

Verhaltenskodex Cotta Gruppe

Die Cotta Collection AG ist ein internationaler Möbelhersteller mit Hauptsitz in Benden, Fürstentum Liechtenstein. Die Möbel werden in eigenen Produktionsstätten in Bosnien, Ungarn, Polen und Rumänien hergestellt.

Eine umweltfreundliche und sozialverträgliche Herstellung unserer Produkte ist uns und unseren Kunden wichtig. Daher fordern wir von unseren Partnern, wie Lieferanten und Dienstleistern, gesetzeskonformes, ökologisches und sozial verantwortliches Verhalten. Alle Partner sind daher verpflichtet, im Rahmen ihrer Tätigkeit für Cotta und seinen verbundenen Unternehmen die geltenden Gesetze und diesen Verhaltenskodex einzuhalten.

Mit der Umsetzung dieses Verhaltenskodex wollen wir faire und nachhaltige Standards in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, soziale Rahmenbedingungen und Umweltschutz fördern. Diese Grundsatzerklärung basiert und bezieht sich auf die wichtigsten internationalen Standards und Vorschriften, wie

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)
- Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP)
- OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen
- UN-Kinderrechtskonvention und Geschäftsprinzipien
- Global Compact der Vereinten Nationen
- Gesetz über unternehmerische Sorgfaltspflichten in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, LkSG)

Dieses Engagement ist der nicht verhandelbare Mindeststandard für alle Tochtergesellschaften, aber auch für unsere Geschäftspartner und Lieferanten sowie deren Partner in der Lieferkette. Diese Standards sollten nach Möglichkeit übertroffen und kontinuierlich verbessert werden. Die Einhaltung dieses Verhaltenskodex ist ein wesentliches Kriterium im Rahmen der Lieferantenauswahl und -bewertung.

1 Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

- 1.1. Alle Tochtergesellschaften und Geschäftspartner verpflichten sich, die Menschenrechte ihrer Mitarbeiter zu respektieren und sie mit Würde und Respekt zu behandeln. Kein Mitarbeiter darf am Arbeitsplatz unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung, verbaler, psychischer, physischer, sexueller und/oder körperlicher Gewalt, geistiger oder körperlicher Nötigung oder Belästigung ausgesetzt werden. Disziplinarmaßnahmen müssen im Einklang mit der nationalen Gesetzgebung stehen.
- 1.2. Jegliche Diskriminierung am Arbeitsplatz ist verboten, insbesondere jede Unterscheidung, Ausgrenzung oder Benachteiligung aufgrund von, Geschlecht, Gender, Alter, Religion, Rasse, Kaste, sozialer Herkunft, Behinderung, ethnischer und nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Gewerkschaften oder sonstigen legitimierten Organisationen, politische Zugehörigkeit oder Meinungen, sexuelle Orientierung, Familienpflichten, Familienstand, Schwangerschaft, Krankheiten oder andere Umstände, die

Anlass zu Diskriminierung geben könnten. Mitarbeiter und Bewerber sind ausschließlich auf der Grundlage ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten zu beurteilen.

