffen werden, um Unfälle und Gesundheitsschädigungen zu verhindern, die im Rahmen der Arbeit entstehen, mit dieser in Verbindung stehen oder aufgrund dieser entstehen, indem mit dem Arbeitsumfeld einhergehende Gefahren, soweit dies in vernünftiger Weise umsetzbar ist, minimiert werden.

3.2 Arbeiter sollen ein regelmäßiges und protokolliertes Gesundheits- und Sicherheitstraining erhalten. Dieses Training soll für neue oder wieder eingestellte Arbeitnehmer wiederholt werden.

3.3 Zugang zu sauberen Toilettenanlagen und trinkbarem Wasser und, wenn angebracht, Einrichtungen für die Lebensmittellagerung sollen bereitgestellt werden.

3.4 Die Unterbringung muss, wenn sie bereitgestellt wird, sauber und sicher sein, sowie den Grundbedürfnisse der Arbeiter entsprechen.

3.5 Das die Richtlinien einhaltende Unternehmen soll die Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit einem Vertreter des Senior Managements übertragen.

4. Es wird keine Kinderarbeit eingesetzt

4.1 Es soll kein Einsatz von Kinderarbeit vorliegen.

4.2 Unternehmen sollen eine Politik und Programme entwickeln oder an diesen teilnehmen, die für die Übertragung eines Kindes, das bei der Ausführung von Kinderarbeit vorgefunden wird, in eine qualitative Ausbildung und für dessen Verbleib in der selben bis zum Ende der Kindheit sorgt. „Kind" und "Kinderarbeit" werden in den Anhängen definiert.

4.3 Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren werden nicht während der Nacht oder unter gefährlichen Bedingungen beschäftigt.

4.4 Diese Strategien und Verfahren sollen mit den Bestimmungen der entsprechenden ILO-Standards übereinstimmen.

5. Mindestlöhne werden bezahlt

5.1 Löhne und Vergütungen, die für eine reguläre Arbeitswoche gezahlt werden, entsprechen wenigstens den nationalen gesetzlichen Vorgaben oder dem branchenüblichen Standardwert, je nachdem, welche Vorgabe höher ausfällt. Auf jeden Fall sollen Löhne immer ausreichend sein, um die Grundbedürfnisse zu decken und etwas frei verfügbares Einkommen bereitzustellen.

5.2 Alle Arbeiter erhalten schriftliche und verständliche Informationen zu den Arbeitsbedingungen in Bezug auf Löhne, bevor sie die Arbeit aufnehmen sowie bei jeder Auszahlung zu Lohnangaben für den betreffenden Bezugszeitraum.

5.3 Abzüge von Löhnen als Disziplinierungsmaßnahmen werden weder gestattet noch werden Abzüge von den Löhnen, die nicht durch die nationale Gesetzgebung erlaubt sind, ohne das ausdrückliche Einverständnis des betroffenen Arbeiters vorgenommen. Alle Disziplinarmaßnahmen sollen aufgezeichnet werden.

6. Die Arbeitszeit ist nicht überhöht

6.1 Die Arbeitszeit stimmt mit der nationalen Gesetzgebung und dem branchenüblichen Standardwert und den Abschnitten 6.2 bis 6.6 unten überein, je nachdem wo der größere Schutz geboten wird. Die Unterabschnitte 6.2 bis 6.6 basieren auf den internationalen Arbeitsrichtlinien.

6.2 Arbeitszeiten, Überstunden ausgenommen, müssen per Vertrag festgelegt werden und dürfen 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten. (Internationale Standards empfehlen die fortschreitende Abnahme der üblichen Arbeitsstunden, wo angemessen, auf 40 Stunden pro Woche, ohne die Löhne der Arbeiter zu reduzieren, während Arbeitsstunden reduziert werden.)*

6.3 Überstunden werden freiwillig geleistet. Alle Überstunden müssen auf verantwortlicher Basis genutzt werden und das Folgende beachten: das Ausmaß, die Häufigkeit und die gearbeiteten Stunden durch einzelne Arbeiter und die Belegschaft als Ganzes. Überstunden dürfen nicht als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse genutzt werden.

Überstunden werden immer mit einem Überstundenzuschlag vergütet, wobei empfohlen wird, dass dieser nicht unter 125% des regulären Lohns liegen sollte.

