

Wincor Nixdorf

Verhaltenskodex für Lieferanten



WINCOR
NIXDORF

EXPERIENCE MEETS VISION.

Sehr geehrte Lieferanten,

als global operierendes Unternehmen bekennt sich Wincor Nixdorf zur Einhaltung geltenden Rechts, zur Beachtung sozialer und ethischer Standards sowie zu nachhaltigem Handeln. Dies ist Teil unserer Unternehmenskultur, die auf den Werten des Vertrauens, der Transparenz, der Verlässlichkeit und der Fairness im Umgang mit Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern, Mitarbeitern, Aktionären und der Öffentlichkeit beruht. Wir sehen es als unsere Verantwortung, für ein sicheres Arbeitsumfeld unserer Mitarbeiter zu sorgen und gleichzeitig in unserer Geschäftstätigkeit den höchstmöglichen ethischen Maßstäben zu entsprechen.

Es liegt in unserer Verantwortung, dafür zu sorgen, dass unsere Produkte und Dienstleistungen in einer Wertkette erstellt werden, die mit internationalen Normen im Einklang steht. Wir haben deshalb unsere Erwartungen im Hinblick auf Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit, Umwelt und Geschäftsethik im Wincor Nixdorf Verhaltenskodex für Lieferanten (Wincor Nixdorf Supplier Code of Conduct, WNSCoC) zusammengefasst. Der Wincor Nixdorf Verhaltenskodex für Lieferanten beruht dabei auf dem entsprechenden Verhaltenskodex der Elektronikindustrie (Electronic Industry Code of Conduct, EICC).

Wir erwarten von allen Unternehmen in unserer Lieferkette, von denen wir Produkte und/oder Dienstleistungen erwerben, die hundertprozentige Einhaltung dieses Verhaltenskodex. Stellen Sie bitte darüber hinaus sicher, dass wiederum auch Ihre Lieferanten den Wincor Nixdorf Verhaltenskodex für Lieferanten erfüllen. Für den Fall, dass andere Bestimmungen oder Gesetze strengere Regelungen vorsehen, haben diese Vorrang vor diesem Verhaltenskodex.

Wincor Nixdorf bekennt sich zur Aufrechterhaltung einer engen Beziehung mit seinen Lieferanten bei gleichzeitiger Erfüllung der höchstmöglichen geschäftlichen Standards. Bitte beachten Sie, dass die Einhaltung des Wincor Nixdorf Verhaltenskodex für Lieferanten oder mindestens gleichwertige Bestimmungen als unerlässliche Voraussetzung für eine Geschäftsbeziehung mit Wincor Nixdorf betrachtet wird.

Wir sind davon überzeugt, dass wir mit diesem Wincor Nixdorf Verhaltenskodex für Lieferanten bei unseren Kunden und Lieferanten gleichermaßen als vertrauenswürdiger Partner gelten.