- 1.3. Alle Tochtergesellschaften und Geschäftspartner verpflichten sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten zum Schutz und zur Stärkung gefährdeter Personen sowie der Mitglieder gefährdeter Gruppen und Gemeinschaften. Sie verstehen, dass die Gefährdung vom Kontext abhängen kann und dass bestimmte Einzelpersonen, Gruppen und Gemeinschaften in mehr als einer Hinsicht gefährdet sein können, beispielsweise Heimarbeiter, Kleinbauern sowie Zeit- und Wanderarbeiter.
- 1.4. Kinderarbeit und jegliche Ausbeutung von Kindern werden nicht toleriert. Die direkte oder indirekte Beschäftigung von Kindern unter dem gesetzlich festgelegten Mindestschulalter, das 15 Jahre nicht unterschreiten darf, ist verboten, es sei denn, es gelten die von der ILO anerkannten Ausnahmen. Richten Sie im Rahmen des Einstellungsprozesses robuste Mechanismen zur Altersüberprüfung ein.
- 1.5. Stellen Sie sicher, dass junge Menschen nicht nachts arbeiten und dass sie vor Arbeitsbedingungen geschützt sind, die ihrer Gesundheit, Sicherheit, Moral und Entwicklung schaden. Jugendliche Arbeitnehmer dürfen keinen gefährlichen Arbeiten oder Gefahrenquellen ausgesetzt werden. Stellen Sie sicher, dass die Art der Arbeit nicht schädlich für die Gesundheit oder Entwicklung junger Arbeitnehmer ist und dass ihre Arbeitszeiten den Schulbesuch, die Teilnahme an von der zuständigen Behörde genehmigten beruflichen Orientierungsmaßnahmen oder die Teilnahme an Ausbildungs- oder Unterrichtsprogrammen ermöglichen.
- 1.6. Jede Form von Knechtschaft, Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Menschenhandel oder unfreiwilliger Arbeit, einschließlich staatlich verordneter Zwangsarbeit, ist strengstens verboten. Kein Mitarbeiter darf zur Arbeit gezwungen werden, weder direkt noch indirekt durch Gewalt und/oder Einschüchterung. Die Beauftragung oder der Einsatz von nicht ausreichend ausgebildeten privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften ist nicht gestattet, es sei denn, die Einhaltung der Arbeits- und Menschenrechte ist gewährleistet. Sorgen Sie für eine ordnungsgemäße Beschäftigung. Halten Sie sich an die internationalen Grundsätze einer verantwortungsvollen Personalbeschaffung, einschließlich des Prinzips „Arbeitgeber bezahlt“ und fordern Sie dasselbe von ihren Personalbeschaffungspartnern, wenn Sie alle Arbeitnehmer direkt oder indirekt einstellen und rekrutieren, insbesondere Angehörige schutzbedürftiger Gruppen wie Zeitarbeitskräfte und Wanderarbeiter. Dazu gehören mindestens:
 - Den Arbeitnehmern werden keine Rekrutierungsgebühren und -kosten in Rechnung gestellt
 - Klare und transparente Arbeitsverträge
 - Freiheit der Arbeitnehmer von Täuschung und Zwang
 - Freizügigkeit und keine Aufbewahrung von Ausweispapieren
 - Zugang zu kostenlosen, umfassenden und genauen Informationen
 - Freiheit, den Vertrag zu kündigen, den Arbeitgeber zu wechseln und sicher zurückzukehren

- Zugang zu kostenloser Streitbeilegung und wirksamen Rechtsbehelfen
- 1.7. Arbeitnehmer haben das Recht Gewerkschaften zu gründen, ihnen beizutreten und Tarifverhandlungen zu führen. Arbeitnehmer müssen vor jeglicher Ungleichbehandlung im Zusammenhang mit Beschäftigung und Vereinigungsfreiheit geschützt werden. Ihr Recht, eigene Verbände oder Organisationen zur Förderung und zum Schutz der Interessen der Arbeitnehmer zu gründen, ihnen bei- oder auszutreten muss gewährleistet werden. Die Ausübung des Arbeitsverhältnisses darf nicht beeinträchtigt werden.
 - 1.8. Die Vergütung erfolgt regelmäßig, pünktlich und vollständig und in Übereinstimmung mit der Mindestlohngesetzgebung oder den auf der Grundlage von Tarifverhandlungen genehmigten Branchenstandards, je nachdem, welcher Wert höher ist. Teilzahlungen in Form von Sachleistungen werden nur nach Maßgabe der ILO-Vorgaben akzeptiert. Die Vergütungen und sonstigen Leistungen sollen den Arbeitnehmern und ihren Familien einen angemessenen Mindestlebensstandard ermöglichen. Spiegeln Sie die Fähigkeiten, die Verantwortung, das Dienstalter und die Ausbildung der Arbeitnehmer in der Höhe ihrer Löhne wider.
 - 1.9. Die Arbeitszeiten müssen den geltenden nationalen Gesetzen, Branchenstandards und Tarifverträgen im internationalen Rahmen der ILO entsprechen. Arbeitnehmer müssen nicht mehr als 48 Standardstunden pro Woche arbeiten. Nur in den von der ILO definierten Ausnahmefällen darf die Stundengrenze überschritten werden, in diesem Fall sind Überstunden zulässig. Überstunden werden in Ausnahmefällen und auf freiwilliger Basis geleistet und zu einem Prämiensatz vergütet. Ruhepausen an jedem Arbeitstag und das Recht auf mindestens einen freien Tag alle sieben Tage werden gewährt, sofern keine tarifvertraglich festgelegten Ausnahmen gelten.
 - 1.10. Unternehmen müssen die ordnungsgemäße Umsetzung und Einhaltung gesetzlicher Anforderungen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oder internationaler Standards sicherstellen, wenn die nationale Gesetzgebung schwach ist oder schlecht durchgesetzt wird. Es wird ein Arbeitsschutzbeauftragter ernannt oder entsprechende Ausschüsse eingerichtet und angemessene medizinische Hilfe bereitgestellt. Es muss gewährleistet sein, dass der Arbeitsplatz sicher ist und alle notwendigen Maßnahmen getroffen werden, um Unfälle oder Berufskrankheiten zu verhindern. Stellen Sie allen Arbeitnehmern kostenlos wirksame und maßgeschneiderte persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung. Schutzbedürftige Personen, wie zum Beispiel – aber nicht beschränkt auf – junge Arbeitnehmer, junge und werdende Mütter und Menschen mit Behinderungen, erhalten besonderen Schutz. Streben Sie nach einer Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes bei Unfällen mit Pflichtversicherungssystemen. Sensibilisieren Sie die Arbeitnehmer und respektieren Sie ihr Recht und ihre Pflicht in gefährlichen Situationen und nicht kontrollierbaren Gefahren, das Betriebsgelände zu verlassen und/oder die Arbeit ohne Einholung einer Erlaubnis einzustellen. Zu einem sicheren und ordnungsgemäßen Arbeitsplatz gehören eine ausreichende Anzahl an sauberen, separaten Toiletten mit ausreichendem Maß an Privatsphäre für alle

