

Code of Conduct

für Lieferanten und Business Partner

MEWA Textil-Service AG & Co. Management OHG
www.mewa.de

MEWA Code of Conduct

Erklärung der Geschäftspartner

1 DAS KÖNNEN SIE VON MEWA ERWARTEN

Sieben Grundwerte sorgen bei MEWA dafür, dass unternehmerisches Handeln von jeher im Einklang mit gesellschaftlicher Verantwortung steht: Verantwortung gegenüber den Menschen, die direkt und indirekt für MEWA tätig sind, gegenüber den Geschäftspartnern, der Gesellschaft und der Umwelt. Dass MEWA und jeder Mitarbeiter¹ jederzeit und überall das jeweils geltende Recht beachten, die ethischen Grundwerte respektieren und sozial verantwortlich handeln, kann jeder Geschäftspartner von uns erwarten. Oberste Führung, Management und alle Mitarbeiter lassen sich in ihrer täglichen Arbeit von diesem Anspruch leiten.

Die Grundprinzipien für ethisches und sozial verantwortliches Verhalten leiten wir insbesondere aus den folgenden anerkannten internationalen Standards ab: dem VN Global Compact, den ILO Kernarbeitsnormen, den VN Menschenrechtsabkommen, der VN Konvention über die Rechte des Kindes, der VN Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

(VN: Vereinte Nationen)

2 DAS ERWARTEN WIR VON UNSEREN GESCHÄFTSPARTNERN

Im Folgenden sind unsere Erwartungen an unsere Geschäftspartner in detaillierte Punkte gefasst. Wir bitten Sie zu jedem Punkt gesondert Stellung zu nehmen. Sofern Sie dem Punkt vollumfänglich zustimmen, kreuzen Sie bitte die Checkbox in **Spalte C** („Comply“) an.

Können Sie eine Erwartung nicht oder nur teilweise bestätigen, kreuzen Sie bitte die Checkbox in der **Spalte E** („Explain“) an. In diesem Fall bitten wir Sie, das am Ende beigefügte Formular „Erklärungen zu einzelnen Punkten (Explain)“ zu verwenden. Dort erklären Sie unter Angabe der **Randziffer** (Spalte „Rz“), warum Sie der entsprechenden Erwartung nicht oder nur eingeschränkt zustimmen können. Teilen Sie uns dort bitte mit, in welchem Umfang Sie -zum Beispiel mit anderen Vorkehrungen und Maßnahmen- darauf hinwirken oder für die Zukunft anstreben, die Erwartung möglichst umfänglich zu erfüllen. Für in der Zukunft geplante Maßnahmen nennen Sie bitte den Termin, zu dem die Maßnahme vollständig umgesetzt werden soll. Sollten bindende Verpflichtungen, wie zum Beispiel nationale Gesetze, Sie daran hindern, eine Erwartung zu erfüllen, benennen Sie diese bindende Verpflichtung bitte mit der genauen Bezeichnung.

¹ Für eine bessere Lesbarkeit wird im gesamten Dokument die Sprachform des generischen Maskulinums angewandt. Es wird darauf hingewiesen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

Die Erwartungen im Einzelnen:

Inhalt	Rz	C	E
MEWA erwartet von jedem Geschäftspartner, dass er überall dort, wo er tätig ist, alle internationalen und die jeweiligen nationalen Gesetze und Regelungen einhält und die in diesem Code of Conduct als Mindestanforderungen aufgeführten Grundprinzipien befolgt. Er muss in allen Sphären einer Geschäftstätigkeit seine gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und Aufrichtigkeit und Fairness praktizieren.	2.1		
Von unserem Geschäftspartner, der MEWA auf vertraglicher Basis mit Waren, Materialien oder Dienstleistungen versorgt oder anderweitig im Interesse oder im Auftrag von MEWA tätig ist, – im Folgenden signierendes Unternehmen genannt - erwarten wir die Unterzeichnung dieses Code of Conduct.	2.2		
Das signierende Unternehmen macht den Mitarbeitern in Landessprache in verständlicher Weise diesen Code of Conduct bekannt und vermittelt die sich daraus ergebenden Verpflichtungen.	2.3		
Das signierende Unternehmen richtet unter Beachtung der jeweils geltenden Bestimmungen angemessene Möglichkeiten ein, über die Mitarbeiter des Unternehmens oder Dritte ohne Hindernisse und auf Wunsch unter Gewährleistung von Vertraulichkeit oder Anonymität Hinweise auf Verstöße gegen die Grundprinzipien des Code of Conduct abgeben können. Dabei wird sichergestellt, dass jede Benachteiligung des Hinweisgebers wirksam ausgeschlossen bleibt. Dies gilt nicht, sofern eigenem Fehlverhalten des Hinweisgebers disziplinarisch oder gar strafrechtlich nachzugehen ist. In dem Fall kann der Hinweisgeber darauf vertrauen, dass seine Bereitschaft zur Selbstanzeige durch das signierende Unternehmen angemessen entlastend berücksichtigt und er vor ungerechtfertigter Benachteiligung geschützt wird.	2.4		
Werden Unterauftragnehmer für die Erbringung der Leistungen an MEWA eingebunden, sorgt das signierende Unternehmen dafür, dass auch bei den unmittelbaren Unterauftragnehmern die Grundprinzipien dieses Code of Conduct vermittelt und eingehalten werden.	2.5		

