

LEIFHEIT Verhaltenskodex Handels-und Nichthandelswaren sowie Dienstleistungen

(Dezember 2018)

Wir, die LEIFHEIT AG, sind dem sozialen Engagement, dem Umweltgedanken und einem fairen Miteinander als tragenden Säulen unserer Gesellschaft verpflichtet. Ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung nachhaltig miteinander in Einklang zu bringen, ist das Ziel der LEIFHEIT AG.

Die grundsätzlichen Anforderungen der LEIFHEIT AG an ihre Lieferanten von Waren und Dienstleistungen werden in diesem Verhaltenskodex geregelt. Die festgeschriebenen Grundsätze stehen u.a. im Einklang mit der „Business Social Compliance Initiative“ (BSCI), den Konventionen der International Labour Organisation (im Folgenden „ILO“), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen, den Prinzipien des UN Global Compact sowie den OECD Richtlinien für Multinationale Unternehmen (zusammen mit allen anderen relevanten nationalen oder internationalen Bestimmungen und industriellen Mindeststandards: „Normen“).

Die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze sollten nicht als Maximalanforderungen betrachtet werden, sondern nach Möglichkeit übertroffen werden.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex bildet die Grundlage aller Geschäftsbeziehungen in Bezug auf alle nationalen und internationalen Produktionsabläufe und -stätten (im Folgenden sämtlich „Produktionsstätten“) für die von der LEIFHEIT AG bezogenen Handels- und Nichthandelswaren sowie Dienstleistungen. Er gilt weltweit sowohl für die LEIFHEIT AG selbst als auch für die direkten Geschäftspartner der LEIFHEIT AG und für die von den direkten Geschäftspartnern eingesetzten sonstigen Beauftragten, die in die Produktion von Waren für die LEIFHEIT AG eingebunden sind (im Folgenden insgesamt „Geschäftspartner“). Die Geschäftspartner stellen sicher, dass sie die nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze einhalten.

§ 2 Einhaltung von Gesetzen

In den Produktionsstätten sind die geltenden Normen einzuhalten, wobei jeweils diejenigen einschlägigen Normen anzuwenden sind, welche die strengsten Anforderungen stellen.

Die Einhaltung dieses Verhaltenskodexes sowie der geltenden Normen darf nicht durch arbeitsvertragliche Vereinbarungen oder vergleichbare Maßnahmen (z.B. unechte Ausbildungsprogramme) umgangen werden.

§ 3 Kinderarbeit / jugendliche Beschäftigung

Kinderarbeit sowie jegliche Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen werden von der LEIFHEIT AG nicht toleriert.

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 Jugendlichen Beschäftigten sind einzuhalten. Es gelten die Ausnahmen der ILO.

Die Einhaltung des Verbots von Kinderarbeit und die Beschränkung von jugendlicher Beschäftigung sind durch die Geschäftspartner sicherzustellen. Insbesondere dürfen Jugendliche keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädigenden Situationen ausgesetzt werden. Im Falle eines Verstoßes gegen das Verbot sind durch die 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.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 79, 138, 142, 182 sowie der ILO Empfehlung 146.

§ 4 Diskriminierung

Jedwede Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung ist untersagt. Insbesondere ist jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Kaste, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Alters, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation, der körperlichen oder geistigen Behinderung, der ethnischen, nationalen und sozialen Herkunft, der Nationalität, der sexuellen Orientierung oder anderer persönlicher Merkmale vorgenommen wird, verboten.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 100, 111, 143, 158 und 159.

§ 5 Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen

Alle Beschäftigten sind vor jeder unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung im Zusammenhang steht und die sich gegen die Vereinigungsfreiheit richtet, zu schützen. Ihr Recht, 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. Die Ausübung der Beschäftigung darf dabei nicht beeinträchtigt werden.

Für den Fall, dass innerstaatliche Normen das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen einschränken, muss alternativ mindestens der freie und unabhängige Zusammenschluss von Beschäftigten zum Zweck der Verhandlungsführung ermöglicht und gestattet werden.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 87, 98, 135 und 154 sowie der ILO Empfehlung 143.

§ 6 Zwangsarbeit

Alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit, Schuldnechtschaft, Leibeigenschaft oder Sklavenarbeit sowie der Sklaverei ähnliche Zustände werden von der LEIFHEIT AG nicht geduldet. Jegliche Form der Gefängnisarbeit wird abgelehnt. Kein Beschäftigter darf direkt oder indirekt durch Gewalt und/oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden.

Mitarbeiter sind nur zu beschäftigen, wenn sie sich freiwillig für die Beschäftigung zur Verfügung gestellt haben.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 29 und 105.

