

TWE Group Verhaltenskodex

Präambel

Die TWE-Gruppe verpflichtet sich, ihre Geschäfte integer und ethisch zu führen und insbesondere die Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen sie tätig ist, einzuhalten.

Der Verhaltenskodex der TWE Group soll die Mitarbeitenden dabei unterstützen, richtig zu handeln und zu entscheiden, um den Verpflichtungen im Verhaltenskodex jederzeit gerecht zu werden. Er beschreibt die Erwartungen, die das Unternehmen an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umgang mit Kollegen, Kunden, Lieferanten, Partnern, Aktionären und den Gemeinschaften, in denen sie leben und arbeiten, hat.

Als langjähriges Mitglied im Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie (textile+mode) hat sich die TWE Group entschieden, bei der Erstellung eines Verhaltenskodex keinen eigenen Weg zu gehen. Vielmehr ist sie der Empfehlung von textile+mode gefolgt, sich freiwillig dem gemeinsam von textile+mode und seinem Dachverband, dem Hauptverband des Deutschen Einzelhandels (HDE), herausgegebenen Code of Conduct zu verpflichten. Der auf den folgenden Seiten dargestellte TWE-Verhaltenskodex besteht daher aus zwei Teilen: dem von textile+mode und dem HDE gemeinsam herausgegebenen Verhaltenskodex und einer Ergänzung zu diesem Verhaltenskodex, der einige zusätzliche Erwartungen formuliert, die auch für die TWE-Gruppe von größter Bedeutung sind.

Die Einhaltung des Verhaltenskodex der TWE Group beruht auf dem unermüdlichen Engagement und dem gesunden Urteilsvermögen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Niemand soll sich dabei allein gelassen fühlen. Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter Fragen oder Bedenken in Bezug auf den Verhaltenskodex der TWE Group hat oder einen möglichen Verstoß beobachtet, sollte sie/er sich an ihren/seinen Vorgesetzten oder eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter der Personalabteilung wenden.



Jörg Ortmeier
CEO



Ralf Berens
CCO

Verhaltenskodex der deutschen Textil- und Modewirtschaft



Code of Conduct der deutschen Textil- und Modewirtschaft



STAND: APRIL 2022

CODE OF CONDUCT
DER DEUTSCHEN TEXTIL- UND MODEWIRTSCHAFT

INHALT

Anwendungshinweise	3
Formular: Code of Conduct der deutschen Textil- und Modewirtschaft	4
Präambel	5
<hr/>	
1 Grundverständnis und Geltung	6
<hr/>	
2 Menschenrechte und Arbeitsstandards	7
2.1 Beschäftigungsverhältnisse	7
2.2 Verbot von Kinderarbeit und Schutz jugendlicher Arbeitnehmer	7
2.3 Verbot von Zwangsarbeit	8
2.4 Vergütung	8
2.5 Arbeitszeiten	8
2.6 Koalitionsfreiheit	9
2.7 Vielfalt und Inklusion, Diskriminierungsverbot	9
2.8 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	9
<hr/>	
3 Ökologische Verantwortung	10
3.1 Schutz von Umwelt und Klima	10
3.2 Tier- und Artenschutz	10
<hr/>	
4 Ethisches Wirtschaften und Integrität	11
4.1 Korruption, Handelskontrolle, Geldwäsche	11
4.2 Fairer Wettbewerb	11
4.3 Personenbezogene Daten, Schutz von vertraulichen Informationen und geistigem Eigentum	11
4.4 Verbraucherinteressen	12
<hr/>	
5 Umsetzung	13
5.1 Kommunikation und Schulung	13
5.2 Erwartungshaltung an unsere Lieferketten, Maßnahmen zur Kontrolle	13
5.3 Hinweis auf Verstöße	13

CODE OF CONDUCT
DER DEUTSCHEN TEXTIL- UND MODEWIRTSCHAFT

Präambel

Die Unternehmen der deutschen Textil- und Modewirtschaft leisten durch ihre wirtschaftliche Tätigkeit einen wertvollen Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung der Länder und Regionen, in denen sie tätig sind. Die Unternehmen bekennen sich zu den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft und zu einem freien und fairen Welthandel. Sie sind sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und treten für eine ökonomisch, sozial und ökologisch nachhaltige Gestaltung und Entwicklung ihrer Lieferketten im In- und Ausland ein.

