



ECOM Supplier Code of Conduct

Richtlinie
Social Compliance



ECOM Trading GmbH
Ihr IT-Großhändler im Großraum Europa

Inhalt

| | | |
|----------|---|---|
| | Hintergrund | 3 |
| 1 | Grundlagen | 3 |
| 2 | ECOM Trading Supplier Code of Conduct | |
| 2.1 | Verbot von Kinderarbeit | 4 |
| 2.2 | Beschäftigungsfreiheit / Verbot von Zwangsarbeit | 4 |
| 2.3 | Menschenwürdige Arbeitsbedingungen | 5 |
| 2.4 | Diskriminierungsverbot | 5 |
| 2.5 | Vergütung / Mindestlohn | 5 |
| 2.6 | Höchst Arbeitszeit und Mindesturlaub | 6 |
| 2.7 | Gesundheit und Sicherheit | 6 |
| 2.8 | Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen | 6 |
| 3 | Social Compliance Management | |
| 3.1 | Verantwortung und Zuständigkeiten | 7 |
| 3.2 | Risikoanalyse / Risk Assessment | 7 |
| 3.3 | Verpflichtung von Lieferanten | 7 |
| 3.4 | Lieferantenauswahl | 7 |
| 3.5 | Dokumentation und Management Review | 7 |
| 4 | Umweltschutz und ethisches Geschäftsverhalten | 8 |
| 5 | Kontrollen und Sanktionen | 8 |
| 6 | Hinweismanagement | 9 |

Hintergrund

Als international agierendes Unternehmen ist sich ECOM der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und Lebensumstände in einigen Beschaffungsländern bewusst. Deshalb definieren wir mit der vorliegenden Richtlinie eigene Sozialstandards, die den amfori BSCI- Standard als Mindeststandard zugrunde legen und ihn auf unser Tätigkeitsfeld übertragen. Die Richtlinie bildet die Grundlage dafür, diese Standards sowohl im eigenen Unternehmen als auch bei unseren Lieferanten zu gewährleisten. Vorrangiges Ziel ist es, einen angemessenen Schutz der Rechte von Arbeitnehmern sicherzustellen.

Die Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter der ECOM Gruppe, ungeachtet ihrer Aufgabe oder hierarchischen Position.

1 Grundlagen

Der ECOM Supplier Code of Conduct beruht auf dem amfori BSCI-Code of Conduct. Die amfori BSCI-Anforderungen basieren wiederum auf den Konventionen der International Labor Organization (ILO), den Konventionen der Vereinten Nationen über die Rechte von Kindern, den Konventionen der Vereinten Nationen über die Abschaffung jeglicher Form der Diskriminierung, der Allgemeinen Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen, dem Global Compact der Vereinten Nationen und den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen.

Im Einzelnen gehören dazu:

- Verbot der Zwangsarbeit
- Recht auf Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit
- Recht auf kollektive Lohnverhandlungen
- Verbot der Diskriminierung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Religion, politischer Meinung, Nationalität und sozialer Herkunft
- Recht auf gleiche Entlohnung bei gleicher Arbeit für Mitarbeitende jeden Geschlechts
- Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Sklavenarbeit

2 ECOM Trading Supplier Code of Conduct

Die nachfolgenden Sozialstandards formulieren grundlegende Rechte für Beschäftigte. **Die Anforderungen und Verpflichtungen aus diesen Sozialstandards sind Voraussetzung für eine Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten.**

2.1 Verbot von Kinderarbeit

Jugendliche Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gelten aufgrund ihrer physischen und psychischen Entwicklung als besonders schutzbedürftig. Daher müssen besondere Maßnahmen ergriffen werden, um ihre Sicherheit, Gesundheit und Entwicklung am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

ECOM lässt keine Kinderarbeit zu. Das bedeutet, dass ECOM keine schulpflichtigen Personen unter 15 Jahren beschäftigt und dies auch nicht bei seinen Lieferanten duldet. Gilt in dem Land, in dem ein Lieferant eine Betriebsstätte unterhält, ein höheres Mindestbeschäftigungsalter, so muss der Lieferant sich daranhalten. Dies betrifft alle nationalen Gesetze und internationale Abkommen bzgl. der Festlegung eines Mindestalters für Beschäftigte.