§ 7 Disziplinarmaßnahmen

Alle Beschäftigten sind mit Würde und Respekt zu behandeln. Sanktionen, Bußgelder, sonstige Strafen oder Disziplinarmaßnahmen dürfen nur im Einklang mit geltenden nationalen und internationalen Normen sowie den international anerkannten Menschenrechten erfolgen.

Kein Beschäftigter darf verbaler, psychischer, physischer, sexueller und/oder körperlicher Gewalt, Nötigung oder Belästigung ausgesetzt werden.

§ 8 Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten haben geltendem Recht, den industriellen Standards oder den relevanten ILO-Konventionen zu entsprechen, je nachdem welche Regelung strenger ist. Es gilt die maximal zulässige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend der nationalen Gesetzgebung, diese darf auf regelmäßiger Basis jedoch nicht mehr als 48 Stunden und einschließlich Mehrarbeit nicht mehr als 60 Stunden betragen. Es gelten im Übrigen für einzelne Gewerbe und Beschäftigungsformen sowie im Falle von ernstlichen Störungen des regelmäßigen Betriebs die einschlägigen nationalen und internationalen Normen, insbesondere die Ausnahmen der ILO.

Den Beschäftigten steht nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag zu. Geleistete Mehrarbeit ist entsprechend den innerstaatlichen Normen separat zu vergüten. Mehrarbeit darf nur auf freiwilliger Basis geleistet werden und darf 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 1 und 14.

§ 9 Dokumentation Arbeitsverhältnis

Die Geschäftspartner garantieren die schriftliche Dokumentation der Arbeitskonditionen (z.B. Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsstunden, Lohn und Zulagen) ihrer Beschäftigten in Bezug auf die sie unmittelbar betreffenden Fertigungsphasen. Name, Geburtsdatum und -ort, sowie möglichst die Heimatanschrift des Beschäftigten sind zu erfassen.

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

Umgehungen geltender innerstaatlicher Arbeits- und Sozialversicherungsnormen sind verboten.

§ 10 Vergütung

Die Geschäftspartner garantieren, dass der den Beschäftigten gezahlte Lohn mindestens dem gesetzlichen oder dem sonst üblichen oder vereinbarten Mindestlohn entspricht, je nach dem welcher Betrag der höhere ist. Der gezahlte Lohn sollte zur Deckung der Grunderfordernisse der Beschäftigten ausreichen.

Illegalen und unberechtigten Lohnabzüge, insbesondere solche in Form von direkten oder indirekten Disziplinarmaßnahmen sind verboten. Die Auszahlung des Lohnes hat in einer für den Beschäftigten praktischen Weise (z.B. in bar oder per Scheck) zu erfolgen. Die Beschäftigten sind in verständlicher Form regelmäßig und detailliert über die Zusammensetzung ihrer Vergütung zu informieren.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 26 und 131.

§ 11 Gesundheit & Sicherheit

Die Geschäftspartner garantieren ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld.

Sie treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, zu vermeiden. Hierzu werden die Geschäftspartner Systeme einrichten, um eine potentielle Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit seiner Beschäftigten zu entdecken und zu vermeiden oder auf diese zu reagieren. Sie gewährleisten zudem, dass die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Sicherheitsmaßnahmen informiert und geschult werden. Die Geschäftspartner haben vorstehendes zu dokumentieren.

Es sind saubere Toiletten sowie der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge bereitzustellen. Sofern zudem Schlafräume gestellt werden, müssen diese sauber und sicher sein sowie den Grunderfordernissen entsprechen.

Im Einklang mit der ILO-Konvention 155.

§ 12 Umweltschutz

Der Schutz von Natur und Umwelt ist ein integraler Bestandteil der Geschäftspraxis der LEIFHEIT AG. Die Geschäftspartner haben die jeweils geltenden Normen, insbesondere des Umweltrechts, einzuhalten. Sie sind zudem gehalten, kontinuierlich an der Vermeidung und Verminderung von Umweltbelastungen zu arbeiten. Geltende Verfahren und Standards für die Abfallbewirtschaftung, den Umgang mit Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen sowie deren Entsorgung als auch für Emissionen und für die Abwasserbehandlung sind einzuhalten.

Der Schutz und Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen ist in besonderem Maß zu berücksichtigen, eine umwelt- und sozialverträgliche Produktion soll gefördert werden.

§ 13 Information/ Kommunikation

Jeder Geschäftspartner wird diesen Verhaltenskodex mindestens in der jeweiligen Landessprache und für alle Beschäftigten des Geschäftspartners frei zugänglich und gut sichtbar aushängen. In Fällen von Analphabetismus muss der Verhaltenskodex mündlich erläutert werden.

