

## 1. Grundverständnis

Die gesellschaftlich verantwortliche Unternehmensführung gehört zu den Grund- und Kernprinzipien des unternehmerischen Handelns. Bei allen unternehmerischen Entscheidungen sind die Folgen in ökonomischer, sozialer und ökologischer Hinsicht zu bedenken und in einen angemessenen Interessenausgleich zu bringen. Die Prinzipien des UN-Global Compacts haben die Unternehmen dabei stets im Blick. Die Unternehmen tragen freiwillig und im Rahmen der Möglichkeiten des Einzelnen zum Wohle und zur nachhaltigen Entwicklung der globalen Gesellschaft an den Standorten bei, an denen sie tätig sind. Gleiches gilt bei den geschäftlichen Beziehungen innerhalb der textilen Kette. Geschäftspartner sind fair zu behandeln. Verträge sind einzuhalten, soweit die Rahmenbedingungen sich nicht grundlegend ändern. Die allgemeingültigen ethischen Werte und Prinzipien sind zu berücksichtigen, insbesondere gilt dies für die Menschenwürde.

## 2. Geltungsbereich

Dieser Code of Conduct gilt für alle Niederlassungen und Geschäftseinheiten des sich verpflichtenden Unternehmens weltweit.

## 3. Eckpunkte gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung

### *Einhaltung der Gesetze*

Das sich auf den Code of Conduct verpflichtende Unternehmen (im Folgenden kurz „das Unternehmen“) hält die Gesetze und Rechtsvorschriften der Länder ein, in denen es tätig ist. Bei Ländern, die kein zufriedenstellendes Niveau an Regelungen haben, prüft es sorgfältig, welche gute Unternehmenspraxis aus Deutschland für die verantwortungsvolle Unternehmensführung unterstützend angewandt werden sollte.

Das Unternehmen verfolgt rechtlich einwandfreie und anerkannte Geschäftspraktiken und einen fairen Wettbewerb. Insbesondere wird es sich nicht an Absprachen beteiligen oder ein Verhalten an den Tag legen, das dem deutschen oder europäischen Kartellrecht oder dem Kartellrecht eines sonstigen Staates widerspricht, in dem das Unternehmen aktiv ist. Das Unternehmen lehnt Korruption und Bestechung im Sinne der UN-Konvention ab. Es fördert auf geeignete Weise Transparenz, integres Handeln und verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen. Die Interessen des Unternehmens und private Interessen von Mitarbeitern sind strikt voneinander zu trennen.

### *Verbraucherinteressen*

Das Unternehmen berücksichtigt bei seinem Handeln die Interessen der Verbraucher. Es stellt sicher, dass seine Produkte für den jeweiligen Verwendungszweck gesundheitlich unbedenklich und sicher sind. Gesetzliche Grenzwerte sind einzuhalten und möglichst zu unterbieten. Die Interessen der Verbraucher werden auch bei Informations- und Vertriebsmaßnahmen in angemessener Weise berücksichtigt.

### *Kommunikation*

Das Unternehmen kommuniziert den Code of Conduct und seine Umsetzung gegenüber Arbeitnehmern, Geschäftspartnern und anderen Interessengruppen, z. B. durch die Bekanntmachung in der eigenen Internetpräsenz. Es ist bereit zum Dialog über die Inhalte des Codes of Conduct. Betriebsgeheimnisse und Geschäftsinformationen von Dritten werden sensibel und vertraulich behandelt.

## 4. Menschenrechte

Das Unternehmen hält die Menschenrechte im Sinne der UN-Menschenrechtscharta ein und fördert sie. Ganz besonderes Augenmerk legt das Unternehmen auf die folgend genannten Menschenrechte:

### *– Gesundheit und Sicherheit*

Das Unternehmen setzt sich für ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld ein, wahrt die Gesundheit und gewährleistet die Arbeitssicherheit, um Unfälle und Verletzungen zu vermeiden.

