



KiK Textilien und Non- Food GmbH ***Verhaltenskodex***

(überarbeitete Fassung vom 09. November 2015)

I. Einleitung

Als international tätiges Unternehmen respektieren wir die Menschenrechte und erwarten und unterstützen die Beachtung anwendbarer Arbeits-, Arbeitssicherheits- und Umweltschutzrechte durch alle am Herstellungsprozess beteiligten Parteien. Niemand, der mit oder für uns arbeitet, soll seelischen oder körperlichen Schaden nehmen. Daher bekennen wir uns zu diesem Verhaltenskodex und machen ihn zum Grundprinzip aller unserer Geschäftsbeziehungen. Wir sind davon überzeugt, dass es unsere soziale Verantwortung ist, alle unsere Geschäftsbeziehungen auf den Menschenrechten und international anerkannten Arbeitsnormen aufzubauen.

Die Anforderungen und Mindeststandards, die in unserem Kodex beschrieben werden, beruhen dementsprechend auf Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organisation / ILO) und den einschlägigen Normen der Vereinten Nationen.

Obwohl wir uns bewusst sind, dass sich kulturelle und politische Hintergründe unserer Geschäftspartner von unserem Wertesystem unterscheiden können, glauben wir fest an einen Kern allgemeingültiger und universaler Menschenrechte, die unter allen Umständen beachtet und geschützt werden müssen. In unseren alltäglichen Entscheidungen und unserem allgemeinen Verhalten bemühen wir uns, einen Beitrag zu diesem Ziel zu leisten. Auf jegliche uns zur Kenntnis gelangte Missachtung dieses Standards, werden wir im Rahmen unserer Einflussmöglichkeiten reagieren.

Unsere Allgemeinen Geschäftsbedingungen beruhen auf diesem Verhaltenskodex. Er bildet die Leitlinie für unsere Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten, um entsprechend an jegliche Unterauftragnehmern weitergegeben zu werden.

Der Lieferant muss diese Regelungen, hinsichtlich aller für ihn oder seine Unterlieferanten tätigen Personen beachten und respektieren, unabhängig von der jeweiligen vertraglichen Beschäftigungsgrundlage. Dies schließt explizit auch Kontraktarbeiter ein.

Nationale gesetzliche Regelungen, die strenger sind als dieser Verhaltenskodex, gelten in allen Fällen. KiK bemüht sich darüber hinaus wann immer möglich, Mindeststandards zu übertreffen.



KiK behält sich das Recht vor, Geschäftsbeziehungen zu beenden, wenn immer ernsthafte Verstöße gegen diesen Kodex sowie grundlegende Menschenrechte, oder systematische Fälschung und/ oder anhaltender Mangel an Kooperationsbereitschaft festgestellt werden.

II. Transparenz und allgemeine Pflichten

- Wir halten uns strikt an die Gesetze der Länder, in denen wir Geschäftsbeziehungen pflegen.
- Vertrauen, Zusammenarbeit und Schnelligkeit sind die Leitprinzipien unserer Arbeit.
- Unsere Geschäftsentscheidungen basieren auf objektiven und messbaren Kriterien.
- Wir akzeptieren keine Geschenke, unabhängig von ihrer Form.
- Die Ergebnisse der Vertragsverhandlungen müssen dokumentiert werden.
- Verträge und andere Formalitäten müssen unseren Geschäftspartnern erläutert werden.
- Rechtzeitige Planung und Evaluierung von Projekten sind von besonderer Bedeutung in unserer Arbeit.

III. Allgemeine Pflichten eines Lieferanten

Wir sind bestrebt, langfristige Geschäftsbeziehungen mit allen unseren Geschäftspartnern aufzubauen und zu pflegen. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, den Verhaltenskodex zu respektieren, die sozialen Standards einzuhalten und in einer fairen und ehrlichen Art und Weise zu handeln. Konkret erwarten wir von unseren Geschäftspartnern die folgenden Anforderungen zu erfüllen:

1. Information

Lieferanten müssen diesen Kodex an allen wesentlichen Arbeitsplätzen frei zugänglich aushängen. Zur Kenntnis aller muss dieser Kodex in die allgemeine Sprache der Beschäftigten übersetzt werden. Der Lieferant muss Angestellte und Arbeiter über ihre Rechte und Pflichten im Sinne dieses Kodex und der örtlich geltenden Gesetze schulen.

2. Kommunikation und Berichtswesen

Lieferanten müssen ferner die Inhalte dieses Standards an alle direkten Geschäftspartner und Unterauftragnehmer kommunizieren und für eine angemessene Überwachung der vereinbarten Standards sorgen. Lieferanten müssen eine Person als Ansprechpartner für KiK benennen, die für die Umsetzung der Regelungen dieses Kodex verantwortlich ist. Darüber hinaus verpflichtet sich der Lieferant die Einhaltung der nationalen Gesetze sowie des Kodexes angemessen zu dokumentieren.

3. Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen

Alle Geschäftspartner von KiK müssen die nationalen rechtlichen Bestimmungen, insbesondere arbeits- und sozialrechtliche Gesetze, sowie Umweltschutzbestimmungen einhalten. Darüber hinaus sollen alle Geschäftspartner die Regelungen dieses Kodex befolgen.

4. Überprüfung

KiK erwartet ohne Einschränkung, dass alle Geschäftspartner überzeugende Maßnahmen einleiten, um die Einhaltung der beschriebenen Anforderungen zu gewährleisten. Zum Zweck der Leistungsüberprüfung und zügiger Fortschritte in der Entwicklung von Produzenten, sind KiK oder von KiK autorisierte Dritte dazu berechtigt, zu jeder Zeit und ohne vorherige Ankündigung alle Produktionsstätten seiner Geschäftspartner und deren Unterauftragnehmer zu Kontrollzwecken zu besuchen.



Es ist Lieferanten untersagt, Ergebnisse dieser Kontrollbesuche / Audits an Dritte ohne vorherige Autorisierung durch KiK weiterzugeben.

5. Grundsätze der Unternehmensführung/ Korruption

Die Lieferanten richten ihre wirtschaftliche Organisation auf Basis angemessener und verantwortungsvoller Führung im Rahmen des anwendbaren Rechts und allgemein anerkannten ethischen Werten aus und implementieren diese in ihrer Betriebsführung und Compliancestruktur. Die Prinzipien der unternehmerischen Führung, wie Rechenschaftspflicht, Verantwortlichkeit, Transparenz und Integrität werden in allen Bereichen der Geschäftsbeziehung eingehalten. Die Lieferanten werden strukturelle und operative Präventionsmaßnahmen implementieren, um alle Formen von Korruption, wie Bestechung, Betrug, Erpressung, Schmiergeldzahlungen etc., sowie Missbrauch von kommerziellen Befugnissen zu verhindern.

IV. Standard für die Beschäftigung

1 Betriebsklima

Alle Angestellten und Arbeiter müssen mit Respekt und Würde behandelt werden. Jegliche Art der körperlichen Züchtigung, psychologischen, sexuellen oder verbalen Belästigung und Misshandlung, und jegliche andere Form der Einschüchterung sind verboten. Disziplinarmaßnahmen dürfen nicht gegen die nationale Gesetzgebung und international anerkannten Menschenrechte verstoßen. Beschäftigte, die eine Beschwerde auf Grund von Verstößen gegen Regelungen dieses Verhaltenskodexes oder die nationalen Gesetze erheben, dürfen keiner Form von Disziplinarmaßnahmen ausgesetzt werden.

2 Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen in Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen festgesetzt werden. In jedem Fall dürfen Arbeiter nicht mehr als 48 Stunden in einer regulären Arbeitswoche arbeiten. Überstunden müssen freiwillig geleistet werden, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen und müssen entlohnt werden. Alle Angestellten und Arbeiter müssen nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen mindestens einen freien Tag haben.

3 Entlohnung

Alle Angestellten und Arbeiter müssen für die in der normalen Arbeitszeit erledigte Arbeit eine Bezahlung erhalten, die wenigstens dem gesetzlichen oder branchenüblichen Mindestlohniveau entspricht, je nachdem, welches höher ist. Überstunden müssen mit gesetzlichen oder branchenüblichen Zuschlägen vergütet werden. Darüber hinaus sind die Geschäftspartner verpflichtet eine Entlohnung anzustreben, die die Lebenshaltungskosten deckt und die einen Betrag zur freien Verfügung der Arbeiter und Angestellten enthält, falls die gesetzlichen Mindestlöhne hierfür nicht ausreichen. Angestellte und Arbeiter müssen mindestens gesetzlich vorgeschriebene Sozialleistungen bekommen. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig. Des Weiteren müssen die Angestellten und Arbeiter in einer ihnen verständlichen Art und Weise über die vollständige Zusammensetzung ihres Lohnes informiert werden.

4 Anstellungsbedingungen

Die Beschäftigung muss auf einem formellen Dokument basieren wie z.B. einem Arbeitsvertrag oder Einstellungsbrief. Dieses Dokument muss Auskunft erteilen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen einschließlich Löhnen, Zeitraum der Zahlung, Vorsorgeleistungen, Urlaubsanspruch und Kündigungsfrist. Die Forderungen des



Verhaltenskodexes dürfen nicht durch unechte Ausbildungsprogramme, Kontraktarbeit oder ähnliche Methoden umgangen werden.

5 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Arbeitsplatz und das Ausüben der Tätigkeit dürfen den Arbeitnehmer, seine Gesundheit und Sicherheit nicht gefährden. Eine sichere und saubere Arbeitsumgebung sollte gewährleistet sein. Gesundheit am Arbeitsplatz und Sicherheitspraktiken sollen gefördert werden, so dass Unfällen und Verletzungen bei der Arbeit oder als Folge der Benutzung von Firmeneinrichtungen vorgebeugt wird. Diese Sicherheitspraktiken und Vorgehensweisen müssen an die Angestellten und Arbeiter kommuniziert, die Arbeiter in ihrer effektiven Anwendung geschult werden. Die gleichen Prinzipien gelten auch für alle sozialen Einrichtungen und Firmenunterkünfte, sofern sie vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden.

