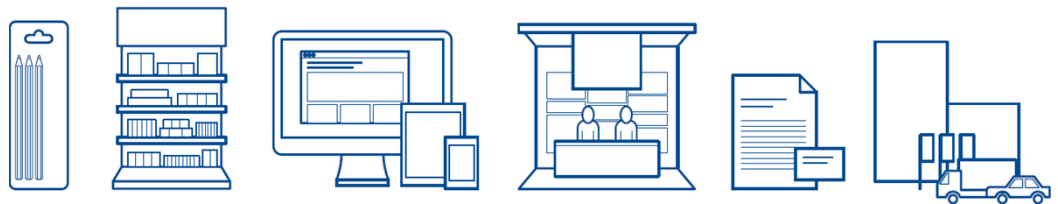




STAEDTLER®

Richtlinie



Business Partner Code of Conduct
Verhaltenskodex

TEIL I – Übernommen aus dem internationalen Standard: ETI Base Code

1. Das Arbeitsverhältnis wird frei gewählt
2. Die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen werden respektiert
3. Die Arbeitsbedingungen sind sicher und hygienisch
4. Es wird keine Kinderarbeit eingesetzt
5. Mindestlöhne werden bezahlt
6. Die Arbeitszeit ist nicht überhöht
7. Diskriminierung wird nicht praktiziert
8. Es besteht ein geregeltes Arbeitsverhältnis
9. Unmenschliche oder brutale Behandlung ist nicht erlaubt

TEIL II – Zusätzlich zum Standard Base Code zur Erfüllung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes

10. Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
11. Widerrechtliche Verletzung von Landrechten
12. Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte
13. Minamata-Übereinkommen über Quecksilber
14. Produktion und Verwendung von persistenten organischen Schadstoffen
15. Ein- und Ausfuhr gefährlicher Abfälle
16. Korruptionsbekämpfung
17. Beschwerdemanagement | Hinweisgebersystem

Teil III – Relevante Internationale Standards und Richtlinien

TEIL I – Übernommen aus dem internationalen Standard: ETI Base Code

Der ETI-Basiskodex basiert auf den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und ist ein international anerkannter Kodex für gute Arbeitspraxis. Es gilt als globaler Referenzstandard und wird häufig als Maßstab für die Durchführung von Sozialaudits und die Entwicklung von Aktionsplänen für ethischen Handel verwendet.

Die Bestimmungen des Basiskodex stellen Mindest- und keine Höchststandards dar. Von Unternehmen, die diesen Kodex anwenden, wird erwartet, dass sie die nationalen und anderen geltenden Gesetze einhalten. Wenn das Gesetz und der Basiskodex dasselbe Thema behandeln, wird von den Unternehmen erwartet, dass sie die Bestimmung anwenden, die den Arbeitnehmern den größeren Schutz bietet.

Versionen des ETI-Basiscodes sind in Englisch, Arabisch, Burmesisch, Französisch, Griechisch, Hindi, Italienisch, Litauisch, Polnisch, Rumänisch, Spanisch, Telugu, Urdu, Albanisch, Bengali, Chinesisch, Deutsch, Hebräisch, Ungarisch, Kannada, Malaiisch, Portugiesisch, Russisch, Tamilisch, Türkisch und Vietnamesisch verfügbar:

<https://www.ethicaltrade.org/resources/eti-base-code>

1. Das Arbeitsverhältnis wird frei gewählt

1.1

Es besteht keine Zwangsarbeit, Zwangsknechtschaft oder unfreiwillige Gefängnisarbeit.

1.2

Arbeiter werden nicht aufgefordert einen „Pfand“ oder ihre Ausweisdokumente bei ihrem Arbeitgeber zu hinterlegen und es ist ihnen freigestellt, ihren Arbeitgeber nach einer angemessenen Benachrichtigung zu verlassen.

2. Die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen werden respektiert

2.1

Arbeiter haben ohne Ausnahme das Recht, sich zu versammeln und eine Gewerkschaft ihrer eigenen Wahl zu gründen und gemeinsam Tarifverhandlungen durchzuführen.

