

Verhaltenskodex für Lieferanten der Medi-Globe Gruppe

Version 1 vom 21. Januar 2022

Einführung

Die Medi-Globe-Gruppe verpflichtet sich zu hohen Standards der Geschäftsethik und Nachhaltigkeit.

Zur Medi-Globe-Gruppe gehören insbesondere Medi-Globe Technologies GmbH, Medi-Globe GmbH, Endo-Flex GmbH, Urotech GmbH, Urovision GmbH und Medi-Globe s.r.o. – im Folgenden „Medi-Globe“.

Unser Verhaltenskodex für Lieferanten verkörpert die Grundwerte der Unternehmensgruppe und umreißt die Anforderungen, die wir an unsere Lieferanten von Produkten und Dienstleistungen stellen.

Unsere Lieferanten sind dafür verantwortlich, den Inhalt dieses Verhaltenskodex aktiv an ihre Mitarbeiter und Unterlieferanten zu kommunizieren. Von Lieferanten und Unterlieferanten wird erwartet, dass sie diesen Kodex akzeptieren und einhalten. In Fällen, die nicht durch den Kodex abgedeckt sind, gelten die Grundsätze, die dem Kodex zugrunde liegen.

Unser Lieferant wird zumindest von seinen wesentlichen Zulieferern verlangen, entsprechende Anforderungen anzuerkennen und umzusetzen. Medi-Globe erwartet auch, dass die Lieferanten ihr nach zeitlich angemessener Benachrichtigung Zugang zu relevanten Räumlichkeiten und Unterlagen gewähren, um die Einhaltung des Verhaltenskodex für Lieferanten, bis in die Lieferkette hinein, überprüfen zu können.

Wenn ein Lieferant unsere in diesem Dokument dargelegten Erwartungen nicht erfüllt, besteht der allgemeine Ansatz von Medi-Globe darin, Verbesserungen zu fördern. Kritische Abweichungen oder wiederholt fehlende Bereitschaft zur Verbesserung können jedoch die Beziehung des Lieferanten zu Medi-Globe gefährden.

Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften

Unser Lieferant hat seine Geschäfte stets in Übereinstimmung mit allen anwendbaren (internationalen) Verträgen, Gesetzen, betrieblichen Vorschriften und Beschränkungen zu führen.

Dieser Verhaltenskodex basiert auf international anerkannten Konventionen der UN und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und legt einen Mindeststandard fest.

Unsere Lieferanten müssen örtliche Gesetze und Vorschriften in den Ländern beachten, in welchen sie tätig sind.

Wo Bestimmungen fehlen oder nicht durchgesetzt werden, erwartet Medi-Globe vom Lieferanten, dass er im Sinne dieses Kodex handelt. Der Lieferant hat aktiv eine Unternehmenspolitik zu betreiben, welche die Verhinderung von Verstößen gegen geltende Regeln und Vorschriften zum Gegenstand hat. Im Falle eines mutmaßlichen oder tatsächlichen Konflikts wird vom Lieferanten erwartet, dass er Medi-Globe benachrichtigt.

Verhaltenskodex für Zulieferer

Waren und Dienstleistungen, die an Medi-Globe geliefert und für Medi-Globe erbracht werden, sollten unter Bedingungen hergestellt und vorgenommen werden, die im Einklang stehen mit den nachfolgend aufgeführten Bestimmungen:

1. Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (1948)
2. Die acht grundlegenden Übereinkommen der ILO, Nr. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 und 182 sowie die örtlichen Bestimmungen zur Arbeitssicherheit und des Arbeitsrechtes, einschließlich der Bestimmungen zum Mindestlohn und zur Sozialversicherung
3. Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes, Artikel 32
4. Die im Produktionsland geltenden Gesetze zum Schutz der Umwelt
5. Das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption

1. Achtung der Menschenrechte

Unser Lieferant beachtet die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Indem er die Rechte seiner Mitarbeiter, der Gemeinschaften, in denen er tätig ist und derjenigen, mit denen er Geschäfte tätigt, respektiert, lebt unser Lieferant den Geist der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Unser Lieferant ist bestrebt, nur mit anderen Zulieferern zusammenzuarbeiten, welche die gleichen Werte leben. Unser Lieferant muss sicherstellen, dass er sich weder direkt noch indirekt an Menschenrechtsverletzungen beteiligt. Unter anderem muss unser Lieferant mutmaßliche Menschenrechtsverletzungen hinterfragen und darf nicht von Verletzungen profitieren, die von dritten Parteien begangen werden. Unser Lieferant muss über Verfahrensabläufe verfügen, um die Risiken einer Beteiligung an Menschenrechtsverletzungen durch seine Geschäftstätigkeit zu bewerten zu können.