Ihr
Eckard Heidloff
Vorstandsvorsitzender
der Wincor Nixdorf AG

Dr. Jürgen Wunram
CFO & COO

Inhalt

A. Arbeit	6
1) Freie Wahl der Beschäftigung	6
2) Vermeidung von Kinderarbeit	6
3) Arbeitszeiten	6
4) Löhne und Sozialleistungen	7
5) Menschenwürdige Behandlung	7
6) Verbot der Diskriminierung	7
7) Vereinigungsfreiheit	7
B. Gesundheit und Sicherheit	8
1) Sicherheit am Arbeitsplatz	8
2) Notfallvorsorge	8
3) Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten	8
4) Hygiene am Arbeitsplatz	9
5) Körperlich belastende Arbeiten	9
6) Maschinensicherung	9
7) Sanitäreinrichtungen, Essen und Wohnunterkünfte	9
C. Umwelt	9
1) Umweltgenehmigungen und Berichtswesen	10
2) Vermeidung von Verschmutzung und Reduzierung der eingesetzten Ressourcen, Klimaschutz	10
3) Gefährliche Stoffe	10
4) Abwasser und Festabfall	10
5) Luftemissionen	10
6) Einschränkungen bei Produktinhaltsstoffen	10
D. Ethik	11
1) Integrität und Einhaltung von Antikorruptionsgesetzen	11
2) Verbot der Vorteilsnahme	11
3) Offenlegung von Informationen	11
4) Fairer Wettbewerb und faire Werbung	11
5) Geistiges Eigentum	11
6) Wahrung von Geschäftsgeheimnissen	12
7) Schutz der Identität	12
8) Verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung	12
9) Privatsphäre	12
10) Verzicht auf Repressalien	12
E. Managementsystem	12
1) Verpflichtung des Unternehmens	13
2) Rechenschaftspflicht und Verantwortlichkeit des Managements	13
3) Gesetzliche Anforderungen und Kundenanforderungen	13
4) Risikobewertung und Risikomanagement	13
5) Verbesserungsziele	13
6) Schulung	13
7) Kommunikation	13
8) Rückmeldung und Beteiligung der Arbeitskräfte	14
9) Kontrollen und Bewertungen	14
10) Verfahren für Korrekturmaßnahmen	14
11) Dokumentation und Aufzeichnungen	14
12) Verantwortung der Zulieferer	14
Quellenangaben	14

A. Arbeit

In Übereinstimmung mit der Auffassung der internationalen Staatengemeinschaft verpflichten sich die Vertragspartner, die Menschenrechte der Arbeitskräfte zu wahren und sie mit Würde und Respekt zu behandeln. Dies bezieht sich auf alle Arbeitskräfte, einschließlich Zeit- und Wanderarbeiter, studentische Hilfskräfte, Leiharbeiter, fest angestellte Arbeitnehmer und jegliche sonstige Arten von Arbeitskräften. Bei der Erarbeitung dieses Kodex wurde auf anerkannte Normen, wie in der Quellenangabe gelistet, Bezug genommen. Im Bedarfsfall können diese weiterführenden Informationen konsultiert werden.

Die Arbeitsnormen sind:

1) Freie Wahl der Beschäftigung

Es darf keine Zwangsarbeit, Knechtschaft (einschließlich Schuldknechtschaft), Pflichtarbeit, unfreiwillige Gefängnisarbeit, Sklavenarbeit oder Arbeit basierend auf Menschenhandel eingesetzt werden. Dies umfasst auch das für ausbeuterische Zwecke durchgeführte Transportieren, Behalten, Anstellen, Weitervermitteln oder Aufnehmen von schutzbedürftigen Personen unter Drohung, Zwang, der Ausübung von Gewalt, mittels Entführung oder Betrug. Jegliche Arbeit muss freiwillig sein, und die Arbeitskräfte müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Bedingung für eine Beschäftigung darf nicht sein, dass Arbeitskräfte ein von einer Regierungsstelle ausgestelltes Ausweisdokument, einen Reisepass oder eine Arbeitserlaubnis abgeben müssen. Unverhältnismäßig hohe Gebühren sind unzulässig. Jegliche den Arbeitskräften berechneten Gebühren müssen offengelegt werden.

2) Vermeidung von Kinderarbeit

Der Einsatz von Kinderarbeit ist in jeder Phase des Fertigungsprozesses verboten. Der Begriff „Kind“ bezieht sich auf alle Personen unter 15 Jahren (oder je nach Landesgesetz unter 14 Jahren) oder auf schulpflichte Personen oder Personen, die das in dem jeweiligen Land geltende Mindestalter für eine Beschäftigung noch nicht erreicht haben. Zugelassene Ausbildungsprogramme, die alle Gesetze und Regelungen erfüllen, werden befürwortet. Arbeitskräfte unter 18 Jahren dürfen keine gefährlichen Arbeiten ausführen, die die Gesundheit und Sicherheit junger Arbeitskräfte gefährden könnten.

