



Verhaltenskodex

Wir bei Eisbär Eis stehen für ein hohes Maß an Zuverlässigkeit, bei unseren Produkten sowie bei unseren langfristigen Kunden- und Lieferantenbeziehungen. Eine verantwortungsvolle Zusammenarbeit steht stets im Mittelpunkt unseres Handelns. Unser Verhaltenskodex dient allen Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Stakeholdern als Leitfaden für ein tägliches Miteinander. Er bildet das Fundament unseres Engagements für nachhaltiges Handeln entlang der Wertschöpfungskette, reflektiert unsere Werte und verpflichtet uns, in jeder Facette unseres Handelns hohe Standards zu wahren.

Unser Verhaltenskodex basiert auf drei Grundpfeilern der Zusammenarbeit:

- unternehmerische Sorgfaltspflicht
- Wahrung der Menschenrechte
- ökologische Verantwortung



Um unseren Kodex besser lesbar zu gestalten, verwenden wir in Bezug auf Personen geschlechtsneutrale Formulierungen. Damit sind alle Geschlechter gleichermaßen gemeint, ohne dass wir spezifische männliche, weibliche oder diverse Bezeichnungen verwenden.

Die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Vorgaben dienen als Basis für unsere geschäftlichen Beziehungen und stellen eine Mindestanforderung dar. Unser Verhaltenskodex orientiert sich an international anerkannten Leitsätzen und Prinzipien.

Diese sind u. a.:

- Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO)
- Pariser Klimaschutzabkommen
- Minamata-Übereinkommen
- Stockholmer Übereinkommen
- Basler Übereinkommen



1. Unternehmerische Sorgfaltspflicht

1.1 Einhaltung

Gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern verpflichten wir uns, die Regelungen dieses Verhaltenskodex einzuhalten, entlang der Wertschöpfungskette angemessen zu adressieren und durch geeignete vertragliche Regelungen durchzusetzen.

Eine Verletzung der Pflichten aus diesem Verhaltenskodex berechtigt uns, eine angemessene Frist für die Beseitigung dieser zu setzen, sofern diese nicht schwerwiegend ist. Nach erfolglosem Fristablauf oder bei einer schwerwiegenden Verletzung können wir vom Vertrag zurückgetreten bzw. kann dieser gekündigt werden. Im Fall eines Rücktritts bzw. einer Kündigung sind wir nicht zum Ersatz von aus dem Rücktritt bzw. der Kündigung entstehenden Schäden verpflichtet.

Wir und unsere Geschäftspartner verpflichten uns, jeden Verstoß gegen die Vorschriften zu melden und deren Einhaltung regelmäßig durch entsprechende Maßnahmen zu überprüfen und zu dokumentieren.

1.2 Generell

Gemeinsam verpflichten wir uns, die vollständige Dokumentation der Wertschöpfungskette aktuell zu halten und bei Bedarf zur Verfügung zu stellen. Die Transparenz entlang der gesamten Wertschöpfungskette stellt für uns die Grundlage dar, unserer unternehmerischen Sorgfaltspflicht nachzukommen.

1.3 Managementsysteme und Prozessbereitstellung

Um die vollständige Umsetzung des Verhaltenskodex zu sichern, sind alle Akteure dazu angehalten, ein angemessenes Risikomanagement zu implementieren, welches die sozialen und ökologischen Einflüsse seiner Geschäftsaktivitäten sowie die der Zulieferer angemessen erfasst, analysiert und priorisiert.

Dazu müssen alle Beteiligten der Wertschöpfungskette gemeinsam die erforderlichen personellen Ressourcen bereitstellen und Managementsysteme, Prozesse und Richtlinien ausarbeiten, um die im Verhaltenskodex beschriebenen Anforderungen zu erfüllen und kontinuierlich zu überwachen.

Wir und unsere Geschäftspartner stellen sicher, dass nach jeweils geltendem Recht (siehe Hinweisgeberschutzgesetz oder der EU-Whistleblower-Richtlinie) ein anonymes und leicht zugängliches Meldewesen für Abweichungen eingerichtet ist. Alle Mitarbeiter sind über das Vorhandensein des Meldewesens zu informieren und dürfen dies ohne negative Konsequenzen benutzen.

