

# Verhaltenskodex der ELTEN GmbH

gemäß Grundsätzen der amfori BSCI  
(Stand Januar 2014)

## Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	2
<b>1. Geltungsbereich</b> .....	3
<b>2. Ethisches Wirtschaften</b> .....	3
<b>3. Beteiligung und Schutz der Arbeitnehmer/-innen</b> .....	4
<b>4. Keine Kinderarbeit</b> .....	4
<b>5. Besonderer Schutz für jugendliche Arbeitnehmer/-innen</b> .....	4
<b>6. Keine Zwangsarbeit</b> .....	5
<b>7. Disziplinarmaßnahmen</b> .....	5
<b>8. Das Recht der Vereinigungsfreiheit &amp; das Recht auf Kollektivverhandlungen</b> .....	5
<b>9. Keine Diskriminierung</b> .....	6
<b>10. Zumutbare Arbeitszeit</b> .....	6
<b>11. Angemessene Vergütung</b> .....	6
<b>12. Keine prekäre Beschäftigung</b> .....	7
<b>13. Arbeitsschutz</b> .....	7
<b>14. Umweltschutz</b> .....	8
<b>15. Tierschutz</b> .....	8
<b>16. Verbraucherinteressen</b> .....	8
<b>17. Management Praxis</b> .....	9

## Vorwort

Die ELTEN GmbH ist ein führendes Unternehmen im Bereich Sicherheitsschuhe mit über 100 Jahren Tradition und Erfahrung.

Die Verbindung von Tradition, modernster Fertigungstechnik und professionellem Handeln macht uns stark. Wir orientieren uns an den Bedürfnissen des Menschen und unsere Produkte tragen tagtäglich dazu bei, die Arbeitswelt ein Stück sicherer zu machen.

Unsere qualitativ hochwertigen Produkte werden unter Beachtung der Umwelt und menschenwürdigen Arbeitsbedingungen gefertigt. Nur deshalb können wir unserem hohen Anspruch an uns und unsere Produkte gerecht werden.

Unser seit Generationen andauernder unternehmerischer Erfolg war nur möglich, weil ökonomische, ökologische und soziale Aspekte seit jeher Bestandteil unserer Unternehmenspolitik sind.

Die langfristigen Beziehungen der ELTEN GmbH zu Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern basieren auf gegenseitigem Vertrauen und erfordern, dass alle Seiten die Prinzipien der Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit und Professionalität beachten.

Das hier vorliegende Dokument ist eine Übernahme des amfori BSCI-Verhaltenskodexes in der Fassung vom Januar 2014 welche um ELTEN-spezifische Anforderungen erweitert wurde.

Als Unternehmen das dem amfori BSCI-Verhaltenskodex zugestimmt hat, haben wir das Dokument unserem eigenen Layout angepasst, um besser zum amfori BSCI-Kaskadeneffekt beizutragen.

## 1. Geltungsbereich

Die in diesem Verhaltenskodex genannten Standards und Anforderungen gelten für alle Standorte und Geschäftseinheiten der ELTEN GmbH sowie für alle unsere Vertragspartner und die geschäftlichen Beziehungen innerhalb der Schuhe und Lederwaren produzierenden Kette. Alle anwendbaren landesspezifischen Gesetze und Vorschriften, industrielle Mindeststandards, Konventionen der ILO (International Labour Organisation), Konventionen der UN (United Nations), Konventionen des Global Compact, Konventionen der OECD Guidelines für multinationale Unternehmen und weitere international anerkannte Umweltstandards haben zudem Gültigkeit.

Die Einhaltung nationaler Rechtsvorschriften ist hierbei die erste Pflicht der ELTEN-Geschäftspartner. In Ländern, in denen einzelstaatliche Gesetze und Verordnungen im Widerspruch zum amfori BSCI-Verhaltenskodex stehen oder einen anderen Schutzstandard als diesen festlegen, wird die ELTEN GmbH sowie unsere Vertragspartner nach Wegen zur Einhaltung derjenigen Grundsätze suchen, die den Arbeitnehmern/-innen und der Umwelt den umfangreichsten Schutz bieten.

## 2. Ethisches Wirtschaften

Die ELTEN GmbH verfolgt rechtlich einwandfreie und anerkannte Geschäftspraktiken und setzt sich für einen fairen Wettbewerb ein. Insbesondere wird sie sich nicht an Absprachen beteiligen, die dem deutschen oder europäischen Kartellrecht oder dem Kartellrecht eines sonstigen Staates widersprechen, in dem die ELTEN GmbH tätig ist.

