



EXCLUSIVE MERCHANDISE PRODUCTS

CODE OF
CONDUCT

Anlage – Code of Conduct

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit erfolgt in dem folgenden Dokument, stellenweise ausschließlich die Verwendung der männlichen und weiblichen Form. Sie bezieht sich auf Personen jeglichen Geschlechts

Als Lieferant von E.M.P. Merchandising Handelsgesellschaft mbH beachten wir die nachfolgenden Verhaltensgrundsätze:

1. Unternehmerische Verantwortung

Wir gewährleisten, dass wir stets die einschlägigen gesetzlichen und/oder behördlichen Bestimmungen einhalten. Wir richten uns dementsprechend nach dem Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organisation/ILO) und den einschlägigen Normen der Vereinten Nationen. Als Lieferant halten wir den Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) anhand der Leitprinzipien der Vereinten Nationen (VN) ein und befolgen diesen. Wir achten und schützen die weltweit geltenden Vorschriften von zum Schutz der Menschenrechte anwendbaren Arbeits-, Arbeitssicherheits- und Umweltschutzrechten. Wir gewährleisten, dass die von uns bezogenen Waren stets strikt unter Beachtung der Mindeststandards der VN-Leitprinzipien produziert werden. Durch die Ergreifung geeigneter Maßnahmen und Prüfungen stellen wir sicher, dass alle für die Produktion bezogenen Materialien wie unter anderem Rohstoffe und Halbfertigprodukte ebenfalls nach Maßgabe der VN-Leitprinzipien gewonnen bzw. hergestellt wurden. Wir werden keine Rohstoffe und/oder sonstige Waren, hinsichtlich derer verbotswidrige Verstöße gegen Gesetze, Normen oder Leitprinzipien festgestellt werden und/oder der begründete Verdacht eines solchen Verstoßes besteht, für die Fertigung der für EMP bestimmten Produkte verwenden.

2. Standard für die Beschäftigung

Niemand, der mit oder für uns arbeitet, soll seelischen oder körperlichen Schaden nehmen. Zu dem hier beschriebenen Verhaltenskodex bekennen wir uns und machen ihn zum Grundprinzip aller unserer Geschäftsbeziehungen:

2.1. Zwangsarbeit

Wir tolerieren keine Zwangsarbeit und wenden diese niemals an. Jede Form von Sklaven- oder Zwangsarbeit, Schuldnechtschaft oder Gefängnisarbeit ist verboten. Beschäftigte dürfen nicht in ihrer persönlichen Bewegungsfreiheit eingeschränkt werden.

2.2. Kinderarbeit

Kinderarbeit im Sinne der ILO- und VN-Konventionen sowie nationaler Bestimmungen ist verboten. Die Altersgrenze für die zugelassene Beschäftigung liegt nicht unterhalb der des schulpflichtigen Alters und in keinem Fall unter 15 Jahren (oder 14 Jahren, sofern es das nationale Recht in Übereinstimmung mit dem ILO-Abkommen 138 zulässt). Jeder Lieferant wird direkt verantwortlich gemacht für Verstöße gegen das Verbot der Kinderarbeit, sollten sie in seinen eigenen Produktionsstätten oder in den Produktionsstätten seiner

Situation der Betroffenen müssen sofort ergriffen werden; dabei müssen das Alter, die soziale Herkunft und die Ausbildung des Kindes berücksichtigt werden, um dessen Wohlergehen in Zukunft zu gewährleisten. Verordnungen zum Schutz jugendlicher Arbeiter müssen befolgt werden.

2.3. Diskriminierung

Wir behandeln alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich. Wir diskriminieren niemanden aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Rasse, Kaste, Nationalität, Behinderung, sexueller Orientierung, sozialer oder ethnischer Herkunft, religiöser oder politischer Überzeugung, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen (z.B. Gewerkschaften) oder aufgrund sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale. Wir beachten das Recht auf Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit einschließlich des Rechts zur Gründung von oder zum Beitritt in Gewerkschaften. Wir respektieren die Würde aller Mitarbeiter und achten darauf, dass kein Mitarbeiter sexuell, physisch oder psychisch belästigt oder missbraucht wird.

