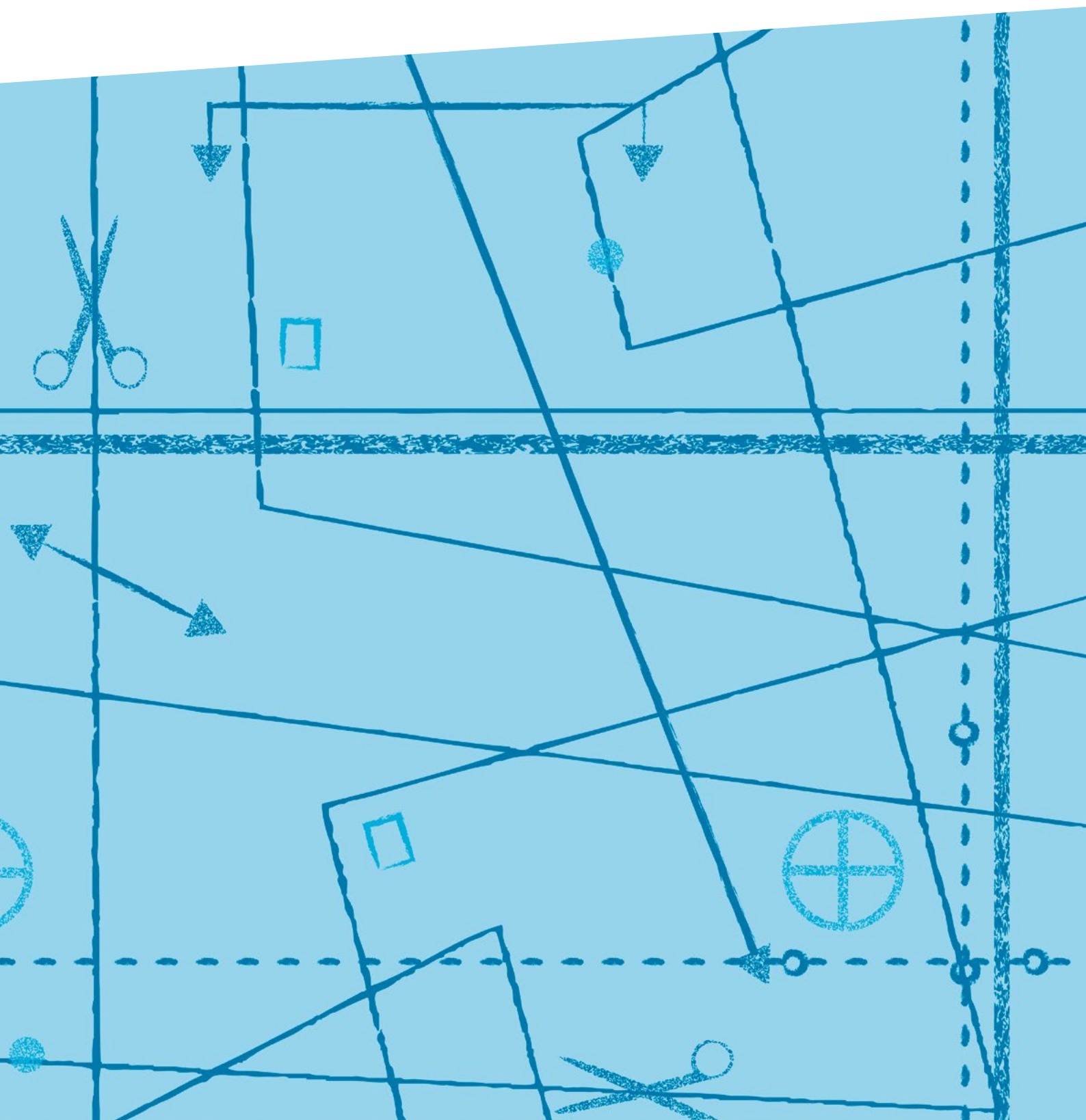


# Eine eigene Policy entwickeln und implementieren

Sorgfaltspflichten verstehen und umsetzen



# Inhalt

1	Einführung	4
1.1	Was ist eine Policy?	5
1.2	Welchen Zweck hat eine eigene Policy?	5
2	Hilfestellung für Unternehmen	6
2.1	Eine eigene Policy entwickeln	6
2.2	Policies. Beispiele	8
2.2.1	Policies für Lieferanten und Geschäftspartner	10
2.2.2	Policies für verschiedene Adressaten	12
2.3	Die Policy in der eigenen Organisation umsetzen	14
2.3.1	Policies in Prozessen verankern. Beispiele	15
2.3.2	Umsetzung überprüfen. Beispiele	17
	Anhang: Bausteine eines Verhaltenskodexes	17
	Fußnoten	19

