

Wir, die Firma MDS Germany GmbH (folgend MDS), glauben an soziales Engagement, den Umweltgedanken und ein faires Miteinander. Ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung nachhaltig miteinander in Einklang zu bringen, ist unser Ziel.

Wir betrachten uns dabei als gleichwertigen Partner in unseren Geschäftsbeziehungen. Unsere Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern ist partnerschaftlich und von gegenseitigem Respekt geprägt.

Die grundsätzlichen Anforderungen der Firma MDS an ihre Mitarbeiter, ihre Dienstleister und Lieferanten und deren Subunternehmer (nachfolgend auch „Geschäftspartner“) werden in diesem Verhaltenskodex geregelt. Die Dienstleister und Lieferanten der Firma MDS sind angehalten, ihr Handeln nach den Grundsätzen dieses Verhaltenskodex auszurichten.

Die nachfolgenden Anforderungen beruhen im Wesentlichen auf international gültigen Standards, wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der UN-Kinderrechtskonvention und anwendbaren Konventionen der ILO („International Labour Organisation“) sowie der Gesetzgebung des jeweiligen Landes.

1. Einhaltung von Gesetzen

Die Firma MDS verlangt von allen Geschäftspartnern die Einhaltung sämtlicher geltender gesetzlicher Bestimmungen. Verstößt eine Anforderung der Firma MDS gegen die gesetzlichen Bestimmungen des jeweiligen Landes muss der Geschäftspartner die Firma MDS darüber informieren.

2. Menschenrechte

Um der Verantwortung im Hinblick auf Menschenrechte gerecht zu werden, müssen einschlägige internationale Menschenrechtsnormen einschließlich der UN-Instrumente berücksichtigt werden. Die Rechte von Menschen und Gruppen, die besonders stark nachteiligen Auswirkungen ausgesetzt sein können, sind stets zu respektieren. Hierzu gehören beispielsweise indigene Völker, Frauen, Menschen mit Behinderung, nationale, ethnische, religiöse, sprachliche oder sonstige Minderheiten.

3. Land-, Wald- und Wasserrechte sowie Zwangsräumung

Land-, Wald- und Wasserrechte sind stets zu respektieren und nicht zu verletzen. So sind z.B. Raubbau und Entwaldung zu unterlassen und zu unterbinden. Zwangsräumungen dürfen unter keinen Umständen geplant oder durchgeführt werden.

4. Kinderarbeit / jugendliche Beschäftigung (ILO-Konventionen 138 u. 182 u. UN-Kinderrechtskonvention)

Es dürfen keine Personen beschäftigt werden, die jünger sind als das gesetzlich vorgeschriebene Mindesterwerbsalter des jeweiligen Landes. Unsere Geschäftspartner sind verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, die eine Einstellung von Personen unter dem gesetzlichen Mindestalter verhindern. Innerstaatliche Gesetze zum Schutz von Kindern und Jugendlichen Beschäftigten sind einzuhalten. Es gelten die Ausnahmen der ILO. Kinder sind vor wirtschaftlicher Ausnutzung, der Ausführung von Arbeiten, die gefährlich sind, die die Ausbildung des Kindes beeinträchtigen sowie die Gesundheit oder physische, mentale, geistige, moralische oder soziale Entwicklung des Kindes gefährden können, zu schützen.

5. Diskriminierung, ethische Rekrutierung, Inklusion

Jedwede Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung ist untersagt. Insbesondere ist jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Alters, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung oder anderer persönlichen Merkmale vorgenommen wird, verboten. Eine Gleichberechtigung aller Arbeitnehmer muss zu jeder Zeit sichergestellt sein. Dies beinhaltet auch die Inklusion von Arbeitnehmern mit Behinderungen, damit alle Mitarbeiter gleichberechtigt und ohne Barrieren am täglichen Leben und Arbeiten teilhaben können.

6. Arbeitnehmerrechte und Versammlungs- / Vereinigungsfreiheit

Alle Formen von Zwangsarbeiten und moderner Sklaverei (d.h. Sklaverei, Dienstbarkeit und erzwungene bzw. unter Zwang geleistete Arbeit und Menschenhandel) werden von uns nicht geduldet. Kein Arbeitnehmer darf direkt oder indirekt durch Gewalt und/oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden. Alle Arbeitnehmer sind mit Würde und Respekt zu behandeln. Kein Arbeitnehmer darf verbaler, psychischer, physischer, sexueller und/oder körperlicher Gewalt, Nötigung oder Belästigung ausgesetzt werden.

Die Arbeitszeiten inklusive Mehrarbeit haben dem geltenden Recht, den industriellen Standards oder den relevanten ILO-Konventionen zu entsprechen. Geleistete Mehrarbeit ist entsprechend den innerstaatlichen Gesetzen separat zu vergüten.

