

Corporate Social Responsibility

Muster-Verhaltenskodex des Markenverbandes

Einleitung

Der Markenverband vertritt rund 400 markenorientierte Unternehmen der Konsum- und Gebrauchsgüterindustrie und Dienstleistungswirtschaft, die einen jährlichen Umsatz von ca. 550 Mrd. Euro erzielen.

Die Mitglieder des Markenverbandes kennen ihre Verantwortung als Corporate Citizens und handeln entsprechend.

Der vorliegende CSR-Verhaltenskodex ist ein Musterdokument für eine unternehmensindividuelle Selbstverpflichtung, die in der vorliegenden Form der Vereinbarung zur gegenseitigen Anerkennung von Compliance-Kodizes des BDI entspricht. Damit genügt der Kodex nachweislich den CSR-Anforderungen einer Vielzahl von Industriezweigen. Als gemeinsame Basis fungieren die entsprechenden Grundsätze von UN, ILO und OECD.

Die Selbstverpflichtung entsprechend dieses CSR-Kodex bringt das Bestreben der Mitglieder des Markenverbandes zum Ausdruck, einen Beitrag zur Förderung von fairen und nachhaltigen Standards im Bereich Arbeits- und Sozialbedingungen, Umweltengagement und Verbraucherdialog zu leisten. Als markenorientierte Unternehmen der Güter- und Dienstleistungsbranche sind die Unterzeichner davon überzeugt, dass höchste Produkt- und Dienstleistungsqualität mit höchster Prozessqualität Hand in Hand gehen muss und Verbraucher auf beides Anspruch haben.

Somit bildet der vorliegende Verhaltenskodex für die Mitglieder des Markenverbandes die Grundlage für eine ständige Verbesserung der Leistungen in ihren Produktions- und Versorgungseinrichtungen weltweit. Gleichzeitig steht es den Mitgliedsunternehmen frei, strengere Praktiken als im Kodex verankert, einzuführen.

Die im Kodex verankerten Grundsätze gelten unmittelbar für das Unternehmen als Ganzes. Zusätzlich befördert das Unternehmen die Anwendung der Grundsätze des Kodex entlang seiner Lieferketten.

Die Verantwortung für die Einhaltung der im Kodex verankerten Grundsätze und für die Einleitung aller notwendigen Maßnahmen zur ständigen Leistungsverbesserung gemäß dem Kodex liegt allein beim unterzeichnenden Unternehmen.

Erfordernisse des Verhaltenskodex

Geltungsbereich

Der vorliegende Verhaltenskodex gilt für alle Standorte und Geschäftseinheiten des unterzeichnenden Unternehmens. Gleichzeitig fordert das unterzeichnende Unternehmen auch von seinen Zulieferern die Einhaltung der in diesem Kodex verankerten Grundsätze.

Recht und Gesetz

Das unterzeichnende Unternehmen hält die geltenden Rechte und Gesetze der Länder ein, in denen es tätig ist, und fordert dies auch von seinen Zulieferern.

Kommunikation

Jedes Unternehmen, das den Kodex unterzeichnet, ist dafür verantwortlich, die damit verbundenen Anforderungen an alle seine Mitarbeiter und Zulieferer zu kommunizieren. Besondere schutzbedürftige Gruppen (z.B. Kinder und Jugendliche) genießen besondere Aufmerksamkeit.

Transparenz und Verbraucherdialog

Das Unternehmen erkennt das Recht der Verbraucher auf wichtige Produkt- und Prozessinformationen an, die für eine qualifizierte Kaufentscheidung benötigt werden. Nach Möglichkeit wird es die entsprechenden einschlägigen Informationen festlegen und öffentlich zugänglich machen.

Corporate Citizenship

Das Unternehmen zeigt bürgerschaftliches Engagement, indem es sich mit positiven Beiträgen in die Gemeinden einbringt, in denen es aktiv ist.

Zwangsarbeit

Jegliche Form von Zwangsarbeit einschließlich Zwangsarbeit in Gefängnissen und Schuldknechtschaft darf nicht angewendet werden.

Integrität und Antikorruption

Das unterzeichnende Unternehmen orientiert sein Handeln an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der



Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung von Religion, Weltanschauung, Geschlecht und Ethnik. Das unterzeichnende Unternehmen lehnt Korruption und Bestechung im Sinne der entsprechenden UN-Konvention (aus dem Jahr 2005) ab. Es fördert auf geeignete Weise Transparenz, integrires Handeln und verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen.

Kinderarbeit

Kinderarbeit kommt nicht zum Einsatz. Sofern die Gesetze vor Ort keine höhere Altersgrenze festlegen, werden keine Personen beschäftigt, die noch im schulpflichtigen Alter bzw. jünger als 15 Jahre sind (vorbehaltlich der Ausnahmeregelungen der ILO-Konvention 138). Mitarbeiter unter 18 Jahren dürfen nicht für gefährliche Tätigkeiten eingesetzt werden und können unter Berücksichtigung ihrer Ausbildungserfordernisse von Nachtarbeit ausgenommen werden.

Belästigung

Die Mitarbeiter werden keinerlei körperlichen Züchtigungen oder anderweitigen körperlichen, sexuellen, psychischen oder verbalen Belästigungen oder Missbrauchshandlungen ausgesetzt.

Vergütung

Die Vergütung einschließlich Löhne, Überstunden und Nebenleistungen erfolgt zumindest in der im geltenden Recht und Gesetz festgelegten Höhe oder liegt darüber. Die für Vollbeschäftigung gewährte Vergütung muss ausreichend sein, die grundlegenden Bedürfnisse des Mitarbeiters zu befriedigen.