2.2

Der Arbeitgeber nimmt gegenüber den Aktivitäten von Gewerkschaften und deren organisatorischer Aktivitäten eine offene Haltung ein.

2.3

Arbeitnehmervertreter werden nicht diskriminiert und haben die Möglichkeit, ihre repräsentativen Funktionen am Arbeitsplatz auszuführen.

2.4

Wo das Vereinigungsrecht und Recht auf Tarifverhandlungen durch die Gesetzgebung beschränkt wird, erleichtert der Arbeitgeber die Entwicklung gleichberechtigter Mittel für unabhängige und freie Vereinigung und Verhandlungen und behindert diese nicht.

3. Die Arbeitsbedingungen sind sicher und hygienisch

3.1

Es muss ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld unter Berücksichtigung des allgemeingültigen Wissens der Branche und bestimmter Gefahren gewährleistet werden. Es sollen angemessene Maßnahmen getroffen werden, um Unfälle und Gesundheitsschädigungen zu verhindern, die im Rahmen der Arbeit entstehen, mit dieser in Verbindung stehen oder aufgrund dieser entstehen, indem mit dem Arbeitsumfeld einhergehende Gefahren, soweit dies in vernünftiger Weise umsetzbar ist, minimiert werden.

3.2

Arbeiter sollen regelmäßige und protokollierte Sicherheitsunterweisungen und gegebenenfalls Arbeitsmedizinische Untersuchungen erhalten. Dieses Training soll für neue oder wieder eingestellte Arbeitnehmer wiederholt werden.

3.3

Zugang zu sauberen Toilettenanlagen und trinkbarem Wasser und, wenn angebracht, Einrichtungen für die Lebensmittellagerung sollen bereitgestellt werden.

3.4

Die Unterbringung muss, wenn sie bereitgestellt wird, sauber und sicher sein, sowie den Grundbedürfnisse der Arbeiter entsprechen.

3.5

Das die Richtlinien einhaltende Unternehmen soll die Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit einem Vertreter des Senior Managements übertragen.

4. Es wird keine Kinderarbeit eingesetzt

4.1

Es soll kein Einsatz von Kinderarbeit vorliegen.

4.2

Unternehmen sollen eine Politik und Programme entwickeln oder an diesen teilnehmen, die für die Übertragung eines Kindes, das bei der Ausführung von Kinderarbeit vorgefunden wird, in eine qualitative Ausbildung und für dessen Verbleib in der selben bis zum Ende der Kindheit sorgt. „Kind“ und „Kinderarbeit“ werden in den Anhängen definiert.

4.3

Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren werden nicht während der Nacht oder unter gefährlichen Bedingungen beschäftigt.

4.4

Diese Strategien und Verfahren sollen mit den Bestimmungen der entsprechenden ILO-Standards übereinstimmen.

5. Mindestlöhne werden bezahlt

5.1

Löhne und Vergütungen, die für eine reguläre Arbeitswoche gezahlt werden, entsprechen wenigstens den nationalen gesetzlichen Vorgaben oder dem branchenüblichen Standardwert, je nachdem, welche Vorgabe höher ausfällt. Auf jeden Fall sollen Löhne immer ausreichend sein, um die Grundbedürfnisse zu decken und etwas frei verfügbares Einkommen bereitzustellen.

5.2

Alle Arbeiter erhalten schriftliche und verständliche Informationen zu den Arbeitsbedingungen in Bezug auf Löhne, bevor sie die Arbeit aufnehmen sowie bei jeder Auszahlung zu Lohnangaben für den betreffenden Bezugszeitraum.

5.3

Abzüge von Löhnen als Disziplinierungsmaßnahmen werden weder gestattet noch werden Abzüge von den Löhnen, die nicht durch die nationale Gesetzgebung erlaubt sind, ohne das ausdrückliche Einverständnis des betroffenen Arbeiters vorgenommen. Alle Disziplinarmaßnahmen sollen aufgezeichnet werden.

