
Verhaltenskodex für Lieferanten - Verpflichtungserklärung -

Erklärung und Bekenntnis

Als Mitglied des United Nations Global Compact bekennt sich die CLINIC & JOB DRESS GmbH zu dessen 10 Prinzipien der unternehmerischen Verantwortung bei der Achtung der Menschenrechte, Schaffung gerechter Arbeitsbedingungen, dem Umweltschutz und der Korruptionsbekämpfung. Unsere betrieblichen Arbeitsnormen basieren auf denen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Wir sind uns dessen bewusst, dass unser Unternehmen ökologische und soziale Auswirkungen hat, die weit über unsere eigenen unmittelbaren Aktivitäten hinausgehen. Deshalb erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie selbst, die Fabriken, mit denen sie zusammenarbeiten, und ihre Vorlieferanten diese Werte teilen.

Der Verhaltenskodex von CLINIC & JOB DRESS enthält die Mindestanforderungen, die von Lieferanten im Hinblick auf Menschenrechte, Arbeitsrechte, Umweltmanagement und Korruptionsbekämpfung zu erfüllen sind.

Die Einhaltung des Kodex und unserer Normen, sowie die Kommunikation der festgelegten Verpflichtungen in ihrem Unternehmen, ihrer Lieferkette und in jedem Werk, in dem Produkte für CLINIC & JOB DRESS GmbH hergestellt werden, ist eine nicht verhandelbare Anforderung, die wir an unsere Lieferanten stellen. Deshalb ist es unerlässlich, dass keine Unterauftragsvergabe ohne vorherige Genehmigung durch die CLINIC & JOB DRESS GmbH geplant wird. Die Genehmigung wird erst nach Prüfung der sozialen und ökologischen Kriterien und Erfüllung aller Vorgaben auch bei den Unterlieferanten erteilt.

Die wichtigsten Grundsätze

MENSCHENRECHTE UND ARBEITSNORMEN

CLINIC & JOB DRESS erwartet von seinen Lieferanten und ihren jeweiligen Werken, dass sie ihre Aktivitäten unter Achtung der Menschenrechte durchführen, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und in den Arbeitsnormen festgelegt sind, die auf den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) basieren. Im nachfolgenden Text wird auf spezifische Übereinkommen verwiesen. Wo Klärungsbedarf bezüglich der ILO-Übereinkommen besteht, entsprechen die Normen den Empfehlungen der ILO und der herrschenden Rechtsprechung. Die Normen gelten für alle Gruppen von Arbeitnehmern (Wanderarbeiter, Zeitarbeiter usw.), die in einem Werk beschäftigt werden.

1. Keine Kinderarbeit

Kinderarbeit ist verboten. Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter liegen, in dem die Schulpflicht endet, in jedem Fall aber nicht unter 15 Jahren. (ILO-Übereinkommen 138). Im Rahmen des Rekrutierungsprozesses müssen angemessene Mechanismen etabliert werden, um Kinderarbeit zu verhindern. Wenn Kinderarbeit festgestellt wird, müssen die Unternehmen geeignete Maßnahmen ergreifen, um Abhilfe zu schaffen und die soziale Wiedereingliederung gemäß dem Schutz und Wohle des Kindes zu gewährleisten. Nicht geduldet werden Sklaverei und ähnliche Praktiken, wie z. B. der Verkauf von Kindern und der Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangsarbeit. {...} Jugendliche {im Alter von 15 - 18 Jahren} dürfen keine Arbeit verrichten, die aufgrund ihrer Natur oder der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, ihrer Gesundheit, Sicherheit, Moral oder Entwicklung schaden kann. (ILO-Übereinkommen 182).

Darüber hinaus dürfen die Arbeitszeiten von Jugendlichen ihre schulische Anwesenheit oder ihre Teilnahme an einer Berufsausbildung im relevanten Wirtschaftszweig nicht beeinträchtigen oder Nacharbeit beinhalten.

