



Geschäftspartnerkodex

Stand: 01/2023

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d). Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Inhalt

1. Vorwort.....	3
2. Sorgfaltspflichten in der Lieferkette	3
2.1. Unsere gesellschaftliche Verantwortung	3
2.2. Bekenntnis zu Menschen- und Umweltrechten	3
2.3. Einhaltung von Gesetzen und internationalen Regelungen	4
2.4. Null-Toleranz-Politik.....	4
3. Menschenrechtliche Pflichten.....	4
3.1. Keine Zwangsarbeit	4
3.2. Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz	4
3.3. Keine Ausbeutung durch Kinderarbeit	5
3.4. Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen	5
3.5. Existenzsichernde Löhne	6
3.6. Arbeitszeiten	6
3.7. Sicheres und Gesundes Arbeitsumfeld.....	6
3.8. Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis und Prekäre Beschäftigung ..	7
3.9. Schädliche Veränderungen, Verunreinigungen und Verbrauch	7
3.10. Widerrechtliche Zwangsräumung.....	8
3.11. Private und öffentliche Sicherheitskräfte	8
3.12. Pflichtwidriges Unterlassen	8
4. Umweltrechtliche Pflichten	8
4.1. Allgemein	8
4.2. Quecksilber	8
4.3. Chemikalien	8
4.4. Abfälle	8
5. Compliance	9
5.1. Sicherstellung gesetzeskonformen Verhaltens	9
5.2. Korruption	9
5.3. Geldwäsche	9
5.4. Betrug	9
5.5. Beschwerdemechanismus	9
6. Subunternehmer.....	10
7. Überwachung und Dokumentation	10

1. Vorwort

Die Takko Fashion GmbH (im Nachfolgenden: „Takko“ oder „Wir“) versteht die Notwendigkeit der ihr obliegenden Sorgfaltspflichten und bekennt sich unbeschränkt und ausdrücklich zur Einhaltung von Menschen- und Umweltrechten.

Wir begreifen die Einhaltung von Menschen- und Umweltrechten als integralen Bestandteil einer vertrauensvollen und langfristigen Zusammenarbeit mit unseren Vertragspartnern. In Übereinstimmung mit den von uns vertretenen moralischen Werten erwarten wir das gleiche Engagement von unseren Geschäftspartnern (Zulieferern, Produzenten, Dienstleister sowie jegliche weiteren Geschäftspartner).

2. Sorgfaltspflichten in der Lieferkette

2.1. Unsere gesellschaftliche Verantwortung

Als international agierendes Unternehmen erkennen wir unsere Verantwortung, den Produktions- und Herstellungsprozess sowie jegliche sonstige Leistungserbringung stets unter Einhaltung von Menschen- und Umweltrechten in den gesamten Lieferketten durchzuführen. Gesellschaftliche Verantwortung für unser unternehmerisches Handeln zu übernehmen, ist eine der wichtigsten Säulen unserer Unternehmensphilosophie.

Seit langer Zeit sind wir unter anderem Mitglied folgender Organisationen:

- Fair Wear Foundation,
- International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry,
- Better Cotton Initiative,
- Bündnis für nachhaltige Textilien,
- Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC).

2.2. Bekenntnis zu Menschen- und Umweltrechten

Der Verhaltenskodex für Lieferanten basiert auf den unten genannten internationalen Konventionen und Standards sowie unternehmensinternen Richtlinien. Daher verpflichten wir uns selbst und unsere Geschäftspartner zur Einhaltung folgender Regelungen:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UDHR)
- Kernübereinkommen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-CRC)
- Frauenrechtskonventionen der Vereinten Nationen (UN-CEDAW)
- Die Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)
- Minamata-Übereinkommen
- POPs-Übereinkommen

2.3. Einhaltung von Gesetzen und internationalen Regelungen

Takko erwartet von seinen Geschäftspartnern, unabhängig ob diese mittelbare oder unmittelbare Lieferanten von Waren oder Dienstleistungen sind, die Einhaltung der hier genannten internationalen Konventionen, Richtlinien sowie aller anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen. Sollten in einzelnen Ländern, in denen der Geschäftspartner tätig ist, abweichende gesetzliche Bestimmungen oder sonstige Regeln gelten, sind die jeweils strengeren Anforderungen einzuhalten.

