

songline Marketing , Am Lachengraben 7 , D-63303 Dreieich

*Die Übernahme von sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung und der schonende Umgang mit Umwelt und Ressourcen sind fundamentaler Bestandteil unseres Selbstverständnisses.*

Inhalt

Erklärung zur fortgesetzten Unterstützung

Menschenrechte

Grundsätze und Ziele, Umsetzung

Arbeitsnormen

Grundsätze und Ziele, Umsetzung

Umweltschutz

Grundsätze und Ziele, Umsetzung

Korruptionsbekämpfung

Grundsätze und Ziele, Umsetzung

**Fazit**

## Erklärung zur fortgesetzten Unterstützung

Wir, die Firma songline Marketing e.K., mit Sitz in der Dreieich, Deutschland, unterstützen die Prinzipien des Global Compact umfassend. Wir fördern diese Prinzipien in unserem Einflussbereich und bekunden unsere Absicht, hier weiterhin aktiv zu sein. Wir kommunizieren dieses Engagement klar gegenüber unseren Stakeholdern und der allgemeinen Öffentlichkeit.

Wir sind stets bedacht, unsere Entscheidungen klar zu formulieren und transparent zu halten. Aus diesem Grund dokumentieren wir unser Handeln, unsere Ziele und Perspektiven an dieser Stelle.

Ziel unseres COP ist es, unseren Unternehmensansatz des ethisch verantwortlichen Handelns, jedem Mitarbeiter, jedem Kunden, jedem Geschäftspartner und grundsätzlich jedem Interessierten verständlich und nachvollziehbar darzulegen.

In dem nachfolgenden COP für das Jahr 2013 dokumentieren wir unser Bemühungen, um die Unterstützung und Umsetzung der Prinzipien des Global Compact.



Andrea Neubauer

Inhaberin/ Geschäftsleitung

## Menschenrechte

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der Internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und

Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

## Grundsätze und Ziele

Die Beachtung der Menschenrechte und fundamentaler Sozialstandards sind grundsätzlich und zwingend für jedes menschliche Miteinander. Arbeitsbedingungen, die solche Rechte und Standards verletzen, widersprechen nicht nur diesem Grundsatz, sondern auch den Ansprüchen von songline Marketing. Das gilt innerhalb unseres Unternehmens gleichermaßen wie in der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern.

Jeder Mitarbeiter trägt in seinem Zuständigkeits- und Einflussbereich Verantwortung dafür, dass die Menschenrechte und grundlegenden Sozialstandards nicht verletzt werden. Gleichzeitig verpflichtet sich die Unternehmensleitung ein Arbeitsumfeld zu fördern, in dem sich Mitarbeiter frei von Vorurteilen und Ausgrenzung entwickeln können.

## Umsetzung

Wir verpflichten uns zu Fairness und Gleichbehandlung aller Mitarbeiter, Kunden und Partner unabhängig von ihrem religiösen, ethischen oder persönlichen Hintergrund. Wir dulden weder Diskriminierung noch Bedrohung oder Belästigung.

Die Einhaltung dieser Standards, insbesondere bei unseren Lieferanten und Dienstleistern, überprüfen wir regelmäßig mit Audits und Besuchen vor Ort. Insbesondere bei Letzteren konnten wir, jenseits der Papierlage, umfassende Eindrücke über die tatsächlichen Verhältnisse vor Ort gewinnen, die sich in Einzelfällen bis hin zur Einstellung der Arbeitsbeziehungen niedergeschlagen haben. Grundsätzlich haben wir im Jahr 2013 Unternehmensaudits eingeführt, die bei jedem Lieferanten vor Auftragsvergabe zwingend durchzuführen sind. Wir machen die Vergabe von Aufträgen hiervon Abhängig, ebenso wie von den Besuchen vor Ort.

#### Arbeitsnormen

- Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
- Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
- Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und
- Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

#### Grundsätze und Ziele

Es ist unser ausdrückliches Ziel, sämtliche Beschaffungsaktivitäten, Güter oder Dienstleistungen betreffend, stets unter ethisch unbedenklichen Bedingungen durchzuführen. Wir bekennen uns zu den geltenden Vorschriften zu Qualitätssicherung und Umweltschutz und fordern von unseren Mitarbeitern und Partnern persönliche Verantwortung für entsprechendes Verhalten in beiden Bereichen.

