

Leitbild Remei AG

Allgemeines Leitbild der Remei AG

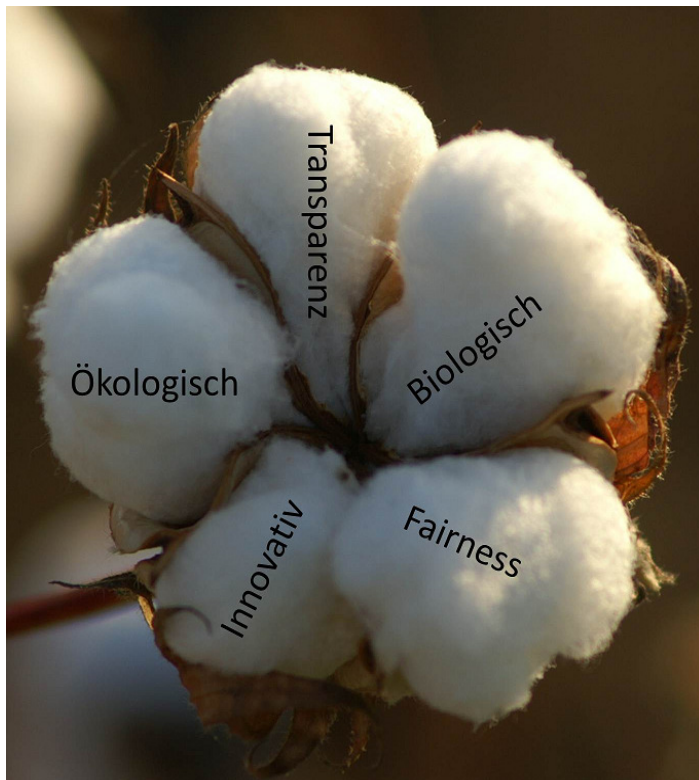
Die Remei AG stellt sich als ein menschliches, sozial verantwortungsbewusstes und ethisches Unternehmen vor und ist bestrebt, sich gegenüber allen Stakeholdern, insbesondere den Mitarbeitenden, entsprechend zu verhalten.

Die Remei AG verpflichtet sich, alle gesetzlichen Vorschriften einzuhalten, darüber hinaus faire und angenehme Arbeitsbedingungen anzubieten und mit den Mitarbeitenden einen konstruktiven Dialog zu führen. Die Remei AG anerkennt die Individualität jedes einzelnen Mitarbeitenden und gibt ihnen die Möglichkeit anhand der Erfahrung im Betrieb zu wachsen.

Die Remei AG verpflichtet sich weiter, die Arbeitsform des konstruktiven Dialoges mit allen anderen Stakeholdern, insbesondere mit den Lieferanten, zu pflegen und zu fördern.

Neben dem respektvollen Umgang mit den Menschen übernimmt die Remei AG eine aktive Rolle bei der Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlagen, indem der biologische Baumwollanbau gefördert wird und die Lieferanten verpflichtet werden, umweltschonend zu produzieren.

Alles was die Remei AG tut richtet sich dabei nach fünf Grundsätzen:



Biologisch

Förderung und Umstellung auf kontrolliert biologischen Anbau

Fairness

Menschenwürdige Arbeitsbedingungen für Bauernfamilien, TextilarbeiterInnen, sowie für Mitarbeitende der Remei AG.

Ökologisch

Respekt vor der Natur bedeutet kein Einsatz von giftigen Chemikalien

Transparenz

Vollständige Rückverfolgbarkeit des Produktes, Kontrolle über alle Prozessstufen und transparente Informationspolitik nach innen und aussen

Innovation

Weiterdenken und bewusster Umgang mit den Ressourcen wie die Reduktion und Kompensation von CO2 Emissionen

A. Fairness

Keine Kinderarbeit

Grundsatz: Es werden nur Personen eingestellt, die das Pflichtschulalter überschritten haben und mindestens 15 Jahre alt sind (ILO Konvention 138). Kinder (zwischen 15 und 18) dürfen keine Arbeit ausführen, die für die Gesundheit und Sicherheit von Kindern schädlich sind (ILO Konvention 182). Zudem berücksichtigen wir die ILO Empfehlung 146.