# Vorwort

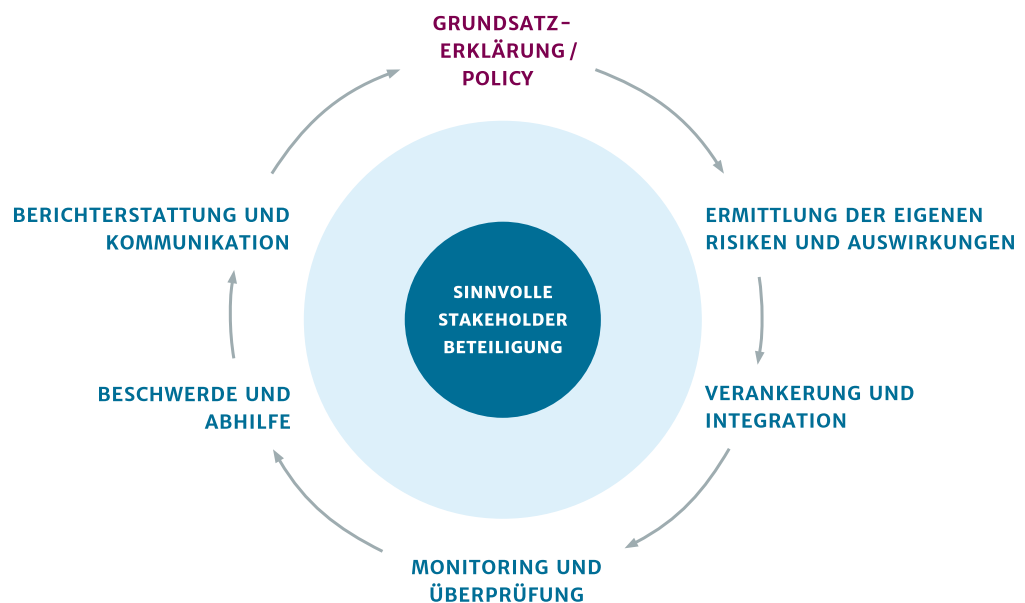
Mit einem Bekenntnis zur Achtung und Umsetzung grundlegender sozialer, ökologischer und Compliance-Standards kommuniziert Ihre Organisation Ziele und Erwartungen sowohl an eigene Mitarbeitende als auch Geschäftspartner und Produzenten. Gleichzeitig verpflichtet sich Ihre Organisation damit zur Umsetzung konkreter Ziele zur Verbesserung der Nachhaltigkeit im eigenen Betrieb und in der Lieferkette. Dieser Leitfaden zeigt Schritt für Schritt auf, wie Sie ein solches Bekenntnis in Form einer Policy in Ihrer Organisation entwickeln und umsetzen können. Veranschaulicht wird dies durch verschiedene Beispiele aus der Praxis.



# 1 Einführung

Ab 2018 sind Marken- und Handelsunternehmen, Hersteller und die Bundesregierung durch verschiedene verbindliche Ziele zur Achtung und Umsetzung konkreter sozialer und ökologischer Standards aufgefordert:

- Alle Geschäftspartner und Produzenten müssen zur Einhaltung der sozialen Bündnisziele verpflichtet werden. Dies kann zum Beispiel in Form eines Verhaltenskodexes oder als Bestandteil der Vertragsbedingungen erfolgen (2018).
- Es muss eine schriftliche Verpflichtung zu Schurwolle veröffentlicht werden, die auch eine Positionierung gegen Mulesing enthält (2018).
- Die Bündnis-MRSL oder eine anerkannte Alternative inklusive Begleitinformationen muss an alle Geschäftspartner und Produzenten zur Umsetzung und Weitergabe in die Lieferkette kommuniziert werden (2018).
- Ebenso muss ein Abwasserstandard an alle Geschäftspartner und Produzenten kommuniziert werden (2019).<sup>1</sup>



**ABBILDUNG 1: ELEMENTE DES DUE-DILIGENCE-PROZESSES**

Darüber hinaus wird Marken- und Handelsunternehmen, Herstellern und der Bundesregierung empfohlen, unautorisierte Unterauftragsvergabe durch Geschäftspartner und Produzenten zu verbieten.

In diesem Leitfaden finden Sie Ansatzpunkte, wie Sie bei der Entwicklung und Umsetzung einer Policy zur verantwortlichen Unternehmensführung in Ihrer Organisation vorgehen und dabei auf die hier gestellten spezifischen Vorgaben eingehen können.

## 1.1 Was ist eine Policy?

Mit einer Policy

- bekennt sich Ihre Organisation zur Achtung grundlegender sozialer, ökologischer und Compliance-Standards.
- kommuniziert Ihre Organisation Ziele und Erwartungen sowohl nach innen in die eigene Organisation als auch nur an die Lieferkette.
- verpflichtet sich Ihre Organisation selbst zur Umsetzung dieser Ziele.

Ein solches Bekenntnis kann – je nach Organisation – in Form einer Erklärung, einer Selbstverpflichtung, eines Verhaltenskodexes, einer Richtlinie oder bestimmter Vorgaben vorliegen. Diese verschiedenen Formen werden hier unter dem Oberbegriff „Policy“ zusammengefasst. Unabhängig von ihrer Form ist es der Kern einer jeden Policy, übergeordnete, handlungsleitende und konkrete Ziele zur Verbesserung der Nachhaltigkeit im eigenen Betrieb und/oder in der Lieferkette aufzuzeigen.

## 1.2 Welchen Zweck hat eine eigene Policy?

Generell bietet die Entwicklung und Veröffentlichung einer Policy zu verantwortlicher Unternehmensführung eine gute Gelegenheit um

- in der eigenen Organisation Aufmerksamkeit für das Thema Menschenrechte, Sozial- und Umweltstandards und das Management sozialer und ökologischer Risiken zu schaffen.
- externen Stakeholdern zu vermitteln, dass die eigene Organisation ihre Verantwortung zur Achtung internationaler Standards und Anforderungen ernst nimmt.
- Management und Vorstand für die genannten Themen zu gewinnen.
- klare nächste Schritte zur Umsetzung und Verankerung menschenrechtlicher Sorgfaltsprozesse im Unternehmen zu identifizieren.

## 2 Hilfestellung für Unternehmen

Im Folgenden finden Sie Ansatzpunkte, die Ihnen dabei helfen, eine Policy für Ihre Organisation zu entwickeln und umzusetzen. Der erste Teil zeigt anhand dreier Leitfragen auf, was Sie bei der Entwicklung einer Policy beachten sollten. Im zweiten Teil folgen zur Veranschaulichung Beispiele von Policies anderer Unternehmen. Der dritte Teil beschreibt, wie Sie die Policy in eigenen Prozessen verankern können.