Mit der Betreuung der internen Meldestelle für Eisbär Eis wurde die Sozietät Esche Schumann Commichau Partnergesellschaft mbB, Hamburg betraut:

Telefon: 040 368 05 119

Mail: hinweisgeber-eisbaereis@esche.de

1.4 Inspektionen

Auch wenn Vertrauen die Grundlage unserer Geschäftsbeziehungen bildet, ist es unsere unternehmerische Pflicht entsprechende Systeme bei unseren Geschäftspartnern zu prüfen. Entsprechend behalten wir uns das Recht vor, jederzeit unangekündigte Audits bei unseren Geschäftspartnern durchzuführen. Benötigte Informationen und Auskünfte werden bei Bedarf von unseren Geschäftspartnern zur Verfügung gestellt, um die Einhaltung der im Verhaltenskodex aufgeführten Vorgaben zu überprüfen.

Auch können wir einen zur Verschwiegenheit verpflichteten Dritten mit dieser Prüfung beauftragen.

1.5 Korruption

Grundlage unserer Geschäftsbeziehung ist eine ethisch korrekte Verhaltensweise. Daher verpflichten wir und unsere Geschäftspartner, zum Handeln ohne Bestechung, Korruption oder jegliche Art von betrügerischen Geschäftspraktiken und dies vorbeugend zu betrachten.

1.6 Datenschutz

Der Schutz von personenbezogenen Daten sowie unternehmensrelevanten Informationen ist zu respektieren, und alle anwendbaren datenschutzrechtlichen Bestimmungen sowie internen Richtlinien sind einzuhalten.

2 Wahrung der Menschenrechte



2.1 Rechtliche Grundlage

Gemeinsam verpflichten wir uns, die Menschenrechte im Unternehmen und innerhalb der Wertschöpfungskette einzuhalten und zu sichern.

Wir verpflichten uns, sowohl internationale als auch nationale Vorschriften und Gesetze zu beachten. Dies schließt das jeweils gültige Recht in den Ländern unserer Geschäftstätigkeit, industrielle Mindeststandards sowie alle anderen relevanten gesetzlichen Bestimmungen ein.

2.2 Vergütung

Die Bezahlung aller Mitarbeiter entspricht mindestens dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn (gemäß ILO-Übereinkommen 131). Alternativ sollte die Bezahlung, falls höher, den regionalen Industriestandards genügen oder durch Vertragsverhandlungen festgelegt sein. Darüber hinaus ist die Zusammensetzung der Vergütung klar definiert und wird den Mitarbeitern regelmäßig und in verständlicher Form mitgeteilt.

Zahlungen sind rechtzeitig und vollständig in einem gesetzlichen Zahlungsmittel zu zahlen. Allen Mitarbeitern steht das Recht auf gesetzliche Sozialleistungen zu, welche wir und unsere Geschäftspartner mit den nach nationalem Recht zustehenden Leistungen zahlen.

2.3 Arbeitszeit und Arbeitsverträge

Wir und unsere Geschäftspartner beachten alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Industriestandards zu Löhnen und Arbeitszeiten.

Mitarbeiter arbeiten nicht länger als die gesetzlich zulässigen Arbeitszeiten und legen die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen und Ruhetage ein.

Das Leisten von Überstunden muss freiwillig erfolgen und durch einen Vertrag bzw. Kollektivvereinbarungen geregelt sein, sowie nach nationalem Recht separat vergütet oder durch Freizeit ausgeglichen werden.

Es darf von den Mitarbeitern nicht gefordert werden, regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche und inklusive Überstunden nicht mehr als 60 Stunden pro Woche zu arbeiten (ILO-Übereinkommen 1).

Gemäß dem ILO-Übereinkommen (14) besteht das Recht auf einen freien Tag nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen.

Alle Arbeitnehmer haben das Recht auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag nach nationalem Recht, welcher die Mitarbeiter über ihre Rechte, Verpflichtungen und Konditionen informiert.

2.4 Diskriminierung und unmenschliche Behandlung

Es ist unsere gemeinsame Verantwortung sicherzustellen, dass kein Mitarbeiter am Arbeitsplatz einer unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlung, körperlichen Bestrafung, sexuellen Belästigung, psychischen oder physischen Nötigung, Missbrauch oder verbalen Beschimpfungen ausgesetzt ist.

Arbeitnehmer dürfen keiner Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe, Geschlecht (ILO-Übereinkommen 100), Alter, Religion, Weltanschauung, sozialem Hintergrund, Gesundheit, ethnischer Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen, sexueller Identität, politischer Mitgliedschaft oder Meinung ausgesetzt sein. Dies gilt insbesondere bei der Einstellung, Weiterbildung, Beförderung und Entlohnung der Mitarbeiter (ILO-Übereinkommen 111).