Mit Lieferanten, die in ihren Betrieben Kinder beschäftigen, wird ECOM keine Zusammenarbeit beginnen. Die Weiterbeschäftigung eines Kindes wird von ECOM nicht geduldet. Die Fortführung der Geschäftsbeziehung ist davon abhängig, ob der Lieferant bereit ist, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um einen neuerlichen Verstoß zu vermeiden.

2.2 Beschäftigungsfreiheit / Verbot von Zwangsarbeit

Eine Beschäftigung muss frei wählbar sein. Auch darf die Bewegungsfreiheit der Beschäftigten weder während noch außerhalb der Arbeitszeiten eingeschränkt werden. Deshalb lehnt ECOM jegliche Zwangs- und Pflichtarbeit ab. Die deutlichsten Ausprägungen der Zwangsarbeit sind Leibeigenschaft und Sklaverei. Wir verstehen unter Zwangsarbeit jedoch jede Form der Ausübung von Druck auf die Beschäftigten, um diese zur Arbeit zu zwingen.

Vermittlungsgebühren sind eng mit dem Risiko unfreier Arbeit verbunden. ECOM und seine Lieferanten haben daher dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitgeber diese Gebühren trägt, nach dem sogenannten „Employer Pays Principle“. Dies bedeutet, dass Kosten im Zusammenhang mit der Einstellung immer vom Arbeitgeber zu tragen sind und von einer einzustellenden Person (oder deren Verwandten) keine Gebühren verlangt werden dürfen.

2.3 Menschenwürdige Arbeitsbedingungen

ECOM respektiert die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Beschäftigten und erwartet dies auch von seinen Lieferanten. Jegliche Art von körperlicher, psychologischer, sexueller oder verbaler Belästigung oder körperlicher Misshandlung sowie jegliche Form der Einschüchterung und Ausnutzung sind verboten. Disziplinarmaßnahmen müssen im Rahmen des nationalen Arbeitsrechts und der international anerkannten Menschenrechte bleiben.

2.4 Diskriminierungsverbot

Alle Beschäftigten müssen mit Respekt und Würde behandelt werden. Die Gleichbehandlung und die Chancengleichheit aller Beschäftigten ist unabhängig von Hautfarbe, Nationalität, Rasse, ethnischer Herkunft, politischer Zugehörigkeit, sozialer Herkunft, etwaiger Behinderung, sexueller Identität und Orientierung, religiöser Überzeugung, Geschlecht sowie Alter zu gewährleisten. Jede Art von körperlicher, psychologischer, sexueller oder verbaler Bestrafung sowie jegliche Form der Einschüchterung werden von ECOM nicht toleriert.

2.5 Vergütung / Mindestlohn

Die Beschäftigten, auch zeitlich befristet eingesetzte Arbeitskräfte, sollen Arbeitsverträge und Lohnabrechnungen in schriftlicher oder gleichzusetzender Form erhalten. Können Beschäftigte nicht lesen, sind sie nachweislich in geeigneter Weise zu informieren.

Allen Beschäftigten muss die Höhe der Entlohnung zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bekannt und im Arbeitsvertrag entsprechend ausgewiesen sein. Vergütungen und Leistungen müssen mindestens dem jeweiligen nationalen gesetzlichen oder tariflichen Mindeststandard oder dem Mindeststandard der jeweiligen nationalen branchenspezifischen Regelungen entsprechen. Lohnabzüge müssen schriftlich dokumentiert und diese den Beschäftigten übergeben werden und dürfen nur unter den Bedingungen und in dem Umfang vorgenommen werden, der gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegt ist, dürfen jedoch keinesfalls die Unterschreitung der festgelegten Mindeststandards zur Folge haben.

