

Code of Conduct der Seidensticker Group

Präambel

Wir, die Seidensticker Gruppe, glauben an ein soziales Engagement, den Umweltgedanken und ein faires Miteinander als tragende Säulen unserer Gesellschaft. Als Familienunternehmen haben wir das Ziel, soziale, ökologische und ökonomische Verantwortung miteinander in Einklang zu bringen. Faire Arbeitsbedingungen und geringstmögliche Umweltauswirkungen sind wesentliche Bestandteile unseres unternehmerischen Handelns. In international vernetzten Bekleidungsmärkten ist die Verpflichtung zu einer nachhaltigen Unternehmensführung zudem ein bedeutsamer Wettbewerbsfaktor.

Die Anforderungen an unsere Geschäftspartner und an uns selbst werden in diesem Verhaltenskodex geregelt. Sie stehen im Einklang mit

- der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen,
- dem Verhaltenskodex der Business Social Compliance Initiative (BSCI),
- den Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO),
- den Prinzipien des UN Global Compact,
- den OECD Richtlinien für Multinationale Unternehmen und
- dem Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte der Bundesrepublik Deutschland.

Die in unserem Code of Conduct festgeschriebenen Anforderungen sind nicht als Maximalanforderungen zu betrachten. Sie sollen nach Möglichkeit übertroffen werden.

1. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex bildet die Grundlage aller Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern. Er gilt weltweit in gleicher Weise für Dienstleister und Berater, für Vermittler und Agenten, für Großhändler, Produzenten, und selbstverständlich auch für uns selbst. Er gilt weltweit auch für die von unseren direkten Geschäftspartnern eingesetzten Lieferanten, sofern sie in die Produktion von Waren für die Seidensticker Group eingebunden sind.

2. Einhaltung von Gesetzen

Recht und Gesetze der jeweiligen Länder sowie die in der Präambel genannten Übereinkommen, Normen und Prinzipien sind unter allen Umständen einzuhalten, bestenfalls sollen sie übertroffen werden.

3. Zwangsarbeit

Jede Beschäftigung erfolgt ausschließlich freiwillig. Unsere Geschäftspartner dürfen keine Form der Zwangsarbeit, Knechtschaft, Sklaverei oder andere Formen unfreiwilliger Arbeit anwenden. Die persönliche Bewegungsfreiheit der Beschäftigten darf nicht eingeschränkt werden. Arbeitgeber dürfen von ihren Beschäftigten nicht die Hinterlegung von Geldbeträgen oder Ausweispapieren beim Arbeitgeber verlangen. Die Beschäftigten sind jederzeit frei in ihrer Entscheidung, ihren Arbeitgeber nach angemessener Kündigung gemäß geltendem Recht zu verlassen. Die Herstellung von Ware durch Gefängnisarbeit ist streng untersagt.

Es gelten die ILO-Konventionen 29 & 105

4. Kinderarbeit und jugendliche Beschäftigung

Wir tolerieren keine Form von Kinderarbeit oder die Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen. Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen. Innerstaatliche Normen zum Schutz von Kindern und jungen Beschäftigten sind einzuhalten. Es gelten die Ausnahmen der ILO. Die Einhaltung des Verbots von Kinderarbeit und die Beschränkung von jugendlicher Beschäftigung sind jederzeit und unter allen Umständen sicherzustellen. Insbesondere dürfen Jugendliche keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädigenden Situationen ausgesetzt werden.

Im Falle eines Verstoßes gegen das Verbot sind durch den Geschäftspartner unverzüglich für die Kinder und Jugendlichen geeignete Abhilfemaßnahmen einzuleiten. Die Abhilfemaßnahmen sind zu dokumentieren. Zudem sind solche Maßnahmen und Verfahren zu ergreifen, die der Rehabilitation und sozialen Eingliederung der betroffenen Kinder dienen und diesen die Erlangung eines allgemeinen Schulabschlusses entsprechend innerstaatlicher Normen ermöglichen.

Es gelten die ILO-Konventionen 79, 138, 142, 182 sowie die ILO-Empfehlung 146.

5. Diskriminierung

Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten gleich und mit Würde und Respekt behandelt werden und ihnen die gleichen Chancen offenstehen. Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Rasse, Kaste, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischer und nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, politischer Gesinnung oder Meinung, sexueller Orientierung, familiären Verpflichtungen, Personenstand oder sonstiger persönlicher Merkmale sind nicht zulässig. Dies gilt insbesondere für die Einstellung, die Vergütung, den Zugang zu Schulungen, Beförderungen, Kündigungen und Ruhestand.

Es gelten die ILO-Konventionen 100, 111 und 159.