Die Remei AG akzeptiert keine ausbeuterische Kinderarbeit und verlangt dasselbe von seinen Lieferanten. Junge Leute ab 15 Jahre dürfen bei Remei AG als Lehrlinge arbeiten. Es dürfen keine gefährlichen oder risikoreichen Aufgaben übertragen werden.

Keine Zwangsarbeit

Grundsatz: Es darf keine Zwangsarbeit und Sklavenarbeit geben (ILO Konventionen 29 und 105)

Die Remei AG stellt sicher, dass sich die Mitarbeitenden im Geschäft wohl fühlen. Sie verzichtet auf den Gebrauch der Zwangs- oder Pflichtarbeit in jeglicher Form. Als „Zwangs- oder Pflichtarbeit“ gilt jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Die Remei AG verzichtet auf jede Form von Machtausübung, Bedrohung, Belästigung und andere Druckmitteln im Umgang mit Mitarbeitenden. Dasselbe verlangt Remei AG von seinen Lieferanten.

Gesundheit und Sicherheit

Grundsatz: Es muss grösstmöglicher Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sichergestellt werden (ILO Konvention 155 und Empfehlungen 164).

Die Remei AG bietet ihren Mitarbeitenden ein gesundes, sicheres und angenehmes Arbeitsumfeld für Körper und Geist. Angepasste Massnahmen werden getroffen, um Unfällen und Berufskrankheiten vorzubeugen. Mitarbeitende werden aufgefordert, Ihre Anliegen offen zu legen. Die Lieferanten der Remei AG müssen ebenfalls grösstmöglichen Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit für die Angestellten sicherstellen.

Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen

Grundsatz: Das Recht der gesamten Belegschaft, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten und das Recht auf Tarifverhandlungen werden anerkannt. In Situationen, in denen diese Rechte gesetzlich eingeschränkt sind, bietet das Unternehmen parallele Möglichkeiten zum unabhängigen und freien Zusammenschluss und zu Kollektivverhandlungen (ILO Konventionen 87, 98, 135).

Die Remei AG fördert den Dialog mit ihren Mitarbeitenden. Die Geschäftsleitung ist auf das Wohlergehen der Mitarbeitenden angewiesen. Die Remei AG anerkennt die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen ihrer Mitarbeitenden. Mitarbeitende dürfen einer Gewerkschaft beitreten oder sich selbst organisieren. Mitarbeitende, die eine gewerkschaftliche Tätigkeit übernehmen, werden in keiner Hinsicht diskriminiert. Dasselbe verlangt Remei AG von seinen Lieferanten. Im Falle, dass Gewerkschaften gesetzlich eingeschränkt sind, müssen andere Formen von freier Organisation und Repräsentation gefördert werden.

Keine Diskriminierung

Grundsatz: Es ist für Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu sorgen im Hinblick auf die Beschäftigungsbedingungen, insbesondere bei Einstellungsbedingungen, Fortbildung und Beförderung, ungeachtet der Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Glaubensbekenntnis, politische Meinung, Nationalität, der sozialen Herkunft oder anderer Unterscheidungsmerkmale. (ILO Konventionen 100, 111, 159, 169, 183).

Die Remei AG anerkennt das Recht auf Nicht-Diskriminierung. Sie fördert die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf, um jegliche Diskriminierung auf diesem Gebiet auszuschliessen.

Folgendes gilt als "Diskriminierung":

a) jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Chancengleichheit oder die Gleichbehandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen;

b) jede andere Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die dazu führt, die Chancengleichheit oder die Gleichbehandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen.

Eine Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung hinsichtlich einer bestimmten Beschäftigung, die in den Erfordernissen dieser Beschäftigung begründet ist, gilt nicht als Diskriminierung.

Insbesondere fördert Remei AG die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unter Berücksichtigung der individuellen und familiären Umstände und Bedürfnisse. Jede Form der sexuellen Belästigung wird ausdrücklich untersagt, und die Remei AG unternimmt angebrachte Massnahmen zur Vorbeugung derselben.

Die Remei AG verlangt die Anerkennung des Rechts auf Nicht-Diskriminierung von allen Lieferanten.