Um die Unternehmen bei der Wahrnehmung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung zu unterstützen, haben der Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie (textil+mode) und der Handelsverband Deutschland (HDE) gemeinsam den vorliegenden Code of Conduct der deutschen Textil- und Modewirtschaft („Code of Conduct“) herausgegeben.

Der Code of Conduct gibt das gemeinsame Grundverständnis für gesellschaftlich verantwortliches unternehmerisches Handeln in den Branchen der deutschen Textil- und Modewirtschaft wieder. Er dient zugleich als Orientierungsrahmen, an dem die Unternehmen ihre Entscheidungen und Maßnahmen individuell ausrichten können, und berücksichtigt im Besonderen die Belange von kleinen und mittelständischen Unternehmen und deren Herausforderungen in einer zunehmend globalen und vernetzten Wirtschaft.

HDE als Spitzenorganisation des deutschen Einzelhandels und textil+mode als Spitzenorganisation der deutschen Textil- und Modeindustrie empfehlen den Unternehmen der deutschen Textil- und Modewirtschaft, den Code of Conduct als freiwilliges Instrumentarium anzuerkennen und anzuwenden – unabhängig davon, ob sie sich als Hersteller, Handelsunternehmen oder Dienstleister verstehen. Vertragliche Ansprüche und sonstige Rechte zugunsten Dritter sollen durch diese freiwillige Selbstverpflichtung nicht begründet werden.

1 Grundverständnis und Geltung

Wir, das unterzeichnende Unternehmen, verstehen uns als Teil der Gesellschaften, in denen wir unternehmerisch tätig sind und bekennen uns zu einer gesellschaftlich verantwortlichen Unternehmensführung, indem wir die unmittelbaren und mittelbaren Auswirkungen unserer geschäftlichen Tätigkeit auf Gesellschaft und Umwelt berücksichtigen und fortwährend bestrebt sind, diese in ökonomischer, sozialer und ökologischer Hinsicht in einen angemessenen Interessenausgleich zu bringen.

Wir handeln im Einklang mit allgemein anerkannten Werten und Prinzipien wie Integrität und Legalität und beachten insbesondere die international anerkannten Menschenrechte und Arbeitsstandards, wie sie im Code of Conduct festgehalten sind.

Wir teilen die Ziele und die Inhalte des Code of Conduct und werden im Rahmen unserer jeweiligen rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten alle geeigneten und zumutbaren Anstrengungen unternehmen, um der freiwilligen Selbstverpflichtung fortlaufend an allen unseren Unternehmensstandorten im In- und Ausland nachzukommen. Falls bestehende nationale Regelungen im Widerspruch zu den Inhalten des Code of Conduct stehen oder der innerstaatliche Kontext es unmöglich macht, diesen uneingeschränkt nachzukommen, werden wir nach Wegen suchen, um die Anforderungen des Code of Conduct möglichst dennoch zu wahren.

2 Menschenrechte und Arbeitsstandards

Wir respektieren die Würde des Menschen und achten die international anerkannten Menschenrechte, wie sie insbesondere in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)¹ festgehalten sind und in den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte² und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen³ adressiert werden. Wir berücksichtigen ferner die international anerkannten Arbeitsstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), wie sie nachfolgend im Code of Conduct aufgeführt sind.

In allen unseren Geschäftsaktivitäten sind wir stets bestrebt, Menschenrechtsverletzungen weder zu verursachen noch zu diesen beizutragen. Wir erwarten das Gleiche von unseren Geschäftspartnern. Soweit erforderlich und möglich, unterstützen wir hierbei unsere Lieferpartner.

