



Meybona Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister

Stand: Juni 2022

Präambel

Meybona bekennt sich zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen und nachhaltigen Unternehmensführung. Das gleiche Verhalten erwarten wir von unseren Lieferanten und Dienstleistern. Ebenso setzen wir bei unseren Mitarbeitenden voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und in die Unternehmenskultur integriert werden.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern sowie deren Produzenten und Unterauftragnehmern die Beachtung der grundlegenden Sozial- und Umweltstandards dieses Verhaltenskodex, sowie die Befolgung aller nationalen und internationalen Arbeits-, Sozial- und Umweltgesetze. Ein Verstoß kann in letzter Konsequenz zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen. Es ist nicht unser Ziel einen generellen und pauschalen Mindeststandard festzulegen, sondern eine stetige Verbesserung der genannten Standards zu erreichen.

Die in diesem Kodex dargelegten grundlegenden Menschen- und Arbeitsrechte sowie Sozial- und Umweltstandards basieren auf den ILO-Konventionen, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, sowie den Grundsätzen der nachhaltigen Entwicklung auf Basis der Rio-Erklärung von 1992 und dem Lieferkettensorgfaltsgesetz (LkSG).

Anforderungen

1. Zwangsarbeit

Jede Beschäftigung ist freiwillig. Geschäftspartner dürfen keine Form der Zwangsarbeit, Knechtschaft, Sklaverei oder andere Formen unfreiwilliger Arbeit anwenden. Arbeitgeber dürfen von ihren Beschäftigten nicht die Hinterlegung von Geldbeträgen oder Ausweispapieren beim Arbeitgeber verlangen. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung und Erniedrigung stattfinden. Die Beauftragung oder Nutzung von Sicherheitskräften ist zu unterlassen, wenn beim Einsatz Personen unmenschlich oder erniedrigend behandelt oder verletzt werden oder die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt wird. Die Herstellung von Waren durch Gefängnisarbeit ist streng untersagt. Es gelten die ILO-Konventionen 29 und 105.

2. Kinderarbeit

Kinderarbeit ist nicht zulässig. Das Mindestalter für die Zulassung zur Arbeit darf nicht unter dem Alter der Beendigung der Schulpflicht und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen. Sollte Kinderarbeit vorgefunden werden, so ist der Lieferant angehalten, Abhilfe zu schaffen und den Kindern den Besuch einer Schule zu ermöglichen. Die dazu erforderlichen Maßnahmen sind von ihm zu dokumentieren. Beschäftigte im Alter zwischen 15 und 18 Jahren dürfen nur außerhalb der Schulzeiten arbeiten. In keinem Fall dürfen Schulstunden, Arbeitszeit und Beförderungszeit eines jugendlichen Beschäftigten insgesamt mehr als zehn Stunden am Tag betragen und in keinem Fall dürfen jugendliche Beschäftigte mehr als acht Stunden am Tag arbeiten. Ferner dürfen sie nicht nachts arbeiten und auch nicht für Arbeiten eingesetzt werden, die schädlich für die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern sind. Besondere Schutzvorschriften sind einzuhalten. Es gelten die ILO-Konventionen 79, 138, 142 und 182.

3. Diskriminierung

Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten gleich und mit Würde und Respekt behandelt werden. Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Rasse, Kaste, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischer und nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, politischer Gesinnung oder Meinung, sexueller Orientierung, familiären Verpflichtungen, Personenstand oder sonstiger persönlicher Merkmale sind nicht zulässig. Es gelten die ILO-Konventionen 110, 111 und 159.

4. Löhne und Vergütung

Der gezahlte Lohn muss dem gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenspezifischen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welche Regelung höher liegt. Geschäftspartner müssen bestrebt sein Löhne zu zahlen, die den Grundbedarf der Beschäftigten und ihrer Familien abdecken und einen Teil des Einkommens zur freien Verfügung belassen. Beschäftigte müssen alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen erhalten. Überstunden sind mit Zuschlägen gemäß gesetzlichen oder branchenspezifischen Standards, je nachdem, welche höher sind, auszugleichen. Beschäftigte müssen in schriftlicher Form vollständige und verständliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Lohns erhalten. Lohnabzug als Disziplinarmaßnahme ist nicht gestattet. Es gelten die ILO-Konventionen 26 und 131.

5. Arbeitszeit

Arbeitszeiten sollen geltendem Recht oder branchenspezifischen Standards entsprechen. Die wöchentliche Arbeitszeit darf regelmäßig nicht mehr als 48 Stunden pro Woche betragen. Überstunden müssen freiwillig geleistet werden und dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Beschäftigten steht mindestens ein freier Tag nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen zu. Es gelten die ILO-Konventionen 1 und 14.

6. Vereinigungsfreiheit

Das Recht der Beschäftigten auf Gründung von und Beitritt zu Arbeitnehmervertretungen einschließlich Gewerkschaften ihrer Wahl und das Recht zu Kollektivverhandlungen ist anzuerkennen. In Situationen, in denen die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten zum unabhängigen und freien Zusammenschluss und zu Kollektivverhandlungen einzuräumen. Arbeitnehmervertreter sind vor Diskriminierung, Belästigung, Einschüchterung oder Vergeltung zu schützen. Ihnen ist freier Zugang zu den Beschäftigten zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie von ihren Rechten in gesetzeskonformer und friedlicher Weise Gebrauch machen können. Es gelten die ILO-Konventionen 87, 98, 135 und 154.

7. Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Lieferant ist für ein sicheres, gesundes und hygienisches Arbeitsumfeld verantwortlich. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorge-maßnahmen 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 informiert und geschult. Es ist für die Bereitstellung und Verwendung persönlicher Schutzausrüstung, den Zugang zu sauberen Sanitäreinrichtungen und zu Trinkwasser zu sorgen. Es gelten die ILO-Konventionen 155 und 164.

8. Täuschung beim Beschäftigungsverhältnis

Die Verpflichtungen nach diesem Verhaltenskodex, nationalen Gesetzen und internationalen Richtlinien dürfen nicht durch die Anwendung von Leiharbeit, Untervergabe, vorgetäuschten Ausbildungsprogrammen oder Heimarbeit in Branchen, in denen traditionell nicht nach Heimarbeitsvereinbarungen gearbeitet wird, umgangen werden.

9. Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen

Der Lieferant 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, die natürlichen Grundlagen zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt oder den Zugang von Personen zu einwandfreiem Trinkwasser oder Sanitäreinrichtungen verhindert.

10. Umweltschutz

Unsere Geschäftspartner müssen alle geltenden Gesetze und internationalen Vorschriften zum Schutz der Umwelt einhalten und alle erforderlichen Umweltzulassungen, -zertifikate und -genehmigungen vorweisen. Darüber hinaus arbeiten sie kontinuierlich an der Minimierung von Umweltbelastungen. Darunter fallen z.B.: die Freisetzung von Gefahrstoffen in die Umwelt zu unterbinden; Umweltstandards für die Abwasserbehandlung, den Ausstoß von Emissionen und die Abfallbewirtschaftung einzuhalten; Chemikalien und andere gefährliche Stoffe ordnungsgemäß zu kennzeichnen und sicher zu lagern; die Energieeffizienz zu verbessern; die Nutzung natürlicher Ressourcen zu minimieren (einschließlich Wasser, mineralische Rohstoffe, Agrarrohstoffe und fossile Energieträger).

11. Verantwortung des Managements

Die in diesem Kodex definierten Sozial- und Umweltstandards sind vom Management eines jeden Geschäftspartners anzuerkennen und in die Unternehmenspolitik zu integrieren. Beschäftigte sind über die Inhalte dieses Kodex und geltendes nationales/ internationales Recht in einer für sie zugänglichen Weise zu informieren, einschließlich der Bereitstellung aller Informationen in ihrer Landessprache und im Falle von Analphabetismus durch mündliche Unterrichtung und Schulung. Für die Einhaltung aller Anforderungen laut diesem Kodex und laut nationalen/ internationalen Gesetzen haben die Geschäftspartner ein angemessenes Managementsystem einzuführen, das die Benennung von zuständigem Personal, die Definition von Prozessen und die angemessene Dokumentation beinhaltet, um die Einhaltung dieses Kodex und nationaler/ internationaler Gesetze zu belegen.

12. Nichtkonformitäten / Verstöße

Der Geschäftspartner erklärt sich damit einverstanden, dass der Auftraggeber Audits zur Überprüfung der Einhaltung des Kodex an den Betriebsstätten des Geschäftspartners, zu den üblichen Geschäftszeiten nach angemessener Vorankündigung durch von ihm beauftragte Personen, durchführt. Er kann einzelnen Auditmaßnahmen widersprechen, wenn durch diese zwingende datenschutzrechtliche Regelungen verletzt würden. Sollte ein Verstoß gegen die Regelungen dieses Verhaltenskodex festgestellt werden, wird der Auftraggeber dies dem Geschäftspartner innerhalb von einem Monat unverzüglich schriftlich mitteilen und ihm 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 dem Auftraggeber ein Konzept mit Zeitplan zur Beendigung oder Minimierung des Verstoßes zu erstellen. Wenn ein solcher Verstoß schuldhaft erfolgte, die Nachfrist fruchtlos abläuft bzw. die Umsetzung der im Konzept enthaltenen Maßnahmen nach Ablauf des Zeitplans keine Abhilfe bewirkt und somit eine Fortsetzung des Vertrages bis zur ordentlichen Beendigung für den Auftraggeber unzumutbar ist, kann der Auftraggeber die Geschäftsbeziehung abbrechen und alle Verträge nach fruchtlosem Ablauf der gesetzten Frist beenden. Ein gesetzliches Recht zur außerordentlichen Kündigung ohne Nachfristsetzung, insbesondere bei als sehr schwerwiegend zu bewertenden Verstößen, bleibt, ebenso wie das Recht auf Schadenersatz, unberührt.

13. Bestechung/ Korruption

Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung werden nicht toleriert und führen zur Beendigung der Geschäftsbeziehung.

Beschwerdeverfahren:

Beschäftigte sind berechtigt, jeden Verstoß gegen diesen Kodex und/ oder geltendes Gesetz Meybona und/ oder jedem unabhängigen Dritten anzuzeigen. Beschäftigte und Dritte können Meybona jederzeit kontaktieren:

Meybona Schokoladenfabrik

Meyerkamp GmbH & Co. KG

Alter Postweg 255

32584 Löhne

E-Mail: info@meybona.de