



Verhaltenskodex der Lieferanten

Verhaltenskodex der Lieferanten

Einleitung

McCain Foods Limited und ihre Tochtergesellschaften („**McCain**“) engagieren sich für einen sozialverantwortlichen Betriebsablauf, in dem die Menschenrechte respektiert und deren Auswirkungen auf den Betrieb gemanagt werden. Der Verhaltenskodex (der „**Kodex**“) der McCain-Lieferanten legt die Erwartungen von McCain an ihre Lieferanten („**Lieferanten**“) bei der Einhaltung von Gesetzen und der Gewährleistung internationaler Standards und bester Praktiken in den Bereichen der Menschenrechte und Nachhaltigkeit fest.

Anwendbarkeit des Kodexes

Der Kodex definiert ethische Verhaltensstandards, die McCain von seinen Lieferanten fordert und die das Verhalten der Lieferanten regelt, wenn sie mit oder für McCain Geschäfte tätigen. McCain fordert von allen ihren Lieferanten, diesen Kodex einzuhalten. Des Weiteren erwartet McCain, dass jeder Lieferant sicherstellt und fordert, dass sein Mutterunternehmen, seine Tochterunternehmen oder angeschlossene Stellen, Mitarbeiter, Angestellte, Unterauftragnehmer sowie seine eigene Beschaffungskette die Kodexbestimmungen und die hier angeführten Anforderungen einhält/einhalten.

Auch wenn sich McCain bewusst ist, dass ihre Lieferanten in unterschiedlichen rechtlichen und kulturellen Umfeldern tätig sind, gelten die im Kodex festgelegten Standards als Maßstab für akzeptables Verhalten. Dort, wo anzuwendende lokale Gesetze einem Lieferanten weniger strikte Verpflichtungen auferlegen, wird vom Lieferanten erwartet, dass er den Kodex einhält. Dort, wo anzuwendende lokale Gesetze einem Lieferanten striktere Verpflichtungen auferlegen, muss der Lieferant derartige Gesetze und Vorschriften erfüllen.

Forderungen des Kodexes

Einhaltung von Gesetzen

Es wird von Lieferanten gefordert, dass sie alle anzuwendenden Gesetze und Vorschriften der Jurisdiktion, unter der sie tätig sind, einhalten. Dort, wo der Kodex den anzuwendenden Gesetzen oder Vorschriften widerspricht oder gegen diese verstößt, muss der Lieferant McCain über die Situation so schnell wie möglich informieren, um zu bestimmen, wie der Lieferant verantwortungsbewusst agieren kann.

Menschenrechte respektieren

Lieferanten müssen Menschenrechte respektieren und Auswirkungen der Menschenrechte abschwächen, die vom Lieferanten verursacht werden, zu denen er beiträgt oder mit denen er

verbunden ist, und zwar gemäß dem anwendbaren Recht und internationaler Standards, wie die grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und die Richtlinien der Vereinten Nationen zur Unternehmensführung und zu Menschenrechten.

Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit sowie Menschenhandel

Es ist dem Lieferanten strikt verboten, Zwangs- oder Pflichtarbeit einzusetzen. Dies schließt Arbeiten und Dienstleistungen ein, die nicht freiwillig, sondern einer Person unter Drohung, Gewalt oder Strafe, der Androhung eines Rechtsmissbrauchs oder -prozesses abverlangt oder aufgezwungen werden, einschließlich jeder Art unfreiwilliger, aufgezwungener, Fron- oder Knechtsarbeit, Sklaverei, Knechtschaft oder sonstigen sklavereiähnlichen Umstände.

Von Arbeitern darf als Arbeitsbedingung nicht gefordert werden, eine Einzahlung vorzunehmen oder irgendein, von der Regierung ausgegebenes Identifikationsdokument, Reisepässe, Arbeitserlaubnisse oder sonstige Dokumente abzugeben, die zur Bewegungsfreiheit und Beendigung des Arbeitsverhältnisses nötig sind.

Die Lieferanten müssen ihren Mitarbeitern das Recht gewähren, die Arbeit zu verlassen und ihr Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung der gesetzlich geforderten Kündigungsfristen ungehindert zu beenden.

Es ist den Lieferanten untersagt, sich am Menschenhandel zu beteiligen oder in irgendeiner Weise davon zu profitieren. Dies beinhaltet die Anwerbung, die Beförderung, den Transfer, die Unterbringung oder den Empfang von Personen unter Androhung, Gewaltanwendung oder irgendeiner Form von Zwang, Verschleppung, Täuschung, Irreführung, Machtmissbrauch oder Hilflosigkeit. Es ist strikt verboten, mittels erfolgter oder erhaltener Zahlungen oder Vorzüge die Einwilligung einer Person einzuholen, eine andere Person zu Ausbeutungszwecken zu kontrollieren.