6. Die Arbeitszeit ist nicht überhöht

6.1

Die Arbeitszeit stimmt mit der nationalen Gesetzgebung und dem branchenüblichen Standardwert und den Abschnitten 6.2 bis 6.6 unten überein, je nachdem wo der größere Schutz geboten wird. Die Unterabschnitte 6.2 bis 6.6 basieren auf den internationalen Arbeitsrichtlinien.

6.2

Arbeitszeiten, Überstunden ausgenommen, müssen per Vertrag festgelegt werden und dürfen 48 Stunden pro Woche* nicht überschreiten.

6.3

Überstunden werden freiwillig geleistet. Alle Überstunden müssen auf verantwortlicher Basis genutzt werden und das Folgende beachten: das Ausmaß, die Häufigkeit und die gearbeiteten Stunden durch einzelne Arbeiter und die Belegschaft als Ganzes. Überstunden dürfen nicht als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse genutzt werden. Überstunden werden immer mit einem Überstundenzuschlag vergütet, wobei empfohlen wird, dass dieser nicht unter 125% des regulären Lohns liegen sollte.

6.4

Die Arbeitsstunden insgesamt, die über einen Zeitraum von sieben Tagen geleistet werden, dürfen 60 Stunden nicht überschreiten, außer diese werden von Unterabschnitt 6.5 abgedeckt.

6.5

Die Arbeitsstunden insgesamt über einen Zeitraum von sieben Tagen dürfen 60 Stunden nur in außergewöhnlichen Umständen überschreiten, in welchen alle folgenden Aufzählungen zutreffen:

- dies ist durch das Landesrecht erlaubt
- dies wurde in einer, auf freier Basis mit einer Arbeitnehmerorganisation verhandelten Tarifvereinbarung beschlossen,
- wobei die Organisation einen signifikanten Teil der Belegschaft repräsentiert
- es wurden angemessene Sicherheitsmaßnahmen eingeführt, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter zu schützen und
- der Arbeitgeber kann beweisen, dass außergewöhnliche Umstände vorliegen, wie beispielsweise unerwartete Produktionsspitzen, Unfälle oder Notfälle.

6.6

Alle Arbeiter genießen in einem Zeitraum von sieben Tagen mindestens einen freien Tag oder, wo nach Landesrecht erlaubt, zwei freie Tage für einen Zeitraum von 14 Arbeitstagen.

*Internationale Standards empfehlen die fortschreitende Abnahme der üblichen Arbeitsstunden, wo angemessen, auf 40 Stunden pro Woche, ohne die Löhne der Arbeiter zu reduzieren, während Arbeitsstunden reduziert werden.

7. Diskriminierung wird nicht praktiziert

7.1

Es gibt keine Diskriminierung bei der Einstellung, Vergütung, Zulassung zum Training, Beförderung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Pensionierung aufgrund von Rasse, Kaste, Nationalität, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, Ehestand, sexueller Orientierung, Gewerkschaftsmitgliedschaft oder politischer Zugehörigkeit.

8. Es besteht ein geregeltes Arbeitsverhältnis

8.1

Die geleistete Arbeit wird soweit möglich auf Grundlage der anerkannten, durch nationale Gesetzgebung und Praxis etablierten Arbeitsbeziehung durchgeführt.

8.2

Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern, die durch das Arbeits- oder Sozialversicherungsrecht und Vorschriften bezüglich eines regulären Arbeitsverhältnisses entstehen, werden durch die Verwendung von reinen Arbeitsverträgen, Subunternehmertum oder Heimarbeit oder durch Ausbildungspläne ohne die Absicht, Fähigkeiten zu vermitteln oder ein reguläres Arbeitsverhältnis bereitzustellen, nicht vermieden, noch sollen derartige Verpflichtungen durch die überhöhte Verwendung von befristeten Arbeitsverträgen umgangen werden.

