



Stand: Juli 2011

Lieferantenkodex von JOJO e.K.

Der Erfolg von JOJO e.K. basiert auf gelebten Unternehmenswerten, zu deren Einhaltung sich sowohl die Mitarbeiter/innen als auch externe Geschäftspartner/innen verpflichten. Für diese Zielgruppe wurde ein Lieferantenkodex entwickelt, der das Ziel hat, die Einhaltung relevanter Sozial- und Umweltstandards sicherzustellen. Die Mindeststandards dafür basieren auf den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Menschenrechtserklärung der UNO und den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen. Ihre Einhaltung wird bei der erstmaligen Geschäftsanbahnung, aber auch bei bestehenden Geschäftsbeziehungen turnusmäßig und jederzeit ohne vorherige Ankündigung überprüft. Generell werden nur solche Unternehmen als Partner akzeptiert, die die Standards einhalten oder deren Einhaltung zumindest in vorgegebener Zeit anstreben und sicherstellen. Der Leistungserbringer seinerseits hat sicherzustellen, dass der Kodex auch von seinen Lieferanten eingehalten wird. Werden die in diesem Lieferantenkodex festgelegten Standards trotz Aufforderung nicht erfüllt oder erscheint deren Einhaltung in der vorgegebenen Zeit als nicht wahrscheinlich, kann dies zu Sanktionen bis hin zur Kündigung führen.

1. Einhaltung der lokalen und landesweiten Gesetze und Sitten

Das leistungserbringende Unternehmen hat sich nach allen gültigen nationalen Gesetzen und Vorschriften, die den Geschäftsbetrieb reglementieren, zu richten. Daneben sind industrielle Mindeststandards zu beachten. Generell sind diejenigen Regelungen anzuwenden, welche die strengsten Anforderungen stellen. Sollten die branchenweiten Praktiken den gesetzlichen Regelungen widersprechen, sind die Mindestanforderungen der gesetzlichen Regelungen einzuhalten.

2. Verbot von Zwangsarbeit und Disziplinarmaßnahmen

Jegliche Form der Zwangsarbeit wie Knechtschaft, Sklaverei, Gefängnisarbeit oder andere Formen unfreiwilliger Arbeit werden von JOJO e.K. nicht toleriert. JOJO e.K. wird nicht mit solchen Anbietern zusammenarbeiten, die diesem Grundsatz zuwiderhandeln. Es dürfen keine Praktiken angewendet werden, die Beschäftigte zur Arbeit zwingen oder daran hindern, den Arbeitgeber oder die Produktionsstätte zu verlassen. Die Anwendung von körperlichen Strafen sowie psychischer oder physischer Nötigung sind verboten. Gesetzlich unzulässige Disziplinarmaßnahmen sind untersagt. Es gelten die ILO Konventionen 29 und 105.

3. Versammlungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht aller Beschäftigten auf Gewerkschaftsgründung und -mitgliedschaft sowie auf Kollektivverhandlungen ist zu achten. Vorbeugende oder behindernde Maßnahmen, die dazu dienen, dieses Recht zu blockieren, werden nicht toleriert. In Ländern, in denen die Rechte auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten der unabhängigen und freien Organisation und Verhandlungsführung



zu schaffen. Arbeitnehmervertretern ist freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Mitglieder zu gewähren. Es gelten die ILO Konventionen 87 und 98.

4. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Es ist ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld bereitzustellen. Die Arbeitsplatzumgebung und die Materialien, mit denen die Beschäftigten in Berührung kommen, sollen den lokalen rechtlichen sowie allgemein anerkannten Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen, je nachdem, welche strenger sind. Es sind Verfahren des Arbeitsschutzes zu fördern, die Unfälle und Verletzungen während der Arbeit und durch die Bedienung der Anlagen verhindern. Diese Arbeitssicherheitsübungen und -verfahren sind den Beschäftigten mitzuteilen und regelmäßig mit ihnen zu trainieren. Es gilt die ILO Konvention 155.