3) Arbeitszeiten

Aus Studien zu Unternehmenspraktiken geht eindeutig hervor, dass zu stark beanspruchte Arbeitskräfte weniger produktiv sind, häufiger den Arbeitsplatz wechseln und sich öfters verletzen bzw. krank werden. Die Wochenarbeitszeit darf die jeweils gesetzlich festgelegte Höchstzahl an Stunden nicht überschreiten. Darüber hinaus sollte die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 60 Stunden, einschließlich Überstunden, betragen. Ausnahmen bilden Notfälle und außergewöhnliche Umstände. Arbeitskräften ist in einer Siebentagewoche mindestens ein arbeitsfreier Tag zuzugestehen.

4) Löhne und Sozialleistungen

Die den Arbeitskräften gezahlte Vergütung hat sämtlichen einschlägigen Gesetzen zur Entlohnung zu entsprechen, wozu auch Gesetze zum Mindestlohn, zu Überstunden und zu gesetzlich festgelegten Sozialleistungen gehören. In Übereinstimmung mit den örtlichen Vorschriften sind von Arbeitskräften geleistete Überstunden mit einem höheren als dem normalen Stundensatz zu vergüten. Abzüge vom Lohn als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig. Die Berechnungsgrundlage für die Entlohnung der Arbeitskräfte ist zeitnah in Form einer Lohnabrechnung oder eines vergleichbaren Dokuments bereitzustellen.

5) Menschenwürdige Behandlung

Arbeitskräfte sind nicht mit unverhältnismäßiger Strenge oder in unmenschlicher Weise zu behandeln, dazu gehören auch sexuelle Belästigungen, sexueller Missbrauch, körperliche Maßregelungen, körperliche und seelische Misshandlungen sowie verbale Angriffe. Dies gilt auch für die Androhung einer solchen Behandlung. Die diesen Anforderungen entsprechenden disziplinarischen Maßnahmen und Richtlinien müssen klar festgelegt und den Arbeitskräften kommuniziert werden.

6) Verbot der Diskriminierung

Die Vertragspartner sollten sich dazu verpflichten, in ihrer Belegschaft keine Belästigungen oder gesetzwidrige Diskriminierungen zu dulden. Unternehmen dürfen im Rahmen ihrer Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken, wie zum Beispiel bei Beförderungen und Entlohnungen oder beim Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten, Arbeitskräfte nicht aufgrund ihrer Rasse, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, ethnischer Abstammung, Behinderung, Schwangerschaft, religiöser oder politischer Überzeugung, Gewerkschaftszugehörigkeit oder Familienstand diskriminieren. Des Weiteren dürfen derzeitige und zukünftige Arbeitskräfte keinen medizinischen Tests unterzogen werden, die in diskriminierender Weise verwendet werden könnten.

7) Vereinigungsfreiheit

Offene Kommunikation und direkter Dialog zwischen Arbeitern und Unternehmensleitung sind die wirkungsvollsten Methoden, Probleme am Arbeitsplatz sowie vergütungsbezogene Kontroversen beizulegen. Das Recht der Arbeitskräfte in Übereinstimmung mit den vor Ort geltenden Gesetzen Vereinigungen zu bilden, Gewerkschaften beizutreten, eine Arbeitervertretung anzurufen und Betriebsräten beizutreten, ist zu respektieren. Den Arbeitskräften muss es möglich sein, mit der Unternehmensführung offen und ohne Angst vor Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung zu kommunizieren und Missstände in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken zur Sprache zu bringen.

B. Gesundheit und Sicherheit

Die Vertragspartner erkennen an, dass zusätzlich zum Bestreben, arbeitsbedingte Verletzungen und Krankheiten zu minimieren, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zur Steigerung der Qualität der Produkte und Dienstleistungen, zur Beständigkeit des Produktionsprozesses und zum Erhalt und zur Moral der Arbeitskräfte beiträgt. Die Vertragspartner stimmen auch zu, dass der kontinuierliche Austausch mit den Arbeitskräften und deren ständige Weiterbildung für das Erkennen und Lösen von gesundheits- und sicherheitsrelevanten Problemen am Arbeitsplatz von grundlegender Bedeutung sind. Bei der Erarbeitung dieses Kodex wurde auf anerkannte Managementsysteme wie OHSAS 18001 und die Richtlinie der ILO zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz Bezug genommen. Im Bedarfsfall können diese für weitere Informationen konsultiert werden.

