

CODE OF CONDUCT FÜR GESCHÄFTSPARTNER

1. Einleitung / Präambel

Die Max Wild GmbH bekennt sich zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir erwarten das gleiche Verhalten von all unseren Geschäftspartnern. 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 Dienstleistungen im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordern unsere Geschäftspartner auf hierzu ganzheitlich beizutragen.

Für die zukünftige Zusammenarbeit hat die Max Wild GmbH den nachstehenden Verhaltenskodex (Code of Conduct) beschlossen. Diese Vereinbarung gilt als Grundlage für alle zukünftigen Lieferungen und Leistungen.

Die Geschäftspartner verpflichten sich, die Grundsätze und Anforderungen des Verhaltenskodex zu erfüllen und sich darum zu bemühen, ihre Unterauftragnehmer und Lieferanten vertraglich zur Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen zu verpflichten. Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex kann Grund und Anlass sein, die Geschäftsbeziehungen einschließlich aller zugehörigen Lieferverträge zu beenden.

Als zertifiziertes Mitglied des wertebasierten Compliance-Management-Systems für die Baubranche (EMB-Wertemanagement Bau e.V.) ist die Max Wild GmbH bereits verpflichtet Mindeststandards, welche sich aus der EMB-Satzung, der EMB-Auditrichtlinie und dem EMB-Auditfragebogen ergeben, einzuhalten. Hierzu zählt auch die Beachtung der zehn Prinzipien des UN Global Compact sowie der acht sog. Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Zusätzlich zu den bereits bestehenden EMB-Verpflichtungen bezüglich Rechtstreue, Integrität und wertebasierter Unternehmensführung bekennt sich die Max Wild GmbH uneingeschränkt zum Schutz der Menschenrechte sowie zur Einhaltung von Umweltschutzpflichten in Anlehnung an das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG).

Der vorliegende Verhaltenskodex stützt sich auf nationale Gesetze und Vorschriften 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 sowie die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Es wird von dem Geschäftspartner erwartet, sich zu diesen Vorgaben nach bestem Wissen und Gewissen zu bekennen.

2. Anforderungen an unsere Geschäftspartner

2.1. Soziale Verantwortung

2.1.1. 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 mit Beachtung der gültigen Kündigungsfristen beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung und Erniedrigung stattfinden. Die Beauftragung von Sicherheitskräften ist zu unterlassen, wenn bei deren Einsatz Personen unmenschlich oder erniedrigend behandelt oder verletzt werden oder die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt wird.

2.1.2. Verbot der Kinderarbeit

Die Geschäftspartner sind aufgefordert, 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. Die Rechte junger Arbeitnehmer sind zu schützen. Kinder dürfen keinen gefährlichen, unsicheren, gesundheitsschädlichen oder sittlichkeitsgefährdenden Situationen ausgesetzt werden.

2.1.3. 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 Geschäftspartner verpflichtet, das Entgelt entsprechend zu erhöhen. Den Arbeitnehmern sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind unzulässig.

2.1.4. 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.

2.1.5. Vereinigungsfreiheit

Das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen zu gründen, ihnen beizutreten, und Kollektivverhandlungen zu führen sowie 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.

2.1.6. Diskriminierungsverbot

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

2.1.7. Gesundheitsschutz & Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Geschäftspartner 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.

2.1.8. Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen

Der Geschäftspartner 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 oder die natürlichen Grundlagen zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt.

2.1.9. Beschwerdemechanismen

Der Geschäftspartner hat die folgenden, von der Max Wild GmbH erhaltene, 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. Hinweise und Beschwerden können bei der Max Wild GmbH unter compliance@maxwild.com oder entsprechend dem Hinweisgeberschutzgesetz bei der internen Meldestelle persönlich oder telefonisch eingereicht werden.

2.2. Ethisches Geschäftsverhalten

2.2.1. Fairer Wettbewerb

Die Normen der fairen Geschäftstätigkeit 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.

2.2.2. Vertraulichkeit & Datenschutz

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

2.2.3. 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.

2.2.4. Integrität

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. Der Geschäftspartner muss, wie auch die Max Wild GmbH, 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.

2.3. Ökologische Verantwortung

Wie auch die Max Wild GmbH sind die Geschäftspartner grundsätzlich dazu verpflichtet negative Umweltauswirkungen im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit zu vermeiden. Der Geschäftspartner darf keine schädlichen Umwelteinwirkungen verursachen, die die natürlichen Lebensgrundlagen von Menschen beeinträchtigen oder gesundheitsschädlich sind.

Im Einzelnen erkennt der Geschäftspartner folgende Verbote bzw. Verpflichtungen in Anlehnung an das LkSG an:

- keine Herstellung von mit Quecksilber versetzten Produkten;
- keine Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen bei Herstellungsprozessen;
- keine Behandlung von Quecksilberabfällen;
- keine Produktion und Verwendung persistenter organischer Schadstoffe;
- umweltgerechte Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung persistenter organischer Schadstoffe;
- Ausfuhr und Entsorgung gefährlicher und anderer Abfälle nur in einen Staat, der das Baseler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihre Entsorgung unterzeichnet und deren Einfuhr nicht verboten hat;

- keine Einfuhr gefährlicher und anderer Abfälle aus Staaten, die das Baseler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung nicht unterzeichnet haben.

3. Umsetzung der Anforderungen

Die Max Wild GmbH erwartet von den Geschäftspartnern in Bezug auf Lieferketten, dass sie Risiken innerhalb dieser identifizieren sowie angemessene Maßnahmen zur Vermeidung dieser Risiken ergreifen. Im Falle eines Verdachtes auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhten Risiken wird der Lieferant die Max Wild GmbH zeitnah und ggf. regelmäßig über die identifizierten Verstöße und Risiken sowie die ergriffenen Maßnahmen informieren.

Der Geschäftspartner gewährt der Max Wild GmbH das Recht bei konkretem Anlass eine Überprüfung zur Einhaltung des Kodex an dessen Betriebsstätten zu den üblichen Geschäftszeiten nach angemessener Vorankündigung durchzuführen oder von einer beauftragten Person durchführen zu lassen.

Sollte ein Verstoß gegen die Regelungen dieses Verhaltenskodex festgestellt werden, wird die Max Wild GmbH dem Geschäftspartner 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 Geschäftspartner unverzüglich anzuzeigen und gemeinsam mit der Max Wild GmbH ein Konzept zur Beendigung oder Minimierung des Verstoßes zu erstellen.

Wenn bei einem Verstoß die Nachfrist fruchtlos abläuft bzw. die Umsetzung der im Konzept enthaltenen Maßnahmen nach Ablauf des Zeitplans keine Abhilfe bewirkt, kann die Max Wild GmbH die Geschäftsbeziehung abbrechen und alle Verträge nach Ablauf der gesetzten Frist beenden. Ein gesetzliches Recht zur außerordentlichen Kündigung ohne Nachfristsetzung, insbesondere bei sehr schwerwiegend Verstößen, bleibt ebenso wie das Recht auf Schadenersatz unberührt.

4. Kontaktmöglichkeiten der Max Wild GmbH

Kontaktpersonen der Max Wild GmbH:

- Einkauf und Beschaffungsmanagement: einkauf@maxwild.com
- Wertemanagementbeauftragter Herr Markus Romer:
compliance@maxwild.com