



Nachfolgend der *Code of Conduct* sowie die *Antikorruptionsgrundsätze* der Green Workwear GmbH mit Sitz in D-87452 Altusried.

Code of Conduct

1. Einleitung

Green Workwear verpflichtet sich, nur mit Materialien zu handeln, die unter menschenwürdigen Arbeitsbedingungen hergestellt worden sind.

2. Allgemeine Anforderungen

Zu diesem Zweck verpflichtet sich Green Workwear, die Arbeitsnormen in den Fabriken, von denen es Materialien bezieht, umzusetzen und ausreichende und wirksame Anstrengungen zu unternehmen, um sicherzustellen, dass dieser Kodex von seinen Auftragnehmern, Unterauftragnehmern, Lieferanten und Lizenznehmern befolgt wird.

3. Arbeitsnormen

Die Arbeitsnormen beruhen auf den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Im folgenden Text wird auf die einzelnen Übereinkommen verwiesen. Wo Klarstellungen zu den IAO-Übereinkommen erforderlich sind, folgt Green Workwear den IAO-Empfehlungen und der bestehenden Rechtsprechung.

3.1 Beschäftigung ist frei gewählt

Es darf keine Zwangsarbeit, einschließlich Schuldknechtschaft oder Gefängnisarbeit, eingesetzt werden.

3.2 Es gibt keine Diskriminierung bei der Beschäftigung

Die Einstellung, die Lohnpolitik, die Zulassung zu Ausbildungsprogrammen, die Beförderungspolitik, die Politik der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die Ruhestandsregelung und alle anderen Aspekte des Arbeitsverhältnisses müssen auf dem Grundsatz der Chancengleichheit beruhen, ungeachtet der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Zugehörigkeit, der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, der Nationalität, der sozialen Herkunft, von Mängeln oder Behinderungen.

3.3 Keine Ausbeutung von Kinderarbeit

Es darf keine Kinderarbeit eingesetzt werden. Das Alter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter liegen, in dem die Schulpflicht erfüllt wird, auf jeden Fall aber nicht unter 15 Jahren. Es darf keine Formen der Sklaverei oder sklavereiähnliche Praktiken geben, wie z. B. Verkauf und Handel mit Kindern, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit. Kinder (im Alter von 15-18 Jahren) dürfen keine Arbeit verrichten, die aufgrund ihrer Art oder der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, ihrer Gesundheit, Sicherheit oder Moral schaden kann.

3.4 Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen

Das Recht aller Arbeitnehmer, Gewerkschaften zu gründen und beizutreten sowie Tarifverhandlungen zu führen, wird anerkannt. In den Fällen, in denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, erleichtert das Unternehmen allen Arbeitnehmern parallele Möglichkeiten zur unabhängigen und freien Vereinigung und Verhandlung. Arbeitnehmervertreter dürfen nicht diskriminiert werden und müssen Zugang zu allen Arbeitsplätzen haben, die für die Ausübung ihrer Vertretungsfunktion erforderlich sind.

3.5 Zahlung eines existenzsichernden Lohns

Die für eine normale Arbeitswoche gezahlten Löhne und Leistungen müssen mindestens den gesetzlichen oder branchenüblichen Mindeststandards entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien zu befriedigen und ein gewisses frei verfügbares Einkommen zu sichern. Lohnabzüge für disziplinarische Maßnahmen sind nicht zulässig, ebenso wenig wie Lohnabzüge, die nicht durch nationale Gesetze vorgesehen sind. Die Abzüge dürfen niemals einen Betrag ausmachen, der dazu führt, dass der Arbeitnehmer weniger als den Mindestlohn erhält. Die Arbeitnehmer sind angemessen und deutlich über die Angaben zu ihren Lohnsätzen und den Lohnzahlungszeitraum zu informieren.

3.6 Keine übermäßigen Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen mit den geltenden Gesetzen und Industriestandards übereinstimmen. In jedem Fall dürfen die Arbeitnehmer nicht regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten und müssen alle sieben Tage mindestens einen freien Tag erhalten. Überstunden müssen freiwillig sein, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten, dürfen nicht regelmäßig verlangt werden und müssen stets mit einem Zuschlag vergütet werden.

3.7 Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen

Es ist für ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld zu sorgen und der bestmögliche Arbeits- und Gesundheitsschutz zu fördern, wobei die in der Branche vorherrschenden Kenntnisse und etwaige besondere Gefahren zu berücksichtigen sind. Den branchenspezifischen Gefahren am Arbeitsplatz ist angemessene Aufmerksamkeit zu widmen, und es ist sicherzustellen, dass eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung gewährleistet ist. Es sind wirksame Vorschriften zu erlassen, um Unfälle zu vermeiden und Gesundheitsrisiken so weit wie möglich zu minimieren. Körperliche Misshandlung, die Androhung körperlicher Misshandlung, ungewöhnliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten.