### 2.1 Eine eigene Policy entwickeln

#### Welches Format soll die Policy haben?

Zunächst gilt es, ein geeignetes Format für die eigene Policy zu wählen. Hierfür sollte berücksichtigt werden, 1) an wen sich die Policy richten soll und 2) ob alle Anforderungen in einer einheitlichen Policy gebündelt oder durch verschiedene gesonderte Policies definiert werden sollen.

In manchen Fällen entscheiden sich Organisationen, die gestellten Anforderungen sowohl an eigene Mitarbeitende und Tochterunternehmen als auch die Lieferkette in einer Policy zu bündeln. Beispiele hierfür sind der Code of Ethics von H&M<sup>2</sup> oder die Human Rights Policy von Marks and Spencer<sup>3</sup>. Je nach Adressat oder Themenschwerpunkt können in einer Organisation aber auch verschiedene gesonderte Policies gelten. Zum Beispiel formuliert Tchibo in seinem internen Code of Conduct<sup>4</sup> soziale, ökologische oder Compliance-orientierte Erwartungen an eigene Mitarbeitende, während Anforderungen für die Lieferkette durch den Social and Environmental Code of Conduct for Business Partners<sup>5</sup> definiert sind.

#### Welche Inhalte soll die Policy abdecken?

Im nächsten Schritt gilt es zu entscheiden, welche Inhalte die Policy umfassen soll. Hierbei sollte sichergestellt werden, dass die Policy für Ihre Organisation relevante soziale, ökologische und Compliance-Standards beinhaltet und entsprechende Erwartungen nach innen und außen kommuniziert. Bei der Auswahl der Inhalte können zum Beispiel die ILO Kernarbeitsnormen<sup>6</sup> sowie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte<sup>7</sup> helfen. Eine gute Orientierung bieten auch die Bündnisziele, die ebenfalls auf internationalen Standards beruhen und zu denen sich Ihre Organisation mit Beitritt zum Bündnis verpflichtet hat. Insbesondere sollten hierbei auch die ab 2018 verbindlichen Ziele berücksichtigt werden. Diese verpflichten Ihre Organisation, spezifische Themen und Vorgaben in einer eigenen Policy abzubilden (siehe oben).

Einen guten Überblick über die Inhalte einer unternehmenseigenen Policy gibt darüber hinaus die OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector. Hiernach sollte eine Policy

- eine Selbstverpflichtung bezüglich der eigenen Aktivitäten enthalten.
- alle sozialen, ökologischen und Compliance-Themen abdecken, die in den OECD-Leitsätzen adressiert werden.
- näher darauf eingehen, wie mit bestimmten sektorspezifischen Risiken (z.B. Kinderarbeit, Einsatz von gefährlichen Chemikalien, Beschäftigung von Heimarbeiter/-innen) umgegangen werden soll und zu welchen Standards Ihre Organisation sich in diesen Fällen verpflichtet.
- eine Verpflichtung zur Umsetzung von Sorgfaltsprozessen enthalten, um die wichtigsten Risiken im eigenen Unternehmen und in der Lieferkette zu managen.
- die eigene Organisation auf die Einbindung von (betroffenen) Stakeholdern im Rahmen von Sorgfaltsprozessen verpflichten.
- im Falle von Marken- und Handelsunternehmen oder anderen Einkäufern: eine Selbstverpflichtung zu verantwortlichen Einkaufspraktiken umfassen, um negative Auswirkungen durch die eigenen Beschaffungsprozesse zu vermeiden.

Wenn die Policy Anforderungen an die Lieferkette stellt, sollte sie

- Erwartungen an Geschäftspartner und Produzenten entlang der gesamten Lieferkette einschließlich Lizenznehmern, Zwischenhändlern, Unterauftragnehmern etc. festschreiben.
- Bedingungen für das Outsourcing an Heimarbeiter/-innen und den Einsatz von Handarbeit vorgeben, wenn dies für das Geschäftsmodell der eigenen Organisation relevant ist.
- Erwartungen formulieren, wie Unterauftragnehmer einzubinden sind bzw. definieren, in welchen Fällen die Weitergabe von Aufträgen an Dritte (nicht) gestattet ist.<sup>8</sup>
- darstellen, wie Beschwerden über die eigene Geschäftstätigkeit und die Tätigkeiten von Geschäftspartnern und Produzenten an die eigene Organisation gerichtet werden können und aufzeigen, wie diese anschließend adressiert werden.<sup>9</sup>

Generell gilt dabei: Welche Ziele und Inhalte die eigene Policy umfassen sollte, hängt vom spezifischen Geschäftsmodell Ihrer Organisation und den damit verbundenen Risiken und potenziellen Auswirkungen zusammen. Auch die Struktur und der Aufbau einer Policy sind in der Praxis häufig unterschiedlich gestaltet. Im Anhang haben wir die wichtigsten Bausteine einer Policy für Geschäftspartner und Produzenten für Sie zusammengestellt. Die Bausteine bieten einen guten Überblick, welche Bestandteile ein Verhaltenskodex für Partner in der Lieferkette generell umfasst. Weiterführende Publikationen und Quellen, die Sie bei der Entwicklung der Policy unterstützen, finden Sie [hier](#).

## Wer sollte bei der Entwicklung der Policy eingebunden werden?

Damit eine Policy in Ihrer Organisation auf Akzeptanz stößt und Wirkung entfalten kann, ist es wichtig, dass alle intern wie extern Betroffenen an einem Strang ziehen. Bereits bei der Entwicklung einer Policy sollten daher die Unternehmensleitung sowie andere betroffene Einheiten (z.B. Einkauf, Unternehmensentwicklung, Kommunikation) frühzeitig eingebunden werden, um die Inhalte gemeinsam zu definieren. Darauf aufbauend ist die effektive Kommunikation der Policy ein weiterer Erfolgsfaktor. Eine Policy sollte an alle davon Betroffenen, sprich die eigenen Beschäftigten, Geschäftspartner und Produzenten kommuniziert werden und auch auf der eigenen Webseite veröffentlicht werden.

