

Sozial- und Verhaltenskodex für vista textil GmbH

PRÄAMBEL

Für vista textil GmbH ist es eine Selbstverständlichkeit nicht nur die gesetzlichen Anforderungen im wirtschaftlichen Verkehr zu erfüllen, sondern auch die sozialen Aspekte unserer Mitarbeiter zu berücksichtigen. Dies gilt in gleicher Weise für die ganze Wertschöpfungskette, bzw. die für uns arbeitenden Lieferanten und Konfektionsbetriebe im weiteren Text, mit vista textil und die Unternehmen benannt. Diese Leitlinien gelten überall, unabhängig davon, ob wir in Deutschland, Europa oder in anderen Teilen der Welt wirtschaftliche Aktivitäten entfalten.

Dieser Sozial- und Verhaltenskodex definiert die Grundsätze und Anforderungen zum Schutze der Menschen- und Arbeitsrechte wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den ILO Kernarbeitsnormen, den UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen zum Ausdruck kommen. Darüber hinaus stützt sich der Verhaltenskodex auf relevante, internationale Vereinbarungen zum Schutz der Umwelt.

vista textil und die Unternehmen unterstützen das Ziel der Durchsetzung von Menschenrechten, Arbeits-, Sozial- und Ökologiestandards in den wirtschaftlichen Wertschöpfungsprozessen. Indem wir das betriebliche Handeln nach diesen Grundsätzen ausrichten, kann hierzu ein Beitrag geleistet werden. vista textil und die Unternehmen verpflichten sich durch Unterzeichnung des vorliegenden Dokumentes zur Einhaltung der Normen und Richtlinien und dazu, keine Aufträge an Subunternehmer weiter zu geben. Durch die langjährige Zusammenarbeit besteht ein Vertrauensverhältnis und regelmäßige Besuche vor Ort stellen die Einhaltung des Sozial- und Verhaltenskodex sicher.

Wir arbeiten hieran in dem Bewusstsein, dass dies ein langfristig angelegter Prozess ist, zu dessen Gelingen ein konstruktives und pragmatisches Zusammenwirken von staatlichen Institutionen, gesellschaftlichen Akteuren und Unternehmen erforderlich ist.

Der Sozial- und Verhaltenskodex basiert grundsätzlich auf den Kernkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und den OECD- und UN-Konventionen für Menschenrechte und enthält folgende Punkte:

1. Einhaltung von Recht und Gesetz

vista textil und die Unternehmen halten sich an Recht und Gesetz der jeweiligen Länder, in denen sie wirtschaftlich tätig sind. Zur Sorgfaltspflicht des unternehmerischen Handelns gehören Verfahren zur Ermittlung, Vermeidung, Minderung und ggf. Wiedergutmachung von nachteiligen Auswirkungen auf Menschenrechte. Schädigende Umweltauswirkungen müssen überprüft werden und unter Beachtung von bestehenden regionalen Gesetzen, angemessene Maßnahmen ergriffen werden, um Belastungen der Menschen und Umwelt zu reduzieren, zu vermeiden und Abhilfe zu schaffen.

2. Achtung der Menschenrechte

Der Schutz der Menschenrechte ist Pflicht der jeweiligen Staaten, in denen vista textil und die Unternehmen wirtschaftlich tätig sind. Wir verpflichten uns, auf die Menschenrechte im Sinne der UN-Menschenrechtscharta zu achten, diese einzuhalten und zu fördern. Aktivitäten, die die Menschenrechte Anderer beeinträchtigen, sind zu vermeiden.

3. Ethisches Wirtschaften und Integrität

vista textil und die Unternehmen verfolgen legale Geschäftspraktiken unter Beachtung von lauterem Wettbewerb, gewerblichen Schutzrechten Dritter sowie kartell- und wettbewerbsrechtlichen Regelungen.

Wir lehnen sämtliche Formen von Korruption und Bestechung ab und fördern Prinzipien verantwortungsbewusster unternehmerischer Führung wie Transparenz, Rechenschaftspflicht, Verantwortung, Offenheit und Integrität. Wir sind fair zu unseren Geschäftspartnern und halten Verträge ein.

4. Arbeitsrechte und -bedingungen

vista textil und die Unternehmen beachten die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und schaffen ein sicheres und menschenwürdiges Arbeitsumfeld. Alle Arbeitsräume sind so zu gestalten, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer keinen schädlichen Wirkungen ausgesetzt ist.

