

Code of Conduct – Petermann Bekleidungs GmbH

Präambel

Unser Unternehmen Petermann Bekleidungs GmbH mit Sitz in Großostheim bekennt sich zu seiner gesellschaftlichen Verantwortung. Getragen von dem verantwortungsvollen Bewusstsein für die soziale, ökologische und ökonomische Gestaltung der gesamten textilen Wertschöpfungskette stellen wir uns den Herausforderungen einer zunehmend vernetzten und globalen Wirtschaft. Der Code of Conduct orientiert sich an den international anerkannten Prinzipien zum Schutze der Menschen- und Arbeitsrechte, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den ILO-Kernarbeitsnormen, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen zum Ausdruck kommen.

Vorliegende Regelung dient nicht nur als Leitlinie für ein unternehmerisches Handeln, das stets in seinem Kern der gesellschaftlichen Verantwortung Rechnung trägt – sondern wir verpflichten uns freiwillig darauf, geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Einhaltung der Inhalte sicherzustellen. Wo immer dies möglich und wirtschaftlich vertretbar ist, treten wir für die Förderung der genannten Ziele ein. Dies gilt auch im Verhältnis zu Lieferanten und Abnehmern.

1. Grundverständnis gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung

Einhaltung von Recht und Gesetz

Die Rechte und Gesetze der jeweiligen Länder, in denen Petermann Bekleidungs GmbH wirtschaftlich tätig ist, werden eingehalten. Es wird darauf geachtet - insbesondere in Ländern mit schwach ausgeprägter staatlicher Struktur -, die Grundsätze des vorliegenden Code of Conduct nicht nur beim eigenen Handeln einzuhalten, sondern auch die Geschäftspartner dazu zu ermutigen.

Falls bestehende nationale Regelungen im Widerspruch zu den Inhalten des Code of Conduct stehen oder der innerstaatliche Kontext es unmöglich macht, der Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte uneingeschränkt nachzukommen, werden Wege gesucht, die Grundsätze der international anerkannten Menschenrechte und die Inhalte des vorliegenden Code of Conduct dennoch zu wahren.

Beitrag zur Gesellschaft

Petermann Bekleidungs GmbH versteht sich als Teil der Gesellschaften, in denen es unternehmerisch tätig ist. Das unternehmerische Handeln soll zu deren Wohlergehen, Förderung und nachhaltiger Entwicklung beitragen. Dabei werden mittelbare und unmittelbare Auswirkungen seiner geschäftlichen Tätigkeit auf Gesellschaft und Umwelt berücksichtigt, und diese in ökonomischer, sozialer und ökologischer Hinsicht in einen angemessenen Interessenausgleich gebracht. Unterschiedliche rechtliche, gesellschaftliche, kulturelle und soziale Hintergründe der Länder, in die seine Wertschöpfungskette reicht, werden respektiert, und die Strukturen, Gebräuche und Traditionen anerkannt. Soweit diese mit den hier niedergelegten Grundsätzen im Konflikt stehen, wird mit den Geschäftspartnern in Dialog getreten und auf Verständnis und Akzeptanz hingewirkt.

Ethisches Wirtschaften und Integrität

Unser Unternehmen verfolgt legale Geschäftspraktiken unter Beachtung von lauterem Wettbewerb, gewerblicher Schutzrechte Dritter sowie kartell- und wettbewerbsrechtlicher Regelungen. Sämtliche Formen von Korruption und Bestechung werden abgelehnt und auf geeignete Weise Prinzipien verantwortungsbewusster unternehmerischer Führung wie Transparenz, Rechenschaftspflicht, Verantwortung, Offenheit und Integrität gefördert. Geschäftspartner sind fair zu behandeln. Verträge sind einzuhalten, soweit die Rahmenbedingungen sich nicht grundlegend ändern. Allgemein sind ethische Werte und Prinzipien zu respektieren, insbesondere gilt dies für die Menschenwürde und die international anerkannten Menschenrechte.