Die Normen im Bereich Gesundheit und Sicherheit sind:

1) Sicherheit am Arbeitsplatz

Sind Arbeitskräfte potenziellen Sicherheitsrisiken (z.B. Gefahr durch elektrischen Strom und andere Energiequellen, Feuer, Fahrzeuge und Stürze) ausgesetzt, so sind diese Risiken durch eine geeignete Konstruktion der Arbeitsmittel sowie durch verwaltungstechnische Kontrollmechanismen, präventive Wartung, sichere Arbeitsverfahren (einschließlich Wartungsblockierungssystemen) und regelmäßige Sicherheitsschulungen zu reduzieren. Ist eine angemessene Gefahrenkontrolle durch solche Maßnahmen nicht möglich, ist den Arbeitskräften angemessene, gut instandgehaltene, persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Arbeitskräfte, die Sicherheitsbedenken vorbringen, sind nicht disziplinarisch zu belangen.

2) Notfallvorsorge

Potenzielle Notfallsituationen und –ereignisse sind zu ermitteln und zu bewerten. Ihre Auswirkungen sind durch die Einführung von Notfallplänen und Meldeverfahren zu minimieren. Dazu gehören u.a.: Meldung von Notfällen, Benachrichtigungen der Arbeitskräfte und Evakuierungsmaßnahmen, Schulungen und Notfallübungen für die Arbeitskräfte, geeignete Brandmelde- und Löscheinrichtungen, angemessene Fluchtwege und Rettungspläne.

3) Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Es müssen Verfahren und Systeme vorhanden sein, mit denen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten verhindert, betreut, nachverfolgt und gemeldet werden. Dazu gehören die folgenden Maßnahmen: Ermutigung der Arbeitskräfte, derartige Vorfälle zu melden; Klassifizierung und Erfassung von Unfällen und Krankheiten; Bereitstellung der erforderlichen medizinischen Betreuung; Untersuchung von Vorfällen und Einleitung von Maßnahmen zur Behebung der Ursachen; und Erleichterung der Rückkehr der Arbeitskräfte an ihren Arbeitsplatz.

4) Hygiene am Arbeitsplatz

Sind Arbeitskräfte chemischen, biologischen oder physikalischen Risiken ausgesetzt, so sind diese Stoffe und Einwirkungen zu ermitteln, zu bewerten und zu überwachen. Konstruktions- und verwaltungstechnische Maßnahmen müssen zur Kontrolle von Überbelastungen eingesetzt werden. Ist eine angemessene Gefahrenreduzierung durch derartige Maßnahmen nicht möglich, muss die Gesundheit der Arbeitskräfte durch geeignete persönliche Schutzausrüstungsprogramme abgesichert werden.

5) Körperlich belastende Arbeiten

Haben Arbeitskräfte körperlich belastende Arbeiten zu verrichten, einschließlich der manuellen Handhabung von Material, schwerem oder ständigem Heben, langem Arbeiten im Stehen sowie repetitiven oder Kraft erfordernden Montagearbeiten, so sind diese Arbeiten zu ermitteln, zu bewerten und zu überwachen.

6) Maschinensicherung

Produktionsanlagen und andere Maschinen müssen in Bezug auf Sicherheitsrisiken überprüft werden. Maschinen, bei denen eine Verletzungsgefahr für die Arbeitskräfte vorliegen kann, sind mit physikalischen Schutzvorrichtungen, Verriegelungen und Sperren zu versehen und ordnungsgemäß zu warten.