2.1 Beschäftigungsverhältnisse

Wir behandeln unsere Mitarbeitenden mit Wertschätzung. Wir lehnen jegliche Form von rechtswidrigen Strafen, Missbrauch, Belästigung, Einschüchterung oder sonstiger unwürdiger Behandlung gegenüber Arbeitnehmern ab.

Wir halten uns bei sämtlichen Beschäftigungsverhältnissen an das jeweils geltende Arbeitsrecht und erwarten das Gleiche von unseren Vertragspartnern. Den Beschäftigten sind bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses verständliche Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich ihrer Rechte und Pflichten sowie der Arbeitszeiten, Vergütung und Zahlungs- und Abrechnungsmodalitäten, zur Verfügung zu stellen.

Wir respektieren und schützen das Recht der Arbeitnehmer, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der jeweils maßgeblichen Kündigungsfrist zu beenden.

2.2 Verbot von Kinderarbeit und Schutz jugendlicher Arbeitnehmer⁴

Wir tolerieren keine Kinderarbeit und beachten das anwendbare gesetzliche Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung. In jedem Fall beschäftigen wir keine Personen unter dem Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet, sowie unter 15 Jahren.

Wir erwarten von unseren Vertragspartnern, dass sie über angemessene Möglichkeiten zur Feststellung des Alters verfügen, um Kinderarbeit zu verhindern. Sollte Kinderarbeit festgestellt werden, sind unverzüglich alle erforderlichen Maßnahmen einzuleiten, die das Wohl, den Schutz und die Entwicklung des Kindes in den Mittelpunkt stellen.

1 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte – Universal Declaration of Human Rights
2 UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte – UN Guiding Principles on Business and Human Rights
3 OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen – OECD Guidelines for Multinational Enterprises
4 ILO-Übereinkommen Nr. 138 und 182

CODE OF CONDUCT
DER DEUTSCHEN TEXTIL- UND MODEWIRTSCHAFT

Bei Personen unter 18 Jahre sind die Rechte jugendlicher Arbeitnehmer zu beachten; sie dürfen nur dann eingestellt werden, wenn sichergestellt ist, dass die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen weder eine Gefahr für ihre Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit darstellen noch für ihre Entwicklung schädlich sind.

2.3 Verbot von Zwangsarbeit⁵

Wir lehnen jede Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit ab, einschließlich jeglicher Form der Schuldknechtschaft, der Leibeigenschaft, der Sklaverei oder sklavenähnlicher Praktiken, des Menschenhandels oder sonstiger unfreiwilliger Arbeits- und Dienstleistungen, die mit den international anerkannten Arbeits- und Sozialstandards nicht vereinbar sind.

2.4 Vergütung⁶

Wir halten uns bei der Vergütung von Arbeitsleistungen an die gesetzlichen oder – soweit anwendbar – tarifvertraglichen Bestimmungen. Wir gewährleisten, dass der von uns gezahlte Arbeitslohn den geltenden gesetzlichen oder anwendbaren tariflich festgelegten oder branchenüblichen Mindestlohn nicht unterschreitet. In Ländern oder Regionen ohne einen gesetzlichen oder tariflichen Lohnrahmen achten wir besonders darauf, dass der geleistete Lohn für eine regelmäßige Vollarbeitszeit ausreichend ist, um die Grundbedürfnisse der Beschäftigten zu erfüllen.

Gesetzlich nicht zugelassene Lohnabzüge, einschließlich Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme, werden von uns nicht geduldet.

2.5 Arbeitszeiten⁷

Wir halten uns an die gesetzlichen oder anwendbaren tariflichen Bestimmungen zur Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, Ruhepausen und Erholungsurlaub. In jedem Fall achten wir darauf, dass

- die reguläre wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden zuzüglich maximal 12 Überstunden in der Woche nicht überschritten wird,
- das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag eingehalten wird,
- nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen regelmäßig ein arbeitsfreier Tag folgt sowie
- gesetzliche oder religiöse Feiertage und Urlaube respektiert werden.

Überstunden werden mindestens gemäß den gesetzlichen oder tariflichen Regelungen ausgeglichen oder vergütet; ihre Anordnung erfolgt ausnahmsweise und ausschließlich auf gesetzlicher, tariflicher oder vertraglicher Grundlage.

