

# CODE OF CONDUCT

SEIDENSTICKER GROUP

„ALLES, WAS ICH ANFASSTE,  
WURDE ZU HEMDEN.“



Unternehmensgründer  
Walter Seidensticker sen. (1895–1969)

**seidensticker**  
group

## Präambel

Wir, die Seidensticker Gruppe, glauben an ein soziales Engagement, den Umweltgedanken und ein faires Miteinander als tragende Säulen unserer Gesellschaft. Als Familienunternehmen haben wir das Ziel, soziale, ökologische und ökonomische Verantwortung miteinander in Einklang zu bringen. Faire Arbeitsbedingungen und geringstmögliche Umweltauswirkungen sind wesentliche Bestandteile unseres unternehmerischen Handelns. In international vernetzten Bekleidungsmärkten ist die Verpflichtung zu einer nachhaltigen Unternehmensführung zudem ein bedeutsamer Wettbewerbsfaktor. Die Anforderungen bilden die Basis für die Wahrnehmung von Sorgfaltspflichten in globalen Lieferketten. Wir haben diese Anforderungen definiert, um negative Auswirkungen auf Menschenrechte sowie auf Umweltbelange in unseren Lieferketten zu erkennen, vorzubeugen und ggf. abzumildern. Der Verhaltenskodex steht im Einklang mit den nachfolgenden internationalen Prinzipien und Richtlinien sowie nationalen Vorschriften:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)
- Konventionen und Empfehlungen der International Labour Organisation (ILO)
- Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNGP)
- Geschlechterspezifische Dimension der UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- Prinzipien für Kinderrechte und Unternehmen der Vereinten Nationen (UN)
- Prinzipien des UN Global Compact
- OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen
- OECD Leitfaden für die Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie
- Verhaltenskodex der Business Social Compliance Initiative (BSCI)
- Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte der Bundesrepublik Deutschland
- Deutsches Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LKSG)

## 1. Geltungsbereich

In unserem Code of Conduct definieren wir unseren Anspruch an und unser Verständnis von sozialer und ökologischer Verantwortung. Dieser bildet die Grundlage für verantwortungsvolle Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern. Er gilt weltweit in gleicher Weise für Dienstleister und Berater, für Vermittler und Agenten, für Großhändler, Produzenten, und selbstverständlich auch für uns selbst. Er gilt auch für die von unseren direkten Geschäftspartnern eingesetzten Lieferanten, sofern sie in die Produktion von Waren für die Seidensticker Group eingebunden sind, die gleichen Anforderungen erfüllen wie unsere direkten Geschäftspartner und vorab von uns autorisiert wurden. Unsere direkten Geschäftspartner bestätigen uns mit Unterzeichnen des Verhaltenskodexes, dass sie unser Nachhaltigkeitsverständnis teilen und ihr Handeln stets daran ausrichten. Bei der autorisierten Weitergabe von Aufträgen an Unterauftragsnehmer sind unsere direkten Geschäftspartner verantwortlich für die Einhaltung von Sozial-, Umwelt- und Qualitätsstandards und gewährleisten dies mit geeigneten Kontrollmechanismen.

## 2. Einhaltung von Gesetzen

Recht und Gesetze der jeweiligen Länder sowie die in der Präambel genannten Übereinkommen, Normen und Prinzipien sind verbindliche Grundlagen und unter allen Umständen einzuhalten, bestenfalls sollen sie übertroffen werden. Die Einhaltung von nationalen Rechtsvorschriften ist die erste Pflicht. In Ländern, in denen die nationale Gesetzgebung einen anderen Schutzstandard vorsieht als dieser Verhaltenskodex, ist jeweils der Standard einzuhalten, der den höchsten Schutz für Arbeitnehmer und Umwelt gewährleistet – ohne aber dem gesetzlichen Rahmen des Landes zu widersprechen.

## 3. Transparenz

Unsere Geschäftspartner verpflichten sich der Transparenz gegenüber Mitarbeitenden der Seidensticker Group sowie ggf. beteiligten Dritten (wie bspw. Auditoren, Prüfinstituten), zur Identifizierung, Prävention und Behebung negativer Auswirkungen auf Mensch und Umwelt bzw. zur Überwachung dieses Code of Conducts – falls relevant, auch im Hinblick auf vorgelagerte Produktionsstufen.