6.4 Die Arbeitsstunden insgesamt, die über einen Zeitraum von sieben Tagen geleistet werden, dürfen 60 Stunden nicht überschreiten, außer diese werden von Unterabschnitt 6.5 abgedeckt.

6.5 Die Arbeitsstunden insgesamt über einen Zeitraum von sieben Tagen dürfen 60 Stunden nur in außergewöhnlichen Umständen überschreiten, in welchen alle folgenden Aufzählungen zutreffen:

- *dies ist durch das Landesrecht erlaubt; dies wurde in einer, auf freier Basis mit einer Arbeitnehmerorganisation verhandelten Tarifvereinbarung beschlossen, wobei die Organisation einen signifikanten Teil der Belegschaft repräsentiert; es wurden angemessene Sicherheitsmaßnahmen eingeführt, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter zu schützen; der Arbeitgeber kann beweisen, dass außergewöhnliche Umstände vorliegen, wie beispielsweise unerwartete Produktionsspitzen, Unfälle oder Notfälle.*

6.6 Alle Arbeiter genießen in einem Zeitraum von sieben Tagen mindestens einen freien Tag oder, wo nach Landesrecht erlaubt, zwei freie Tage für einen Zeitraum von 14 Arbeitstagen.

7. Diskriminierung wird nicht praktiziert

7.1 Es gibt keine Diskriminierung bei der Einstellung, Vergütung, Zulassung zum Training, Beförderung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Pensionierung aufgrund von Rasse, Kaste, Nationalität, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, Ehestand, sexueller Orientierung, Gewerkschafts-mitgliedschaft oder politischer Zugehörigkeit.

8. Es besteht ein geregeltes Arbeitsverhältnis

8.1 Die geleistete Arbeit wird soweit möglich auf Grundlage der anerkannten, durch nationale Gesetzgebung und Praxis etablierten Arbeitsbeziehung durchgeführt.

8.2 Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern, die durch das Arbeits- oder Sozialversicherungsrecht und Vorschriften bezüglich eines regulären Arbeitsverhältnisses entstehen, werden durch die Verwendung von reinen Arbeitsverträgen, Subunternehmertum oder Heimarbeit oder durch Ausbildungspläne ohne die Absicht, Fähigkeiten zu vermitteln oder ein reguläres Arbeitsverhältnis bereitzustellen, nicht vermieden, noch sollen derartige Verpflichtungen durch die überhöhte Verwendung von befristeten Arbeitsverträgen umgangen werden.

9. Unmenschliche oder brutale Behandlung ist nicht erlaubt

9.1 Körperlicher Missbrauch oder Disziplinierung, die Androhung körperlichen Missbrauchs, sexuelle oder anderweite Belästigung und verbale Beschimpfung oder andere Formen der Einschüchterung sind verboten.

Die Bestimmungen dieses Codes legen Mindeststandards und nicht Höchstanforderungen fest und sollten nicht verwendet werden, um Unternehmen an einer Verbesserung dieser Standards zu hindern. Von Unternehmen, die diesen Code anwenden, wird erwartet, dass sie mit den nationalen und anderen anwendbaren Gesetzen konform gehen und dass, wenn die Bestimmungen der Gesetzgebung und der Base Code dieselben Themen ansprechen, die Bestimmungen angewendet werden, welche den größeren Schutz bieten.

5. Beschwerdemechanismen und Sanktionierung von Fehlverhalten

Verstöße gegen die hier formulierten Verhaltensregeln, gegen Gesetze oder weitere interne Richtlinien werden nicht toleriert. Fehlverhalten wird gemäß gesetzlichen Bestimmungen konsequent geahndet und sanktioniert.

Die Willy Benecke GmbH unterhält ein definiertes Beschwerdeverfahren zugänglich für das gesamte Personal und Dritte (Geschäftspartner). Dabei wird die Vertraulichkeit der Identität und ein wirksamer Schutz vor Benachteiligung gewährleistet.

Mitarbeiter haben das Recht, Verstöße gegen diesen Kodex zu melden. Mitarbeiter und Dritte können sich jederzeit an die Beschwerdestelle der Willy Benecke GmbH wenden: hinweis@willy-benecke.com

Hamburg, 19.05.2025

Thorsten Hauser & Soeren Hauser – Geschäftsleitung Willy Benecke GmbH