⁵ ILO-Übereinkommen Nr. 29 und 105

⁶ ILO-Übereinkommen Nr. 26 und 131

⁷ ILO-Übereinkommen Nr. 1; ILO-Empfehlung Nr. 110

2.6 Koalitionsfreiheit⁸

Wir respektieren das Recht der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen, soweit dies im jeweiligen Beschäftigungsland rechtlich zulässig und möglich ist. Wenn dies nicht zulässig ist, suchen wir für unsere Mitarbeitenden sachgerechte Kompromisse.

2.7 Vielfalt und Inklusion, Diskriminierungsverbot⁹

Wir fördern eine Arbeitsumgebung, die Inklusion ermöglicht und in der die Vielfalt unserer Mitarbeitenden geschätzt wird. Wir bekennen uns zur Chancengleichheit und lehnen jede Form von Diskriminierung bzw. ungerechtfertigter Ungleichbehandlung in Beschäftigung ab, etwa aufgrund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung.

Wir berücksichtigen ferner den Grundsatz der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit.

2.8 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz¹⁰

Wir beachten die nationalen und internationalen Arbeits- und Gesundheitsschutzstandards und sorgen für ein sicheres und gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld, um die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu erhalten, Dritte zu schützen und Unfälle, Verletzungen sowie arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden. Dies umfasst regelmäßige Risikobewertungen der Arbeitsplätze und die Umsetzung geeigneter Gefahrenabwehr- und Vorsichtsmaßnahmen, einschließlich der Bereitstellung geeigneter persönlicher Schutzausrüstung.

Wir stellen sicher, dass unsere Mitarbeitenden in allen relevanten Arbeitsschutzthemen geschult sind.

⁸ ILO-Übereinkommen Nr. 11, 87, 98, 135 und 141
⁹ ILO-Übereinkommen Nr. 100, 111 und 159; ILO-Empfehlung Nr. 165
¹⁰ ILO-Übereinkommen Nr. 155, 183 und 184; ILO-Empfehlung Nr. 164

3 | Ökologische Verantwortung

Der Schutz und Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen betrifft und verpflichtet uns alle. In diesem Bewusstsein üben wir unsere geschäftlichen Tätigkeiten unter Berücksichtigung der ökologischen Aspekte aus und bekennen uns zum Ziel einer klimaneutralen Zukunft.

3.1 Schutz von Umwelt und Klima

Wir nehmen unsere ökologische Verantwortung wahr, indem wir uns an die geltenden gesetzlichen Vorgaben und anerkannten Standards zum Schutz von Umwelt und Klima halten und Anstrengungen unternehmen, um die Auswirkungen unserer geschäftlichen Aktivitäten auf die Umwelt und das Klima kontinuierlich zu verbessern.

Wir haben geeignete Maßnahmen ergriffen, die sich an gesetzlichen und international anerkannten Standards orientieren und unter anderem folgende Themen abdecken:

- Fachgerechter und verantwortungsbewusster Umgang mit gefährlichen Stoffen und anderen Chemikalien sowie mit Abfällen, einschließlich Entsorgung;
- Anstrengungen zur Reduktion oder Vermeidung von Abfällen und Minimierung von Emissionen aus Betriebsabläufen (z. B. Abwasser, Abluft, Lärm, Treibhausgase);
- Schonung natürlicher Ressourcen, etwa durch Maßnahmen zur Einsparung von Wasser, Chemikalien und anderen Rohstoffen;
- Förderung des Einsatzes von kreislauf- und sonstigen klima- und umweltfreundlichen Technologien, Verfahren, Rohstoffen und Produkten;
- Anstrengungen zur Steigerung der Energieeffizienz und des Anteils grüner bzw. erneuerbarer Energien am Energieverbrauch an unseren Unternehmensstandorten.