Takko erwartet, dass seine Geschäftspartner zudem alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften betreffend die Compliance, insbesondere zur Anti-Korruption, Geldwäsche, Betrug und allgemeine Regelungen zu verbotenen Geschäftspraktiken einhalten.

2.4. Null-Toleranz-Politik

Wir verfolgen eine Null-Toleranz Politik. Verstöße gegen Gesetze und internationale Regelungen sowie Menschen- und Umweltrechte können zur Auflösung des Vertragsverhältnisses und Beendigung der Zusammenarbeit führen, insbesondere bei Verstößen gegen die hier genannten Menschen- und Umweltrechte.

3. Menschenrechtliche Pflichten

3.1. Keine Zwangsarbeit

Geschäftspartner dürfen keine Form von Zwangsarbeit einsetzen oder dulden, etwa Leibeigenschaft, Sklaven- oder sklavenähnliche Arbeit sowie unfreiwillige Verrichtung von Tätigkeiten, die potenziell oder tatsächlich Zwangsarbeit gemäß der Definition des Kernübereinkommens der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) darstellen, dulden. Hierzu gehören insbesondere 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 ihren Beschäftigten erlauben, ihre Stelle aufzugeben und ihr Beschäftigungsverhältnis freiwillig zu beenden, sofern sie dies dem jeweiligen Arbeitgeber unter Wahrung einer Kündigungsfrist mitteilen.

Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass Beschäftigte weder unmenschlicher noch erniedrigender Behandlung, körperlicher Bestrafung, geistigem oder physischen Zwang oder Missbrauch gleich welcher Art unterliegen.

3.2. 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 Beschäftigte aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, Gewerkschaftszugehörigkeit oder der sexuellen Identität nicht benachteiligen. Diskriminierungen sind zu verhindern oder zu beseitigen.

Insbesondere dürfen Geschäftspartner die Beschäftigten nicht aus einem der oben aufgeführten Gründe belästigen, disziplinieren, erniedrigen oder respektlos behandeln.

3.3. 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 von Beschäftigten darf nicht unter dem Alter liegen, in dem die Schulpflicht abgeschlossen ist und darf keinesfalls unter 15 Jahren liegen. Es darf keine Formen der Sklaverei oder ähnlichen 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 und nachweisliche Mechanismen zur Altersüberprüfung einrichten.

Sonderschutz für junge Arbeitnehmer

Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren dürfen keine Tätigkeiten 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 Beschäftigten einrichten, wobei besonderes Augenmerk auf den Zugang junger Beschäftigten zu wirksamen Beschwerdemechanismen zu legen ist.

3.4. Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Geschäftspartner respektieren die Rechte der Beschäftigten, sich auf gesetzliche und friedliche Weise zu versammeln, zu organisieren und kollektive Verhandlungen zu führen. Beschäftigte haben das Recht, als Gruppe mit ihrem Arbeitgeber zu verhandeln.

Geschäftspartner dürfen Beschäftigten, 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. Arbeitnehmervertreter dürfen nicht diskriminiert werden und müssen Zugang zu allen Arbeitsplätzen haben, wenn dies notwendig ist, um ihre Aufgabe erfüllen zu können.

3.5. Existenzsichernde Löhne

Löhne müssen dem gesetzlichen oder branchenüblichen Minimum entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Beschäftigten und ihrer Familien zu befriedigen sowie darüber hinaus ein bestimmtes, frei verfügbares Einkommen zu erhalten.

Geschäftspartner müssen die Löhne rechtzeitig, regelmäßig und ohne Abzug durch gesetzliche Zahlungsmittel bezahlen. Die Höhe der Löhne soll den Fähigkeiten und dem Ausbildungsniveau von Beschäftigten entsprechen und sich auf regelmäßige Arbeitszeiten beziehen.

Weder sind Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme erlaubt, noch sind Abzüge gestattet, die nicht durch die anwendbaren Gesetze begründet sind. Geschäftspartner müssen die Beschäftigten angemessen und klar über die Lohnbestandteile informieren, einschließlich des Lohnsatzes und der Periode, für die der Lohn gezahlt wird.

3.6. Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen den anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen und branchenüblichen Standards entsprechen. Geschäftspartner dürfen von den Beschäftigten nicht verlangen, dass sie regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten. Geschäftspartner müssen den Beschäftigten innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen mindestens einen freien Tag gewähren.

