



Verhaltenskodex

Code of Conduct

„Als starke Genossenschaft sind wir der relevante Partner für eine gesunde Ernährung mit Fokus auf Qualität und nachhaltigem Wachstum.“

Um unsere Vision umzusetzen, gilt es, definierte Grundsätze und Prinzipien in unser tägliches Denken und Handeln zu integrieren.

Dieser Verhaltenskodex gibt dafür einen Rahmen vor und spiegelt die Werte des Erzeugergroßmarktes Langförden-Oldenburg eG (kurz: ELO eG) wider.

Hinweis:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

1. Unsere Unternehmensleitsätze

Basierend auf unserer Unternehmensvision haben wir grundsätzliche Leitsätze definiert, die das Fundament eines fairen Umgangs miteinander bilden:

Respekt

Wir behandeln andere so, wie wir selbst behandelt werden wollen. Wir sind offen und ehrlich. Dabei gehen wir wertschätzend, respektvoll und fair miteinander um.

Verantwortung

Wir sind verbindlich, verlässlich und nehmen eigenständig die Verantwortung für eine Aufgabe wahr, bis diese von jemand anderem übernommen wird.

Klare Kommunikation

Wir geben zeitgerecht und konstruktiv Rückmeldung.

Wir werden aktiv besser

Wir sind lösungsorientiert und streben nach kontinuierlicher Verbesserung. Wir kritisieren sachlich und zielführend Prozesse, Vorgänge und Verhalten – nicht Personen.



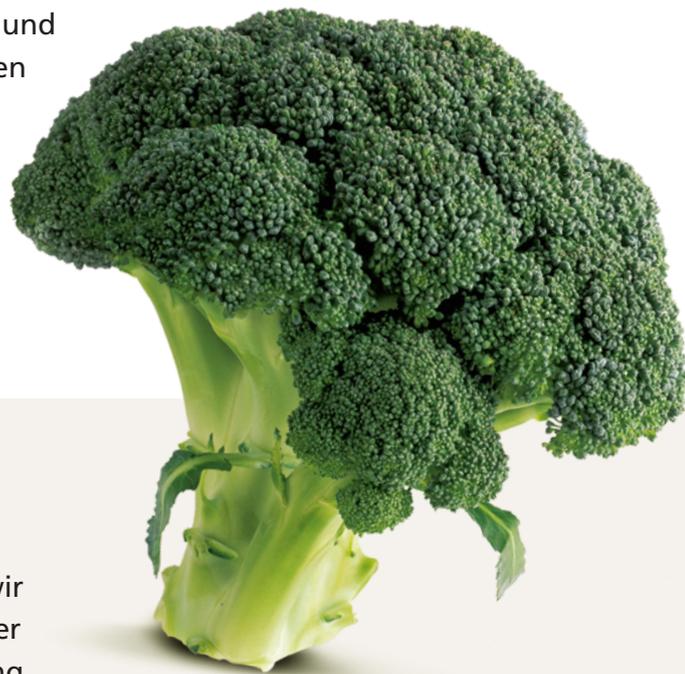
Als ELO eG schaffen wir signifikante Mehrwerte für unsere Mitarbeiter. Wir sind stolz, hier zu arbeiten und sehen uns als ein großes Team - von den Erzeugern bis in die Verteillogistik. Unseren Wettbewerbern sind wir immer eine Nasenspitze voraus und sorgen mit Logistikprozessen auf höchstem Niveau für schnelle Wege vom Feld bis in das Lager des Absatzmittlers. Wir streben nach größtmöglichen Qualitätsstandards und danach, den authentischen Geschmack unserer Produkte kontinuierlich sicherzustellen. Dabei arbeiten wir in allen Prozessen umweltschonend und verbessern uns kontinuierlich in den drei Säulen der Nachhaltigkeit (Ökologie, Ökonomie, Soziales).

2. Einhaltung des geltenden Rechts und interner Richtlinien

Die unumgängliche Grundlage unseres täglichen Handelns ist die Beachtung und die Einhaltung aller anwendbaren Gesetze und sonstiger Rechtsvorschriften. Darüber hinaus haben wir interne Richtlinien

festgelegt, die zum Teil über die gesetzlichen Vorschriften hinausgehen. Alle Mitarbeiter der ELO eG sind verpflichtet, sich über die für ihren Verantwortungsbereich geltenden Rechtsvorschriften und internen Richtlinien zu informieren und diese im Rahmen ihrer Tätigkeiten zu beachten.

Auch von unseren Geschäftspartnern erwarten wir eine vollständige Einhaltung aller relevanten nationalen und lokalen Gesetze und Vorschriften, sofern sie ihre Geschäftstätigkeiten betreffen.



3. Produktsicherheit und -qualität

Um unseren hohen Standard einzuhalten, legen wir großen Wert auf die Sicherheit und die Qualität unserer eigenen Produkte. Daher stehen die Durchführung von Warenkontrollen, das Rückstandsmonitoring, die Rückverfolgbarkeit sowie die Unterstützung der Erzeuger bei Zertifizierungen im Vordergrund unserer Arbeit. Alle Mitarbeiter sind dazu angehalten, Auffälligkeiten an ihre Vorgesetzten bzw. an das Qualitätsmanagement zu melden. Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass alle von der ELO eG geforderten Vorgaben, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen, eingehalten werden.

