



atlas[®]

SUPPLIER
**CODE OF
CONDUCT**

future is now.



Wir bei ATLAS tragen soziale Verantwortung für Menschen und Umwelt. Wir verpflichten uns zu einer fairen und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung durch die Einhaltung der Anforderungen, die auf den Grundsätzen der maßgeblichen internationalen Übereinkommen der „International Labour Organization (ILO)“, der „Universalen Deklaration der Menschenrechte“ und der „UN Konventionen für Menschenrechte“ basieren.

Dieser Code of Conduct dient als verbindlicher Leitfaden für ethisches Verhalten und verantwortungsvolle Geschäftsmethoden. Unser Verhaltenskodex gewährleistet, dass alle Mitarbeiter:innen sowie unsere Lieferanten:innen in Übereinstimmung mit unseren hohen Standards und Werten handeln. Hierbei stehen der Schutz und die Förderung der Rechte aller Beschäftigten im Vordergrund.

1. VERBOT VON KINDERARBEIT UND SCHUTZ JUNGER ARBEITNEHMER:INNEN

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern:innen 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 ILO-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 mögliche 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 physische und psychische Gesundheit der betreffenden Jugendlichen nicht gefährden und diese eine angemessene sachbezogene Unterweisung oder berufliche Ausbildung in dem entsprechenden Wirtschaftszweig erhalten.

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, ILO-Übereinkommen 105 und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte). Arbeitnehmer:innen können jederzeit ihr Kündigungsrecht in Anspruch nehmen und das Unternehmen verlassen. Weder unsere Geschäftspartner:innen noch Dritte, die diesen Arbeitskräfte zur Verfügung stellen, dürfen Beschäftigungsgebühren verlangen oder Ausweispapiere oder Geld als Druckmittel einbehalten. Zusätzlich lehnen wir jede Form von moderner Sklaverei und Menschenhandel ab.





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:innen 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. Schutzbedürftige Personen wie jugendliche Arbeitnehmer:innen, junge Mütter und Schwangere sowie Menschen mit Behinderungen werden besonders geschützt. Diese Grundsätze beziehen sich u.a. auf 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 Mitarbeiter:innen unserer Geschäftspartner:innen haben das Recht auf 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 (Arbeitnehmervertreter:innen).

5. VERBOT VON DISKRIMINIERUNG IN BESCHÄFTIGUNG UND BERUF

Jegliche Form der Diskriminierung, Ausschließung oder Bevorzugung hinsichtlich der Beschäftigung (einschließlich Einstellung, Gehalt, Lohnnebenleistungen, Beförderung, Kündigung oder Pensionierung), die aufgrund von Geschlecht, Rasse, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Nationalität, oder sozialer oder ethnischer Herkunft

vorgenommen wird und die dazu führt, die Chancengleichheit oder die Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen, wird unterlassen. Unsere Geschäftspartner:innen achten die ILO-Übereinkommen 100 (Gleichheit des Entgelts) und 111 (Diskriminierung in 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:innen sind mit Würde und Respekt zu behandeln, Werte, die im Leitprinzip der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, in der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, im Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und im Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte festgeschrieben sind. Jegliche Form von unwürdiger Behandlung, Missbrauch, Belästigung und Einschüchterung sowie rechtswidrigen Strafen gegenüber Arbeitnehmer:innen ist untersagt und wird nicht geduldet. Etwaige Disziplinarmaßnahmen werden schriftlich und in einer für die Arbeitnehmer:innen verständlichen Form niedergelegt.

7. ARBEITSZEIT

Unsere Geschäftspartner:innen 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:innen geschützt, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der jeweiligen Kündigungsfrist zu beenden. Dieses Handeln richtet sich u.a. nach ILO-Übereinkommen 102 (Soziale Sicherheit – Mindestnormen), ILO-Übereinkommen 1 (Arbeitszeiten – Industrie) und ILO-Empfehlung 116 (Arbeitszeitverkürzung).



8. VERGÜTUNG

Alle Geschäftspartner:innen von ATLAS müssen die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften bzw. geltenden Tarif- und Betriebsvereinbarungen bzgl. Lohn und Lohnnebenleistungen sowie ILO-Übereinkommen 131 (Festlegung Mindestlohn) einhalten. Mindestlöhne werden nicht unterschritten. Wir erwarten zudem, dass die Löhne und Lohnnebenleistungen ausreichen, um die Grundbedürfnisse zu decken. Löhne werden nicht zurückbehalten und regelmäßig in einer für die Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:innen werden verständliche Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeiten, Vergütung sowie Zahlungs- und Abrechnungsmodalitäten zur Verfügung gestellt. Abzüge von Löhnen sind keinesfalls als Disziplinarmaßnahme zugelassen.

