

Verhaltenskodex zur gesellschaftlichen Verantwortung der memo AG

Als Versandhandel für gewerbliche und private Endverbraucher übernimmt die memo AG gesellschaftliche Verantwortung, indem sie umwelt- und sozialverträgliche Produkte in ihr Sortiment aufnimmt.

Die memo AG hat das Ziel bei ihrer Geschäftstätigkeit gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen und hohen sozialen, ethischen und ökologischen Ansprüchen zu genügen.

Wir erwarten daher von unseren Lieferanten, dass Sie sich diesen Zielen ebenso verpflichtet fühlen und bei der Herstellung und Fertigung ihrer Produkte sowie bei der Erbringung von Dienstleistungen diesen Zielen Rechnung tragen.

Diese Leitlinie formuliert und definiert die Anforderungen der memo AG an die Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen durch ihre Auftragnehmer und die memo AG selbst. Sie orientiert sich an den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (www.unglobalcompact.org) und den ILO-Kernarbeitsnormen (www.ilo.org). Konkrete Vorgaben sind die Einhaltung international anerkannter Menschen- und Arbeitnehmerrechte, die Ächtung von Kinder- und Zwangsarbeit, die Einhaltung gesetzlicher Normen und Umweltrichtlinien sowie die Einhaltung und Förderung von ethischem Verhalten.

Die Lieferanten und Dienstleister der memo AG sind aufgefordert, diesen Verhaltenskodex an alle Beteiligten im Rahmen ihrer Lieferkette weiterzugeben.

A. Arbeitsbedingungen / Sozialstandards

1. Vermeidung von Kinderarbeit

In keiner Phase des Fertigungsprozesses darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Die Geschäftspartner sind aufgefordert, sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten. Dieses Mindestalter sollte nicht geringer als das Alter sein, mit dem die allgemeine Schulpflicht endet, und in jedem Fall nicht weniger als 15 Jahre betragen.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 79, 138, 142, 182.

2. Löhne und Sozialleistungen

Die den Arbeitskräften gezahlte Vergütung hat sämtlichen anwendbaren Gesetzen zur Entlohnung zu entsprechen, wozu auch Gesetze zum Mindestlohn, zu Überstunden und zu gesetzlich festgelegten Sozialleistungen gehören. Abzüge vom Lohn als disziplinarische Maßnahme sind nicht zulässig. Die Grundlage, nach der Arbeitskräfte entlohnt werden, wird zeitnah in Form einer Lohnabrechnung oder eines vergleichbaren Dokuments den Mitarbeitern bekannt gegeben.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 26 und 131.

3. Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten müssen mindestens den geltenden Gesetzen, den Branchenstandards oder den einschlägigen ILO-Konventionen entsprechen. Überstunden sollten nur auf freiwilliger Basis erbracht werden müssen und den Beschäftigten ist nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag zu gewähren.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 1 und 14.

4. Freie Wahl der Beschäftigung

Zwangs- oder Pflichtarbeit ist nicht zulässig. Die Arbeitskräfte sollten unter Einhaltung einer angemessenen Frist das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Von den Beschäftigten darf nicht verlangt werden, ihren Ausweis, Reisepass oder ihre Arbeitsgenehmigung als Vorbedingung für die Beschäftigung auszuhändigen.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 29 und 105.

5. Gesundheit und Sicherheit

Die Geschäftspartner tragen für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden bestmögliche Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Sicherheitsmaßnahmen informiert und geschult.

Den Mitarbeitern wird der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge ermöglicht. Sofern Schlafräume gestellt werden, müssen diese sauber und sicher sein sowie den Grunderfordernissen entsprechen.

Im Einklang mit der ILO-Konvention 155.