2.6 Höchst Arbeitszeit und Mindesturlaub

Die jeweiligen nationalen Arbeitszeitbestimmungen sind einzuhalten. Enthält das nationale Recht keine Bestimmungen zur zulässigen Höchst Arbeitszeit, darf der Lieferant in der Regel keine reguläre Wochenarbeitszeit von über 48 Stunden fordern. Eine Überschreitung von 48 Stunden bedarf in jedem Fall einer Prüfung und einer schriftlichen Dokumentation, aus der hervorgeht, dass eine Überschreitung als Ausnahme notwendig ist.

In keinem Fall sollte die Wochenarbeitszeit mehr als 60 Stunden betragen, einschließlich Überstunden, außer in Notfällen und ungewöhnlichen Situationen. Die Beschäftigten müssen nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens einen freien Tag haben. Jeder Beschäftigte hat Anspruch auf bezahlten Urlaub. Den Beschäftigten stehen mindestens zwei Wochen bezahlter Urlaub pro Kalenderjahr zu.

2.7 Gesundheit und Sicherheit

ECOM legt großen Wert auf ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld. Das gilt auch für Sozialbereiche und die von Lieferanten für die Beschäftigten bereitgestellten Unterkünfte. Die je nach Beschäftigungsort geltenden Arbeitsschutzpflichten sind stets einzuhalten.

Hierfür ist sicherzustellen, dass geeignete Maßnahmen und angemessene Systeme zur Feststellung, Bewertung, Vermeidung und Bekämpfung potenzieller Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit aller Beschäftigten eingerichtet sind und durch wirksame Maßnahmen Unfällen vorgebeugt wird. Zu den Vorsorgemaßnahmen gehören insbesondere regelmäßige Gesundheits- und Sicherheitsschulungen, effektive Maßnahmen zur Vermeidung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung und angemessene Aus- und Weiterbildung.

Ein besonderes Augenmerk ist zudem auf den sicheren Umgang mit Maschinen und Gefahrstoffen sowie auf den Brandschutz zu richten. Die Beschäftigten sind darüber nachweislich in angemessener Weise aufzuklären und zu schulen. Die Anforderungen gelten auch für die Sozialbereiche und Unterkünfte der Beschäftigten, sofern diese vom Lieferanten bereitgestellt werden.

2.8 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

ECOM respektiert das Recht der Beschäftigten auf den Beitritt zu einer Organisation, die ihre Interessen vertritt. Ebenso akzeptiert ECOM das Recht zu Tarifverhandlungen im Rahmen des jeweiligen nationalen Rechts. Soweit nationales Recht die Koalitionsfreiheit und das Recht auf Tarifautonomie einschränkt, muss die Bildung einer ähnlichen Organisation innerhalb des Betriebes erlaubt werden (z. B. einer Arbeitnehmervertretung).

3 Social Compliance Management

3.1 Verantwortung und Zuständigkeiten

ECOM ist sich seiner Verantwortung zur Umsetzung von Menschenrechten, fairen Arbeitsbedingungen und angemessenen Umweltengagement bewusst. Die grundsätzliche Verantwortung dafür liegt bei der Unternehmensleitung. Für die Umsetzung sind entsprechende Zuständigkeiten geschaffen, qualifiziert und mit den notwendigen Voraussetzungen ausgestattet worden.

3.2 Risikoanalyse / Risk Assessment

ECOM führt einmal jährlich – und anlassbezogen auch darüber hinaus – eine Risikoanalyse zur Ermittlung und Bewertung tatsächlicher und möglicher Risiken im eigenen Geschäftsbereich sowie zu den Lieferanten durch. ECOM geht dabei entsprechend der Empfehlungen und Handreichungen der BAFA vor sowie unter Nutzung etablierter Risikoeinschätzungen und eigener Kenntnisse.

3.3 Verpflichtung von Lieferanten

Zur Umsetzung des ECOM Supplier Code of Conduct haben wir verschiedene Anforderungen an Lieferanten definiert und in den verbindlichen Sozialstandards für Lieferanten zusammengefasst.

