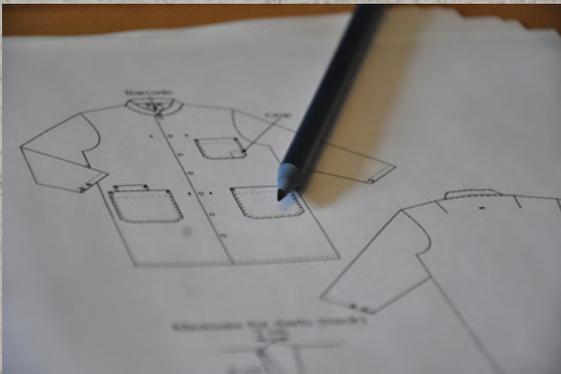


# Code of Conduct

---



*Reisinger*  
PREMIUM  
WORK WEAR



## Vorwort

**REISINGER premium workwear** richtet sich in den Punkten Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte, Umweltschutz und Antikorruption nach den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen.

Die Lieferkette, auf der unsere Geschäfte basieren, umfasst viele Prozesse, bei denen wir uns unserer Verantwortung und unserem Einflusses bewusst sein müssen. Durch unsere Aktivitäten möchten wir Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte und die Umwelt respektieren und Korruption entgegenwirken.

Die 10 Prinzipien des Global Compact bilden die Grundlage für unseren Verhaltenskodex. REISINGER premium workwear erwartet daher u. a., dass Lieferanten unsere Erklärung des Verhaltenskodex unterzeichnen und einhalten.

Es ist unser erklärtes Ziel, einen negativen Einfluss auf Umwelt und Klima zu reduzieren. Dabei konzentrieren wir uns ganz konkret darauf, die Abläufe in Verwaltung und Lager umwelt- und klimagerechter zu gestalten. Wir werden unseren Einsatz in diesen Bereichen kontinuierlich bewerten und uns regelmäßig neue Bereiche vornehmen.

Unser Ansatz zu mehr sozialer und umweltgerechter Verantwortung spiegelt sich in einer Reihe konkreter Richtlinien wider.

## 1 Recht und Gesetz

REISINGER premium workwear unterstützt und respektiert international erklärte Menschenrechte.

## 2 Zwangsarbeit und Kinderarbeit

REISINGER premium workwear akzeptiert keinerlei Zwangsarbeit oder Kinderarbeit in den vorangehenden Produktionsstufen.

## 3 Arbeits- und Ruhezeiten

REISINGER premium workwear hält nationale Gesetze und Branchenstandards hinsichtlich Arbeitszeit, Überstunden, Ruhezeit und Feiertage ein.

## 4 Vereinigungsfreiheit

REISINGER premium workwear erkennt das Recht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen an.

## 5 Diskriminierung

REISINGER premium workwear stellt sicher, nicht an Menschenrechtsverletzungen mitzuwirken und akzeptiert diese keinesfalls in den eigenen Einflussbereichen.

## 6 Lohn und Arbeitsverhältnisse

REISINGER premium workwear schließt jede Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf aus.

## 7 Arbeitsschutz

REISINGER premium workwear sorgt für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen und beugt Unfällen und Verletzungsgefahr vor.

## 8 Gegen Korruption

REISINGER premium workwear tritt gegen Korruption, Erpressung und Bestechung ein.

# REISINGER premium workwear Verhaltenskodex

In Übereinstimmung mit der ILO-Konvention, der Allgemeinen Erklärung für Menschenrechte der Vereinten Nationen, der UN-Kinderrechtskonvention, dem Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, dem Global Compact und sonstigen internationalen Verträgen hat der Verhaltenskodex von REISINGER premium workwear zum Ziel, bestimmte Sozial- und Umweltstandards einzuhalten.

Lieferanten von REISINGER premium workwear, die den Verhaltenskodex unterschreiben, verpflichten sich dazu, Umwelt- und Sozialstandards, die für ihren Bereich gelten, einzuhalten und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, sodass sie mit ihrer Firmenpolitik die obenstehenden Anforderungen und Konventionen einhalten.

Darüber hinaus sollen die Zulieferer von REISINGER premium workwear dafür sorgen, dass ihre eigenen Subunternehmer, die an Produktionsprozessen beteiligt sind, den Verhaltenskodex einhalten.

**Lieferanten von REISINGER premium workwear verpflichten sich dazu, innerhalb ihrer Rahmenbedingungen, folgende Kriterien einzuhalten:**

## 1 Recht und Gesetz

- Alle geltenden Gesetze und Bestimmungen müssen mindestens die ILO- und UN-Konventionen einhalten sowie andere gesetzmäßige Anforderungen. Es ist immer der Norm zu folgen, die am weitestgehenden ist.

## 2 Zwangsarbeit

- Sicherstellung dass weder Zwang, Drohungen noch disziplinarische Maßnahmen angewendet werden, um Menschen zur Arbeit zu zwingen.
- Der Lieferant/Produzent setzt keine Schuldklaverei oder Zwangstransporte an, um Menschen zu einer menschenrechtswidrigen Arbeit zu zwingen.

