



WWF Deutschland

Reinhardtstraße 18
10117 Berlin
Telefon: +49 (0)30 311 777-0
Direkt: +49 (0)30 311 777-XXX
Fax: +49 (0)30 311 777-199
XXX@wwf.de
www.wwf.de

Verhaltenskodex für Unternehmenspartner

zwischen dem

WWF Deutschland

Reinhardtstraße 18
10117 Berlin

(nachstehend „WWF“ genannt)

und

<Name Partner>

<Adresse Partner>

(nachstehend „der Partner“ genannt)

(gemeinsam „die Partner“ genannt)



Dieser Verhaltenskodex dient dazu beide Partner vor reputativen Risiken zu schützen und Klarheit sowie Sicherheit in Bezug auf die Einhaltung von grundsätzlichen, international anerkannten Prinzipien zum Schutz von Menschenrechten, Umwelt- und Beschäftigungsstandards zu schaffen.

Der Verhaltenskodex basiert auf international anerkannten Prinzipien, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den UN-Leitsätzen für Wirtschaft und Menschenrechte, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, den grundlegenden Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation und dem UN Global Compact festgelegt sind.

Im Falle abweichender internationaler und nationaler Standards gilt der jeweils höhere.

Allgemeine Verpflichtungen

1. Kommunikation

Die Partner stellen sicher, dass dieser Verhaltenskodex ihren Mitarbeitern und verbundenen Unternehmen mitgeteilt wird und dass dies in der lokalen Sprache in einer für alle verständliche Weise erfolgt auf Anforderung nachgewiesen werden kann.

2. Rechtskonformität

Die Partner sind verpflichtet, die nationalen Gesetze, insbesondere die Arbeits-, Sozial- und Umweltvorschriften, vollständig einzuhalten. Die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Bestimmungen stellen die Mindestanforderungen an Partner dar.

Die Partner müssen den Schutz der internationalen Menschenrechte respektieren und sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligen. Insbesondere dürfen Partner und ihr Personal weder direkt noch indirekt eine Praxis anwenden, die mit den internationalen Menschenrechtsgesetzen und Menschenrechtsnormen unvereinbar ist, unter anderem Kinderarbeit, sexuelle Ausbeutung und Menschenhandel müssen verhindert werden.¹

3. Steuerung und Überwachung

Die Partner stellen sicher, dass ihre Partner geeignete Managementsysteme in Bezug auf den Inhalt dieses Verhaltenskodex einrichten und aufrechterhalten und dass sie ihre Managementprozesse und Geschäftsabläufe aktiv überprüfen, überwachen und gegebenenfalls ändern, um sicherzustellen, dass sie sich an diesen Kodex halten.

4. Corporate Governance - Verbot von Korruption und Bestechung

Die Partner müssen einen freien, fairen und wettbewerbsorientierten Beschaffungsprozess durchführen, der missbräuchliche Praktiken ausschließt.

Die Partner sind verpflichtet, die lokalen und internationalen Gesetze zu respektieren und keine Form von korrupten Praktiken anzuwenden, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Erpressung, Betrug oder Bestechung.

5. Terrorismusbekämpfung und Geldwäschebekämpfung

Die Ressourcen des WWF dürfen nicht zur Unterstützung krimineller oder terroristischer Zwecke oder in einer Weise verwendet werden, die gegen geltende UNO, USA oder EU Sanktionen verstößt. Der WWF toleriert keine Form der Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung.

6. Interessenkonflikte

Die Partner sind verpflichtet, jede Situation, die für die im Auftrag des anderen Partner wahrgenommenen Aufgaben und Pflichten relevant ist, die als Interessenkonflikte erscheinen könnten, offen zu legen und insbesondere, wenn ein Mitarbeiter der anderen Partei bzw. eines seiner Familienmitglieder ein Interesse jeglicher Art am Geschäft des Partners oder an der wirtschaftlichen Beziehung zum Partner hat. Die Partner dürfen einem Mitarbeiter des anderen Partners keine Vorteile wie z.B. kostenlose Waren oder Dienstleistungen, Beschäftigung oder Verkaufschancen anbieten, um das Geschäft mit dem anderen Partner zu ermöglichen.