## 2.2 Policies. Beispiele

Im Folgenden finden Sie ausgewählte Ausschnitte aus Policies zu verschiedenen Aspekten des nachhaltigen Lieferkettenmanagements, die als Orientierung für die Erstellung eigener Dokumente dienen können. Der erste Teil enthält Beispiele, die ausschließlich für Lieferanten und Geschäftspartner gelten. Im zweiten Teil sind Beispiele aufgeführt, die sich an verschiedene Adressaten richten.

### 2.2.1 Policies für Lieferanten und Geschäftspartner

#### Kombination von sozialen, ökologischen und Compliance-Themen

C&A, Verhaltenskodex für Lieferanten<sup>10</sup>

Der Verhaltenskodex für die Lieferung von Waren (im Folgenden „der Verhaltenskodex“) beschreibt, was C&A von seinen Lieferanten in Bezug auf Rechtskonformität, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung erwartet.«

#### Vorgaben zur Untervertragsaufgabe

Patagonia, Supplier Workplace Code of Conduct<sup>11</sup>

XIV. SUBCONTRACTING: Patagonia does not permit subcontracting without our prior written approval. All salesman-sample and bulk production orders must be placed within facilities that have been pre-approved by Patagonia, without exception. Direct suppliers are required to continuously monitor approved subcontractors and sub-suppliers for social and environmental responsibility using standards that meet or exceed our Code and Benchmarks.«



### **Anforderung, dass Lieferanten Menschenrechte achten und entsprechende Due Diligence Prozesse einführen**

Adidas, Workplace Standards<sup>12</sup>



The adidas Group is committed to respecting human rights and will refrain from any activity, or entering into relations with any entity, which supports, solicits or encourages others to abuse human rights. The adidas Group expects our business partners to do the same, and where there is any perceived risk of a violation of human rights to duly notify us of this and of the steps being taken to avoid or mitigate such a breach and, where this is not possible, for the business partner to provide for the remediation of the adverse human rights impact where they have caused or contributed to this.«

### **Geltungsbereich über Tier 1 der Lieferkette hinaus**

Patagonia, Supplier Workplace Code of Conduct<sup>13</sup>



Requirements in this Code apply to the whole supply chain, including sub-suppliers, sub-contractors and farms. Standards equally apply to permanent, temporary, and agency workers, as well as piece-rate, salaried, hourly paid, legal young workers (minors), part time, night, and migrant workers.«

### **Fokus auf kontinuierliche Verbesserung der Lieferanten**

H&M, Sustainability Commitment H&M Business Partner<sup>14</sup>



H&M's requirements and expectations for these issues are explained in the Specifications section of this Commitment. For each issue there are two levels of sustainability performance; 'Fundamental — Refers to performance in line with internationally agreed standards, applicable UN and ILO Conventions as well as national legislation, and where there is discrepancy between requirements the one that offers the greatest protection for workers, the environment and animal welfare shall apply. Compliance with fundamental requirements is expected of all H&M Business Partners. 'Aspirational — Refers to performance that goes beyond legal responsibility and international standards at Fundamental level to advance sustainable impacts of Business Partners' own operations, as well as contributing to addressing social and environmental concerns outside their own operations.«

### Hinweis auf Beschwerdemechanismus für unverantwortliche Geschäftspraktiken des Einkäufers

Hanesbrands, Global Standards for Suppliers<sup>15</sup>

- Hanesbrands strongly encourages any supplier who feels pressured to violate the law or Hanesbrands' Global Standards for Suppliers by a Hanesbrands employee or another supplier to contact Hanesbrands' Business Practices Office immediately. Call the Hanesbrands Resource line at +1-888-303-7522 or e-mail [Business.Practices@hanesbrands.com](mailto:Business.Practices@hanesbrands.com).

### Umgang mit spezifischen sozialen oder ökologischen Risiken

ASOS, Child Labour, Remediation and Young Worker Policy<sup>16</sup>

- 1.1. This Policy is intended to help all organisations that are involved in the manufacture or supply of goods to ASOS, collectively known as Suppliers, understand the steps they need to take to protect Children and to ensure compliance with the International Labour Organisation's Conventions 138 and 182 relating to Child Labour. ASOS' Suppliers are responsible for the implementation of this policy.«

Patagonia, Migrant workers employment standards and implementation guidance<sup>17</sup>

- The standards are divided into three parts reflecting the employment cycle of a worker:  
Before Employment – standards that should be met before and during the recruitment process and before a worker arrives to the Supplier's facility  
During Employment – standards that should be met throughout the duration of the worker's employment at the Supplier's facility  
After Employment – standards that should be met after the worker's employment ends.«

John Lewis, Homeworker Policy<sup>18</sup>

- John Lewis recognises that the lack of visibility in the supply chain and their irregular employment status, makes homeworkers a vulnerable group. They often face conditions that fall below minimum standards laid down by international and national legislation. This normally translates into irregular work, low pay, and often unsafe working practices. We believe that the first step towards reducing the vulnerability of these workers is to acknowledge their presence in our supply chain and being open and positive towards home working.«

Marks & Spencer, Environmental and Chemical Policy for Textile Processing<sup>19</sup>

- Die Policy beschreibt neben einer MRSL auch den Implementierungsansatz und Verantwortlichkeiten für die Umsetzung und enthält Vorlagen für die Inventarisierung.«

