



Verhaltenscodex / Code of Conduct

Code of Conduct

Floringo vertreibt langlebige, hochwertige Frottierwaren, die nach unseren Spezifikationen in ausgewählten Standorten mit hoher Baumwoll-Verfügbarkeit produziert werden. Die besonderen ethischen, ökologischen und ökonomischen Rahmenbedingungen der textilen Lieferkette erfordern verantwortungsvolles und gesetzmäßiges Handeln, das wir von allen Mitarbeitern – sowohl festangestellten als auch freien - erwarten und einfordern.

Im Gegenzug erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass die in unserem Verhaltenskodex festgelegten Prinzipien die Basis für eine Zusammenarbeit darstellen und die nachfolgenden Grundsätze in ihrem Organisationsbereich und ihrer Lieferkette ebenfalls eingehalten werden.

Beitrag zur Gesellschaft

Wir berücksichtigen mittelbare und unmittelbare Auswirkungen unserer geschäftlichen Tätigkeit auf Gesellschaft und Umwelt und bemühen uns, diese in ökonomischer, sozialer und ökologischer Hinsicht in einen angemessenen Interessenausgleich zu bringen.

Wir respektieren und akzeptieren die unterschiedlichen rechtlichen, gesellschaftlichen, kulturellen und sozialen Hintergründe der Länder, in die unsere Wertschöpfungskette reicht und erkennen deren Strukturen, Gebräuche und Traditionen an. Soweit diese mit den hier niedergelegten Grundsätzen im Konflikt stehen, treten wir mit unseren Geschäftspartnern in Dialog und wirken auf Verständnis und Akzeptanz hin.

Korruption und Bestechung

Zu einem fairen Wettbewerb gehört auch, in keinem Fall Dritten im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit unberechtigte Vorteile anzubieten oder zu gewähren. Dies gilt auch für Länder, in denen es hiervon abweichende Sitten geben mag. Korruption und Vorteilsgewährung – egal in welcher Form – werden nicht geduldet. Das Fordern, Annehmen, Anbieten oder Gewähren von persönlichen Vorteilen im Zusammenhang mit unserer geschäftlichen Tätigkeit lehnen wir strikt ab. Wird ein Mitarbeiter mit jedweder Form von Bestechung und/oder Korruption konfrontiert, ist dies umgehend der Geschäftsleitung mitzuteilen.

Ethisches Wirtschaften

Wir verfolgen legale Geschäftspraktiken unter Beachtung von lauterem Wettbewerb, gewerblicher Schutzrechte Dritter sowie kartell- und wettbewerbsrechtlicher Regelungen.

Wir behandeln Geschäftspartner fair und halten uns an vertragliche Vereinbarungen. Sollten sich die Rahmenbedingungen grundlegend ändern, suchen wir gemeinsam mit unseren Lieferanten nach Lösungen, die beiden Seiten in ethischer, ökologischer und ökonomischer Hinsicht entgegenkommen.

Achtung der Menschenrechte

In unserem unternehmerischen Handeln beachten und respektieren wir die Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen (UN). Wir ermitteln die Risiken schwerer menschenrechtlicher Auswirkungen, die wir selbst verursachen oder zu denen wir beitragen, entwickeln Lösungen zur Vermeidung, Milderung und ggf. Wiedergutmachung potenzieller nachteiliger Auswirkungen und setzen diese bei unseren Lieferanten um.

Arbeitsrechte und -bedingungen

In unserem unternehmerischen Handeln beachten und respektieren wir die fundamentalen Konventionen der International Labour Organisation (ILO).

1. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Wir 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. Wir 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, sollen 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 Beschwerden sollen im Sinne gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung behandelt werden.

2. Verbot von Zwangsarbeit

Eine wirtschaftliche Tätigkeit auf Grundlage von Zwangs- oder Pflichtarbeit, Schuldknechtschaft oder Leibeigenschaft lehnen wir ab. Dies umfasst 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.

3. Verbot von Kinderarbeit und Schutz junger Arbeitnehmer

Wir setzen uns für die effektive Abschaffung von Kinderarbeit in der gesamten Lieferkette ein. Wir beachten das jeweilige gesetzliche Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit, welches gemäß den Bestimmungen der Internationalen Arbeitsorganisation nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und nicht unter 15 Jahren liegen darf.

Jugendliche unter 18 Jahren werden nur dann eingestellt, wenn die Art oder die Verhältnisse der durch sie verrichteten Arbeit das Leben, die Gesundheit und die Sittlichkeit der betreffenden Jugendlichen nicht gefährden und diese eine angemessene sachbezogene Unterweisung oder berufliche Ausbildung in dem entsprechenden Wirtschaftszweig erhalten.

Bei der Feststellung von Kinderarbeit müssen notwendige Maßnahmen zur Abhilfe und zur sozialen Reintegration eingeleitet werden, die das Wohl und den Schutz des Kindes in den Mittelpunkt stellen.

4. Verbot von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Jegliche Form der Diskriminierung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung und der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen, wird unterlassen. Ferner soll der Grundsatz der Gleichheit des Entgelts für männliche und weibliche Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeit Anwendung finden.

5. Arbeitszeiten

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 nicht überschreiten. Überstunden werden freiwillig geleistet und mindestens gemäß den jeweiligen gesetzlichen oder tariflichen Regelungen vergütet und ihre Anordnung sollte eine Ausnahme bleiben.

Den Arbeitnehmern wird das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag gewährt. Die jeweils maßgeblichen gesetzlichen Feiertage werden eingehalten. Nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen ist ein arbeitsfreier Tag von 24 Stunden Länge zu gewähren.