2.4. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

In unserem Wirkungskreis werden wir, insbesondere unter Einbeziehung unserer Zulieferer, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Anweisen und Kontrollieren geeigneter Maßnahmen und/oder Vorgaben im Arbeitsschutz verbessern. Wir ergreifen erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes, wie z.B. die Bereitstellung geeigneter Schutzkleidung etc. unter Berücksichtigung der Umstände, die die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bei deren Tätigkeit gewährleisten. Die o.g. Maßnahmen überprüfen wir fortlaufend auf ihre Wirksamkeit und passen sie erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten an. Gefährliche Produktionsprozesse sowie gesetzlich verbotene Chemikalien, insbesondere solche, bei denen nachteilige physikalische, chemische und/oder biologische Einwirkungen zu erwarten sind, setzen wir nicht ein. Wir verpflichten uns dem Arbeitsschutz, etwa durch Bereitstellung und Verwendung von Schutzkleidung sowie Auswahl und Einsatz spezifischer Arbeitsmittel, Maschinen, Geräte, Fertigungsverfahren etc.

2.5. Arbeitszeiten und Entlohnung

Unsere Mitarbeiter/innen werden angemessen für ihre Arbeit entlohnt. Wir bezahlen ihnen mindestens den nach der anwendbaren Rechtsordnung geltenden gesetzlichen bzw. tariflich garantierten Mindestlohn. Die Arbeitszeiten müssen in Übereinstimmung mit den jeweiligen nationalen Gesetzen festgesetzt werden.

2.6. Anstellungsbedingungen

Die Beschäftigung muss auf einem formellen Dokument basieren. Dieses Dokument muss mindestens über folgende Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen Auskunft erteilen: Löhne, Zeitraum der Lohnzahlung, Vorsorgeleistungen, Urlaubsanspruch und Kündigungsfrist. Die Forderungen des Verhaltenskodexes dürfen nicht durch unechte Ausbildungsprogramme, Kontraktarbeit oder ähnliche Methoden umgangen werden. Beispiele für ein solches Dokument sind etwa ein Arbeitsvertrag oder ein Einstellungsbefehl.

2.7. Vereinigungsfreiheit

Es ist das Recht der Angestellten und Arbeiter/innen, zum Zweck der Kollektivverhandlungen eine Arbeiterorganisation (z.B. eine Gewerkschaft) ihrer eigenen Wahl zu gründen oder sich einer solchen anzuschließen.

Wenn das Recht auf Vereinigungsfreiheit aufgrund nationaler Gesetze eingeschränkt ist, soll es den Angestellten und Arbeiter/innen gestattet sein, Vertretungen zur Förderung ihrer Interessen und zum direkten Austausch mit ihren Arbeitgebern zu gründen. Darüber hinaus soll der Lieferant alternative Formen zum unabhängigen und freien Zusammenschluss zu Kollektivverhandlungen ermöglichen und unterstützen.

2.8. Umwelt

Wir sowie Geschäftspartner, wie beispielsweise Lieferanten, müssen adäquate Maßnahmen einführen, um durch ihre Produktionsprozesse entstehende schädliche Umwelteinflüsse zu verhindern oder zu minimieren. Die Lieferanten werden alle geltenden Umweltschutzgesetze oder vertraglich vereinbarten Bestimmungen in Bezug auf Produktionsprozess und Endprodukt einhalten. Lieferanten sind dazu angehalten, ein Umweltmanagementsystem zu entwickeln, um ihre Leistung umweltorientiert zu erbringen sowie sie dahingehend zu verbessern und dies zu dokumentieren.