- REISINGER premium workwear arbeitet nicht mit Unternehmen zusammen, die sich der Zwangsarbeit bedienen, Identitätspapiere oder Lohn der Angestellten einbehalten, um die Angestellten zur Arbeit zu zwingen. Weder das Unternehmen noch jede Einheit, die dem Unternehmen Arbeitskräfte vermittelt, darf Menschenhandel unterstützen oder daran beteiligt sein.

### 3 Kinderarbeit

- REISINGER premium workwear untersagt jegliche Form von Kinderarbeit in der gesamten Lieferkette.

### 4 Arbeits- und Ruhezeiten

- Lieferanten von REISINGER premium workwear müssen nationale Gesetze und Branchenstandards hinsichtlich Arbeitszeit, Überstunden, Ruhezeit und Feiertage einhalten. Die maximal zulässige Wochenarbeitszeit ist als nationales Recht definiert, darf aber nicht regelmäßig 48 Stunden übersteigen. Die maximal zulässigen Überstunden dürfen 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen.
- Überstunden müssen ausschließlich freiwillig geleistet werden und nach gültigem Tarif entlohnt werden.
- Ein Lohnempfänger hat nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen Recht auf einen freien Tag.
- Ausnahmen von dieser Regel gelten nur, wenn die beiden nachfolgenden Bedingungen erfüllt sind:

a) Die nationale Gesetzgebung zu Überstunden übersteigt diese Grenze, und

b) ein frei verhandelter kollektiver Tarifvertrag gilt und enthält eine Bestimmung zum Arbeitszeitdurchschnitt mit entsprechenden Ruhezeiten. Dies ist in Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen 1, 14 und der ILO-Empfehlung 116.

### 5 Diskriminierung

- Der Lieferant / Produzent muss dafür sorgen, dass im Unternehmen niemand auf Grund von Geschlecht, Hautfarbe, Religion oder Glaube, politischer Anschauung, sexueller Orientierung, nationaler Herkunft, sozialer Herkunft, ethnischer Herkunft, Familienstand, Alter, Behinderung oder sonstigen Umständen, die Anlass zu Diskriminierung geben könnten, diskriminiert wird.
- Der Lieferant / Produzent muss dafür sorgen, dass im Unternehmen bei der Einstellung, Kündigung, Versetzung, Fortbildung, Beförderung, Entlohnung,

Pensionierung, Festsetzung von Arbeitsbedingungen oder Kompetenzentwicklung nicht diskriminiert wird. Alle Entscheidungen hinsichtlich Einstellung, Beförderung, Kündigung, Entlohnung oder anderer Arbeitsbedingungen basieren auf relevanten und objektiven Kriterien.

Dies ist in Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen 100, 111, 143, 158, 159, 169 und 183.

## 6 Gehalt und Arbeitsverhältnis

- Es ist dafür Sorge zu tragen, dass alle Angestellten einen Mindestlohn erhalten, der die gesetzlichen Mindeststandards oder die Branchenstandards einhält oder übersteigt.
- Gesetzeswidrige, nicht autorisierte oder disziplinarische Abzüge beim Gehalt sind untersagt. In Fällen, in denen gesetzliche Mindestlöhne und/oder Branchenstandards nicht die Lebenshaltungskosten decken, wird der Lieferant von REISINGER premium workwear dazu aufgefordert, für entsprechenden Ausgleich zu sorgen.
- Abzüge beim Gehalt als Disziplinarmaßnahmen sind verboten, es sei denn, sie sind im Einklang mit nationaler Gesetzgebung und ein frei verhandelter Tarifvertrag ist in Kraft.
- Der Lieferant von REISINGER premium workwear muss dafür sorgen, dass der Lohn und andere Zusatzleistungen für den Angestellten klar umrissen sind. Darüber hinaus müssen Löhne und soziale Leistungen die geltenden Gesetze und Regeln einhalten.
- Überstunden müssen nach geltenden Sätzen entlohnt werden, die durch nationales Recht definiert sind. In Ländern, in denen die Sätze für Überstunden per Gesetz oder kollektiven Tarifvertrag geregelt sind, muss der Mitarbeiter mindestens in der Höhe für Überstunden entlohnt werden, wie es in der Branche Standard ist.

Dies ist in Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen 12, 26, 101, 102 und 131.

## 7 Arbeitsschutz, Gesundheit & Sicherheit am Arbeitsplatz

- Der Lieferant muss für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld sorgen und effektive Schritte einleiten, um potenzielle Unfälle und gesundheitliche Schäden bei der Arbeit zu verhindern.
- Außerdem muss das Unternehmen möglichst die Ursachen für Gefahren im Arbeitsumfeld eindämmen, unter Berücksichtigung der vorherrschenden Branchenkenntnis und eventuelerspezieller Risiken.
- Bezüglich Gesundheit und Sicherheit sind klare Regeln und Verfahren einzuführen und zu befolgen, insbesondere die Bereitstellung und Nutzung von

Personenschutz-ausrüstung, Toiletten, sauberem Trinkwasser und Einrichtungen zur Aufbewahrung von Lebensmitteln.

