



Verhaltenskodex

Version: 01	Ersetzte Version: -	Erstellt/ überarbeitet durch: AG Lieferkettengesetz
Gültig ab:	Vom: -	Geprüft/ freigegeben durch: Geschäftsführung
Kontakt:	<p>OLYMP Bezner KG Höpfheimer Str. 19 74321 Bietigheim-Bissingen/GERMANY</p> <p>Web: www.olymp.com</p> <p>E-Mail: responsibility@olymp.com</p>	

Verhaltenskodex Bestätigung	3
Präambel.....	4
1 Grundverständnis und Geltung	4
2 Menschenrechte und Arbeitsstandards	5
2.1 Beschäftigungsverhältnisse	5
2.2 Verbot von Kinderarbeit und Schutz jugendlicher Arbeitnehmer.....	5
2.3 Verbot von Zwangsarbeit.....	6
2.4 Vergütung	7
2.5 Arbeitszeiten	7
2.6 Koalitionsfreiheit	8
2.7 Vielfalt und Inklusion, Diskriminierungsverbot.....	8
2.8 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	9
3 Ökologische Verantwortung.....	10
3.1 Schutz von Umwelt und Klima.....	10
3.2 Tier- und Artenschutz.....	10
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
5 Umsetzung.....	12
5.1 Kommunikation und Schulung.....	12
5.2 Erwartungshaltung an unsere Lieferketten, Maßnahmen zur Kontrolle.....	12
5.3 Hinweis auf Verstöße.....	13

Präambel

Die Unternehmen in der Lieferkette der OLYMP-Bezner-Gruppe (die Gesellschaften der OLYMP-Bezner-Gruppe werden nachfolgend gemeinschaftlich „OLYMP“ genannt) 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 Verhaltenskodex der deutschen Textil- und Modewirtschaft herausgegeben. OLYMP hat diesen mit seinen eignen Anforderungen ergänzt, die teilweise über den Verhaltenskodex der deutschen Textil- und Modewirtschaft hinausgehen. An keiner Stelle wurden die Anforderungen des Verhaltenskodex der deutschen Textil- und Modewirtschaft abgeschwächt.

Der Verhaltenskodex gibt das gemeinsame Grundverständnis für gesellschaftlich verantwortliches unternehmerisches Handeln in der OLYMP-Bezner-Gruppe und der OLYMP Lieferkette wieder.

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 Verhaltenskodex festgehalten sind.

Wir teilen die Ziele und die Inhalte des Verhaltenskodex und werden im Rahmen unserer jeweiligen rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten alle geeigneten und zumutbaren Anstrengungen unternehmen, um unseren Zusicherungen und Verpflichtungen fortlaufend an allen unseren Unternehmensstandorten im In- und Ausland nachzukommen. Falls bestehende nationale Regelungen im Widerspruch zu den Inhalten des Verhaltenskodex stehen oder der innerstaatliche Kontext es unmöglich macht, diesen uneingeschränkt nachzukommen, werden wir nach Wegen suchen, um die Anforderungen des Verhaltenskodex 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 sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen³ adressiert werden. Wir berücksichtigen ferner die international anerkannten Arbeitsstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), wie sie nachfolgend im Verhaltenskodex 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 Arbeitnehmer:innen 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 Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich ihrer Rechte und Pflichten sowie der Arbeitszeiten, Vergütung und Zahlungs- und Abrechnungsmodalitäten in einer ihnen verständlichen Sprache zur Verfügung zu stellen.

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

Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmer:innen, die sich aus dem regulären Arbeitsverhältnis ergeben (z. B. Sozialleistungen), dürfen nicht durch Einschränkungen im Arbeitsvertrag oder durch Ausbildungsprogramme, bei denen keine wirkliche Absicht besteht, Fähigkeiten zu vermitteln oder eine reguläre Beschäftigung zu schaffen, vermieden werden.

Jugendlichen Arbeitnehmer:innen soll die Möglichkeit gegeben werden, an Bildungs- und Ausbildungsprogrammen teilzunehmen.

Die Androhung der Nichtweiterbeschäftigung ohne sachlichen Grund ist nicht zulässig.

2.2 Verbot von Kinderarbeit und Schutz jugendlicher Arbeitnehmer⁴

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

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.

Bei Personen unter 18 Jahre sind die Rechte jugendlicher Arbeitnehmer:innen 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.

Personen unter 18 Jahren dürfen keine Nachtarbeit verrichten.