## 2.2.2 Policies für verschiedene Adressaten

### Geltungsbereich der Policy und Verknüpfung mit Verhaltenskodizes

Coca-Cola, Richtlinie zu Menschenrechten<sup>20</sup>

Die Richtlinie zu den Menschenrechten gilt für Coca-Cola HBC, deren Tochtergesellschaften, Gesellschaften im Mehrheitsbesitz des Unternehmens sowie für die Anlagen, die es unterhält. Das Unternehmen engagiert sich dafür, die Prinzipien dieser Richtlinie aufrechtzuerhalten. Unsere Leitprinzipien für Zulieferer gelten für unsere Zulieferer und sind auf die Erwartungen und Verpflichtungen dieser Richtlinie abgestimmt.«

### Fokus auf sektorspezifische Risiken und Umsetzung im Unternehmen

H&M, Human Rights Policy<sup>21</sup>

Due to the nature of our business we are focusing our efforts on human rights related to labour conditions. We also focus on women's rights and the right to water, as these are areas of specific importance to our industry. H&M does, however, recognise that other human rights may become greater priorities over time and we will regularly review our focus areas. (...) Our commitment to operating with respect for human rights is reflected in company policies and procedures. In order to integrate human rights considerations into the management of our business, human rights due diligence is part of our risk assessment for new production and sales markets. For existing production and sales markets, H&M will regularly evaluate human rights related risks and conduct human rights impact assessments on high-risk markets.«

### Umgang mit Rechtskonflikten

Tchibo, Code of Conduct<sup>22</sup> (für eigene Mitarbeitende)

Uns ist bewusst, dass von Land zu Land die in den lokalen Vorschriften zum Ausdruck kommenden ethischen Standards unterschiedlich sind. Sollten die Regelungen dieses Verhaltenskodex oder internationale Rechtsvorschriften und Konventionen von lokalen Vorschriften abweichen, gilt stets die strengere Regelung.«

## Umgang mit spezifischen sozialen oder ökologischen Risiken und Themen

H&M, Harassment Policy<sup>23</sup>



It is H&M's policy to prohibit harassment in the workplace or in any work related setting. In short, H&M has a „zero tolerance“ policy towards harassment.«

H&M, Animal Welfare Policy<sup>24</sup>

Die Policy greift, abgesehen von einem allgemeinen Bekenntnis zu grundlegenden Tierschutzprinzipien, die folgenden für das Unternehmen relevanten Themen auf:

- Tierhaare
- Wolle
- Pelze
- Exotische Tierhaut
- Tierversuche

BizNGO, Model Chemicals Policy for Brands and Manufacturers<sup>25</sup>

Vorlage, die bei der Entwicklung einer eigenen Policy im Chemikalien-Bereich genutzt werden kann.

H&M, Material Ethics Policy<sup>26</sup>

Die Policy greift abgesehen von einem allgemeinen Bekenntnis zu grundlegenden sozialen und ökologischen Themen in der Rohstoffbeschaffung die folgenden für das Unternehmen relevanten Themen auf:

Materialien, die auf Holz oder anderen Waldmaterialien basieren

- Handgemachte Zellulosefasern
- Biobasierte Materialien und Bioplastiken
- Palmöl
- Seide
- Schalen und Perlen
- Andere (bspw. Selbstverpflichtung, keine sandgestrahlten Jeans einzusetzen)

## Übersetzung in einfache Sprache

Adidas, Group Code of Conduct<sup>27</sup>



Many decisions are routine, but sometimes we might witness a situation where making the right decision may be difficult. To help you get it right, test, test and test again by taking a moment to ask yourself five simple questions:

- What am I being asked to do? – Find out exactly.
- Is it legal? – You don't have to be a legal expert, but you do have to know when to ask.
- Is it consistent with the Group's commitment to integrity? – Understand the difference between what the Group is entitled to do and what is actually right to do.
- Would my family and friends be happy about my choice? – If not, it's probably the wrong thing to do and could be illegal or damaging to our reputation.
- What is my instinct telling me? – If you are uncomfortable, seek advice.«

## Hinweis auf Beschwerdemechanismen

Centrica, Group Human Rights Policy



If you have concerns about any instance of malpractice, human rights abuses or discrimination, you have a responsibility to raise them through the confidential 'Speak Up' helpline at the earliest possible opportunity. See the Group 'Speak Up' Policy: Public Interest Disclosure for further information.«<sup>28</sup>

## 2.3 Die Policy in der Organisation umsetzen

Eine Policy allein ist keine Garantie für eine effektive Umsetzung von sozialen, ökologischen oder anderen Zielen. Studien belegen, dass das reine Versenden von Verhaltenskodizes an Lieferanten in vergangenen Jahren nicht wesentlich zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen in den untersuchten Textilfabriken beigetragen hat.<sup>29</sup> Dies zeigt: Wenn keine entsprechenden Umsetzungsstrukturen aufgebaut werden, bedeutet die Entwicklung einer Policy sowohl Kosten als auch einen immensen administrativen Aufwand und bringt letztlich wenig bis keine Verbesserungen. Was kann daher getan werden, um eine Policy wirksam umzusetzen? Generell bedingt dies klare Zuständigkeiten und die Integration in interne Prozesse, zum Beispiel durch:

- Die Verankerung in operative Verfahren – zum Beispiel als Bestandteil von Vertragsbedingungen – um klarzumachen, dass die Nichteinhaltung der Policy mit Sanktionen verbunden ist.
- Trainings- und Kommunikationsmaßnahmen, die sicherstellen, dass die Adressaten der Policy ihre Inhalte verstehen und wissen, wie sie gegebenenfalls Abläufe und Entscheidungsprozesse anpassen müssen
- Die regelmäßige Überprüfung der Umsetzung und bei Bedarf Aktualisierung der Policy angesichts neuer Risikobereiche und –themen.