Verbot von Kinderarbeit

Die Lieferanten dürfen keine Personen einstellen, die das von den lokalen Gesetzen festgelegte Mindestalter nicht erreicht haben. Die Lieferanten müssen unter Einhaltung der lokalen Gesetze und den grundlegenden IAO-Standards zur Kinderarbeit aus dem IAO-Übereinkommen 138 tätig sein. Dort, wo die lokalen Gesetze und das IAO-Übereinkommen 138 im Widerspruch stehen, muss der Lieferant gemäß dem IAO-Übereinkommen 138 handeln. Das IAO-Übereinkommen 138 besagt, dass das Mindestalter für die Arbeitsaufnahme nicht unter dem Pflichtschulalter des Landes liegen darf, in dem die Person angestellt ist, in jedem Fall nicht unter 15 Jahren (ausgenommen in gewissen Entwicklungsländern, in denen das Mindestalter von 14 Jahren angewandt werden darf), mit den gemäß der nationalen Gesetzgebung und in Übereinstimmung mit dem IAO-Übereinkommen 138 oder der damit verbundenen IAO-Richtlinie für landwirtschaftliche Familienbetriebe zulässigen Ausnahmen.

McCain hat sich verpflichtet, „die schlimmsten Formen der Kinderarbeit“ zu eliminieren, und den Lieferanten ist es strikt verboten, Kinderarbeit, die dem IAO-Übereinkommen 182 widerspricht, einzusetzen. Zusammenfassende Informationen zu diesen IAO-Übereinkommen und -Richtlinien befindet sich in der Aufstellung A dieses Kodexes

Verbot von unmenschlicher Behandlung, Missbrauch und Belästigung

Die Lieferanten dürfen keine physischen, psychischen, verbalen, sexuellen oder sonstigen missbräuchlichen, unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlungen, körperliche Züchtigung oder

irgendeine Form von Belästigung anwenden. Die Lieferanten müssen die diesbezüglichen lokalen Gesetze einhalten.

Nichtdiskriminierung

Diskriminierung am Arbeitsplatz bedeutet jegliche Unterscheidung, Ausschließung oder Präferenz bei der Anwerbung, Einstellung, Kündigung, bei Löhnen, Arbeits- oder Einstellungsbedingungen aufgrund persönlicher Charakteristiken, die in keiner Verbindung zu den Stellenanforderungen stehen und die Chancengleichheit oder die Behandlung am Arbeitsplatz aufheben oder beeinträchtigen. Es ist den Lieferanten untersagt, aufgrund von Alter, Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, nationaler Zugehörigkeit oder sozialer Abstammung, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder Intersexualität, Handikap, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Personenstand, Familienstand, Schwangerschaft oder irgendeinem sonstigen Diskriminierungsgrund, der durch nationale oder internationale Gesetze verboten ist, jemanden zu diskriminieren, zu belästigen oder zu maßregeln. Außerdem müssen die Lieferanten Wanderarbeitnehmer gemäß den gleichen Standards wie andere Arbeitnehmer behandeln.

Koalitionsfreiheit

Die Lieferanten müssen die lokalen Gesetze hinsichtlich der Aktivitäten der Gewerkschaften sowie Betriebsräte und deren organisatorischen Aktivitäten einhalten. Die Lieferanten müssen die Rechte der Angestellten anerkennen und respektieren, sich gemäß den lokalen Gesetzen und grundlegenden IAO- Übereinkommen frei zusammenschließen, zu organisieren und Tarifverhandlungen zu führen.

Löhne, Sozialleistungen, Arbeitsstunden und Ordnungsmäßigkeit der Unterlagen

Die Lieferanten müssen den Lohn und die Sozialabgaben der Mitarbeiter termingerecht, wie von lokalen Gesetzen und/oder Tarifvereinbarungen oder -verträgen gefordert, bezahlen, die die Arbeitersituation regeln, einschließlich der Einhaltung des Mindestlohns und Überstundenanforderungen.

Die Lieferanten müssen Arbeitspläne und Überstundenrichtlinien gemäß dem lokalen Gesetz aufstellen und dabei die gesetzlich geregelten Höchstarbeitszeiten und -wochenstunden, die geforderten Ruhezeiten, Überstunden sowie die Anforderungen an Urlaubs- und Ferienzeiten einhalten.

