

Verhaltenskodex / Code of Conduct (CoC)

A. Eberle GmbH & Co KG

Managementsystem	DIN EN ISO/IEC 27001 // DIN EN ISO 9001 // DIN EN ISO 14001
Organisation	A. Eberle GmbH & Co. KG
Version	1.1
Version vom	25.09.2025
Status	freigegeben
Klassifizierung	Öffentlich
Dok-ID	
Doc-Owner Orga	Qualitätsmanagement AE
Freigabe durch Orga	Geschäftsführung AE
Ablageort	L:\Allgemein\Firmendokumente\deutsch

Inhalt

1	Einleitung / Präambel	3
2	Geltungsbereich	3
3	Soziale Verantwortung	3
3.1	Ausschluss von Zwangsarbeit	3
3.2	Verbot der Kinderarbeit	4
3.3	Faire Entlohnung	4
3.4	Faire Arbeitszeiten	4
3.5	Vereinigungsfreiheit	5
3.6	Diskriminierungsverbot	5
3.7	Gesundheitsschutz, Sicherheit am Arbeitsplatz	5
3.8	Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen	6
3.9	Beschwerdemechanismen	6
3.10	Umgang mit Konfliktmineralien.....	6
4	Ökologische Verantwortung	7
4.1	Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser und Umgang mit Luftemissionen	7
4.2	Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen.....	7
4.3	Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen reduzieren	7
4.4	Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz	7
5	Ethisches Geschäftsverhalten	8
5.1	Fairer Wettbewerb	8
5.2	Vertraulichkeit/Datenschutz	8
5.3	Geistiges Eigentum	8
5.4	Integrität/Bestechung, Vorteilmahme.....	8
6	Umsetzung der Anforderungen in Richtung unserer Lieferanten	9
7	Kenntnisnahme und Einverständnis der Geschäftsführung.....	10
	Referenzierte Dokumente / Websites.....	10

1 Einleitung / Präambel

Die A. Eberle GmbH & Co KG bekennt sich zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir erwarten das gleiche Verhalten von unseren Lieferanten und unseren Partnern. Auch bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzen wir voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und ihrerseits in die Unternehmenskultur integriert werden. Des Weiteren sind wir bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere Produkte und Dienstleistungen, aber auch unsere internen Prozesse, im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordern unsere Lieferanten stetig auf, dazu im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes beizutragen.

Der Verhaltenskodex stützt sich auf nationale Gesetze und Vorschriften, wie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (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 zu Wirtschaft und Menschenrechten, die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation, sowie den Global Compact der Vereinten Nationen.

2 Geltungsbereich

Dieser CoC gilt für alle Geschäftsbereiche des unterzeichnenden Unternehmens weltweit.

Das unterzeichnende Unternehmen verpflichtet sich, die Einhaltung der Inhalte dieses CoC auch bei seinen Lieferanten und in der weiteren Wertschöpfungskette im Rahmen seiner jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume zu fördern.

3 Soziale Verantwortung

3.1 Ausschluss von Zwangsarbeit

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. 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 Abs. 2 Nr. 3, 4, 11 LkSG
- ILO-Konventionen 29 und 105 (Die Internationale Arbeitsorganisation)
- vierte Prinzip des Global Compact

3.2 Verbot der Kinderarbeit

In keiner Phase der Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Das unterzeichnende Unternehmen verpflichtet sich, sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten. 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. Wenn Kinder bei der Arbeit angetroffen werden, hat das unterzeichnende Unternehmen die Maßnahmen zu dokumentieren, die zu ergreifen sind, um Abhilfe zu schaffen und den Kindern den Besuch einer Schule zu ermöglichen. Die Rechte junger Arbeitnehmer sind zu schützen. Kinder unter 18 Jahren dürfen nicht für Arbeiten eingesetzt werden, die schädlich für die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern sind. Besondere Schutzvorschriften sind einzuhalten.

- § 2 Abs. 1, 2 LkSG
- ILO-Konventionen 79, 138, 142 und 182
- fünfte Prinzip des Global Compact

3.3 Faire Entlohnung

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden muss dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Das Entgelt für Überstunden muss in jedem Fall das Entgelt für reguläre Stunden übersteigen. Soweit das Entgelt nicht ausreicht, die Kosten des gewöhnlichen Lebensunterhalts zu decken und ein Mindestmaß an Rücklagen zu bilden, ist der Lieferant verpflichtet, das Entgelt entsprechend zu erhöhen. Den Arbeitnehmern sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Das unterzeichnende Unternehmen hat sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer klare, detaillierte und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Entgelts erhalten.

