



Leitlinien zur sozialen Verantwortung

Die Firma Gebr. Jancke GmbH stellt seit 1952 als familiengeführtes Unternehmen Halbfabrikate für die Lebensmittel- insbesondere für die Süßwarenindustrie her.

Seit jeher haben wir unser unternehmerisches Handeln immer auch als eine soziale Verantwortung der Gesellschaft gegenüber verstanden. Gerade als Familienunternehmen ist es uns ein dringendes Bedürfnis, ein ethisch korrektes, wertorientiertes und respektvolles Verhalten gegenüber unseren Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten an den Tag zu legen.

Darüber hinaus fühlen wir uns verpflichtet, unsere Erzeugnisse nachhaltig, umweltschonend und auf technisch neuestem Stand zu produzieren.

Der im Folgenden für uns und unsere Lieferanten verpflichtend formulierte Verhaltenskodex, orientiert sich an nationalen Bestimmungen sowie Leitsätzen der International Trading Initiative (ETI), der International Labour Organisation (ILO) der OECD Leitlinien für multinationale Unternehmen sowie den Menschenrechtsabkommen der Vereinten Nationen (UN Global Compact).

Wir erwarten von allen in der Lieferkette beteiligten Unternehmen ebenfalls eine Einhaltung dieser Richtlinien.

1. Einhaltung von Gesetzen / Menschenrechte:

Der Staat und die Gesellschaft liefern die Rahmenbedingungen unseres unternehmerischen Handelns. Die Firma Gebr. Jancke GmbH verpflichtet sich zur Einhaltung aller zutreffenden Gesetze, im Speziellen der Gesetze zur Regelung von Beschäftigung, Arbeitsrecht, Diskriminierung, Gesundheit, Sicherheit am Arbeitsplatz und Umweltschutz. Es gelten bei jedem geschäftlichen Handeln die nationalen Bestimmungen und Gesetze der Bundesrepublik Deutschland sowie der EU. Wir erkennen ferner die internationalen Menschenrechtsabkommen der Vereinten Nationen, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sowie die ILO Kernarbeitsnormen und die Prinzipien des UN Global Compact an und befolgen diese.

2. Diskriminierungsverbot /Menschenwürde:

Wir achten die Menschenwürde als elementaren Bestandteil menschlichen Zusammenlebens und dulden weder intern noch innerhalb unserer Lieferkette Diskriminierungen auf der Grundlage von:

- | | |
|---|-------------------------------|
| - Geschlecht | - Alter |
| - Religion | - Rasse |
| - Soziale Herkunft, Kaste | - Behinderung |
| - Ethnischer bzw. nationaler Abstammung | - Nationalität |
| - Ehestand, sexueller Ausrichtung | - politischer Zugehörigkeit |
| - Krankheiten | - Gewerkschaftsmitgliedschaft |

3. Behandlung von Mitarbeitern:

Wir sehen die Menschen innerhalb unseres Unternehmens als wichtigsten Betriebsfaktor für wirtschaftlichen Erfolg. Die kontinuierliche und dokumentierte Förderung Ihrer individuellen Fähigkeiten ist ein grundlegendes Prinzip unserer Philosophie. Wir wahren das Recht der Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen. Unmenschliche oder brutale Behandlung (Körperlicher Missbrauch, Disziplinierung) von Menschen sowie jegliche Form der sexuellen Belästigung innerhalb der Lieferkette ist unter keinen Umständen zu dulden.

4. Entlohnung von Arbeitsleistung:

Wir garantieren eine gerechte und angemessene Bezahlung unserer Mitarbeiter basierend auf dem branchenüblichen Standard sowie den tariflichen Bestimmungen des Bundesverbandes der Deutschen Süßwarenindustrie. Die Einhaltung von Mindestlöhnen wird garantiert. Etwaige Abzüge von Löhnen als Disziplinierungsmaßnahme sind nicht gestattet.