Die Lieferanten sollen allen Mitarbeitern eindeutige und verständliche Arbeitsdokumente übergeben, die den lokalen Gesetzen genügen und unmissverständlich die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter in einer ihnen verständlichen Sprache darstellen. Der Lieferant sollte die Mitarbeiter mit verständlichen Informationen zu ihren Rechten, Verantwortungen und Arbeitsbedingungen versorgen, einschließlich der Arbeitsstunden, der Entlohnung und den Zahlungsbedingungen. Der Lieferant sollte schriftliche Unterlagen zum Arbeitsverhältnis führen, um so die Einhaltung des Kodexes nachzuweisen.

Einhaltung der Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltrichtlinien

Die Lieferanten werden eine sichere, saubere und gesunde Arbeitsumgebung bieten und alle anzuwendenden Gesetze hinsichtlich Gesundheit, Sicherheit und Umwelt einhalten. Dies schließt die Einführung angemessener Sicherheitsverfahren, Schulungen, präventive Wartungen und Schutzausrüstungen ein.

Qualität und Lebensmittelsicherheit

McCain verpflichtet sich, für ihre Kunden qualitativ hochwertige und sichere Produkte herzustellen. Es wird von Lieferanten erwartet, dass sie die auf sie zutreffenden Standards, Richtlinien, Spezifikationen und Verfahren zur Produktqualität kennen und einhalten, die guten Herstellungspraktiken befolgen und erfüllen, allen anzuwendenden Gesetzen und Verordnungen genügen und jegliche Qualitätsangelegenheiten umgehend melden, die sich negativ auf die Qualität und das öffentliche Image der McCain-Produkte auswirken könnten.

Anti-Bestechungs- und Anti-Korruptionsbestimmungen

Die Lieferanten dürfen weder direkt noch indirekt an Korruption, Betrug, Bestechung, Schmiergeldanwendungen, Geldwäscherei, Veruntreuung, Erpressung oder irgendeine sonstige Korruptionsform beteiligt sein. Die Lieferanten dürfen weder direkt noch indirekt unzulässige Geschäftsvorteile oder irgendwelche Werte (einschließlich irgendwelcher „Schmiergeldzahlungen“, ohne hierauf beschränkt zu sein) im Austausch gegen bevorzugte Behandlung erteilen oder annehmen. Die Lieferanten müssen alle hinsichtlich der Bekämpfung von Korruption und Bestechung anzuwendenden Gesetze einhalten, einschließlich des Anti-Korruptionsgesetzes in Kanada, des „Foreign Corrupt Practices Act“ der Vereinigten Staaten sowie des Anti-Bestechungsgesetzes in Großbritannien.

Einführung und Übersicht

Überwachung und das Führen von Aufzeichnungen

Die Lieferanten müssen alles dokumentieren, um die Einhaltung des Verhaltenskodexes ihrerseits gemäß den anzuwendenden Gesetzen und Vertragsbedingungen für Lieferanten nachzuweisen.

Einhaltungskontrolle

Es wird von den Lieferanten erwartet, dass sie auf Anfrage von McCain die Einhaltung dieses Kodexes aufzeigen. McCain behält sich das Recht vor, die Einhaltung dieses Kodexes zu überprüfen, einschließlich Besuche und Inspektionen vor Ort durch das Personal von McCain oder dazu ernannten Vertretern.

Sollte ein Lieferant bei irgendeinem Aspekt dieses Verhaltenskodexes Mängel bei der Einhaltung aufweisen, dann sollte dieser Verstoß McCain sofort gemeldet werden. Es wird vom Lieferanten erwartet, unmittelbar in Bezug auf Verstöße gegen den Kodex Korrekturmaßnahmen einzuführen. McCain behält sich das Recht vor, irgendeinen Vertrag mit irgendeinem Lieferanten zu beenden, wenn der Kodex nicht eingehalten wird.

Verstöße gegen den Kodex melden

Jeder, der glaubt, dass ein Lieferant oder ein Mitarbeiter von McCain oder irgendjemand, der für McCain handelt, sich illegal, unethisch oder anderweitig unangemessen verhält oder irgendwelche sonstigen Aktivitäten ausführt, die gegen diesen Kodex verstoßen, kann den Leiter der Rechtsabteilung bei McCain direkt unter 1-416-955-1854 anrufen oder seine Bedenken online auf <https://mccain.tnreports.com/> zum Ausdruck bringen.

Keine Rechte zugunsten Dritter

Dieser Kodex schafft keine Rechte zugunsten Dritter für den Lieferanten oder irgendeine sonstige Drittpartei. Der Kodex gilt als Zusatz zu den und nicht anstatt der Bestimmungen irgendeines Rechtsvertrags oder eines zwischen den Lieferanten und McCain geschlossenen Vertrags.