- § 2 Abs. 2 Nr. 8 LkSG
- ILO-Konventionen 26 und 131

3.4 Faire Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen oder den Branchenstandards entsprechen. 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 einzuräumen ist. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht regelmäßig überschreiten.

- ILO-Konventionen 1 und 14

3.5 Vereinigungsfreiheit

Das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten, und Kollektivverhandlungen zu führen und zu streiken, ist zu respektieren. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten eines unabhängigen und freien Zusammenschlusses der Arbeitnehmer einzuräumen. Arbeitnehmervertreter sind vor Diskriminierung zu schützen. Arbeitnehmer dürfen nicht aufgrund von Gründung, Beitritt oder Mitgliedschaft in einer solchen Organisation diskriminiert werden. Den Arbeitnehmervertretern ist freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kollegen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

- § 2 Abs. 2 Nr. 6 LkSG
- ILO-Konventionen 87, 98, 135, 154
- dritte Prinzip des Global Compact

3.6 Diskriminierungsverbot

Die Diskriminierung, 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, Kaste, nationaler, 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.

- § 2 Abs. 2 Nr. 7 LkSG
- ILO-Konventionen 110, 111 und 159
- sechste Prinzip des Global Compact

3.7 Gesundheitsschutz, Sicherheit am Arbeitsplatz

Das unterzeichnende Unternehmen 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 sind 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 in ausreichender Menge ermöglicht sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen.

- § 2 Abs. 2 Nr. 5 LkSG
- ILO-Konventionen 155 und 164

3.8 Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen

Das unterzeichnende Unternehmen darf nicht unter Verstoß gegen legitime Rechte Land, Wälder oder Gewässer entziehen, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Personen sichert. Schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßigen Wasserverbrauch hat er zu 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.

- § 2 Abs. 2 Nr. 9, 10 LkSG

3.9 Beschwerdemechanismen

Das unterzeichnende Unternehmen hat Hinweise zur Erreichbarkeit, Zuständigkeit und zur Durchführung eines Beschwerdeverfahrens in geeigneter Weise an seine Mitarbeiter weiterzugeben. Das Beschwerdeverfahren muss für Mitarbeiter unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität und wirksamen Schutz vor Benachteiligungen zugänglich sein. Soweit kein Hinweis erfolgt, ist der Lieferant selbst auf Betriebsebene für die Einrichtung eines wirksamen Beschwerdemechanismus für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die von negativen Auswirkungen betroffen sein können, zuständig.

3.10 Umgang mit Konfliktmineralien

Für die Konfliktmineralien Zinn, Wolfram, Tantal und Gold sowie für weitere Rohstoffe wie Kobalt etabliert das Unternehmen in Übereinstimmung mit den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) entsprechende Prozesse, die für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten notwendig sind und erwartet dies auch von seinem Lieferanten. Schmelzen und Raffinerien ohne angemessene, auditierte Sorgfaltsprozesse sollen gemieden werden.

4 Ökologische Verantwortung

4.1 Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser und Umgang mit Luftemissionen

Das unterzeichnende Unternehmen erfüllt die Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz, die seine jeweiligen Betriebe betreffen, und handelt an allen Standorten umweltbewusst.

4.2 Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen

Der entstandene Festabfall ist zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Die Verbote der Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 in der aktuellen Fassung sind zu beachten. Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu ermitteln und so zu handhaben, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist. Quecksilber ist im Einklang mit den Verboten des Übereinkommens von Minimata vom 10. Oktober 2013 zu verwenden und persistente organische Schadstoffe im Einklang mit dem Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 in der aktuellen Fassung.

4.3 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, sind zu reduzieren bzw. zu vermeiden. 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.

4.4 Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz

Der Energieverbrauch ist zu überwachen und zu dokumentieren. Es sind wirtschaftliche Lösungen zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und den Energieverbrauch zu minimieren.

5 Ethisches Geschäftsverhalten

5.1 Fairer Wettbewerb

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

5.2 Vertraulichkeit/Datenschutz

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

5.3 Geistiges Eigentum

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.