§ 14 Bestechung und Korruption

Jegliche Form der Bestechung oder Korruption wird von der LEIFHEIT AG nicht toleriert. Alle Geschäftspartner und deren Beschäftigte haben sich so zu verhalten, dass keine persönliche Abhängigkeit, Verpflichtung oder Beeinflussung entsteht. Von allen wird ein geschäftliches Verhalten erwartet, das auf Fairness und Einhaltung der jeweils geltenden nationalen und internationalen Normen basiert. Ferner führt der Geschäftspartner eine in sämtlichen Geschäftsbereichen zu befolgende Antibestechungs- und Antikorruptionspolitik ein. Sofern in einzelnen Jurisdiktionen Geschenke der Sitte und Höflichkeit entsprechen, ist zu beachten, dass dadurch keine verpflichtenden Abhängigkeiten entstehen und die geltenden landesrechtlichen Normen eingehalten werden.

Hinweise zu korruptem Verhalten sollen der LEIFHEIT AG auf deren Whistleblower Hotline gemeldet werden (siehe §18).

Die Geschäftspartner garantieren, dass sie für ihre Mitarbeiter Mitteilungswege einrichten, auf denen die Mitarbeiter unter Wahrung ihrer Anonymität über mögliches unrechtmäßiges Verhalten berichten können. Jede Mitteilung soll dabei vertraulich behandelt werden. Die Geschäftspartner garantieren ferner, dass sie auf der Grundlage solcher Hinweise sorgfältige Untersuchungen durchführen und ggfs. erforderliche Maßnahmen ergreifen.

§ 15 Managementsysteme

Die Geschäftspartner führen zur Umsetzung, Einhaltung und Überprüfung der nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze ein Managementsystem ein. Das Managementsystem muss klare Verantwortlichkeiten und Verfahren beinhalten sowie eine angemessene Dokumentation, um nachzuweisen, dass die Geschäftspartner die Grundsätze und Werte aus diesem Verhaltenskodex teilen. Die Dokumentation, Umsetzung, Wahrung und kontinuierliche Verbesserung der nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze bedarf einer regelmäßigen Überprüfung. Die Überprüfungen sind zu dokumentieren. Der direkte Geschäftspartner stellt sicher, dass die von ihm eingesetzten sonstigen Beauftragten die nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze einhalten. Er soll die in diesem Verhaltenskodex dargelegten Grundsätze in seiner Lieferkette kommunizieren.

Die Geschäftspartner sind verpflichtet, Schulungsmaßnahmen zu veranlassen, um bei ihren Managern und Mitarbeitern für ein angemessenes Verständnis dieses Verhaltenskodex, der geltenden Gesetze und Verordnungen sowie der anwendbaren allgemein anerkannten Standards zu sorgen.

§ 16 Überwachung Verhaltenskodex

Die Verantwortung der LEIFHEIT AG ist es, für die Einhaltung der Grundsätze dieses Verhaltenskodex einzutreten. Die LEIFHEIT AG ist zur Überwachung der Erfüllung der Verpflichtungen der Geschäftspartner aus diesem Verhaltenskodex berechtigt. Insbesondere sind die Geschäftspartner auf Anforderung der LEIFHEIT AG verpflichtet, in den Produktionsstätten ein Audit nach den Vorgaben der LEIFHEIT AG durchführen zu lassen.

Der direkte Geschäftspartner garantiert, dass die LEIFHEIT AG selbst oder von ihr autorisierte Dritte im Bedarfswall bei dem direkten Geschäftspartner oder dem von ihm eingesetzten sonstigen Beauftragten die Überprüfung der Einhaltung der nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze vornehmen dürfen. Er wird hierfür die Produktionsstätten entsprechend benennen.

§ 17 Sanktionen und Abhilfemaßnahmen

Sofern die Nichteinhaltung der Verpflichtungen aus diesem Verhaltenskodex seitens eines Geschäftspartners festgestellt wird, ist der Geschäftspartner verpflichtet, unverzüglich entsprechende Abhilfemaßnahmen einzuleiten. Für die Abhilfemaßnahmen wird sowohl ausreichend Zeit als auch Unterstützung durch die LEIFHEIT AG bereitgestellt.

Das Recht zur Beendigung der Geschäftsbeziehungen mit dem Geschäftspartner durch die LEIFHEIT AG wird hierdurch nicht eingeschränkt, unerheblich ob der direkte Geschäftspartner selbst oder aber der von diesem eingesetzte sonstige Beauftragte gegen die in diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze verstößt.

§ 18 Beschwerdeverfahren

Beanstandungen oder Hinweise von Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex können jederzeit der LEIFHEIT AG – auch in anonymisierter Form – an die auf der Website der LEIFHEIT AG genannte Whistleblower Hotline gemeldet werden

Die anzeigenende Person ist gehalten, 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 anzeigenenden Person zu unterlassen.

Link zu Whistleblower Hotline: <https://leifheit-group.integrityline.org>