

Visplay GmbH

Verhaltenskodex

1. Präambel

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Lieferanten, Dienstleister sowie im Produktionsprozess beteiligte Subunternehmer der Visplay GmbH sowie der mit dieser verbundenen Unternehmen, aufgelistet unter

<https://visplay.com/de/downloads/informationen-fuer-zugelassene-lieferanten> (nachfolgend "wir" bzw. "uns"). Der Auftragnehmer verpflichtet sich dafür zu sorgen, dass mit ihm verbundene Unternehmen, im Produktionsprozess beteiligte Subunternehmer sowie die jeweiligen Beschäftigten, Kenntnis von diesem Verhaltenskodex haben und an diesen gebunden sind. Auf unser Verlangen wird der Auftragnehmer eine diesbezügliche schriftliche Bestätigung von seinen verbundenen Unternehmen sowie im Produktionsprozess beteiligten Subunternehmern einholen.

Zielsetzung des Verhaltenskodex ist es, die Einhaltung eines bestimmten Sozial- und Umweltstandards zu erwirken. Er beruht daher auf den Konventionen der Internationalen Arbeiterorganisation (ILO), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN, den UN-Konventionen über die Rechte von Kindern sowie über die Abschaffung jeglicher Form der Diskriminierung von Frauen, dem UN Global Compact und den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen.

Verstöße gegen einzelne Punkte des Verhaltenskodex für Auftragnehmer und/oder geltendes Recht sind gegenüber der Visplay GmbH und/oder unabhängigen Dritten anzuzeigen. Die Visplay GmbH kann jederzeit unter info@visplay.com kontaktiert werden.

2. Gesetze

Alle gültigen nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften, industrielle Mindeststandards, Konventionen der ILO und der UN und alle anderen relevanten Bestimmungen sind einzuhalten. Die Regelungen mit den jeweils strengeren Anforderungen haben Vorrang.

3. Arbeitszeit

Es gelten die nach den jeweiligen nationalen Vorschriften maximal zulässigen Wochenarbeitsstunden. Ferner sind die nationalen bzw. branchenüblichen Ruhezeiten sowie Urlaubsansprüche einzuhalten.

4. Vergütung

Die Vergütung für reguläre Arbeitszeiten, Überstunden und Überstundenausgleich muss mindestens den gesetzlichen Mindestlöhnen bzw. Industriestandards entsprechen. Illegale oder unerlaubte Lohnabzüge sind zu unterlassen.

Der Auftragnehmer stellt sicher, dass die Mitarbeiter klar, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert werden. Ebenso wird sichergestellt und bestätigt, dass die Löhne in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen (z.B. Mindestlohngesetz) ausgezahlt werden und dass die Vergütung auf eine für die Mitarbeiter geeignete Weise erfolgt.

Der Lieferant stellt uns von etwaigen Forderungen Dritter (auch im Falle eines Subunternehmereinsatzes) infolge eines Verstoßes gegen die Bestimmungen des Mindestlohngesetzes in der jeweils gültigen Fassung oder vergleichbarer gesetzlicher Vorschriften frei.

Der Auftragnehmer bestätigt weiter und sichert ausdrücklich zu, dass weder er noch im Zusammenhang mit der Leistungserbringung gegenüber uns eingesetzte Nach- und Subunternehmer sowie Zeitarbeitsunternehmen, deren Leiharbeitskräfte im Zusammenhang mit der Leistungserbringung gegenüber uns beschäftigt werden, von der Vergabe öffentlicher Aufträge (z.B. nach § 21 AEntG und/oder § 19 MiLoG) ausgeschlossen sind.

5. Zwangsarbeit & Disziplinarmaßnahmen

Jede Form von Zwangsarbeit und Gefangenearbeit, welche die grundlegenden Menschenrechte verletzt, ist verboten.

Die Anwendung von körperlichen Strafen sowie jegliche Form von psychischer, physischer, sexueller oder verbaler Belästigung sind verboten.

6. Kinderarbeit

Gemäß den Bestimmungen der Konventionen der ILO und der UN und/oder der nationalen Gesetzgebung ist Kinderarbeit verboten. Die jeweils strengeren Anforderungen finden Anwendung.

Jegliche Form der Ausbeutung von Kindern oder Arbeitsbedingungen, die denjenigen der Sklaverei ähneln oder der Gesundheit schaden, sind verboten. Die Rechte jugendlicher Arbeitnehmer sind zu schützen.

7. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht aller Mitarbeiter auf Gewerkschaftsgründung und -mitgliedschaft und auf Kollektivverhandlungen ist zu achten.

Es ist sicherzustellen, dass Arbeitnehmervertreter Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Mitglieder haben.

8. Diskriminierung

Diskriminierung bei der Einstellung, der Entlohnung, dem Zugang zu Fortbildungen, der Beförderung, der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses oder dem Eintritt in den Ruhestand aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Rasse, Kaste, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischer oder nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, politischer Anschauung, sexueller Neigung oder anderen persönlichen Eigenschaften sind untersagt.

9. Gesundheit & Sicherheit am Arbeitsplatz

Es sind klare Regeln und Verfahren für die Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz aufzustellen und zu befolgen, insbesondere hinsichtlich der Bereitstellung und Verwendung von persönlichen Schutzausrüstungen, sauberen Toiletten und Zugang zu Trinkwasser.

Praktiken und Bedingungen am Arbeitsplatz sowie in den Schlafsälen, die gegen die grundlegenden Menschenrechte verstoßen, sind verboten. Insbesondere jugendliche Arbeitnehmer dürfen keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädigenden Situationen ausgesetzt werden.

10. Umwelt und Sicherheitsfragen

Verfahren und Standards für die Abfallbewirtschaftung, den Umgang mit Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen sowie deren Entsorgung als auch für Emissionen und für die Abwasserbehandlung müssen den gesetzlichen Mindestanforderungen entsprechen oder diese übertreffen.

11. Ethisches Geschäftsverhalten

Der Auftragnehmer hat faire Handelspraktiken anzuwenden und alle lokal und international gültigen Gesetze und Vorschriften einzuhalten. Insbesondere wird erwartet, dass der Auftragnehmer Angebots- und Preisabsprachen, Preisdiskriminierung oder andere wettbewerbswidrige Praktiken unterlässt. Bestechung, Schmiergeld oder Betrug mit dem Ziel, unsere Repräsentanten zu beeinflussen, sowie jede Form von Korruption oder unzulässiger Einflussnahme auf Regierungs- oder Behördenvertreter sind ebenfalls unzulässig. Sollten dem Auftragnehmer derartigen Praktiken bekannt werden, hat er uns proaktiv und unverzüglich zu informieren. Der Auftragnehmer hat die gewerblichen Schutz- und Urheberrechte nicht nur von uns sondern von sämtlichen Geschäftspartnern zu respektieren.

12. Umsetzung

Von dem Auftragnehmer wird die jederzeitige Einhaltung dieses Verhaltenskodex erwartet. Wir behalten uns vor, vom Auftragnehmer entsprechende Nachweise für die Einhaltung der von ihm zu befolgenden Richtlinien, Vorschriften und Gesetze zu verlangen.

Jeder Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex kann eine zeitweilige Aussetzung oder eine Beendigung der Geschäftsbeziehung mit dem Auftragnehmer zur Folge haben.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift, Stempel