#### **4. Keine Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder Menschenhandel**

Jede Beschäftigung erfolgt ausschließlich freiwillig. Unsere Geschäftspartner dürfen keine Form von Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Sklaverei, Arbeitsverpflichtung, Menschenhandel oder andere Formen unfreiwilliger Arbeit (einschließlich staatlich verordneter Zwangsarbeit) anwenden oder durch Beziehungen zu Geschäftspartnern daran mitschuldig sein. Die persönliche Bewegungsfreiheit der Beschäftigten darf nicht eingeschränkt werden. Arbeitgeber dürfen von ihren Beschäftigten nicht die Hinterlegung von Geldbeträgen oder Ausweispapieren beim Arbeitgeber verlangen. Internationalen Grundsätzen zur verantwortungsvollen Personalbeschaffung folgend, dürfen Arbeitnehmern keine Rekrutierungsgebühren und Kosten in Rechnung gestellt werden. Die Beschäftigten sind jederzeit frei in ihrer Entscheidung, ihren Arbeitgeber nach angemessener Kündigung gemäß geltendem Recht zu verlassen und können nach eingereicherter Kündigung sicher in ihren Arbeitsbereich zurückkehren. Die Herstellung von Ware durch Gefängnisarbeit ist streng untersagt. Es gelten die ILO-Übereinkommen 29 und 105 sowie die Empfehlung 203 mit Maßnahmen zur effektiven Beseitigung von Zwangsarbeit.

#### **5. Keine Kinderarbeit und Beschränkung von jugendlicher Beschäftigung**

Wir tolerieren keine Form von Kinderarbeit oder die Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen. Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen. Innerstaatliche Normen zum Schutz von Kindern und jungen Beschäftigten sind einzuhalten. Es gelten die Ausnahmen der ILO. Die Einhaltung des Verbots von Kinderarbeit und die Beschränkung von jugendlicher Beschäftigung sind jederzeit und unter allen Umständen sicherzustellen.

Es sind zuverlässige Mechanismen zur Altersfeststellung zu etablieren, die Arbeitnehmern gegenüber unter keinen Umständen erniedrigend oder respektlos sein dürfen.

Im Falle eines Verstoßes gegen das Verbot sind durch den Geschäftspartner unverzüglich für die betroffenen Kinder und Jugendlichen geeignete Abhilfemaßnahmen einzuleiten. Die Abhilfemaßnahmen sind zu dokumentieren. Zudem sind solche Maßnahmen und Verfahren zu ergreifen, die der Rehabilitation und sozialen Eingliederung der betroffenen Kinder dienen und diesen die Erlangung eines allgemeinen Schulabschlusses entsprechend innerstaatlicher Normen ermöglichen. Es gelten die ILO-Übereinkommen 131, 138 und 182 sowie die ILO-Empfehlungen 14 und 190.

## **6. Besonderer Schutz für jugendliche Arbeitnehmer**

Geschäftspartner müssen dafür Sorge tragen, dass Jugendliche nicht nachts arbeiten und vor Arbeitsbedingungen geschützt werden, die ihrer Gesundheit, Sicherheit, Moral und Entwicklung abträglich sind. Junge Arbeitnehmer sind unverzüglich von gefährlichen Arbeiten oder Gefahrenquellen zu entfernen, wenn solche identifiziert werden. Die Festlegung eines neuen Arbeitsbereiches darf nicht zu Einkommensverlusten führen.

Es ist sicherzustellen, dass a) die Art der Arbeit nicht geeignet ist, die Gesundheit oder die Entwicklung jugendlicher Arbeitnehmer zu beeinträchtigen und b) die Arbeitszeiten den Schulbesuch, die Teilnahme an einer von der zuständigen Behörde genehmigten Berufsberatung oder die Teilnahme an Ausbildungs- oder Schulungsprogrammen ermöglichen.

