



**GESÜNDER
ARBEITEN
NACHHALTIGKEIT
ERLEBEN**

CODE OF CONDUCT

Wir bei ATLAS® tragen soziale Verantwortung für Menschen und Umwelt. Wir verpflichten uns zu einer fairen und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung durch die Einhaltung aller Anforderungen des Internationalen Standards zur sozialen Verantwortung (SA 8000), die auf den Grundsätzen der maßgeblichen internationalen Übereinkommen der „International Labour Organisation (ILO)“, der „Universalen Deklaration der Menschenrechte“ und der „UN Konvention für Menschenrechte“ basieren. Diese Anforderungen zur sozialen Verantwortung der Norm SA 8000 sind für uns verbindlich.



1. Verbot von Kinderarbeit und Schutz junger Arbeitnehmer

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern den Einsatz für die effektive Abschaffung von Kinderarbeit gemäß ILO-Übereinkommen 182. Das jeweilige gesetzliche Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit, welches gemäß ILO-Übereinkommen 138 und Empfehlung 146 und der Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und nicht unter 15 Jahren liegen darf, wird beachtet. Im Rahmen des Einstellungsverfahrens verhindern geeignete Mechanismen zur Altersfeststellung Kinderarbeit. Jugendliche ab einem Alter von 16 Jahren werden nur dann eingestellt, wenn die Art der 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. Arbeitnehmer unter 18 Jahren sind von der Nachtarbeit ausgeschlossen, wenn dies die Ausbildungserfordernisse nicht stört.

2. Verbot von Zwangs- oder Pflichtarbeit

Eine wirtschaftliche Tätigkeit auf Grundlage von Zwangs- oder Pflichtarbeit, Schuldknechtschaft oder Leibeigenschaft wird von ATLAS® nicht akzeptiert. 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 (Einhaltung ILO-Übereinkommen 29 und ILO-Übereinkommen 105 und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte). Arbeitnehmer können jederzeit ihr Kündigungsrecht in Anspruch nehmen und das Unternehmen verlassen. Weder wir noch Dritte, die uns Arbeitskräfte zur Verfügung stellen, dürfen Beschäftigungsgebühren verlangen oder Ausweispapiere oder Geld als Druckmittel einbehalten.

3. Gesundheitsschutz und Sicherheit

Gültige lokale Vorschriften zu Arbeitsschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Gebäudesicherheit und Brandschutz müssen eingehalten werden, 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 erhalten einen besonderen Schutz. Unsere Grundsätze sind u.a. ILO-Übereinkommen 155 und Empfehlung 164 (Arbeits- und Gesundheitsschutz), ILO-Übereinkommen 159 (Berufliche Rehabilitation und Beschäftigung von Behinderten) und ILO-Übereinkommen 183 (Mutterschutz).

4. Vereinigungsfreiheit & Recht auf Tarifverhandlungen

Alle Geschäftspartner von ATLAS® haben das Recht auf Vereinigung, offene Kommunikation, direkte Auseinandersetzung sowie humane und gerechte Behandlung gemäß ILO-Übereinkommen 87 (Vereinigungsfreiheit), ILO-Übereinkommen 98 (Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen) und ILO-Übereinkommen 135 (Arbeitnehmersvertreter).

5. Verbot von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Jegliche Form der Diskriminierung, Ausschließung oder Bevorzugung, hinsichtlich der Beschäftigung (einschließlich Einstellung, Gehalt, Lohnnebenleistungen, Beförderung, Disziplin, Kündigung oder Pensionierung) wegen des Geschlechts, der Rasse, der Religion, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, der Nationalität, oder sozialen oder ethnischen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen, wird unterlassen. Unsere Geschäftspartner achten die ILO-Übereinkommen 100 (Gleichheit des Entgelts) und 111 (Diskriminierung – Beschäftigung und Beruf), das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau und das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung.

6. Disziplinarmaßnahmen

Arbeitnehmer sind mit Würde und Respekt zu behandeln. Orientierung bietet dabei das Leitprinzip der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, die allgemeine Erklärung der Menschenrechte, der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte. Jegliche Form von unwürdiger Behandlung, Missbrauch, Belästigung und Einschüchterung sowie rechtswidrigen Strafen gegenüber Arbeitnehmern ist untersagt und wird nicht geduldet. Etwaige Disziplinarmaßnahmen werden schriftlich und in einer für den Arbeitnehmer verständlichen Form niedergelegt.

