

Lieferantenkodex

AWG Allgemeine Warenvertriebs-GmbH

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Sorgfaltspflichten in der Liefer- und Wertschöpfungskette.....	3
2.1 Unsere gesellschaftliche Verantwortung	3
2.2 Bekenntnis zu Menschen- und Umweltrechten.....	3
2.3 Einhaltung von Gesetzen und internationalen Regelungen.....	4
2.4 Null-Toleranz-Politik	4
3. Menschenrechtliche Pflichten.....	4
3.1 Keine Zwangsarbeit	4
3.2 Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz.....	4
3.3 Keine Ausbeutung durch Kinderarbeit	5
3.4 Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen	5
3.5 Existenzsichernde Löhne	5
3.6 Arbeitszeiten	5
3.7 Sicheres und Gesundes Arbeitsumfeld	6
3.8 Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis und Prekäre Beschäftigung	6
3.9 Schädliche Veränderungen, Verunreinigungen und Verbrauch	6
3.10 Widerrechtliche Zwangsräumung.....	6
3.11 Private und öffentliche Sicherheitskräfte	7
3.12 Pflichtwidriges Unterlassen.....	7
4. Umweltrechtliche Pflichten	7
4.1 Allgemein	7
4.2 Quecksilber	7
4.3 Chemikalien	7
4.4 Abfälle	7
5. Compliance	8
5.1 Sicherstellung gesetzteskonformen Verhalten	8
5.2 Korruption.....	8
5.3 Geldwäsche.....	8
5.4 Betrug.....	8
5.5 Beschwerdemechanismus	8
6. Subunternehmer	9
7. Überwachung und Dokumentation	9
8. Publikation.....	9

1. Einleitung

Die AWG Allgemeine Warenvertriebs-GmbH (nachfolgend: „AWG“) erkennt die Notwendigkeit der ihr obliegenden Sorgfaltspflichten und bekennt sich unbeschränkt und ausdrücklich zur Einhaltung von Menschen- und Umweltrechten. Wir betrachten die Einhaltung dieser Rechte als integralen Bestandteil einer vertrauensvollen und langfristigen Zusammenarbeit mit unseren Vertragspartnern. In Übereinstimmung mit unseren moralischen Werten erwarten wir das gleiche Engagement von unseren Geschäftspartnern (Zulieferern, Produzenten, Dienstleistern sowie jeglichen weiteren Geschäftspartnern).

2. Sorgfaltspflichten in der Liefer- und Wertschöpfungskette

2.1 *Unsere gesellschaftliche Verantwortung*

Als international agierendes Unternehmen erkennen wir unsere Verantwortung an, den Produktions- und Herstellungsprozess sowie jegliche sonstige Leistungserbringung stets unter Einhaltung von Menschen- und Umweltrechten in den gesamten Lieferketten durchzuführen. Gesellschaftliche Verantwortung für unser unternehmerisches Handeln zu übernehmen, ist eine der wichtigsten Säulen unserer Unternehmenspolitik. Seit langer Zeit sind wir unter anderem Mitglied folgender Organisationen:

- Fair Wear Foundation,
- International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry,
- Better Cotton Initiative,
- Bündnis für nachhaltige Textilien,
- Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC).

2.2 *Bekanntnis zu Menschen- und Umweltrechten*

Der Verhaltenskodex für unsere Lieferanten basiert auf den unten genannten internationalen Konventionen und Standards sowie AWG unternehmensinternen Richtlinien. Daher verpflichten wir uns selbst und unsere Geschäftspartner zur Einhaltung folgender Regelungen:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UDHR),
- Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO),
- Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-CRC),
- Frauenrechtskonventionen der Vereinten Nationen (UN-CEDAW),
- Die Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD),
- Minamata-Übereinkommen,
- POPs-Übereinkommen.

2.3 *Einhaltung von Gesetzen und internationalen Regelungen*

AWG erwartet von seinen Geschäftspartnern, unabhängig davon, ob diese mittelbare oder unmittelbare Lieferanten von Waren oder Dienstleistungen sind, die Einhaltung der hier genannten internationalen Konventionen, Richtlinien sowie aller anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen. Sollten in einzelnen Ländern, in denen der Geschäftspartner tätig ist, abweichende gesetzliche Bestimmungen oder sonstige Regeln gelten, sind die jeweils strengeren Anforderungen einzuhalten. AWG erwartet zudem, dass seine Geschäftspartner alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften betreffend die Compliance, insbesondere zur Anti-Korruption, Geldwäsche, Betrug und allgemeine Regelungen zu verbotenen Geschäftspraktiken einhalten.