4. Menschenrechte, Arbeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen

Die ELO eG verpflichtet sich dazu, die Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) auf allen Ebenen einzuhalten. Dies erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern. Besonders hervorheben möchten wir die nachfolgenden Vorgaben:

Hinweis: Für Erzeuger, die nach QS FIAS oder GRASP zertifiziert sind, gelten die Punkte 4.1 – 4.7 als erfüllt.



4.1 Vereinigungsfreiheit

Die Mitarbeiter haben das Recht, sich ohne äußere Einmischung in Gewerkschaften zu organisieren. Gewerkschaften haben das Recht, Tarifverhandlungen zu führen und zu streiken.

4.2 Zwangsarbeit

Alle Mitarbeiter haben das Recht, ihre Arbeit frei zu wählen. Das bedeutet, dass jede Form von Zwangsarbeit verboten ist. Unter Zwangsarbeit fallen alle Arbeitsverhältnisse, in denen die Arbeitsleistung durch Gewalt oder Drohungen erzwungen wird, z. B. Sklaverei, Schuldknechtschaft

und Arbeitsverhältnisse, bei denen Arbeitnehmer eingesperrt oder bedroht werden oder ihnen die Ausweispapiere abgenommen werden.

Alle Mitarbeiter haben das Recht, unter Einhaltung der Kündigungsfrist, das Arbeitsverhältnis zu beenden.



4.3 Entlohnung

Die Entlohnung der Mitarbeiter muss der Tätigkeit und mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn oder aber dem branchenüblichen Standardwert des jeweiligen Landes entsprechen.

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, geschlechterunabhängig Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit gleich zu entlohnen.

4.4 Arbeitszeiten

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur dann verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Die vom Gesetzgeber und von der ILO festgelegten Ausnahmen und Sonderregelungen können in Anspruch genommen werden, solange das Wohl des Arbeitnehmers nicht gefährdet wird.

4.5 Diskriminierung

Alle Mitarbeiter haben das Recht auf Gleichbehandlung unabhängig von Hautfarbe, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Religion, sozialem Hintergrund, politischer Überzeugung, ethnischer und nationaler Herkunft, familiärer Situation oder anderer persönlicher Merkmale. Hierzu zählt auch der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“.

4.6 Missbrauch

Der Arbeitnehmer hat das Recht, dass seine persönliche Würde und Privatsphäre geachtet und geschützt werden. Jegliche Form von körperlichem Missbrauch, Bestrafung und Nötigung sowie psychische, geistige, sexuelle oder körperliche Belästigung werden nicht toleriert. Ebenso sind verbale Beschimpfungen, Einschüchterungen und die Androhung von körperlicher Gewalt nicht geduldet.

4.7 Kinderarbeit

Kinderarbeit ist auf allen Produktionsstufen verboten. Kinder vor dem Ende der Schulpflicht oder unter 15 Jahren dürfen nicht beschäftigt werden. Gefährliche oder die Entwicklung behindernde Tätigkeiten („schlimmste Formen der Kinderarbeit“) sind für Personen unter 18 Jahren grundsätzlich verboten.

4.8 Arbeitssicherheit

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, die Sicherheit des Arbeitnehmers bei der ihm übertragenden Tätigkeit sicherzustellen. Es werden regelmäßig Schulungen zur Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz durchgeführt. Für die notwendige Schutzausrüstung dürfen dem Arbeitnehmer keine Ausgaben entstehen. Das Ziel ist es, die Anzahl von arbeitsbedingten Unfällen, Erkrankungen und Todesfällen auf ein Minimum zu reduzieren.

Im Unternehmen stehen eine angemessene Anzahl Erste-Hilfe-Kästen und Feuerlöscher sowie geschulte Ersthelfer zur Verfügung. Die gesetzlichen und betriebsinternen Vorgaben bezüglich der Arbeitssicherheit sind von allen Arbeitnehmern und vom Arbeitgeber einzuhalten.

4.9 Arbeitsumfeld

Der Arbeitnehmer hat ein Recht darauf, ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld vorzufinden, welches nicht gesundheitsgefährdend ist. Meldungen über Abweichungen sind ernst zu nehmen und müssen von dem zuständigen Vorgesetzten beseitigt werden.

5. Nachhaltigkeit

Wir als ELO eG bekennen uns dazu, im Rahmen unserer Verantwortung umweltschonend und sozial zu handeln. Unser Verständnis von Nachhaltigkeit ist es, ökologische, soziale und ökonomische Grundsätze zu beachten und diese umfänglich in den Alltag zu integrieren.