5. Arbeitszeit:

Die Arbeitszeit und der Urlaubsanspruch sind durch den Arbeitsvertrag geregelt, der sich auf dem deutschen Arbeitsrecht begründet. Für nicht durch den Arbeitsvertrag geregelte Sachverhalte, kommt der Tarifvertrag des Bundesverbandes der Deutschen Süßwarenindustrie zur Anwendung. Es wird sichergestellt, dass die geleistete Arbeit nicht überhöht und im Einklang mit nationaler Gesetzgebung ist. Mitarbeiter dürfen nicht mehr als 48 Std. je Woche arbeiten und müssen innerhalb von 7 Tagen wenigsten einen freien Erholungstag zur Verfügung haben. Die Arbeitsstunden insgesamt, die über einen Zeitraum von sieben Tagen geleistet werden, dürfen 60 Stunden nicht überschreiten

6. Arbeitssicherheit und -hygiene:

Als produzierendes Unternehmen steht die Arbeitssicherheit und -hygiene bei Gebr. Jancke im ganz besonderen Fokus. Wir nehmen die Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter ernst. Zur Gewährleistung der Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz bestehen klare dokumentierte Regelungen und Maßnahmen, die regelmäßig kontrolliert und wenn nötig gemeinsam überarbeitet werden.

Wir verpflichten uns gesetzliche Untersuchungen der Arbeitsplätze kontinuierlich durchzuführen und die möglichen Defizite zeitnah zu beseitigen. Darüber hinaus garantieren wir eine fortlaufende, umfassende und dokumentierte Schulung unserer Mitarbeiter zum Thema Arbeitssicherheits- und Hygiene-Maßnahmen.

7. Verbot von Kinderarbeit < 14 Jahren/ Zwangsarbeit:

Wir verurteilen strikt jegliche Art der Ausbeutung, Zwangsarbeit, Zwangsknechtschaft oder unfreiwillige Gefängnisarbeit von Menschen. Wir versichern keinerlei Kinderarbeit < 14 Jahren durchzuführen oder wissentlich zu tolerieren. Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren werden nicht während der Nacht oder unter gefährlichen Bedingungen beschäftigt.

8. Verhalten gegenüber Geschäftspartnern / Mitbewerbern:

Wir verpflichten uns zu einem aufrichtigen, ethisch korrekten und fairen Geschäftsverhalten gegenüber unseren Geschäftspartnern und Mitbewerbern. Wir verurteilen Bestechungen und Korruption in jeglicher Form sowie Methoden des unlauteren Wettbewerbs.

9. Nachhaltiges und umweltbewusstes Handeln:

Ein wirtschaftlich nachhaltiges Arbeiten ist eines der zentralen Anliegen unseres Unternehmens. Wir beschäftigen uns fortlaufend mit Maßnahmen zur effizienten Reduktion von CO₂-Emissionen sowie zur Einsparung von Energie (Energie-Managementsysteme) und investieren in diese. Wir haben unseren Energiebedarf auf CO₂ neutralen Ökostrom sowie CO₂ kompensierendes Gas umgestellt.

10. Beschwerden (Grievance Mechanism, Whistle Blowing):

Es gibt einen Beschwerdemechanismus, der es Einzelpersonen, Arbeitskräften, Gemeinschaften und/oder der Zivilgesellschaft (einschließlich Whistleblowern) ermöglicht, ihre Beschwerden darüber vorzubringen, dass sie von bestimmten Geschäftsaktivitäten und/oder Vorgängen jeglicher Art (einschließlich technischer, sozialer oder wirtschaftlicher Art) negativ beeinflusst werden. Der Beschwerdemechanismus ist in Übereinstimmung mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte gestaltet. Es muss die Möglichkeit auch für anonyme Beschwerden geben. Ein entscheidungsbefugter, unparteiischer, geschlechtersensibler Beschwerdeausschuss ist innerhalb des Unternehmensgebildet installiert, der Beschwerden bearbeitet und protokolliert. Dieser beinhaltet immer auch Arbeitnehmervertreter.

Hamburg, den 15.06.2022



Rainer Vent / Geschäftsführer



Sebastian Jancke / Geschäftsführer

