

Seit über 40 Jahren ist die Firma A•S•Aktuell AG (ASA) auf gestickte Embleme für Berufsbekleidung, Corporate Fashion und die Veredelung von Sportbekleidung spezialisiert.

Eine globale Zusammenarbeit mit namhaften Herstellern von textilen Rohstoffen und Textilien ist für uns selbstverständlich. Die grundsätzlichen Anforderungen von ASA an ihre Lieferanten von Waren werden in diesem Code of Conduct geregelt. Der Lieferant unterstützt die Grundsätze des „Global Compact“ der Vereinten Nationen, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UNO sowie die Erklärung der International Labor Organization (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. ASA ist sich ihrer Verantwortung gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern bewusst. Deshalb unterhält ASA keine geschäftlichen Beziehungen zu Lieferanten, von denen öffentlich bekannt ist, dass sie dem Global Compact zugrunde liegenden Prinzipien verletzen.

§ 1. Geltungsbereich

Der Code of Conduct ist Bestandteil unserer Lieferantenverträge. Mit der Unterschrift unter den Vertrag verpflichtet sich der Lieferant auch zur Einhaltung des Code of Conduct. Die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze sollten nicht als Maximalanforderungen betrachtet werden, sondern nach Möglichkeit übertroffen werden.

Dieser Code of Conduct bildet die Grundlage aller Geschäftsbeziehungen in Bezug auf allen nationalen und internationalen Produktionsabläufe und -stätten hinsichtlich der Endverarbeitungsstufe der die von ASA bezogenen Handelswaren. Er gilt weltweit sowohl für ASA selbst als auch für die direkten Lieferanten, und für die von den Lieferanten eingesetzten sonstigen Beauftragten, die für die Produktion von Waren für ASA eingebunden sind.

§ 2. Kinderarbeit / jugendliche Beschäftigung

Kinderarbeit sowie jegliche Ausbeutung von Kindern werden von der ASA nicht toleriert. Der Lieferant beschäftigt keine Kinder unter 15 Jahren. Wenn nationale Gesetze oder Regelungen es zulassen, dass

Kinder zwischen 13 und 15 Jahren leichte Arbeiten verrichten, darf dies auf keinen Fall gestattet werden, wenn der Minderjährige dadurch daran gehindert wird, der allgemeinen Schulpflicht oder Ausbildung nachzukommen oder die Beschäftigung seiner Gesundheit oder Entwicklung schadet. (Verweis: ILO Konvention 138)

Im Falle eines Verstoßes gegen das Verbot sind durch den Lieferanten unverzüglich für die Kinder und Jugendlichen geeignete Abhilfemaßnahmen einzuleiten. Die Abhilfemaßnahmen sind zu dokumentieren. Zudem sind solche Maßnahmen und Verfahren zu ergreifen, die der Rehabilitation und sozialen Eingliederung der betroffenen Kinder dienen und diesen die Erlangung eines allgemeinen Schulabschlusses entsprechend innerstaatlicher Normen ermöglichen.

§ 3. Diskriminierung

Jedwede Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung ist untersagt. Der Lieferant unterlässt jegliche Diskriminierung aufgrund der Rasse, Hautfarbe, Religion, politischer Meinung, nationale und soziale Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder Geschlecht. (Verweis: ILO Konventionen 87, 98, 135 und 154 sowie der ILO Empfehlung 143)

Die Unternehmen behandeln ihre Arbeitgeber mit Würde und Respekt. Jegliche Form von unwürdiger Behandlung, Missbrauch, Belästigung und Einschüchterung sowie rechtswidrige Strafen gegenüber Arbeitnehmern wird unterlassen. Disziplinarmaßnahmen werden schriftlich und in einer für den Arbeitnehmer verständlichen Form niedergelegt.

§ 4. Zwangsarbeit

Alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft oder Sklavenarbeit sowie der Sklaverei ähnlichen Zustände werden von ASA nicht geduldet. Mitarbeiter sind nur zu beschäftigen, wenn sie sich freiwillig für die Beschäftigung zur Verfügung gestellt haben. (Verweis: ILO Konventionen 29 und 105)

§ 5. Vergütung und Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten haben dem geltenden Recht, den industriellen Standards oder den relevanten ILO-Konventionen zu entsprechen, je nachdem welche Regelung strenger ist.

Den Beschäftigten steht nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag zu. Mehrarbeit muss auf freiwilliger Basis geleistet werden.