Die von den Beschäftigten geleisteten Überstunden müssen freiwillig sein, dürfen zwölf Stunden pro Woche nicht überschreiten und nicht regelmäßig abgefordert werden. Für geleistete Überstunden ist eine Mehrarbeitszulage zum Lohn zu entrichten.

3.7. Sicheres und Gesundes Arbeitsumfeld

Jeder Geschäftspartner ist für die Sicherstellung eines sicheren und hygienischen Arbeitsumfelds verantwortlich. Hierunter fällt insbesondere die Förderung eines dem jeweiligen Standard entsprechenden Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Dieser orientiert sich am aktuellen, branchenbezogenen Kenntnisstand über etwaige spezifische Gefahren. Der Geschäftspartner gewährleistet:

- eine angemessene medizinische Betreuung sowie die Installation und Aufrechterhaltung einer damit verbundenen Einrichtung;
- einen kostenfreien und angemessenen Zugang zu Trinkwasser und sanitären Einrichtungen;
- eine dem Sicherheitsniveau angemessene Brandschutzvorkehrung, ausreichende Beleuchtung sowie Ventilation und
- den Beschäftigten das unverzügliche Verlassen von Betriebsräumen, soweit eine Situation eintritt, bei der Gefahr in Verzug vorherrscht, ohne hierfür eine Erlaubnis einholen zu müssen.

Geschäftspartner treffen alle zweckdienlichen Maßnahmen in ihrem Einflussbereich, um die Stabilität und Sicherheit von den an sie gestellten Geräten und Gebäuden zu gewährleisten. Dies schließt auch die Unterkünfte für Beschäftigten ein. Die Unterkünfte sind vor vorhersehbaren Notfällen zu schützen. Entsprechender Schutz ist für alle Unterkünfte aller Beschäftigten gleichermaßen zu gewährleisten.

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

Jeder Geschäftspartner muss einen besonderen Schutz für gefährdete Personen, wie junge Beschäftigte, Mütter von Neugeborenen, Schwangere und Behinderte, sicherstellen.

3.8. Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis und Prekäre Beschäftigung

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

Die zu verrichtende Tätigkeit muss auf einem anerkannten und dokumentierten Arbeitsverhältnis beruhen, welches in Übereinstimmung mit den nationalen Rechtsvorschriften festgelegt wird.

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

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

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

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

3.9. Schädliche Veränderungen, Verunreinigungen und Verbrauch

Jeder Geschäftspartner ist verpflichtet, den Eintritt von schädlichen Bodenveränderungen sowie schädlichen Lärmemissionen zu unterlassen.

Jeder Geschäftspartner gewährleistet, dass die Herbeiführung von Gewässer- und Luftverunreinigungen sowie ein übermäßiger Wasserverbrauch unterlassen wird.

3.10. Widerrechtliche Zwangsräumung

Die widerrechtliche Zwangsräumung bei Erwerb, Bebauung oder anderweitiger Nutzung von Land, Wäldern oder Gewässern am Ort der unternehmerischen Tätigkeit ist verboten.

3.11. Private und öffentliche Sicherheitskräfte

Jeder Geschäftspartner unterlässt den Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften. Im Einzelfall kann der Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften zulässig sein, soweit rechtfertigende Gründe vorliegen. Sofern zum Schutz des Betriebes private oder öffentliche Sicherheitskräfte eingesetzt werden, gewährleistet der Geschäftspartner die Achtung der Menschenrechte.

Der Geschäftspartner ist verpflichtet, die zum Einsatz kommenden staatlichen Sicherheitskräfte auf Menschenrechtsverletzungen zu prüfen. Der Geschäftspartner stellt eine angemessene Unterweisung und Kontrolle der zum Einsatz kommenden Sicherheitskräfte sicher.

3.12. Pflichtwidriges Unterlassen

Jedem Geschäftspartner ist zudem jedes weitere Tun oder pflichtwidrige Unterlassen untersagt, das einen Verstoß gegen Menschenrechte begründet.

4. Umweltrechtliche Pflichten

4.1. Allgemein

Jeder Geschäftspartner gewährleistet die Einhaltung sämtlicher umweltbezogener Vorschriften, die im Land der Geschäftstätigkeit gelten. Jeder Geschäftspartner garantiert über die für die Zusammenarbeit erforderlichen Umweltzulassungen und –lizenzen zu verfügen.