Alle Mitarbeiter haben das Recht auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte und Kollegen. Wir verpflichten uns mit unserem Diversity-Management auf ein Konzept personeller und kultureller Vielfalt. Niemand darf wegen seiner Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Abstammung, Geschlecht, seines Glaubens oder seiner Weltanschauung, seiner politischen Einstellung, seines Alters, seiner körperlichen Konstitution, seiner sexuellen Orientierung, seines Aussehens oder sonstiger persönlicher Eigenschaften diskriminiert, das heißt ohne sachlichen Grund benachteiligt werden. Selbstverständlich lehnen wir jede Form von Zwangsarbeit kategorisch ab.

## Umsetzung

Nur Lieferanten und Dienstleister, die für sich selbst ebenfalls bestimmte Richtlinien zu verantwortungsbewusstem Handeln und Fairness verpflichtet haben, kommen als Partner in Frage. Wir haben dazu entsprechende Einkaufsleitlinien formuliert, die auch faktisch bindend sind.

Die Einhaltung dieser Standards, insbesondere bei unseren Lieferanten und Dienstleistern, überprüfen wir regelmäßig mit Audits und Besuchen vor Ort. Insbesondere bei Letzteren konnten wir, jenseits der Papierlage, umfassende Eindrücke über die tatsächlichen Verhältnisse vor Ort gewinnen, die sich in Einzelfällen bis hin zur Einstellung der Arbeitsbeziehungen niedergeschlagen haben. Grundsätzlich haben wir im Jahr 2013 Unternehmensaudits eingeführt, die bei jedem Lieferanten vor Auftragsvergabe zwingend durchzuführen sind. Wir machen die Vergabe von Aufträgen hiervon abhängig, ebenso wie von den Besuchen vor Ort.

## Umweltschutz

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und

Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

## Grundsätze und Ziele

Für uns, als Handels- und Beschaffungsdienstleister, stehen vor allem die Fragen rund um den Energieeinsatz (Transportation, Herstellung von Waren) sowie die Abfallwirtschaft im Mittelpunkt des Umweltschutzes.

Vermeidung, Reduzierung und Recycling sind dabei die drei wichtigen Stichwörter. Wir sind ständig auf der Suche nach Möglichkeiten, unsere Beschaffungs- und Lieferketten unter ökologischen Gesichtspunkten zu verbessern und Alternativen zu finden, die umweltverträglicher und ressourcenschonender sind.

## Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

## Grundsätze und Ziele

Korruption und Vorteilsgewährung - egal in welcher Form – von uns nicht hingenommen oder toleriert.

Wir treten gegen alle Arten von Korruption ein, einschließlich Erpressung und Bestechung. Sie widersprechen unserem Selbstverständnis als verantwortungsvoll geführtem Unternehmen, welches allein durch die Qualität und den Preis seiner Dienstleistung überzeugt. Korruption und Vorteilsnahme würden unser Ansehen in der Öffentlichkeit und unseren wirtschaftlichen Erfolg gefährden.

## Umsetzung

Im Zusammenhang mit unserer geschäftlichen Tätigkeit dürfen keine persönlichen Vorteile gefordert, angenommen, angeboten oder gewährt werden. Wenn ein Mitarbeiter mit einem entsprechenden Angebot oder Verlangen konfrontiert wird, hat er dies umgehend der Geschäftsleitung zur Kenntnis bringen. Wir gehen Hinweisen auf nicht regelkonformes Handeln sofort und in jedem Falle nach und leiten dann entsprechende Maßnahmen ein.

Grundsätzlich hat jeder Mitarbeiter zu prüfen, ob ein Geschenk oder eine Einladung der gängigen Geschäftspraxis entspricht. Im Zweifelsfall ist dies mit der

Geschäftsleitung abzustimmen. Verstöße gegen den Verhaltenskodex können und sollen von den Mitarbeitern gemeldet werden. Ebenso sind Netzwerkpartner, Lieferanten oder Kunden aufgefordert das ethische Verhalten des Unternehmens zu prüfen und ggf. zu melden.

#### Fazit

Die Prinzipien des Global Compact sind inhärent mit unserem Selbstverständnis verbunden, sie verleihen unserer Handlungsethik eine formale Basis. Wir werden daher auch weiterhin an deren Umsetzung arbeiten, innerhalb und außerhalb unseres Unternehmens.

Berichtszeitraum bzw. -Zeitpunkt:

September 2013

Geplanter Zeitpunkt für den nächsten Bericht:

September 2014