Es sind die erforderlichen Mechanismen zur Verhinderung, Erkennung und Abmilderung von Schäden bei jungen Arbeitnehmern einzurichten – mit besonderem Augenmerk auf die Bereitstellung und den Zugang jugendlicher Arbeitnehmer zu wirksamen betrieblichen Beschwerdemechanismen und zu Schulungen und Programmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, die speziell auf die Bedürfnisse junger Arbeitnehmer zugeschnitten sind.

Es gelten die ILO-Übereinkommen 10 und 77 sowie die ILO-Empfehlungen 14 und 146.

## **7. Keine Diskriminierung, sexuelle bzw. geschlechtsspezifische Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz**

Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten gleich sowie mit Würde und Respekt behandelt werden und ihnen die gleichen Chancen offenstehen. Es ist sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer keiner Form von Gewalt, Belästigung, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung am Arbeitsplatz sowie Androhung von Gewalt und Missbrauch ausgesetzt sind – einschließlich körperlicher Züchtigung, verbaler, körperlicher, sexueller, wirtschaftlicher oder psychologischer Misshandlung, geistiger oder körperlicher Nötigung oder anderer Formen der Belästigung oder Einschüchterung. Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Abstammung, Kaste, Geburt, sozialem Hintergrund, ethnischer und nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften oder anderen legitimierte Organisationen, politischer Zugehörigkeit oder Meinung, sexueller Orientierung, familiären Pflichten, Familienstand, Schwangerschaft, Krankheiten, Behinderung oder anderen Bedingungen, die zu Diskriminierung führen könnten, sind nicht zulässig. Dies gilt insbesondere für die Einstellung, die Vergütung, den Zugang zu Schulungen, Beförderungen, Kündigungen und Ruhestand. Es sind disziplinarische Maßnahmen zu etablieren und die Beschäftigten über diese in Begriffen und Sprache zu informieren, die sie verstehen.

Es gelten die ILO-Übereinkommen 100, 111, 156, 159 und 190 sowie die ILO-Empfehlungen 165 und 206.

## 8. Disziplinarmaßnahmen

Alle Beschäftigten sind mit Würde und Respekt zu behandeln. Disziplinarmaßnahmen dürfen nur in Einklang mit nationalen Gesetzen und international anerkannten Menschenrechten erfolgen. Kein Beschäftigter darf verbaler, psychischer, physischer, sexueller und/oder körperlicher Gewalt, Nötigung oder Belästigung ausgesetzt werden. Beschäftigte, die eine Beschwerde auf Grundlage dieses Verhaltenskodex und/oder von geltendem nationalem/internationalem Recht erheben, dürfen keiner Form von Disziplinar- oder Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt werden.

## 9. Keine prekäre Beschäftigung

Der Einstellungsprozess sowie Beschäftigungsverhältnisse bei unseren Geschäftspartnern dürfen keine Unsicherheit und soziale oder wirtschaftliche Verwundbarkeit für ihre Arbeitnehmer verursachen. Es ist sicherzustellen, dass die Arbeit auf Basis eines anerkannten und dokumentierten Beschäftigungsverhältnisses durchgeführt wird, das mit den einschlägigen nationalen Gesetzen, Gewohnheiten oder Praktiken und internationalen Arbeitsstandards eingerichtet wird – je nachdem, welcher Schutz höher ist.

Geschäftspartner haben ihren Beschäftigten schriftliche sowie klar und transparente Arbeitsverträge auszuhändigen. Mindestbestandteile der Arbeitsverträge sind:

Name, Adresse, Geburtsdatum, Funktion, Arbeitseintrittsdatum, Arbeitsstunden, Gehalt und Vergütung, Probezeit (falls zutreffend), Urlaubsanspruch, Einzelheiten zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses (durch den Beschäftigten und durch den Arbeitgeber), Unterschriften von Beschäftigtem und Arbeitgeber und Datum der jeweiligen Unterzeichnung.

Arbeitnehmer sind vor Beschäftigungsbeginn verständlich und in ihrer eigenen Sprache über ihre Rechten und Pflichten sowie Arbeitsbedingungen zu informieren – einschließlich Arbeitszeiten, Entlohnung und Zahlungsbedingungen.

