

Compliance-Regeln der A&E Gütermann-Gruppe Europa

Unternehmen und Unternehmensziel von A&E Gütermann

A&E Gütermann ist ein Unternehmen der Elevate Textiles Inc.

Wir sind der bevorzugte Anbieter für die Herstellung von Industrienähgarn, Stickgarn, Nähfäden und ergänzende Produkte im Bereich Consumer sowie Nähfäden für technische Textilien, indem wir unseren Kunden erstklassige Qualitätsprodukte und Dienstleistungen bereitstellen.

Unternehmensvision von A&E Gütermann

Den Status des favorisierten Lieferanten wird A&E Gütermann wie folgt erreichen:

1. Fokussierung auf das Angebot hochwertiger Produkte und Dienstleistungen für unsere Kunden.
2. Im gesamten Unternehmen wird im Sinne der Quality Business Culture (QBC, Qualitäts-Unternehmenskultur) gehandelt. QBC, nach Richtlinien der Muttergesellschaft A&E und Elevate Textiles Inc., ist ein Abriss von Verfahren und Prozessen, abgestimmt auf Kundenbedürfnisse, fokussiert auf Prozessverbesserung und von der Geschäftsleitung von Elevate Textiles Inc. eingeführt.
3. Als Branchenführer von Kunden, Mitarbeitern, Lieferanten und der Öffentlichkeit, hinsichtlich unserer Beiträge zu Gesellschaft und Umwelt durch das anhaltende globale Engagement von A&E Gütermann für Nachhaltigkeit, anerkannt zu werden.

Qualitätsrichtlinien

A&E Gütermann hat sich verpflichtet, erstklassige Produkte und Dienstleistungen, die den Anforderungen unserer Kunden entsprechen, zu liefern. Höchste Qualität wird durch die kontinuierliche Verbesserung der Prozesse erreicht und wurde als einer der Unternehmensziele definiert.

Maßnahmen

Kundenorientierung

Erkennen und Verstehen der Bedürfnisse unserer Kunden und Umsetzung dieser in innovativen Produkten, Service und Nutzen.

Geschäftsführer
Kristen H. Hughes
Christopher Randall Alt

Handelsregister
Amtsgericht Freiburg
HRB 703588

Sitz der Gesellschaft
Gutach-Breisgau

Kontakt
Tel. +49 7681 21-0
ILN 4008015000004
VAT No.: DE267657348

www.elevatetextiles.com
www.guetermann.com

Prozessoptimierung

Wir konzentrieren uns darauf unsere Prozesse stetig zu verbessern, um die Bedürfnisse unserer Kunden zu erfüllen. Um dieses Ziel zu erreichen arbeiten wir daran, jeden Prozess zu verstehen und mit Hilfe von Six Sigma, Lean und anderen Hilfsmitteln, Abweichungen zu reduzieren.

Geschäftsleitung/Mitarbeiterbeteiligung

Geschäftsleitung und Mitarbeitende verbessern kontinuierlich die Prozesse.

Soziale Kompetenz

1. Wir tolerieren keine Diskriminierungen wegen Nationalität, Geschlecht, Religion oder anderer persönlicher Merkmale, die nach geltendem Recht geschützt sind.
2. A&E Gütermann hält sich an die höchsten ethischen Standards und sichert zu, dass diese auch von unseren Lieferanten eingehalten werden. A&E Gütermann richtet sich nach dem [Globalen Verhaltenskodex von Elevate Textiles](#) zur Einhaltung sozialer Standards.

Engagement für Nachhaltigkeit

A&E Gütermann führt die Betriebe weltweit unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Verantwortung.

Verantwortung für Sicherheit, Gesundheit und Energie

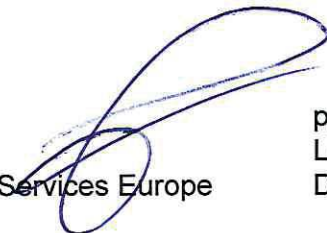
Wir betreiben unsere Anlagen mit größter Rücksicht auf die Arbeitssicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Wir beziehen energetische Erfordernisse bei der Planung und Durchführung unserer Aktivitäten ein. Der Einsatz von energieeffizienten Technologien wird berücksichtigt.

Produktverantwortung

Wir produzieren nachhaltige Produkte und verpflichten uns dabei, die weltweiten Einschränkungen für Chemikalien einzuhalten.

Ergänzend zu den A&E Gütermann Compliance Rules ist der ETI Base Code (siehe Anlage) für uns bindend.

ppa.
Gérard Grassl
Director Finance & Services Europe



ppa.
Lars Becker
Director Operations Europe



Gutach, 2026



Der ETI Base Code

Dieses Dokument wurde am 1. April 2014 geändert durch Überarbeitungen an Klausel 6, „Die Arbeitszeit ist nicht überhöht“

1. DAS ARBEITSVERHÄLTNIS WIRD FREI GEWÄHLT

1.1 Es besteht keine Zwangsarbeit, Zwangsknechtschaft oder unfreiwillige Gefängnisarbeit.

1.2 Arbeiter werden nicht aufgefordert einen „Pfand“ oder ihre Ausweisdokumente bei ihrem Arbeitgeber zu hinterlegen und es ist ihnen freigestellt, ihren Arbeitgeber nach einer angemessenen Benachrichtigung zu verlassen.