2.4 *Null-Toleranz-Politik*

Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Politik. Verstöße gegen Gesetze und internationale Regelungen sowie Menschen- und Umweltrechte können zur Auflösung des Vertragsverhältnisses und zur Beendigung der Zusammenarbeit führen, insbesondere bei Verstößen gegen die genannten Menschen- und Umweltrechte.

3. Menschenrechtliche Pflichten

3.1 *Keine Zwangsarbeit*

Geschäftspartner dürfen keine Form von Zwangsarbeit einsetzen oder dulden, etwa Leibeigenschaft, Sklaven- oder sklavenähnliche Arbeit sowie unfreiwillige Verrichtung von Tätigkeiten, die potenziell oder tatsächlich Zwangsarbeit gemäß der Definition des Kernübereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) darstellen, dulden. Hierzu gehören insbesondere Einschränkung der Bewegungsfreiheit, Einbehaltung von Ausweispapieren oder Vorbehaltung von Löhnen. Geschäftspartner setzen sich dem Vorwurf der Komplizenschaft mit diesen Praktiken aus, wenn sie von solchen Arbeitsformen über ihre Geschäftspartner profitieren oder diese dulden. Geschäftspartner müssen ihren Beschäftigten erlauben, ihre Stelle aufzugeben und ihr Beschäftigungsverhältnis freiwillig zu beenden, sofern sie dies dem jeweiligen Arbeitgeber unter Wahrung einer Kündigungsfrist mitteilen. Sie müssen sicherstellen, dass Beschäftigte weder unmenschlicher noch erniedrigender Behandlung, körperlicher Bestrafung, geistigem oder physischen Zwang oder Missbrauch jeglicher Art unterliegen.

3.2 *Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz*

Einstellung, Entlohnung, Zugang zu Fort- und Weiterbildungen, Personalrichtlinien für Beförderungen, Kündigungen, Pensionierung und jegliche Form von Arbeitsbeziehungen müssen auf dem Gleichheitsprinzip beruhen. Geschäftspartner dürfen Beschäftigte aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der Gewerkschaftszugehörigkeit oder der sexuellen Identität nicht benachteiligen. Diskriminierungen sind zu verhindern oder zu beseitigen. Insbesondere dürfen Geschäftspartner die Beschäftigten nicht aus einem der oben aufgeführten Gründe belästigen, disziplinieren, erniedrigen oder respektlos behandeln.

3.3 Keine Ausbeutung durch Kinderarbeit

Kinderarbeit in jeglicher Form, ob direkt oder indirekt (z.B. durch den Einsatz von Unterauftragnehmern oder Tagelöhnern), ist verboten. Das Mindestalter von Beschäftigten darf nicht unter dem Alter liegen, in dem die Schulpflicht abgeschlossen ist und darf keinesfalls unter 15 Jahren liegen. Es darf keine Formen der Sklaverei oder ähnlichen Praktiken geben, wie den Verkauf von Kindern oder Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern. Geschäftspartner müssen im Rahmen des Rekrutierungsprozesses geeignete und nachweisliche Mechanismen zur Altersüberprüfung einrichten. Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren dürfen keine Tätigkeiten verrichten, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände voraussichtlich gesundheitsschädlich, unsicher oder unsittlich sind.

Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass ihre Arbeitszeiten keinen Schulbesuch oder die Teilnahme an von der zuständigen Behörde genehmigten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen beeinträchtigen oder die Fähigkeit beeinträchtigen, von Ausbildungs- oder Unterrichtsprogrammen zu profitieren.

Geschäftspartner müssen notwendige Mechanismen zur Verhütung, Identifizierung und Minderung von Schäden für junge Beschäftigte einrichten, wobei besonderes Augenmerk auf den Zugang junger Beschäftigter zu wirksamen Beschwerdemechanismen zu legen ist. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Jugendliche angemessen geschützt werden und die Möglichkeit haben, sich frei zu äußern, wenn ihre Rechte verletzt werden.