ELTEN-Geschäftspartner beteiligen sich weder an Korruption, Erpressung oder Veruntreuung noch an irgendeiner Form der Bestechung - einschließlich, aber nicht beschränkt auf - das Versprechen, das Angebot oder die Gewährung eines unlauteren finanziellen oder sonstigen Anreizes.

Von ELTEN-Geschäftspartnern wird erwartet, dass sie über korrekte Informationen über ihre Tätigkeiten, Struktur und Leistung verfügen und diese in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und Industrie-Benchmarkpraktiken offenlegen.

ELTEN-Geschäftspartner dürfen sich weder an der Fälschung dieser Informationen noch an einer Täuschungshandlung in der Lieferkette beteiligen.

ELTEN-Geschäftspartner müssen persönliche Daten (einschließlich der Daten von Arbeitnehmern/-innen, Geschäftspartnern, Kunden und Verbrauchern in ihrem Einflussbereich) mit angemessener Sorgfalt erfassen, nutzen und anderweitig verarbeiten. Diese Erfassung, Nutzung und anderweitige Verarbeitung persönlicher Daten hat gemäß den Rechtsvorschriften und rechtlichen Anforderungen in Bezug auf den Datenschutz und die Informationssicherheit zu erfolgen.

### **3. Beteiligung und Schutz der Arbeitnehmer/-innen**

ELTEN-Geschäftspartner müssen bewährte Managementpraktiken festlegen, die die Arbeitnehmer/-innen und ihre Vertreter am Austausch fundierter Informationen über Arbeitsplatzfragen beteiligen und geeignete Maßnahmen ermöglichen, um die Arbeitnehmer/-innen im Einklang mit den Zielsetzungen des ELTEN-Verhaltenskodexes zu schützen sowie konkrete Schritte unternehmen, um die Arbeitnehmer/-innen für ihre Rechte und Pflichten zu sensibilisieren.

ELTEN-Geschäftspartner sind darüber hinaus verpflichtet, ausreichende Kompetenzen bei Arbeitgebern, Führungskräften, Arbeitnehmern/-innen und Arbeitnehmer/-innenvertretern aufzubauen, um diese Praktiken erfolgreich in den Geschäftsbetrieb einzubetten. Eine kontinuierliche Aus- und Weiterbildung auf allen Tätigkeitsebenen ist unerlässlich, insbesondere im Hinblick auf den Arbeitsschutz.

ELTEN-Geschäftspartner müssen auf Betriebsebene wirksame Beschwerdemechanismen für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die von negativen Auswirkungen betroffen sein können, einrichten oder sich an diesen beteiligen. Selbst dort, wo Rechtssysteme wirksam und gut ausgestattet sind, können Beschwerdemechanismen besondere Vorteile bieten, wie etwa einen raschen Zugang und rasche Abhilfe, reduzierte Kosten und transnationale Reichweite.

### **4. Keine Kinderarbeit**

ELTEN-Geschäftspartner beschäftigen weder direkt noch indirekt Kinder unter dem gesetzlichen Mindestalter für die Ableistung der Schulpflicht, das nicht weniger als 15 Jahre betragen darf. Es gelten die von der ILO anerkannten Ausnahmeregelungen.

ELTEN-Geschäftspartner richten zuverlässige Mechanismen zur Altersfeststellung im Rahmen ihres Einstellungsverfahrens ein, die unter keinen Umständen zu einer erniedrigenden oder unwürdigen Behandlung der Arbeitnehmer/-innen führen dürfen. Dieser Grundsatz soll Kinder vor jeglicher Form der Ausbeutung schützen. Besondere Aufmerksamkeit muss der Entlassung von Kindern geschenkt werden, da sie sich in gefährlichere Arbeitsverhältnisse wie Prostitution oder Drogenhandel begeben können. Wenn Kinder vom Arbeitsplatz ferngehalten werden, müssen ELTEN-Geschäftspartner Initiativen ergreifen, um Maßnahmen zur Sicherstellung des Schutzes betroffener Kinder zu ermitteln. Situationsbedingt sollen ELTEN-Geschäftspartner einem erwachsenen Haushaltsmitglied der betroffenen Familie des Kindes eine menschenwürdige Arbeit verschaffen.