6. Disziplinarmaßnahmen

Alle Beschäftigten sind mit Würde und Respekt zu behandeln. Disziplinarmaßnahmen dürfen nur in Einklang mit nationalen Gesetzen und international anerkannten Menschenrechten erfolgen. Kein Beschäftigter darf verbaler, psychischer, physischer, sexueller und/oder körperlicher Gewalt, Nötigung oder Belästigung ausgesetzt werden. Beschäftigte, die eine Beschwerde auf Grundlage dieses Verhaltenskodex und/oder von geltendem nationalem/internationalem Recht erheben, dürfen keiner Form von Disziplinar- oder Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt werden.

7. Arbeitsverträge

Geschäftspartner haben ihren Beschäftigten gemäß gesetzlicher Vorgaben schriftliche Arbeitsverträge auszuhändigen und dabei geltendes Recht einzuhalten. Mindestbestandteile der Arbeitsverträge sind:

Name, Adresse, Geburtsdatum, Funktion, Arbeitseintrittsdatum, Arbeitsstunden, Gehalt und Vergütung, Probezeit (falls zutreffend), Urlaubsanspruch, Einzelheiten zur Kündigung des

Arbeitsverhältnisses (durch den Beschäftigten und durch den Arbeitgeber), Unterschriften von Beschäftigtem und Arbeitgeber und Datum der jeweiligen Unterzeichnung.

Unsere direkten Geschäftspartner garantieren zudem die entsprechende Dokumentation bei den von ihnen eingesetzten sonstigen Beauftragten.

8. Vergütung

Der für die Standard-Arbeitszeit gezahlte Lohn hat mindestens gesetzliche, branchenspezifische Mindeststandards oder geltende Tarifverträge zu erfüllen, je nachdem, welche Regelung höher liegt.

Geschäftspartner müssen bestrebt sein, Löhne zu zahlen, die stets den Grundbedarf der Beschäftigten und ihrer Familien abdecken und einen Teil des Einkommens zur freien Verfügung belassen, wenn gesetzliche Mindestlöhne hierfür nicht ausreichen.

Beschäftigte müssen mindestens alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen erhalten. Sämtliche Überstunden sind mit Zuschlägen gemäß gesetzlichen, branchenspezifischen oder geltenden tarifvertraglichen Standards, je nachdem, welche höher sind, auszugleichen. Beschäftigte müssen in schriftlicher Form vollständige und verständliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Lohns erhalten, einschließlich Abzügen, Überstundenzuschlägen und Zusatzleistungen. Lohnabzug als Disziplinarmaßnahme ist nicht gestattet.

Es gelten die ILO-Konventionen 26 und 131.

9. Arbeitszeit

Arbeitszeiten haben geltendem Recht und den branchenspezifischen Standards zu entsprechen, je nachdem, welche der Vorschriften strenger sind. Auf keinen Fall darf von Beschäftigten gefordert werden, regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten. Überstunden müssen freiwillig geleistet werden, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten und nicht regelmäßig gefordert werden. Beschäftigten steht mindestens ein freier Tag nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen zu.

Ausnahmen von dieser Regel sind nur zulässig, wenn die beiden folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- a) nationales Recht lässt Arbeitszeiten über diese Höchstgrenze hinaus zu; und
- b) es gilt ein frei ausgehandelter Tarifvertrag, der eine Durchschnittsermittlung der Arbeitszeit zulässt, einschließlich angemessener Ruhephasen.

Es gelten die ILO-Konventionen 1 und 14 sowie ILO-Empfehlung 116.

10. Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Das Recht eines jeden Arbeitnehmers, Vereinigungen oder Organisationen nach eigener Wahl zum Zwecke der Förderung und dem Schutz der Interessen der Beschäftigten zu gründen, diesen bei- oder auszutreten sowie für diese tätig zu sein, ist zu respektieren.

Arbeitgeber sind aufgefordert, eine positive Haltung gegenüber dem Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Tarifverhandlungen anzunehmen, indem sie ihre Belegschaft über dieses Recht aktiv in Kenntnis setzen und eine offene Einstellung gegenüber Gewerkschaften, einschließlich deren Organisationsaktivitäten, annehmen.

In Situationen, in denen die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten zum unabhängigen und freien Zusammenschluss und zu Tarifverhandlungen zu gestatten. Arbeitnehmervertreter sind vor Diskriminierung, Belästigung, Einschüchterung oder Vergeltung zu schützen. Ihnen ist freier Zugang zu den Beschäftigten zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie von ihren Rechten in gesetzeskonformer und friedlicher Form Gebrauch machen können.

Es gelten die ILO-Konventionen 87, 98 und 135 sowie ILO-Empfehlung 143.

11. Gesundheit & Sicherheit

Den Beschäftigten muss ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld bereitgestellt werden. Es sind Verfahren der Arbeitssicherheit zu fördern, die Unfälle und Verletzungen während der Arbeit oder durch die Bedienung der Anlagen des Arbeitgebers verhindern. Diese Arbeitssicherheitsübungen und Verfahren sind den Beschäftigten mitzuteilen und regelmäßig mit ihnen zu trainieren.