Inhalt	Rz	C	E
Ergeben sich besondere Situationen, für die der Code of Conduct keine klare Handlungsanweisung liefert, erwarten wir von dem signierenden Unternehmen und seinen Mitarbeitern verantwortungsvolles Handeln im Sinne dieses Code of Conduct.	2.6		

3 DIE GRUNDPRINZIPIEN

3.1 Soziale Verantwortung

Die **Achtung der Menschenrechte** nach den anerkannten internationalen Standards, insbesondere die **Achtung der Rechte der Kinder und Frauen**, sind für MEWA ein hohes und unantastbares Gut.

Inhalt	Rz	C	E
MEWA erwartet vom signierenden Unternehmen, dass es die anerkannten internationalen Standards zu den allgemeinen Menschenrechten und den besonderen Rechten von Kindern und Frauen einhält und es dagegen gerichtete Verstöße im Umfeld des Unternehmens nicht toleriert. Die Einhaltung besserer Standards ist gewünscht. Soweit die nationale Gesetzgebung hinter den internationalen Standards zurück bleibt, sind die höheren internationalen Standards als Maßstab für das signierende Unternehmen maßgebend.	3.1		

Insbesondere erwarten wir vom signierenden Unternehmen:

Inhalt	Rz	C	E
a) die Menschenrechtsabkommen der Vereinten Nationen (derzeit zehn) einzuhalten und Verstöße dagegen nicht zu tolerieren.	3.1 a)		
b) Kinderarbeit nicht zuzulassen und nicht zu tolerieren. Zu beachten sind insbesondere die VN Konvention über die Rechte des Kindes (VN v. 20.11.1989), das Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973 (C138 der ILO) und das Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999 (C182 der ILO).	3.1 b)		

Inhalt	Rz	C	E
c) jegliche Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit, Schuldknechtschaft oder Sklavenarbeit nicht zuzulassen und nicht zu tolerieren. Zu beachten sind insbesondere das Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930 (C29 der ILO), das Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957 (C105 der ILO) sowie das Protokoll 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930 (P029 der ILO) und das VN Zusatzübereinkommen über die Abschaffung der Sklaverei, des Sklavenhandels und sklavereiähnlicher Einrichtungen und Praktiken (1956).	3.1 c)		
d) die Rechte der Frauen auf der Grundlage der internationalen Regelungen sowie der nationalen Gesetze und Regelungen durchzusetzen und Verstöße dagegen einschließlich der Diskriminierung von Frauen nicht zu tolerieren. Zu beachten sind insbesondere die VN Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (VN v. 18.12.1979) und das Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951 (C100 der ILO).	3.1 d)		

3.2 Faire Arbeitsbedingungen

Für MEWA ist es wichtig, dass ihre Mitarbeiter, die sich für den Erfolg von MEWA einsetzen, in einem **von fairen Bedingungen geprägten Arbeitsumfeld** tätig sind.

Inhalt	Rz	C	E
MEWA erwartet vom signierenden Unternehmen, dass es sich gleichermaßen dafür einsetzt, dass alle Mitarbeiter, die direkt oder indirekt Leistungen für MEWA erbringen, in einem von fairen Bedingungen geprägten Arbeitsumfeld tätig sein können. Das schließt neben den Mitarbeitern im signierenden Unternehmen auch die Mitarbeiter bei Unterauftragnehmern ein, die innerhalb der Wertschöpfungs- und Lieferketten Vorleistungen erbringen. Der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte - VN Sozialpakt ICESCR – (VN vom 19.12.1966) und der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte – VN Zivilpakt ICCPR – (VN vom 19.12.1966) setzen die wesentlichen Rahmenbedingungen.	3.2		