### **5. Besonderer Schutz für jugendliche Arbeitnehmer/-innen**

ELTEN-Geschäftspartner stellen sicher, dass Jugendliche keine Nachtarbeit verrichten und gegen Arbeitsbedingungen geschützt sind, die ihre Gesundheit, Sicherheit, Moral und / oder Entwicklung gefährden. Wenn jugendliche Arbeitnehmer/-innen beschäftigt werden, sollen ELTEN-Geschäftspartner sicherstellen, dass (a) die Art der Tätigkeit sich nicht negativ auf ihre Gesundheit oder Entwicklung auswirkt; (b) ihre Arbeitszeiten ihre Teilnahme an Berufsbildungsprogrammen, die von der zuständigen Stelle anerkannt sind und ihre Fähigkeit, aus dem Unterricht einen Nutzen zu ziehen, nicht beeinträchtigen.

ELTEN-Geschäftspartner legen die erforderlichen Mechanismen zur Verhütung, Ermittlung und Begrenzung von Schäden für jugendliche Arbeitnehmer/-innen fest; dabei legen sie besonderes Augenmerk auf den Zugang jugendlicher Arbeitnehmer/-innen zu wirksamen Beschwerdemechanismen und zu Schulungssystemen und -programmen zum Thema Arbeitsschutz.

## 6. Keine Zwangsarbeit

ELTEN-Geschäftspartner dürfen auf keine wie auch immer geartete Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit, Leibeigenschaft, Knechtschaft, Gefängnisarbeit, Bedrohung, Ausbeutung, körperlicher Züchtigung, Menschenhandel und / oder unfreiwilliger Arbeit zurückgreifen. Die Wahrung der menschlichen Würde und des Respektes muss stets sichergestellt werden.

ELTEN-Geschäftspartner riskieren, dass gegen sie Vorwürfe der Komplizenschaft erhoben werden, wenn sie von diesen Formen von Arbeit durch ihre Geschäftspartner profitieren.

ELTEN-Geschäftspartner müssen bei der direkten wie auch der indirekten Inanspruchnahme und Einstellung von Wanderarbeitnehmern/-innen besondere Sorgfalt walten lassen.

ELTEN-Geschäftspartner räumen ihren Arbeitnehmern/-innen das Recht ein, ihren Arbeitsplatz zu verlassen und ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist gegenüber dem Arbeitgeber zu kündigen.

ELTEN-Geschäftspartner stellen sicher, dass die Arbeitnehmer/-innen keiner unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlung, körperlicher Bestrafung, psychischer oder physischer Nötigung und / oder verbalen Beschimpfungen ausgesetzt sind. Bei Einstellung darf von den Arbeitnehmern/-innen nicht verlangt werden eine Kautions- oder persönliche Dokumente zu hinterlegen.

## 7. Disziplinarmaßnahmen

ELTEN-Geschäftspartner müssen alle Disziplinarmaßnahmen schriftlich niederlegen und müssen den Arbeitnehmern/-innen mündlich in klaren und verständlichen Worten erklärt werden.

Jegliche Form von unzulässigen Disziplinarmaßnahmen wie verbale oder körperliche Übergriffe und Gewalt, psychischer oder sexueller Missbrauch und / oder Nötigung und sonstige Formen von Einschüchterung ist verboten! Das zu befolgende Regelwerk sowie dessen Konsequenzen müssen den Beschäftigten bekannt sein. Werden unzulässige Disziplinarmaßnahmen durch Führungskräfte angewandt, muss dieses Verhalten für sie entsprechende disziplinarische Konsequenzen haben. Den Beschäftigten muss eine Möglichkeit eingeräumt werden, sich (anonym) über Disziplinarmaßnahmen und Übergriffe beschweren zu können.

## 8. Das Recht der Vereinigungsfreiheit & das Recht auf Kollektivverhandlungen

ELTEN-Geschäftspartner (a) achten das Recht der Arbeitnehmer/-innen, in freier und demokratischer Art und Weise Gewerkschaften zu gründen; (b) üben gegenüber den Arbeitnehmern/-innen keine Diskriminierung aufgrund einer Gewerkschaftszugehörigkeit aus und (c) achten das Recht der Arbeitnehmer/-innen auf Kollektivverhandlungen.