3.4 Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Geschäftspartner respektieren die Rechte der Beschäftigten, sich auf gesetzliche und friedliche Weise zu versammeln, zu organisieren und kollektive Verhandlungen zu führen. Beschäftigte haben das Recht, als Gruppe mit ihrem Arbeitgeber zu verhandeln. Geschäftspartner dürfen Beschäftigten, die ihre Meinung und ihre Wünsche äußern, nicht bestrafen. Ist das Recht der Vereinigungsfreiheit und der Kollektivverhandlungen gesetzlich beschränkt, dürfen Geschäftspartner andere Formen der Kollektivverhandlungen und der Arbeiterorganisation nicht behindern. Arbeiternehmervertreter dürfen nicht diskriminiert werden und müssen Zugang zu allen Arbeitsplätzen haben, wenn dies notwendig ist, um ihre Aufgaben erfüllen zu können.

3.5 Existenzsichernde Löhne

Löhne müssen dem gesetzlichen oder branchenüblichen Minimum entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Beschäftigten und ihrer Familien zu befriedigen sowie darüber hinaus ein bestimmtes, frei verfügbares Einkommen zu erhalten. Geschäftspartner müssen die Löhne rechtzeitig, regelmäßig und ohne Abzug durch gesetzliche Zahlungsmittel bezahlen. Die Höhe der Löhne soll den Fähigkeiten und dem Ausbildungsniveau von Beschäftigten entsprechen und sich auf regelmäßige Arbeitszeiten beziehen. Weder sind Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme erlaubt, noch sind Abzüge gestattet, die nicht durch die anwendbaren Gesetze begründet sind. Geschäftspartner müssen die Beschäftigten angemessen und klar über die Lohnbestandteile informieren, einschließlich des Lohnsatzes und der Periode, für die der Lohn gezahlt wird.

3.6 Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen den anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen und branchenüblichen Standards entsprechen. Geschäftspartner dürfen von den Beschäftigten nicht verlangen, dass sie

regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten. Geschäftspartner müssen den Beschäftigten innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen mindestens einen freien Tag gewähren. Die von den Beschäftigten geleisteten Überstunden müssen freiwillig sein, dürfen zwölf Stunden pro Woche nicht überschreiten und nicht regelmäßig abgefordert werden. Für geleistete Überstunden ist eine Mehrarbeitszulage zum Lohn zu entrichten.

3.7 *Sicheres und Gesundes Arbeitsumfeld*

Jeder Geschäftspartner ist dafür verantwortlich, ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld sicherzustellen, das den entsprechenden Standards entspricht. Dies umfasst die Förderung von Arbeitsschutzmaßnahmen, die auf dem aktuellen Wissenstand bezüglich spezifischer Gefahren basieren. Der Geschäftspartner muss sicherstellen, dass die Beschäftigten angemessene medizinische Versorgung erhalten und dass Einrichtungen wie Trinkwasserquellen und sanitäre Anlagen frei zugänglich sind. Zudem ist eine angemessene Brandschutzvorkehrung, ausreichende Beleuchtung sowie Belüftung erforderlich. Im Falle einer unmittelbaren Gefahr müssen die Beschäftigten das Recht haben, Betriebsräume ohne vorherige Genehmigung zu verlassen. Der Schutz der Unterkünfte für die Beschäftigten ist ebenfalls von großer Bedeutung, einschließlich des Schutzes vor vorhersehbaren Notfällen. Körperliche oder verbale Misshandlungen sowie Belästigungen jeglicher Art sind strengstens verboten.

3.8 *Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis und Prekäre Beschäftigung*

Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass die Arbeitsverhältnisse ihrer Beschäftigten keine Unsicherheit oder soziale sowie wirtschaftliche Gefährdung mit sich bringen. Die Tätigkeiten müssen auf einem anerkannten und dokumentierten Arbeitsverhältnis beruhen, das den nationalen Rechtsvorschriften entspricht. Vor Beginn der Beschäftigung müssen den Arbeitnehmern klare Informationen über ihre Rechte, Pflichten und Arbeitsbedingungen vermittelt werden. Geschäftspartner dürfen keine Beschäftigungsverhältnisse schaffen, die bewusst den gesetzlichen Zweck umgehen. Ausbildungsprogramme dürfen nicht als Vorwand für die Umgehung von Arbeitsgesetzen dienen, und Leiharbeitsverhältnisse sind zu vermeiden, wenn sie die Rechte der Beschäftigten gefährden. Jüngere Arbeitnehmer müssen die Möglichkeit haben, an Ausbildungs- und Trainingsprogrammen teilzunehmen, und der Einsatz von Subunternehmern darf nicht dazu dienen, die Rechte der Beschäftigten zu untergraben.