9. Unmenschliche oder brutale Behandlung ist nicht erlaubt

9.1

Körperlicher Missbrauch oder Disziplinierung, die Androhung körperlichen Missbrauchs, sexuelle oder anderweitige Belästigung und verbale Beschimpfung oder andere Formen der Einschüchterung sind verboten. Die Bestimmungen dieses Codes legen Mindeststandards und nicht Höchstanforderungen fest und sollten nicht verwendet werden, um Unternehmen an einer Verbesserung dieser Standards zu hindern. Von Unternehmen, die diesen Code anwenden, wird erwartet, dass sie mit den nationalen und anderen anwendbaren Gesetzen konform gehen und dass, wenn die Bestimmungen der Gesetzgebung und der Base Code dieselben Themen ansprechen, die Bestimmungen angewendet werden, welche den größeren Schutz bieten.

TEIL II – Zusätzlich zum Standard Base Code zur Erfüllung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes

10. Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen

Die Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, Lärmemission oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs ist verboten, sofern die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt werden, einer Person der Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehrt wird, einer Person der Zugang zu Sanitäranlagen erschwert oder zerstört wird oder die Gesundheit einer Person geschädigt wird.

11. Widerrechtliche Verletzung von Landrechten

Eine widerrechtliche Zwangsräumung und den widerrechtlichen Entzug von Land, Wäldern und Gewässern ist auszuschließen. Der Begriff „Entzug“ ist dabei weit zu verstehen und umfasst alle Fälle des Erwerbs, der Bebauung oder der anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern.

12. Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte

Unternehmen müssen gewährleisten, dass private oder öffentliche Sicherheitskräfte bei ihrer Tätigkeit Menschenrechte achten und das bei der Ausführung ihrer Aufgaben aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle keine Menschenrechtsverletzungen begangen werden. Solche schweren Menschenrechtsverletzungen sind Folter, grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung, Verletzungen von Leib und Leben oder die Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit.

13. Minamata-Übereinkommen über Quecksilber

Das Minamata-Übereinkommen betrifft den relevanten Umgang mit Quecksilber. Das Übereinkommen dient dem Schutz der Menschen und der Umwelt vor der Freisetzung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen in Luft, Wasser und Boden.

14. Produktion und Verwendung von persistenten organischen Schadstoffen

Die Produktion und Verwendung von Chemikalien des POP-Übereinkommens, auch bekannt als „Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe“ ist verboten. Zu den dort genannten Stoffen gehören hauptsächlich Insektizide. Dies gilt auch für die nicht umweltgerechte Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von POP-haltigen Abfällen.

15. Ein- und Ausfuhr gefährlicher Abfälle

Die Ausfuhr gefährlicher Abfälle in Übereinstimmung mit den Regelungen des Basler Übereinkommens ist verboten.

16. Korruptionsbekämpfung

Korruption in all ihren Formen, einschließlich Erpressung und Bestechung ist verboten.

17. Beschwerdemanagement | Hinweisgebersystem

<https://staedtlermars.integrityline.org/>

Unser Hinweisgebersystem bietet die Möglichkeit, Informationen über gesetzeswidriges Verhalten anonym transparent zu machen. Das System wird von einem externen Dienstleister zur Verfügung gestellt, um die Anonymität des Hinweisgebers zu schützen.

Teil III – Relevante Internationale Standards und Richtlinien

Dieser Verhaltenskodex beachtet insbesondere die folgenden internationalen Standards und Richtlinien:

- Ethical Trading Initiative Base Code
- 10 Prinzipien des United Nations Global Compact
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)
- Konventionen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO)
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP)
- OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen
- UN-Prinzipien für Kinderrechte und Unternehmen
- Sektorspezifische OECD-Leitlinien
- Lieferkettensorgfaltspflichten (LkSG) und EU Lieferkettenvorgaben (CSDDD)

Generell

Wir fordern die Geschäftsführung unserer Lieferanten auf, sich zu entsprechendem Handeln zu verpflichten. STAEDTLER wird Verstöße gegen diesen Business Partner Code of Conduct konsequent verfolgen und entsprechende Maßnahmen ergreifen. STAEDTLER behält sich als letzte Konsequenz die Beendigung der Geschäftsbeziehung vor. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie darauf hinwirken, dass auch ihre Geschäftspartner diese Grundsätze einhalten.