2.9. Nationale gesetzliche Regelungen

In allen Fällen gelten nationale gesetzliche Regelungen auch dann, wenn sie in Vorschrift und Ausführung strenger sind als dieser Verhaltenskodex. EMP behält sich das Recht vor, Geschäftsbeziehungen zu beenden, wann immer ernsthafte Verstöße gegen diesen Kodex, nationales Recht sowie grundlegende Menschenrechte festgestellt werden. Gleches gilt im Falle systematischer Fälschung und/oder anhaltenden Mangels an Kooperationsbereitschaft.

3. Allgemeine Pflichten eines Lieferanten

EMP ist bestrebt, langfristige Geschäftsbeziehungen mit allen Geschäftspartnern aufzubauen und zu pflegen. Dabei wird von den Geschäftspartnern erwartet, dass sie den Verhaltenskodex respektieren, die sozialen Standards einhalten und ihr unternehmerisches Handeln an einer fairen und ehrlichen Art und Weise ausrichten. Konkret erwartet EMP von seinen Geschäftspartnern, dass sie die folgenden allgemeinen Anforderungen erfüllen:

3.1. Information

Als Lieferant sind wir verpflichtet, diesen Kodex an allen wesentlichen Arbeitsplätzen frei zugänglich auszuhängen. Um eine Verständlichkeit zu gewährleisten, übersetzen wir diesen Kodex in die allgemeine Sprache der Beschäftigten. Wir schulen Angestellte und Arbeiter/innen bezüglich der Rechte und Pflichten im Sinne dieses Kodexes und der örtlich geltenden Gesetze.

3.2. Kommunikation und Berichtswesen

Als Geschäftspartner von EMP sind wir außerdem verpflichtet, die Inhalte dieses Standards an alle unsere direkten Geschäftspartner und Unterauftragnehmer zu kommunizieren und für eine angemessene Überwachung der vereinbarten Standards zu sorgen. Wir benennen eine Person als Ansprechpartner für EMP, die für die Umsetzung der Regelungen dieses Kodexes verantwortlich ist. Darüber hinaus verpflichten wir uns zu einer angemessenen Dokumentation der Einhaltung der nationalen Gesetze sowie des Kodexes.

3.3. Überprüfung

EMP erwartet ohne Einschränkung, dass alle Geschäftspartner überzeugende Maßnahmen einleiten, um die Einhaltung der beschriebenen Anforderungen zu gewährleisten. Zum Zweck der Leistungsüberprüfung und zügiger Fortschritte in der Entwicklung von Produzenten, sind Ergebnisse, welche durch EMP beauftragt wurden, Kontrollbesuche / Audits an Dritte ohne vorherige Autorisierung durch EMP weiterzugeben. Aus eventuellen Wettbewerbs- Gründen gegenüber EMP, können extra Vereinbarungen mit EMP und Überprüfungs- Anbieter getroffen werden.

3.4. Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und dieses Kodexes

Als Geschäftspartner von EMP halten wir die nationalen rechtlichen Bestimmungen, insbesondere alle arbeits- und sozialrechtliche Gesetze sowie Umweltschutzbestimmungen ein. Darüber hinaus befolgen wir die Regelungen dieses Kodexes.

3.5. Grundsätze der Unternehmensführung/Korruption

Wir richten unsere wirtschaftliche Organisation auf Basis angemessener und verantwortungsvoller Führung im Rahmen von anwendbarem Recht und allgemein anerkannten ethischen Werten aus und implementieren diese in unserer Betriebsführung und Compliance-Struktur. Die Prinzipien der unternehmerischen Führung, wie Rechenschaftspflicht, Verantwortlichkeit, Transparenz und Integrität werden dabei in allen Bereichen der Geschäftsbeziehung eingehalten. Wir werden strukturelle und operative Präventionsmaßnahmen implementieren, um alle Formen von Korruption wie Bestechung, Betrug, Erpressung, Schmiergeldzahlungen etc., sowie Missbrauch von kommerziellen Befugnissen zu verhindern.