4.a Versammlungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

(ILO Konventionen 87,98,135, 154)

Haben die Arbeitnehmer nicht die Möglichkeit sich gewerkschaftlich zu organisieren, muss anderweitig sichergestellt werden, dass die Interessen der Arbeitnehmer vertreten und behandelt werden. vista textil und die Unternehmen sollten das Recht Ihrer Arbeitnehmer achten, Beschwerden hervorzubringen – ohne dass ihnen daraus Nachteile entstehen. Diese Beschwerden sollten in einem geeigneten Verfahren behandelt werden.

4.b. Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit

(ILO Konventionen 29, 105)

Als „Zwangs- oder Pflichtarbeit“ gilt jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.

4.c. Verbot von Kinder- und Sklavenarbeit, Schutz junger Arbeitnehmer

(ILO Konventionen 79,138,182)

vista textil und die Unternehmen setzen sich für die effektive Abschaffung von Kinderarbeit ein. Sie beachten das jeweilige gesetzliche Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit, welches gem. Bestimmungen der int. Arbeitsorganisation nicht unter 15 Jahren liegen darf. Im Rahmen des Einstellungsverfahrens sollten geeignete Mechanismen zur Altersfeststellung Kinderarbeit verhindern. Wenn Unternehmen Kinderarbeit feststellen, sollten sie notwendige Maßnahmen zur Abhilfe einleiten, die das Wohl und den Schutz des Kindes in den Mittelpunkt stellen. Unternehmen stellen Jugendliche unter 18 Jahren nur dann ein, wenn die Art oder die Verhältnisse der durch sie verrichteten Arbeit Leben, Gesundheit und die Sittlichkeit der betreffenden Jugendlichen nicht gefährden und diese eine angemessene sachbezogene Unterweisung oder berufliche Ausbildung in dem entsprechenden Wirtschaftszweig erhalten.

4.d. Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

(ILO Konventionen 111, 143,158,159)

Jegliche Form der Diskriminierung, Ausschließung oder Bevorzugung, die aufgrund von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religionszugehörigkeit, politischer Meinung, nationaler Abstammung und sozialer Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen, wird unterlassen.

Der Grundsatz der Gleichheit des Entgelts für männliche und weibliche Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeit muss gegeben sein.

4.e. Entlohnung

(ILO Konvention 26,100,131)

Staatliche oder tariflich anzuwendende Mindestlöhne dürfen nicht unterschritten werden. Lohnabzüge sind nur im gesetzlichen oder tarifvertraglichen Rahmen zulässig, nicht als Strafmaßnahme oder in anderer Form. Die Beschäftigten werden regelmäßig über die Zusammensetzung Ihres Arbeitsentgeltes informiert. In Ländern ohne tariflichen oder gesetzlichen Lohnrahmen, sind existenzsichernde und der Würde des Menschen entsprechende Löhne für Vollarbeitszeit zu bezahlen.

4.f. Arbeitszeit und Bedingungen

(ILO Konvention 1,14,120)

Sofern geltende nationale Gesetze oder anwendbare tarifliche Regelungen keine geringere Höchstarbeitszeit festlegen, sollte die reguläre Arbeitszeit 48 Wochenstunden zzgl. maximal 12 Überstunden in der Woche, mit Ausnahme der von der ILO festgelegten Ausnahmeregelungen nicht überschreiten. Es muss gewährleistet werden, dass die Überstunden entsprechend kompensiert werden. Die Unternehmen gewähren ihren Arbeitnehmer das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag und halten die jeweils maßgeblichen Feiertage ein. Nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen ist ein arbeitsfreier Tag zu gewähren. Alle Arbeitsräume sind so zu gestalten, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer keinen schädlichen Wirkungen ausgesetzt ist.

4.g. Gesundheit, Sicherheit, arbeitsmedizinische Versorgung am Arbeitsplatz

(ILO Konventionen 155, 164, 184)

Der Arbeitgeber soll unter Berücksichtigung nationaler Erfordernisse angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz treffen, um im Rahmen der Aktivitäten seiner Mitarbeiter Arbeitsunfälle zu vermeiden und deren Gesundheit zu schützen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmern eine zur Ausführung ihrer Tätigkeiten erforderliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Gültige lokale Vorschriften zum Arbeitsschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Gebäudesicherheit und Brandschutz werden eingehalten, um das Risiko von Unfällen und Berufskrankheiten zu reduzieren.

