# TAKKO
## VERHALTENSKODEX

Gesellschaftliche Verantwortung für unser unternehmerisches Handeln zu übernehmen gehört zu den wichtigsten Säulen unserer Unternehmensrichtlinien. Nach unserer Auffassung beschränkt sich in einer globalen Wirtschaft die soziale Verantwortung internationaler Unternehmen nicht nur auf Absatzmärkte, sondern gilt auch in allen Regionen, in denen diese tätig sind.

Wir nehmen das Thema Arbeitsbedingungen und soziale Verantwortung im In- und Ausland sehr ernst. Deshalb ist Takko Fashion der Fair Wear Foundation und dem Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh beigetreten.

Die Takko Holding GmbH verpflichtet sich zu:
- einem hohen Leistungsstandard in allen Aspekten des Geschäftes und in jedem Teil der Welt,
- ethischer und verantwortungsvoller Führung in allen Tätigkeiten,
- dem Respekt der Rechte aller Einzelpersonen,
- dem Respekt gegenüber der Umwelt und
- der Einhaltung der Gebäude- und Brandschutzsicherheit.

Übereinstimmend mit den Werten unserer Marke erwarten wir das gleiche Engagement von allen Lieferanten und Produzenten der Takko Fashion Produkte („Geschäftspartner") hinsichtlich ihres Verhaltens bezüglich äußerster Fairness, Ehrlichkeit und Verantwortung in allen Aspekten ihrer Geschäftstätigkeit.

## 01 FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

### 1.1 KEINE ZWANGSARBEIT

Geschäftspartner dürfen keine Form von Leibeigenschaft, Knechtschaft, Arbeitsverpflichtung, Sklavenarbeit oder unfreiwilliger Arbeit oder irgendeine Art von potenzieller oder tatsächlicher Zwangsarbeit gemäß der Definition der ILO dulden, wie z. B., aber nicht beschränkt auf, Einschränkung der Bewegungsfreiheit, Einbehaltung von Ausweispapieren oder Vorenthaltung von Löhnen.

Geschäftspartner setzen sich dem Vorwurf der Komplizenschaft mit diesen Praktiken aus, wenn sie von solchen Arbeitsformen über ihre Geschäftspartner profitieren.

Geschäftspartner müssen mit äußerster Sorgfalt vorgehen, wenn sie WanderarbeiterInnen mittelbar oder unmittelbar verpflichten und einstellen.

Geschäftspartner gestatten ihren ArbeiterInnen das Recht, ihre Stelle aufzugeben und ihr Beschäftigungsverhältnis freiwillig zu beenden, sofern sie dies dem jeweiligen Arbeitgeber unter Wahrung einer Kündigungsfrist mitteilen.

Geschäftspartner stellen sicher, dass ArbeiterInnen weder unmenschlicher noch erniedrigender Behandlung, körperlicher Bestrafung, geistigem oder physischen Zwang bzw. verbalem Missbrauch unterliegen.

Alle Disziplinarverfahren müssen schriftlich niedergelegt werden und sind den ArbeiterInnen in klarer und verständlicher Weise mündlich zu erklären.

## 1.2 KEINE DISKRIMINIERUNG AM ARBEITSPLATZ

Einstellung, Entlohnung, Zugang zu Fort- und Weiterbildungen, Personalrichtlinien für Beförderungen, Kündigungen, Pensionierung und jegliche Form von Arbeitsbeziehungen müssen auf dem Gleichheitsprinzip beruhen.

Geschäftspartner dürfen Personen nicht aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Rasse, Kaste, Geburt, sozialer Herkunft, Behinderungen, ethnischer und nationaler Herkunft, Staatsangehörigkeit, Mitgliedschaft in Gewerkschaften oder einer anderen rechtmäßigen Organisation, politischen Ansichten oder Meinungen, sexueller Orientierung, Familienpflichten, Familienstand, Krankheiten oder anderen Bedingungen, die zu einer Benachteiligung führen könnten, diskriminieren.

Insbesondere dürfen ArbeiterInnen nicht aus einem der oben aufgeführten Gründe belästigt oder diszipliniert werden.

## 1.3 KEINE AUSBEUTUNG DURCH KINDERARBEIT

Kinderarbeit in jeglicher Form, ob direkt oder indirekt (z.B. durch den Einsatz von Unterauftragnehmern oder Tagelöhnern) ist verboten. Das Mindestalter für die Zulassung der Beschäftigung darf nicht unter dem Alter liegen, mit dem die Schulpflicht abgeschlossen ist und darf keinesfalls unter 15 Jahren liegen. Es darf keine Formen der Sklaverei oder sklavereiähnlichen Praktiken, wie den Verkauf von Kindern oder Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern, geben.

Geschäftspartner müssen im Rahmen des Rekrutierungsprozesses geeignete Altersüberprüfungsmechanismen einrichten, wobei darauf zu achten ist, dass ArbeiterInnen nicht erniedrigend oder respektlos behandelt werden.