5. Verbot von Kinderarbeit

Genau wie unfreie und Zwangsarbeit wird Kinderarbeit nicht toleriert. Kinder dürfen nicht unter dem Alter der Beendigung der Schulpflicht und auf keinen Fall unter 14 Jahren, oder den lokalen gesetzlichen Vorschriften entsprechend, soweit das Mindestalter darüber liegt, arbeiten. Jegliche Form der Ausbeutung von Kindern ist verboten. Arbeitsbedingungen, die denjenigen der Sklaverei ähneln oder der Gesundheit der Kinder schaden, sind verboten. Nationale Regelungen zum Schutz von jungen Beschäftigten sind einzuhalten. Es gelten die ILO Konventionen 79, 138, 142 und 182.

6. Arbeitsentgelt

Beschäftigte sollen mindestens den gesetzlichen oder industriellen Mindestlohn oder eine der Region angemessene Bezahlung bekommen, die hoch genug ist, um den Lebensunterhalt zu bestreiten. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind untersagt, wenn sie im Zusammenhang mit der gerechtfertigten Einforderung von Arbeitsbedingungen erfolgen. Es gelten die ILO Konventionen 26 und 131.

7. Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten sollen den gesetzlichen oder den in der Branche üblichen Regelungen entsprechen, je nachdem, welche Vorschriften strenger sind. Es gelten die maximal zulässigen Wochenarbeitsstunden entsprechend der nationalen Gesetzgebung, jedoch dürfen 48 Stunden nicht regelmäßig überschritten werden. Pro Woche dürfen nicht mehr als 12 Überstunden geleistet werden, die ausschließlich auf freiwilliger Basis erfolgen dürfen und separat zu vergüten sind. Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf mindestens einen freien Tag nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen. Es gelten die ILO Konventionen 1 und 14.

8. Verbot von Diskriminierung

Gleichbehandlung und Chancengleichheit müssen sichergestellt werden. Beschäftigte sollen nicht aufgrund ihres Glaubens, ethnischer oder nationaler Herkunft, Geschlecht, Behinderung, politischer Anschauung, sexueller Neigung, Kaste, Gewerkschaftszugehörigkeit, Hautfarbe, Alter oder anderen persönlichen Eigenschaften in Prozessen wie Einstellung, Entlohnung, der Beförderung oder Beendigung von Arbeitsverhältnissen diskriminiert werden. Entsprechende Entscheidungen sind auf Grund der fachlichen und persönlichen Fähigkeiten, die Arbeit zu verrichten, zu treffen. Die Beschäftigten dürfen nicht physisch, verbal oder in sonstiger Form missbraucht werden. Es gelten die ILO Konventionen 100, 111 und 159.

9. Arbeitsverträge

Jeder Beschäftigte soll einen rechtskräftigen Arbeitsvertrag mit folgenden Mindestbestandteilen erhalten: Name und Foto des Beschäftigten, Geburtsdatum und -ort, Heimatanschrift, Funktion, Arbeitseintrittsdatum, Arbeitsstunden, Gehalt und Vergütung, Probezeit (falls zutreffend), LieferantenkodexJOJOe.K.

Urlaubsanspruch, Details bezüglich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses (durch den Beschäftigten und durch den Arbeitgeber), Datum und Unterschriften der Vertragspartner. Der Arbeitgeber soll nicht versuchen, durch Verträge zum Nachteil der Beschäftigten die lokalen sozialen Absicherungen (z.B. Krankenkasse, Mutterschutz etc.) zu umgehen. Die Beschäftigten sollen, sofern sie nicht aus dem jeweiligen Land kommen, ein gültiges Visum und eine Arbeitserlaubnis besitzen, sofern diese notwendig sind.

10. Umweltverantwortung

JOJO e.K. hat ein hohes Interesse, Umweltaspekte in die Beurteilung von leistungserbringenden Unternehmen einzubringen. Deshalb werden die Lieferanten auf die Einhaltung allgemein anerkannter sowie aller lokalen gesetzlichen Regelungen und lokaler Besonderheiten bezüglich der Umweltschutzanforderungen verpflichtet. Dazu zählen insbesondere Verfahren und Standards für die Abfallbewirtschaftung, den Umgang mit Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen sowie deren Entsorgung als auch für Emissionen und die Abwasserbehandlung. Zum Beispiel sind die Unternehmen dazu anzuhalten, umweltfreundliche Technologien zu gebrauchen, zu entwickeln und zu verbreiten, möglichst umweltbewusst Müll zu vermeiden und zu entsorgen sowie den Gebrauch von giftigen Grundstoffen zu vermeiden.