5.4 Integrität/Bestechung, Vorteilnahme

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. Das unterzeichnende Unternehmen muss beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine Null-Toleranz-Politik verfolgen. Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der Normen sind anzuwenden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten [OECD-Leitsätze Kapitel sieben]

6 Umsetzung der Anforderungen in Richtung unserer Lieferanten

Wir erwarten von unseren Lieferanten in Bezug auf Lieferketten, dass sie Risiken innerhalb dieser identifizieren sowie frühzeitig angemessene Maßnahmen ergreifen. Im Falle eines Verdachtes auf Verstöße, sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhten Risiken, wird der Lieferant das Unternehmen zeitnah und ggf. regelmäßig über die identifizierten Verstöße und Risiken sowie die ergriffenen Maßnahmen informieren. Die Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen überprüft das Unternehmen mithilfe eines Self-Assessment-Fragebogens sowie risikobasierter Audits an Produktionsstandorten der Lieferanten. Der Lieferant erklärt sich damit einverstanden, dass der Auftraggeber solche Audits einmal jährlich oder aus konkretem Anlass zur Überprüfung einer Einhaltung des Verhaltenskodex an den Betriebsstätten des Lieferanten zu den üblichen Geschäftszeiten nach angemessener Vorankündigung durch von ihm beauftragte Personen durchführt. Der Lieferant kann einzelnen Auditmaßnahmen widersprechen, wenn durch diese zwingenden datenschutzrechtlichen Regelungen verletzt würden. Sollte ein Verstoß gegen die Regelungen dieses Verhaltenskodex festgestellt werden, wird der Auftraggeber das Unternehmen dies dem Lieferanten innerhalb von einem Monat unverzüglich schriftlich mitteilen und ihm eine angemessene Nachfrist setzen, um sein Verhalten mit diesen Regelungen in Einklang zu bringen. Ist eine Abhilfe nicht in absehbarer Zeit möglich, so hat dies der Lieferant unverzüglich anzuzeigen und gemeinsam mit dem Unternehmen ein Konzept mit Zeitplan zur Beendigung oder Minimierung des Verstoßes zu erstellen. Wenn ein solcher Verstoß schuldhaft erfolgte, die Nachfrist fruchtlos abläuft bzw. die Umsetzung der im Konzept enthaltenen Maßnahmen nach Ablauf des Zeitplans keine Abhilfe bewirkt und eine Fortsetzung des Vertrages bis zur ordentlichen Beendigung für den Auftraggeber unzumutbar macht, kein milderer Mittel zur Verfügung steht, kann der Auftraggeber das Unternehmen den Vertrag die Geschäftsbeziehung abbrechen und alle Verträge nach fruchtlosem Ablauf der gesetzten Frist beenden, wenn er dies bei der Nachfristsetzung angedroht hat. Ein gesetzliches Recht zur außerordentlichen Kündigung ohne Nachfristsetzung, insbesondere bei als sehr schwerwiegend zu bewertenden Verstößen, bleibt ebenso wie das Recht auf Schadenersatz unberührt.

7 Kennntnisnahme und Einverständnis der Geschäftsführung

Die Geschäftsführung der A. Eberle GmbH & Co KG verpflichtet sich mit der Unterzeichnung dieses Dokuments, verantwortungsvoll zu handeln und sich an die aufgeführten Grundsätze/Anforderungen zu halten.

Die Geschäftsführung verpflichtet sich, in für diese verständlicher Weise den Arbeitnehmern, Beauftragten und Subunternehmern den Inhalt dieses Verhaltenskodex zu kommunizieren und alle erforderlichen Vorkehrungen für die Umsetzung der Anforderungen zu treffen.

Dieses Dokument ist Teil des Bausteins Nachhaltige Lieferkette des Online-Tools Nachhaltigkeitsmanagement für KMU des Bayerischen Landesamts für Umwelt. Die Arbeitsmaterialien wurden im Rahmen des Umweltpakts Bayern in Kooperation mit dem Bayerischen Industrie- und Handelskammertag e. V. (BIHK) erstellt. Weitere Informationen finden Sie unter [2]:

Nürnberg,

Stefan Hoppert
Geschäftsführer - A. Eberle GmbH & Co KG

[1] Neben dem Austausch mit Vertreterinnen und Vertretern der Betriebe des Pilotprojekts Nachhaltige Lieferkette wurden öffentlich verfügbare Informationen von folgenden Unternehmen/ Initiativen verwendet: Beiersdorf AG; BMW Group; HELLA Konzern; memo AG; Lindt & Sprüngli Gruppe; peiker acoustic GmbH & Co. KG; Electronic Industry Citizenship Coalition ; Business Social Compliance Initiative; Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. Der Mustertext wurde von einer Kanzlei auf AGB Konformität überprüft

Referenzierte Dokumente / Websites

[2] <https://www.umweltpakt.bayern.de/werkzeuge/nachhaltigkeitsmanagement/>
https://www.ihk-nuernberg.de/de/media/PDF/Publikationen/Recht-Steuern/merkblatt_verhaltenskodex-fuer-lieferanten_stand-20211118.pdf