3.2 Tier- und Artenschutz

Wir beachten die Grundsätze zum Schutz von Tieren und der biologischen Vielfalt und richten unser unternehmerisches Handeln entsprechend danach aus. Die Haltung und Nutzung von Tieren müssen den geltenden gesetzlichen Tierschutzanforderungen genügen und artgerecht sein. Das Washingtoner Artenschutzübereinkommen¹¹ ist einzuhalten.

¹¹ Übereinkommen über den Internationalen Handel mit gefährdeten Arten freilebender Tiere und Pflanzen – Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora (CITES).

4 Ethisches Wirtschaften und Integrität

Wir verfolgen ausschließlich legitime Geschäftsziele und -praktiken und unterhalten Geschäftsbeziehungen nur mit seriösen Partnern.

Wir verhalten uns gegenüber unseren Geschäftspartnern und Kunden fair und wertschätzend. Wir respektieren die unterschiedlichen rechtlichen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Hintergründe sowie Gegebenheiten der Länder und Regionen, in denen wir tätig sind. Wir orientieren unser unternehmerisches Handeln stets an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, einschließlich Integrität und Achtung der Menschenwürde.

Wir treten für einen freien und fairen Welthandel ein und halten uns an das Recht und die Gesetze der Länder und Regionen, in denen wir geschäftlich tätig sind.

4.1 Korruption¹², Handelskontrolle, Geldwäsche

Wir lehnen jede Form von Bestechung und Korruption ab und vermeiden bereits jeglichen Anschein hiervon – sei es in Gestalt der Gewährung oder der Annahme von unlauteren Vorteilen.

Wir handeln in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften zur Einfuhr- und Ausfuhrkontrolle und halten uns an die gesetzlichen Anforderungen zur Prävention von Geldwäsche.

4.2 Fairer Wettbewerb

Wir treten für einen freien und fairen Wettbewerb ein. Wir dulden keine wettbewerbswidrigen Absprachen und stellen sicher, dass wir in Übereinstimmung mit den geltenden Kartellgesetzen handeln. Wettbewerbsvorteile durch unlautere Geschäftspraktiken lehnen wir ab.

4.3 Personenbezogene Daten, Schutz von vertraulichen Informationen und geistigem Eigentum

Wir respektieren die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeitenden, Geschäftspartner und Kunden und halten uns beim Umgang mit persönlichen Informationen an die geltenden gesetzlichen und behördlichen Vorgaben zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten und zur Informationssicherheit.

Wir achten sorgfältig darauf, dass uns anvertraute Geschäftsgeheimnisse und sonstige vertrauliche Informationen unserer Geschäftspartner und Kunden vor unerlaubter Erlangung, Nutzung und Offenlegung angemessen geschützt sind, mindestens jedoch nach Maßgabe der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen.

¹² Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption – United Nations Convention against Corruption

CODE OF CONDUCT
DER DEUTSCHEN TEXTIL- UND MODEWIRTSCHAFT

Wir respektieren das geistige Eigentum von unseren Geschäftspartnern, Kunden und sonstigen Dritten und achten beim Transfer von Know-how und Technologien darauf, dass ausreichende Vorkehrungen zum Schutz der geistigen Eigentumsrechte vorgenommen werden.

4.4 Verbraucherinteressen

Soweit unsere Produkte und Leistungen die Interessen von Verbrauchern betreffen, haben wir geeignete Maßnahmen getroffen, um die Sicherheit und Qualität der von uns angebotenen Produkte oder Leistungen zu gewährleisten. Wir stellen dabei sicher, dass unsere Produkte oder Leistungen den jeweils einschlägigen gesetzlichen Verbraucherschützenden Bestimmungen entsprechen.

Im Rahmen von Informations- und Vertriebsmaßnahmen berücksichtigen wir die Verbraucherinteressen, indem wir faire Geschäfts-, Marketing- und Werbepraktiken anwenden und die Verbraucheraufklärung fördern. Den Interessen von Kindern, Senioren, Menschen mit Behinderung und anderen schutzbedürftigen Verbrauchergruppen schenken wir besondere Achtsamkeit.