2. Arbeitsschutz und soziale Absicherung

Verbot von Zwangsarbeit (ILO Nr. 29 und 105)

Zwangsarbeit ist Arbeit oder Dienstleistung, die unter Androhung einer Strafe verlangt wird und für die sich die betreffende Person nicht freiwillig bereit erklärt hat. Zwangsarbeit, einschließlich Sklavenarbeit, Schuldknechtschaft oder unfreiwilliger Gefängnisarbeit, darf nicht stattfinden. Alle Arbeiten müssen freiwillig erbracht werden und der Mitarbeitende hat das Recht, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist zu kündigen.

Verbot von Diskriminierung und Belästigung (ILO Nr. 100 und 111)

Diskriminierung bedeutet jede Unterscheidung, die nicht auf den Verdiensten oder Qualitäten einer bestimmten Arbeit basiert, sondern eine unterschiedliche Behandlung aufgrund von Vorurteilen. Unser Lieferant unterstützt Vielfalt und Chancengleichheit in der Beschäftigung. Eine Diskriminierung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Familienstand, Schwangerschaft, Religion, sozialer oder ethnischer Herkunft, Nationalität, körperlicher Leistungsfähigkeit, politischer Meinung, Gewerkschaftszugehörigkeit oder sexueller Orientierung darf nicht erfolgen.

Belästigung meint Fälle, in denen Mitarbeiter harter oder unmenschlicher Behandlung ausgesetzt sind, einschließlich sexueller Belästigung oder anderer Formen psychischer oder körperlicher Bestrafung. Belästigung darf nicht stattfinden.

Geschäftsführer/Managing Director: Martin Lehner, Dr. Nikolaus König, Christian Klein, Marc Jablonowski

Handelsregister/Registration: HRB 104408 Amtsgericht Frankfurt am Main

HypoVereinsbank, Rosenheim

IBAN: DE63 7112 0077 0021 9404 45

DZ Bank AG, München

IBAN: DE48 7016 0000 0000 1403 87

USt-ID-Nr.: DE306435031

BIC (SWIFT): HYVEDEMM448

BIC (SWIFT): GENODEFF701

Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen (ILO Nr. 87, 98, 135 und 154)

Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen beziehen sich auf formalisierte und/oder nicht-formalisierte Formen der Zusammenarbeit, um die Interessen der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz und in der Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu stärken und zu verteidigen. Von unseren Lieferanten wird erwartet, dass sie das Recht der Arbeitnehmer (und Arbeitgeber), sich zu organisieren, Organisationen beizutreten, an denen sie selbst mitwirken möchten, so wie das Recht auf Kollektivverhandlungen anerkennen und respektieren. In Ländern, in denen die Vereinigungsfreiheit eingeschränkt ist oder sich im Aufbau befindet, soll der Lieferant Gelegenheiten schaffen, bei denen Mitarbeitende mit dem Management zusammentreffen können, um Lohn- und Arbeitsbedingungen zu besprechen, ohne nachteilige Folgen befürchten zu müssen.

Löhne und Arbeitszeiten (ILO Nr. 1, 14 und 131)

Löhne müssen zum vereinbarten Fälligkeitszeitpunkt vollständig und direkt an die Mitarbeitenden gezahlt werden. Unser Lieferant unterstützt die Zahlung existenzsichernder Löhne an Mitarbeitende und unter keinen Umständen darf der nationalweit oder örtlich festgelegte Mindestlohn unterschritten werden. Überstunden werden vergütet.

Arbeitnehmer haben mindestens einen Ruhetag pro Woche. Die Arbeitszeit darf die gesetzlichen Grenzen nicht überschreiten. Abwesenheit, einschließlich Urlaub, Feiertage, Krankheitsurlaub und Elternzeit wird gemäß den nationalen Rechtsvorschriften vergütet.

Sichere und hygienische Arbeitsumgebung (ILO Nr. 155 und 170)

Ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld meint den Bereich, in dem sich der Arbeitnehmer aufhält und auf den der Arbeitgeber direkt oder indirekt Einfluss hat. Es muss gewährleistet sein, dass dieser Bereich frei von oder geschützt vor Bedingungen ist, die eine Gefahr für die körperliche und geistige Gesundheit des Arbeitnehmers darstellen können.

3. Verbot von Kinderarbeit (ILO Nr. 79, 138 und „182, Empfehlung Nr. 146, Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes, Artikel 32)

Kinderarbeit meint alle Tätigkeiten an einem Arbeitsplatz, die von einer Person im schulpflichtigen Alter oder jünger ausgeführt werden. Kein Mitarbeiter darf jünger als 15 Jahre (oder 14 Jahre, wenn die nationale Gesetzgebung dies zulässt) oder jünger als das Mindestbeschäftigungsalter sein, wenn dieses Alter 15 Jahre übersteigt.

Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren dürfen ungefährliche Arbeiten verrichten, sofern sie das gesetzliche Beschäftigungsalter erreicht und die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben. Wenn ein Arbeitnehmer jünger als 18 Jahre ist und die Schulpflicht noch nicht erfüllt hat, soll sein vorgesehenes Arbeitspensum genügend Zeit für den Besuch des Unterrichts ermöglichen.

4. Umweltschutz

Unsere Lieferanten führen ihre Geschäfte im Hinblick auf die Umwelt verantwortungsvoll und halten sich an lokale und nationale Umweltgesetze. Maßnahmen zum Schutz der Umwelt sind in der gesamten Produktions- und Vertriebskette von der Rohstoffgewinnung bis zum Verkauf an den Verbraucher zu ergreifen. Die Produktion und Gewinnung von Rohstoffen für die Produktion darf nicht zur Zerstörung der Ressourcen und der Einkommensbasis von Minderheiten beitragen, wie etwa durch den Verbrauch großer Landflächen oder anderer natürlicher Ressourcen, von denen diese Bevölkerungsgruppen abhängig sind.

Durch einen strukturierten und systematischen Ansatz oder die Identifizierung, Messung und Nachverfolgung seiner Umweltauswirkungen soll unser Lieferant sich darum bemühen, seine Umweltbilanz kontinuierlich zu verbessern und den Verbrauch von Ressourcen, einschließlich Energie und Wasser, sowie die Abfallerzeugung und den Ausstoß von Treibhausgasen in der Produktion und beim Transport zu minimieren.

5. Ethisches Verhalten im Geschäftsleben

Die Geschäftstätigkeit hat integer zu erfolgen. Medi-Globe und ihre Lieferanten handeln nach Treu und Glauben, verantwortungsvoll, kompetent, sorgfältig und mit Respekt für die Umwelt und Gesellschaft. Es dürfen keine Zahlungen, Dienstleistungen, Geschenke oder andere Vorteile angeboten oder an Medi-Globe-Mitarbeiter oder Dritte geleistet werden, die darauf abzielen, die Art und Weise zu beeinflussen, in welcher der Medi-Globe-Mitarbeiter oder die dritte Partei ihre Pflichten erfüllt. Ebenso wird Medi-Globe Lieferanten keine Zahlungen, Dienstleistungen, Geschenke oder andere Vorteile anbieten oder geben, die darauf abzielen, die Art und Weise zu beeinflussen, in welcher der Lieferant seinen Pflichten nachkommt. Es darf keine versuchte oder gar tatsächliche Geldwäsche stattfinden.

Interessenskonflikte

Mitarbeiter müssen Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen Interessen mit den Interessen unseres Lieferanten kollidieren oder auch nur scheinbar kollidieren könnten. Interessenskonflikte entstehen, wenn die Position oder Zuständigkeit einer Person beim Lieferanten eine Möglichkeit für persönliche Bereicherung bietet, unabhängig davon, dass die Person vom Unternehmen profitiert, oder wenn die Interessen des Mitarbeiters anderweitig mit den Interessen des Unternehmens unvereinbar sind. Unter anderem Nebentätigkeiten oder persönliche finanzielle Interessen beinhalten ein großes Potenzial für Interessenskonflikte. Wenn der Mitarbeiter weiß oder vernünftigerweise wissen müsste, dass sein persönliches Interesse mit den Interessen des Unternehmens kollidieren könnte, muss der Mitarbeiter dies im Vorfeld mit dem Unternehmen erörtern.

Kartellrecht

Der Lieferant von Medi-Globe verpflichtet sich uneingeschränkt zur Einhaltung der Kartell- und Wettbewerbsgesetze, die den freien und offenen Wettbewerb auf dem Markt fördern sollen. Das Kartellrecht regelt unter anderem alltägliche Geschäftsentscheidungen über Preise und Preisabsprachen, Verkaufsbedingungen und den Umgang mit Wettbewerbern.

Überprüfung

Alle unsere Lieferanten sind verpflichtet, diesen Verhaltenskodex zu befolgen.

Medi-Globe kann in diesem Zusammenhang nachstehende Maßnahmen ergreifen:

- a) Aufforderung des Lieferanten, die vorliegende „Verhaltenskodex“-Konformitätserklärung zu unterzeichnen
- b) Übersendung eines ergänzenden Fragebogens an den Lieferanten, um weitere Informationen über dessen Aktivitäten im Rahmen der Corporate Social Responsibility zu sammeln
- c) Gegebenenfalls Aufbau eines weiteren Dialogs mit dem Lieferanten, um ein gemeinsames Verständnis von den Anforderungen des Verhaltenskodex sicherzustellen und den Compliance-Status zu bewerten
- d) Durchführung von Audits, mit eigenen oder fremden Ressourcen an Standorten, an denen Produkte und/oder Dienstleistungen für Medi-Globe produziert werden