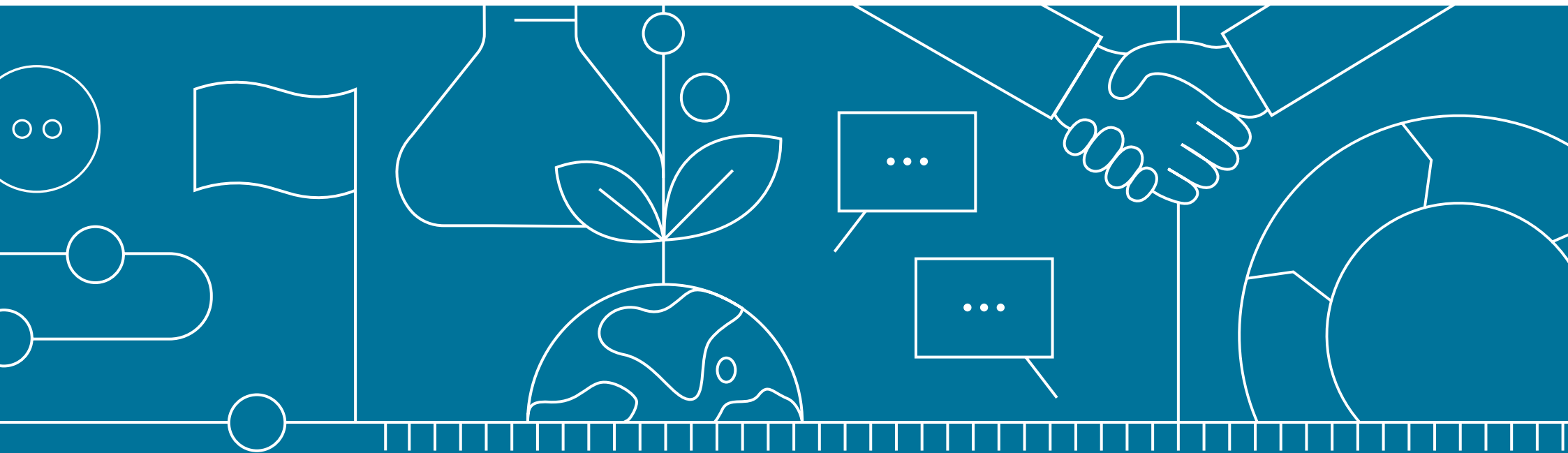
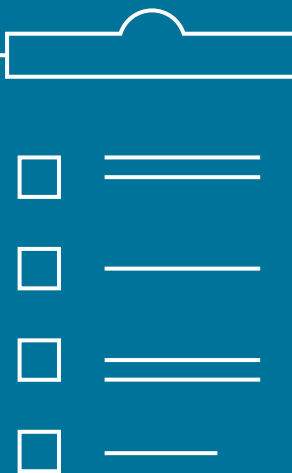




Eine eigene Policy entwickeln und umsetzen

LEITFADEN



INHALT



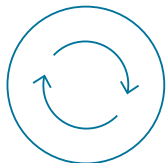
EINFÜHRUNG	4
Was ist eine Policy und was sind Anforderungen an ein solches Dokument?.....	5
Welchen Zweck hat es für das eigene Unternehmen, eine Policy zu entwickeln?	7



EINE POLICY FÜR DIE EIGENE ORGANISATION ENTWICKELN.....	8
Welches Format soll die Policy haben und an wen soll sie sich richten?	8
Welche Inhalte soll die Policy abdecken?	11



POLICY-BEISPIELE AUS DER PRAXIS	15
Soziale Themen in Policies.....	15
Ökologische Themen in Policies	20
Kombination aus sozialen und ökologischen Themen in Policies	23
Der Verhaltenskodex (Code of Conduct) als konkrete Form einer Policy	28
Antikorruption als Thema im (Supplier) Code of Conduct	30



DIE POLICY IN DER EIGENEN ORGANISATION UMSETZEN	32
Wie setzen Sie eine Policy wirksam um?	32
Wie können Sie Policies in operativen Prozessen verankern?	33



ANHANG: BAUSTEINE EINES VERHALTENSKODEXES FÜR LIEFERANTEN & GESCHÄFTSPARTNER	35
---	----

Die (schriftliche) Verankerung von ökologischen und sozialen Sorgfaltspflichten ist in den letzten Jahren für Unternehmen immer relevanter geworden. So verlangt beispielsweise das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, dass Unternehmen eine Grundsatzerklärung („Policy“) veröffentlichen, die sich auf die Einhaltung sozialer und ökologischer Sorgfaltspflichten bezieht. Mögliche Formen einer Policy sind eine Selbstverpflichtung, ein Verhaltenskodex, eine Erklärung oder eine Richtlinie.