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir ebenfalls, dass diese so agieren, dass nachfolgende Generationen genauso leben können wie wir in der Gegenwart. Dabei stehen der Schutz von knappen Ressourcen, insbesondere von Wasser, die Verringerung von Treibhausgasen, die Erhaltung von Biodiversität und die Achtung der menschlichen Würde im Vordergrund. Wir begrüßen es sehr, wenn sich unsere Geschäftspartner aktiv für das Thema Nachhaltigkeit einsetzen.



6. Ethische Grundsätze

6.1 Korruption und Integrität

Jegliche Form von Unterschlagung, Bestechung, Erpressung, Korruption oder die Gewährung eines unlauteren finanziellen oder sonstigen Anreizes sind verboten. Dies gilt insbesondere für die Beziehung zu Geschäftspartnern, Politikern, Journalisten und öffentlichen bzw. staatlichen Institutionen. Wir erwarten auf allen Ebenen eine maximale Integrität.



6.2 Geldwäsche

Unter Geldwäsche versteht man das Einschleusen von illegal erwirtschafteten Geldern, z. B. aus Drogenhandel oder Erpressungen, in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf. Um kein Teil dieser organisierten Kriminalität zu werden, geht die ELO eG ausschließlich Geschäftsbeziehungen mit Handelspartnern ein, die in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben handeln und legitime Finanzmittel nutzen.

6.3 Fairer Wettbewerb

Wir begegnen unseren Wettbewerbern fair und verpflichten uns dazu, jegliche Praktiken, die diesem Vorsatz widersprechen, zu unterlassen. Insbesondere achten wir die geltenden Kartellgesetze und verzichten auf jegliche Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise und Konditionen beeinflussen können.



6.4 Spenden und Sponsoring

Alle Spenden und Sponsoringprogramme, die die ELO eG tätigt, müssen transparent sein. Insbesondere gilt dies für die Identität des Empfängers und die geplante Verwendung der Zuwendung. Die Spenden und Sponsoringprogramme dienen dazu, unser Ansehen und unsere Wahrnehmung in der Öffentlichkeit positiv zu prägen. Daher wird genau geprüft, ob Empfänger von Spenden und Sponsoringprogrammen die Werte der ELO eG vertreten.

6.5 Vertraulichkeit und Datenschutz

Die Mitarbeiter und Geschäftspartner, die vertrauliche Informationen erhalten, sind dazu verpflichtet, diese nicht an unberechtigte Dritte weiterzugeben.

Die ELO eG behandelt alle ihr zur Verfügung gestellten Informationen vertraulich und verwendet sie ausschließlich für den vorgesehenen Zweck. Geltende Rechtsvorschriften zu Datenschutz und Informationssicherheit werden bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung und Übermittlung der Daten beachtet.

6.6 Cybersicherheit

Im Zuge der Digitalisierung spielt der Schutz von Systemen, Netzwerken und Programmen eine große Rolle. Die Mitarbeiter sind dazu angehalten, die vorhandenen Sicherheitssysteme zu nutzen und Auffälligkeiten zu prüfen und ggf. der IT zu melden. Die Geschäftspartner sind dazu angehalten, ebenfalls ein Cybersicherheitssystem in ihrem Unternehmen zu etablieren, damit Dritte keinen Zugriff auf sensible Daten erhalten.

7. Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten

Die ELO eG verpflichtet sich, den hier vorliegenden Verhaltenskodex an ihre direkten Lieferanten zu übermitteln und diese aufzufordern, die hier festgeschriebenen Grundsätze ebenfalls zu befolgen und ggf. an ihre Partner in der Lieferkette zu kommunizieren. Abweichungen von den im Code of Conduct formulierten Regeln entlang der Wertschöpfungskette der ELO eG können über die E-Mail-Adresse compliance@elo-online.de gemeldet werden. Wir behalten uns vor, für die Bearbeitung notwendige Details zu erfragen. Gravierende Verstöße können zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen. Die Geschäftspartner verpflichten sich, dem Verhaltenskodex durch eine rechtskräftige Unterschrift zuzustimmen.

8. Einhaltung und Umsetzung des Verhaltenskodexes

Alle Mitarbeiter der ELO eG sind dazu verpflichtet, den Verhaltenskodex zu achten und zu befolgen. Die Überprüfung der Einhaltung obliegt dem Vorstand der ELO eG.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex sind den Compliance-Beauftragten über die bekannten Kontaktmöglichkeiten oder über die E-Mail-Adresse compliance@elo-online.de zu melden.

Wir möchten ausdrücklich betonen, dass sämtlichen Hinweisen auf mögliche Verstöße nachgegangen wird und die Melder keinerlei Benachteiligung erfahren. Je nach Schwere der Missachtung wird bestimmt, wie mit dem Beschuldigten weiter verfahren wird. Bei schwerwiegenden Verstößen verpflichtet sich die ELO eG dazu, den Vorfall der zuständigen Behörde zu melden und das Arbeitsverhältnis zu beenden.

Unternehmen, Firmenstempel

Name Mitarbeiter*, Abteilung/Position

Ort, Datum, Unterschrift Mitarbeiter

*Bitte den Namen gut leserlich schreiben