5. Umweltschutz

vista textil und die Unternehmen erfüllen die geltenden Gesetze, Bestimmungen und Verwaltungspraktiken zum Schutz der Umwelt der Länder in denen sie tätig sind. Die Geschäftstätigkeit soll so ausgeübt werden, dass ein Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung geleistet wird. Durch ein auf das Unternehmen zugeschnittenes System soll ermöglicht werden, schädigende Umweltauswirkungen durch die operative Tätigkeit zu überprüfen. Ggf. erforderliche und angemessene Maßnahmen sind zu ergreifen, um unter Beachtung der bestehenden regionalen Gesetze und Vorschriften Belastungen auf die Umwelt zu reduzieren, Umweltschäden zu vermeiden und im Rahmen der Möglichkeiten Abhilfe zu leisten. Als ständiger Prozess werden geeignete Technologien und Produktionsverfahren gefördert, um eine Minimierung von Emissionen zu ermöglichen.

Eingesetzte Chemikalien werden bewertet und soweit vertretbar unter Umwelt- und Arbeitsschutzaspekten ausgewählt. Besonders belastende Chemikalien werden ersetzt.

Eine fachgerechte Entsorgung von Abfällen sowie eine mögliche Wiederverwendung von Stoffen im Rahmen der Kreislaufwirtschaft wird angestrebt, sofern dies aufgrund der lokalen Gegebenheiten möglich ist.

6. Kommunikation und Umsetzung

Vista textil kommuniziert die Inhalte des Sozial- und Verhaltenskodex gegenüber Arbeitnehmern, Vertrags-, Geschäftspartnern und anderen Interessengruppen und durch Bekanntmachung auf der eigenen Website. Für die Vertragspartner soll nachvollziehbar sein, dass die Einhaltung des Sozial- und Verhaltenskodex grundsätzlich gewährleistet wird.

Der Sozial- und Verhaltenskodex wird regelmäßig aktualisiert und alle 2 Jahre überarbeitet.

Eine Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, wettbewerbsbezogener oder sonstiger schützenswerter Information ist jedoch aus rechtlichen Gründen hiervon ausgenommen.

München 09.10.2020

Ort, Datum



Alexander Dickmann, Geschäftsführer
Stempel, Unterschrift vista textil GmbH

vista textil GmbH

Schweigerstr. 4

D-81541 München

Tel: 089 12 00 10 23

Tel: 089 12 00 10 25

Code of Conduct for vista textil GmbH

PREAMBLE

For vista textil GmbH, it comes as standard that we meet all the legal requirements of business dealings as well as taking into account the social considerations of our employees. This also applies to the entire value added chain and the suppliers and manufacturers working for us, hereinafter referred to as vista textil and the companies, and. These guidelines apply everywhere, regardless of whether our economic activities are taking place in Germany, Europe or other parts of the world.

This Code of Conduct defines the basic requirements for the protection of human and labour rights, as they are expressed in the Universal Declaration of Human Rights of the United Nations, the ILO Core Labour Standards, the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, and the OECD Guidelines for Multinational Companies. The Code of Conduct is also based on relevant international agreements relating to environmental protection.

vista textil and the companies support the goal of implementing human rights and working, social and environmental standards in our economic value added processes. By aligning our business activities with these principles, we can make a contribution. By signing this document, vista textil and the companies hereby undertake to comply with the standards and guidelines and not to pass on any orders to subcontractors. The long-term cooperation has resulted in a relationship of trust and regular on-site visits ensure compliance with the Code of Conduct.

We are working on this in the awareness that this is a long-term process that requires constructive and pragmatic cooperation between state institutions, social actors and companies to succeed.

The Code of Conduct is based on the core conventions of the International Labour Organisation (ILO) and the OECD and UN conventions on human rights and contains the following points:

1. Compliance with law and regulations

vista textil and the companies shall comply with the laws and regulations of the countries in which they are economically active. The due diligence of business activity shall include procedures to identify, avoid, mitigate and, if necessary, redress negative effects on human rights. Damaging environmental impacts must be inspected and, taking existing regional laws into account, appropriate measures must be taken to reduce, avoid and remedy pollution of people and the environment.

2. Respect for human rights

The protection of human rights is the duty of the states in which vista textil and the companies are economically active. We hereby undertake to respect human rights in the sense of the UN Human Rights Charter, to observe and promote them. Any activities that compromise the human rights of others should be avoided.

3. Ethical business practices and integrity

vista textil and the companies shall pursue legal business practices in compliance with fair competition, industrial property rights of third parties as well as antitrust and competition law regulations.

We hereby reject all forms of corruption and bribery and promote principles of responsible corporate governance such as transparency, accountability, responsibility, openness and integrity. We are fair to our business partners and adhere to our contracts.

4. Working rights and conditions

vista textil and the companies shall observe the core labour standards of the International Labour Organisation (ILO) and create a safe and humane working environment. All work areas are to be designed in such a way that the health of workers is not exposed to any harmful effects.