3.9 *Schädliche Veränderungen, Verunreinigungen und Verbrauch*

Es ist die Pflicht jedes Geschäftspartners, schädliche Veränderungen des Bodens sowie schädliche Lärmemissionen zu vermeiden. Ebenso müssen sie sicherstellen, dass keine Gewässer- oder Luftverunreinigungen verursacht werden und ein übermäßiger Wasserverbrauch vermieden wird.

3.10 *Widerrechtliche Zwangsräumung*

Es ist strikt verboten, widerrechtliche Zwangsräumungen bei Erwerb, Bebauung oder anderweitiger Nutzung von Land, Wäldern oder Gewässern durchzuführen.

3.11 Private und öffentliche Sicherheitskräfte

Geschäftspartner dürfen nur in Ausnahmefällen private oder öffentliche Sicherheitskräfte einsetzen, wenn dies zur Sicherheit des Betriebs erforderlich ist. In solchen Fällen müssen die Sicherheitskräfte die Menschenrechte respektieren, und der Geschäftspartner ist verpflichtet sicherzustellen, dass keine Menschenrechtsverletzungen durch diese Kräfte stattfinden. Vor dem Einsatz staatlicher Sicherheitskräfte müssen diese auf Menschenrechtsverletzungen überprüft werden, und angemessene Schulungen und Überwachungsmechanismen müssen implementiert werden.

3.12 Pflichtwidriges Unterlassen

Geschäftspartner haben Maßnahmen zu unterlassen, die einen Verstoß gegen Menschenrechte begründen könnten. Dies umfasst sowohl Handlungen als auch Unterlassungen, die zu Menschenrechtsverletzungen führen könnten.

Die Einhaltung dieser Richtlinien und Standards bildet die Grundlage für die Geschäftsbeziehung zwischen der AWG und ihren Lieferanten.

4. Umweltrechtliche Pflichten

4.1 Allgemein

Jeder Geschäftspartner muss sicherstellen, dass sämtliche Umweltvorschriften eingehalten werden, die in dem Land gelten, in dem die Geschäftstätigkeit stattfindet. Dazu gehört auch die Verfügbarkeit aller erforderlichen Umweltzulassungen und -lizenzen für die Zusammenarbeit. Des Weiteren verpflichtet sich jeder Geschäftspartner zur kontinuierlichen Reduzierung von Emissionen und negativen Umwelteinflüssen sowohl im Produktionsprozess als auch in den Lieferketten.

4.2 Quecksilber

Es ist jedem Geschäftspartner auferlegt, bei allen erbrachten Leistungen das Verbot der Herstellung von Produkten mit Quecksilber, die Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen in Herstellungsprozessen sowie die Behandlung von Quecksilberabfällen gemäß den entsprechenden internationalen Abkommen einzuhalten.

4.3 Chemikalien

Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass sie bei ihren Leistungen das Verbot der Produktion und Verwendung bestimmter Chemikalien gemäß den einschlägigen internationalen Abkommen einhalten.

4.4 Abfälle

Bei allen Aktivitäten, die die Handhabung, Sammlung, Lagerung oder Entsorgung von Abfällen mit persistenten organischen Schadstoffen betreffen, müssen Geschäftspartner die Bestimmungen der entsprechenden internationalen Abkommen einhalten.

5. Compliance

5.1 *Sicherstellung gesetzeskonformen Verhalten*

Jeder Geschäftspartner ist verpflichtet, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um die Einhaltung gesetzlicher Regelungen, internationaler Konventionen und Richtlinien sicherzustellen. Dazu können unter anderem die Implementierung eines Verhaltenskodex oder Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen gehören.