ELTEN-Geschäftspartner hindern die Arbeitnehmer/-innenvertreter nicht am Zugang zu den Arbeitnehmern/-innen am Arbeitsplatz oder an der Interaktion mit ihnen. Wenn sie in Ländern tätig sind, in denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen und Gewerkschaftstätigkeiten rechtswidrig oder eine freie und demokratische Gewerkschaftstätigkeit nicht erlaubt ist, wird den Arbeitnehmern/-innen erlauben, ihre eigenen Vertreter, mit denen der ELTEN-Geschäftspartner in einen Dialog über Arbeitsplatzfragen treten kann, frei zu wählen.

## 9. Keine Diskriminierung

ELTEN-Geschäftspartnern ist es untersagt, Personen aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Rasse, Kaste, Geburt, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischer oder nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmer/-innenorganisationen einschließlich Gewerkschaften, politischer Mitgliedschaft oder Anschauung, sexueller Neigung, familiäre Verpflichtungen, Zivilstand oder einer anderen Situation, die eine Diskriminierung zur Folge haben könnte, zu diskriminieren, auszugrenzen oder zu bevorzugen. Insbesondere dürfen Arbeitnehmer/-innen aus den oben genannten Gründen keinen Schikanen oder Disziplinarmaßnahmen ausgesetzt werden. Bei Einstellung, Vergütung, Weiterbildung, Beförderung, Kündigung und / oder Ruhestand ist der Gleichbehandlungsgrundsatz zu berücksichtigen.

## 10. Zumutbare Arbeitszeit

ELTEN-Geschäftspartner stellen sicher, dass die Arbeitnehmer/-innen nicht mehr als 48 reguläre Stunden pro Woche arbeiten müssen. Sie erkennen die von der ILO festgelegten Ausnahmen an. Anwendbare einzelstaatliche Rechtsvorschriften, Industrie-Benchmark-Standards oder Kollektivverträge sind innerhalb der von der ILO festgelegten internationalen Rahmenbedingungen auszulegen. In von der ILO festgelegten Ausnahmefällen darf die Obergrenze für die vorstehend bestimmte Anzahl der Arbeitsstunden überschritten werden; in diesem Fall sind Überstunden zulässig. Der Einsatz von Überstunden soll eine Ausnahme bleiben, freiwillig sein, zu einem Prämiensatz von nicht weniger als dem 1,25-fachen des Normaltarifs vergütet werden und darf keine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit von berufsbedingten Risiken darstellen. Allen Arbeitnehmern/-innen haben das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag und das Recht auf mindestens einen freien Tag alle sieben Tage, sofern keine durch Kollektivverträge festgelegten Ausnahmeregelungen gelten.

## 11. Angemessene Vergütung

ELTEN-Geschäftspartner achten das Recht der Arbeitnehmer/-innen auf eine angemessene Vergütung, die ausreicht, um ihnen und ihren Familien ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen, sowie das Recht auf gesetzlich gewährte Sozialleistungen.

ELTEN-Geschäftspartner sind verpflichtet, mindestens den gesetzlichen Mindestlöhnen oder, falls höher, den auf der Basis von Kollektivverhandlungen gebilligten Industriestandards zu entsprechen. Die Löhne sind rechtzeitig, regelmäßig und vollständig in einem gesetzlichen Zahlungsmittel zu zahlen. Eine Teilzahlung in Form von Sachleistungen ist gemäß den Vorgaben der ILO zulässig. Die Höhe der Löhne hat die Qualifikationen und das Bildungsniveau der Arbeitnehmer/-innen widerzuspiegeln und bezieht sich auf die reguläre Arbeitszeit. Abzüge sind nur unter den gesetzlich vorgeschriebenen oder durch Kollektivverträge festgelegten Bedingungen zulässig.

Die gesetzlich geforderte Sozialversicherungspflicht sowie gesetzlich gewährte Sozialleistungen müssen umgesetzt werden. In Ländern in denen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nicht gesetzlich geregelt ist, müssen die Beschäftigten bei krankheitsbedingten Fehltagen angemessen vergütet werden. Für den Fall, dass die Beschäftigten keinen Zugang zu kostenfreier medizinischer Versorgung haben, müssen die ELTEN-Geschäftspartner die Kosten für die medizinische Versorgung der Beschäftigten tragen. Illegale Lohnabzüge (z. B. als gesetzeswidrige Disziplinarmaßnahme) sind nicht gestattet. Alle Beschäftigten müssen in regelmäßigen Zeitabständen vollständige und in einer verständlichen Form nachvollziehbare Angaben über die Zusammensetzung Ihrer Vergütung erhalten.