2. Keine Zwangsarbeit, kein Menschenhandel

Zwangsarbeit, darunter Knechtschaft und Gefängnisarbeit, wird nicht geduldet (ILO-Übereinkommen 29 und 105). Unsere Lieferanten dürfen sich nicht an Menschenhandel oder Ausbeutung beteiligen und dürfen die von staatlichen Behörden ausgestellten Ausweise, Pässe oder Arbeitserlaubnisse ihrer Mitarbeiter nicht als Bedingung für deren Beschäftigung einbehalten. Ebenfalls verboten sind der Transport, die Beherbergung, die Anwerbung, der Transfer und die Aufnahme von Personen durch Drohung, Gewalt, Nötigung, Verschleppung, Betrug oder Zahlungen an eine Person, die die Kontrolle über eine andere Person ausübt, um diese auszubeuten. Jede Arbeit muss freiwillig geleistet werden,

und es muss den Mitarbeitern freistehen, die Arbeit zu verlassen oder ihr Beschäftigungsverhältnis mit angemessener, dem Gesetz entsprechenden, Frist zu kündigen. Die Zusammenarbeit mit Arbeitsvermittlern ist nicht erlaubt.

3. Keine Diskriminierung bei der Beschäftigung

Bei der Einstellung, Entlohnung, Zulassung zu Fortbildungsmaßnahmen, Beförderung, der Kündigungspolitik, dem Eintritt in den Ruhestand und allen weiteren Aspekten des Beschäftigungsverhältnisses müssen alle Arbeitnehmer gleich behandelt werden, ungeachtet ihrer äußeren Merkmale, ihres biologischen oder sozialen Geschlechts, ihres Glaubens, ihrer politischen Meinung, sexuellen Orientierung, Familienverpflichtungen, Familienstand, Schwangerschaft, Gewerkschaftszugehörigkeit, Nationalität, Ethnizität, sozialen Herkunft, etwaigen Schwächen oder Behinderungen und kein Arbeitnehmer soll aufgrund der oben genannten Gründe diskriminiert, schikaniert oder bestraft werden. (ILO-Übereinkommen 100 und 111)

4. Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen

Alle Arbeitnehmer haben das Recht, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten sowie Tarifverhandlungen zu führen und ihre Vertreter unabhängig zu wählen (ILO-Übereinkommen 87 und 98). Sollte die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sein, muss das Unternehmen allen Arbeitnehmern vergleichbare Formen einer unabhängigen und freien Arbeiterorganisation und Tarifverhandlung ermöglichen entsprechend den gesetzlichen Vorgaben. Die Arbeitnehmervertreter dürfen nicht diskriminiert werden und müssen den erforderlichen Zugang zu allen Arbeitsplätzen haben, um mit den Arbeitnehmern im Austausch zu stehen und ihre Vertretungsfunktion ausüben zu können. (ILO-Übereinkommen 135 und ILO-Empfehlung 143).

5 Zahlung existenzsichernder Löhne

Die für eine normale Arbeitswoche gezahlten Löhne und Leistungen müssen mindestens dem gesetzlichen oder, falls höher, dem branchenüblichen Minimum entsprechen und in jedem Fall ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien zu erfüllen und einen Teil des Einkommens zur freien Verfügung zu haben. (ILO-Übereinkommen 26 und 131). Sollten die gesetzlichen Mindestlöhne oder branchenüblichen Mindeststandards nicht zur Erfüllung der Grundbedürfnisse ausreichen, sind die Lieferanten angehalten entsprechende Ausgleichszahlungen zu leisten.

Lohnabzüge als disziplinarische Maßnahme sind nicht zulässig; dies gilt auch für Lohnabzüge, die im nationalen Recht nicht vorgesehen sind. Etwaige Lohnabzüge dürfen nicht zur Unterschreitung des Mindestlohns führen. Die Arbeitnehmer müssen angemessen und verständlich über die Berechnung ihres Lohns einschließlich der Lohnsätze und der Abrechnungszeiträume informiert werden.

6. Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen geltendem Recht und den Branchenstandards entsprechen. Auf keinen Fall darf von den Arbeitnehmern verlangt werden, dass sie regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten, wobei sie innerhalb eines Zeitraums von 7 Tagen mindestens einen arbeitsfreien Tag haben müssen (ILO-Übereinkommen 1). Die Mitarbeiter dürfen freiwillig bis zu 12 Überstunden pro Woche

leisten, wenn dies nach den örtlichen Vorschriften zulässig ist. Dafür müssen sie jedoch immer mit Überstundenzuschlägen von 125% des normalen Lohns, des gesetzlichen Lohns oder den gewerkschaftlichen Verhandlungen entlohnt werden, je nachdem welcher höher ist.

7. Rechtsverbindlicher Arbeitsvertrag

Die Arbeitsverhältnisse sind rechtlich bindend, die Mitarbeiter sollen einen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten und alle arbeits- und sozialrechtlichen gesetzlichen Pflichten oder internationale Arbeitsstandards sind gegenüber den Mitarbeitern einzuhalten, je nachdem welche den größeren Schutz bietet. Die Mitarbeiter werden über ihre Rechte, Verantwortung, Arbeitsverhältnisse einschließlich Arbeitsstunden, Lohn und Zahlungsbedingungen in verständlicher Form informiert. Der Einsatz von Sublieferanten darf für die Rechte der Mitarbeiter keinen Nachteil bringen.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

1. Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen

Das Unternehmen muss für eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung sorgen und entweder nationale Arbeits- und Gesundheitsschutzgesetze oder internationalen Standards umsetzen, je nachdem welche den größeren Schutz bieten. Die Stabilität und Sicherheit aller Gebäude, einschließlich Unterkünfte, müssen sichergestellt sein.

Im Falle von unmittelbaren Gefahren dürfen und sollen die Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz ohne vorherige Genehmigung verlassen.

Branchenspezifische Arbeitsrisiken sind angemessen zu berücksichtigen und durch die Festlegung wirksamer Vorschriften sollen Unfälle vermieden und Gesundheitsgefahren so weit wie möglich minimiert werden. (In Anlehnung an das ILO-Übereinkommen 155). Wenn es nötig ist, sollen Mitarbeiter mit einer geeigneten Schutzausrüstung ausgestattet werden, die Bedürfnisse unterschiedlicher Gruppen berücksichtigt.

Körperliche Misshandlung, die Androhung von körperlicher Misshandlung, unangemessene Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigung sowie Einschüchterungen der Arbeitnehmer sind strengstens verboten. Disziplinarmaßnahmen müssen schriftlich festgehalten werden und dem Arbeitnehmer mündlich und in klaren, verständlichen Worten kommuniziert werden.

Saubere Toiletten, hygienische und sichere Speise- und Aufenthaltsräume und sauberes und frei verfügbares Trinkwasser müssen verfügbar sein. Mögliche Schlafräume sollen so gestaltet und instandgehalten sein, dass die Menschenwürde gewahrt ist und ein akzeptabler Grad an Privatsphäre gewährleistet wird. Die gesetzlichen Vorgaben sollen dabei erfüllt werden.

2. Brandschutz

Der Brandschutz spielt in den Produktionsstätten eine wichtige Rolle. CLINIC & JOB DRESS besteht darauf, dass sowohl an den Arbeitsplätzen als auch in allen Büros, Wohn-, Speise- und Aufenthaltsräumen ordnungsgemäße Sicherheitsbedingungen aufrechterhalten werden.

UMWELTSTANDARDS

CLINIC & JOB DRESS ist ein vorrausschauender Umgang mit ökologischen Herausforderungen wichtig, so wie die Bedeutung kontinuierlicher Verbesserungen.

Zusätzlich zu den unten aufgeführten Anforderungen sind unsere Lieferanten angehalten, ein formelles Umweltmanagementsystem (UMS) einzurichten und ihre Umweltleistung zu überwachen, um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess aufrechtzuerhalten.