2.3 Verbot von Zwangsarbeit⁵

Wir lehnen jede Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit ab, einschließlich jeglicher Form der Schuld knechtschaft, 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. Weitere Formen von Zwangsarbeit können sein: die Androhung oder Anwendung physischer Gewalt, falsche Versprechungen, erzwungene Überstunden, etc. Wir versichern hiermit rechtsverbindlich, dass keine der genannten Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit in unseren Betrieben existieren und wir dies von unseren Lieferanten ebenso verlangen.

Mitarbeiter:innen dürfen nicht gezwungen werden, eine „Kautions“ oder ihre Ausweispapiere bei ihrem Arbeitgeber zu hinterlegen.

Mitarbeiter:innen werden nicht verpflichtet, für den Eintritt in eine Beschäftigung zu bezahlen.

Mitarbeiter:innen werden nicht verpflichtet, vom Unternehmen bereitgestellte Unterkünfte oder Transportmittel zu nutzen.

Frauen, denen es auf Grund niedriger Bezahlung und einer geringen Frauenquote in Führungspositionen schwerer fällt, ein ausbeuterisches Arbeitsumfeld zu verlassen oder erzwungene und übermäßige Überstunden zu vermeiden, erhalten durch uns größtmöglichen Schutz und Unterstützung.

⁵ ILO-Übereinkommen Nr. 29 und 105

2.4 Vergütung⁶

Wir halten uns bei der Vergütung von Arbeitsleistungen an die gesetzlichen oder – soweit anwendbar – tarifvertraglichen Bestimmungen.

Löhne und Leistungen, die für eine normale Arbeitswoche (max. 48 Stunden) gezahlt werden, müssen mindestens dem gesetzlichen oder branchenspezifischen Mindestlohn entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer:innen und deren Familien zu befriedigen und ein gewisses Einkommen zu erzielen.

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.

Zu diesem Zweck verpflichten wir uns – zusammen mit unseren Geschäftspartnern - auf unseren Anteil eines existenzsichernden Lohns hinzuarbeiten. Dabei orientieren wir uns an nationalen und internationalen Benchmarks wie sie u.a. von Gewerkschaften oder der Global Living Wage Coalition festgelegt werden.

Bilaterale Vereinbarungen den gesetzlichen Mindestlohn zu unterschreiten sind nicht zulässig. Abzüge vom Lohn für Disziplinarmaßnahmen sind ebenso wenig zulässig wie Abzüge von Löhnen, die nicht im nationalen Recht vorgesehen sind.

Abzüge dürfen niemals einen Betrag darstellen, der dazu führt, dass Arbeitnehmer:innen weniger als den Mindestlohn erhalten.

Die Arbeitnehmer:innen sind angemessen und klar über Löhne, einschließlich der Lohnsätze, der Lohnperiode und Vergütungsregelungen bei Überstunden in einer ihnen verständlichen Sprache zu informieren.

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 Anforderung erfolgt ausnahmsweise und ausschließlich auf gesetzlicher, tariflicher oder vertraglicher Grundlage.

Überstunden sind stets mit einem Prämiensatz oder Freizeitausgleich zu vergüten.

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:innen auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen, soweit dies im jeweiligen Beschäftigungsland rechtlich zulässig und möglich ist. Das Recht aller Arbeitnehmer:innen, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten wird anerkannt.

Länder und Lieferpartner, in denen die Koalitionsfreiheit gewährleistet wird, werden von uns bevorzugt behandelt.

Wir meiden Länder, in denen dies nicht zulässig ist. Diese Länder können Ausnahmefälle in unserer Lieferkette sein. Hier suchen wir für die Arbeitnehmer:innen sachgerechte Kompromisse. Mindestens muss überall eine durch eine freie Wahl konstituierte Arbeitnehmervertretung vorhanden sein.

Alle Arbeitnehmende, die mindestens 6 Monate im Betrieb beschäftigt sind, haben bei der Wahl die gleichen Chancen und Teilnahmemöglichkeit unabhängig der Vertragsart (z. B. befristet, Teilzeit) und des Arbeitsortes (z. B. Heimarbeit).

Arbeitnehmervertretungen dürfen nicht diskriminiert werden und müssen überall freien Zugang haben, um ihre Repräsentativfunktion zu erfüllen.

Die aufgewendete Zeit von Arbeitnehmervertretungen ist reguläre Arbeitszeit und darf nicht zu exzessiven Überstunden führen.

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, Migrationsstatus, Religion oder Weltanschauung.

Die Gleichbehandlung von Wanderarbeiter:innen und lokalen Mitarbeitenden ist ebenso zu gewährleisten.

Die Chancengleichheit gilt insbesondere bei der Einstellungs- und Lohnpolitik, Entwicklungsmöglichkeiten (Weiterbildung, Beförderung, etc.) die Praktiken zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die Pensionierung.