## 12. Keine prekäre Beschäftigung

ELTEN-Geschäftspartner gewährleisten, dass (a) ihre Beschäftigungsverhältnisse weder zu Unsicherheit noch zu einer sozialen oder wirtschaftlichen Gefährdung ihrer Arbeitnehmer/-innen führen; (b) die Tätigkeit auf der Grundlage eines anerkannten und dokumentierten Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wird, welches in Übereinstimmung mit den nationalen Rechtsvorschriften, Gepflogenheiten oder Praktiken und internationalen Arbeitsnormen zustande kommt, je nachdem, was umfangreicheren Schutz bietet. Vor dem Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis müssen den Arbeitnehmern/-innen verständliche Informationen über ihre Rechte, Pflichten, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, Vergütung und Zahlungsbestimmungen zur Verfügung gestellt werden. Arbeitnehmer/-innen haben den Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag zu Beginn des Arbeitsverhältnisses. Folgende Inhalte müssen enthalten sein: Position, Beginn der Arbeit, Arbeitszeit, Vergütung, Urlaubsanspruch, Kündigungsfristen und -bedingungen, Auszahlungsdatum der Vergütung, Probezeiten und Unterschriften der Vertragspartner inklusive Datum. Jeder Beschäftigte erhält nach Unterzeichnung eine Kopie des Arbeitsvertrags. Kettenarbeitsverträge werden nicht toleriert.

ELTEN-Geschäftspartner müssen menschenwürdige Arbeitsbedingungen bieten, die die Arbeitnehmer/-innen auch in ihrer Rolle als Eltern oder Betreuer unterstützen, insbesondere im Hinblick auf Wander- und Saisonarbeitskräfte, deren Kinder möglicherweise in den Heimatstädten der Migranten zurückgelassen wurden.

ELTEN-Geschäftspartner dürfen die Beschäftigungsverhältnisse nicht in einer Weise nutzen, die bewusst nicht dem eigentlichen Zweck des Gesetzes entspricht. Dies beinhaltet - ist aber nicht beschränkt auf - (a) Ausbildungsprogramme, die nicht die Vermittlung von Qualifikationen oder eine reguläre Beschäftigung zum Ziel haben, (b) Saison- oder Gelegenheitsarbeit, wenn diese dazu genutzt wird, den Schutz der Arbeitnehmer/-innen zu untergraben und (c) Nur-Arbeitskraft-Verträge. Ferner darf die Inanspruchnahme von Subunternehmerverträgen nicht dazu dienen, das Recht der Arbeitnehmer/-innen zu untergraben.

## 13. Arbeitsschutz

ELTEN-Geschäftspartner achten das Recht der Arbeitnehmer/-innen und lokalen Gemeinschaften auf gesunde Arbeits- und Lebensbedingungen. Schutzbedürftige Einzelpersonen wie - aber nicht beschränkt auf - jugendliche Arbeitnehmer/-innen, junge Mütter und Schwangere sowie Menschen mit Behinderungen erhalten einen besonderen Schutz.

ELTEN-Geschäftspartner halten die Arbeitsschutzvorschriften oder, falls die nationalen Rechtsvorschriften unzulänglich oder mangelhaft umgesetzt sind, internationale Standards ein.

Die aktive Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensführung und den Arbeitnehmern/-innen bzw. ihren Vertretern ist von wesentlicher Bedeutung, um Systeme zur Sicherstellung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds umzusetzen. Dies kann durch die Gründung von Arbeitsschutzausschüssen erreicht werden.

ELTEN-Geschäftspartner stellen sicher, dass Systeme zur Feststellung, Bewertung, Vermeidung und Bekämpfung potenzieller Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer/-innen eingerichtet sind. Sie ergreifen wirksame Maßnahmen, um potenziellen Unfällen, Verletzungen und / oder Erkrankungen der Beschäftigten, die mit dem Arbeitsablauf zusammenhängen oder sich dabei ereignen, vorzubeugen. Diese Maßnahmen sollen, soweit vertretbar, die mit der Arbeitsumgebung verbundenen Gefahren mindern.

ELTEN-Geschäftspartner werden Anstrengungen unternehmen, um den Arbeitnehmer/-innenschutz bei Unfällen, unter anderem durch Pflichtversicherungssysteme, zu verbessern.