- Der Lieferant muss dafür sorgen, dass die Räume und Einrichtungen für das Personal sauber und sicher sind und die Grundbedürfnisse erfüllen.
- Alle Mitarbeiter haben das Recht, sich im Falle von ernster bevorstehender Gefahr zu entfernen, ohne vorher um Erlaubnis zu fragen. Besonders jugendliche Mitarbeiter dürfen keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädlichen Situationen ausgesetzt werden.

Dies ist in Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen 155 und 184 sowie den ILO-Empfehlungen 164 und 190.

## 8 Umweltbelastung

- Die Lieferanten sind verpflichtet laufend die REACH Verordnung EU Nr. 1907/2007 Artikel 57 – die Kandidaten-Liste zu beobachten und zu entsprechen. Das ist eine Liste von gefährlichen Stoffen (SVHC) die auf der Website der Europäische Agentur zu finden ist :  
[http://echa.europa.eu/chem\\_data/candidate\\_list\\_table\\_en.asp](http://echa.europa.eu/chem_data/candidate_list_table_en.asp)
- Anhang XIV mit den neuesten Empfehlungen sowohl als auch begleitenden Berichten finden Sie unter:  
<https://echa.europa.eu/de/authorisation-list>
- Es ist unser Ziel, dass unsere Lieferanten, unter Berücksichtigung ihrer finanziellen, geografischen und innovativen Möglichkeiten, ihren Fokus stets auf die Minimierung der Umweltbelastung richten.

## 9 Gegen Korruption

REISINGER premium workwear tritt gegen sämtliche Formen der Korruption ein, einschließlich Erpressung und Bestechung

- Lieferanten und Subunternehmer von REISINGER premium workwear müssen alle Formen der Korruption, Bestechung und Erpressung bekämpfen. Dazu zählen auch Bezahlungen oder sonstige Leistungen an Behördenvertreter, mit dem Ziel, Entscheidungen zu beeinflussen.

## 10 Kontrolle und wiederholte Kontrolle

- Der Lieferant / Produzent muss dafür sorgen, dass im Unternehmen niemand auf Grund von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, Religion oder Glaube, politischer Anschauung, sexueller Orientierung, nationaler Herkunft, sozialer Herkunft, ethnischer Herkunft, Familienstand, Alter, Behinderung oder sonstigen Umständen, die Anlass zu Diskriminierung geben könnten, diskriminiert wird.

- Das Management hat die Verantwortung für die korrekte Durchführung und laufende Verbesserungen, indem es korrigierende Maßnahmen und regelmäßige Überprüfungen des Verhaltenskodex vorsieht. Es ist auch zuständig für die Vermittlung der Anforderungen des Verhaltenskodex an die gesamte Belegschaft.
- Außerdem muss auf Beanstandungen, dass Mitarbeiter den Verhaltenskodex nicht einhalten, reagiert werden.

Die Unterzeichner bestätigen Folgendes:

1. Wir haben den REISINGER premium workwear Verhaltenskodex erhalten und zur Kenntnis genommen.
2. Wir beachten alle relevanten Gesetze und Regeln in dem Land bzw. den Ländern, wo unser Unternehmen tätig ist.
3. Wir werden REISINGER premium workwear informieren, wenn zwischen den Bestimmungen im Verhaltenskodex und den Gesetzen und Regeln in unserem Land Konflikte auftreten.
4. Wir werden den Verhaltenskodex wahrnehmen und auf seiner Grundlage einen entwicklungsorientierten Ansatz formulieren – ohne Änderung oder Aufhebung.
5. Wir werden alle unsere Zulieferer über den Inhalt und die Anforderungen des REISINGER premium workwear Verhaltenskodex informieren und dafür sorgen, dass sie die darin enthaltenen Bestimmungen einhalten.
6. REISINGER premium workwear und alle Organisationen, die im Auftrag des Unternehmens handeln, können jederzeit mit oder ohne Vorankündigung in den Geschäftsräumen des Lieferanten und Zulieferers eine Überprüfung vornehmen.

Konsequenzen bei fehlender Einhaltung

Wir garantieren, dass die Produktion der Waren für REISINGER premium workwear und/oder die Erbringung von Dienstleistungen ausschließlich an den Orten geschieht, die wir angegeben haben. Uns ist bekannt, dass ein Unterlassen der Information über die Orte, wo Produkte hergestellt und/oder Dienstleistungen erbracht werden, eine ausreichende Begründung darstellt, umgehend alle vertraglichen Bindungen zu kündigen.

---

Unterschrift (Signature)