Dabei ist es erforderlich, dass die nationale Gesetzgebung erfüllt wird. Sollten die Themen durch die nationale Gesetzgebung nicht geregelt sein, sollen internationale Standards herangezogen werden.

1 Bedingungen außerhalb des Arbeitsplatzes

Randgruppen: Die Produktion und der Abbau von Rohstoffen für Produktionszwecke sollten nicht dazu beitragen, dass die Ressourcen und Einkommensgrundlagen von Randgruppen zerstört werden, indem beispielsweise große Landflächen oder andere natürliche Ressourcen in Anspruch genommen werden, von denen diese Gesellschaftsgruppen abhängig sind.

2. Emissionen in Luft, Wasser und Boden

Der Lieferant muss die Einhaltung aller anwendbaren Gesetze und Vorschriften zur Luftreinhaltung und dem Gewässer- und Lärmschutz gewährleisten. Wenn gesetzlich erforderlich, müssen die Genehmigungen eingeholt und deren Einhaltung nachgewiesen werden können. Dies gilt gleichermaßen für die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften, die den Bodenschutz betreffen.

3. Abfallmanagement

Der Lieferant muss sicherstellen, dass Abfälle sachgerecht und rechtskonform gelagert und entsorgt werden, ohne dass die Mitarbeiter bzw. die Umwelt zu Schaden kommen.

4. Umgang mit Chemikalien im Werk

(Der Begriff Chemikalien bezeichnet nachfolgend sowohl Stoffe als auch Erzeugnisse, wie z. B. Schmieröl, Klebstoff, Lösungsmittel und Farbstoffe).

Der Lieferant ist zur rechtskonformen Beschaffung, Lagerung, Handhabung und Verwendung von

Chemikalien verpflichtet. Er muss eine gültige Genehmigung für Chemikalien vorweisen können, deren Verwendung gesetzlich eingeschränkt ist und ihre Einhaltung nachweisen.

Die OEKO-TEX – Liste der eingeschränkt verwendbaren Substanzen (Restricted Substances List - RSL) kann unterfolgendem Link abgerufen werden: *OEKO-TEX_RSL.xlsx*. Sie enthält die für in seinen Produkten verwendeten Chemikalien spezifische Vorgaben in Bezug auf die Bereitstellung von Informationen, Grenzwerte für chemische Rückstände in Produkten, verbotene Chemikalien und Prüfanforderungen.

5. Aufzeichnungen und Bereitstellung von Informationen

Der Lieferant muss eine aktuelle Liste aller in der Produktion und Instandhaltung verwendeten Chemikalien führen, in die er den Namen des jeweiligen chemischen Produkts, seinen Verwendungszweck oder Anwendungsbereich einträgt und auf das betreffende Sicherheitsdatenblatt verweist. Er muss für alle Chemikalien, die in der Produktion oder Instandhaltung verwendet werden, gültige Sicherheitsdatenblätter (MSDS) erstellen.

6. Verfahren für den Umgang mit Chemikalien

Der Lieferant muss ein schriftliches fixiertes Verfahren für die Lagerung, Handhabung und Verwendung von Chemikalien anwenden. Darin ist die Person festgelegt, die für einen stets korrekten Umgang mit Chemikalien beim Lieferanten verantwortlich ist.

7. Mitarbeiterinformation und -schulung

Der Lieferant muss sicherstellen, dass alle Mitarbeiter, die Chemikalien beschaffen, lagern, handhaben und verwenden, über entsprechende Fähigkeiten verfügen und angemessen geschult sind. Die Schulungsdokumentation ist vom Lieferanten aufzubewahren.

In den Lager- und Fertigungsbereichen, in denen Chemikalien verwendet werden, sind Informationen über die Risiken und den sicheren Umgang mit chemischen Verbindungen und Stoffen auszuhängen. Diese Informationen können entweder in Form eines Sicherheitsdatenblatts dargestellt werden oder als spezifische Anweisung für die sichere Handhabung und Verwendung der Chemikalien (in Anlehnung an das Sicherheitsdatenblatt). Die Informationen müssen in einer für die Arbeiter verständlichen Sprache abgefasst sein.