5.2 *Korruption*

Im Rahmen der Geschäftsbeziehung ist es jedem Geschäftspartner untersagt, Handlungen vorzunehmen, die die Entscheidungsfindung von AWG oder Dritten unrechtmäßig beeinflussen könnten. Unter Korruption fallen unter anderem Bestechung, Bestechlichkeit, Vorteilsnahme und Vorteilsgewährung.

5.3 *Geldwäsche*

Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass sie nicht in Geldwäscheaktivitäten verwickelt sind und dass sie keinen Sanktionen unterliegen. Jegliche Kenntnisse über Geldwäscheaktivitäten müssen unverzüglich an AWG gemeldet werden.

5.4 *Betrug*

Es ist jedem Geschäftspartner untersagt, betrügerische Aktivitäten zu unternehmen, die darauf abzielen, durch Vortäuschung falscher Tatsachen einen finanziellen Vorteil zu erlangen. Jegliche Kenntnisse über betrügerische Aktivitäten müssen ebenfalls umgehend an AWG gemeldet werden.

5.5 *Beschwerdemechanismus*

AWG hat einen Beschwerdemechanismus eingerichtet, der es Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und anderen Interessengruppen ermöglicht, Verstöße gegen Menschenrechte, Umweltrechte oder den Verhaltenskodex zu melden. Dies kann anonym erfolgen, und alle Meldungen werden vertraulich behandelt. Jeder Mitarbeitende, Geschäftspartner sowie Mitarbeitende aus deren Liefer- und Wertschöpfungsketten, sowie jeder Kunde und sonstige Dritte können Verstöße gegen Menschenrechte, Umweltrechte oder diesen Verhaltenskodex jederzeit wie folgt melden:

Per E-Mail an: Compliance@awg-mode.de

Per Brief an: AWG Allgemeine Warenvertriebs-GmbH
Immanuel-Maier-Straße 2,
D-73257 Köngen

Online: <https://www.awg-mode.de/Unternehmen/Lieferkettensorgfaltspflichten/>
<https://awg-mode.crefosupply.de/>

6. Subunternehmer

Geschäftspartner dürfen Subunternehmer nur in Absprache mit AWG beauftragen, wenn diese den Verhaltenskodex ebenfalls unterzeichnet haben und AWG dem Einsatz des jeweiligen Subunternehmers zugestimmt hat. Die Einhaltung des Verhaltenskodex durch Subunternehmer ist somit integraler Bestandteil der Geschäftsbeziehung.

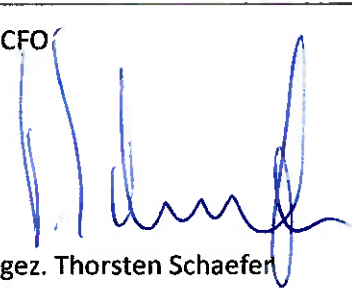
7. Überwachung und Dokumentation

Jeder Geschäftspartner stimmt zu, dass AWG und von ihr beauftragte Dritte die Einhaltung des Verhaltenskodex überprüfen dürfen. Dies umfasst unter anderem unangekündigte Inspektionen der Produktionsbedingungen und Mitarbeiterunterkünfte sowie Einsicht in relevante Aufzeichnungen und Bücher. Alle erforderlichen Dokumente müssen am Standort aufbewahrt werden, um die Einhaltung des Verhaltenskodex belegen zu können.

8. Publikation

Geschäftspartner verpflichten sich, sicherzustellen, dass die Bestimmungen des Verhaltenskodex den Beschäftigten kommuniziert werden. Dies kann durch das Aushängen entsprechender Dokumente oder anderweitige Kommunikationsmaßnahmen erfolgen. Die Dokumente müssen jederzeit für die Beschäftigten zugänglich sein.

Wir, **[Firmenname und Adresse]**, bestätigen hiermit, dass wir den AWG Lieferantenkodex vollumfänglich verstanden haben. Wir sichern zu, dass sowohl wir als auch unsere Subunternehmer, mittelbare und unmittelbare Lieferanten und Dienstleister sowie Fabriken und deren Subunternehmer diesen Lieferantenkodex befolgen und entsprechende Maßnahmen umsetzen.

Ersetzt die Version vom	Erstversion
Gültig ab	30. April 2024
CEO  gez. Michael Hövelmann	CFO  gez. Thorsten Schaefer