Alle Mitarbeiter haben das Recht, sich auf allen Ebenen friedlich zu versammeln und zusammenzuschließen, insbesondere auch im politischen, gewerkschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Bereich, was das Recht jeder Person umfasst, zum Schutz ihrer Interessen Gewerkschaften zu gründen und diesen beizutreten. Dazu gehören auch Tarifverhandlungen als ein Verhandlungsprozess zwischen Arbeitgebern und einer Gruppe von Arbeitnehmern, der zu einer die Arbeitsbedingungen regelnden Vereinbarung führen soll.

7. Sicherheitskräfte

Die Beauftragung oder Nutzung von Sicherheitskräften ist zu unterlassen, wenn beim Einsatz Personen unmenschlich oder erniedrigend behandelt oder verletzt werden oder die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt wird.

8. Vergütung

Die Geschäftspartner müssen gewährleisten, dass der den Beschäftigten gezahlte Lohn mindestens dem gesetzlichen oder dem branchenüblichen Mindestlohn entspricht. Soweit es weder gesetzliche noch branchenübliche Mindestlöhne geben sollte, hat der Geschäftspartner sicherzustellen, dass der gezahlte Lohn im Wesentlichen zur Deckung der Grunderfordernisse der Beschäftigten ausreicht.

9. Gesundheit und Sicherheit

Die Geschäftspartner haben für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge zu tragen. Die Geschäftspartner treffen erforderliche Maßnahmen, um Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, zu vermeiden. Hierzu haben die Geschäftspartner Systeme einzurichten, um eine potentielle Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit seiner Beschäftigten zu entdecken und zu vermeiden oder auf diese zu reagieren. Dies beinhaltet die Notfallvorsorge, das Unfall- und Störungsmanagement und den Brandschutz. Sie müssen außerdem gewährleisten, dass die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Sicherheitsmaßnahmen informiert und geschult werden.

10. Umweltschutz

Der Schutz von Natur und Umwelt ist ein integraler Bestandteil der Firma MDS. Die Geschäftspartner haben die jeweils geltenden Umweltgesetze einzuhalten. Sie sind zudem gehalten, kontinuierlich an der Vermeidung und Verminderung von Umweltbelastungen zu arbeiten. Geltende Verfahren und Standards für die Abfallbewirtschaftung und -reduzierung, den Umgang mit Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen sowie deren Entsorgung als auch für Emissionen und für die Abwasserbehandlung, die Wasserqualität und den Wasserverbrauch sind einzuhalten. Die Geschäftspartner verfolgen das Ziel, die Treibhausgasemissionen so weit wie möglich zu reduzieren und durch Energieeffizienz den CO₂-Fußabdruck zu minimieren.

11. Korruption, Erpressung und Bestechung

Die Firma MDS toleriert keine Form der Erpressung, Bestechung oder Korruption. Alle Geschäftspartner und deren Beschäftigte haben sich so zu verhalten, dass keine persönliche Abhängigkeit, Verpflichtung oder Beeinflussung entstehen kann. Von allen wird ein geschäftliches Verhalten erwartet, das auf Fairness und Einhaltung der jeweils geltenden nationalen und internationalen Gesetze und Normen basiert. Sofern in dem jeweiligen Land Geschenke der Sitte und Höflichkeit entsprechen, ist zu beachten, dass dadurch keine verpflichtenden Abhängigkeiten entstehen und die geltenden landesrechtlichen Gesetze eingehalten werden.

12. Geistiges Eigentum und Plagiate

Die Firma MDS respektiert geistiges Eigentum Dritter und erwartet dies auch von den Geschäftspartnern. Hierzu gehören Patente, Geschmacksmuster sowie urheberrechtlich geschützte Werke. Geistiges Eigentum Dritter darf nur verwendet werden, wenn die entsprechenden Nutzungsrechte erlangt wurden. Darüber hinaus werden festgestellte Plagiate aus dem Umlauf genommen und den zuständigen Stellen gemeldet. Der Diebstahl geistigen Eigentums ist strikt untersagt.

13. Interessenskonflikte

Die Firma MDS erwartet von ihren Mitarbeitern, dass Geschäftsentscheidungen ausschließlich im besten Interesse des Unternehmens getroffen werden. Interessenkonflikte in privaten Belangen oder anderweitigen wirtschaftlichen oder sonstigen Aktivitäten, auch von Angehörigen oder sonst nahestehenden Personen oder Organisationen sollten schon im Ansatz vermieden werden.

Bestehende oder mögliche Interessenskonflikte sind dem Vorgesetzten sowie der Personalabteilung so frühzeitig wie möglich zu melden, wenn kein lokales anwendbares Recht einer Anzeigepflicht entgegensteht.