2. Geltungsbereich

Vorliegende Regelung gilt für beide Standorte der Petermann Bekleidungs GmbH:

- Aschaffener Str. 28, 63762 Großostheim (Verwaltung)
- Stockstädter Str. 35, 63762 Großostheim (Logistikcenter)

3. Achtung der Menschenrechte

Petermann Bekleidungs GmbH hält die Menschenrechte im Sinne der UN-Menschenrechtscharta¹ ein und fördert diese. Besonderer Wert wird auf die folgenden genannten Menschenrechte gelegt:

- Gesundheit und Sicherheit: Ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld und Arbeitssicherheit, um Unfälle und Verletzungen zu vermeiden
- Belästigung: Schutz der Mitarbeiter vor körperlicher Bestrafung, vor physischer, sexueller, psychischer oder verbaler Belästigung und vor Einschüchterungen oder Missbrauch
- Meinungsfreiheit: Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung
- Schutz der Privatsphäre

4. Arbeitsrechte und -bedingungen

Petermann Bekleidungs GmbH beachtet die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation² und schafft ein sicheres und menschenwürdiges Arbeitsumfeld.

Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Unser Unternehmen achtet im Einklang der ILO-Konventionen Nr. 87³ und Nr. 98⁴ auf das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, ohne vorherige Genehmigung und nach eigener Wahl Organisationen zu bilden, welche die Förderung und den Schutz der Interessen der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber zum Ziele hat, diesen Organisationen beizutreten und ihre Vertreter frei zu wählen. Dazu gehört auch das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Kollektivverhandlungen über Lohn- und Arbeitsbedingungen zu führen. Arbeitnehmer dürfen wegen ihrer Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen in Bezug auf ihre Beschäftigung nicht benachteiligt werden.

Die Arbeitnehmer haben das Recht, Beschwerden vorzubringen, ohne dass ihnen daraus Nachteile irgendwelcher Art entstehen.

Verbot von Zwangsarbeit

Eine wirtschaftliche Tätigkeit auf Grundlage von Zwangs- oder Pflichtarbeit, Schuldknechtschaft

1 Resolution 217 A (III) der Generalversammlung vom 10. Dezember 1948 – Allgemeine Erklärung der Menschenrechte:

www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=ger

2 <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm>

3 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c087_de.htm

4 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c098_de.htm

oder Leibeigenschaft, wird von dem Unternehmen, gemäß ILO-Konventionen Nr. 29⁵ und Nr. 105⁶ nicht akzeptiert. Dies umfasst jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.

Verbot von Kinderarbeit und Schutz junger Arbeitnehmer

Petermann Bekleidungs GmbH setzt sich für die effektive Abschaffung von Kinderarbeit, gemäß der ILO-Konventionen Nr. 138⁷ und Nr. 182⁸ ein. Das jeweilige gesetzliche Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit, welches gemäß den Bestimmungen der Internationalen Arbeitsorganisation nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und nicht unter 15 Jahren liegen darf, wird geachtet.

Im Rahmen des Einstellungsverfahrens sollten geeignete Mechanismen zur Altersfeststellung Kinderarbeit verhindern. Sollte das Unternehmen bei Partnerbetrieben Kinderarbeit feststellen, werden notwendige Maßnahmen zur Abhilfe und zur sozialen Reintegration eingeleitet, die das Wohl und den Schutz des Kindes in den Mittelpunkt stellen.

Jugendliche unter 18 Jahren werden nur dann eingestellt, wenn die Art der durch sie verrichteten Arbeit das Leben, die Gesundheit und die Sittlichkeit der betreffenden Jugendlichen nicht gefährdet und diese eine angemessene sachbezogene Unterweisung oder berufliche Ausbildung in dem entsprechenden Wirtschaftszweig erhalten.

Verbot von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Jegliche Form der Diskriminierung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung und der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen, wird gemäß ILO-Konvention Nr. 111⁹ verboten.