Wir berücksichtigen ferner den Grundsatz der Gleichheit des Entgelts für Arbeitskräfte unabhängig des Geschlechts für gleichwertige Arbeit. Berufsbezogene Zusatzleistungen müssen jedem*jeder Arbeitnehmer*innen in gleicher Weise zu kommen.

⁸ ILO-Übereinkommen Nr. 11, 87, 98, 135 und 141

⁹ ILO-Übereinkommen Nr. 100, 111 und 159; ILO-Empfehlung Nr. 165

Besonderes Augenmerk gilt auch hier den Frauen:

Bei der Einstellung darf kein Schwangerschaftstest durchgeführt werden.

Der Mutterschutz muss mindestens dem gesetzlichen Rahmen entsprechen und Mütter dürfen in keiner Weise diskriminiert werden (z. B. niedrigere Bezahlung bei Wiedereinstieg als vor dem Mutterschutz).

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 kostenlosen Bereitstellung geeigneter persönlicher Schutzausrüstung.

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

Gefährdete Mitarbeiter:innen, wie z. B. (aber nicht ausschließlich) jugendliche Arbeitnehmer:innen, werdende und junge Mütter oder Behinderte, erhalten besonderen Schutz.

Wenn eine Unterkunft zur Verfügung gestellt wird, ist diese sauber und sicher und erfüllt die Grundbedürfnisse der Mitarbeitenden.

Körperliche Misshandlung, Androhung von körperlicher Misshandlung, Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigung und Einschüchterung sind strengstens untersagt.

Besonderes Augenmerk legen wir auch hier auf die besonderen Bedürfnisse von Frauen: Der Zugang zu funktionstüchtigen und sauberen Toilettenanlagen ist gewährt und Toilettengänge sind nicht zu limitieren.

Frauen sind insbesondere Gewalt am Arbeitsplatz und Belästigung ausgesetzt. Wir lehnen jede Form von verbaler und sexueller Belästigung sowie von physischem Missbrauch ab.

Des Weiteren genießen Schwangere und neue Mütter einen besonderen Schutz (z. B. keine körperlich schwere Arbeit, keine Nacharbeit, etc.).

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 wie der ZDHC 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. Die „Five Freedoms of Animal Welfare“ der World Organisation for Animal Health (WOHA)¹¹, das Washington Artenschutzübereinkommen „CITES“¹² sowie die „Internationale Rote Liste“ der International Union for Conservation of Nature (IUCN) ist einzuhalten¹³.

¹¹ WOHA (Five Freedoms): <https://www.woah.org/en/what-we-do/animal-health-and-welfare/animal-welfare/>

¹² CITES (Washington Artenschutzübereinkommen): <https://cites.org/eng/disc/species.php>

¹³ IUCN (Rote Liste): <https://www.iucnredlist.org/>

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 Korruption¹⁴, 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.

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.

¹⁴ Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption – United Nations Convention against Corruption

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 Verhaltenskodex 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.

bie

5.1 Kommunikation und Schulung

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

5.2 Erwartungshaltung an unsere Lieferketten, Maßnahmen zur Kontrolle

Die Inhalte des Verhaltenskodex spiegeln auch unsere Erwartungen an unsere Lieferpartner und sonstigen Vertragspartner in unseren Lieferketten wider. Wir erwarten insoweit, dass sie sich an den Inhalten des Verhaltenskodex 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, erwarten wir in jedem Fall, dass auf festgestellte Verstöße mit geeigneten Maßnahmen zur Prävention bzw. Abhilfe reagiert wird. Ist dies nicht der Fall behalten wir uns angemessene vertragliche Konsequenzen vor, einschließlich der Beendigung der Geschäftsbeziehung.

5.3 Hinweis auf Verstöße

OLYMP nimmt jeden Verstoß gegen den Verhaltenskodex ernst. Bei Meldungen über Verstöße leitet OLYMP Maßnahmen zur ordnungsgemäßen und vertraulichen Klärung ein und ergreift im Bedarfsfall geeignete Gegenmaßnahmen im Sinne von Abhilfe oder Prävention.

Beschwerden können über complaints@fairwear.org oder über den OLYMP-Hinweisgebermeldekanal bei beim externen Datenschutzbeauftragten von OLYMP, Herrn Rechtsanwalt Ulf Neumann, unter den folgenden Kontaktdata eingereicht werden:

Rechtsanwalt Ulf Neumann
Lederstraße 134
72764 Reutlingen
Telefon: +49-(0)7121-347654-0
Fax: +49-(0)7121-347654-9
E-Mail: info@neumann.law
Website: www.neumann.law