3.8 Rechtlich verbindliche Beschäftigung

Die sich aus dem regulären Arbeitsverhältnis ergebenden arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmern dürfen nicht durch reine Arbeitsverträge oder durch Lehrlingsausbildungssysteme umgangen werden, bei denen keine wirkliche Absicht besteht, Fähigkeiten zu vermitteln oder eine reguläre Beschäftigung zu schaffen. Jüngeren Arbeitnehmern ist die Möglichkeit zur Teilnahme an Bildungs- und Ausbildungsprogrammen zu geben.

4. **Bewußtseinsschulung**

Die Arbeitnehmer sollten darüber informiert werden, dass sie unter den im Green Workwear-Kodex für Arbeitspraktiken genannten Mindestbedingungen produzieren. Diese Bedingungen sollten in einer Weise erläutert werden, die den Kodex verständlich macht. Green Workwear behält sich das Recht vor, die Mitarbeiter durch einen unabhängigen Dritten über den Kodex für Arbeitspraktiken informieren zu lassen.

5. **Inspektion und Umsetzung**

Green Workwear verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass seine Auftragnehmer, Unterauftragnehmer, Lieferanten und Lizenznehmer die in diesem Arbeitskodex festgelegten Standards einhalten, und wird auf die Überprüfung dieser Standards hinwirken.

6. **Verstoß gegen die Vereinbarung**

Green Workwear schreibt vor, dass Auftragnehmer, Unterauftragnehmer oder Lizenznehmer, die nachweislich eine oder mehrere der im Kodex für Arbeitspraktiken festgelegten Normen nicht einhalten, geeignete Maßnahmen ergreifen, um eine Verbesserung der Situation zu erreichen. Erforderlichenfalls werden gegen die betreffende Partei Sanktionen verhängt, indem ihr der Vertrag gekündigt und damit die Herstellung von Produkten für Green Workwear untersagt wird.

7. Überprüfung

Green Workwear erklärt sich damit einverstanden, dass die Einhaltung des vorliegenden Kodex für Arbeitspraktiken von unabhängiger Seite überprüft wird. Green Workwear behält sich das Recht vor, jederzeit unangekündigte Besuche in allen Fabriken, in denen seine Produkte hergestellt werden, durchzuführen und Audits oder Inspektionen durch einen unabhängigen Dritten nach Wahl von Green Workwear durchführen zu lassen. Alle Lieferanten sind verpflichtet, Green Workwear stets über die Standorte zu informieren, an denen die einzelnen Aufträge produziert werden.

Antikorruption – Geschäftsgrundsätze

Green Workwear verbietet Korruption in jeder Form, gleichgültig ob direkt oder indirekt.

Green Workwear verpflichtet sich ein Programm zur Bekämpfung von Korruption zu implementieren.

1. Bestechungsgeld

Green Workwear verbietet

- das Anbieten, Geben oder Annehmen und Verlangen von Bestechungsgeldern in jeglicher Form und den Rückfluss von Teilen einer vertraglichen Zahlung („Kickback“)
- das Nutzen anderer Wege oder Kanäle für unzulässige Leistungen an Kunden, Vertreter, Agenten, Subunternehmer, Lieferanten, an Beschäftigte dieser Partner oder an öffentliche Amtsträger.
- seinen Mitarbeiter/Innen, zum eigenen Vorteil oder zugunsten ihrer Angehörigen, Freunde, Partner oder Bekannten Bestechungsgelder oder „Kickbacks“ von Kunden, Vertretern, Agenten, Subunternehmern, Lieferanten, Beschäftigten dieser Partner oder von Amtsträgern anzunehmen.

2. Spenden zu politischen Zwecken

Green Workwear sowie seine ArbeitnehmerInnen und Vertreter oder Agenten dürfen keine direkten oder indirekten Spenden an Parteien, Organisationen oder politisch tätige Einzelpersonen leisten, um damit geschäftliche Vorteile zu erzielen.

3. Spenden für gemeinnützige Zwecke und Sponsoring

- Green Workwear stellt sicher, dass Spenden für gemeinnützige Zwecke und Sponsoring-Leistungen nicht als Vorwand für Korruption verwendet werden.
- Green Workwear legt alle Spenden für gemeinnützige Zwecke und Sponsoring-Leistungen offen.

4. Schmiergelder ¹⁾

Green Workwear bemüht sich Schmiergelder zu identifizieren und diese zu unterbinden.

- 1) Schmiergelder: kleinere Geldbeträge oder andere Zuwendungen mit dem Ziel, einen behördlichen Vorgang, auf den ein Anspruch besteht, sicherzustellen oder zu beschleunigen.