### 2.3.1 Policies in Prozessen verankern. Beispiele

Im Folgenden sind Ansatzpunkte und Beispiele aus der Praxis für die weitere Umsetzung von Policies zusammengestellt.

#### **Anreize und Zuständigkeiten schaffen**

GSCP, Reference tool on Supply Chain Social Performance Management Systems<sup>30</sup>

Das Kapitel „Internal Organisation“ des GSCP Reference Tools enthält eine detaillierte Anleitung für die Umsetzung von Social Compliance Policies in der eigenen Organisation (S. 6-32).

## Integration in Vertragsbedingungen

Lululemon Athletica, Supply Agreement<sup>31</sup>



29. CODE OF CONDUCT: Supplier acknowledges that it has received a copy of and had reviewed lululemon athletica's code of conduct, a copy of which is attached as Appendix B hereto. Supplier understand this code of conduct and will strictly comply with its terms and any amendments thereto provided by lululemon athletica from time to time hereafter. Supplier will require and certify that all of its suppliers, contractors, subcontractors, employees and vendors that manufacture or assemble the Products or components of the Products comply with this code of conduct. Supplier will post this code in all areas where work is performed for lululemon athletica and will train employees on their rights and obligations defined by this code of conduct. Supplier will maintain such documents and records as are necessary to demonstrate compliance with this code of conduct and will make such documents and records available to lululemon or its agents upon request. In addition to any other remedies it may have under this Agreement, lululemon athletica may terminate this Agreement and any Purchase Order if Supplier violates this code of conduct or breaches the provisions of this Section 29.«

## Kommunikations- und Trainingsmaterialien – Fokus eigene Mitarbeiter

- Trainingsmaterialien, Webinare und Trainingsangebote des Bündnisses für nachhaltige Textilien zur Umsetzung der Bündnisziele (Informationen dazu finden Sie gebündelt [hier](#)).
- Die ZDHC Academy bietet verschiedene Webinare und Trainings zu nachhaltigem Chemikalien- und Abwassermanagement für Marken- und Handelsunternehmen sowie Lieferanten.<sup>32</sup>
- Die FWF „Basic health and safety checks for CSR staff“ Leitlinien enthalten Hinweise und Checklisten für Gesundheits- und Sicherheits-Checks in Fabriken zum Beispiel für Qualitätspersonal (für die Phase zwischen den formalen Audits).<sup>33</sup>
- Die FWF Website wellmade enthält kompakte Trainingsmaterialien für Mitarbeiter aus unterschiedlichen Funktionen sowie Fallstudien zu Handlungsmöglichkeiten bei Dilemma-Situationen im Beschaffungsprozess.<sup>34</sup>
- In der Publikation „Designing Effective Human Rights Training Aligned with the Corporate Responsibility to Respect in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights“ des UN Global Compacts finden Sie Informationen zur Konzeption, Formaten und möglichen Inhalten von Menschenrechtstrainings.<sup>35</sup>

### **Kommunikations- und Trainingsmaterialien – Fokus Lieferanten**

- Die PUMA Handbücher zu „Environmental Standards“, „Chemical Management“, „Social Standards“, und „Occupational Health and Safety“ geben Lieferanten konkrete Anweisungen, wie sie die im Puma Verhaltenskodex verankerten Standards umsetzen können.<sup>36</sup>
- Das Tchibo Detox Supplier Handbook gibt Lieferanten konkrete Anleitung für das Aufsetzen und Implementieren eines Chemikalienmanagements, das Tchibos Detox-Ansatz entspricht.<sup>37</sup>
- Die ZDHC Wastewaterguidelines enthalten Anleitung und Vorgaben für die Verbesserung des Abwassermanagements von Lieferanten in der textilen Lieferkette.<sup>38</sup>
- Die C&A Anleitung zur Nutzung von Heimarbeiter/-innen durch Lieferanten (Appendix 3 der Supporting Guidelines for the C&A Code of Conduct).<sup>39</sup>
- Die Patagonia, „Migrant workers employment standards and implementation guidance“ hilft Lieferanten, die aufgeführten Standards umzusetzen (inklusive Vorlage für CoCs, Checklisten für Personalvermittlungsfirmen).<sup>40</sup>

### **2.3.2 Umsetzung überprüfen. Beispiele**

Zur Überprüfung der eigenen Workplace Standards hat Adidas Key Performance Indicators für Lieferanten entwickelt. Mithilfe der Indikatoren wird sowohl die Umsetzung der Standards sowie die Effektivität der eigenen Monitoringmaßnahmen überprüft (Adidas, 2016 Sustainability Progress Report, ab S. 70).<sup>41</sup>



## Anhang: Bausteine eines Verhaltenskodexes für Lieferanten & Geschäftspartner – basierend auf aktuellen Umsetzungsbeispielen

1

### Ziel und Geltungsbereich des Verhaltenskodexes

#### Einführung: Vorstellung Unternehmen & Nachhaltigkeitsstrategie

Geben Sie ggf. eine kurze Einführung zu Ihrem Unternehmen und der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens.

#### Bezugsrahmen: nationale und internationale Anforderungen

- Präzisieren Sie die Selbstverpflichtung des eigenen Unternehmens zur Achtung und Umsetzung relevanter internationaler und nationaler Anforderungen, beispielsweise Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte und Umsetzung von Sorgfaltsprozessen.
- Benennen Sie zum Beispiel die internationalen und nationalen sozialen, ökologischen und Compliance-Standards und Anforderungen, auf welche sich der Verhaltenskodex stützt.
- Erläutern Sie, wie mit möglichen Konflikten/Unterschieden zwischen internationalen und nationalen Anforderungen umgegangen werden soll.