Insbesondere erwarten wir vom signierenden Unternehmen:

Inhalt	Rz	C	E
<p>a) die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen jederzeit zu respektieren und eine inakzeptable Behandlung von Beschäftigten zum Beispiel durch physische Übergriffe, psychischen Druck, Einschüchterung oder Nötigung, sexuelle oder persönliche Belästigung sowie Diskriminierung nicht zuzulassen und nicht zu dulden, auch nicht im Zusammenhang mit Disziplinarmaßnahmen.</p>	3.2 a)		
<p>b) im Rahmen der jeweils geltenden Gesetze und Bestimmungen jede Form von Diskriminierung zu unterbinden und nicht zu tolerieren. Niemand darf benachteiligt werden aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Rasse, ethnischer, nationaler oder sozialer Herkunft, einer Behinderung, Alter, sexueller Orientierung, Religion oder politischen Ansichten, soweit diese demokratischen Prinzipien entsprechen und Toleranz gegenüber Andersdenkenden wahren. Zu beachten ist insbesondere das Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958 (C111 der ILO).</p>	3.2 b)		
<p>c) die Arbeitszeiten nach geltendem Recht und den Mindestnormen der jeweiligen nationalen Wirtschaftsbereiche einzuhalten. Die tägliche Arbeitszeit darf im Mittel nicht über acht Stunden, die Arbeitszeit im Siebentageszeitraum darf einschließlich der Überstunden im Mittel nicht über 48 Stunden hinausgehen und darf einschließlich der Überstunden auf keinen Fall mehr als 60 Stunden betragen. Überstunden dürfen nur auf freiwilliger Basis geleistet werden. Den Mitarbeitern ist pro Siebentageszeitraum mindestens eine Ruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der vorgesehenen Ruhezeiten für die angrenzenden 24-Stunden Zeiträume zu gewähren.</p>	3.2 c)		
<p>d) das Recht auf Vereinigungsfreiheit ihrer Mitarbeiter zu respektieren und zu schützen, insbesondere das Recht, Organisationen ihrer Wahl zu bilden oder diesen beizutreten. Dies gilt ebenso für das Recht Kollektivverhandlungen zu führen. Sind die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt, müssen andere Möglichkeiten zum unabhängigen und freien Zusammenschluss der Mitarbeiter und zu Kollektivverhandlungen gestattet werden. Arbeitnehmervertreter sind vor Diskriminierung zu schützen und ihnen ist der freie</p>			

Inhalt	Rz	C	E
Zugang zu den Mitarbeitern an ihrem Arbeitsplatz zu gewährleisten. Zu beachten sind insbesondere das Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 (C87 der ILO) und das Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, 1949 (C98 der ILO).	3.2 d)		
<p>e) eine angemessene, faire Entlohnung zu gewährleisten, die gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit vorsieht und die jederzeit mindestens dem gesetzlichen oder dem in der Branche vorgeschriebenen Mindestlohn entspricht. Das Entgelt ist entsprechend den lokal üblichen Verfahren zeitnah zum Zeitpunkt der Erbringung der Arbeitsleistung auszus zahlen.</p> <p>Unberechtigte Gehaltsabzüge sowie Abzüge als Disziplinarmaßnahmen sind unzulässig.</p> <p>Die Mitarbeiter müssen alle nach nationalem Recht oder Branchenvereinbarungen vorgeschriebenen Leistungen erhalten, zum Beispiel Beiträge zur Sozialversicherung, sonstige Versicherungsbeiträge, Zulagen oder Ähnliches. Es ist zu gewährleisten, dass die Mitarbeiter in regelmäßigen Zeitabständen vollständige, verständliche und nachvollziehbare Angaben über ihr Entgelt und die Zulagen erhalten.</p>	3.2 e)		

3.3 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Die **Arbeitswelt** fortwährend **sicherer** zu **gestalten** und die **Gesundheit** der Mitarbeiter zu **schützen**, hat bei MEWA einen hohen Stellenwert.