7) Sanitäreinrichtungen, Essen und Wohnunterkünfte

Den Arbeitskräften sind jeder Zeit verfügbare, saubere Waschräume und Toiletten, sauberes Trinkwasser und Einrichtungen zur hygienischen Zubereitung, Aufbewahrung und Einnahme von Mahlzeiten bereitzustellen. Wohnunterkünfte, die den Arbeitskräften von dem Vertragspartner oder einem Arbeitsvermittler bereitgestellt werden, müssen gepflegt, sauber und sicher sein, über angemessene Notausgänge, heißes Wasser zum Baden oder Duschen sowie angemessene Heiz- und Lüftungsanlagen verfügen, für den Einzelnen hinreichend persönlichen Platz bieten und mit einer vernünftigen Zutritts- und Ausgangsberechtigung einhergehen.

C. Umwelt

Die Vertragspartner erkennen an, dass der verantwortungsvolle Umgang mit der Umwelt ein integraler Bestandteil der Herstellung von Produkten auf Weltklasseniveau ist. Beim Fertigungsprozess sind negative Auswirkungen für die Gemeinschaft, die Umwelt und die natürlichen Ressourcen zu minimieren. Gleichzeitig sind die Gesundheit und die Sicherheit der Öffentlichkeit zu schützen. Bei der Erarbeitung dieses Kodex wurde auf anerkannte Managementsysteme wie ISO 14001 und Eco Management und Audit System (EMAS) Bezug genommen. Im Bedarfsfall können diese für weitere Informationen konsultiert werden.

Die Umweltnormen sind:

1) Umweltgenehmigungen und Berichtswesen

Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen (z.B. Überwachung von Abwassereinleitungen), Zustimmungen und Registrierungen sind einzuholen und auf dem neuesten Stand zu halten. Die jeweiligen operativen Anforderungen sowie die Anforderungen bezüglich Benachrichtigung und Berichtswesen sind zu befolgen.

2) Vermeidung von Verschmutzung und Reduzierung der eingesetzten Ressourcen, Klimaschutz

Jede Form von Abfall, Abwasser sowie der Gebrauch von Wasser und Energie, ist zu vermeiden oder zu verringern, entweder direkt am Ort des Entstehens oder durch Verfahren und Maßnahmen, wie die Änderung der Produktions- und Wartungsprozesse oder der Abläufe im Unternehmen, die Verwendung alternativer Materialien, Einsparungen, Wiederverwendung und Recycling von Materialien.

3) Gefährliche Stoffe

Chemikalien oder andere Materialien, die bei der Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu ermitteln und so zu handhaben, dass Umgang, Beförderung, Lagerung, Nutzung Wiederverwendung, Recycling und Entsorgung sicher erfolgen.

4) Abwasser und Festabfall

Abwasser und Festabfälle aus Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen sind vor deren Einleitung oder Entsorgung zu typisieren, zu überwachen und zu überprüfen und der erforderlichen Behandlung zu unterziehen.

5) Luftemissionen

Emissionen von flüchtigen organischen Chemikalien, Aerosolen, Ätzstoffen, Partikeln, die Ozonschicht zerstörenden Chemikalien oder von bei der Verbrennung entstehenden Nebenprodukten aus den Betriebsabläufen sind vor deren Ableitung zu typisieren, zu überwachen, zu überprüfen und der erforderlichen Behandlung zu unterziehen.

6) Einschränkungen bei Produktinhaltsstoffen

Die Vertragspartner haben alle geltenden Gesetze, Regelungen und Kundenvorgaben hinsichtlich des Verbots oder der Beschränkung spezifischer Substanzen einzuhalten. Dazu gehört auch die Kennzeichnungspflicht für das Recycling und die Entsorgung.

Als Kundenvorgaben gelten auch die von Wincor Nixdorf kommunizierten Anforderungen bezüglich Stoffbeschränkungen: „Vereinbarung Umweltverantwortung“.

D. Ethik

Die Vertragspartner und ihre Vertreter müssen zur Erfüllung ihrer sozialen Verpflichtungen und für eine erfolgreiche Positionierung am Markt die höchsten ethischen Normen einhalten und ihr Handeln kontinuierlich reflektieren.

