



# PARTNERSCHAFTS- RICHTLINIEN

Wir, die Firma REINDL, erkennen, dass unser bisheriger Erfolg auf der Qualität unserer Beziehungen zu Kunden, Arbeitern und Angestellten, Lieferanten und kommunalen Einrichtungen basiert.

Um diesen hohen Standard beizubehalten und unsere Ziele in gerechter Art zu erreichen, haben wir für uns selbst und unsere Geschäftspartner Standards geschaffen, die in diesen Richtlinien beschrieben werden.

Diese Richtlinien sind Teil unseres unternehmensweiten ESG- und Compliance-Management-Systems und unterstützen uns dabei, unsere Verantwortung entlang der Lieferkette systematisch wahrzunehmen.

Darüber hinaus unterstreichen wir mit unserer Mitgliedschaft bei der amfori Business Social Compliance Initiative (amfori BSCI, [www.amfori.org](http://www.amfori.org)) unser Engagement, weltweit anerkannte soziale Standards einzuhalten und zu fördern.

Auf Basis dieser Partnerschaftsrichtlinie in Verbindung mit dem „Code of Conduct“ der amfori BSCI hoffen wir einerseits potentielle Partner zu finden, die unser Bekenntnis zu Qualitätsprodukten und unsere Geschäftsprinzipien teilen, andererseits, die Basis unserer Zusammenarbeit mit unseren gegenwärtigen Partnern zu präzisieren.

Wir wollen nur mit Geschäftspartnern zusammenarbeiten, die sich dafür engagieren, Mängel in den Arbeitsbedingungen zu verbessern und die sich bemühen, unsere Richtlinien zu erfüllen.

Der Begriff „PARTNER“ soll im Folgenden alle Angestellten und Arbeiter, Vertragspartner, Verkäufer, Hersteller, Produzenten, Fabriken, Lieferanten und Subunternehmer, etc. einschließen, die mit REINDL zusammenarbeiten.

„MITARBEITER“ sind alle Arbeiter, Angestellten und Dienstleister des Partners unabhängig von deren Geschlecht und der Tatsache, ob sie beim Partner fest angestellt sind oder fallweise Dienste verrichten.

Als „GASTLAND“ wird jenes Land bezeichnet, in denen der Partner seine Tätigkeit verrichtet.

## GESETZLICHE ANFORDERUNGEN

Reindl erwartet von allen seinen Partnern, dass sie die gesetzlichen und sozialen Standards der UN beachten, und die im Gastland anwendbaren gesetzlichen Richtlinien befolgen.

Von den Partnern wird insbesondere erwartet die Übereinkommen 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 und 182 der ILO ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)) einzuhalten, unabhängig davon, ob das Gastland das entsprechende Übereinkommen ratifiziert hat oder nicht.

## ERZWUNGENE ARBEIT

Reindl wird mit niemandem eine Partnerschaft eingehen, der in irgendeiner Art unfreiwillige oder erzwungene Arbeit einschließlich der Sklavenarbeit ausnutzt. Von Mitarbeitern dürfen keine Einzahlungen, „Kautionen“ oder deren Identitäts-papiere einbehalten werden, damit sie beschäftigt werden..

## KINDERARBEIT

Unsere Partner sind verpflichtet, niemanden zu beschäftigen, der jünger als 15 Jahre ist. Darüber hinaus dürfen Personen nicht beschäftigt werden, wenn sie im Gastland das erforderliche gesetzliche Mindestalter für die jeweilige Arbeit noch nicht erreicht haben und/oder noch schulpflichtig sind.

Ausnahmen von dieser Regelung sind nur dann erlaubt, wenn das Gastland nach Übereinkommen 138 der ILO dazu berechtigt wurde. Die Regelungen dieses Übereinkommens sind in diesem Fall einzuhalten. Weiters ist es zulässig, Kinder unter 15 Jahre im Rahmen von Praktika zu beschäftigen, soweit dies nach den Gesetzen des Gastlandes ein vorgeschriebener Teil ihrer Ausbildung ist. Ein Mindestalter von 13 Jahren darf jedoch in keinem Fall unterschritten werden.

Falls nach dieser Bestimmung Personen zu entlassen sind, sind diesen ausreichende finanzielle Übergangshilfen und angemessene Bildungsmöglichkeiten anzubieten.

## BESTRAFUNG

Reindl erwartet, dass unsere Partner jeden ihrer Mitarbeiter mit Respekt und Würde behandeln. Kein Mitarbeiter darf von Vorgesetzten oder anderen Mitarbeitern zu sexuellen Handlungen gezwungen werden, oder psychologisch oder körperlich bestraft werden. Kein Mitarbeiter darf gezwungen werden sich irgendeiner ärztlichen Untersuchung zu unterziehen, es sei denn dies ist im Gastland per Gesetz vorgeschrieben.

## LÖHNE UND GEHÄLTER

Unsere Partner verpflichten sich die Regelungen über gesetzliche Mindestlöhne des Gastlandes einzuhalten, sowie Löhne, Mehrarbeitszuschlag und sonstige Zuschläge nach den gesetzlichen Regelungen an ihre Mitarbeiter zu bezahlen.

Lohnabzüge als Strafmaßnahme oder Abzüge ohne Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters sind nicht zulässig, es sei denn dies ist durch Gesetze des Gastlandes erlaubt.

## DISKRIMINIERUNG

Reindl anerkennt die kulturellen Unterschiede in den Gastländern unserer Partner.