Ferner soll der Grundsatz der Gleichheit des Entgelts für männliche und weibliche Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeit, gemäß ILO-Konvention Nr. 100¹⁰, Anwendung finden.

Arbeitszeiten

Sofern geltende nationale Gesetze oder anwendbare tarifliche Regelungen keine geringere Höchst Arbeitszeit festlegen, sollte die reguläre Arbeitszeit 48 Wochenstunden inklusive Überstunden in der Woche nicht überschreiten. Überstunden werden mindestens gemäß den jeweiligen gesetzlichen oder tariflichen Regelungen vergütet oder durch Freizeit ausgeglichen. Die Anordnung von Überstunden sollte eine Ausnahme bleiben.

Das Unternehmen gewährt den Arbeitnehmern das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag und hält die jeweils maßgeblichen gesetzlichen Feiertage ein. Nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen ist ein arbeitsfreier Tag zu gewähren.

Löhne

Staatlich oder tariflich anzuwendende Mindestlöhne dürfen nicht unterschritten werden. Unser Unternehmen beachtet, dass in Ländern ohne tariflichen oder gesetzlichen Lohnrahmen die Löhne für regelmäßige Vollarbeitszeit hinreichend sein sollten, um den Grundbedürfnissen der Arbeitnehmer gerecht zu werden. Gleichzeitig ist es sich bewusst, dass Unternehmen eine der

5 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c029_de.htm

6 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c105_de.htm

7 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c138_de.htm

8 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c182_de.htm

9 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c111_de.htm

10 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c100_de.htm

menschlichen Würde entsprechende Existenz nicht alleine sichern können, sondern gegebenenfalls staatliche Ergänzungsleistungen und andere soziale Schutzmaßnahmen notwendig sind.

Löhne werden nicht zurückbehalten und regelmäßig in einer für den Arbeitnehmer geeigneten Form ausgezahlt. Lohnabzüge sind nur im gesetzlichen oder tarifvertraglichen Rahmen zulässig und sind auszuweisen. Die Beschäftigten werden regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert.

Beschäftigungsverhältnisse

Die Regeln des nationalen Arbeitsrechts sind einzuhalten. Den Arbeitnehmern sollten verständliche Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeiten, Vergütung sowie Zahlungs- und Abrechnungsmodalitäten, zur Verfügung gestellt werden. Das Unternehmen schützt das Recht der Arbeitnehmer, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der jeweils maßgeblichen Kündigungsfrist zu beenden. Es ist ferner bemüht, berufliche Qualifikationen von Arbeitnehmern zu fördern.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Unser Unternehmen trifft unter Berücksichtigung nationaler Erfordernisse angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz, um im Rahmen seiner Aktivitäten Arbeitsunfälle zu vermeiden und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen. Gültige lokale Vorschriften zu Arbeitsschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Gebäudesicherheit und Brandschutz werden eingehalten, um das Risiko von Unfällen und Berufskrankheiten auf ein Minimum zu reduzieren. Wo notwendig und angebracht, wird Arbeitnehmern angemessene persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt. In unmittelbaren Gefahrensituationen haben die Beschäftigten das Recht und die Pflicht, ihren Arbeitsplatz unverzüglich und ohne Erlaubnis zu verlassen. Bedürftige Personen wie jugendliche Arbeitnehmer, junge Mütter und Schwangere sowie Menschen mit Behinderungen sollen einen besonderen Schutz erhalten.

Menschenwürdiger Umgang

Die Arbeitnehmer werden mit Würde und Respekt behandelt. Jegliche Form von unwürdiger Behandlung, Missbrauch, Belästigung und Einschüchterung sowie rechtswidrigen Strafen gegenüber Arbeitnehmern wird unterlassen. Disziplinarmaßnahmen werden schriftlich und in einer für den Arbeitnehmer verständlichen Form niedergelegt.

