



**DELTEX<sup>®</sup>**

## **Verhaltenskodex**

Januar 2020

Version 1.1

Der DELTEX Verhaltenskodex ist ein verbindlicher Bestandteil aller Einkaufsvereinbarungen und basiert auf den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen (ILO), den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Des Weiteren ist der Verhaltenskodex verknüpft mit den DELTEX Nachhaltigkeitsanforderungen (DSR), der DELTEX Grundsatzerklärung und den Null-Toleranz-Richtlinien. Die Einhaltung dieser Grundrechte gilt als Mindestanforderung, die wir an unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner sowie deren direkte und indirekte Partner stellen. Außerdem erwarten wir, dass unsere Geschäftspartner die soziale und ökologische Leistung ihrer Partner überwachen und verbessern.

Die folgenden 12 Themen müssen von unseren Geschäftspartnern innerhalb deren Wertschöpfungskette umgesetzt werden:

## 1. Managementpraktiken

Die hier definierten Sozialstandards müssen von der Geschäftsführung aller unserer Geschäftspartner angewendet werden. Mitarbeiter müssen sowohl auf den Inhalt dieser Sozialstandards als auch auf geltende nationale und internationale Gesetze aufmerksam gemacht werden. Um die definierten Anforderungen ordnungsgemäß erfüllen zu können, müssen die Arbeitgeber sicherstellen, dass die dafür erforderlichen Managementfunktionen etabliert sind. Geschäftspartner müssen regelmäßige Berichte bereitstellen, die belegen, dass diese Sozialstandards sowie nationalen und internationalen Gesetze befolgt werden.

## 2. Kinderarbeit

Kinderarbeit ist nicht zulässig und unter dem Alter von 15 Jahren untersagt (bzw. unter dem Alter von 14 Jahren, wo dies im Rahmen der nationalen Gesetzgebung in Übereinstimmung mit der ILO Konvention 138 erlaubt ist): nationale Regelungen zum Schutz junger Arbeiter (im Alter zwischen 14-18) müssen befolgt werden.

## 3. Zwangsarbeit

Arbeiten, die unfreiwillig unter Androhung einer Bestrafung oder ohne Bezahlung ausgeführt werden oder bei denen die Bewegungsfreiheit des Arbeitnehmers eingeschränkt ist (wie z. B. bei Gefängnisarbeit) oder bei denen Dokumente zurückgehalten werden, sind verboten.

## 4. Disziplinarmaßnahmen

Alle Mitarbeiter müssen mit Würde und Respekt behandelt werden. Es ist keine Form von physischem, psychischem, sexuellem, verbalem Missbrauch oder Einschüchterung anderer Art zulässig. Wenn ein Mitarbeiter eine Beschwerde auf der Grundlage des Verhaltenskodex und / oder des nationalen Rechts erhebt, darf dies nicht zu einem Lohnabzug oder zu anderen Disziplinarmaßnahmen führen.

## 5. Diskriminierung

Es muss darauf geachtet werden, dass alle Mitarbeiter gleichbehandelt werden und dieselben Chancen haben. Verstöße gegen die Gleichbehandlung aufgrund von Herkunft, Religion, Geschlecht, Mitgliedschaft in Arbeitsorganisationen (einschließlich Gewerkschaften), politischen Überzeugungen oder sexueller Orientierung oder aufgrund anderer persönlicher Merkmale sind nicht zulässig. Geschäftspartner sind verpflichtet, ein Umfeld zu schaffen, das frei von Bedrängnissen oder Hindernissen solcher Art, wie Bedrohungen oder Diskriminierung, ist.

## 6. Arbeitsverträge

Für jeden Mitarbeiter muss ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegen. Dieser Vertrag muss Folgendes enthalten: Name und Foto des Arbeitnehmers, Geburtsort und -datum, Anschrift, Datum des Arbeitsbeginns, Arbeitsfunktion, Arbeitszeit, Vergütung / Lohn, Probezeit, Urlaubsanspruch, Beendigung des Arbeitsvertrags (durch den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber), einschließlich der Unterschriften des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers.

## 7. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit muss dem nationalen Recht oder den Industriestandards entsprechen. Der Mitarbeiter darf auf keinen Fall aufgefordert werden, regelmäßig 48 Stunden pro Woche zu arbeiten. Mitarbeiter dürfen nicht mehr als 12 Überstunden pro Woche leisten und es muss mindestens einen freien Tag in der Woche geben. Überstunden müssen freiwillig geleistet und dürfen nicht regelmäßig verlangt werden.

## 8. Vergütung

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer mindestens den gesetzlichen oder industrietypischen Mindestlohn zahlen. Arbeitgeber müssen darauf achten, dass die gezahlten Löhne die Lebenshaltungskosten des Arbeitnehmers decken, bzw. darauf, dass dem Arbeitnehmer etwas Geld zur Verfügung stehen muss, wenn der gesetzliche Lohn zur Deckung der Lebenshaltungskosten nicht ausreicht. Den Mitarbeitern müssen alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zur Verfügung gestellt werden. Die Vergütung muss für alle Mitarbeiter dem gesetzlichen Standard entsprechen und alle Überstunden einschließlich aller Vergünstigungen abdecken. Die Mitarbeiter müssen in leicht verständlicher Form darüber informiert werden, wie ihr Gehalt berechnet wird (Vergünstigungen / Abzüge).

## 9. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Gesundheit und Sicherheit des Arbeitnehmers dürfen bei der Arbeit nicht gefährdet werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein hygienisches Arbeitsumfeld zu schaffen und Verfahren zur Vermeidung von Unfällen und Verletzungen bei der Arbeit umzusetzen.

## 10. Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Mitarbeiter sind berechtigt, Arbeitnehmerverbänden, einschließlich Gewerkschaften, beizutreten oder diese zu gründen. Das Recht der Arbeitnehmer auf Tarifverhandlungen muss anerkannt werden. Wenn nationale Gesetze das Recht der Arbeitnehmer auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen einschränken, müssen alternative Optionen für unabhängige, freie Vereinigungs- und Tarifverhandlungen geschaffen werden. Arbeitnehmervertreter müssen vor Diskriminierung geschützt werden.

## 11. Beschwerdeverfahren

Alle Mitarbeiter sind berechtigt, unabhängige Dritte über Verstöße gegen die Richtlinien des Verhaltenskodex oder geltendes nationales Recht zu informieren. Mitarbeiter und andere Interessenvertreter können jederzeit eine Beschwerde bei DELTEX einreichen, indem sie sich an +49 40 53533900 wenden oder die DELTEX-Beschwerdeformulare nutzen.

## 12. Umweltmanagement

Geschäftspartner müssen darauf achten, dass die Umweltleistung kontinuierlich verbessert wird. Die Umweltauflagen müssen in Übereinstimmung mit dem Gesetz und den Anforderungen der Greenpeace Detox-Vereinbarung eingehalten werden.

## Verpflichtung zur Einhaltung des Verhaltenskodex

Als Partner von DELTEX verstehe, bestätige und stimme ich dem DELTEX-Verhaltenskodex zu und werde die Anforderungen des oben genannten Verhaltenskodex befolgen. Ich verstehe, dass DELTEX sich das Recht vorbehält, Konsequenzen bezüglich der Partnerschaft zu ziehen, wenn Regelungen dieser Richtlinie verletzt werden. Diese Vereinbarung wird während der gesamten Partnerschaft als gültig betrachtet.

---

*Unterschrift*

*Datum*

*Firmenname und -stempel*