6. Vereinigungsfreiheit

Eine offene Kommunikation und der direkte Dialog zwischen den Arbeitskräften und der Unternehmensleitung sind am besten geeignet, um Probleme am Arbeitsplatz und vergütungsbezogene Kontroversen beizulegen. Die Geschäftspartner respektieren das Recht der Arbeitskräfte auf Vereinigungsfreiheit, auf Beitritt oder den Verzicht auf Beitritt zu Gewerkschaften, auf Anrufung der Arbeitskräftevertretung, auf Mitgliedschaft in Betriebsräten in Übereinstimmung mit den vor Ort geltenden Gesetzen. Den Arbeitskräften muss es möglich sein, mit der Unternehmensleitung offen und ohne Angst vor Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung zu kommunizieren.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 87, 98, 135 und 154.

7. Diskriminierungsverbot

Die Diskriminierung von Mitarbeitern in jeglicher Form ist unzulässig. Dies gilt für Benachteiligung beispielsweise aufgrund Geschlecht, Rasse, Kaste, Hautfarbe, Behinderung, politischer Überzeugung, Herkunft, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 110, 111, 158 und 159.

B. Umweltstandards

1. Umweltverantwortung

Der Schutz von Natur und Umwelt ist ein integraler Bestandteil der Geschäftspraxis der memo AG. Der Lieferant besitzt Umweltleitlinien und kommuniziert diese an die Mitarbeiter. Jeweils geltende Umweltnormen und Umweltgesetze werden eingehalten. Der Lieferant ist zudem aufgefordert, kontinuierlich an der Vermeidung und Verminderung von Umweltbelastungen zu arbeiten.

2. Umweltverträgliche Produktion

In allen Phasen der Produktion wird ein verantwortungsvoller Umgang mit Rohstoffen und natürlichen Ressourcen sichergestellt. Der Lieferant ist aufgefordert, bevorzugt regenerative Energien einzusetzen und auf einen sparsamen Verbrauch von Energie zu achten. Bei der Produktentwicklung wird auf die prinzipielle Recyclingfähigkeit bzw. Rückführung der Produkte in natürliche Kreisläufe geachtet.

3. Umgang mit Gefahrstoffen

Auf Chemikalien und andere Stoffe, die bei Freisetzung eine Gefahr für Mensch und Umwelt darstellen, wird verzichtet. Ist ein kompletter Verzicht aus wissenschaftlich belegbaren Gründen nicht möglich, müssen mindestens gesetzlich vorgeschriebene Grenzwerte eingehalten werden. Die Stoffe müssen identifiziert und als solche deutlich gekennzeichnet sein. Für sie ist ein Gefahrenstoff-Management einzurichten, damit sie durch geeignete Vorgehensweisen sicher gehandhabt, transportiert, gelagert, wiederaufbereitet oder wiederverwendet und entsorgt werden können. Zudem trifft der Lieferant geeignete Maßnahmen, um den Gefahrstoff zukünftig zu minimieren bzw. auszuschließen.

C. Geschäftsethik

1. Korruptionsbekämpfung

Es ist zu gewährleisten, dass jede Form von Korruption, Bestechung, Erpressung und Veruntreuung unterbleibt. Die Beschäftigten des Lieferanten haben sich so zu verhalten, dass keine persönliche Abhängigkeit, Verpflichtung oder Beeinflussung entsteht. Von allen wird ein geschäftliches Verhalten erwartet, das auf Fairness und Einhaltung der jeweils geltenden nationalen und internationalen Normen basiert.

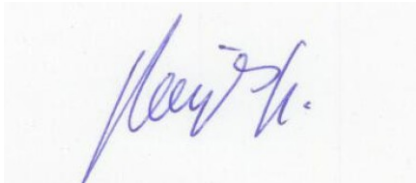
2. Fairer Wettbewerb

Bei allen Geschäftsaktivitäten werden die wettbewerbsrechtlichen Vorschriften beachtet. Jede Form von Wettbewerbsverzerrung (Preisabsprachen etc.) wird unterlassen.

3. Sicherheit und Qualität

Die Geschäftspartner stellen sicher, dass alle Produkte und Leistungen bei Lieferung sowohl die vertraglich festgelegten als auch die ggf. gesetzlich vorgeschriebenen Qualitäts- und Sicherheitskriterien erfüllen und für ihren Verwendungszweck sicher genutzt werden können.

Vorstand der memo AG



Helmut Kraiß