

CoC Code of Conduct – Verhaltenskodex

5.2 Politik

Präambel



Die Firma MAYWEG legt großen Wert auf soziale und ökologische Nachhaltigkeit bei der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern sowie in der gesamten Lieferkette. Der Code of Conduct für Geschäftspartner beschreibt diesbezüglich die grundlegenden Prinzipien für die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern.

Die enthaltenen Prinzipien stellen Mindeststandards für unsere Geschäftsbeziehungen dar. Er basiert auf den nachfolgend aufgeführten internationalen Leitsätzen und Prinzipien:

allgemeine Erklärung der Menschenrechte
United Nations Global Compact (UNGC)
UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
UN-Kinderrechtskonvention
UN-Frauenrechtskonvention

Die nationalen maßgeblichen Gesetze und Vorschriften, die jeweils in der Geschäftstätigkeit gelten sowie die in diesem Code of Conduct enthaltenen Prinzipien werden einzuhalten. Von allen geltenden Regelungen ist stets die zur Verwirklichung des Schutzzwecks am besten geeignete maßgeblich.

Ferner sind die Umsetzung und Begleitung der genannten Standards durch MAYWEG und deren Geschäftspartner sicherzustellen.

Bestechung, Bestechlichkeit und sonstige Korruption sind verboten.

Zur besseren Lesbarkeit wird die männliche Form verwendet. Damit ist keine Benachteiligung der anderen Geschlechter verbunden.

1. Arbeit

1.1. Diskriminierungsverbot

MAYWEG unterlässt jede Form der Diskriminierung. Insbesondere wird niemand aufgrund seines Alters, Geschlechts, seiner sexuellen Orientierung, einer Schwangerschaft, Behinderung, seiner Nationalität, ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, politischen Überzeugung, seines sozialen Hintergrunds oder Familienstands benachteiligt. Eine Diskriminierung liegt bei einer Benachteiligung einer Person aufgrund der oben genannten Merkmale oder anderer sachlich nicht gerechtfertigter Umstände vor.

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern wird in allen Aspekten der Ausbildung sowie der persönlichen und beruflichen Entwicklung gewährleistet.



1.2. Faire Behandlung

MAYWEG setzt grundsätzlich keine Zwangsarbeit oder Gefängnisarbeit ein.

Wir tragen dafür Sorge, dass es am Arbeitsplatz nicht zu grober oder unmenschlicher Behandlung kommt.

Dazu gehören insbesondere sexuelle Belästigung, körperliche Bestrafung, geistige und körperliche Nötigung und verbale Beschimpfung von Mitarbeitern. Mitarbeitern darf auch nicht mit solchem Verhalten gedroht werden.

CoC Code of Conduct – Verhaltenskodex

5.2 Politik

1.3. Löhne und Arbeitszeiten

MAYWEG beachtet alle einschlägigen Gesetze, Vorschriften und Branchenstandards zu Löhnen und Arbeitszeiten. Die Löhne und sonstigen Zuwendungen müssen mindestens den gesetzlichen Regelungen und den Standards der örtlichen Fertigungswirtschaft entsprechen. Sie sind klar zu definieren und regelmäßig sowie vollständig auszuzahlen bzw. zu leisten. Abzüge für Sachleistungen sind nur in geringem Umfang und nur in angemessenem Verhältnis zum Wert der Sachleistung zulässig. MAYWEG zahlt die gesetzlichen Sozialleistungen und den Mitarbeitern nach nationalem Recht zustehende Leistungen (z. B. Versicherungsleistungen). Darüber hinaus ist die Zusammensetzung der Vergütung den Mitarbeitern regelmäßig und wird in verständlicher Form mitgeteilt. Die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Verpflichtungen werden in Textform festgehalten und dem Mitarbeiter in Form eines Arbeitsvertrags ausgehändigt. Mitarbeiter arbeiten nicht länger als die gesetzlich zulässigen Arbeitszeiten. Gesetzlich geregelte Ruhetage werden eingehalten. Darüber hinaus gilt das Arbeitsschutzgesetz.



1.4. Vereinigungsfreiheit

MAYWEG gewährleistet das Recht auf Vereinigungsfreiheit. Mitarbeiter haben das Recht, sich gemäß den einschlägigen Gesetzen zu versammeln sowie Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen zu gründen oder sich diesen anzuschließen. Mitarbeiter haben darüber hinaus das Recht auf Kollektivverhandlungen zur Lösung von Arbeitsplatz- und Lohnfragen. Die Geltendmachung dieser Rechte darf auf keinen Fall mit Repressalien geahndet werden.

1.5. Sicherheit und Gesundheit

MAYWEG sorgt für eine sichere Arbeitsumgebung. Arbeitsplätze und Arbeitseinrichtungen entsprechen den anwendbaren Gesetzen und Vorschriften. Jegliche Verletzung von grundlegenden Menschenrechten am Arbeitsplatz und in betrieblichen Einrichtungen ist verboten. Zudem sind insbesondere Anforderungen des Brandschutzes und der Notfallversorgung einzuhalten.

Insbesondere Heranwachsende (Jugendliche) sollen keinen gefährlichen, unsicheren oder ungesunden Umständen ausgesetzt werden, die ihre Gesundheit und Entwicklung gefährden. Mitarbeiter werden regelmäßig über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz unterwiesen.

Von der Geschäftsführung ist ein Beauftragter für die Gesundheit und Sicherheit (Sifa) der Mitarbeiter zu bestimmen, der für die Einführung und Einhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz verantwortlich ist.