5 | Umsetzung

Wir unternehmen geeignete und zumutbare Anstrengungen, um die Inhalte des Code of Conduct fortlaufend an allen Standorten unseres Unternehmens einzuhalten. Wir haben hierfür geeignete Maßnahmen und Prozesse eingerichtet und dokumentieren deren Umsetzung unternehmensintern in angemessener Weise. Die Unternehmensleitung informiert sich in regelmäßigen Abständen über die Umsetzung und Arbeit der zuständigen Stellen und Personen.

5.1 Kommunikation und Schulung

Wir kommunizieren die Inhalte des Code of Conduct gegenüber unseren Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und anderen wesentlichen Stakeholdern und schulen unsere Mitarbeitenden bedarfsgerecht zu einzelnen Themen des Code of Conduct. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie den Code of Conduct einhalten.

5.2 Erwartungshaltung an unsere Lieferketten, Maßnahmen zur Kontrolle

Die Inhalte des Code of Conduct spiegeln auch unsere Erwartungen an unsere Lieferpartner und sonstigen Vertragspartner in unseren Lieferketten wider. Wir erwarten insoweit, dass sie sich an den Inhalten des Code of Conduct orientieren oder einen vergleichbaren Verhaltenskodex anwenden und bestärken sie darin, diese Erwartungshaltung ihrerseits von den Vertragspartnern in ihrer Lieferkette einzufordern.

Wir setzen grundsätzlich auf langfristige, partnerschaftliche Geschäftsbeziehungen. Wir identifizieren und überprüfen daher unsere Vertragspartner in geeigneter Weise, bevor wir eine Lieferbeziehung eingehen, z. B. durch Selbstauskunft, Lieferantenbewertung oder Ähnliches.

Wir behalten uns gegenüber unseren Lieferpartnern vor, die Einhaltung unserer Erwartungshaltung zu kontrollieren, z. B. mittels Auditierung. Werden schwerwiegende Verstöße festgestellt, behalten wir uns angemessene vertragliche Konsequenzen vor, einschließlich der Beendigung der Geschäftsbeziehung. Wir erwarten in jedem Fall, dass auf festgestellte Verstöße mit geeigneten Maßnahmen zur Prävention bzw. Abhilfe reagiert wird.

5.3 Hinweis auf Verstöße

Wir nehmen jeden Verstoß gegen den Code of Conduct ernst. Bei Meldungen über Verstöße leiten wir Maßnahmen zur ordnungsgemäßen und vertraulichen Klärung ein und ergreifen im Bedarfsfall geeignete Gegenmaßnahmen im Sinne von Abhilfe oder Prävention.

CODE OF CONDUCT
DER DEUTSCHEN TEXTIL- UND MODEWIRTSCHAFT

CODE OF CONDUCT
OF THE GERMAN TEXTILE AND FASHION ECONOMY

Freiwillige Selbstverpflichtung *Voluntary commitment*

Wir,
We,

TWE Group GmbH

(Firma, Rechtsform / company name, legal form)

- unterzeichnen den Code of Conduct der deutschen Textil- und Modewirtschaft als freiwillige Selbstverpflichtung,
sign the Code of Conduct of the German Textile and Fashion Economy as a voluntary commitment,
- erklären durch unsere Unterschrift, dass wir die Ziele und die Inhalte des Code of Conduct teilen und im Rahmen unserer jeweiligen Möglichkeiten geeignete und zumutbare Anstrengungen unternehmen werden, um der Selbstverpflichtung fortlaufend an allen unseren Standorten nachzukommen
declare with our signature that we share the objectives and contents of the Code of Conduct and will make every appropriate and reasonable effort, within the scope of our opportunities, to comply with the voluntary commitment on an ongoing basis at all our company locations,
- vermitteln die Inhalte des Code of Conduct in geeigneter Weise gegenüber unseren Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und anderen wesentlichen Stakeholdern,
communicate the contents of the Code of Conduct to our employees, business partners and other key stakeholders,
- erwarten von unseren Lieferpartnern, dass sie sich an den Inhalten des Code of Conduct oder an einen anderen vergleichbaren Verhaltenskodex orientieren, und bestärken sie darin, dies ihrerseits von den Vertragspartnern in ihrer Lieferkette einzufordern und
expect from our supply partners to act in line with the contents of the Code of Conduct or to apply a comparable code of conduct and encourage them to demand this expectation from the contractual partners in their supply chain, and
- nehmen jeden Verstoß gegen den Code of Conduct ernst und ermöglichen unseren Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und sonstigen Personen, uns auf etwaige Verstöße über die folgenden Kontaktdaten vertraulich hinzuweisen:
take any violation of the Code of Conduct seriously. We encourage our employees, business partners and all other persons to submit reports on potential violations using the following the contact information:

Kontaktmöglichkeit / *contact:*

Peter Kemper

Bezeichnung der Meldestelle und/oder Name der Kontaktperson / *name of the reporting office and/or contact person*

peter.kemper@twe-group.com

E-Mail / *e-mail*

Telefon / *phone*

www.twe-group.com

Internetseite / *website*

Emsdetten, 06.11.2023

Ort, Datum / *place, date*



Unterschrift / *signature*

Jörg Ortmeier, CEO

Name, Funktion / *name, function within the company*



Gesamtverband der deutschen Textil- und
Modeindustrie e. V.
Reinhardtstr. 14 – 16
10117 Berlin
Tel. +49 30 72 62 20-0
Fax +49 30 72 62 20-44
E-Mail: info@textil-mode.de

www.textil-mode.de



Handelsverband Deutschland – HDE e. V.
Am Weidendam 1 A
10117 Berlin
Tel. +49 30 72 62 50-0
Fax +49 30 72 62 50-99
E-Mail: hde@einzelhandel.de

www.einzelhandel.de

Ergänzung zum Verhaltenskodex der deutschen Textil- und Modewirtschaft

Hiermit werden weitere Erwartungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter formuliert, die für die TWE Group von größter Bedeutung sind:

Interessenkonflikt

Von den Mitarbeitenden der TWE Group wird erwartet, dass sie Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen oder die ihrer Vertreter oder unmittelbaren Familienangehörigen mit den Interessen der TWE Group in Konflikt stehen oder zu stehen scheinen. Beispiele hierfür sind:

- Beschäftigung bei Wettbewerbern oder potenziellen Wettbewerbern
- Eigentum an einem Lieferanten oder einem Wettbewerber oder eine mehr als minimale Beteiligung daran

Von den Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie ihre/ihren Vorgesetzte/Vorgesetzten oder eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter der Personalabteilung unverzüglich und vollständig über jede Situation informieren, die einen Konflikt darstellen könnte oder den Anschein eines Konflikts erweckt.

Anti-boycott

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TWE Group dürfen sich nicht an Boykotten gegen ein bestimmtes Land oder ein in diesem Land tätiges Unternehmen beteiligen oder Aufforderungen dazu befolgen, wenn dies gesetzlich verboten ist.

Entlohnung von Leiharbeitenden¹

Für die TWE Group gelten die in Kapitel 2.4 des von textile+mode und HDE gemeinsam veröffentlichten Verhaltenskodexes dargelegten Erwartungen an die Vergütung von Mitarbeitenden auch für Leiharbeitende.

Menschenrechte externer interessierter Parteien

Die TWE Group verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass ihre Tätigkeiten weder direkt noch indirekt die Menschenrechte ihrer externen interessierten Parteien verletzen, wie z.B. das Recht auf Eigentum/Land, das Recht auf Selbstbestimmung, das Recht auf Sicherheit und das Recht auf Zugang zu sicherem und sauberem Trinkwasser usw..

Die TWE Group stellt externen interessierten Parteien die Mittel zur Verfügung, mit denen sie jede wahrgenommene Verletzung ihrer Menschenrechte oder der Rechte anderer externer interessierter Parteien, die sich aus ihrer Tätigkeit ergeben, ansprechen kann.

¹Arbeitnehmende, die auf eigene Kosten für das Unternehmen tätig oder Einzelunternehmende sind, oder Arbeitnehmende, die von fremden Dritten zur Verfügung gestellt werden.