Es ist sicherzustellen, dass es beim Einsatz privater Sicherheitskräfte nicht zu grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlungen, Verletzungen von Leib und Leben, Folter oder Beeinträchtigungen der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit kommt.

2.5 Kinderarbeit

Kinderarbeit ist untersagt, wie im ILO-Übereinkommen 182 festgelegt. Es ist wichtig, dass wir die nationalen Vorschriften sowie internationale Standards zum Schutz von Minderjährigen beachten.

Das Mindestbeschäftigungsalter beträgt 15 Jahre und darf nicht unter dem Alter liegen, in dem die gesetzliche Schulpflicht endet (gemäß ILO-Übereinkommen 138). Jugendliche Arbeitnehmer dürfen ausschließlich außerhalb der Schulstunden beschäftigt werden, wobei darauf geachtet werden muss, dass dies die Bildung der Jugendlichen nicht beeinträchtigt.

Insbesondere minderjährige Mitarbeiter dürfen keinen Umständen ausgesetzt werden, die ihre Gesundheit und Entwicklung gefährden könnten.

Es ist zudem erforderlich, die gesetzlichen Bestimmungen bezüglich Nachtarbeit bei der Beschäftigung von Minderjährigen strikt einzuhalten.

2.6 Zwangsarbeit, Sklaverei und Disziplinarmaßnahmen

Zwangsarbeit ist gemäß des ILO-Übereinkommen 29 und 105 verboten. Eine Arbeitsstelle muss freiwillig angetreten werden.

Ebenfalls verboten sind alle Formen der Sklaverei oder sklavenähnlicher Praktiken.

Disziplinarmaßnahmen dürfen ausschließlich im Rahmen von nationalem Recht, sowie der Menschenrechte erfolgen, wenn sie im Arbeitsvertrag oder in bekannt gemachten Arbeitsvorschriften zu finden sind.

2.7 Arbeitsbedingungen

Allen Mitarbeitern steht das Recht zu, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten oder gesetzlichen Fristen zu kündigen.

Zudem ist es dem Arbeitgeber verboten Dokumente, insbesondere Ausweisdokumente von Mitarbeitern, einzubehalten. Den geltenden Arbeitsschutzpflichten und national geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen ist nachzukommen.

Ein System zur Feststellung, Bewertung, Vermeidung und Bekämpfung potenzieller Gefährdungen der Gesundheit und Sicherheit muss vorhanden sein.

Gemeinsam müssen wir sicherstellen, dass am Arbeitsplatz und in den bereitgestellten Unterkünften sichere, saubere und gesundheitlich unbedenkliche Bedingungen gewährleistet sind.

Auch für die Bereitstellung und Verwendung von persönlichen Schutzausrüstungen, Zugang zu Sanitäreinrichtungen und zu sauberem Trinkwasser muss gesorgt werden. Es ist für regelmäßige Information und Schulung zum Arbeitsschutz und den gesetzlich vorgeschriebenen Normen zum Gesundheitsschutz zu sorgen.

Mitarbeitern ist das Recht einzuräumen, das Betriebsgelände in Gefahrensituationen zu verlassen, ohne um Erlaubnis bitten zu müssen.

Aus der Geschäftsführung ist ein Beauftragter für die Gesundheit und Sicherheit des Personals zu bestimmen, welcher für die Einführung und Einhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz verantwortlich ist (ILO-Übereinkommen 155 und ILO-Übereinkommen 187).

2.8 Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Jedem Mitarbeiter ist das Recht zu gewähren, eine Arbeitnehmervertretung zu bilden, sich dieser anzuschließen oder diese zu unterstützen. Arbeitnehmervertreter dürfen sich frei und im Recht des Beschäftigungsortes betätigen und dürfen keiner Diskriminierung ausgesetzt sein.

In Ländern, in denen eine freie und demokratische Gewerkschaftstätigkeit nicht erlaubt ist, muss den Mitarbeitern der Zugang zu einem Arbeitnehmervertreter ermöglicht werden (ILO-Übereinkommen 87 und ILO-Übereinkommen 98).



3 Ökologische Verantwortung

3.1 Ressourcenverbrauch und Umweltbelastung allgemein

Wir achten lokale, nationale, internationale und traditionelle Land-, Wasser- und Ressourcenrechte. Zudem haben wir alle gemeinsam dafür zu sorgen, dass die Umweltbelastung in der gesamten Wertschöpfungskette so gering wie möglich gehalten wird.