ELTEN-Geschäftspartner treffen innerhalb ihres Einflussbereichs alle geeigneten Maßnahmen, um für die Stabilität und Sicherheit der von ihnen genutzten Anlagen und Gebäude, einschließlich der Wohneinrichtungen für Arbeitnehmer/-innen, wenn diese durch den Arbeitgeber bereitgestellt werden, zu sorgen sowie um diese gegen etwaige vorhersehbare Notfälle abzusichern.

ELTEN-Geschäftspartner achten das Recht der Arbeitnehmer/-innen, das Betriebsgelände zu verlassen ohne das Unternehmen um Erlaubnis fragen zu müssen, um sich aus unmittelbarer Gefahr zu begeben.

ELTEN-Geschäftspartner sorgen für eine geeignete arbeitsmedizinische Versorgung und die damit verbundenen Einrichtungen.

ELTEN-Geschäftspartner sorgen für den Zugang zu Trinkwasser, sichere und saubere Speise- und Ruhebereiche. Gleiches gilt für die Bereiche in denen Lebensmittel zubereitet und / oder aufbewahrt werden.

ELTEN-Geschäftspartner stellen ferner allen Arbeitnehmern/-innen jederzeit unentgeltlich eine wirksame persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung.

## **14. Umweltschutz**

ELTEN-Geschäftspartner überprüfen ihr operatives Geschäft auf erhebliche Umweltauswirkungen, um wirksame Richtlinien und Verfahren festzulegen, die ihre Verantwortung für die Umwelt widerspiegeln. Sie stellen die Umsetzung angemessener Maßnahmen sicher, um die nachteiligen Auswirkungen auf die Gemeinschaft, natürliche Ressourcen und / oder Umwelt insgesamt zu reduzieren.

Umweltschutz ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenspolitik. Eine umwelt- und sozialverträgliche Produktion soll von allen ELTEN-Geschäftspartnern angestrebt werden. Negative Auswirkungen auf die Umwelt müssen minimiert sowie Präventivmaßnahmen getroffen werden. Gesetzliche Bestimmungen, Umweltnormen, international gängige Standards sowie Industriestandards sind einzuhalten. Eine stetige und langfristige Verbesserung der Umweltergebnisse durch geeignete Technologien und Produktionsverfahren, welche eine effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen und der Energie sowie eine Minimierung von Emissionen ermöglichen, ist zu fördern. Eingesetzte Chemikalien sind unter Berücksichtigung von Umwelt- und Arbeitsschutz- sowie Verbraucherschutzaspekten auszuwählen und zu bewerten. Dabei ist anzustreben, besonders belastende Chemikalien zu ersetzen, soweit dies möglich ist. 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.

## **15. Tierschutz**

ELTEN-Geschäftspartner verwendet kein Leder von exotischen Tieren und auch keine Materialien, die von gefährdeten oder vom Aussterben bedrohter Arten stammen, die auf der Roten Liste der International Union for Conservation of Nature and Natural Resources (IUCN) stehen. Als empfindungsfähige Lebewesen sollen freilebende oder gezüchtete Tiere ihren artspezifischen Bedürfnissen entsprechend behandelt und gehalten werden.

## **16. Verbraucherinteressen**

Die Bedürfnisse und Interessen der Verbraucher sind uns ein Anliegen. Deshalb muss sichergestellt werden, dass die Produkte für den jeweiligen Verwendungszweck gesundheitlich unbedenklich und sicher sind. Alle Geschäftspartner müssen sich an die gesetzlichen Schadstoffgrenzen sowie an weitere für die Produkte der ELTEN GmbH geltende Restricted Substances halten.



## 17. Management Praxis

Die in diesem Verhaltenskodex geforderten Standards sind verbindlich und ein vertraglicher Bestandteil der Zusammenarbeit mit der ELTEN GmbH. Alle Beschäftigten müssen über ihre Rechte und Pflichten, die der Verhaltenskodex mit sich bringt, aufgeklärt werden. Durch Integration der definierten Standards in die Unternehmenspolitik müssen die Anforderungen langfristig durch systematisches Management umgesetzt werden. Die Aufgaben müssen bei Verantwortlichen angegliedert sein, die die notwendigen Kenntnisse haben und Befugnisse bekommen. Kontinuierliche Überwachung der Umsetzung ist erforderlich. Alle relevanten Vorgänge müssen angemessen, transparent, nachvollziehbar und wahrheitsgemäß dokumentiert werden.