### SONDERSCHUTZ FÜR JUNGE ARBEITERINNEN

Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren dürfen keine Arbeiten verrichten, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände voraussichtlich gesundheitsschädlich, nicht sicher oder unsittlich sind.

Geschäftspartner stellen sicher, dass ihre Arbeitszeiten keinen Schulbesuch oder die Teilnahme an von der zuständigen Behörde genehmigten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen oder die Fähigkeit beeinträchtigen, von Ausbildungs- oder Unterrichtsprogrammen zu profitieren.

Geschäftspartner müssen notwendige Mechanismen zur Verhütung, Identifizierung und Minderung von Schäden für junge ArbeiterInnen einrichten, wobei besonderes Augenmerk auf den Zugang junger ArbeiterInnen zu wirksamen Beschwerdemechanismen zu legen ist.

## 1.4 VEREINIGUNGSFREIHEIT UND DAS RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Geschäftspartner respektieren die Rechte der ArbeiterInnen, sich auf gesetzliche und friedliche Weise zu versammeln, zu organisieren und kollektive Verhandlungen zu führen. ArbeiterInnen haben das Recht, als Gruppe mit ihrem Arbeitgeber zu verhandeln. Geschäftspartner dürfen ArbeiterInnen, die ihre Meinung und ihre Wünsche äußern, nicht bestrafen.

Ist das Recht der Vereinigungsfreiheit und der Kollektivverhandlungen gesetzlich beschränkt, dürfen Geschäftspartner andere Formen der Kollektivverhandlungen und der Arbeiterorganisation nicht behindern. Arbeiternehmervertreter dürfen nicht diskriminiert werden und müssen Zugang zu allen Arbeitsplätzen haben, wenn dies notwendig ist, um ihre Aufgabe erfüllen zu können.

## 1.5 EXISTENZSICHERNDE LÖHNE

Löhne und Zuschläge für eine normale Arbeitswoche müssen zumindest dem gesetzlichen oder branchenüblichen Minimum entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen und ihrer Familien zu befriedigen sowie darüber hinaus ein bestimmtes, frei verfügbares Einkommen zu erhalten.

Löhne sind rechtzeitig, regelmäßig und ohne Abzug durch gesetzliche Zahlungsmittel zu bezahlen. Die Höhe der Löhne soll den Fähigkeiten und dem Ausbildungsniveau von ArbeiterInnen entsprechen und sich auf regelmäßige Arbeitszeiten beziehen.
Weder sind Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme erlaubt, noch sind irgendwelche Abzüge gestattet, die nicht durch die nationalen Gesetze begründet sind. Alle ArbeiterInnen werden angemessen und klar über die Lohnbestandteile informiert, einschließlich des Lohnsatzes und der Periode, für die der Lohn gezahlt wird.

## 1.6 KEINE ÜBERLANGEN ARBEITSZEITEN

Die Arbeitszeiten müssen mit den gesetzlichen Bestimmungen und branchenüblichen Standards über einstimmen. Von ArbeiterInnen darf nicht verlangt werden, dass sie regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten, und innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen müssen sie mindestens einen freien Tag haben. Überstunden müssen freiwillig sein, dürfen zwölf Stunden pro Woche nicht überschreiten und nicht regelmäßig abgefordert werden und müssen immer mit einer Mehrarbeitszulage zum Lohn vergolten werden.

## 1.7 SICHERES UND GESUNDES ARBEITSUMFELD

Es ist für ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld zu sorgen. Der bestmögliche Arbeits- und Gesundheitsschutz ist zu fördern. Dieser orientiert sich am aktuellen, branchenbezogenen Kenntnisstand über etwaige spezifische Gefahren.

Geschäftspartner treffen alle zweckdienlichen Maßnahmen in ihrem Einflussbereich, um die Stabilität und Sicherheit von allen ihnen gestellten Geräten und Gebäuden zu gewährleisten. Dies schließt auch die Unterkünfte für ArbeiterInnen ein. Die Unterkünfte sind vor vorhersehbaren Notfällen zu schützen. Geschäftspartner achten das Recht von ArbeiterInnen, die Betriebsräume bei Gefahr im Verzug zu verlassen, ohne hierfür eine Erlaubnis einholen zu müssen.

Geschäftspartner sorgen für eine angemessene medizinische Betreuung und die damit verbundenen Einrichtungen.

Geschäftspartner müssen kostenlos für einen angemessenen Zugang zu Trinkwasser und sanitären Einrichtungen sowie Brandschutz, ausreichende Beleuchtung und Ventilation sorgen.

Geschäftspartner behandeln alle ArbeiterInnen mit Würde und Respekt. Körperliche Misshandlung, Androhungen von körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterung durch den Arbeitgeber sind streng verboten.

Gefährdete Personen, insbesondere junge ArbeiterInnen, Mütter von Neugeborenen, Schwangere und Behinderte haben Anrecht auf einen besonderen Schutz.

Geschäftspartner gewährleisten die gleichen Standards für Gesundheit und Sicherheit in allen Unterkünften, die sie für ihre ArbeiterInnen bereitstellen.