¹ Diese Prinzipien leiten sich aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AMER) ab und sind im Global Compact der Vereinten Nationen verankert (http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/index.html)



I. Beschäftigungsstandards

1. Die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen werden respektiert

Die Partner erkennen das frei ausgeübte Recht der Arbeitnehmer an, ihre Interessen zu organisieren, weiterzuentwickeln, zu verteidigen und kollektiv zu verhandeln, sowie diese Arbeitnehmer vor allen Maßnahmen oder anderen Formen der Diskriminierung im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Rechts auf Organisation, Ausübung gewerkschaftlicher Tätigkeiten und kollektiver Verhandlungen zu schützen.²

2. Verbot von Zwangsarbeit und Kinderarbeit

Die Partner sind verpflichtet, Zwangs- oder Pflichtarbeit in allen ihren Formen zu verbieten.³ Die Beschäftigung ist frei wählbar.

Von der Beschäftigung ausgeschlossen sind: a) Kinder unter 14 Jahren oder, wenn sie älter als dieses Alter sind, das nach dem Recht des Landes oder der Länder, in denen die Erfüllung eines Vertrags ganz oder teilweise erfolgt, zulässige Mindestalter der Beschäftigung oder das Alter am Ende der Pflichtschule in diesem Land oder diesen Ländern, je nachdem, welcher Wert höher ist, und b) Personen unter 18 Jahren für eine Arbeit, die aufgrund ihrer Art oder der Umstände, unter denen sie ausgeführt wird, geeignet ist, die Gesundheit, Sicherheit oder Moral dieser Personen zu beeinträchtigen.⁴

3. Eine gleichberechtigte und faire Behandlung ist gewährleistet

Die Partner gewährleisten die Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf ohne Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Ethnizität, Geschlecht und sexuelle Orientierung, Religion, politischer Meinung, nationaler Zugehörigkeit oder sozialer Herkunft.⁵ Alle Beschäftigungsentscheidungen müssen auf der Grundlage des Grundsatzes der Gleichbehandlung getroffen werden.

4. Auszahlung von Löhnen & Arbeitszeiten

Die Partner stellen sicher, dass die Löhne in gesetzlicher Währung, in regelmäßigen Abständen, vollständig und direkt an die betroffenen Arbeitnehmer gezahlt werden. Die Partner sollten über solche Zahlungen eine angemessene Aufzeichnung führen. Abzüge vom Lohn sind nur unter den Bedingungen und in dem Umfang zulässig, wie es das anwendbare Recht, die Vorschriften oder der Tarifvertrag vorschreiben, und die Partner sollten die betroffenen Arbeitnehmer zum Zeitpunkt jeder Zahlung über diese Abzüge informieren. Die Arbeitszeit muss den nationalen Gesetzen, Tarifverträgen und den Bestimmungen der ILO entsprechen, je nachdem, was den besseren Schutz der Arbeitnehmer bedeutet.⁶

5. Sichere Arbeitsbedingungen

Die Partner haben, soweit dies nach vernünftigem Ermessen möglich ist, dafür zu sorgen, dass: a) die von ihnen kontrollierten Arbeitsplätze, Maschinen, Ausrüstungen und Prozesse sicher und gesundheitlich unbedenklich sind; b) die von ihnen kontrollierten chemischen, physikalischen und biologischen Stoffe und Arbeitsstoffe bei Ergreifung geeigneter Schutzmaßnahmen gesundheitlich unbedenklich sind; und c) wenn erforderlich, angemessene Schutzkleidung und Schutzausrüstung bereitgestellt werden, um, soweit dies nach vernünftigem Ermessen möglich ist, das Risiko von Unfällen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu verhindern.⁷

² Diese Grundsätze sind in den Übereinkommen der IAO (Internationaler Arbeitsorganisation) festgelegt: Nr. 87/1948 - Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsfreiheit und Nr. 98/1949 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen.

³ Dieser Grundsatz ist in den Grundlegenden Konventionen der IAO, Nr. 29/1930 - Zwangsarbeit und Nr. 105/1957 - Abschaffung der Zwangsarbeit festgelegt

⁴ Diese Grundsätze sind in den Grundlegenden Konventionen der IAO Nr. 138/1973 - Mindestalter und Nr. 182/1999 - Schlimmste Formen der Kinderarbeit und in der UN-Konvention über die Rechte des Kindes festgelegt.

⁵ Diese Grundsätze sind in den ILO-Grundkonventionen Nr. 100/1951, einheitlichen Entlohnung und Nr. 11/1958, Diskrimination festgelegt.