AUFSTELLUNG A

Übereinkommen der internationalen Arbeitsorganisation und Erläuterungen zu Kinderarbeit

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) ist eine Dienststelle der Vereinten Nationen, die Regierungs-, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerrepräsentanten der Mitgliedsstaaten zusammenbringt, um Arbeitsstandards zu definieren, Richtlinien auszuarbeiten und Programme zu Arbeitsbelangen zu entwickeln. Im Folgenden finden Sie kurze Zusammenfassungen der IAO-Übereinkommen und -Leitfäden, auf die man sich im Verhaltenskodex von McCain bezieht.

IAO-Übereinkommen 138 (Übereinkommen zum Mindestalter, 1973): Dieses Übereinkommen hat zum Ziel, ein Mindestalter zur Annahme einer Anstellung oder Arbeit so festzulegen, dass die vollständige physische und psychische Entwicklung junger Menschen berücksichtigt wird. Das Übereinkommen setzt das generelle Mindestalter zur Annahme einer Anstellung oder Arbeit auf 15 Jahre (13 Jahre für leichte Arbeiten) und das Mindestalter für gefährliche Arbeiten auf 18 Jahre (16 Jahre unter gewissen, strikten Bedingungen) fest. Es bietet die Möglichkeit, die anfängliche Festlegung des generellen Mindestalters dort auf 14 Jahre (12 Jahre für leichte Arbeiten) vorzunehmen, wo die wirtschaftlichen und pädagogischen Einrichtungen des entsprechenden Mitgliedstaates unterentwickelt sind. Das Übereinkommen erlaubt Ausnahmen vom Anstellungs- oder Arbeitsverbot zur Teilnahme an künstlerischen Vorstellungen, nachdem die entsprechenden Mitarbeiter- und Angestelltenorganisationen konsultiert wurden. In diesem Fall sind die Stundenanzahl und die Bedingungen, unter denen die Anstellung oder Arbeit zulässig ist, beschränkt.

IAO-Übereinkommen 182 (Übereinkommen zu den schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999): Dieses Übereinkommens hat zum Ziel, die schlimmsten Formen der Kinderarbeit zu verbieten und auszumerzen, einschließlich: a) alle Formen der Sklaverei oder alle sklavereiähnlichen Praktiken, wie den Verkauf von Kindern und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten; b) das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution, zur Herstellung von Pornographie oder zu pornographischen Darbietungen; c) das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu unerlaubten Tätigkeiten, insbesondere zur Gewinnung von und zum Handel mit Drogen, wie diese in den einschlägigen internationalen Übereinkünften definiert sind; d) Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist. Von jedem Mitgliedstaat wird gefordert, Aktionsprogramme zu entwickeln und einzuführen, mit denen als Priorität die schlimmsten Formen von Kinderarbeit beseitigt und angemessene Mechanismen zur überwachten Einführung aufgestellt und bestimmt werden. Im Sinne dieses Übereinkommens gilt der Ausdruck Kind für alle Personen unter 18 Jahren.

IAO-Übereinkommen zu Kinderarbeit auf landwirtschaftlichen Familienbetrieben: Die IAO erkennt an, dass speziell auf landwirtschaftlichen Familienbetrieben eine gewisse Mitarbeit von Kindern bei ungefährlichen Aktivitäten positive Folgen haben kann, da dies zum generationsübergreifenden Austausch technischer und sozialer Kenntnisse und der Lebensmittelsicherheit der Kinder beiträgt. Dementsprechend ist die Teilnahme an einigen landwirtschaftlichen Aktivitäten nicht immer „Kinderarbeit“, die ausgeschaltet werden muss. Die IAO merkt an, dass altersgerechte Aufgaben, die ein geringes Risiko aufweisen und nicht den Schulbesuch und die Freizeit des Kindes beeinträchtigen, einen normalen Teil des Wachstumsprozesses im ländlichen Umfeld darstellen kann. Daher ist es wichtig, zwischen leichten Pflichten, die das Kind nicht schädigen, und Kinderarbeit, worunter Arbeit verstanden wird, die die Schulpflicht beeinträchtigt und die Gesundheit und persönliche Entwicklung

schädigt, aufgrund der Arbeitsstunden- und -bedingungen, dem Alter des Kindes, den ausgeführten Aktivitäten und dem damit verbundenen Gefahren zu unterscheiden.¹

Des Weiteren bezieht man sich auf folgende IAO-Übereinkommen: [IAO-Übereinkommen zur Zwangsarbeit, 1930 \(Nr. 29\)](#), [ILO IAO-Übereinkommen zur Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957 \(Nr. 105\)](#) und [Übereinkommen zum Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, Nr. 184 \(2001\)](#).

¹Siehe online:<<http://www.ilo.org/ipecc/areas/Agriculture/lang--en/index.htm>>