Inhalt	Rz	C	E
MEWA erwartet vom signierenden Unternehmen, dass es für die Mitarbeiter ein sicheres und gesundheitlich unbedenkliches Umfeld sicherstellt. Die geltenden nationalen und branchenbezogenen Bestimmungen zur Gewährleistung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind einzuhalten.	3.3		

Insbesondere erwarten wir vom signierenden Unternehmen:

Inhalt	Rz	C	E
a) Bestimmungen und Verfahren zum Arbeitsschutz einzuführen und die Mitarbeiter in verständlicher Form darüber zu informieren, zum Beispiel durch regelmäßige Schulungen, Hinweistafeln oder Aushänge. Unfälle und Verletzungen während der Arbeit sollen so verhindert bzw. nach Häufigkeit und Schwere eingedämmt werden.	3.3 a)		
b) die fortlaufende Verbesserung und Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen im Unternehmen zu unterstützen.	3.3 b)		

3.4 Transparente Geschäftsbeziehungen

MEWA toleriert **keinerlei Form der Korruption**, weder Bestechung oder Vorteilsgewährung noch Bestechlichkeit oder Vorteilsnahme, sei es mit direkten oder indirekten Mitteln, in Form von Geld, über Geschenke oder andere ungerechtfertigte Vorteile.

Inhalt	Rz	C	E
MEWA erwartet vom signierenden Unternehmen, dass Entscheidungen ausschließlich auf Grundlage sachlicher Kriterien getroffen werden und nicht von persönlichen Interessen und Beziehungen beeinflusst sind.	3.4		

Insbesondere erwarten wir vom signierenden Unternehmen:

Inhalt	Rz	C	E
a) jegliches Verhalten durch das Unternehmen, seine Vertreter, Mitarbeiter, Subunternehmer und sonstige Beauftragte zu unterlassen, das auf persönlichen Abhängigkeiten oder Manipulationen zielt. Es ist ihnen zu untersagen, ihre Position zu missbrauchen, um ungerechtfertigte Vorteile persönlicher oder gewerblicher Art anzubieten oder zu gewähren, zu verlangen oder entgegen zu nehmen.	3.4 a)		

b) die Mitarbeiter zu unterweisen, keinerlei Geschenke oder andere Zuwendungen an Beamte und andere Staatsbedienstete (Amtsträger) zu richten. Dies gilt auch für rechtswidrige Zahlungen, Geschenke, Einladungen oder sonstige Begünstigungen zur Beschleunigung oder Sicherung von routinemäßig anfallenden Verwaltungsangelegenheiten (sog. „Facilitation Payments“).	3.4 b)		
c) sicherzustellen, dass die Mitarbeiter lediglich Geschenke von geringem Wert annehmen und nur dann, wenn keine Manipulation des Begünstigten erfolgt oder beabsichtigt ist.	3.4 c)		
d) die Annahme von Geldgeschenken und das Verschenken von Geld zu untersagen.	3.4 d)		

3.5 Faires Marktverhalten

MEWA **agiert im Markt jederzeit fair und verantwortungsvoll.** Geltende Gesetze, die den Wettbewerb schützen und fördern, darunter die Kartellgesetze, werden strikt eingehalten.

Inhalt	Rz	C	E
a) MEWA erwartet vom signierenden Unternehmen, geltende Gesetze, die den Wettbewerb schützen und fördern, insbesondere die Kartellgesetze und sonstige Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs, ebenso einzuhalten.	3.5 a)		
b) Im Umgang mit Regierungen, Behörden und öffentlichen Einrichtungen, insbesondere bei der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen, sind die gesetzlichen Vorgaben einzuhalten und die Regeln des freien und fairen Wettbewerbs zu beachten.	3.5 b)		

3.6 Schutz von Geschäftsgeheimnissen und persönlichen Daten

MEWA geht jederzeit **verantwortungsbewusst mit anvertrauten Daten und Informationen** um. Die geltenden Gesetze und die Regeln von Achtsamkeit und Fairness werden dabei beachtet.

Inhalt	Rz	C	E
MEWA erwartet vom signierenden Unternehmen, achtsam mit den anvertrauten Daten und Informationen umzugehen. Die geltenden Gesetze sind zu beachten und insbesondere Geschäftsgeheimnisse und personenbezogenen Daten vor Verlust, unbefugter Verwendung, unberechtigter Weitergabe oder Einsichtnahme wirkungsvoll zu schützen. Die Mitarbeiter sind nachweislich dazu zu verpflichten.	3.6		

3.7 Umweltschutz

MEWA ist dem Umweltschutz aus der Unternehmenstradition heraus besonders verpflichtet.