⁶ Diese Grundsätze sind in den ILO-Übereinkommen Nr. 95/1949 - Schutz des Arbeitsentgelts und Nr. 94/1949 - Arbeitsklauseln (öffentliche Verträge) und in einer Reihe von Übereinkommen über die Arbeitszeit festgelegt. (<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--en/index.htm>)

⁷ Diese Grundsätze sind in den IAO-Konventionen, -Empfehlungen und -Praxiskodizes festgelegt, die unter: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safetyandhealth/lang--en/index.htm> erreichbar sind.



6. Keine unmenschliche Behandlung

Die Partner müssen ein Umfeld schaffen und erhalten, das alle Mitarbeiter mit Würde und Respekt behandelt.

Die Partner dürfen ihre Mitarbeiter oder andere von ihnen beauftragte Personen a) weder nutzen noch beteiligen; b) noch ihren Mitarbeitern oder anderen Personen gestatten: Gewaltandrohungen, verbale oder psychologische Belästigung oder Missbrauch und/oder sexuelle Ausbeutung und Missbrauch zu nutzen oder zu betreiben. Sexuelle Ausbeutung und sexueller Missbrauch verstoßen gegen allgemein anerkannte internationale Rechtsnormen und Standards und waren schon immer unakzeptables Verhalten und verboten.

Die Partner treffen alle geeigneten Maßnahmen zum Verbot und der Verhinderung der Teilnahme an sexueller Ausbeutung und Missbrauch durch ihre Mitarbeiter oder anderen von den Partnern eingesetzten Personen.

Die Partner haben ein Umfeld zu schaffen und zu erhalten, das sexuelle Ausbeutung und Missbrauch verhindert. Außerdem gibt es keine harten oder unmenschlichen Behandlungszwänge.

Die Partner müssen ein Umfeld schaffen und erhalten, das sexuelle Ausbeutung und Missbrauch verhindert. Darüber hinaus wird weder harter oder unmenschlicher Behandlung noch körperliche oder kollektive Bestrafung jeglicher Art toleriert, noch darf eine solchen Behandlung oder Bestrafung bestehen angedroht werden.

Die Partner dürfen sich nicht am Verkauf oder an der Herstellung von Antipersonenminen oder deren Komponenten beteiligen.

II. Umweltstandards:

Die Partner müssen die geltenden Gesetze und Vorschriften zum Schutze der Umwelt einhalten.

Die Partner sollten, wo immer möglich, einen nachhaltigen Ansatz in Umweltangelegenheiten unterstützen und Initiativen ergreifen, um eine größere Verantwortung für die Umwelt und die Verbreitung umweltfreundlicher Technologien mit soliden Lebenszykluskonzepten zu fördern.

Die Partner stellen sicher, dass chemische und andere Materialien, die bei Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, identifiziert und geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um deren sichere Handhabung, Transport, Lagerung, Recycling oder Wiederverwendung und Entsorgung zu gewährleisten.

Die Partner stellen sicher, dass Abwässer und feste Abfälle aus Betrieben, industriellen Prozessen und sanitären Einrichtungen überwacht, kontrolliert und bedarfsgerecht behandelt werden, bevor sie eingeleitet oder beseitigt werden.

Die Partner stellen sicher, dass die Luftemissionen von flüchtigen organischen Chemikalien, Aerosolen, korrosiven Stoffen, Partikeln, ozonabbauenden Chemikalien und Verbrennungsnebenprodukten, die bei der Verarbeitung anfallen, vor der Einleitung oder Entsorgung charakterisiert, überwacht, gesteuert und bedarfsgerecht behandelt werden. Die Partner sind verpflichtet das Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe („POP-Konvention⁸⁾ des UNEP einzuhalten.

III. Überprüfung dieses Kodex

Der WWF wird diesen Verhaltenskodex regelmäßig überprüfen und, wo angemessen oder notwendig, anpassen sowie die Partner über diese Änderungen informieren.

⁸⁾ <http://www.pops.int/>



IV. Compliance mit dem Kodex

Der Verhaltenskodex ist verbindlicher Bestandteil des Vertrages. Eine Verletzung seiner Bestimmungen kann zu Vertragsstrafen oder einer Beendigung des Vertrags führen, wenn der Partner die Verletzung nach Aufforderung nicht einstellt bzw. wiedergutmacht.

Für den WWF:

Berlin, <TT. Monat JJJJ>

<Vorname Name >
<Funktion>

<Vorname Name >
<Funktion>

Für den Partner:

Ort, <Datum>

<Name Partner/in>
<Funktion>