Insbesondere ist für die Bereitstellung und Verwendung persönlicher Schutzausrüstung, den Zugang zu sauberen Sanitäreinrichtungen und zu Trinkwasser zu sorgen. Gleiche Richtlinien gelten für alle sozialen Einrichtungen und Mitarbeiterunterkünfte, falls diese vom Arbeitgeber bereitgestellt werden.

Alle Beschäftigten müssen das Recht haben, sich aus Situationen, in denen erhebliche Gefahr droht, zu entfernen, ohne hierfür die Genehmigung des Unternehmens einzuholen.

Unsere Geschäftspartner sollen einen leitenden Angestellten mit der Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit betrauen und Beschäftigte in die Analyse der Gesundheitsrisiken und Gefährdungen einbeziehen.

Es gelten ILO-Konvention 155 und ILO-Empfehlung 164.

12. Umweltschutz

Geltende Gesetze und internationalen Vorschriften zum Schutz der Umwelt müssen eingehalten werden. Dies bedeutet auch, kontinuierlich an der Minimierung von Umweltbelastungen zu arbeiten. Insbesondere heißt dies:

- die Freisetzung von Gefahrstoffen in die Umwelt zu unterbinden;
- Umweltstandards für die Abwasserbehandlung, den Ausstoß von Emissionen und die Abfallbewirtschaftung einzuhalten;
- Chemikalien und andere gefährliche Stoffe ordnungsgemäß zu kennzeichnen und sicher zu lagern;
- die Energieeffizienz zu verbessern;
- die Nutzung natürlicher Ressourcen zu minimieren (einschließlich Wasser, mineralische Rohstoffe, Agrarrohstoffe und fossile Energieträger).

Um diese Ziele zu erreichen, sind Geschäftspartner verpflichtet, ein angemessenes und wirksames Umweltmanagementsystem einzuführen.

13. Bestechung und Korruption

Die Seidensticker Group stellt sich dem in- und ausländischen Wettbewerb ausschließlich durch die Qualität und Kundenorientierung ihrer Produkte und Dienstleistungen. Jegliche Form der Bestechung und Korruption wird von der Seidensticker Group auf das Schärfste verurteilt und in keiner Weise toleriert. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir ein Verhalten, das auf Fairness und Einhaltung der jeweils geltenden nationalen und internationalen Normen basiert. Unsere Geschäftspartner müssen eine in sämtlichen Geschäftsbereichen zu befolgende Antibestechungs- und Antikorruptionspolitik einführen.

14. Managementsysteme

Die in diesem Kodex definierten Sozial- und Umweltstandards sind vom Management eines jeden Geschäftspartners anzuerkennen und in die Unternehmenspolitik zu integrieren. Für die Einhaltung aller Anforderungen laut diesem Kodex und laut nationalen/internationalen Gesetzen haben die Geschäftspartner ein angemessenes Managementsystem einzuführen, das die Benennung von zuständigem Personal, die Definition von Prozessen und die angemessene Dokumentation beinhaltet, um die Einhaltung dieses Kodex und nationaler/internationaler Gesetze zu belegen.

Beschäftigte sind über die Inhalte dieses Kodex und geltendes nationales/internationales Recht in einer für sie zugänglichen Weise zu informieren, einschließlich der Bereitstellung aller Informationen in ihrer Landessprache und im Falle von Analphabetismus durch mündliche Unterrichtung und Schulung.

15. Überwachung des Seidensticker Code of Conducts

Seidensticker tritt für die Sicherstellung der Grundsätze dieses Verhaltenskodex ein. Die Seidensticker Group und seine Geschäftspartner verpflichten sich aus diesem Grunde zur Durchführung unabhängiger Sozial- und Umweltaudits.

Unsere Geschäftspartner garantieren, dass die Seidensticker Group selbst oder von ihr autorisierte Dritte im Bedarfsfall bei den direkten oder von ihnen eingesetzten sonstigen Beauftragten die Überprüfung der Einhaltung der nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze vornehmen darf.

16. Beschwerdeverfahren

Beanstandungen oder Hinweise von Verstößen gegen den Code of Conduct der Seidensticker Group können jederzeit auch in anonymisierter Form gemeldet werden. Die anzeigende Person ist angehalten, nur solche Beanstandungen und Hinweise zu melden, über welche sie sich im guten Glauben über die Richtigkeit der entsprechenden Meldung befindet. Alle Geschäftspartner garantieren, benachteiligende Maßnahmen oder Disziplinarmaßnahmen gegenüber der anzeigenden Person zu unterlassen:

Ansprechpartner:

Textilkontor Walter Seidensticker GmbH & Co. KG
Abteilung „Corporate Responsibility“
persönlich/vertraulich
Herforder Str. 182-194
33609 Bielefeld
responsibility@seidensticker.de