4.a. Freedom of assembly and right to collective bargaining

(ILO Conventions 87, 98, 135, 154)

If the employees do not have the opportunity to organise themselves in a union, it must be ensured in some other way that the interests of the employees are represented and dealt with. vista textil and the companies should respect the right of their employees to raise complaints - without incurring any disadvantages. These complaints should be dealt with using an appropriate procedure.

4.b. Prohibition of forced and compulsory labour

(ILO Conventions 29, 105)

"Forced or compulsory labour" is any type of work or service that is required of a person under threat of punishment and for which he or she did not volunteer.

4.c. Prohibition of child and slave labour, protection of young workers

(ILO Conventions 79,138,182)

vista textil and the companies are committed to the effective abolition of child labour. They shall observe the respective legal minimum age for admission to employment or work, which must not be less than 15 years according to Regulations of the International Labour Organisation. As part of the recruitment process, appropriate age identification mechanisms should prevent child labour. If companies discover child labour, they should take necessary remedial action that focuses on the best interests and protection of the child. Companies shall only employ young people under the age of 18 if the type or circumstances of the work they perform do not endanger the life, health and morality of the young people concerned and if they receive appropriate, relevant instruction or professional training in the relevant economic sector.

4.d. Prohibition of discrimination in employment and occupation

(ILO Conventions 111, 143,158,159)

There shall be no forms of discrimination, exclusion or preferential treatment based on ethnic origin, skin colour, gender, religious affiliation, political opinion, national origin and social origin and which lead to the removal of equality of treatment in employment or occupation.

The principle of equal pay for male and female workers for work of equal value must be given.

4.e. Remuneration

(ILO Convention 26, 100, 131)

State or collectively applicable minimum wages must not be undercut. Deductions from wages are only permitted within the framework of the law or collective bargaining agreement, not as a penalty or in any other form. The employees shall be regularly informed about the composition of their pay. In countries without a collective or statutory wage framework, wages that guarantee existence and are commensurate with human dignity must be paid for full working hours.

4.f. Working hours and conditions

(ILO Convention 1, 14, 120)

Unless applicable national laws or applicable collective bargaining regulations stipulate a lower maximum working time, the regular working hours should not exceed 48 hours per week plus a maximum of 12 overtime hours per week, with the exception of the exceptions specified by the ILO. It must be ensured that overtime is compensated accordingly. The companies shall grant their employees the right to rest breaks on every working day and observe the relevant public holidays. A day off must be granted after six consecutive working days. All work areas are to be designed in such a way that the health of workers is not exposed to any harmful effects.

4.g. Health, safety, occupational health care in the workplace

(ILO Conventions 155, 164, 184)

Taking into account national requirements, the employer should take appropriate measures to ensure health and safety at the workplace in order to avoid accidents at work within the framework of the activities of its employees and to protect their health. The employer is obliged to provide the employees with the protective equipment they need to carry out their work. Applicable local regulations on occupational health and safety, as well as building safety and fire protection, are observed in order to reduce the risk of accidents and occupational diseases.

5. Environmental protection

vista textil and the companies shall comply with the applicable laws, regulations and administrative practices to protect the environment in the countries in which they operate. The business activity should be carried out in such a way that a contribution to sustainable development is made. A system tailored to the company should make it possible to check the harmful effects of the operational activities on the environment. Any necessary and appropriate measures are to be taken to reduce pollution of the environment, to avoid environmental damage and to provide remedial measures within the scope of the possibilities, while observing the existing regional laws and regulations. As an ongoing process, suitable technologies and production processes are promoted to enable emissions to be minimised.

The chemicals used are evaluated and, if reasonable, selected under environmental and occupational safety aspects. Particularly harmful chemicals shall be replaced.

Efforts shall be made to properly dispose of waste and reuse materials wherever possible within the framework of the circular economy, provided this is possible due to local conditions.

6. Communication and implementation

vista textil shall communicate the contents of the Code of Conduct to employees, contractual partners, business partners and other interest groups and through publication on its own website. It should be evident to the contractual partners that compliance with the Code of Conduct is fundamentally guaranteed.

The Code of conduct is updated regularly and revised every 2 years. Any forwarding of trade and business secrets, competition-related information or other information worthy of protection is excluded for legal reasons.

Munich 09.10.2020

Town, date



Alexander Dickmann, Geschäftsführer
Stempel, Unterschrift vista textil GmbH

vista textil GmbH

Schweigerstr. 4

D-81541 München

Tel: 089 12 00 10 23

Tel: 089 12 00 10 25