Dazu gehören:

1) Integrität und Einhaltung von Antikorruptionsgesetzen

Alle Geschäftsaktivitäten haben sich an den höchsten Integritätsnormen zu orientieren. Die Vertragspartner dulden keinerlei Toleranz gegenüber Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung (einschließlich Versprechungen, Angeboten, Zahlungen oder Annahmen von Bestechungsgeldern) und verbieten sie in jeglicher möglichen Form. Alle Geschäftsabläufe sollten transparent sein und in den Geschäftsunterlagen des Vertragspartners korrekt nachvollzogen werden können. Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der Normen müssen angewendet werden, um sicherzustellen, dass Antikorruptionsgesetzen Genüge geleistet wird.

Zur Vermeidung von Interessenkonflikten entscheiden die Vertragspartner ausschließlich auf sachlicher Basis und lassen sich nicht von persönlichen Interessen beeinflussen.

2) Verbot der Vorteilsnahme

Bestechungsgelder oder sonstige Mittel zur Erlangung eines unzulässigen oder unangebrachten Vorteils sind nicht anzubieten oder anzunehmen.

3) Offenlegung von Informationen

Informationen zu Geschäftsaktivitäten, Struktur, Finanzsituation und Leistungsfähigkeit des Unternehmens sind im Einklang mit den einschlägigen Vorschriften und üblichen Verfahrensweisen der Branche offenzulegen. Das Fälschen von Aufzeichnungen und die falsche Darstellung von Zuständen und Verfahrensweisen in der Beschaffungskette sind nicht hinnehmbar.

4) Fairer Wettbewerb und faire Werbung

Die Vertragspartner achten den fairen Wettbewerb und halten die Gesetze, die den Wettbewerb schützen und fördern, sowie die Normen fairer Werbung ein. Adäquate Mittel zum Schutz von Kundeninformationen müssen zur Verfügung stehen.

5) Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologietransfer und die Weitergabe von Know-how haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte geschützt sind.

6) Wahrung von Geschäftsgeheimnissen

Die Vertragspartner verpflichten ihre Mitarbeiter, Geschäftsgeheimnisse zu wahren. Vertrauliche Inhalte dürfen nicht unbefugt veröffentlicht, an Dritte weitergegeben oder in anderer Form verfügbar gemacht werden.

7) Schutz der Identität

Programme, die die Vertraulichkeit und den Schutz von Informanten auf Seiten von Lieferanten und Arbeitskräften gewährleisten¹, müssen vorhanden sein.

8) Verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung

Die Vertragspartner sollten Maßnahmen erarbeiten, die nach bestem Wissen und Gewissen sicherstellen, dass das in den von ihnen hergestellten Produkten verwendete Tantal, Zinn, Wolfram und Gold nicht direkt oder indirekt dazu dient, bewaffnete Gruppen, die sich in der Demokratischen Republik Kongo oder in angrenzenden Ländern schwerer Menschenrechtsverletzungen schuldig machen, zu finanzieren oder zu unterstützen (s.a. § 1502 des Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act zur Verwendung von sogenannten Konfliktmineralien). Die Vertragspartner sollten bezüglich der Herkunft und der Überwachungskette dieser Mineralien gebührende Sorgfalt walten lassen und diese Sorgfaltsmaßnahmen ihren Kunden auf Verlangen offenlegen.

9) Privatsphäre

Die Vertragspartner sollten sich verpflichten, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen ihrer Geschäftspartner, einschließlich Lieferanten, Kunden, Verbraucher und Arbeitnehmer, zu entsprechen. Die Vertragspartner müssen die geltenden Datenschutzgesetze und die behördlichen Vorschriften beachten, wenn persönliche Informationen erhoben, gespeichert, verarbeitet, übermittelt oder weitergegeben werden.

10) Verzicht auf Repressalien

Die Vertragspartner sollten ein Verfahren entwickeln, das es ihren Beschäftigten erlaubt, jegliche Bedenken ohne Furcht vor Repressalien anzusprechen. Dieses Verfahren sollte klar und deutlich kommuniziert werden.