3.6. Schutz von Rechten, Daten und Geschäftsgeheimnissen

Wir beachten alle jeweils geltenden Gesetze zum Schutz personenbezogener Daten von Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern und anderen Betroffenen. Wir respektieren das Know-how, die Markenrechte, die Patente, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse von EMP und Dritten. Derartige Informationen geben wir nicht ohne vorherige, ausdrücklich von EMP erteilte, schriftliche Zustimmung oder in sonstiger unzulässiger Weise an Dritte weiter. Wir stellen sicher, dass in unserem Herrschafts- und Organisationsbereich keine Verletzung von Rechten erfolgt deren Sache in diesem Absatz aufgeführt ist. Insbesondere werden wir Ware unter der Marke von EMP und/oder von uns im Auftrag von EMP produzierte Ware nur mit ausdrücklicher vorheriger schriftlicher Zustimmung von EMP an Dritte veräußern oder veräußern lassen und/oder in sonstiger Weise in Verkehr bringen oder bringen lassen.

4. Transparentes Geschäftsverhalten

4.1. Korruption

Entscheidungen treffen wir ausschließlich auf Grundlage sachlicher Kriterien und lassen uns nicht von persönlichen Interessen und Beziehungen beeinflussen. Wir unterlassen jede Form von Korruption. Wir verpflichten uns und stellen sicher, dass unsere Mitarbeiter, Subunternehmer oder Vertreter keine Bestechungsgelder, Schmiergelder, unzulässige Spenden oder sonstige unzulässige Zahlungen oder Vorteile gegenüber Kunden, Amtsträgern sowie sonstigen Dritten gewähren oder anbieten oder selbst solche annehmen.

4.2. Fairer Wettbewerb

Wir halten uns an die geltenden Kartellgesetze und treffen insbesondere keine wettbewerbswidrigen Absprachen mit Wettbewerbern, Lieferanten oder Kunden und missbrauchen keine möglicherweise gegebene marktbeherrschende Stellung.

4.3 Zusammenarbeit und Entwicklung

Wir sind ausdrücklich bereit, uns als Geschäftspartner von EMP kooperativ zu zeigen und alle Aktivitäten seitens EMP zu unterstützen, die einen aktiven Beitrag zur Entwicklung der Länder hinsichtlich der Normen der Vereinten Nationen und der ILO darstellen. Dasselbe erwarten wir wiederum von unseren Geschäftspartnern.

Wir sind bestimmt hinsichtlich dieser Erwartungen. Gleichwohl wissen wir wie auch EMP um die Schwierigkeiten bei der Umsetzung einiger Anforderungen dieser Standards. Sofern ein Verstoß auf Seiten eines Geschäftspartners (z.B. eines Lieferanten) die Beendigung der Geschäftsbeziehungen herbeiführt, bieten wir unsere Unterstützung bei der Suche nach Lösungen für schwierige Situationen und für die Entwicklung des betreffenden Geschäftspartners an, um eine Wiederaufnahme der Geschäftsbeziehungen ohne diesen oder weitere Verstöße zu ermöglichen.

Wir erachten es als eine Frage der Besonnenheit und Fairness, angemessene Zeiträume für die Entwicklung der Leistung eines Partners in Bezug auf die Einhaltung der Standards zu gewähren und unterstützen die Dokumentation und Einhaltung dieser Zeiträume.

4.4. Beschwerden

Jede Person, die Kenntnis über Verstöße gegen diesen Standard oder aktive Verletzung der hier dargelegten und bekräftigten Rechte erhält, ist aufgefordert, uns (Abt. QM/CSR) und EMP direkt zu kontaktieren und uns so detailliert wie möglich über die möglichen Verstöße zu informieren. Wir verpflichten uns und unsere Geschäftspartner, keine meldende Person in jeder Form zu diskriminieren, insbesondere sofern ein Vertragsverhältnis (z.B. Arbeitsvertrag) mit ihr besteht.

4.5. Kontakt:

Per E-Mail:

compliance@emp.de

Per Post:

E.M.P. Merchandising Handelsgesellschaft mbH
Abteilung QM & Corporate Social Responsibility
Darmer Esch 70A,
49811 Lingen (Ems)