Arbeitszeit

Sofern die nationalen Regelungen keine geringere Höchstarbeitszeit festlegen und außer im Falle außergewöhnlicher Unternehmensumstände wird von den Mitarbeitern nicht verlangt, auf regelmäßiger Basis eine Standardarbeitswoche von über 48 Stunden pro Woche oder eine Gesamtwochenarbeitszeit von über 60 Stunden (einschließlich Überstunden) zu absolvieren. Den Mitarbeitern wird in jedem 7-Tageszeitraum das Äquivalent von mindestens einem freien Tag gewährt.

Nichtdiskriminierung

Bei allen Beschäftigungsentscheidungen einschließlich – ohne darauf beschränkt zu sein – Einstellungen und Beförderungen, Vergütung, Lohnnebenleistungen, Ausbildung, Entlassungen und Kündigungen werden alle Mitarbeiter streng nach ihren Fähigkeiten und Qualifikationen behandelt.

Gesundheits- und Arbeitsschutz

Um Unfälle und Personenschäden zu vermeiden, stellen die Arbeitgeber sichere und gesunde Arbeitsbedingungen sowie gegebenenfalls sichere und den Gesundheitsschutzbelangen entsprechende Wohnunterkünfte bereit, die als Mindestkriterien die geltenden gesetzlichen Bestimmungen erfüllen.

Versammlungsfreiheit und Tarifautonomie

Die Arbeitgeber erkennen an und respektieren das gesetzliche Recht der Mitarbeiter auf Versammlungsfreiheit und Tarifautonomie.

Umwelt

Das Unternehmen verwendet an allen Standorten, an denen es tätig ist, umweltfreundliche Praktiken, die es kontinuierlich verbessert. Es erfüllt die Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz, die seine jeweiligen Betriebe betreffen und geht verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen um.

Anleitung zu den Kodexbestimmungen

In diesem Abschnitt soll dem Unterzeichnern des Kodex Beispiele von Praktiken aufgezeigt werden, die den Anforderungen des Kodex **nicht** gerecht werden. In der Aufstellung unter Gesundheits- und Arbeitsschutz sind Anforderungen genannt, die vom Unternehmen eingehalten werden **müssen**. Dabei ist die Aufstellung nicht erschöpfend und nur als Richtschnur gedacht.

Zwangsarbeit

- Gefängnisarbeit
- Arbeitskräfte, die an einen Arbeitgeber durch ein Schuldverhältnis gegenüber dem Arbeitgeber oder einem Dritten gebunden sind.
- Arbeitskräfte, die ihr Arbeitsverhältnis nicht frei (nach einer gesetzlich vorgeschriebenen oder angemessenen Kündigungsfrist) beenden können.
- Übermäßige Einschränkung der Bewegungsfreiheit
- Arbeitskräfte müssen beim Arbeitgeber Sicherheiten hinterlegen (z.B. Ausweispapiere, Arbeitserlaubnis, Geld usw.), wodurch sie praktisch an den Arbeitsplatz gebunden werden.

Kinderarbeit

- Arbeitskräfte, die das gesetzliche Mindestalter oder das im Kodex verankerte Mindestalter (ILO-Konvention Nr. 138) noch nicht erreicht haben.
- Unzureichende Alterskontroll- oder -dokumentationsverfahren
- Arbeitgeber hat keine Bestimmungen und Regeln (im Hinblick auf Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit) für Arbeitskräfte unter 18 Jahren festgelegt bzw. hält geltende Bestimmungen und Regeln nicht ein.
- Kinder haben Zugang zu Produktionsbereichen

Belästigung

- Belästigung oder Missbrauch verbaler oder psychischer Art
- Arbeitgeber verwendet körperliche Züchtigungen

Vergütung

- Arbeitskräfte werden nicht entsprechend den örtlichen Gesetzen vergütet
- Arbeitskräfte erhalten nicht alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen
- Arbeitskräfte erhalten keine Lohnzettel
- Lohnzettel enthalten unzureichende Angaben
- Vergütung wird nicht auf der Grundlage der geleisteten Arbeit berechnet

Arbeitszeit

- Arbeitszeit übersteigt die nach örtlichen Gesetzen zulässige Höchstarbeitszeit
- Arbeitszeit übersteigt die laut Kodex zulässige Höchstarbeitszeit
- Arbeitskräfte erhalten nicht das Äquivalent von einem freien Tag pro 7-Tageszeitraum
- Keine oder unzureichende Zeiterfassungssysteme

Nichtdiskriminierung

- Arbeitskräfte und Bewerber werden diskriminierenden Praktiken ausgesetzt

Gesundheits- und Arbeitsschutz

Hier muss das Unternehmen angemessene Verfahren und Arbeitsmittel in folgenden Bereichen bereitstellen:

- Gesundheits- und Arbeitsschutzorganisation
- Erste Hilfe
- Brandschutz
- Evakuierung von Gebäuden
- Persönliche Schutzausrüstungen
- Maschinenschutzeinrichtungen
- Gefährliche Chemikalien oder Substanzen
- Hygiene
- Belüftung, Temperatur, Luftfeuchtigkeit, Lärm
- Ordnung und Sauberkeit

Versammlungsfreiheit und Tarifautonomie

- Arbeitgeber greift in die gesetzlich garantierten Rechte der Arbeitskräfte zur Bildung von oder Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen ein
- Diskriminierung von Mitglieder der Arbeitnehmerorganisationen/Gewerkschaften

Umwelt

- Verhalten des Unternehmens steht nicht im Einklang mit der Charta des Markenverbandes für eine nachhaltige Umwelt