Inhalt	Rz	C	E
MEWA erwartet vom signierenden Unternehmen die geltenden Gesetze, Bestimmungen und Standards zum Schutz der Umwelt einzuhalten und darüber hinaus beständig zu Verbesserungen im Umweltschutz beizutragen.	3.7		

Insbesondere erwarten wir vom signierenden Unternehmen:

Inhalt	Rz	C	E
a) Umweltbelastungen und potentielle Umweltgefahren durch vorausschauendes Handeln auf der betrieblichen Ebene weitestgehend zu minimieren.	3.7 a)		
b) bei seinen Mitarbeitern umweltbewusstes Verständnis zu fördern und diese zu entsprechendem Handeln anzuhalten.	3.7 b)		

4 ÜBERPRÜFUNG, VERSTÖSSE, KORREKTUREN UND SANKTIONEN

Inhalt	Rz	C	E
a) Das signierende Unternehmen, verpflichtet sich, die Einhaltung der erwähnten Standards in seinen Betrieben und Produktionsstandorten zu überwachen.	4 a)		
b) Dies beinhaltet auch die Produktionsstandorte der Unterauftragnehmer, die als Zulieferer für MEWA tätig sind.	4 b)		
c) Die Kontrollen müssen vom signierenden Unternehmen regelmäßig durchgeführt werden. Auf Anfrage wird die Einhaltung der Standards mindestens jährlich bestätigt und dem benannten MEWA Mitarbeiter zugesendet.	4 c)		
d) Wird im signierenden Unternehmen oder bei einem Unterauftragnehmer gegen den Code of Conduct verstoßen, ist der benannte MEWA Mitarbeiter vom signierenden Unternehmen umgehend zu informieren.	4 d)		
e) MEWA behält sich das Recht vor, im Rahmen des jeweils geltenden Rechts jederzeit die Einhaltung dieses Code of Conduct beim signierenden Unternehmen oder dessen Unterauftragnehmern zu prüfen oder von autorisierten Dritten prüfen zu lassen. Neben den Dokumenten und Aufzeichnungen, die die Einhaltung des Code of Conduct belegen, können auch Anlagen und Geschäftsräume inspiziert werden. Der Termin für die Überprüfung kann kurzfristig, wird jedoch rechtzeitig angekündigt werden, die Überprüfung erfolgt zu den regulären Produktions- bzw. Geschäftszeiten und kann von einem Unternehmensvertreter begleitet werden.	4 e)		
f) Wenn autorisierten Inspektoren derartige Überprüfungen oder Befragungen von Mitarbeitern ohne berechtigten Grund verweigert werden, kommt dies einem eindeutigen Verstoß gegen den Code of Conduct gleich und wird sanktioniert.	4 f)		
g) Das signierende Unternehmen und dessen Unterauftragnehmer sind verpflichtet, alle bei den Inspektionen festgestellten Abweichungen umgehend unter Setzung einer Frist zu korrigieren und fortlaufend an der Verbesserung der Standards zu arbeiten. Für			

Inhalt	Rz	C	E
die Korrekturmaßnahmen werden den beauftragten Mitarbeitern sowohl Zeit als auch Unterstützung und Beratung bereitgestellt.	4 g)		
h) Über die Ergebnisse der Korrekturmaßnahmen ist nach Abschluss zeitnah an den benannten MEWA Mitarbeiter zu berichten.	4 h)		
i) MEWA beendet die Geschäftsbeziehung ohne weiteren Hinweis, wenn Verstöße gegen den Code of Conduct nicht abgestellt werden, obwohl das signierende Unternehmen auf den Verstoß hingewiesen wurde, eine folgende Mahnung mit erneuter Fristsetzung übermittelt wurde und das signierende Unternehmen weder berechnete Gründe für das verzögerte Abstellen des Verstoßes noch eine ernsthafte Absicht der schnellstmöglichen Beseitigung des Verstoßes vermittelt hat.	4 i)		

5 KONTAKT ZU MEWA

benannter Mitarbeiter Telefon E-Mail-Adresse

benannter Mitarbeiter Telefon E-Mail-Adresse

6 UNTERZEICHNUNG DURCH DAS SIGNIERENDE UNTERNEHMEN

Firma

Name

Position

Ort, Datum

Unterschrift

Mit __ Seiten Anlage

Stand 4.11.2021

Seite 12 von 12

Erklärungen zu einzelnen Punkten (Explain):

Rz	Erklärung

Stand 4.11.2021

Erklärungen zu einzelnen Punkten (Explain):

Rz	Erklärung

Stand 4.11.2021

Erklärungen zu einzelnen Punkten (Explain):

Rz	Erklärung

Stand 4.11.2021

Erklärungen zu einzelnen Punkten (Explain):

Rz	Erklärung

Stand 4.11.2021

Erklärungen zu einzelnen Punkten (Explain):

Rz	Erklärung

Stand 4.11.2021