E. Managementsystem

Die Vertragspartner haben Maßnahmen einzuführen die sicherstellen, dass (a) die relevanten Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen in Bezug auf die Betriebsabläufe und Produkte des Vertragspartners befolgt werden, (b) der vorliegende Kodex eingehalten wird und (c) Risiken, die mit Bezug auf diesen Kodex aus den Betriebsabläufen entstehen, ermittelt und verringert werden. Dies sollte idealerweise durch Einfüh-

¹ Definition von Informant: Jede Person, die ein Fehlverhalten von Arbeitnehmern, Mitgliedern der Unternehmensführung, Behörden oder deren Bediensteten publik macht.

rung eines Managementsystems erfolgen, das auch eine kontinuierliche Verbesserung fördert.

Die Maßnahmen sollten folgende Elemente umfassen:

1) Verpflichtung des Unternehmens

Von der Geschäftsführung unterstützte Grundsatzerklärung des Unternehmens zu sozialer und ökologischer Verantwortung, mit welcher der Vertragspartner seine Verpflichtung zur Einhaltung des Kodex und zur kontinuierlichen Verbesserung zum Ausdruck bringt.

2) Rechenschaftspflicht und Verantwortlichkeit des Managements

Der Vertragspartner benennt in eindeutiger Weise Vertreter des Unternehmens, die für die Einführung des Managementsystems und der damit in Verbindung stehenden Programme verantwortlich sind. Führungskräfte überprüfen in regelmäßigen Abständen den Zustand des Managementsystems.

3) Gesetzliche Anforderungen und Kundenanforderungen

Ein Verfahren zur Ermittlung, zur Überwachung und zum besseren Verständnis der einschlägigen Gesetze, Vorschriften und Kundenvorgaben, einschließlich der Bestimmungen dieses Kodex.

4) Risikobewertung und Risikomanagement

Ein Verfahren zur Ermittlung von Risiken in den Bereichen Umwelt, Gesundheit und Sicherheit² sowie im Bereich der Arbeitspraxis und der ethischen Risiken, die im Zusammenhang mit den Betriebsabläufen des Vertragspartners entstehen. Festlegung der verhältnismäßigen Bedeutung jedes Risikos und Einführung entsprechender Verfahren und physikalischer Kontrollmechanismen, mit denen die ermittelten Risiken überwacht werden und die Einhaltung behördlicher Vorschriften sichergestellt wird.

5) Verbesserungsziele

Schriftlich formulierte Leistungsziele, -vorgaben und Umsetzungspläne zur Verbesserung des sozialen und ökologischen Verhaltens des Vertragspartners, einschließlich der regelmäßigen Leistungsbewertung des Vertragspartners zur Erreichung dieser Ziele.

6) Schulung

Schulungsprogramme für Führungs- und Arbeitskräfte zur Umsetzung der von dem Vertragspartner erarbeiteten Richtlinien, Verfahren und Ziele zur Erreichung von Verbesserungen sowie zur Einhaltung einschlägiger Gesetze und Vorschriften.

7) Kommunikation

Ein Verfahren, mit dem Arbeitskräften, Lieferanten und Kunden genaue und unmissverständliche Informationen über die Richtlinien, Geschäfts-

²Zu den Bereichen, die in eine umwelt-, gesundheits- und sicherheitsrelevante Risikobewertung einzubeziehen sind, gehören die Produktionsbereiche, Lager und Lagerstätten, Werks- und Betriebsausrüstung, Labore und Prüfbereiche, sanitären Anlagen (Waschräume), Küche/Cafeteria und Unterkünfte/Wohnheime der Arbeitskräfte.

praktiken, Erwartungen und Leistungen des Vertragspartners kommuniziert werden.

8) Rückmeldung und Beteiligung der Arbeitskräfte

Fortlaufende Prozesse, mit denen das Verständnis der Arbeitskräfte bezüglich der Verfahren und Bestimmungen aus diesem Kodex bewertet wird und Rückmeldungen erfasst werden, um so eine ständige Verbesserung zu fördern.