7. Arbeitszeit

Unsere Geschäftspartner halten sich an die jeweilige nationale Gesetzgebung, aktuelle Tarif- und Betriebsvereinbarungen und gängige Industrienormen zur Regelung der regulären Arbeitszeit, Pausenzeiten, Ruhetage und Überstunden. Ebenso wird das Recht der Arbeitnehmer, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der jeweils maßgeblichen Kündigungsfrist zu beenden. Unser Handeln richtet sich u.a. nach ILO-Übereinkommen 102 (Soziale Sicherheit - Mindestnormen) und ILO-Übereinkommen 1 (Arbeitszeiten - Industrie) und Empfehlung 116 (Arbeitszeitverkürzung).

8. Vergütung

Alle Geschäftspartner von ATLAS® müssen mindestens die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften bzw. geltenden Tarif- und Betriebsvereinbarungen für einen existenzsichernden Lohn und Lohnnebenleistungen und ILO-Übereinkommen 131 (Festlegung Mindestlohn) einhalten. Mindestlöhne werden nicht unterschritten. 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. Den Arbeitnehmern werden verständliche Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeiten, Vergütung sowie Zahlungs- und Abrechnungsmodalitäten zur Verfügung gestellt. In jedem Fall müssen die Löhne und Lohnnebenleistungen ausreichen, um die Grundbedürfnisse zu decken. Abzüge von Löhnen sind keinesfalls als Disziplinarmaßnahme zugelassen.

9. Managementsystem

Alle Geschäftspartner von ATLAS® müssen ein Managementsystem einführen oder einrichten, das den Inhalt dieses Verhaltenskodex unterstützt. Es erfolgt eine jährliche Überprüfung und treibt eine kontinuierliche Verbesserung voran. Dieses Managementsystem unterstützt bei der Erfüllung der zuvor genannten Anforderungen. Es ist so konzipiert, dass (a) die Einhaltung der geltenden Gesetze, Verordnungen und Kundenanforderungen in Bezug auf den Betrieb und die Produkte der Geschäftspartner, (b) die Einhaltung dieses Verhaltenskodex und (c) die Erkennung und Minimierung betrieblicher Risiken hinsichtlich der von diesen Anforderungen erfassten Bereiche gewährleistet sind.

10. Übergreifend

10.1 Umwelt

Da unser integriertes Managementsystem auch die Zertifizierung gemäß ISO 14001 umfasst, müssen auch alle unsere Geschäftspartner über ein Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001 oder einer entsprechenden Norm verfügen. Das Umweltmanagementsystem muss umgesetzt werden und funktionieren. Eine externe Registrierung wird dringend empfohlen, ist aber nicht vorgeschrieben.

10.2 Ethik

Wir stehen für die Bekämpfung der Korruption und führen unser Geschäft ohne Anwendung korrupter Praktiken, einschließlich Bestechung öffentlicher oder privater Funktionsträger oder Zahlung von Schmiergeldern an solche Personen. Bei der Führung der Unternehmensaufzeichnungen gewährleisten wir Integrität, Transparenz und Genauigkeit.

Unser Grundsatz für Lieferanten- und Kundenbeziehungen verbietet unseren Arbeitnehmern, Geld von einem Lieferanten anzunehmen und setzt strenge Grenzen für die Annahme von Werbeartikeln, persönlichen Geschenken und Bewirtungsangeboten.

Wir verpflichten uns zum ordnungsgemäßen Umgang mit Wettbewerbsdaten, geschützten Firmeninformationen und anderem geistigen Eigentum. Wir handeln mit Integrität und rechtmäßig und halten die gesetzlichen Vorschriften zu lauterem Wettbewerb, des Kartellrechts und zu seriösem und wahrheitsgemäßem Marketing ein.

10.3 Kommunikation und Durchsetzung

Der Geschäftspartner kommuniziert die Inhalte des Code of Conduct gegenüber Arbeitnehmern, Vertragspartnern und gegebenenfalls gegenüber Dritten. Es soll für den Vertragspartner nachvollziehbar sein, dass die Einhaltung des Code of Conduct grundsätzlich gewährleistet wird. Eine Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen oder wettbewerbsbezogener oder sonstiger schützenswerter Informationen ist jedoch aus rechtlichen Gründen hiervon ausgenommen.

Der Geschäftspartner beachtet den vorliegenden Code of Conduct bei seinem eigenen Handeln. Er ermutigt seine eigenen Geschäftspartner, den Code of Conduct sinngemäß anzuwenden. Er unterstützt seine Partner darin, ihrerseits ihre Lieferkette so zu gestalten, dass die Menschen- und Arbeitnehmerrechte beachtet und die Arbeitsbedingungen kontinuierlich verbessert werden.

Jeder wesentliche Verstoß gegen die genannten Verpflichtungen wird als Vertragsverletzung durch den Geschäftspartner betrachtet. Wenn möglich geben wir dem Geschäftspartner die Gelegenheit, entsprechende Abhilfemaßnahmen durchzuführen.



Hendrik Schabsky
CEO