Unsere Geschäftspartner verpflichten sich, menschenwürdige und gegebenenfalls flexible Arbeitszeiten zu schaffen, die die Arbeitnehmer – unabhängig von ihrem Geschlecht – auch in ihrer Rolle als Eltern oder Betreuungsperson unterstützen, einschließlich Wander- und Saisonarbeiter, deren Kinder möglicherweise in ihren Heimatstädten zurückgelassen werden.

Beschäftigungsverhältnisse dürfen nicht in einer Weise ausgenutzt werden, die vorsätzlich nicht dem Zweck des Gesetzes entspricht. Dazu gehören insbesondere a) Lehrlings- oder Ausbildungsprogramme, bei denen keine Absichten bestehen, Fähigkeiten zu vermitteln oder b) Saisonarbeit oder unvorhergesehene Arbeitsverhältnisse, wenn sie dazu dienen, den Schutz der Arbeitnehmer zu untergraben.

Unsere direkten Geschäftspartner garantieren zudem die entsprechende Dokumentation bei den von ihnen eingesetzten Unterauftragnehmern und sonstigen Beauftragten.

Es gelten die ILO-Übereinkommen 24, 25, 95, 117, 158, 175, 177 und 181.

## 10. Angemessene Vergütung

Der für die Standard-Arbeitszeit gezahlte Lohn hat mindestens gesetzliche, branchenspezifische Mindeststandards oder geltende Tarifverträge zu erfüllen, je nachdem, welche Regelung höher liegt. Die Zahlung der Löhne und Gehälter an die Beschäftigten erfolgt regelmäßig, in gleicher Höhe, vollständig und pünktlich in gesetzlicher Währung.

Es ist zu gewährleisten, dass Arbeitnehmer aus allen Geschlechtern und Kategorien (bspw. Migranten und lokale Arbeitskräfte), die gleiche Vergütung für gleiche Arbeitsplätze und Qualifikation erhalten.

Geschäftspartner müssen bestrebt sein, Löhne zu zahlen, die stets den Grundbedarf der Beschäftigten und ihrer Familien abdecken und einen Teil des Einkommens zur freien Verfügung belassen bzw. einen angemessenen Lebensstandard ermöglichen, wenn gesetzliche Mindestlöhne hierfür nicht ausreichen. Die Geschäftspartner ermitteln das Lohngefälle genau und arbeiten schrittweise auf die Zahlung eines existenzsichernden Lohns hin.

Beschäftigte müssen mindestens alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen erhalten. Sämtliche Überstunden sind mit Zuschlägen gemäß gesetzlichen, branchenspezifischen oder geltenden tarifvertraglichen Standards, je nachdem, welche höher sind, auszugleichen. Beschäftigte müssen in schriftlicher Form vollständige und verständliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Lohns erhalten, einschließlich Abzügen, Überstundenzuschlägen und Zusatzleistungen. Lohnabzug ist als Disziplinarmaßnahme nicht gestattet.

Es gelten die ILO-Übereinkommen 95, 100 und 131 sowie die Empfehlungen 85, 135 und 180.

## 11. Zumutbare Arbeitszeiten

Arbeitszeiten haben geltendem Recht und den branchenspezifischen Standards zu entsprechen, je nachdem, welche der Vorschriften strenger sind. Auf keinen Fall darf von Beschäftigten gefordert werden, regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten. Es sind Arbeitspraktiken zu fördern, die den Beschäftigten eine gesunde Work-Life-Balance ermöglichen. Überstunden müssen freiwillig geleistet werden, werden mit einem Zuschlag von mind. 125% des Normalsatzes vergütet und dürfen nicht zu einer wesentlich höheren Wahrscheinlichkeit berufsbedingter Gefahren führen. Überstunden dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten und nicht regelmäßig gefordert werden.

Ausnahmen von dieser Regel sind nur zulässig, wenn die beiden folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- a) nationales Recht lässt Arbeitszeiten über diese Höchstgrenze hinaus zu; und
- b) es gilt ein frei ausgehandelter Tarifvertrag, der eine Durchschnittsermittlung der Arbeitszeit zulässt, einschließlich angemessener Ruhephasen.

Beschäftigten stehen Ruhepausen an jedem Arbeitstag sowie mindestens ein freier Tag nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen zu, sofern nicht tariflich festgelegte Ausnahmen gelten.