2. DIE VEREINIGUNGSFREIHEIT UND DAS RECHT AUF TARIFVERHANDLUNGEN WERDEN RESPEKTIERT

2.1 Arbeiter haben ohne Ausnahme das Recht, sich zu versammeln und eine Gewerkschaft ihrer eigenen Wahl zu gründen und gemeinsam Tarifverhandlungen durchzuführen.

2.2 Der Arbeitgeber nimmt gegenüber den Aktivitäten von Gewerkschaften und deren organisatorischer Aktivitäten eine offene Haltung ein.

2.3 Arbeitnehmervertreter werden nicht diskriminiert und haben die Möglichkeit, ihre repräsentativen Funktionen am Arbeitsplatz auszuführen.

2.4 Wo das Vereinigungsrecht und Recht auf Tarifverhandlungen durch die Gesetzgebung beschränkt wird, erleichtert der Arbeitgeber die Entwicklung gleichberechtigter Mittel für unabhängige und freie Vereinigung und Verhandlungen und behindert diese nicht.

3. DIE ARBEITSBEDINGUNGEN SIND SICHER UND HYGIENISCH

3.1 Es muss ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld unter Berücksichtigung des allgemeingültigen Wissens der Branche und bestimmter Gefahren gewährleistet werden. Es sollen angemessene Maßnahmen getroffen werden, um Unfälle und Gesundheitsschädigungen zu verhindern, die im Rahmen der Arbeit entstehen, mit dieser in Verbindung stehen oder aufgrund dieser entstehen, indem mit dem Arbeitsumfeld einhergehende Gefahren, soweit dies in vernünftiger Weise umsetzbar ist, minimiert werden.

3.2 Arbeiter sollen ein regelmäßiges und protokolliertes Gesundheits- und Sicherheitstraining erhalten. Dieses Training soll für neue oder wieder eingestellte Arbeitnehmer wiederholt werden.

3.3 Zugang zu sauberen Toilettenanlagen und trinkbarem Wasser und, wenn angebracht, Einrichtungen für die Lebensmittellagerung sollen bereitgestellt werden.

3.4 Die Unterbringung muss, wenn sie bereitgestellt wird, sauber und sicher sein, sowie den Grundbedürfnisse der Arbeiter entsprechen.

3.5 Das die Richtlinien einhaltende Unternehmen soll die Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit einem Vertreter des Senior Managements übertragen.

4. ES WIRD KEINE KINDERARBEIT EINGESETZT

4.1 Es soll kein Einsatz von Kinderarbeit vorliegen.

4.2 Unternehmen sollen eine Politik und Programme entwickeln oder an diesen teilnehmen, die für die Übertragung eines Kindes, das bei der Ausführung von Kinderarbeit vorgefunden wird, in eine qualitative Ausbildung und für dessen Verbleib in der selben bis zum Ende der Kindheit sorgt. „Kind“ und „Kinderarbeit“ werden in den Anhängen definiert.

4.3 Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren werden nicht während der Nacht oder unter gefährlichen Bedingungen beschäftigt.

4.4 Diese Strategien und Verfahren sollen mit den Bestimmungen der entsprechenden ILO-Standards übereinstimmen.

5. MINDESTLÖHNE WERDEN BEZAHLT

5.1 Löhne und Vergütungen, die für eine reguläre Arbeitswoche gezahlt werden, entsprechen wenigstens den nationalen gesetzlichen Vorgaben oder dem branchenüblichen Standardwert, je nachdem, welche Vorgabe höher ausfällt. Auf jeden Fall sollen Löhne immer ausreichend sein, um die Grundbedürfnisse zu decken und etwas frei verfügbares Einkommen bereitzustellen.

5.2 Alle Arbeiter erhalten schriftliche und verständliche Informationen zu den Arbeitsbedingungen in Bezug auf Löhne, bevor sie die Arbeit aufnehmen sowie bei jeder Auszahlung zu Lohnangaben für den betreffenden Bezugszeitraum.

5.3 Abzüge von Löhnen als Disziplinierungsmaßnahmen werden weder gestattet noch werden Abzüge von den Löhnen, die nicht durch die nationale Gesetzgebung erlaubt sind, ohne das ausdrückliche Einverständnis des betroffenen Arbeiters vorgenommen. Alle Disziplinarmaßnahmen sollen aufgezeichnet werden.

6. DIE ARBEITSZEIT IST NICHT ÜBERHÖHT

6.1 Die Arbeitszeit stimmt mit der nationalen Gesetzgebung und dem branchenüblichen Standardwert und den Abschnitten 6.2 bis 6.6 unten überein, je nachdem wo der größere Schutz geboten wird. Die Unterabschnitte 6.2 bis 6.6 basieren auf den internationalen Arbeitsrichtlinien.