3.2 Abfallregelung

Wir streben gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern die Vermeidung von Abfällen an. Es sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit Abfälle umweltgerecht gehandhabt, gesammelt, befördert und gelagert werden.

3.3 Gefahrenstoffe und Produktsicherheit

Wir und unsere Partner sind dazu verpflichtet, Gesetze und Vorschriften im Umgang mit gefährlichen Stoffen, Chemikalien und Substanzen – sei es in Bezug auf Handhabung, Transport, Lagerung, Wiederverwendung, Recycling oder Entsorgung – strikt zu befolgen. Zudem sind wir dazu angehalten, die im Minamata-Übereinkommen festgelegten Verbote im Hinblick auf die Verwendung von Quecksilber zu beachten.

3.4 Tierwohl

Alle geltenden Gesetze zum Tierschutz und Tierwohl sind zu erfüllen. Es sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Haltings- und Managementsysteme von Nutztieren bestmöglich an die Bedürfnisse der Tiere anzupassen und den physiologischen Ansprüchen der jeweiligen Art gerecht zu werden. Vermeidbare Schmerzen sollten über den gesamten Prozess auch entsprechend vermieden werden.

3.5 Verpackungen

Wir und unsere Geschäftspartner achten darauf, dass Verpackungen, wo möglich, vermieden oder diese hinsichtlich ihrer Umwelteffekte verbessert werden. Dazu sollen Mehrwegverpackungen, Verpackungen mit möglichst wenig Material, recyclingfähige Verpackungen oder Verpackungen aus alternativem Material in Betracht gezogen werden.

3.6 Umweltschutz

Geltende nationale Umweltschutzgesetze und Verordnungen werden von uns gemeinsam strikt eingehalten. Zudem muss eine Vermeidung bzw. Verminderung der Umweltbelastung kontinuierlich gewährleistet sein. Der Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen ist zu achten.

Wir versuchen besonders schädliche Bodenveränderungen, Grundwasserverunreinigungen, Luftverunreinigungen, schädliche Lärmemissionen oder einen übermäßigen Wasserverbrauch zu vermeiden.

3.7 Entwaldungsverordnung

Gemeinsam verpflichten wir uns, uns um die Herausforderung der Entwaldung auf globaler Ebene zu kümmern. Es bedarf kooperativer Bemühungen, um nachhaltige Lösungen zu finden. Die Europäische Union setzt sich aktiv ein, indem sie mit einer Entwaldungsverordnung den Handel mit potenziell aus illegalen Rodungen stammenden Produkten einschränkt. In dieser partnerschaftlichen Dynamik können Unternehmen eine bedeutende Rolle übernehmen, indem sie sich dazu verpflichten, nachhaltige Beschaffungspraktiken zu fördern und den Schutz der globalen Wälder zu unterstützen. Durch unser gemeinsames Engagement können wir positive Veränderungen herbeiführen und eine nachhaltigere Zukunft für unseren Planeten gestalten.

3.8 Klimaschutz

In unserer gemeinsamen Verantwortung sind in jeder Phase unserer Wertschöpfungskette Maßnahmen zur CO₂-Reduzierung zu implementieren. Unser Ziel ist es, aktiv zum Erreichen des 1,5-Grad-Ziels der Pariser Klimakonferenz beizutragen. Dabei sollten insbesondere Vermeidungs- und Reduzierungsstrategien gemäß den Richtlinien der Science Based Targets angestrebt werden.

Der Klimaschutz sollte in allen Aspekten unserer Wertschöpfungskette Beachtung finden. Wir ermutigen unsere Geschäftspartner dazu, sich ebenfalls mit der Umsetzung des 1,5-Grad-Ziels der Pariser Klimakonferenz und den Science Based Targets zu beschäftigen. Durch diese gemeinsamen Bemühungen können wir einen bedeutenden Beitrag zum globalen Klimaschutz leisten und eine nachhaltigere Zukunft für kommende Generationen fördern.

Wir bei Eisbär Eis sind stolz darauf, gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern ein Arbeitsumfeld zu fördern, das auf Integrität, Respekt und Fairness basiert. Die Einhaltung unseres Verhaltenskodex ist entscheidend für den Erfolg unseres Unternehmens und die Sicherstellung einer positiven Unternehmenskultur.

Wir freuen uns, gemeinsam mit Ihnen diesen Weg zu beschreiten.