Es gelten die ILO-Übereinkommen 1, 14, 101, 110, 132 und 171 sowie die ILO-Empfehlungen 116 und 110.

## 12. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen

Das Recht eines jeden Arbeitnehmers (ohne jegliche Unterscheidung und ungeachtet des Geschlechtes), Vereinigungen oder Organisationen nach eigener Wahl zum Zwecke der Förderung und dem Schutz der Interessen der Beschäftigten zu gründen, diesen bei- oder auszutreten sowie für diese tätig zu sein und in freier, demokratischer Form Tarifverhandlungen zu führen, ist zu respektieren.

Arbeitgeber sind aufgefordert, eine positive Haltung gegenüber dem Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Tarifverhandlungen anzunehmen, indem sie ihre Belegschaft über dieses Recht aktiv in Kenntnis setzen und eine offene Einstellung gegenüber Gewerkschaften, einschließlich deren Organisationsaktivitäten, annehmen.

In Situationen und Ländern, in denen die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten zum unabhängigen und freien Zusammenschluss und zu Tarifverhandlungen zu gestatten. Geschäftspartner verpflichten sich, für eine sinnvolle Vertretung aller Beschäftigten zu sorgen. Dafür muss jedem Arbeitnehmer die Möglichkeit geboten werden, die Vertretung frei zu wählen, mit dem das Unternehmen in einen Dialog über betriebliche Fragestellungen eintreten kann. Arbeitnehmervertreter sind vor Diskriminierung, Belästigung, Einschüchterung oder Vergeltung zu schützen. Ihnen ist freier Zugang zu den Beschäftigten zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie von ihren Rechten in gesetzeskonformer und friedlicher Form Gebrauch machen können.

Es gelten die ILO-Übereinkommen 11, 87, 98, 135 und 154 sowie ILO-Empfehlungen 91, 92, 143 und 158.

## 13. Gesundheit & Sicherheit am Arbeitsplatz (OHS)

Das Recht auf gesunde Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer und der lokalen Gemeinschaften ist zu respektieren. Schutzbedürftige Personen wie insbesondere junge Arbeitnehmer, junge, werdende und stillende Mütter sowie Menschen mit Behinderungen genießen besonderen Schutz. Nationale Rechtsvorschriften für den Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind einzuhalten. Wenn nationale Rechtsvorschriften zu schwach sind oder nur unzureichend durchgesetzt werden, finden internationale Normen Anwendung.

Den Beschäftigten muss ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld bereitgestellt werden. Es sind Verfahren der Arbeitssicherheit sicherzustellen, um potentielle und tatsächliche Bedrohungen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu identifizieren, zu verhindern und zu mindern. Arbeitnehmer sind über potentielle Risiken für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu informieren. Es werden wirksame Maßnahmen ergriffen, um Unfälle, Verletzungen und Krankheiten während der Arbeit oder durch die Bedienung der Anlagen des Arbeitgebers zu verhindern. Die Maßnahmen zielen darauf ab, die Ursachen für potentielle Bedrohungen so weit wie möglich zu minimieren. Diese Übungen und Verfahren zur Verbesserung bzw. Stärkung der Arbeitssicherheit sind den Beschäftigten aus allen Arbeitsbereichen mitzuteilen und regelmäßig mit ihnen zu trainieren. Insbesondere ist für die kostenlose Bereitstellung und Verwendung persönlicher Schutzausrüstung, den Zugang zu sauberen Sanitäreinrichtungen, Ess- und Ruhebereichen sowie zu sauberem und



sicherem Trinkwasser zu sorgen. Sanitäreanlagen sollten über eine angemessene Anzahl an separaten Toiletten mit ausreichend Privatsphäre für alle Geschlechter verfügen. Außerdem sind eine angemessene arbeitsmedizinische Betreuung sowie entsprechende Einrichtungen / Räumlichkeiten bereitzustellen und allen Arbeitnehmern gleichermaßen der Zugang zu diesen Diensten zu ermöglichen. Zu den Maßnahmen zählt auch ein besserer Schutz für Arbeitnehmer bspw. durch Pflichtversicherungen. Die Versorgung und Versicherungen sollten den besonderen Anliegen und Bedürfnissen aller Geschlechter und Altersgruppen gerecht werden.