6. Löhne

Staatlich oder tariflich anzuwendende Mindestlöhne dürfen nicht unterschritten werden; die Löhne für regelmäßige Vollarbeitszeit sollen hinreichend sein, um den Grundbedürfnissen der Arbeitnehmer gerecht zu werden. Für die Sicherung einer menschenwürdigen Existenz treten wir für die Zahlung von Löhnen ein, die der Definition und Empfehlungen maßgeblicher Institutionen (z.B. Global Living Wage Coalition) entsprechen.

Löhne werden nicht zurückbehalten und regelmäßig in einer für den Arbeitnehmer geeigneten Form ausgezahlt. Lohnabzüge sind nur im gesetzlichen oder tarifvertraglichen Rahmen zulässig und sind auszuweisen. Die Beschäftigten werden regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert.

7. Beschäftigungsverhältnisse

Die Regeln des nationalen Arbeitsrechts sind einzuhalten. Den Arbeitnehmern sollen verständliche Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeiten, Vergütung sowie Zahlungs- und Abrechnungsmodalitäten, zur Verfügung gestellt werden. Das Recht der Arbeitnehmer, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der jeweils maßgeblichen Kündigungsfrist zu beenden, ist einzuhalten. Die berufliche Qualifikation von Arbeitnehmern soll gefördert werden.

8. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Um Arbeitsunfälle zu vermeiden und die Gesundheit der Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Aktivitäten zu schützen, sind unter Berücksichtigung nationaler Erfordernisse angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz zu treffen.

Gültige lokale Vorschriften zu Arbeitsschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Gebäudesicherheit und Brandschutz werden eingehalten, um das Risiko von Unfällen und Berufskrankheiten auf ein Minimum zu reduzieren. Wo notwendig und angebracht, wird Arbeitnehmern angemessene persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt. In unmittelbaren Gefahrensituationen haben die Beschäftigten das Recht und die Pflicht, ihren Arbeitsplatz unverzüglich und ohne Erlaubnis zu verlassen.

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

9. Menschenwürdiger Umgang

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

10. Inspektionen

Durch regelmäßige Inspektionen soll die Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex festgelegten Standards kontrolliert werden.

11. Unterauftragsvergabe

Sollte eine Unterauftragsvergabe aus gutem Grund – etwa dem Fehlen einer eigenen Färberei – unumgänglich sein, werden wir vorab über den Auftragnehmer informiert. Wir behalten uns das Recht vor, diesen abzulehnen, wenn arbeits-, menschen- oder umweltrechtliche Bedenken bestehen. Die Unterzeichnung unseres Code of Conducts durch den Unterauftragnehmer ist Voraussetzung für eine Unterauftragsvergabe.

Andere Formen der Unterauftragsvergabe lehnen wir ab.

Beschwerden

Im Unternehmen ist ein internes Beschwerdemechanismus installiert, der den Beschäftigten Anonymität und Vertraulichkeit gewährt. Beschwerden, die auf die Geschäftstätigkeit zurückgehen, sind regelmäßig auszutauschen. Sie sollen in einem angemessenen Zeitrahmen bearbeitet werden.

Umweltschutz

Umweltbewusstes Handeln ist für uns ethische und unternehmerische Pflicht. Wir leisten damit einen Beitrag zum Erhalt der natürlichen Ressourcen, der Artenvielfalt sowie zum Klimaschutz und sichern gleichzeitig unsere eigene Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit. Die Einhaltung der jeweils geltenden umweltrechtlichen Vorschriften ist hierfür Grundbedingung.

Durch geeignete Technologien und Produktionsverfahren wollen wir eine nachhaltige Entwicklung fördern. Dieses Ziel soll auf möglichst vielen Ebenen – etwa der schonenden Verwendung von Rohstoffen und Ressourcen sowie der Vermeidung von Emissionen – realisiert werden.

Die geltenden Gesetze, Bestimmungen und Verwaltungspraktiken zum Schutz von Mensch und Umwelt sind einzuhalten. Durch Implementierung zugeschnittener Systeme sollen schädigende Umweltauswirkungen erkannt und unter Beachtung der bestehenden regionalen Gesetze und Vorschriften vermindert, vermieden oder abgestellt werden,

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

Verbraucherinteressen

Wir treffen geeignete Maßnahmen, um die Qualität der von uns angebotenen Produkte zu gewährleisten. Wir stellen sicher, dass unsere Produkte allen gesetzlichen Regelungen im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit entsprechen. Wir stellen unseren Kunden relevante Produktinformationen zur Verfügung, die eine optimale Nutzung unserer Produkte darlegen.

Kommunikation

Wir kommunizieren die Inhalte unseres Codes of Conduct gegenüber Arbeitnehmern, Vertragspartnern und gegebenenfalls gegenüber Dritten und erwarten, dass unsere Geschäftspartner diesen Standard befolgen und die Einhaltung nachweisen.

Eine Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen oder wettbewerbsbezogener oder sonstiger schützenswerter Informationen wird nicht geduldet.

Umsetzung und Durchsetzung

Wir beachten die in unserem Code of Conduct dargelegten Grundsätze bei unserem eigenen Handeln und ermutigen unsere Geschäftspartner ebenfalls zu verantwortungsbewusster Unternehmensführung. Wir behalten uns das Recht vor, zum Zweck der Überprüfung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten sowie Umweltschutz und Qualitätssicherung jederzeit unangekündigte Inspektionen bei unseren Geschäftspartnern vorzunehmen oder diese in unserem Auftrag durchführen zu lassen.

Obersöchering, Mai 2023