Danach sind Lieferanten von ECOM verpflichtet, u. a.

- den ECOM Supplier Code of Conduct einzuhalten
- dafür zu sorgen, dass die Standards des ECOM Supplier Code of Conduct von deren Vorlieferanten eingehalten werden (Social Compliance in der Lieferkette)
- einen Beauftragten zu bestellen, der für die Umsetzung von Sozialstandards verantwortlich ist
- geeignete Kontrollsysteme zu unterhalten, die Verstöße gegen den ECOM Supplier Code of Conduct verhindern

3.4 Lieferantenauswahl

Der ECOM Supplier Code of Conduct ist verbindlicher Bestandteil der Einkaufsbedingungen. Erkennt ein Lieferant den ECOM Supplier Code of Conduct nicht an, so stellt dies bereits bei der Lieferantenauswahl ein Ausschlusskriterium dar. Ausnahmen davon greifen, wenn der Lieferant über eigene, dem ECOM Supplier Code of Conduct entsprechende Regelungen verfügt.

3.5 Dokumentation und Management Review

ECOM wird die Ergebnisse des SOCIAL COMPLIANCE MANAGEMENT in angemessener Weise dokumentieren.

4 Umweltschutz und ethisches Geschäftsverhalten

Lieferanten sind zur Einhaltung jeweils geltender gesetzlicher Regelungen zum Schutz der Umwelt und der Natur verpflichtet und ECOM erwartet, dass sie internationale Umweltstandards einhalten, mit allen natürlichen Ressourcen sparsam und verantwortungsvoll umgehen und die negativen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf Umwelt, Klima, Artenvielfalt und Wasserknappheit minimal halten.

Hierfür sind insbesondere geeignete Managementsysteme einsetzen, um Umwelt- und Sicherheitsrisiken zu vermeiden und bestehende Umwelt- und Sicherheitsstandards zu verbessern. Lieferanten sollen die Entwicklung und Verbreitung energieeffizienter und umweltfreundlicher Technologien fördern, mit natürlichen Ressourcen sparsam umgehen und Abfälle sowie Emissionen in die Luft, in Gewässer und den Boden reduzieren.

ECOM handelt in Übereinstimmung mit allen Gesetzen und behördlichen Vorschriften der Länder, in denen wir tätig sind. Illegales oder regelwidriges Verhalten wird daher unter keinen Umständen geduldet. Alle Beschäftigten sind verpflichtet, sich gesetzestreu und nach ethischen Grundsätzen zu verhalten. Gleiches Verhalten und die Einhaltung aller gesetzlichen und behördlichen Vorschriften erwartet ECOM auch von seinen Lieferanten und deren Beschäftigten.

5 Kontrollen und Sanktionen

Auf Basis einer Risiko-Einschätzung (Risk-Assessment) wird ECOM regelmäßig Kontrollen bei ausgewählten Lieferanten vornehmen.

Dabei können folgende Maßnahmen zum Einsatz kommen:

- ECOM Self Assessment Questionnaire (SAQ)
- Vorort-Besuche beim Lieferanten
- Unabhängige Third-Party-Audits nach anerkannten Auditierungs- und Monitoring-systemen

Werden bei der Durchführung von Audits oder auf anderem Wege Verstöße gegen den ECOM Supplier Code of Conduct festgestellt, so müssen diese zeitnah abgestellt und geahndet werden. ECOM behält sich mögliche Sanktionen vor und kommuniziert die ggf. rechtzeitig und deutlich.

6 Hinweismanagement

Verstöße gegen ECOM Supplier Code of Conduct können anonym und vertraulich über einen sicheren Übertragungsweg unter

gemeldet werden.

Wir werden jedem gemeldeten Hinweis nachgehen, ohne dass der jeweilige Hinweisgeber aufgrund der Nutzung des Hinweisgebersystems etwas zu befürchten hat.