Alle Gesundheits- und Sicherheitsvorfälle am Arbeitsplatz sowie in allen Einrichtungen, die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden oder vorgeschrieben sind, werden dokumentiert.

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, alle nach nationalem Recht erforderlichen Genehmigungen und Unterlagen einzuholen, um für Stabilität und Sicherheit der von ihnen genutzten Anlagen sowie für Schutz gegen alle vorhersehbaren Notfälle zu sorgen bzw. sich auf diese vorzubereiten. Alle Beschäftigten müssen das Recht haben, sich aus gefährlichen Situationen und unkontrollierten Gefahren zu entfernen und/oder die Arbeit einzustellen, ohne hierfür die Genehmigung des Arbeitgebers einzuholen bzw. hierfür bestraft zu werden.

Unsere Geschäftspartner sollen relevante Ausschüsse errichten, die mit der Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz betraut werden und eine aktive Zusammenarbeit von Management und Arbeitnehmern gewährleisten. Diese sind im Rahmen der Analyse und Bewertung von potentiellen und tatsächlichen Gesundheitsrisiken und Gefährdungen sowie bei der Implementierung von Verfahren zur Vorbeugung dieser einzubeziehen.

Die Richtlinien gelten gleichermaßen für alle sozialen Einrichtungen und Mitarbeiterunterkünfte, falls diese vom Arbeitgeber bereitgestellt werden.

Es gelten ILO-Konvention 148, 155, 183, 184 und 187 sowie die ILO-Empfehlung 164.

## 14. Umweltschutz

Geltende Gesetze und internationalen Vorschriften zum Schutz der Umwelt müssen eingehalten werden. Dies bedeutet auch, angemessene Maßnahmen zur Vermeidung, Abschwächung und Behebung negativer Auswirkungen bzw. Belastungen auf die umliegenden Gemeinden, die natürlichen Ressourcen, das Klima und die Umwelt zu ergreifen. Insbesondere heißt dies:

- die Freisetzung von Gefahrstoffen in die Umwelt zu unterbinden;
- Umweltstandards für die Abwasserbehandlung, den Ausstoß von Emissionen und die Abfallbewirtschaftung einzuhalten;
- Chemikalien und andere gefährliche Stoffe ordnungsgemäß zu kennzeichnen und sicher zu lagern;
- die Energieeffizienz zu verbessern;
- die Nutzung natürlicher Ressourcen zu minimieren (einschließlich Wasser, mineralische Rohstoffe, Agrarrohstoffe und fossile Energieträger).

Um diese Ziele zu erreichen, sind Geschäftspartner verpflichtet, ein angemessenes und wirksames Managementsystem für umweltbezogene Sorgfaltspflicht einzuführen.

## 15. Ethische Geschäftspraktiken

Die Seidensticker Group stellt sich dem in- und ausländischen Wettbewerb ausschließlich durch die Qualität und Kundenorientierung ihrer Produkte und Dienstleistungen. Jegliche Form der Bestechung, Korruption und Veruntreuung wird von der Seidensticker Group auf das Schärfste verurteilt und in keiner Weise toleriert. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, sich an keiner Form von Bestechung zu beteiligen – insbesondere dem Versprechen, Anbieten, Gewähren oder Annehmen eines unzulässigen finanziellen oder sonstigen Anreizes. Wir erwarten ein Verhalten, das auf Fairness und die Einhaltung der jeweils geltenden nationalen und internationalen Normen basiert. Auf Grundlage einer Risikobewertung sind interne Kontrollen, Programme oder Maßnahmen zur Verhinderung und Aufdeckung von Korruption, Erpressung, Veruntreuung oder jeglicher Form von Bestechung zu entwickeln und zu implementieren. Dazu gehört auch, dass unsere Geschäftspartner eine in sämtlichen Geschäftsbereichen zu befolgende Antibestechungs- und Antikorruptionspolitik einführen müssen. Bei den Arbeitnehmern ist das Bewusstsein für die Richtlinien, Kontrollen, Programme und Maßnahmen gegen unethisches Verhalten durch Schulungen und Kommunikation zu fördern.