1.6. Disziplinarmaßnahmen

Disziplinarmaßnahmen müssen im Rahmen von nationalem Recht sowie den international anerkannten Menschenrechten erfolgen. Des Weiteren respektiert MAYWEG das Kündigungsrecht seiner Mitarbeiter.

CoC Code of Conduct – Verhaltenskodex

5.2 Politik

1.7. Kinderarbeit und Schutz Minderjähriger

MAYWEG setzt keine Kinderarbeit ein und beachtet Vorschriften zum Schutz Minderjähriger. Das Mindestbeschäftigungsalter darf nicht unter dem Alter liegen, mit dem die gesetzliche Schulpflicht endet.

In keinem Fall dürfen Mitarbeiter jünger als 15 Jahre alt sein (bzw. 14 Jahre, wenn nationales Recht gemäß ILO Übereinkommen 138 dies zulässt).

Nationale Regelungen sowie internationale Standards zum Schutz Minderjähriger sind einzuhalten.

Zudem dürfen Heranwachsende (Jugendliche) keine Nachtarbeit verrichten.

1.8. Korruptionsbekämpfung und Compliance

Mayweg verpflichtet sich, keine Handlungen zu begehen oder Handlungen zu unterlassen, die zu einer Strafbarkeit wegen Betrug oder Untreue, Insolvenzstraftaten, Straftaten gegen den Wettbewerb, Vorteilsgewährung, Vorteilsannahme, Bestechung, Bestechlichkeit oder vergleichbaren Delikten von bei Mayweg beschäftigte Personen oder sonstigen Dritten begangen werden zu tolerieren.

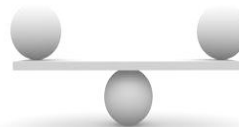
Zu widerhandlungen gehen mit einer fristlosen Kündigung der Person / en bzw. Kündigung der Geschäftsbeziehung eines Partners einher.

2. Umwelt

2.1. Umweltschutzgesetze

MAYWEG hält die jeweils einschlägigen Umweltschutzgesetze und -verordnungen ein.

Der Betrieb genügt den Anforderungen des Abfallrechts sowie des Immissions- und Wasserschutzes. Sämtliche Vorschriften bezüglich Gefahrenstoffen werden eingehalten. Das betrifft insbesondere die Lagerung, den Umgang mit Gefahrenstoffen und deren Entsorgung. Die Umgebung von gefährlichen Materialien und Stoffen ist zu kennzeichnen.



2.2. Ressourcen und Umweltbelastungen

Umweltbelastungen werden, soweit dies mit verhältnismäßigen Mitteln möglich ist, vermieden oder jedenfalls vermindert. Umwelt- und Klimaschutz sowie die Erreichung der CO²-Neutralität ist eine kontinuierliche Aufgabe, der nur durch eine stetige Verbesserung des Schutzniveaus durch die permanente Reduzierung des Ressourcenverbrauchs und der Abfallverminderung nachgekommen werden kann. MAYWEG unternimmt hierfür im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit angemessene Anstrengungen.

3. Einhaltung

3.1. Nachunternehmer

Nachunternehmer, welche MAYWEG für seine Leistungserbringung einsetzt, erhalten diesen Code of Conduct.

Der Geschäftspartner hat sich über den Inhalt dieses Code of Conduct zu informieren und mindestens diese aufgeführten Anforderungen einzuhalten.

CoC Code of Conduct – Verhaltenskodex

5.2 Politik

3.2. Meldung von Verstößen und Mitwirkungspflicht

Erlangt MAYWEG Kenntnis von Anhaltspunkten, die auf einen nicht unerheblichen Verstoß gegen diesen Code of Conduct deuten, wird dieser unverzüglich geprüft. Die Aufarbeitung des Verstoßes, der beteiligten Personen sowie der eingetretenen oder möglichen Folgen des Verstoßes (z. B. behördliche Maßnahmen) könnten enthalten sein.

Die offizielle Mitteilung erfolgt, unter Wahrung der berechtigten Interessen sowie unter Beachtung der Rechte von Mitarbeitern, insbesondere des Datenschutzes und des Schutzes von Geschäftsgeheimnissen.

Das gilt auch für Verstöße bei Nachunternehmern des Geschäftspartners.

3.3. Audits

MAYWEG wird es ermöglichen, die Einhaltung des Code of Conduct zu überprüfen. Hierfür erteilt er schriftlich Auskunft auf Anfragen und ermöglicht Vorortbesichtigungen seines Betriebs. MAYWEG gewährt den für den Zweck der jeweiligen Prüfung erforderlichen Einblick in entsprechende Dokumentationen.

Mit der Durchführung der Prüfung dürfen Dritte (z. B. Auditoren) beauftragt werden.

Auf Anforderung lässt sich MAYWEG von Nachunternehmern, die für die Leistungserbringung eingesetzt werden, entsprechende Prüfungsrechte einräumen.

3.4. Beendigung

MAYWEG kann bei einem Verstoß gegen in diesem Code of Conduct enthaltene Pflichten eine angemessene Frist zur Abhilfe gesetzt werden. Lässt MAYWEG und / oder der Geschäftspartner die Frist ohne Abhilfe zu leisten verstreichen oder kommt es wiederholt zu Verstößen, kann das Vertragsverhältnis fristlos außerordentlich beendet werden.

Weitergehende Rechte, insbesondere ein möglicher Anspruch auf Schadensersatz, bleiben hiervon unberührt.



Werkzeugbau und Kunststoffverarbeitung Mayweg GmbH

Daimlerstraße 7, D-58553 Halver

Tel.: +49 23 53 / 91 88 0

Fax: +49 23 53 / 91 88 18

E-Mail: info@mayweg-gmbh.de