Der Lieferant gewährleistet, dass der den Beschäftigten gezahlte Lohn mindestens dem gesetzlichen oder dem in der Industriebranche üblicherweise vorgeschriebenen Mindestlohn entspricht, je nachdem welcher von beiden höher ist. Der gezahlte Lohn sollte zur Deckung der Grunderfordernisse der Beschäftigten ausreichen. (Verweis: ILO Konventionen 1, 14, 26 und 131)

§ 6. Arbeitsschutz & Gesundheit

Die Lieferanten haben für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge zu tragen. Sie treffen erforderliche Maßnahmen, um Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, zu vermeiden.

Es sind saubere Toiletten sowie der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge bereitzustellen. (Verweis: ILO Konventionen 155)

Bedürftige Personen wie jugendliche Arbeitnehmer, junge Mütter und Schwangere sowie Menschen mit Behinderung sollen einen besonderen Schutz erhalten.

§ 7. Umweltschutz

Der Lieferant hält alle geltenden Umweltgesetze, -regelungen und -standards ein und betreibt ein effizientes System zur Identifizierung und Beseitigung potenzieller Umweltgefahren.

§ 8. Bestechung und Korruption

Jegliche Form der Bestechung oder Korruption wird von ASA nicht toleriert.

Der Lieferant beachtet die internationale Antikorruptionsstandards, wie sie im „Global Compact“ der Vereinten Nationen und in lokalen Antikorruptions- und Bestechungsgesetzen festgelegt sind. Alle Lieferanten und deren Beschäftigte haben sich so zu verhalten, dass keine persönliche Abhängigkeit, Verpflichtung oder Beeinflussung entsteht.

§ 9. Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen

Die Unternehmen achten das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, ohne vorherige Genehmigung und nach eigener Wahl Organisationen zu bilden, welche die Förderung und den Schutz der Interessen der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber zum Ziele hat, diesen Organisationen beizutreten und ihre Vertreter frei zu wählen. Die Unternehmen achten das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Kollektivverhandlungen über Lohn- und Arbeitsbedingungen zu führen. Arbeitnehmer dürfen wegen ihrer Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen in Bezug auf ihre Beschäftigung nicht benachteiligt werden. In Ländern, in denen die Grundsätze der Vereinigungsfreiheit, Vereinigungsrecht und Kollektivverhandlungen nicht eingehalten werden bzw. die Ausübung dieser Rechte beschränkt oder verboten ist, sollten die Unternehmen ihren Arbeitnehmern erlauben, eigene Vertreter frei zu wählen, mit denen sie in einen Dialog über Arbeitsplatzfragen treten können. Die Unternehmen sollen das Recht ihrer Arbeitnehmer achten, Beschwerden vorzubringen, ohne dass ihnen daraus Nachteile irgendwelcher Art entstehen; diese Beschwerde sollten in einem geeigneten Verfahren behandelt werden.

§ 9. Information/Kommunikation

Dieser Code of Conduct ist mindestens in der jeweiligen Landessprache und für alle Beschäftigten der Geschäftspartner frei zugänglich und gut sichtbar auszuhängen. In Fällen von Analphabetismus muss der Verhaltenskodex mündlich erläutert werden.

§ 10. Dialog mit Geschäftspartnern

Der Lieferant vermittelt die im Code of Conduct genannten und zuvor näher beschriebenen Grundsätze an seine Subunternehmer und sonstigen Geschäftspartner, die an der Lieferung von im Hauptvertrag beschriebenen Produkte und Dienstleistungen beteiligt sind.

§ 11. Überwachung Code of Conduct

ASA behält sich das Recht vor, die Einhaltung der Anforderungen des Code of Conduct für Lieferanten nach angemessener Vorankündigung zu überprüfen. Dazu sind die Lieferanten auf Anforderung von ASA verpflichtet, in den Produktionsstätten ein Sozialaudit durchführen zu lassen.

Der Lieferant ist für seine eigene Lieferkette verantwortlich.

Jeder Verstoß gegen die im Verhaltenskodex für Lieferanten genannten Verpflichtungen wird als wesentliche Vertragsverletzung seitens des Lieferanten betrachtet.

§ 12. Beschwerdeverfahren

Beanstandungen oder Hinweise von Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex können jederzeit, auch in anonymisierter Form, an nachfolgend genannte Ansprechpartnerin gemeldet werden:

A•S•Aktuell AG

Frau Sarah Dabrunz

Luxemburger Str. 15

53842 Troisdorf

Tel: 0 22 41 / 2 58 83 38

Fax: 0 22 41 / 2 58 83 88

Email: sarah.dabrunz@as-aktuell.de

Alle Geschäftspartner und Lieferanten garantieren, benachteiligte Maßnahmen und Disziplinarmaßnahmen gegenüber der anzeigenden Person zu unterlassen.

Stand 11/2021