Jeder Geschäftspartner verpflichtet sich zur stetigen Reduktion von Emissionen und negativen Umwelteinflüssen im Produktionsprozess sowie in den Lieferketten.

4.2. Quecksilber

Jeder Geschäftspartner ist verpflichtet, bei den von ihm zu erbringenden Leistungen das Verbot der Herstellung von mit Quecksilber versetzten Produkten, das Verbot der Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen bei Herstellungsprozessen und das Verbot der Behandlung von Quecksilberabfällen gemäß Artikel 4, Absatz 1, Artikel 5, Absatz 2, Anlage A, Teil I und Anlage B, Teil I des Minamata-Übereinkommens einzuhalten.

4.3. Chemikalien

Jeder Geschäftspartner ist verpflichtet, bei den von ihm zu erbringenden Leistungen das Verbot der Produktion und Verwendung von Chemikalien gemäß Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a und Anlage A des POPs-Abkommens einzuhalten.

4.4. Abfälle

Jeder Geschäftspartner muss bei seinen Aktivitäten, welche die Handhabung, Sammlung, Lagerung oder Entsorgung von Abfällen betreffen, die persistente organische Schadstoffe enthalten, das POPs-Abkommen einhalten.

5. Compliance

5.1. Sicherstellung gesetzestkonformen Verhaltens

Jeder Geschäftspartner muss durch angemessene Maßnahmen, etwa Verhaltenskodex oder Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen die Einhaltung gesetzlicher Regelungen, internationaler Konventionen und Richtlinien sicherstellen.

5.2. Korruption

Im Rahmen des Vertragsverhältnisses hat jeder Geschäftspartner alle Handlungen zu unterlassen, die gegenüber Takko oder Dritten die Entscheidungsfindung unrechtmäßig beeinflussen. Unter Korruption versteht Takko den Missbrauch einer Machtposition, um einen Vorteil zu erlangen. Insbesondere sind hiervon erfasst Bestechung und Bestechlichkeit, Vorteilsannahme und Vorteilsgewährung, ungeachtet dessen, ob die Vorteilsnahme unmittelbar oder mittelbar über Dritte erfolgt.

5.3. Geldwäsche

Jeder Geschäftspartner muss sicherstellen, dass er keinen Sanktionen unterliegt und eine Beteiligung an Geldwäscheaktivitäten ausgeschlossen ist. Sofern der Geschäftspartner Kenntnisse über eine Geldwäscheaktivität hat, ist Takko hierüber unverzüglich schriftlich zu informieren.

5.4. Betrug

Jeder Geschäftspartner muss sicherstellen, dass betrügerische Aktivitäten verhindert werden. Betrug liegt vor, wenn falsche Tatsachen vorgetäuscht und dadurch ein finanzieller Vorteil erlangt werden kann. Sofern der Geschäftspartner Kenntnisse über eine betrügerische Aktivität hat, ist Takko hierüber unverzüglich schriftlich zu informieren.

5.5. Beschwerdemechanismus

Takko verfügt über einen Beschwerdemechanismus in Form eines Hinweisgeber-Systems. Ein solches System ist ein geeignetes Mittel, um nachteilige Auswirkungen frühzeitig zu identifizieren. Jeder Mitarbeiter, Geschäftspartner, deren Lieferketten, sowie jeder Kunde und sonstige Dritte können Verstöße gegen Menschenrechte, Umweltrechte oder diesen Verhaltenskodex jederzeit wie folgt melden:

Per Mail an: compliance@takko.de

Per Brief an: Takko Fashion GmbH, Menschenrechtsbeauftragter, Alfred-Krupp-Str. 21,
48291 Telgte

Online: www.company.takko.com/verantwortung

Alle Meldungen sind anonym möglich. Wir behandeln jede Meldung streng vertraulich.

6. Subunternehmer

Geschäftspartner dürfen Subunternehmer nur beauftragen, wenn die Subunternehmer diesen Verhaltenskodex ebenfalls unterzeichnet oder in sonstiger Weise anerkannt haben und wenn Takko dem Einsatz des jeweiligen Subunternehmers zugestimmt hat.

7. Überwachung und Dokumentation

Jeder Geschäftspartner erlaubt uns sowie den von uns eingesetzten Dritten, die Einhaltung dieses Verhaltenskodex' bei begründetem Anlass zu überprüfen.

Takko und sein Team freuen sich auf eine gute, enge und langfristige Zusammenarbeit mit Ihrem Unternehmen.