

Supplier Code of Conduct

Verhaltenskodex für Lieferanten(= gleichlautend Zulieferer, Auftragnehmer, Geschäftspartner, Dienstleister etc.)

Allgemeines

Die HIL GmbH ist sich als Partner der Bundeswehr und der damit verbundenen Verantwortung bewusst und bekennt sich ausdrücklich zur Einhaltung der Menschenrechte und dem Schutz der Umwelt.

Dieses Dokument fasst die Leitprinzipien der HIL GmbH für die Lieferanten in Übereinstimmung mit international anerkannten Standards und Richtlinien sowohl zum Schutz der Menschenrechte als auch zur Durchsetzung umweltbezogener Pflichten zusammen.

Der Supplier Code of Conduct dient als verbindliche Basis für die Zusammenarbeit. Er ergänzt die Vertragsbeziehung über die Lieferung von Waren und die Erbringung von Leistungen zwischen der HIL GmbH und dem Lieferanten.

Der Lieferant stellt sicher, dass die nachfolgenden Standards entlang seiner Lieferkette weitergegeben werden.

Menschen- und Arbeitsrechte

- Keine Kinderarbeit

Jegliche Art von Kinderarbeit gemäß der Definition in den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)³ in betrieblichen Abläufen ist verboten. Wenn lokal ein höheres gesetzliches Mindestalter für Arbeitskräfte oder eine längere Schulpflicht vorgeschrieben sind, so gilt das höhere Alter. In Fällen, in denen junge Arbeitskräfte eingesetzt werden, dürfen diese keine Tätigkeiten ausüben, die geistig, körperlich, sozial oder moralisch gefährdend sind oder ihre Schulbildung beeinträchtigen.

- Keine Zwangsarbeit

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig und ohne Androhung von Strafe erfolgen. Arbeitnehmer müssen jederzeit das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Ferner darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung und Erniedrigung stattfinden.

- Einhaltung des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit

Die geltenden Gesetze, Vorschriften und Normen zum Arbeitsschutz, zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz sind einzuhalten. Arbeitnehmern ist eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu ermöglichen.

- Angemessene Entlohnung

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden muss dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Den Arbeitnehmern sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren.

- Wahrung der Gleichbehandlung

Eine Ungleichbehandlung in Beschäftigung, etwa aufgrund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung, sofern diese nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist, ist unzulässig. Eine Ungleichbehandlung umfasst insbesondere die Zahlung ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit.

- Achtung der Koalitionsfreiheit

Im Einklang mit den lokalen Gesetzen muss das Recht der Mitarbeiter geachtet werden, sich frei zu vereinigen, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten, eine Arbeitnehmervertretung zu ernennen, einen Betriebsrat zu bilden und aktiv bei Tarifverhandlungen mitzuwirken. Mitarbeiter, die sich als Arbeitnehmervertreter engagieren, dürfen nicht benachteiligen, damit sie ihre Aufgaben ohne Angst vor Repressionen oder Diskriminierung wahrnehmen können.

- Einsatz von Sicherheitspersonal

Bei Beauftragung externer (private oder staatliche) Dienstleister mit dem Schutz der Betriebsabläufe und Geschäftsaktivitäten, muss durch geeignete Anweisungen oder Kontrollen dieser externen Kräfte sichergestellt werden, dass das Verbot der Folter nicht missachtet, Leib oder Leben nicht verletzt und die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit geachtet wird.

- Verbot widerrechtlicher Zwangsräumung und des Entzugs von Land

Widerrechtliche Zwangsräumungen und das Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, von Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert ist verboten.

Umwelt- und Klimaschutz

- Keine Umweltschädigung

Es wird keine schädliche Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, schädliche Lärmemission oder übermäßiger Wasserverbrauch, welche die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt, einer Person den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehrt, einer Person den Zugang zu Sanitäreinrichtungen erschwert oder zerstört oder die Gesundheit einer Person schädigt, herbeigeführt.

- Umgang mit gefährlichen Stoffen und Chemikalien

Gefährliche Stoffe und Chemikalien sind zu kennzeichnen und die sichere Handhabung, Lagerung, den sicheren Transport und die sichere Entsorgung zu gewährleisten. Alle Produktsicherheitsanordnungen sind einzuhalten.

- Umgang mit gefährlichen Abfällen

Ferner produziert und verwendet der Auftragnehmer keine Chemikalien, handhabt die Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen umweltgerecht nach dem POPs-Übereinkommen. Zudem befolgt der Auftragnehmer insbesondere das Verbot

der Ausfuhr, Verbringung und Entsorgung gefährlicher Abfälle nach dem Baseler Übereinkommen.

- Quecksilberverbot

Es werden keine mit Quecksilber versetzten Produkte hergestellt und kein Quecksilber sowie keine Quecksilberverbindungen und behandelt Quecksilberabfälle gemäß dem Minamata-Übereinkommen verwendet.

Einhaltung des Verhaltenskodex und Sanktionen

- Präventionsmaßnahme und Auskunftspflichtung

Zur Sicherstellung der menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten, werden Prozesse, Systeme, Regelungen und Maßnahmen etabliert. Auf Verlangen der HIL GmbH ist hierüber Auskunft zu erteilen.

- Durchführung von Schulungen

Durch Schulung der Führungskräfte und Mitarbeiter wird ein angemessenes Maß an Wissen und Verständnis für den Inhalt dieses Verhaltenskodex, der anwendbaren Gesetze und Vorschriften sowie anerkannte Standards vermittelt.

- Kontrollrechte

Der HIL GmbH wird, nach angemessener Vorankündigung, das Recht zur Evaluierung und Kontrolle eingeräumt, um die Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex dargelegten Grundsätze festzustellen. Die Evaluierungen und Kontrollen werden direkt von der HIL GmbH oder von einem qualifizierten externen Dienstleister durchgeführt, z. B. in Form einer Beurteilung oder Prüfung.

- Zugang zum Hinweisgebersystem

Die Nichteinhaltung dieses Verhaltenskodex ist durch Nutzung des Hinweisgebersystems der HIL GmbH zu melden. Der ungehinderte Zugang der beschäftigten Mitarbeitenden zu dem Hinweisgebersystem der HIL GmbH ist zu gewährleisten. Es werden insbesondere keine Handlungen unternommen, die den Zugang zu dem Hinweisgebersystem der HIL GmbH versperren oder erschweren. Geschäftspartner und Lieferanten werden über die Möglichkeit informiert, vermutete Verstöße (anonym und vertraulich) durch Nutzung des Hinweisgebersystems der HIL GmbH zu melden.

- Abhilfemaßnahmen bei Verstößen und Vertragsbeendigung

Bei Nichteinhaltung des Verhaltenskodex behält sich die HIL GmbH vor, Sanktionen zu verhängen. Bei nicht schwerwiegenden Verstößen wird die Möglichkeit gewährt, innerhalb einer angemessenen Frist geeignete Abhilfemaßnahmen und eine Reaktion auf den Verstoß zu ergreifen. Ein wiederholter Verstoß, eine nicht angemessene Reaktion auf einen Verstoß oder ein gravierender Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex kann zur sofortigen Beendigung des Geschäftsverhältnisses führen und sich ggf. auf weitere Beauftragungen auswirken.