



THE MAKER OF LINGERIE
SINCE 1886

Auf der Grundlage des

„Leitbildes TRIUMPH INTERNATIONAL“

und der „Charta der europäischen Sozialpartner des Textil- und Bekleidungssektors“
vereinbaren

die Geschäftsleitung der TRIUMPH INTERNATIONAL

und der europäische Betriebsrat von TRIUMPH INTERNATIONAL

folgenden

V E R H A L T E N S K O D E X

Präambel

TRIUMPH INTERNATIONAL beschäftigt seit 115 Jahren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland und seit über 50 Jahren im internationalen Maßstab. Damit wurden über Generationen hinweg kontinuierliche Beiträge zum Wohlstand der Beschäftigten geleistet sowie beträchtliche Impulse zur wirtschaftlichen Entwicklung von zum Teil benachteiligten Regionen gegeben.

TRIUMPH INTERNATIONAL ist sich der Verantwortung bewusst, die ihr aus der Internationalisierung der Geschäftsaktivitäten und der weltweiten Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwächst. TRIUMPH INTERNATIONAL anerkennt, dass diese Verantwortung sich auf alle Mitarbeitenden erstreckt, die Produkte für TRIUMPH INTERNATIONAL herstellen, unabhängig davon, ob sie Beschäftigte von TRIUMPH INTERNATIONAL sind oder nicht.

Beide Parteien unterstreichen die überragende Bedeutung der Wahrung der Menschenrechte, wie sie im Besonderen in der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ bestimmt sind. Zur Regelung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen lassen sich die Parteien von den entsprechenden Übereinkommen der IAO und vom Global Compact der Vereinten Nationen leiten.

Die Parteien sprechen sich für einen offenen und fairen Welthandel aus, weil sie darin die beste Voraussetzung für eine profitable und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens und damit für sichere Arbeitsplätze sehen.

TRIUMPH INTERNATIONAL verpflichtet sich, die nachfolgend aufgeführten Mindeststandards und Empfehlungen einzuhalten:

1. Freiwilligkeit der Arbeit – Verbot der Zwangsarbeit

Die Beschäftigung in den Unternehmungen und Betrieben von TRIUMPH INTERNATIONAL erfolgt ausschließlich auf der Basis freiwilliger Vereinbarungen. Jegliche Form von Zwangsarbeit, verrichtet in Knechtschaft oder durch Gefangene, ist verboten (IAO-Übereinkommen 29 und 105).

2. Vereinigungs- und Tariffreiheit

Das Recht aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten und das Recht auf Tarifverhandlungen wird anerkannt (IAO-Übereinkommen 87 und 98). Die Arbeitnehmer-Vertreter und -Vertreterinnen dürfen nicht diskriminiert werden und müssen Zugang zu allen erforderlichen Arbeitsplätzen haben, damit sie ihre Vertretungsfunktion wahrnehmen können (IAO-Übereinkommen 135 und Empfehlung 143).

3. Tatsächlicher Ausschluss von Kinderarbeit

Kinder und Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden. Es werden nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt, die bei Aufnahme ihrer Tätigkeit mindestens das 15. Lebensjahr vollendet oder das Pflichtschulalter überschritten haben (IAO-Übereinkommen 138).

4. Diskriminierungsverbot

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ausschliesslich auf der Grundlage ihrer Arbeitsfähigkeit und Eignung eingestellt. Jegliche unterschiedliche Behandlung oder Benachteiligung von Personen wegen ihrer Abstammung, Hautfarbe, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder Alters haben zu unterbleiben (IAO-Übereinkommen 100 und 111).

5. Angemessene Entlohnung und berufliche Förderung

TRIUMPH INTERNATIONAL gewährt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Arbeitseinkommen, das sich an den vergleichbaren Standards im jeweiligen Land und an den allgemeinen Entgelt-Richtlinien bei TRIUMPH INTERNATIONAL orientiert. Die Löhne und sonstigen Leistungen entsprechen den gesetzlichen oder für die Industrie geltenden Mindestlöhnen und reichen aus, um die

Grundbedürfnisse der Mitarbeitenden zu erfüllen und enthalten darüber hinaus einen Beitrag zur freien Verfügung.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten schriftliche und verständliche Informationen über die Lohnbedingungen vor Aufnahme der Arbeit und über die genauen Angaben zu ihrem Lohn für jeden Auszahlungszeitraum.

Fähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden gefördert und wenn immer möglich bei der Wahrnehmung künftiger Führungsverantwortung im Rahmen der jeweiligen Personalentwicklung berücksichtigt.

Allen Mitarbeitenden wird ein zeitgemässes Arbeitsumfeld geboten, wobei die allgemeinen Arbeitsbedingungen unter Wahrung der jeweiligen nationalen Standards und Regeln gestaltet werden.

6. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung wird vor Ort an den Arbeitsplätzen gewährleistet. Gesundheits- und Sicherheitsmassnahmen werden unter Berücksichtigung des aktuellen Wissensstandes der Industriebranche und etwaiger spezifischer Gefahren gefördert. Körperliche Misshandlung, Androhung von körperlicher Gewalt und Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplinar-massnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen sind verboten.

7. Geregelte Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten werden im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Normen der Branche festgelegt. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in der Regel nicht mehr als 48 Stunden und alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten innerhalb eines Zeitraums von 7 Tagen mindestens einen freien Tag. Überstunden sind freiwillig und in der Regel auf 12 Stunden pro Woche beschränkt. Sie werden jeweils mit einer Mehrarbeitszulage zum Lohn kompensiert, sofern in flexiblen Arbeitszeitmodellen nichts Abweichendes geregelt ist.

Verpflichtung der Zulieferer und Lizenznehmer

TRIUMPH INTERNATIONAL verpflichtet Auftragnehmer, Subunternehmer, Lieferanten und Lizenznehmer, die Durchführung und Überwachung dieses Kodexes zu unterstützen und daran mitzuwirken, indem sie:

- TRIUMPH INTERNATIONAL die relevanten Informationen über ihre Tätigkeiten liefern,
- jederzeit eine Prüfung ihrer Arbeitsstätten und Tätigkeiten zulassen,
- Aufzeichnungen über die Namen, das Alter, die Arbeitszeit und die gezahlten Löhne für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufführen und diese Unterlagen auf Anfrage zur Verfügung stellen,
- die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mündlich und schriftlich über die Bestimmungen dieses Kodexes unterrichten und
- von Disziplinarmaßnahmen, Entlassungen oder sonstigen Diskriminierungen von Mitarbeitenden absehen, die Informationen über die Einhaltung dieses Kodexes weitergegeben haben.

Falls ein Zulieferer gegen eine oder mehrere Bestimmungen dieses Kodexes verstößt, wird der entsprechende Betrieb angehalten, sofortige Korrekturmaßnahmen einzuleiten. Sollten die geforderten Korrekturmaßnahmen nicht umgesetzt werden, kann TRIUMPH INTERNATIONAL die aktuelle Produktion stoppen, bestehende Aufträge annullieren, zukünftige Aufträge aussetzen oder die Geschäftsbeziehungen beenden.

Umsetzungsbestimmungen

TRIUMPH INTERNATIONAL verpflichtet sich, die zur Umsetzung des Kodexes notwendigen Massnahmen zu ergreifen, indem sie

- festlegt, wo die Verantwortung für sämtliche Fragen im Zusammenhang mit diesem Kodex innerhalb des Unternehmens angesiedelt ist,
- insbesondere die Vorgesetzten und die betrieblichen Arbeitnehmervertretung über den Inhalt der beschriebenen Standards, Empfehlungen und Ziele in der geeigneten Weise unterrichtet,
- dafür sorgt, dass alle Mitarbeitenden den Inhalt des Kodexes kennen.
- TRIUMPH INTERNATIONAL veranlasst zu diesem Zweck, dass der Kodex in die jeweilige Landessprache übersetzt, im jeweiligen Betrieb ausgehängt und den Mitarbeitenden in einer ihnen verständlichen Sprache erläutert wird,
- das Produkt Management instruiert und die Auftragnehmer und Lieferanten über den Inhalt des Kodexes informiert,
- die Pflicht zur Einhaltung des Kodexes in alle Verträge mit Auftragnehmern und Lieferanten sowie Lizenznehmern integriert,
- im Rahmen des Möglichen und Zumutbaren die Einhaltung des Kodexes überprüft.

Monitoring

TRIUMPH INTERNATIONAL, der Euro-Betriebsrat und der EGV/TBL bilden einen Ausschuss zur Überwachung der Bestimmungen dieses Verhaltenskodexes. In dieses Monitoring-Komitee entsendet TRIUMPH INTERNATIONAL zwei sowie der Euro-Betriebsrat und der EGV/TBL zwei Vertreter. Aufgaben und Befugnisse des Monitoring-Komitees bestimmt der Ausschuss nach dem Einstimmigkeitsprinzip.

Zurzach, 12. Dezember 2001

TRIUMPH INTERNATIONAL
SPIESSHOFER & BRAUN
KOMMANDITGESELLSCHAFT

gez. W. Spießhofer

EURO-BETRIEBSRAT

gez. G. Korsawe

Europäische Reg.Organisation
der ITBLAV
IG Metall

gez. M. Schallmeyer