Unsere Geschäftspartner verpflichten sich, keine Informationen zu fälschen oder sich an der Fälschung von Informationen oder falschen Angaben in der Lieferkette zu beteiligen.

Personenbezogene Daten (einschließlich solche von Arbeitnehmern, Geschäftspartnern, Kunden und Verbrauchern in ihrer Einflussphäre) sind mit angemessener Sorgfalt zu erheben, zu nutzen und anderweitig zu verarbeiten. Die Erhebung, Nutzung und sonstige Verarbeitung personenbezogener Daten muss den Gesetzen zum Schutz der Privatsphäre und der Informationssicherheit sowie den behördlichen Anforderungen entsprechen.

## 16. Managementsysteme

Die in diesem Kodex definierten Sozial- und Umweltstandards sind vom Management eines jeden Geschäftspartners anzuerkennen und in die Unternehmenspolitik zu integrieren. Für die Einhaltung aller Anforderungen laut diesem Kodex und laut nationalen/internationalen Gesetzen haben die Geschäftspartner ein prozess- und risikobasiertes Managementsystem einzuführen, das die Benennung von zuständigem Personal, die Definition von Prozessen und die angemessene Dokumentation beinhaltet, um die Einhaltung dieses Kodex und nationaler/internationaler Gesetze zu belegen.

Beschäftigte sind über die Inhalte dieses Kodex und geltendes nationales/internationales Recht in einer für sie zugänglichen Weise zu informieren, einschließlich der Bereitstellung aller Informationen in ihrer Landessprache und im Falle von Analphabetismus durch mündliche Unterrichtung und Schulung.

Des Weiteren verpflichten sich unsere Geschäftspartner mit Unterzeichnen die Grundsätze aus dem Verhaltenskodex aktiv an alle Lieferanten und Unterauftragsnehmer, die an der Herstellung von Produkten der Seidensticker Group beteiligt sind, sowie an weitere relevante Stakeholder zu kommunizieren und diese zur Einhaltung der Anforderungen aufzufordern.

## 17. Überwachung des Seidensticker Code of Conducts

Wir treten für die Sicherstellung der Grundsätze dieses Verhaltenskodex ein. Die Seidensticker Group und seine Geschäftspartner verpflichten sich aus diesem Grunde zur Durchführung unabhängiger Sozial- und Umweltaudits.

Unsere Geschäftspartner garantieren, dass die Seidensticker Group selbst oder von ihr autorisierte Dritte im Bedarfsfall bei den direkten oder von ihnen eingesetzten sonstigen Beauftragten die Überprüfung der Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex aufgeführten Grundsätze vornehmen darf.

## 18. Beschwerdeverfahren

Unsere Geschäftspartner verpflichten sich, wirksame Beschwerdemechanismen auf betrieblicher Ebene für Einzelpersonen oder Gemeinschaften, die nachteilig betroffen sein könnten (bspw. Beschäftigte, Anwohner, etc.), zu etablieren oder sich an einem Mechanismus zu beteiligen sowie eingereichte Beschwerden und den Umgang mit diesen genau zu dokumentieren.

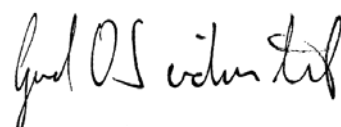
Beanstandungen oder Hinweise von Verstößen gegen den Code of Conduct der Seidensticker Group können jederzeit auch in anonymisierter Form gemeldet werden. Die anzeigende Person ist angehalten, nur solche Beanstandungen und Hinweise zu melden, über welche sie sich im guten Glauben über die Richtigkeit der entsprechenden Meldung befindet. Alle Geschäftspartner garantieren, benachteiligende Maßnahmen oder Disziplinarmaßnahmen gegenüber der anzeigenden Person zu unterlassen.

Ansprechpartner:

Textilkontor Walter Seidensticker GmbH & Co. KG  
Abteilung „Corporate Responsibility“

**persönlich/vertraulich**

Herforder Str. 182-194  
33609 Bielefeld  
responsibility@seidensticker.de



Bielefeld, Juni 2022

---

Frank und Gerd Oliver Seidensticker  
Geschäftsführende Gesellschafter Seidensticker Group