9. MANagementsYSTEM

Wir empfehlen unseren Geschäftspartner:innen ein Managementsystem einzurichten, das den Inhalt dieses Verhaltenskodex unterstützt. Es sollte so konzipiert sein, dass (a) die Einhaltung der geltenden Gesetze, Verordnungen und Kundenanforderungen in Bezug auf den Betrieb und die Produkte der Geschäftspartner:innen, (b) die Einhaltung dieses Verhaltenskodex und (c) die Erkennung und Minimierung betrieblicher Risiken hinsichtlich der von diesen Anforderungen erfassten Bereiche gewährleistet sind.



10. UMGANG MIT INTERESSENKONFLIKTEN

Unsere Unternehmenskultur basiert auf Integrität, Transparenz und Fairness. Wir verpflichten uns dazu, potenzielle Interessenkonflikte verantwortungsbewusst zu behandeln, und erwarten dasselbe von unseren Geschäftspartner:innen. Deren Arbeitnehmer:innen müssen mögliche Interessenkonflikte sofort und offen melden, darunter finanzielle Beteiligungen, persönliche Beziehungen und Nebentätigkeiten. Unsere Geschäftspartner:innen setzen alles daran, Interessenkonflikte zu vermeiden oder zu reduzieren. Das beinhaltet die Anpassung von Aufgaben oder das Aufgeben von finanziellen Interessen. Ihre Entscheidungen sind unabhängig und objektiv. Persönliche Interessen beeinflussen niemals ihre Geschäftsentscheidungen. Ebenfalls sind ihre Arbeitnehmer:innen dazu aufgerufen, potenzielle Konflikte zu erkennen und zu melden. Bei unvermeidbaren Konflikten ist eine Genehmigung erforderlich. Alle Offenlegungen und Maßnahmen werden vertraulich behandelt. Unsere Geschäftspartner:innen gewährleisten Schutz und Integrität.

Die Einhaltung dieser Prinzipien stärkt das Vertrauen unserer Stakeholder:innen und sichert auch unsere Unternehmensreputation. Indem wir gemeinsam handeln, sichern wir unser Bestreben nach geschäftlicher Exzellenz und Integrität.

11. ÜBERGREIFEND 11.1 UMWELT

Da unser integriertes Managementsystem die Zertifizierung gemäß ISO 14001 umfasst, sollten auch unsere Geschäftspartner:innen über ein Umweltmanagementsystem oder eine entsprechende Norm verfügen. Eine externe Auditierung wird dringend empfohlen, ist aber nicht vorgeschrieben.

11.2 ETHIK

Wir stehen für die Bekämpfung von Korruption und führen unser Geschäft ohne Anwendung korrupter Praktiken, einschließlich Bestechung öffentlicher oder privater Funktionsträger:innen oder Zahlung von Schmiergeldern an derlei Personen. Unser Grundsatz für Lieferanten- und Kundenbeziehungen verbietet unseren Arbeitnehmer:innen, Geld von Lieferanten:innen anzunehmen und setzt strenge Grenzen für die Annahme von Werbeartikeln, persönlichen Geschenken und Bewirtungsangeboten. Dieselben Standards erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern:innen. Bei der Führung der Unternehmensaufzeichnungen gewährleisten unsere Geschäftspartner:innen Integrität, Transparenz und Genauigkeit.



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

11.3 KOMMUNIKATION UND DURCHSETZUNG

Der/Die Geschäftspartner:in kommuniziert die Inhalte des Code of Conduct gegenüber Arbeitnehmern:innen, Vertragspartnern:innen und gegebenenfalls gegenüber anderen Dritten. Es soll für den/die Vertragspartner:in nachvollziehbar sein, dass die Einhaltung des Code of Conduct grundsätzlich gewährleistet wird. Eine Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen oder wettbewerbsbezogenen oder sonstigen schützenswerten Informationen ist aus rechtlichen Gründen hiervon ausgenommen.

Der/Die Geschäftspartner:in beachtet den vorliegenden Code of Conduct bei seinem/ihrer Handeln. Er/Sie ermutigt seine eigenen Geschäftspartner:innen, den Code of Conduct anzuwenden. Er/Sie unterstützt seine/ihre Partner:innen darin, ihrerseits seine/ihre Lieferkette so zu gestalten, dass Menschen- und Arbeitnehmerrechte beachtet und die Arbeitsbedingungen kontinuierlich verbes-

Jeder wesentliche Verstoß gegen die genannten Verpflichtungen wird als Vertragsverletzung durch den/die Geschäftspartner:in betrachtet. Wenn möglich, geben wir dem/der Geschäftspartner:in die Gelegenheit, entsprechende Abhilfemaßnahmen durchzuführen, und somit unter verbesserten Bedingungen unsere Partnerschaft fortzusetzen.

Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit, die wir verantwortungswusst und mit Sorgfalt für Mensch und Umwelt weiterführen möchten.

Hendrik Schabsky
CEO

Datum

Unterschrift

Firmenstempel