Keine Disziplinar massnahmen

Grundsatz: Keinerlei körperliche Strafen, keine psychische oder körperliche Zwangsmassnahmen und Beschimpfungen

Die Remei AG fördert die konstruktive Zusammenarbeit und den Dialog mit den Mitarbeitenden sowie die Mitwirkung im Sinne von reibungslosen Prozessen und wirtschaftlichem Erfolg. Die Remei AG verzichtet selbstverständlich auf jegliche finanzielle (Busse) oder gewaltsame Mittel, um Disziplin zu erhalten. Sie appelliert an den Verantwortungssinn der Mitarbeitenden. Auf Disziplinmängel wird mündlich und gegebenenfalls schriftlich aufmerksam gemacht.

Die Remei AG verlangt von allen Lieferanten, dass keinerlei körperliche Strafen, keine psychischen oder körperlichen Zwangsmassnahmen und Beschimpfungen benutzt werden, und dass sie auf jegliche finanzielle (Bussen) oder gewaltsame Mittel verzichten.

Geregelte Arbeitszeiten

Grundsatz: Die Arbeitszeiten sollen nach geltendem Gesetz definiert sein, aber nicht regelmässig über 48 Stunden hinausgehen. Es muss mindestens ein freier Tag in jeder siebentägigen Arbeitsperiode gewährleistet sein. Jegliche Überstunden werden mit einer Zuschlagszahlung entlohnt und übersteigen unter keinen Umständen 12 Stunden pro Arbeiter pro Woche (ILO Konventionen 1 und ILO Empfehlung 116).

Das Management der Remei AG organisiert die Aufgaben aller Mitarbeitenden so, dass diese unter normalen Umständen in 40 Wochenstunden erledigt werden können. Überstunden werden gemäss dem Betriebsreglement der Remei AG entlohnt. Die Remei AG verlangt von allen Lieferanten, dass der Grundsatz zu Arbeitszeiten eingehalten wird.

Lohn

Grundsatz: Die Löhne müssen mindestens den gesetzlichen oder den in der Branche vorgeschriebenen Mindestlöhnen entsprechen, sie müssen die Grunderfordernisse decken und einen Teil zur freien Verfügung lassen (ILO-Konvention 131, 102, 177).

Die Remei AG bietet seinen Mitarbeitenden faire Löhne unter Berücksichtigung ihrer Qualifikation, Verantwortungen im Geschäft und den familiären Umständen. Sie orientiert sich grundsätzlich an den orts- und branchenüblichen Löhnen. Die Remei AG verlangt von allen Lieferanten, dass der genannte Grundsatz zu Löhnen eingehalten wird.

Management-System

Grundsatz: Die Einhaltung dieser Grundsätze und die entsprechenden Arbeitsbedingungen müssen sichergestellt werden und in einem Management System überprüft und ständig verbessert werden. Die Verpflichtung zu den geltenden Gesetzen und Anforderungen, denen das Unternehmen verpflichtet ist, muss dokumentiert sein und die fortwährende Wirksamkeit muss regelmässig überprüft werden. Das Management System definiert und führt ein angemessenes Verfahren ein, welches alle Lieferanten auf Grund deren Erfüllung dieser Grundsätze bewertet und auswählt.

Die Remei AG befolgt die Kriterien von bioRe und die SA 8000 Kriterien im Umgang mit Mitarbeitenden und in seiner Beschaffung. Die Remei AG verpflichtet sich, nationale Gesetze sowie den SA 8000 Standard einzuhalten. Insbesondere werden die genannten Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation sowie die Erklärung der Menschenrechte berücksichtigt. Die Geschäftsführung der Remei AG setzt Managementsysteme um, welche die Einhaltung aller SA 8000 Kriterien sichern und einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess garantieren.