14. Finanzielle Verantwortung (genaue Aufzeichnung)

Alle wesentlichen Geschäftsprozesse der Firma MDS werden ordnungsgemäß dokumentiert und relevante Finanzinformationen erfasst, um den Geschäftsbetrieb originalgetreu wiederzugeben. Alle Finanzbücher, Aufzeichnungen und Konten müssen akkurat die Transaktionen und Ereignisse widerspiegeln und den gesetzlichen Vorgaben und Regeln der Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung entsprechen.

15. Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Nationale sowie internationale Bestimmungen regeln, wie MDS-Produkte und Technologien verkaufen oder in Kontakt mit Wettbewerbern treten dürfen. Diese Regelungen sind für die Geschäftspartner bindend. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sich an diese zu halten.

Die Geschäftspartner achten den fairen Wettbewerb. Daher halten die Geschäftspartner die geltenden Gesetze ein, die den Wettbewerb schützen und fördern, insbesondere die geltenden Kartellgesetze und sonstigen Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs.

16. Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen

Als international tätiges Unternehmen importiert und exportiert die Firma MDS weltweit. Die Firma MDS befolgt und unterstützt alle international anerkannten bestehenden Wirtschafts- und Handelssanktionen sowie Embargos gegen bestimmte Länder, Unternehmen und Personen bezüglich Ein- und Ausfuhr von betroffenen Handelsgütern und erwartet dies auch von seinen Geschäftspartnern.

17. Datenschutz, Verschwiegenheit und Schutz der Rechte Dritter

Die Geschäftspartner verpflichten ihre Mitarbeiter, Betriebs und/oder Geschäftsgeheimnisse von MDS und seinen Geschäftspartnern zu sichern und zu bewahren. Betriebs- und/oder Geschäftsgeheimnisse dürfen nicht unbefugt weitergegeben oder in sonstiger Weise zugänglich gemacht werden, es sei denn, dass hierzu eine ausdrückliche Befugnis erteilt wurde oder es sich um öffentlich zugängliche Informationen handelt. Die Mitarbeiter haben über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung striktes Stillschweigen zu bewahren. Die Richtlinien für den Gebrauch, den Zugriff auf und die Sicherheit von Software, Informationstechnologie, E-Mail und Inter-/Intranet sind zu beachten.

Alle Bestimmungen des Datenschutzes nach DSGVO und BDSG sowie der unternehmensinternen sind einzuhalten. Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Bei der Datenqualität und bei der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff muss ein hoher Standard gewährleistet sein. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein, ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

Patente, Erfindungen und sonstiges Know-how stellen die Basis dar für den Erfolg und die Zukunft von MDS. Mitarbeiter dürfen Betriebsgeheimnisse und neue Erkenntnisse nicht an Dritte weitergeben und müssen dienstliche Unterlagen und Datenträger vor dem Zugriff durch Unbefugte schützen.

Jeder Mitarbeiter muss wirksame Schutzrechte Dritter akzeptieren und deren ungenehmigte Nutzung hat zu unterbleiben. Kein Mitarbeiter darf sich unbefugt Geheimnisse eines Dritten verschaffen oder nutzen.

18. Überwachung des Verhaltenskodex

Die Geschäftspartner sind auf Anforderung der Firma MDS verpflichtet, in den Arbeits- und Produktionsstätten ein Audit bzgl. der Einhaltung dieses Verhaltenskodex durchführen zu lassen. Der direkte Geschäftspartner garantiert, dass die Firma MDS selbst oder von ihr autorisierte Dritte im Bedarfsfall bei ihm oder dem von ihm eingesetzten sonstigen Beauftragten die Überprüfung der Einhaltung der nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze vornehmen darf. Sofern die Nichteinhaltung festgestellt wird, ist der Geschäftspartner verpflichtet, unverzüglich entsprechende Abhilfemaßnahmen einzuleiten. Die Einhaltung der Grundsätze des Verhaltenskodex fließt in die Lieferantenbewertung ein.

19. Beschwerdeverfahren

Beanstandungen oder Hinweise von Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex können jederzeit über das Whistleblowing-Portal gemeldet werden auf: <http://mds.whistleblowing-portal.de>

Dieses Whistleblowing-Portal wird verwaltet und betreut von der externen Datenschützerin Regina Stoiber. Die Kommunikation über das Whistleblowing-Portal mit der externen Datenschützerin erfolgt verschlüsselt. Durch diese Maßnahmen wird die Anonymität des Meldenden gegenüber MDS gewährleistet. Die Firma MDS Germany GmbH verpflichtet sich, auf Vergeltungsmaßnahmen gegen Beschwerdeführer zu verzichten und keinerlei Nachteile für Beschwerdeführer entstehen zu lassen.

Der Ansprechpartner im Unternehmen für das Whistleblowing-Portal ist Herr Andreas Bergner-Merz.

Ansprechpartner:
Andreas Bergner-Merz
Tel. +49(0)941/6042-520
Mail: andreas.bergner-merz@mds-r.de

Whistleblowing-Portal:

<http://mds.whistleblowing-portal.de>



Unterschrift Geschäftsführung