## 1.8 RECHTSVERBINDLICHES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS / KEINE PREKÄRE BESCHÄFTIGUNG

Geschäftspartner sorgen dafür, dass die Arbeitsverhältnisse mit ihren ArbeiterInnen keine Unsicherheit sowie soziale oder wirtschaftliche Gefährdung verursachen.

Die verrichtete Arbeit beruht auf einem anerkannten und dokumentierten Arbeitsverhältnis, welches in Übereinstimmung mit den nationalen Rechtsvorschriften festgelegt wird.

Vor dem Eintritt in die Beschäftigung haben Geschäftspartner allen ArbeiterInnen verständliche Informationen über ihre Rechte, Verantwortlichkeiten und Arbeitsbedingungen zu vermitteln, einschließlich Arbeitszeiten, Vergütung und Zahlungsbedingungen.

Geschäftspartner dürfen keine Beschäftigungsverhältnisse auf eine solche Art und Weise auslegen, welche bewusst nicht dem wahren gesetzlichen Zweck entspricht. So dürfen keine Ausbildungsprogramme eingerichtet werden, die nicht wirklich auf die Vermittlung von Fähigkeiten oder eine reguläre Beschäftigung abzielen oder Leiharbeits-, Zeitarbeits- oder Lohnarbeitsverhältnisse abgeschlossen werden, wenn dies den Schutz von ArbeiterInnen gefährdet oder den Arbeitsvertrag untergräbt.

Jüngere Beschäftigte müssen die Gelegenheit zur Teilnahme an Ausbildung- und Trainingsprogrammen erhalten.

Darüber hinaus darf die Verwendung von Unteraufträgen nicht dazu dienen, die Rechte von ArbeiterInnen zu untergraben.

## 02 UMWELTSCHUTZ

Unsere Geschäftspartner müssen sämtliche im Land ihrer Geschäftstätigkeit geltenden Umweltgesetze und –vorschriften befolgen. Geschäftspartner müssen über die erforderlichen Umweltzulassungen und -lizenzen für den Betrieb verfügen. Geltende Standards und gesetzliche Vorschriften zum Umgang mit Chemikalien oder anderen gefährlichen Stoffen sowie deren Entsorgung sind von Geschäftspartnern stets einzuhalten. Unsere Geschäftspartner verpflichten sich, Emissionen oder negative Umwelteinflüsse im Produktionsprozess zu reduzieren. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern ein verantwortungsvolles Handeln in Bezug auf den Erhalt natürlicher Ressourcen und fordern eine kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistung.

## 03 WEITERE GESETZE

Geschäftspartner erfüllen alle anwendbaren Gesetze und Regelungen inklusive der Anti-Korruptionsgesetze, Anti-Geldwäschegesetze und derjenigen, welche die Herstellung, die Preiskalkulation, den Verkauf und die Anlieferung von Produkten betreffen. Alle Hinweise auf „anwendbare Gesetze und Regelungen" in diesem Verhaltenskodex beinhalten lokale und nationale Gesetzgebung, Vorschriften und Richtlinien sowie anwendbare Verträge und freiwillige Industriestandards.

## 04 UNTERAUFTRAGSNEHMER

Geschäftspartner dürfen keine Unterauftragnehmer für die Herstellung von Takko Fashion Waren oder deren Komponenten beauftragen, wenn die Unterauftragnehmer diesen Verhaltenskodex nicht ebenfalls unterzeichnet haben und von Takko Fashion für die Herstellung zugelassen wurden.

## 05 ÜBERWACHUNG UND EINVERSTÄNDNIS

Geschäftspartner erlauben Takko Fashion und den Vertretern von Takko Fashion (einschließlich Dritten), Überwachungsmaßnahmen zum Zwecke der Prüfung dieses Verhaltenskodex auf Einhaltung durchzuführen, einschließlich unangekündigter Inspektionen der Produktionsbedingungen und Mitarbeiterunterkünfte, Einsicht in Bücher und Aufzeichnungen, welche die Beschäftigung betreffen sowie private Befragungen von Mitarbeitern. Geschäftspartner bewahren am Standort alle Dokumente auf, die benötigt werden könnten, um die Einhaltung dieses Verhaltenskodes belegen zu können.

## 06 FAIR WEAR FOUNDATION UND ACCORD ON FIRE AND BUILDING SAFETY IN BANGLADESH

Vor dem Beginn einer Geschäftsbeziehung mit Takko Fashion müssen Geschäftspartner ihre Zustimmung zu den Standards der Fair Wear Foundation und dem Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh erklären.

## 07 PUBLIKATION

Geschäftspartner werden durch entsprechende Schritte sicherstellen, dass die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex den Mitarbeitern kommuniziert werden. Dies schließt sowohl einen prominenten Aushang der „Code of Labour Practices" der Fair Wear Foundation als auch den des „Worker Information Sheets" in der jeweiligen Landessprache mit ein. Die Dokumente müssen jederzeit zugänglich für die ArbeiterInnen sein.

Die Takko Holding GmbH und ihr Team freuen sich auf eine gute, enge und langfristige Zusammenarbeit mit Ihrem Unternehmen.