#### Erwartungen & Adressaten

Definieren Sie Ihre allgemeinen Erwartungen an Lieferanten bzw. Geschäftspartner. Benennen Sie klar, für welche Geschäftspartner der Kodex gilt (zum Beispiel Importeure, Lizenznehmer oder Geschäftspartner entlang der gesamten Lieferkette) und wie Ihre Geschäftspartner und Produzenten den Kodex umsetzen müssen. Dazu gehören auch Vorgaben zur Unterauftragsvergabe.

### Konkrete Vorgaben an Geschäftspartner und Produzenten

#### Auswahl relevanter sozialer, ökologischer und Compliance-Themen

- Hier gehen Sie auf soziale, ökologische oder andere für Sie wesentliche Themen ein, die für die Produktionsprozesse relevant sind und von Geschäftspartnern und Produzenten eingehalten werden müssen. Falls es zu den spezifischen Themen international anerkannte Standards gibt, sollten diese an den entsprechenden Stellen im Lieferantenkodex genannt werden (z.B. relevante ILO-Konventionen).
- Sie führen sowohl grundlegende Themen auf, wie zum Beispiel gesetzliche Anforderungen, Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit, als auch spezifische Themen, die ein besonderes Risiko (für potentielle Betroffene) in Ihren Geschäftsbeziehungen darstellen, zum Beispiel Heimarbeiter/-innen, Wanderarbeiter/-innen, Umgang mit gefährlichen Chemikalien, etc.

#### Anforderungen an ein entsprechendes Managementsystem

Sie beschreiben hier, inwieweit Sie von Ihren Geschäftspartnern und Lieferanten die Einführung eines entsprechenden Management-Systems zur Umsetzung des Lieferantenkodexes einfordern. Definieren Sie dabei, welche minimalen Anforderungen Sie an ein solches System, zum Beispiel hinsichtlich Verantwortlichkeiten, Definition von Prozessen, Dokumentation, etc., stellen. Dabei sollten Sie besonderen Wert auf wirksame Beschwerdemechanismen für die Arbeitnehmer/-innen der Geschäftspartner und Produzenten legen.

2

3

## Monitoring und ggf. Beschwerdemechanismen

### Monitoring: Überprüfung der Vorgaben

- Sie beschreiben, wie Sie die Einhaltung des Verhaltenskodexes überprüfen und erläutern, inwiefern Sie Ihre Lieferanten dafür zur Kooperation auffordern.
- Erläutern Sie ggf. wie Sie Lieferanten bei der praktischen Umsetzung der Vorgaben und kontinuierlicher Verbesserung unterstützen werden (zum Beispiel über Trainingsangebote).
- Sie definieren einen klaren Eskalationsprozess für Verstöße bzw. den Fall, dass Ihre Lieferanten/ Geschäftspartner nicht mit Ihnen kooperieren.

### Beschwerdemechanismus: Meldung von Verstößen

- Sie erläutern, welche unternehmenseigenen oder externen Beschwerdemechanismen und -kanäle für die Meldung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex bzw. Korruption/unfaire Geschäftspraktiken für die Arbeitnehmer/-innen der Geschäftspartner und Produzenten zur Verfügung stehen und wann Verstöße gemeldet werden können und/oder müssen.
- Skizzieren Sie kurz die Funktionsweise des von Ihnen genutzten Beschwerdemechanismus (z.B. wie Betroffene Zugang zu dem Mechanismus haben, den Prozess/Ablauf nach Eingang einer Beschwerde, Verantwortlichkeiten, etc.).

## Allgemeines

4

- Datum, wann der Lieferantenkodex verabschiedet wurde.
- Ggf. Abteilung, Name und Position der Unternehmensvertreter/-innen, die den Lieferantenkodex unterzeichnet haben.