8. Kennzeichnung der Chemikalien

Der Lieferant muss sicherstellen, dass alle Chemikalienbehälter – auch die Behälter, in denen Chemikalien zwischengelagert werden - ordnungsgemäß mit den entsprechenden Gefahrensymbolen und chemischen Bezeichnungen gekennzeichnet sind, um zu gewährleisten, dass der Inhalt bekannt ist und das potenzielle Risiko minimiert wird.

9. Lagerung und Handhabung der Chemikalien

Der Lieferant hat alle erforderlichen Vorsichtsmaßnahmen zu treffen, um zu verhindern, dass Chemikalien in die Luft, den Boden oder ins Wasser austreten.

10. Entsorgung der Chemikalien

Der Lieferant muss alle Chemikalien unter Beachtung der für ihre Einstufung geltenden Vorschriften entsorgen.

11. Vorgaben und Einschränkungen für die Verwendung von Chemikalien

Der Lieferant muss jederzeit die Gesetzgebung der EU befolgen (z.B. REACH, SVHC-Liste, Biozid-Verordnung, usw.). Die Produkte müssen rechtskonform sein (EU-Gesetzgebung).

Für CLINIC & JOB DRESS gefertigte Bekleidung und Stoffe müssen den Grenzwerten des STANDARD 100 by OEKO-TEX® für die Produktklasse II Anhang 4 entsprechen. Diese Einschränkungen und Vorgaben gelten für sämtliche Produkte, eingeschlossen Zubehörteile, Gewebe und Besatz (Reißverschlüsse, Knöpfe, Nieten und Schnallen usw.).

Der Lieferant für Bekleidung und Textilien bescheinigt, dass die Herstellung aller Artikel, die von ihm an CLINIC & JOB DRESS geliefert werden, unter Einhaltung des STANDARD 100 by OEKO-TEX® für die Produktklasse II und aller zusätzlichen Einschränkungen für Schadstoffrückstände erfolgt (https://oeko-tex.com/fileadmin/user_upload/Marketing_Materialien/ECO_PASSPORT/RSL/OEKO-TEX_RSL.xlsx).

REACH: Der Lieferant ist verpflichtet, die Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung von Chemikalien (REACH) zu befolgen. Er muss sich über die jeweils aktuellen REACH-Anforderungen informieren. Eine aktualisierte SVHC Kandidatenliste kann unter dem folgenden Link abgerufen werden: *Identification of substances of very high concern (SVHC) - ECHA CHEM*

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

CLINIC & JOB DRESS verfolgt eine Null-Toleranz-Strategie gegenüber jeder Form von Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung. Es ist den Lieferanten untersagt, sich auf irgendeine Form von Bestechung, Korruption, Erpressung oder Veruntreuung einzulassen.

Im Rahmen unserer Geschäfte billigen wir keine Form von Korruption, und wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern und unseren Partnern in der Lieferkette, dass sie sich diese Haltung zu eigen machen.

TIERSCHUTZ

Tiere sollen entsprechend den Tierschutzgesetzen und internationalen Empfehlungen tiergerecht behandelt werden. (Weitere Informationen finden Sie in ANHANG 1). In Betrieben, in denen Tiere als Arbeitskräfte und/oder in der Fertigung (Pelz, Wolle, Leder, usw.) genutzt werden, müssen diese Tiere mit Würde und Respekt gefüttert und behandelt werden, und kein Tier darf vorsätzlich verletzt oder Schmerzen ausgesetzt werden. Die Tötung von Tieren muss stets unter Anwendung der schnellsten, am wenigsten schmerzhaften und nicht-traumatischen Methode erfolgen, die von inländischen anerkannten Tierärzten gebilligt wird und darf nur von geschultem Personal durchgeführt werden. Der Lieferant muss versuchen, die Rückverfolgbarkeit - hinsichtlich der Herkunft des einzelnen Tieres - in der Fertigung zu erhöhen und wird damit das Bewusstsein für den Tierschutz stärken.