### *– Belästigung*

Das Unternehmen schützt seine Mitarbeiter vor körperlicher Bestrafung, vor physischer, sexueller, psychischer oder verbaler Belästigung und vor Einschüchterungen oder Missbrauch.

### *– Meinungsfreiheit*

Das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung wird geschützt und gewährleistet.

### *– Schutz der Privatsphäre.*

### 5. Arbeitsbedingungen

*Beachtung der ILO-Kernarbeitsnormen*

Das Unternehmen hält die acht Kernarbeitsnormen der ILO ein. Hierbei handelt es sich um

- das Verbot von Kinderarbeit gemäß den ILO-Konventionen Nr. 138 (Mindestalter) von 1973 und Nr. 182 (Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit) von 1999.
- das Verbot von Zwangsarbeit gemäß den ILO-Konventionen Nr. 29 (Zwangsarbeit) von 1930 und Nr. 105 (Abschaffung der Zwangsarbeit) von 1957.
- die Förderung und nach Möglichkeit Sicherstellung gleicher Entlohnung von Männern und Frauen für gleichwertige Arbeit gemäß ILO-Konvention Nr. 100 (Gleichheit des Entgelts) von 1951.
- die Respektierung von Arbeitnehmerrechten gemäß den ILO-Konventionen Nr. 87 von 1948 (Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes) und Nr. 98 (Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen) von 1949, soweit dies im jeweiligen Land rechtlich zulässig und möglich ist.
- das Verbot von Diskriminierung gemäß der ILO-Konvention Nr. 111 (Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf) von 1958. Das Verbot bezieht sich insbesondere auf eine Benachteiligung von Arbeitnehmern aufgrund des Geschlechts, der Rasse, einer Behinderung, der ethnischen oder kulturellen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung oder der sexuellen Neigung.

*Arbeitszeiten*

Sofern die jeweilige nationale Regelung keine geringere Höchstarbeitszeit festlegt, beträgt die reguläre Standardarbeitszeit pro Woche nicht mehr als 48 Stunden.

Die Arbeitnehmer haben in jedem 7-Tages-Zeitraum mindestens das Äquivalent von einem freien Tag. Dieses kann, sofern die jeweilige nationale Regelung dies vorsieht, in einem Zeitraum von bis zu 14 Tagen gewährt werden.

### 6. Umweltschutz

Das Unternehmen erfüllt die gültigen Bestimmungen zum Umweltschutz, die seine Betriebe an den jeweiligen Standorten betreffen. Es handelt an allen Standorten umweltbewusst. An Standorten, an denen die gültigen Bestimmungen kein Schutzniveau erreichen, das ein nachhaltiges Wirtschaften sicherstellt, wird das Unternehmen im Rahmen des wirtschaftlich Vertretbaren Maßnahmen ergreifen, um ein zufriedenstellendes Schutzniveau zu erreichen. Ferner geht das Unternehmen mit den natürlichen Ressourcen verantwortungsvoll gemäß den Grundsätzen der Rio-Deklaration um.

### 7. Bürgerschaftliches Engagement

Das Unternehmen trägt zur gesellschaftlichen, kulturellen und ökonomischen Entwicklung des Landes und der Region bei, in der es tätig ist, und fördert entsprechende freiwillige Aktivitäten seiner Arbeitnehmer.

### 8. Umsetzung und Durchsetzung

Das Unternehmen unternimmt alle geeigneten und zumutbaren Anstrengungen, die in diesem Code of Conduct beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen und anzuwenden und ggf. bestehende Defizite schnellstmöglich abzustellen. Vertragspartnern soll auf Verlangen und unter der Bedingung, dass dies wechselseitig geschieht, über die wesentlichen Maßnahmen berichtet werden. Es soll für den Vertragspartner nachvollziehbar werden, dass die Einhaltung des Code of Conduct grundsätzlich gewährleistet wird. Damit ist kein Anspruch auf die Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen oder auf den Wettbewerb bezogener oder sonstiger schützenswerter Information verbunden.