Unterauftragsvergabe

Die Unterauftragsvergabe in der Konfektionierung bzw. der vorgelagerten Prozessen (z.B. Nassprozesse) wird ausgeschlossen. Petermann Bekleidungs GmbH trifft geeignete Maßnahmen (z.B. über Werkverträge oder Besuche vor Ort), um dies sicherzustellen.

5. Umweltschutz

Petermann Bekleidungs GmbH erfüllt die geltenden Gesetze, Bestimmungen und Verwaltungspraktiken zum Schutz von Mensch und Umwelt der Länder, in denen es tätig ist. Generell wird die Geschäftstätigkeit so ausgeübt, dass es einen Beitrag zu dem allgemeinen Ziel der nachhaltigen Entwicklung leistet. Insbesondere sollen natürliche Ressourcen (z.B. Wasser) effizient, schonend genutzt und Emissionen minimiert werden. Chemikalien sollen unter Umwelt- und Arbeitsschutz- sowie Verbraucherschutzaspekten ausgesucht und bewertet werden. Besonders belastende Chemikalien sollen ausgetauscht werden.

6. Verbraucherinteressen

Es werden geeignete Maßnahmen getroffen, um die Qualität der vom Unternehmen angebotenen Produkte zu gewährleisten. Petermann Bekleidungs GmbH stellt sicher, dass seine Produkte allen gesetzlichen Regelungen im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit der Verbraucher entsprechen und für den jeweiligen Verwendungszweck gesundheitlich unbedenklich und sicher sind. Zu diesem Zweck sind nach Möglichkeit alle Produkte nach Oeko-Tex Standard 100 zu zertifizieren, bzw. bei der Auswahl von Produkten von Zulieferern auf dieses Zertifikat Wert zu legen. Die Interessen der Verbraucher werden auch bei Informations- und Vertriebsmaßnahmen gewahrt, indem faire Geschäfts-, Marketing- und Werbepraktiken angewendet und die Aufklärung der Verbraucher gefördert wird.

7. Tier- und Artenschutz

Petermann Bekleidungs GmbH beachtet in seinem unternehmerischen Handeln die Grundsätze des Tierschutzes. Tierhaltung und -nutzung sind artgerecht zu gestalten. Das Washingtoner Artenschutzabkommen (CITES) zum Schutz von Tieren und Pflanzen gefährdeter Arten wird anerkannt und das unternehmerische Handeln danach ausgerichtet.

Mulesing bzw. Mulesierung wird von der Firma Petermann Bekleidungs GmbH abgelehnt.

8. Kommunikation

Unser Unternehmen kommuniziert die Inhalte des Code of Conduct gegenüber Arbeitnehmern, Vertragspartnern und gegebenenfalls gegenüber Dritten. Es soll für den Vertragspartner nachvollziehbar werden, dass die Einhaltung des Code of Conduct grundsätzlich gewährleistet wird. Eine Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen oder wettbewerbsbezogener oder sonstiger schützenswerter Informationen ist jedoch aus rechtlichen Gründen hiervon ausgenommen.

9. Umsetzung und Durchsetzung

Petermann Bekleidungs GmbH beachtet den vorliegenden Code of Conduct bei seinem eigenen Handeln. Geschäftspartner werden dazu ermutigt den Code of Conduct sinngemäß anzuwenden. Lieferanten werden dazu angehalten die Menschen- und Arbeitnehmerrechte zu beachten und die Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern.

Im Sinne guter Corporate Governance verankern wir die im Code of Conduct genannten Grundsätze verantwortungsbewusster Unternehmensführung in unserem strategischen und operativen Managementsystemen.

10. Beschwerdemechanismus

Falls jemandem durch Verstöße gegen diesen Code of Conduct geschadet wird, kann dieser sich jederzeit vertrauensvoll an Frau Zatloukal (info@petermann-bekleidung.de) wenden. Wir möchten aktiv mitwirken, Missstände zu beheben und wir werden uns an etwaigen Wiedergutmachungen beteiligen.

Großostheim 09.03.2022

Petermann Bekleidungs GmbH



Horst Petermann
Geschäftsführender Gesellschafter