Anhang 1

TIERE: In Betrieben, in denen Tiere als Arbeitskräfte und/oder in der Fertigung (Pelz, Wolle, Leder, usw.) genutzt werden, müssen diese Tiere mit Würde und Respekt gefüttert und behandelt werden, und kein Tier darf vorsätzlich verletzt oder Schmerzen ausgesetzt werden. Die Tötung von Tieren muss stets unter Anwendung der schnellsten, am wenigsten schmerzhaften und nicht-traumatischen Methode (d.h. außerhalb des Sichtfelds anderer Tiere) erfolgen, die von inländischen anerkannten Tierärzten gebilligt wird und darf nur von geschultem Personal durchgeführt werden. Es ist wichtig, sich bewusst zu machen und zu respektieren, dass auch Tiere Verstand und einen Körper haben, die durch eine falsche, unwissende oder brutale Behandlung Schaden nehmen können. Für Clinic & Job Dress haben der Schutz und die Achtung der Tiere große Bedeutung. Der Lieferant und seine Subunternehmer sichern zu, dass sie dieselbe Ansicht und Haltung vertreten. Sie müssen den täglichen Umgang mit Tieren, die als Arbeitskräfte oder in der Fertigung eingesetzt werden, schriftlich und mit Fotos und/oder Videomaterial dokumentieren.

Alle Situationen, in denen die Gefahr besteht, dass Tiere Schmerzen erleiden (z.B. die Tötung von Tieren, vorbeugende Maßnahmen zur Abwehr von Insekten und dergleichen) müssen Clinic & Job Dress schriftlich erläutert werden, wobei die verwendete Methode, die verfügbaren Methoden, die betrieblichen Standards und der Grund für die Wahl der verwendeten Methode detailliert zu beschreiben sind und dargelegt werden muss, welche Maßnahmen in Betracht gezogen werden, um die Schmerzen für die Tiere zu vermindern.

CLINIC & JOB DRESS

AUDIT UND BEWERTUNG

CLINIC & JOB DRESS erwarten von seinen Lieferanten, dass der Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette und bei jedem Sub-Lieferanten implementiert wird.

Es werden gegebenenfalls ergänzende Zertifikate, Beurteilungen und Audits erforderlich sein. Diese werden mit den entsprechenden Lieferanten individuell abgestimmt.

Während eines möglichen Audits muss der CLINIC & JOB DRESS-Lieferant und/oder dessen Werk uneingeschränkt mit dem Auditteam kooperieren und diesem uneingeschränkten Zugang zu den Räumlichkeiten und allen Unterlagen gewähren, die von dem Auditteam angefordert werden.

CLINIC & JOB DRESS

Lieferanten Verpflichtungserklärung und Compliance

Wir bestätigen hiermit, dass wir den CLINIC & JOB DRESS Verhaltenskodex für Lieferanten sowie die Vorgaben und Einschränkungen für die Verwendung von Chemikalien erhalten, gelesen und vollständig verstanden haben.

Wir verpflichten uns, unsere Lieferanten und Subunternehmer über den Inhalt dieser Dokumente zu informieren und bestätigen, die Lieferantenvorgaben in allen Punkten einzuhalten. Außerdem erkennen wir das Recht von CLINIC & JOB DRESS an, die Lieferantenvorgaben zu ändern und / oder zu ergänzen. Dabei tragen wir die Verantwortung uns selbst, unsere Lieferanten und Sub-Lieferanten stets auf dem neuesten Kenntnisstand zu halten.

Unternehmen: _____

Adresse: _____

Telefon: _____

E-Mail: _____

Datum: _____

Im Namen des Lieferanten/Werks (Unterschrift)

Firmenstempel/Siegel (falls vorhanden)

Name in Druckbuchstaben: _____

Position: _____

Dieses Dokument muss von einem bevollmächtigten Vertreter des Unternehmens unterzeichnet und zurückgeschickt werden:

per Post an: CSR-Abteilung
In der Welle 14
49565 Bramsche, Deutschland