Trotzdem ist Reindl davon überzeugt, dass alle Menschen gleich sind -unabhängig von Geschlecht, Religion, gesellschaftlicher oder ethnischer Herkunft, Rasse, Staatsangehörigkeit, politischer Meinung, Alter, Familienstand, sexueller Orientierung, einer Schwangerschaft oder geistigen oder körperlichen Behinderungen.

Reindl wird daher keine Geschäftsverbindungen mit Partnern beginnen oder aufrechterhalten, die Menschen aus einen der genannten Gründe oder aus einem anderen Grund diskriminieren, der gegen die Menschenrechtskonvention der UN verstößt. Dies ist unabhängig davon, ob die Diskriminierung die Anstellung, Löhne, Gehälter, Förderungen, Disziplinarmaßnahmen, Entlassung, den Ruhestand oder sonstige Bereiche betrifft.

## GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Wir erwarten von unseren Partnern, dass sie Standards für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung ihrer Mitarbeiter vorschreiben, einschließlich adäquater Einrichtungen zum Schutz gegen gefährliche Maschinen, Arbeitsbedingungen oder Materialien. Diese Forderung umfasst auch die sichere und gesunde Gestaltung sozialer Zusatzeinrichtungen wie Werkwohnungen, Küchen, etc.



# PARTNERSCHAFTS- RICHTLINIEN

Unsere Partner verpflichten sich den Gesetzen des Gastlandes bezüglich des Schutzes des Lebens, der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeiter und Angestellten nachzukommen.

Mitarbeiter unter 18 Jahren dürfen nicht in Bereichen eingesetzt werden, die eine Gefahr für das Leben oder Gesundheit darstellen.

## ARBEITSZEIT

Während wir eine fallweise Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeit anerkennen, erwarten wir von unseren Partnern, dass sie die lokalen gesetzlichen Begrenzungen der Arbeitszeit beachten und ihre Mitarbeiter für Überstundenarbeit entsprechend entschädigen.

Wir wollen nicht mit Partnern zusammenarbeiten, deren Mitarbeiter verpflichtet sind, mehr zu arbeiten als im Gastland gesetzlich erlaubt ist. Die wöchentliche Arbeitszeit darf regelmäßig höchstens 60 Stunden betragen.

## UMWELT

Unsere Partner verpflichten sich, die Umweltgesetze des Gastlandes anzuwenden, und allgemein Rücksicht auf die Umwelt zu nehmen. Darüber hinaus sucht Reindl Partner, die ein aktives Engagement zeigen, die Ressourcen der Erde nachhaltig vor Verschwendungen zu bewahren und die Umwelt zu schützen.

## VEREINIGUNGS - UND VERSAMMLUNGSFREIHEIT

Unsere Partner verpflichten sich, die Arbeiter-Rechte zur Vereinsfreiheit und zu Tarifverhandlungen, sowie das Recht auf Gründung einer bzw. Beitritt zu einer Gewerkschaft nach den Gesetzen des Gastlandes zu respektieren.

## LIEFERANTEN

Unsere Partner verpflichten sich, den amfori BSCI-Kodex (Code of Conduct) stufenweise durch die gesamte Lieferkette wie eine Kaskade weiterzuleiten, ungeachtet dessen, ob sie überwacht werden oder nicht.

## SUBUNTERNEHMER

Im Fall einer Auftragsvergabe an andere Unternehmen oder der Mitarbeit anderer Hersteller, Fabriken oder Lieferanten verpflichten sich unsere Partner nur Partner für die Produktion von Reindl-Produkten oder deren Bestandteile zu verwenden, die die Reindl Partnerschaftsbedingungen einhalten.

## ÄNDERUNGEN

Reindl verpflichtet sich seine Hersteller und Lieferanten prompt zu benachrichtigen, wenn die Partnerschaftsrichtlinien geändert wurden. Die Partner verpflichten sich die Änderungen in den Partnerschaftsrichtlinien so rasch wie möglich umzusetzen.

## ANERKENNUNG

Die Partner anerkennen die in diesem Dokument genannten Partnerschaftsrichtlinien sowie den Code of Conduct des amfori BSCI als Basis für eine Zusammenarbeit durch Abgabe einer Verpflichtungserklärung.

## MELDESYSTEM FÜR VERSTÖBE

Partnerunternehmen sollen ihren Mitarbeitern einen vertraulichen Beschwerdemechanismus zur Verfügung stellen. Zusätzlich können Hinweise auf Verstöße gegen diese Partnerschaftsrichtlinien auch direkt auf der Webseite <https://reindlvispato.com> an REINDL gemeldet werden.

## KONTROLLRECHT

REINDL oder von REINDL beauftragte Stellen behalten sich das Recht vor, angemessene Kontrollen, Audits oder Dokumentenprüfungen durchzuführen, sofern begründete Hinweise auf Verstöße gegen diese Richtlinien vorliegen.

## VERSTÖBE GEGEN DIESE PARTNERSCHAFTSRICHTLINIEN

Verstöße gegen die Partnerschaftsrichtlinien können je nach Schwere Konsequenzen bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung nach sich ziehen. REINDL wird dabei die Umstände des Einzelfalls und die Kooperationsbereitschaft des Partners berücksichtigen.

---

ORT / DATUM

---

FIRMENMÄSSIGE UNTERZEICHNUNG

---

NAME UND FUNKTION DES UNTERZEICHNENDEN