

Selbstverpflichtung Sozialstandards Code of Conduct

I. Einleitung

Aumüller Druck bekennt sich zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Auch bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzen wir voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und in die Unternehmenskultur integriert werden. Weiter sind wir bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere Produkte im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren.

Diese Sozialstandards stützen sich auf nationale Gesetze und Vorschriften wie das Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz (LkSG) sowie internationale Übereinkommen wie die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln, die Leitlinien der Vereinten Nationen Wirtschaft und Menschenrechte, die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation sowie den Global Compact der Vereinten Nationen.

II. Soziale Verantwortung

1. Ausschluss von Zwangsarbeit

Es gibt keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit. Jede Arbeit muss freiwillig sein und ohne Androhung von Strafe erfolgen. Die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung und Erniedrigung stattfinden. Die Beauftragung oder Nutzung von Sicherheitskräften ist zu unterlassen, wenn beim Einsatz Personen unmenschlich oder erniedrigend behandelt oder verletzt werden oder die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt wird.

2. Verbot von Kinderarbeit

In keiner Phase der Produktion wird Kinderarbeit eingesetzt werden. Aumüller Druck hält sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre. Die Rechte junger Arbeitnehmer sind zu schützen unter 18 Jahren dürfen sie nicht für Arbeiten eingesetzt werden, die schädlich für die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern sind. Besondere Schutzvorschriften werden eingehalten.

3. Faire Entlohnung

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden entspricht mindestens dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn. Das Entgelt für Überstunden übersteigt das Entgelt für reguläre Stunden. Den Arbeitnehmern werden alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen gewährt. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Die Arbeitnehmer erhalten eine klare, detaillierte und regelmäßige schriftliche Information über die Zusammensetzung ihres Entgelts.

4. Faire Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten entsprechen den geltenden Gesetzen. Überstunden sind nur zulässig, wenn sie auf freiwilliger Basis erbracht werden und 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen, während den Beschäftigten nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag eingeräumt wird. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht regelmäßig überschreiten.

5. Vereinigungsfreiheit

Das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten, und Kollektivverhandlungen zu führen und zu streiken, wird respektiert. Arbeitnehmervertreter sind vor Diskriminierung geschützt. Arbeitnehmer werden nicht aufgrund von Gründung, Beitritt oder Mitgliedschaft in einer solchen Organisation diskriminiert. Den Arbeitnehmervertretern wird freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kollegen gewährt, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

6. Diskriminierungsverbot

Die Diskriminierung bzw. Ungleichbehandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in jeglicher Form ist unzulässig, soweit sie nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Dies gilt z. B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Rasse, Kastenationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Gesundheitsstatus, politischer Überzeugung, Herkunft, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

7. Gesundheitsschutz, Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber ist für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Übermäßige körperliche oder geistige Ermüdung werden durch geeignete Maßnahmen zu verhindern. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie -maßnahmen informiert und geschult. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird der Zugang zu Trinkwasser sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen ermöglicht.

8. Erhalt der natürlichen Lebensgrundlage

Es darf nicht unter Verstoß gegen legitime Rechte Land, Wälder oder Gewässer entzogen werden, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Personen sichert. Schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßigen Wasserverbrauch werden unterlassen, wenn dies die Gesundheit von Personen schädigt, die natürlichen Grundlagen zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt oder den Zugang von Personen zu einwandfreiem Trinkwasser oder Sanitäreinrichtungen verhindert.

9. Beschwerdemechanismen

Erhaltene Hinweise z.B. zur Erreichbarkeit, Zuständigkeit und zur Durchführung eines Beschwerdeverfahrens werden in geeigneter Weise an entsprechende Stellen weitergegeben. Das Beschwerdeverfahren ist für Mitarbeiter unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität und wirksamen Schutz vor Benachteiligungen zugänglich. Eine Beschwerdestelle wurde eingerichtet und mit dem Betriebsrat wurde eine entsprechende Betriebsvereinbarung geschlossen, die alle nötigen Punkte regelt.

10. Umgang mit Konfliktmaterialien

Konfliktminerale Zinn, Wolfram, Tantal, Kobalt und Gold werden in der Produktion nicht verwendet. Sollte in Zukunft die Verwendung solcher Materialien nötig werden, so werden Prozesse in Übereinstimmung mit den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) etabliert.

III. Ökologische Verantwortung

1. EMAS

Aumüller Druck ist nach EMAS zertifiziert. Die Kernthemen der EMAS-Verordnung (Nr. 1221/2009) und sind folgende Umweltaspekte:

- Emissionen in die Atmosphäre
- Ableitungen in Gewässer
- Verunreinigung von Böden
- Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen
- Energieverbrauch/-effizienz Freisetzung von Energie (in Form von Wärme, Strahlung, Licht, Lärm)
- Erzeugung von Abfall
- Flächenverbrauch/biologische Vielfalt

2. Umgang mit Luftemission

Allgemeine Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) sowie Treibhausgasemissionen sind vor ihrer Freisetzung zu typisieren, routinemäßig zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Die Abgasreinigungssysteme werden überwacht und es wird versucht eine wirtschaftliche Lösung zu finden, um jegliche Emissionen zu minimieren.

3. Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen

Festabfall wird ermittelt und im Rahmen einer Abfallbilanz erfasst. Es gibt laufende Bemühungen Abfall zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln.

4. Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen reduzieren

Der Einsatz und der Verbrauch von Ressourcen während der Produktion und die Erzeugung von Abfall jeder Art, einschließlich Wasser und Energie, werden laufen optimiert bzw. vermieden. Entweder geschieht dies direkt am Entstehungsort oder durch Verfahren und Maßnahmen, bspw. durch die Änderung der Produktions- und Wartungsprozesse oder von Abläufen im Unternehmen, durch die Verwendung alternativer Materialien, durch Einsparungen, durch Recycling oder mithilfe der Wiederverwendung von Materialien.

5. Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz

Der Energieverbrauch wird überwacht und zu dokumentiert. Es gibt laufende Bemühungen, um die Energieeffizienz zu verbessern und den Energieverbrauch zu minimieren.

IV. Ethisches Geschäftsverhalten

1. Fairer Wettbewerb

Die Normen der fairen Geschäftstätigkeit, der fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs werden eingehalten. Außerdem werden die geltenden Kartellgesetze angewendet, welche im Umgang mit Wettbewerbern insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, verbieten. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.

2. Vertraulichkeit Datenschutz

Aumüller Druck verpflichtet sich, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen seines Auftraggebers, der Zulieferer, Kunden, Verbraucher und Arbeitnehmer gerecht zu werden. Es werden bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften beachtet.

3. Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum werden respektiert; Technologie- und Know-how-Transfer erfolgen so, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind.

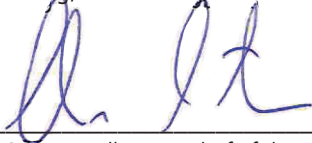
4. Integrität/Bestechung, Vorteilnahme

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde gelegt. Aumüller Druck verfolgt beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine Null-Toleranz-Politik.

V. Umsetzung gesetzlicher Anforderungen

Laut aktueller Gesetzgebung unterliegen wir nicht dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Wir verpflichten uns trotzdem freiwillig den oben genannten Sozialen Standards und ergreifen Maßnahmen, die deren Einhaltung gewährleisten.

Regensburg, den 30. Oktober 2023



Christian Aumüller, Geschäftsführer