5. Geschenke, Bewirtung, Spesen

Green Workwear verbietet das Anbieten oder Annehmen von Geschenken, von Bewirtung oder von Spesenvergütung, soweit diese das Zustandekommen von Geschäften beeinflussen können und den Rahmen vernünftiger und angemessener Aufwendungen überschreiten

6.1 Organisation und Zuständigkeiten

- Die Geschäftsführung macht die Geschäftsgrundsätze zum Gegenstand ihrer Politik, und stellt die Ressourcen bereit um die Implementierung des Programms aktiv zu unterstützen.
- Die Geschäftsführung ist dafür verantwortlich, dass das Programm mit klar geregelter Führungsverantwortung ganzheitlich umgesetzt wird.
- Die Geschäftsführung demonstriert ihr aktives Engagement für die Implementierung der Geschäftsgrundsätze.

6.2 Geschäftsbeziehungen

Green Workwear wendet das Programm zur Bekämpfung der Korruption auch gegenüber Tochtergesellschaften, Joint – Venture - Partnern, Subunternehmern, Vertretern und Agenten und anderen Geschäftspartnern an

Tochtergesellschaften und Joint-Ventures

- Green Workwear nimmt eine angemessene Überprüfung der Geschäftspartner vor, bevor es ein Joint-Venture eingeht.
- Green Workwear sorgt dafür, dass von ihr kontrollierte Tochtergesellschaften und Joint-Ventures ihr Programm übernehmen.
- In Unternehmen in denen Green Workwear die Kontrolle nicht ausübt, macht sie ihr Programm bekannt und bemüht sich darum, dass das Geschäftsgebaren dieser Tochtergesellschaften und Joint - Ventures den Geschäftsgrundsätzen entspricht

Vertreter und Agenten

- Green Workwear leistet keine unzulässigen Zahlungen über einen Vertreter oder Agenten.
- Green Workwear überprüft einen Vertreter oder Agenten vor dessen Ernennung.
- Die an Vertreter oder Agenten gezahlten Entgelte/Provisionen sind angemessene und vertretbare Vergütungen für tatsächlich erbrachte legitime Dienstleistungen.
- Die Geschäftsbeziehung wird dokumentiert.
- Der Vertreter oder Agent soll sich vertraglich zur Einhaltung des von Green Workwear aufgestellten Programms verpflichten.
- Green Workwear überwacht das Verhalten der Vertreter und Agenten und ist zur Vertragsbeendigung berechtigt, falls diese Bestechungsgelder zahlen.

Sub-Unternehmer und Lieferanten

- Green Workwear gestaltet die Beschaffungspraxis fair und transparent.
- Green Workwear teilt den Subunternehmern und Lieferanten sein Anti - Korruptionsprogramm mit und überwacht das Verhalten größerer Subunternehmer und Lieferanten. Bei Nichteinhaltung, z.B. Zahlung von Bestechungsgeldern, hat Green Workwear das Recht bestehende Verträge zu beenden.
- Green Workwear geht keine Geschäftsbeziehungen mit Subunternehmern und Lieferanten ein, die dafür bekannt sind, Bestechungsgelder zu zahlen

6.3 Personalwesen

- Bei Einstellung, Beförderung, Schulung, Leistungsbewertung und -anerkennung bringt Green Workwear die Selbstverpflichtung des Unternehmens für das Programm zum Ausdruck.
- Green Workwear stellt klar, dass keiner Arbeitnehmersin und keinem Arbeitnehmer eine Rückstufung, Bestrafung oder andere negative Konsequenz droht, wenn er/sie sich weigert, Bestechungsgelder zu zahlen, und zwar selbst dann nicht, wenn das Unternehmen dadurch Aufträge verliert.
- Bei Zuwiderhandlungen gegen das Programm sieht Green Workwear angemessene Sanktionen vor.

6.4 Schulung

- Führungskräfte, Arbeitnehmer, Vertreter und Agenten erhalten spezielle Schulungen für die Umsetzung des Programms.
- Soweit angemessen, gilt dies ebenfalls für Subunternehmer und Lieferanten.

6.5 Kommunikation

- Green Workwear sorgt für eine wirksame interne und externe Bekanntmachung des Programms.
- Green Workwear legt die Maßnahmen und Überlegungen zur Bekämpfung von Korruption auf Wunsch offen.
- Green Workwear ist für Rückmeldungen, die interessierte Partner zu dem Programm haben, offen und beantwortet diese gerne.

6.6 Interne Kontrollen und Rechnungsprüfung (Revision)

- Green Workwear versichert eine korrekte Buchführung, die jederzeit inspiziert werden kann und die alle finanziellen Geschäftsvorfälle ordnungsgemäß und wahrheitsgetreu wiedergibt.
- Geheim- oder Nebenkonto existieren nicht.
- Green Workwear richtet Feedback-Verfahren ein, die eine ständige Verbesserung des Programms unterstützen.
- Green Workwear überprüft die internen Kontrollsysteme, insbesondere die Praxis der Buchführung und Dokumentation, regelmäßig auf ihre Tauglichkeit für die Bekämpfung von Korruption.

6.7 Überwachung und Überprüfung

- Die Geschäftsleitung überwacht das Programm regelmäßig auf seine Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit und nimmt gegebenenfalls Verbesserungen vor.

April 2022