



Little Parts. Big Difference. >>>



YKK DEUTSCHLAND GmbH

Stand 01.10.2025

YKK DEUTSCHLAND GmbH – Verhaltenskodex (Code of Conduct)

Die Achtung der Menschenrechte ist ein elementarer Grundsatz menschlichen Zusammenlebens. Wir glauben an soziales Engagement, den Umweltgedanken und ein faires Miteinander als tragende Säulen unserer Gesellschaft.

YKK DEUTSCHLAND GmbH ist sich der Verantwortung bewusst, die dem Unternehmen aus den globalisierten Geschäftsaktivitäten und der internationalen Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwächst.

YKK DEUTSCHLAND GmbH erkennt an, dass sich diese Verantwortung auf alle Mitarbeitenden erstreckt, die Produkte oder Teile für YKK DEUTSCHLAND GmbH herstellen – unabhängig davon, ob sie Beschäftigte von YKK DEUTSCHLAND GmbH sind oder nicht.

Als Teil eines globalen Unternehmens verpflichten sich YKK DEUTSCHLAND GmbH und seine Zulieferer zur Unterstützung und Wahrung der Menschenrechte in seinem Einflussbereich.

Bei der Ausgestaltung unserer Handelsbeziehungen achten wir daher auf die nachfolgend aufgeführten sozialen Mindeststandard und Empfehlungen:

Geltungsbereich:

Als Standardanforderung für Geschäftsbeziehungen mit YKK DEUTSCHLAND GmbH verlangen wir von unseren Geschäftspartnern die Einhaltung und Wahrung mindestens dieser grundlegenden Rechte für Beschäftigte, gleichgültig ob diese direkt bei unseren Geschäftspartnern beschäftigt sind und unabhängig von der vertraglichen Grundlage dieser Beschäftigung.

Einhaltung von Gesetzen:

YKK DEUTSCHLAND GmbH hält die nationalen und internationalen Gesetze, Regelungen und Bestimmungen in allen internen und externen Abläufen ein. Die Geschäftspartner sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Geschäftsführung sowohl alle nationalen rechtlichen Anforderungen als auch die grundlegenden Sozialstandards dieses Kodex zu beachten. Wenn Bestimmungen nationaler und internationaler Gesetzgebung, Industriestandards und dieser Kodex das gleiche Thema behandeln, gilt jeweils die Regelung, die den größeren Schutz für Beschäftigte gewährt.

Beschäftigungsgrundsätze:

1. Verbot der Zwangsarbeit

Die Beschäftigung in den Unternehmungen und Betrieben von YKK DEUTSCHLAND GmbH erfolgt ausschließlich auf der Basis freiwilliger Vereinbarungen. Jegliche Form von Zwangsarbeit, Knechtschaft, Sklaverei oder andere Formen unfreiwilliger Arbeit ist verboten. Insbesondere verbietet YKK DEUTSCHLAND GmbH die Herstellung seiner Ware durch Gefängnisarbeit. Es gelten die ILO Konventionen 29 und 105.



Little Parts. Big Difference. >>>



YKK DEUTSCHLAND GmbH

Stand 01.10.2025

2. Ausschluss von Kinderarbeit

Kinder und Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden. Das Mindestalter für die Zulassung zur Arbeit darf nicht unter dem Alter der Beendigung der Schulpflicht und auf keinem Fall unter 15 Jahren liegen. Nationale Regelungen zum Schutz von jungen Beschäftigten sind einzuhalten. Es gilt die ILO Konvention 138.

3. Diskriminierungsverbot

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ausschließlich auf der Grundlage ihrer Arbeitsbefähigung und Eignung eingestellt. Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Rasse, Kaste, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischen und nationalem Ursprung, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeiterorganisationen inkl. Gewerkschaften, politischer Gesinnung, sexueller Orientierung oder aufgrund von jeglichen anderen persönlichen Merkmalen sind nicht zugelassen. Es gelten die ILO Konventionen 100, 111 und 159.

4. Disziplinarmaßnahmen

Alle Beschäftigten sind mit Respekt und Würde zu behandeln. Jegliche Form der körperlichen, psychologischen, sexuellen oder verbalen Belästigung und des Missbrauchs sowie jegliche andere Form der Einschüchterung sind verboten. Disziplinarmaßnahmen dürfen nur im Einklang mit nationalen Gesetzen und den international anerkannten Menschenrechten erfolgen.

5. Vereinigungs- und Tariffreiheit

Das Recht der Beschäftigten, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten sowie das Recht auf Tarifverhandlungen werden anerkannt. Die Arbeitnehmervertreter/-innen dürfen nicht diskriminiert werden und müssen Zugang zu allen erforderlichen Arbeitsplätzen haben, um ihre Vertreterfunktion wahrnehmen zu können. Es gelten die ILO Konventionen 87, 98 und 135 sowie die ILO Empfehlung 143.

6. Arbeitsverträge

Die Beschäftigten müssen schriftliche Arbeitsverträge erhalten, die mindestens aus folgenden Elementen bestehen: Name des Beschäftigten, Geburtsdatum und -ort, Heimatanschrift, Funktion, Einstellungsdatum, Arbeitsstunden, Vergütung und weitere Leistungen, Probezeit (falls zutreffend), Urlaubsanspruch, Regelung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (durch den Beschäftigten und durch den Arbeitgeber), Unterschriften von Beschäftigtem und Arbeitgeber und Datum der Unterschriften.