Geschlechter sowie Papierhandtücher und Waschbecken mit Handseife in allen Arbeitsbereichen, Zugang zu sauberem Trinkwasser sowie kostenloser Ess- und Ruhebereich und gegebenenfalls Zugang zu Koch- und Lebensmittellagerbereichen.

2 Umweltschutz

- 2.1. Die Parteien sind bestrebt, die Ressourceneffizienz zu steigern und die Umweltauswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit zu minimieren. Es wird erwartet, dass angemessene Anstrengungen unternommen werden, um die Menge der erzeugten Abfälle und Abwässer zu reduzieren und zu minimieren (z. B. durch den Einsatz von Recyclingaktivitäten).
- 2.2. Unternehmen halten sich an die nationalen Umweltgesetze oder an internationale Standards, wenn die nationalen Gesetze unzureichend sind oder schlecht durchgesetzt werden und ergreifen geeignete Maßnahmen, um die Umweltauswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit, wie etwa gefährliche Luftemissionen, Treibhausgasemissionen und Energieverbrauch zu minimieren.
- 2.3. Ein prozess- und risikobasiertes Umwelt-Sorgfaltspflichten-Managementsystem wird in die Geschäftsprozesse implementiert und an das Geschäftsmodell des Unternehmens angepasst.

3 Ethisches Geschäftsverhalten

- 3.1. Verbundene Unternehmen und Lieferanten halten sich an die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und internationalen Standards, die sich auf faire Geschäftspraktiken und Mindeststandards der Branche beziehen.
- 3.2. Korruption in all ihren Formen, einschließlich Erpressung, Unterschlagung und Bestechung, wird nicht toleriert. Unternehmen wenden angemessene Praktiken an, um Bestechung in jeder Form zu verhindern und alle Bemühungen zur Korruptionsbekämpfung zu unterstützen. Vorschriften zur Vermeidung von Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung sind einzuhalten.
- 3.3. Alle verbundenen Unternehmen und Geschäftspartner verpflichten sich, transparent zu sein und keine Informationen zu fälschen oder sich an der Fälschung oder Falschdarstellung in der Lieferkette zu beteiligen.
- 3.4. Sensibilisieren Sie die Mitarbeiter für die Richtlinien, Kontrollen, Programme und Maßnahmen gegen unethisches Verhalten und fördern Sie die Einhaltung innerhalb des Unternehmens durch Schulungen und Kommunikation.
- 3.5. Sammeln, nutzen und verarbeiten Sie personenbezogene Daten (einschließlich der Daten von Arbeitnehmern, Geschäftspartnern, Kunden und Verbrauchern in ihrem Einflussbereich) mit angemessener Sorgfalt. Die Erhebung, Nutzung und sonstige Verarbeitung personenbezogener Daten muss den Datenschutz- und

Informationssicherheitsgesetzen sowie behördlichen Anforderungen entsprechen.

Die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex sind integraler Bestandteil der Geschäftsbeziehung. Im Falle eines Verstoßes gegen diese Grundprinzipien behält sich Cotta das Recht vor, die Geschäftsbeziehung unter Berücksichtigung der geltenden Gesetze zu beenden.

Lieferanten, Mitarbeiter und andere Stakeholder werden gebeten, Verstöße gegen diese Bestimmungen an Cotta zu melden. Beschwerden können per E-Mail an whistleblower@cotta.li, per Brief an Cottas Postanschrift vertraulich an das Beschwerdewesen oder auf andere Weise zur Einreichung von Beschwerden geäußert werden.