11. Managementsysteme

Die in diesem Verhaltenskodex definierten Standards sind vom Management eines jeden leistungserbringenden Unternehmens anzuerkennen und in die eigene Unternehmenspolitik zu integrieren. In sämtlichen Geschäftsbereichen ist eine zu befolgende Antibestechungs- und Antikorruptionsstrategie einzuführen. Die Geschäftsleitung ist verantwortlich für die korrekte und fortwährend zu verbessernde Umsetzung des Kodexes sowie für die regelmäßige Durchführung interner Prüfungen, um die Einhaltung sicherzustellen. Alle Beschäftigten sowie die Beauftragten und Lieferanten des Unternehmens werden über die Anforderungen des Kodexes informiert. Es ist sicherzustellen, dass diese ihrerseits die Voraussetzungen des Kodexes erfüllen. Das leistungserbringende Unternehmen hat angemessen Aufzeichnungen zu führen, die die Einhaltung des Kodexes belegen und auf Anfrage den Vertretern der JOJO e.K. zugänglich zu machen.

Turnusmäßige Überprüfung

JOJO e.K. behält sich das Recht vor, die an die externen Leistungserbringer gestellten Anforderungen turnusmäßig und jederzeit ohne vorherige Ankündigung selbst oder durch Sachverständige zu überprüfen. Sollte ein Unternehmen diesen Standards nicht genügen, ist zu prüfen, ob das Unternehmen den Willen und die Fähigkeit besitzt, die Standards schrittweise umzusetzen. Die Unternehmen werden dazu angehalten, unterstützend mitzuwirken und alle geforderten Informationen offen zu legen. Sollte diese Unterstützung nicht gewährt oder die gestellten Anforderungen nicht erfüllt werden, wird die JOJO e.K. prüfen, ob eine weitere Zusammenarbeit noch aufrechterhalten werden kann.

Bearbeitung des Kodexes

JOJO e.K. wird diesen Kodex regelmäßig überprüfen und, wo nötig und angebracht, Änderungen vornehmen. Änderungen werden dem externen Leistungserbringer stets mitgeteilt und sind durch diesen zu bestätigen.



Stand: Juli 2011

Zustimmungserklärung

Wir, die Unterzeichner, erklären hiermit,

1. dass wir den Lieferantenkodex (Stand Juli 2011) erhalten und zur Kenntnis genommen haben. Wir verpflichten uns, zusätzlich zu unseren Verbindlichkeiten wie sie in den Lieferverträgen mit Unternehmen der JOJO e.K. festgehalten sind, den Kodex mit seinen Anforderungen vollständig zu erfüllen.
2. dass wir unseren Vertragspartner JOJO e.K. informieren, wenn es zur Kollision des Lieferantenkodexes mit den geltenden Gesetzen oder Vorschriften des Landes kommt, in dem wir tätig sind.
3. dass unser Vertragspartner JOJO e.K. oder ein von JOJO e.K. ernannter Dritter turnusmäßig, unangekündigte Überprüfungen in unseren Betrieben durchführen kann, um unsere Einhaltung des Kodexes zu überprüfen.
4. dass wir in wirksamer Weise unsere Arbeitnehmer, Beauftragen und Lieferanten über den Inhalt des Kodexes informieren und sicherstellen, dass auch sie die darin enthaltenen Bestimmungen einhalten.

Des Weiteren bestätigen wir, dass wir zur Kenntnis genommen haben, dass die Einhaltung des Lieferantenkodexes eine notwendige Grundvoraussetzung für die Geschäftsbeziehungen zwischen JOJO e.K. und uns als Geschäftspartner ist.

Ort, Datum

Unterschrift

Name, Funktion

Name des Unternehmens

Unternehmensstempel

Unternehmensadresse

Dieses Dokument ist von einem ordnungsgemäß bevollmächtigten Vertreter des externen Geschäftspartners zu unterzeichnen und innerhalb von 15 Arbeitstagen nach Erhalt an den Absender zurückzusenden.