9) Kontrollen und Bewertungen

Regelmäßige Selbstbewertungen, mit denen die Einhaltung gesetzlicher und behördlicher Anforderungen, des Inhalts des Kodex und der Anforderungen aus Kundenverträgen im Hinblick auf die soziale und ökologische Verantwortung sichergestellt werden.

10) Verfahren für Korrekturmaßnahmen

Ein Verfahren zur rechtzeitigen Einleitung von Korrekturmaßnahmen bei Unzulänglichkeiten, die aufgrund interner oder externer Bewertungen, Inspektionen, Untersuchungen und Überprüfungen festgestellt wurden.

11) Dokumentation und Aufzeichnungen

Erstellung auf Aktualisierung von Dokumenten und Aufzeichnungen, mit denen die Einhaltung behördlicher Vorschriften und die Erfüllung von Unternehmensanforderungen sichergestellt werden. Dazu gehört auch der Schutz der Privatsphäre durch eine angemessene Wahrung der Verschwiegenheitspflicht.

12) Verantwortung der Zulieferer

Ein Verfahren, mit dem die Vorschriften dieses Kodex den Zulieferern deutlich gemacht werden und ihre Einhaltung überprüft wird.

Quellenangaben

Die folgenden Normen wurden bei der Erarbeitung des vorliegenden Kodex verwendet. Im Bedarfsfall können diese für weitere Informationen konsultiert werden. Es steht jedem Vertragspartner frei, die folgenden Normen anzuwenden.

Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act
<http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>

Eco Management & Audit System
www.quality.co.uk/emas.htm

Ethical Trading Initiative

www.ethicaltrade.org/

ILO code of Practice in Safety and Health

www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf

ILO International Labor Standards

www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm

ISO 14001

www.iso.org

National Fire Protection Agency

<http://www.nfpa.org/categoryList.asp?categoryID=143&URL=About%20NFPA>

OECD Due Diligence Guide

<http://www.oecd.org/fr/daf/investissementinternational/principesdirecteurspourlesentreprisesmultinationales/mining.htm>

OECD Guidelines for Multinational Enterprises

www.oecd.org

OHSAS 18001

www.bsi-global.com/index.xalter

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

<http://www.un.org/depts/german/grunddok/ar217a3.html>

UN-Konvention gegen Korruption

http://www.unodc.org/pdf/crime/convention_corruption/signing/Convention-e.pdf

United Nations Global Compact

www.unglobalcompact.org

SA 8000

<http://www.sa-intl.org/>

Dokumentenhistorie

Wincor Nixdorf Verhaltenskodex für Lieferanten

Erstauflage August 2007, erste überarbeitete Version November 2012

REFERENZ – EICC

Der Verhaltenskodex der Elektronikindustrie (Electronic Industry Code of Conduct, EICC) wurde zwischen Juni und Oktober 2004 erstmals von einer Reihe von Herstellern elektronischer Produkte entwickelt die im Bereich der Herstellung elektronischer Produkte tätig sind. Der aktuelle Wincor Nixdorf Verhaltenskodex für Lieferanten basiert auf der Version 4.0 – veröffentlicht im April 2012 mit Überarbeitung einer Vielzahl von Vorschriften. Weitere Informationen erhalten Sie unter www.eicc.info

Kontakt:

Strategic Purchasing

Tel.: +49 5251 693 6501

E-Mail: purchasing@wincor-nixdorf.com

Wincor Nixdorf International GmbH

Heinz Nixdorf Ring 1

33106 Paderborn

Herausgegeben von

Wincor Nixdorf International GmbH

Heinz-Nixdorf-Ring 1

33106 Paderborn

Deutschland

Tel.: +49 (0) 52 51 / 6 93-30

Fax: +49 (0) 52 51 / 6 93-77 30

info@wincor-nixdorf.com

www.wincor-nixdorf.com

© Wincor Nixdorf International GmbH

Bestell-Nr. R40109-J-Z741-1

Gedruckt in Deutschland, Januar 2013

WINCOR
NIXDORF

EXPERIENCE MEETS VISION.