6 Zwangsarbeit

Alle Angestellten und Arbeiter müssen ihre Arbeit aus freien Stücken aufnehmen und auf eigenen Wunsch die Beschäftigung fortführen. Jegliche Form von Sklaven- oder Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder Gefängnisarbeit ist verboten. Beschäftigte dürfen nicht in ihrer persönlichen Bewegungsfreiheit eingeschränkt werden.

7 Kinderarbeit

Kinderarbeit im Sinne der ILO und UN Konventionen sowie nationaler Bestimmungen ist verboten. Die Altersgrenze für die zugelassene Beschäftigung liegt nicht unterhalb der des schulpflichtigen Alters und in keinem Fall unter 15 Jahren (*oder 14 Jahre, sofern es das nationale Recht in Übereinstimmung mit dem ILO Abkommen 138 zulässt*). Jeder Lieferant wird direkt verantwortlich gemacht für Verstöße gegen das Verbot der Kinderarbeit, sollten sie in seinen eigenen Produktionsstätten oder in den Produktionsstätten seiner Unterauftragnehmer festgestellt werden. Geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Betroffenen müssen sofort ergriffen werden; dabei müssen das Alter, die soziale Herkunft und die Ausbildung des Kindes berücksichtigt werden, um das Wohlergehen des Kindes in Zukunft zu gewährleisten.

Verordnungen zum Schutz jugendlicher Arbeiter müssen befolgt werden.

8 Diskriminierung

Alle Angestellten und Arbeiter müssen gleich behandelt werden. Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Religion, Alter, Rasse, sozialem Hintergrund, Kaste, Nationalität, ethnischer und nationaler Herkunft, Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation, Behinderung, sexueller oder politischer Orientierung, oder jedem anderen persönlichen Merkmal wird nicht geduldet.

9 Vereinigungsfreiheit

Es ist das Recht der Angestellten und Arbeiter, eine Arbeiterorganisation (oder Gewerkschaft) ihrer eigenen Wahl zu gründen oder sich einer solchen anzuschließen zum Zweck der Kollektivverhandlungen.

Wenn das Recht auf Vereinigungsfreiheit aufgrund nationaler Gesetze eingeschränkt ist, soll es den Angestellten und Arbeitern gestattet sein, Vertretungen zur Förderung ihrer Interessen und zum direkten Austausch mit ihren Arbeitgebern zu gründen. Darüber hinaus soll der Lieferant alternative Formen zum unabhängigen und freien Zusammenschluss zu Kollektivverhandlungen ermöglichen und unterstützen.



10 Umwelt

Geschäftspartner, wie beispielsweise Lieferanten, müssen adäquate Maßnahmen einführen, um schädliche Umwelteinflüsse zu verhindern oder minimieren, welche durch ihre Produktionsprozesse entstehen. Die Lieferanten werden alle geltenden Umweltschutzgesetze oder vertraglich vereinbarten Bestimmungen in Bezug auf den Produktionsprozess wie auch dem Endprodukt einhalten. Lieferanten sind dazu angehalten, ein Umweltmanagementsystem zu entwickeln, um ihre umweltorientierte Leistung durchzuführen, zu verbessern und zu dokumentieren.

V. Zusammenarbeit und Entwicklung

Zusätzlich zu diesen Anforderungen erwarten wir, dass Geschäftspartner kooperativ sind und ihre Bereitschaft zeigen unsere Aktivitäten zu unterstützen, um aktiv zur Entwicklung der Länderbeiträgen..

Wir sind bestimmt hinsichtlich unserer Erwartungen. Gleichzeitig wissen wir um die Schwierigkeiten bei der Umsetzung einiger Anforderungen dieses Standards.

Selbst wenn ein Verstoß auf Seiten des Lieferanten es notwendig gemacht hat, die Geschäftsbeziehungen zu beenden, bieten wir unsere Unterstützung bei der Suche nach Lösungen für schwierige Situationen und für die Entwicklung des Lieferanten an, um eine Wiederaufnahme der Geschäftsbeziehungen zu ermöglichen.

Des Weiteren erachten wir es als eine Frage der Besonnenheit und Fairness, angemessene Zeiträume für die Entwicklung der Leistung eines Partners in Bezug auf die Einhaltung der Standards zu gewähren.

Beschwerden

Jede Person, die Kenntnis über Verstöße gegen diesen Standard oder aktive Verletzung der hier dargelegten und bekräftigten Rechte erhält, ist aufgefordert, KiK direkt zu kontaktieren und uns so detailliert wie möglich über die möglichen Verstöße zu informieren.

Per E-Mail:

socialcompliance@kik-textilien.de

Per Post:

KiK Textilien- & Non-Food GmbH
Abteilung Corporate Social Responsibility
Siemensstr. 21
59199 Bönen
Deutschland



Lieferant:

.....
Name des Geschäftsführers:

.....
(Druckbuchstaben)

.....
Unterschrift (Geschäftsführer)

Ort, Datum.....

.....
Firmenstempel