## Fußnoten

- 1 Minimum ist Anhang 38/ZDHC Foundational (konventionelle Parameter/STeP by OEKO-TEX (Minimum Requirements) oder nationale Gesetzgebung soweit strenger.
- 2 <http://sustainability.hm.com/en/sustainability/commitments/be-ethical/anti-corruption.html>
- 3 <https://corporate.marksandspencer.com/documents/plan-a-our-approach/mns-human-rights-policy.pdf>
- 4 <https://www.tchibo-nachhaltigkeit.de/servlet/cb/955050/data/-/TchiboCodeofConduct.pdf>
- 5 <https://www.tchibo-nachhaltigkeit.de/servlet/cb/955044/data/-/CodeofConductforSuppliersinEnglish.pdf>
- 6 <http://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.html>
- 7 <http://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf>
- 8 Siehe hierzu auch das empfohlene Ziel zur unautorisierten Unter auftragsvergabe.
- 9 OECD Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector, S. 34-35.
- 10 [http://www.c-and-a.com/uk/en/corporate/fileadmin/user\\_upload/Assets/2\\_Sustainability/2.3.1/CoC\\_German.pdf](http://www.c-and-a.com/uk/en/corporate/fileadmin/user_upload/Assets/2_Sustainability/2.3.1/CoC_German.pdf)
- 11 [https://www.patagonia.com/on/demandware.static/Sites-patagonia-us-Site/Library-Sites-PatagoniaShared/en\\_US/PDF-US/Patagonia\\_COC\\_English\\_02\\_13.pdf](https://www.patagonia.com/on/demandware.static/Sites-patagonia-us-Site/Library-Sites-PatagoniaShared/en_US/PDF-US/Patagonia_COC_English_02_13.pdf)
- 12 [https://www.adidas-group.com/media/filer\\_public/11/c7/11c72b1b-b6b2-4fe7-b0b9-59c7242143e9/adidas\\_group\\_workplace\\_standards\\_january\\_2016\\_en.pdf](https://www.adidas-group.com/media/filer_public/11/c7/11c72b1b-b6b2-4fe7-b0b9-59c7242143e9/adidas_group_workplace_standards_january_2016_en.pdf)  
[en\\_US/PDF-US/Patagonia\\_COC\\_English\\_02\\_13.pdf](https://www.adidas-group.com/media/filer_public/11/c7/11c72b1b-b6b2-4fe7-b0b9-59c7242143e9/adidas_group_workplace_standards_january_2016_en.pdf)
- 13 [https://www.patagonia.com/on/demandware.static/Sites-patagonia-us-Site/Library-Sites-PatagoniaShared/en\\_US/PDF-US/Patagonia\\_COC\\_English\\_02\\_13.pdf](https://www.patagonia.com/on/demandware.static/Sites-patagonia-us-Site/Library-Sites-PatagoniaShared/en_US/PDF-US/Patagonia_COC_English_02_13.pdf)
- 14 [http://sustainability.hm.com/content/dam/hm/about/documents/en/CSR/Sustainability%20Commitment/Sustainability%20Commitment\\_en.pdf](http://sustainability.hm.com/content/dam/hm/about/documents/en/CSR/Sustainability%20Commitment/Sustainability%20Commitment_en.pdf)
- 15 <http://hanesforgood.com/content/uploads/2013/07/GlobalStandardsforSuppliers-English.pdf>
- 16 <https://www.asosplc.com/~media/Files/A/Asos-V2/documents/corporate-responsibility/asos-young-worker-and-child-labour-policy.pdf>
- 17 [http://patagonia.typepad.com/files/migrant\\_worker\\_employment\\_standards.pdf](http://patagonia.typepad.com/files/migrant_worker_employment_standards.pdf)
- 18 [https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/www.ethicaltrade.org/files/shared\\_resources/jl\\_homeworker\\_policy.pdf?k\\_uSGOhT5\\_kYjPj9juquouqGEKE\\_7rTV](https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/www.ethicaltrade.org/files/shared_resources/jl_homeworker_policy.pdf?k_uSGOhT5_kYjPj9juquouqGEKE_7rTV)
- 19 <https://corporate.marksandspencer.com/file.axd?pointerid=7680a7ffdecf4ef38e52cd91828d5904>
- 20 <https://coca-colahellenic.com/en/about-us/policies/human-rights-policy/>  
[https://ch.coca-colahellenic.com/media/2882/01\\_-human-rights-policy-2016\\_german.pdf](https://ch.coca-colahellenic.com/media/2882/01_-human-rights-policy-2016_german.pdf) (auf Deutsch)
- 21 <http://sustainability.hm.com/en/sustainability/downloads-resources/policies/policies/human-rights-policy.html>
- 22 <https://www.tchibo-nachhaltigkeit.de/servlet/cb/955050/data/-/TchiboCodeofConduct.pdf>
- 23 <http://sustainability.hm.com/en/sustainability/downloads-resources/policies/policies/harassment-policy.html>
- 24 <http://sustainability.hm.com/en/sustainability/downloads-resources/policies/policies/animal-welfare-policy.html>
- 25 <https://www.bizngo.org/info/model-chemicals-policy>
- 26 <http://sustainability.hm.com/en/sustainability/downloads-resources/policies/policies/material-ethics-policy.html>
- 27 [https://www.adidas-group.com/media/filer\\_public/f5/79/f5794aa8-514a-4463-8756-c1c496c124a0/coc\\_english\\_2016.pdf](https://www.adidas-group.com/media/filer_public/f5/79/f5794aa8-514a-4463-8756-c1c496c124a0/coc_english_2016.pdf)
- 28 [https://www.centrica.com/sites/default/files/about\\_us\\_-\\_our\\_policies/centrica\\_policy\\_human\\_rights.pdf](https://www.centrica.com/sites/default/files/about_us_-_our_policies/centrica_policy_human_rights.pdf)
- 29 <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/IJOPM-10-2012-0467>
- 30 <http://www.theconsumergoodsforum.com/download-gscp-reference-tools-social-performance-management-systems>
- 31 <https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1397187/000119312513253430/d534167dex101.htm>
- 32 <http://www.roadmaptozero.com/academy/>
- 33 <https://www.fairwear.org/resource/health-safety-check-csr-staff/>
- 34 <http://www.wellmade.org/>
- 35 <https://www.unglobalcompact.org/library/4781>
- 36 <http://about.puma.com/en/sustainability/standards/handbooks>
- 37 <https://www.tchibo.com/servlet/cb/1199382/data/-/TchiboDetoxSupplierHandbook.pdf>
- 38 [http://www.roadmaptozero.com/fileadmin/Pictures/ZDHC\\_Wastewater\\_Guidelines.pdf](http://www.roadmaptozero.com/fileadmin/Pictures/ZDHC_Wastewater_Guidelines.pdf)
- 39 [http://materialimpacts.c-and-a.com/fileadmin/user\\_upload/materialimpacts/CoC\\_Guidelines.pdf](http://materialimpacts.c-and-a.com/fileadmin/user_upload/materialimpacts/CoC_Guidelines.pdf)
- 40 [http://patagonia.typepad.com/files/migrant\\_worker\\_employment\\_standards.pdf](http://patagonia.typepad.com/files/migrant_worker_employment_standards.pdf)
- 41 [https://www.adidas-group.com/media/filer\\_public/08/7b/087bf055-d8d1-43e3-8adc-7672f2760d9b/2016\\_adidas\\_sustainability\\_progress\\_report.pdf](https://www.adidas-group.com/media/filer_public/08/7b/087bf055-d8d1-43e3-8adc-7672f2760d9b/2016_adidas_sustainability_progress_report.pdf)



**Bündnis für nachhaltige Textilien**

c/o Deutsche Gesellschaft für  
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH  
Friedrich-Ebert-Allee 36  
53113 Bonn

Stand Juli 2018

+49 228 4460 3560  
mail@textilbuendnis.com  
www.textilbuendnis.com