

CODE OF CONDUCT

Unser Verhaltenskodex für Handels- und Nichthandelswaren

Die 1919 im schwäbischen Burladingen gegründete Trigema W. Grupp KG ist ein Familienunternehmen in vierter Generation und steht für modernste Technik in der Fertigung, für soziale und wirtschaftliche Verantwortung und für den Erhalt des Produktionsstandortes Deutschland. Wir glauben an Werte, Ökonomie und Moral. Für uns sind Ökonomie und Ethik untrennbar miteinander verbunden. Nachhaltige wirtschaftliche Wertschöpfung ist nur unter Wahrung moralisch/ethischer Werte möglich.

trigema produziert ausschließlich in Deutschland. Die Basis von trigema bildet seit jeher die trigema-Betriebsfamilie. Unsere Mitarbeiter/innen sind häufig schon in der dritten Generation in unserem Unternehmen beschäftigt. Bei trigema arbeiten seit den frühen 1950er Jahren Menschen mit bis zu 25 verschiedenen Nationalitäten. Diese Menschen sind alle motiviert, bestens integriert und unterstützen mit ihrer Arbeitsleistung die Sozialsysteme in Deutschland. Wir brauchen alle unsere Mitarbeiter/innen, um weiterhin am Standort Deutschland produzieren zu können.

Die grundsätzlichen Anforderungen der Trigema W. Grupp KG an sich selbst und ihre Lieferanten werden in vorliegendem Verhaltenskodex definiert. Die geregelten Grundsätze verstehen sich als Selbstverpflichtung der Trigema W. Grupp KG und aller Geschäftspartner auf Einhaltung der grundsätzlichen Anforderungen. trigema bemüht sich ferner diese Mindeststandards zu übertreffen, wann immer das möglich ist.

1. GÜLTIGKEITSBEREICH

Der vorliegende Verhaltenskodex ist die Grundlage aller Geschäftsbeziehungen in Bezug auf alle Produktionsabläufe und -stätten für die von trigema bezogenen Handels- und Nichthandelswaren. Alle Geschäftspartner garantieren die Einhaltung der nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze.

Bezogene textile Materialien der Lieferanten entsprechen dem STANDARD 100 by OEKO-TEX®.

2. EINHALTUNG VON GESETZEN

Alle Geschäftspartner von trigema müssen die nationalen rechtlichen Bestimmungen, insbesondere arbeits- und sozialrechtliche Gesetze, sowie Umweltschutzbestimmungen einhalten.

Arbeitsvertragliche Vereinbarungen oder vergleichbare Maßnahmen dürfen den Verhaltenskodex nicht umgehen.

3. UNTERNEHMENSWERTE

Wesentliche Voraussetzung für den Erfolg von trigema sind Kompetenz, Leistungsbereitschaft und verantwortliches Handeln aller Mitarbeiter. Das Unternehmensleitbild hebt insbesondere die Verantwortung gegenüber Mensch und Natur sowie Fairness und Toleranz hervor. Dazu gehören folgende Grundsätze:

- Rechtskonformes und ethisch einwandfreies Verhalten. Einhaltung und Beachtung von rechtlichen und kulturellen Rahmenbedingungen
- Der Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Dritten ist fair, höflich und respektvoll
- Die Interessen von Kunden und Geschäftspartnern werden angemessen berücksichtigt
- Soziales Engagement
- Jedwede Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, einer bestimmten Rassen- oder Religionszugehörigkeit oder anderer Merkmale wird unterlassen
- In allen geschäftlichen Beziehungen haben Professionalität, Fairness und Verlässlichkeit oberste Priorität

4. UMGANG MIT MITARBEITERN UND GESCHÄFTSPARTNERN

Alle Angestellten und Arbeiter müssen ausnahmslos mit Respekt und Würde behandelt werden. Jegliche Art der körperlichen Züchtigung, psychologischen, sexuellen oder verbalen Belästigung und Misshandlung, und jegliche andere Form der Einschüchterung sind verboten. Disziplinarmaßnahmen dürfen nicht gegen die nationale Gesetzgebung und international anerkannten Menschenrechte verstoßen. Beschäftigte, die eine Beschwerde auf Grund von Verstößen gegen Regelungen dieses Verhaltenskodexes oder die nationalen Gesetze erheben, dürfen keiner Form von Disziplinarmaßnahmen ausgesetzt werden.