6.2 Arbeitszeiten, Überstunden ausgenommen, müssen per Vertrag festgelegt werden und dürfen 48 Stunden pro Woche* nicht überschreiten.

6.3 Überstunden werden freiwillig geleistet. Alle Überstunden müssen auf verantwortlicher Basis genutzt werden und das Folgende beachten: das Ausmaß, die Häufigkeit und die gearbeiteten Stunden durch einzelne Arbeiter und die Belegschaft als Ganzes. Überstunden dürfen nicht als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse genutzt werden. Überstunden werden immer mit einem Überstundenzuschlag vergütet, wobei empfohlen wird, dass dieser nicht unter 125% des regulären Lohns liegen sollte.

6.4 Die Arbeitsstunden insgesamt, die über einen Zeitraum von sieben Tagen geleistet werden, dürfen 60 Stunden nicht überschreiten, außer diese werden von Unterabschnitt 6.5 abgedeckt.

6.5 Die Arbeitsstunden insgesamt über einen Zeitraum von sieben Tagen dürfen 60 Stunden nur in außergewöhnlichen Umständen überschreiten, in welchen alle folgenden Aufzählungen zutreffen:

- dies ist durch das Landesrecht erlaubt;
 - dies wurde in einer, auf freier Basis mit einer Arbeitnehmerorganisation verhandelten Tarifvereinbarung beschlossen, wobei die Organisation einen signifikanten Teil der Belegschaft repräsentiert;
 - es wurden angemessene Sicherheitsmaßnahmen eingeführt, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter zu schützen;
- und
- der Arbeitgeber kann beweisen, dass außergewöhnliche Umstände vorliegen, wie beispielsweise unerwartete Produktionsspitzen, Unfälle oder Notfälle.

6.6 Alle Arbeiter genießen in einem Zeitraum von sieben Tagen mindestens einen freien Tag oder, wo nach Landesrecht erlaubt, zwei freie Tage für einen Zeitraum von 14 Arbeitstagen.

*Internationale Standards empfehlen die fortschreitende Abnahme der üblichen Arbeitsstunden, wo angemessen, auf 40 Stunden pro Woche, ohne die Löhne der Arbeiter zu reduzieren, während Arbeitsstunden reduziert werden.

7. DISKRIMINIERUNG WIRD NICHT PRAKTIZIERT

7.1 Es gibt keine Diskriminierung bei der Einstellung, Vergütung, Zulassung zum Training, Beförderung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Pensionierung aufgrund von Rasse, Kaste, Nationalität, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, Ehestand, sexueller Orientierung, Gewerkschaftsmitgliedschaft oder politischer Zugehörigkeit.

8. ES BESTEHT EIN GEREGLTES ARBEITSVERHÄLTNIS

8.1 Die geleistete Arbeit wird soweit möglich auf Grundlage der anerkannten, durch nationale Gesetzgebung und Praxis etablierten Arbeitsbeziehung durchgeführt.

8.2 Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern, die durch das Arbeits- oder Sozialversicherungsrecht und Vorschriften bezüglich eines regulären Arbeitsverhältnisses entstehen, werden durch die Verwendung von reinen Arbeitsverträgen, Subunternehmertum oder Heimarbeit oder durch Ausbildungspläne ohne die Absicht, Fähigkeiten zu vermitteln oder ein reguläres Arbeitsverhältnis bereitzustellen, nicht vermieden, noch sollen derartige Verpflichtungen durch die überhöhte Verwendung von befristeten Arbeitsverträgen umgangen werden.

9. UNMENSCHLICHE ODER BRUTALE BEHANDLUNG IST NICHT ERLAUBT

9.1 Körperlicher Missbrauch oder Disziplinierung, die Androhung körperlichen Missbrauchs, sexuelle oder anderweitige Belästigung und verbale Beschimpfung oder andere Formen der Einschüchterung sind verboten.

Die Bestimmungen dieses Codes legen Mindeststandards und nicht Höchstanforderungen fest und sollten nicht verwendet werden, um Unternehmen an einer Verbesserung dieser Standards zu hindern. Von Unternehmen, die diesen Code anwenden, wird erwartet, dass sie mit den nationalen und anderen anwendbaren Gesetzen konform gehen und dass, wenn die Bestimmungen der Gesetzgebung und der Base Code dieselben Themen ansprechen, die Bestimmungen angewendet werden, welche den größeren Schutz bieten.

Anmerkung: Wir haben alles uns mögliche getan, um sicherzustellen, dass die Übersetzung des ETI Base Code und der Richtlinien zur Implementierung so vollständig und genau wie möglich ist. Dennoch möchten wir Sie bitten zu beachten, dass in beiden Fällen die englischsprachigen Dokumente als offizielle Versionen angesehen werden sollten.