Fairness in der Landwirtschaft

Die Biobaumwolle der Remei AG erfüllt die bioRe Sozialkriterien im Anbau:

- A. Marktpreis
- B. Prämie von 15% des durchschnittlichen Marktpreises der letzten fünf Jahre
- C. Abnahmegarantie von 80% der Biobaumwolle
- D. Qualität-Ausbildung in biologischer Landwirtschaft für alle Bauern
- E. Regelmässige Beratungsleistung für alle Bauern
- F. Individuelle Projekte und zinslose Darlehen
- G. Gemeinschaftsprojekte
- H. Infrastrukturentwicklung und Kapitalbildung
- I. Bauernvertretung
- J. Nicht-Diskriminierung zur Partizipation
- K. Grundsätze dieses Leitbildes gelten ebenfalls für landwirtschaftliche Produzenten

B. Biologisch

Biologische Landwirtschaft

Die Remei AG verwendet ausschliesslich Baumwolle aus biologischer Landwirtschaft für ihre Produktion. Die Biobaumwolle stammt aus den bioRe Anbauprojekten in Indien und Tansania. Für die bioRe Bauern bringen der biologische Landbau und die langfristige Integration in die Textilkette grosse Vorteile, wie Verbesserung der Bodenfruchtbarkeit und geringere Produktionskosten. Die Richtlinie im Anbau ist die Europäische Verordnung über den biologischen Anbau EU834/2007, die indische Bioverordnung NPOP und die Amerikanische Bioverordnung NOP.

C. Ökologisch

Produktion

Die Remei AG hat das Ziel, Produkte so zu produzieren, dass die Belastung der Umwelt möglichst gering ist. Dementsprechend wird beim Inputmanagement ein präventiver Ansatz gewählt. Dies bedeutet, dass die Remei AG mit einem Inputmanagement gezielt alle Materialien auswählt um damit zu verhindern, dass umweltschädliche Stoffe überhaupt eingesetzt werden. Im bioRe® Produktanforderungsprofil (PAP) werden genaue Grenzwerte festgelegt. Dies schützt nicht nur die Umwelt sondern auch die Haut der Konsumenten. Darüber hinaus müssen die Lieferanten ein Umweltmanagementsystem implementiert haben und nach lokal geltenden Umweltgesetzen produzieren. Eine weitere wichtige Anforderung für die Färbereien ist, dass das Abwasser in einer Kläranlage mindestens zweistufig gereinigt wird.

D. Innovation

CO2- Neutralität

Die Remei AG hat das Ziel, die CO2-Neutralität der gesamten bioRe® Baumwolltextilien bis 2013 zu realisieren. In einem ersten Schritt werden die CO2 Emissionen in der gesamten Textilkette durch Prozessoptimierung und wo möglich durch die Verwendung von alternativen Energieträgern minimiert. Die verbleibenden CO2 Emissionen werden in den bioRe® Anbaugeländen durch den Bau von Biogasanlagen und effizienten Öfen kompensiert. Die meisten Bauernfamilien in Indien und Tansania kochen mit traditionellen Holzöfen und verbrauchen dabei viel Brennholz. Durch diese offenen Feuerstellen atmen die Bauernfamilien gesundheitsschädigende Russpartikel ein. Durch den Bau von Biogasanlagen und effizienten Öfen werden die Lebensbedingungen der Bauern verbessert und die Umwelt, insbesondere das Ökosystem Wald, geschont.

E. Transparenz

100% Rückverfolgbarkeit über die gesamte Produktionskette

Die Remei AG verlangt von ihren Lieferanten, dass jede Produktionsstufe hinsichtlich sozialen und ökologischen Kriterien auditiert werden muss.

Eine weitere Anforderung der Remei AG ist, dass jedes produzierte Textil eine Rückverfolgbarkeitsnummer enthalten muss, anhand welcher das Produkt über alle Produktionsstufen bis zum Anbau lückenlos und eindeutig zurückverfolgt werden kann.

Transparenz in der Organisation und für Stakeholder

Das Management der Remei AG ist bestrebt, innerhalb der Entscheidungsprozesse transparente Voraussetzungen für die Mitarbeitenden zu schaffen. Die Remei AG publiziert zudem jährlich den Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht zur Information aller Stakeholder.

F. Umsetzung, Kontrolle und Reporting

Die Remei AG bestätigt, dass dieses Leitbild und die enthaltenen Grundsätze von einer unabhängigen Stelle kontrolliert werden. Dieses Leitbild wird im Unternehmen durch regelmässige SA8000 Management Reviews intern geprüft. Die Remei AG wird halbjährlich von externen Kontrollstellen gemäss SA8000 auditiert und verfügt seit 2004 über die SA8000 Zertifizierung. Die Erkenntnisse und Resultate werden zudem im Jahresbericht dokumentiert.