Im Fall von Leiharbeit hat der Geschäftspartner sicherzustellen, dass der Vertragspartner die o. g. Vorgaben erfüllt.

7. Arbeitszeit

Arbeitszeiten haben geltendem Recht und industriellen Standards zu entsprechen. Auf keinem Fall darf von Beschäftigten gefordert werden, mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten. Überstunden müssen freiwillig sein, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten und nicht regelmäßig gefordert sein. Überstunden müssen stets über einen (gesetzlichen) Prämiensatz vergütet werden. Beschäftigten steht mindestens ein freier Tag nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen zu. Es gelten die ILO Konventionen 1 und 14.

8. Vergütung

Der für eine Standard-Arbeitswoche gezahlte Lohn muss dem gesetzlichen oder industriellen Mindeststandard entsprechen, je nachdem, welcher von beiden höher liegt. Beschäftigte müssen mindestens alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen bekommen, z.B. Versicherungsbeiträge, Prämienzahlungen für Überstunden und bezahlten Urlaub.



Little Parts. Big Difference. >>>

Geschäftspartner sind verpflichtet eine Entlohnung anzustreben, die die Lebenshaltungskosten decken. Illegale und unberechtigte Gehaltsabzüge sowie Gehaltsabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht gestattet. Beschäftigte müssen vollständige Informationen über die Zusammensetzung ihres Lohns erhalten, inkl. Abzüge und Zulagen, und zwar in einer für sie verständlichen Form. Es gelten die ILO Konventionen 26 und 131.

9. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Der Arbeitsplatz darf die Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten nicht gefährden. Eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung wird vor Ort an den Arbeitsplätzen bereitgestellt. Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen werden unter Berücksichtigung des aktuellen Wissenstandes der Industriebranche und etwaiger spezifischer Gefahren gefördert. Alle geltenden nationalen Bestimmungen zu Arbeitsbedingungen müssen eingehalten werden. Insbesondere jugendliche Beschäftigte dürfen keinen gefährlichen, unsicheren oder ungesunden Bedingungen ausgesetzt werden. Es gelten die ILO Konvention 155 und die ILO Empfehlung 164.

10. Management Praxis

Die in diesem Code und in den nationalen Gesetzen ausgeführten Anforderungen sind vom Management eines jeden Geschäftspartners anzuerkennen und in die Unternehmenspolitik zu integrieren. Verpflichtungen aus diesem Code und nationalen/internationalen Gesetzen dürfen nicht durch Anwendung von Leiharbeit, unechte Ausbildungsprogramme oder vergleichbare Maßnahmen umgangen werden.

Umweltschutz:

Die Berücksichtigung ökologischer Aspekte ist ein wichtiger Bestandteil der Geschäftspraxis von YKK DEUTSCHLAND GmbH. Die Geschäftspartner haben die Bedingungen sämtlicher lokalen und nationalen Gesetze zum Schutz und Erhalt der Umwelt einzuhalten. Alle Geschäftspraktiken und –verfahren müssen die rechtlichen Mindestanforderungen zum Umweltschutz erfüllen oder übertreffen.

Information / Kommunikation:

Dieser Kodex muss für alle Beschäftigten frei zugänglich und verständlich sein. Beschäftigte müssen über ihre Rechte und Pflichten gemäß diesem Kodex und geltendem Recht informiert werden.

YKK DEUTSCHLAND GmbH verpflichtet sich und seine Geschäftspartner die Durchführung und Überwachung dieses Kodexes zu unterstützen und daran mitzuwirken, indem sie:

- YKK DEUTSCHLAND GmbH die relevanten Informationen über ihre Tätigkeit liefern
- die betroffenen Beschäftigten über ihre Rechte und Pflichten gemäß diesem Kodex und geltendem Recht unterrichten
- von Disziplinarmaßnahmen, Entlassungen oder sonstigen Diskriminierungen von Beschäftigten absehen, die Informationen über die Einhaltung dieses Kodexes weitergegeben haben

Jeder Geschäftspartner ist verpflichtet, den Kodex sowie nationale und internationale Gesetze zu befolgen. Jeder Verstoß gegen den Kodex und/oder Gesetze muss abgestellt werden. Sollten Korrekturmaßnahmen in einem angemessenen Zeitraum nicht umgesetzt werden, kann YKK DEUTSCHLAND GmbH die Geschäftsbeziehung beenden.



Little Parts. Big Difference. >>>

 YKK DEUTSCHLAND GmbH

Stand 01.10.2025

Umsetzungsbestimmungen:

YKK DEUTSCHLAND GmbH 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
- die Vorgesetzten und die betriebliche Arbeitnehmervertretung über den Inhalt der beschriebenen Standards, Empfehlungen und Ziele in geeigneter Weise unterrichtet
- dafür sorgt, dass alle Mitarbeiter den Inhalt des Kodexes kennen. YKK DEUTSCHLAND GmbH veranlasst zu diesem Zweck einen Aushang in den jeweiligen Betriebsteilen
- Geschäftspartner über den Inhalt des Kodexes informiert und zur Einhaltung vertraglich verpflichtet
- im Rahmen des Möglichen und Zumutbaren die Einhaltung des Kodexes überprüft



YKK Deutschland GmbH
Dr.-Hermann-Neubauer-Ring 36
63500 Seligenstadt