Die Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern sollen von gegenseitiger Verlässlichkeit und Nachhaltigkeit geprägt sein. Die Geschäftspartner erwarten von uns Aufrichtigkeit im Handeln, Höflichkeit im Umgang, Respekt und Fairness. Dazu gehört es, dass Entscheidungen transparent und nachvollziehbar getroffen und kommuniziert werden. In gleicher Weise werden diese Grundsätze vom Management gegenüber der Mitarbeiterschaft vorgelebt und von den Mitarbeitern untereinander eingehalten.

5. DISKRIMINIERUNGSVERBOT

Wir dulden keine Art der Diskriminierung. Alle Angestellten und Arbeiter müssen gleichbehandelt werden. Niemand darf wegen seiner Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Abstammung, Geschlecht, seiner sexuellen Identität, seines Glaubens oder seiner Weltanschauung, seiner politischen Einstellung, seines Alters, seiner körperlichen Konstitution oder seines Aussehens belästigt oder diskriminiert werden. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die persönliche Sphäre anderer Mitarbeiter zu achten. Sexuelle Belästigung und Mobbing sind verboten.

6. ARBEITSZEITEN

Bei der Regelung der Arbeitszeiten gilt die jeweilige nationale Arbeitsgesetzgebung und die von der Internationalen Arbeitsorganisation ILO entwickelten Grundprinzipien. Dazu zählen die Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung der Zwangs- und Kinderarbeit sowie das Diskriminierungsverbot in Beschäftigung und Beruf.

7. ENTLOHNUNG

Alle Geschäftspartner gewährleisten eine Bezahlung der Arbeiter und Angestellten, die wenigstens dem gesetzlichen oder branchenüblichen Mindestlohn-Niveau entspricht, je nachdem, was höher ist. Überstunden müssen mit gesetzlichen oder branchenüblichen Zuschlägen vergütet werden. Der gezahlte Lohn sollte zur Deckung der Grunderfordernisse der Beschäftigten ausreichen. Alle Mitarbeiter müssen mindestens die gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen erhalten.

Illegale und unberechtigte Lohnabzüge als direkte oder indirekte Disziplinar-Maßnahme sind untersagt. Darüber hinaus müssen Angestellte und Arbeiter regelmäßig in einer ihnen verständlichen Art und Weise über die vollständige Zusammensetzung ihres Lohnes informiert werden. Die Auszahlung des Lohnes hat in einer für den Beschäftigten praktischen Weise (z. B. per Scheck oder Überweisung) zu erfolgen.

Darüber hinaus bekennt sich trigema dazu, im Rahmen der eigenen Geschäftstätigkeit sowie der Zusammenarbeit mit Lieferanten und Geschäftspartnern verantwortungsvolle Beschaffungs- und Einkaufspraktiken zu fördern, die langfristig zur Zahlung existenzsichernder Löhne beitragen. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie sich aktiv mit dem Thema existenzsichernde Löhne auseinandersetzen und – unter Berücksichtigung der jeweiligen nationalen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen – Maßnahmen ergreifen, um eine angemessene und existenzsichernde Vergütung ihrer Beschäftigten schrittweise zu fördern. Im Rahmen unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht unterstützen wir diesen Prozess durch einen partnerschaftlichen Dialog, transparente Zusammenarbeit sowie regelmäßige Überprüfungen unserer Lieferkette.

8. DOKUMENTATION DER ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN

Die Beschäftigung muss auf einem formellen Dokument basieren wie z. B. einem Arbeitsvertrag oder Einstellungsbrief. Die Geschäftspartner garantieren die schriftliche Dokumentation der Arbeitskonditionen. Dieses Dokument muss Auskunft erteilen über die Arbeits- und Beschäftigungs-Bedingungen einschließlich Löhnen, Zeitraum und Zahlung, Vorsorgeleistungen, Urlaubsanspruch und Kündigungsfrist. Die Umgehung geltender Arbeits- und Sozial-Versicherungsnormen ist ebenso untersagt wie Umgehungen des Verhaltenskodexes durch unechte Ausbildungs-Programme, Kontraktarbeit oder ähnlicher Methoden.

9. ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Die Sicherheit am Arbeitsplatz ist für TRIGEMA ein elementarer Grundsatz. Von allen Vertragspartnern und Mitarbeitern wird die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften, Gefahrenbewusstsein sowie ein Mitdenken bei allen sicherheitsrelevanten Tätigkeiten erwartet. Dies gilt für sämtliche Gefahren, die sich am Arbeitsplatz der Mitarbeiter ergeben können. Erkannte Unfälle oder für möglich gehaltene Gefährdungen und Belastungen sowie Beinahe-Unfälle sind sofort dem zuständigen Vorgesetzten zu melden.

Der Führung der Geschäftseinheiten obliegt es, eine Sicherheitsorganisation aufzubauen und zu überwachen. Jeder Vorgesetzte ist für den Schutz seiner Mitarbeiter verantwortlich und hat sie entsprechend einzuweisen, zu schulen und zu beaufsichtigen. Zur Ermittlung und Bewertung von Gefährdungen und Belastungen für den Menschen sind alle Führungskräfte zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen verpflichtet. Dazu gehört auch die Organisation der arbeitsmedizinischen Vorsorge.

10. UMWELTSCHUTZ

TRIGEMA bekennt sich zum Schutz unserer Umwelt als Unternehmensziel und erklärt die ressourcenschonende Herstellung aller Produkte zu einem zu beachtenden Produktionsfaktor. Es gelten folgende Leitsätze zum Umweltschutz:

- Wir schonen unsere Umwelt, gehen sparsam mit allen natürlichen Ressourcen um und vermeiden oder reduzieren Belastungen für Mensch und Natur
- Wir berücksichtigen die Anforderungen einer intakten Umwelt bei Entwicklung und Design, im Fertigungsprozess, bei der Verpackung und beim Versand unserer Produkte sowie bei der Verbesserung von Verfahren und der Einführung neuer Anlagen und Produkte
- Wir erwarten die Einhaltung aller Gesetze und Verordnungen zum Schutz von Mensch und Umwelt auch von unseren Geschäftspartnern.
- Wir wollen unsere Energieeffizienz und auch unseren Umweltschutz kontinuierlich verbessern. Denn das bedeutet für uns einen ganzheitlich schonenden Umgang mit jeglichen Ressourcen.

Schulungen zum Umweltschutz sind fester Bestandteil von Mitarbeiter-Qualifizierungsprogrammen. Bei der Entsorgung von Abfällen ist der umweltschonendste Entsorgungsweg zu wählen, der unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten vertretbar ist. Sollte es zu Vorfällen kommen, die Umweltbelastungen zur Folge haben können, müssen die zuständigen Stellen des Unternehmens unverzüglich und umfassend informiert werden und ihrerseits die gesetzlich vorgeschriebenen Meldungen an die Behörden veranlassen.

11. VEREINIGUNGSFREIHEIT

Es ist das Recht der Angestellten und Arbeiter eine Arbeiterorganisation oder Gewerkschaft ihrer eigenen Wahl zu gründen oder sich einer solchen zum Zweck der Kollektivverhandlungen anzuschließen.

12. INFORMATION UND KOMMUNIKATION

Der vorliegende Verhaltenskodex ist für alle Beschäftigten der Geschäftspartner (ggf. in der jeweiligen Landessprache) frei zugänglich und gut sichtbar aufzuhängen. Jede Person, die Kenntnis über Verstöße gegen diesen Standard oder aktive Verletzung der hier dargelegten und bekräftigten Rechte erhält, ist aufgefordert, trigema direkt zu kontaktieren und uns über die möglichen Verstöße zu informieren.

Zu diesem Zweck haben wir einen anonymen sowie neutralen Beschwerdemechanismus eingerichtet. Dafür müssen Sie lediglich das Formular unter www.trigema.de/complaint ausfüllen – wir werden uns schnellstmöglich um Ihr Anliegen kümmern. Im Falle eines Verstoßes wird die Geschäftsbeziehung sofort beendet.