Dieser Leitfaden unterstützt Sie anhand von Praxisbeispielen, Tipps und Bausteinen dabei, eine Policy zu erarbeiten und umzusetzen.

Einführung

Unternehmen unterliegen unabhängig von Größe, Geschäftsvolumen, Branche oder Struktur einer Sorgfaltspflicht. Diese ist verankert in internationalen Rahmenwerken wie etwa den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie in nationalen Entsprechungen, zum Beispiel dem Nationalen Aktionsplan für Menschenrechte. Mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) unterliegen deutsche Großunternehmen zudem ab 2023 auch rechtlich bindenden Vorschriften für die Einhaltung ihrer Sorgfaltspflichten¹. Im Zuge ihrer unternehmerischen Sorgfaltspflicht (Due Diligence) sind Unternehmen aufgefordert, die sozialen und ökologischen Risiken und Auswirkungen in ihrer Lieferkette zu kennen und entsprechende Maßnahmen zur Prävention, Milderung und Wiedergutmachung dieser Risiken und tatsächlichen Auswirkungen zu treffen. Die Mitglieder im Bündnis für nachhaltige Textilien sind im Rahmen ihrer individuellen Verantwortung verpflichtet, durch eigene Prozesse sicherzustellen, dass sie diesen Sorgfaltspflichten nachkommen.

Eine Policy stellt einen essenziellen Bestandteil dieser unternehmerischen Sorgfaltspflicht dar. Mit der Policy bekennt sich Ihr Unternehmen zur Achtung und Umsetzung grundlegender sozialer, ökologischer und Antikorruptions-Standards. Dieses Bekenntnis richtet sich sowohl nach innen in die eigene Organisation als auch nach außen an Akteure in der Lieferkette und weitere Stakeholder.



¹ Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Leitfadens waren auch auf EU-Ebene Regularien zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht in Planung, aber noch nicht beschlossen.



Was ist eine Policy und was sind Anforderungen an ein solches Dokument?

Eine Policy ist ein Grundsatzdokument zur Achtung der Menschenrechte und zur Einhaltung weiterer sozialer, ökologischer und ökonomischer Sorgfaltspflichten. Mit einem solchen Dokument bekennen Sie sich zu entsprechenden Standards und kommunizieren diese Ziele und Erwartungen an Ihre Mitarbeitenden und an Ihre Geschäftspartner und Produzenten. Gleichzeitig verpflichtet sich Ihr Unternehmen damit selbst, konkrete Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit in ökologischer, ökonomischer und sozialer Hinsicht umzusetzen – sowohl im eigenen Betrieb als auch in der Lieferkette. Sie können die Policy in Form **einer Selbstverpflichtung, eines Verhaltenskodexes, einer Erklärung oder einer Richtlinie** verfassen.

Was sind externe Anforderungen an eine solche Policy? Die OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector (im Folgenden OECD Sektorhandreichung genannt) formuliert, dass eine Grundsatzerklärung dem Engagement des Unternehmens zur Achtung der Menschenrechte Ausdruck verleiht.

Deshalb sollte das Dokument:

- ✓ auf höchster Unternehmensebene beschlossen werden,
- ✓ durch einschlägiges internes oder externes Fachwissen fundiert sein,
- ✓ verbindliche Erwartungen des Unternehmens an seine Mitarbeitenden, Geschäftspartner und sonstige Parteien, die mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind, formulieren,
- ✓ öffentlich verfügbar sein sowie intern und extern allen Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und sonstigen betroffenen Parteien mitgeteilt werden,
- ✓ sich in den Geschäftspraktiken und -verfahren widerspiegeln, um sie im Unternehmen zu verankern.



Am 16. Juli 2021 verabschiedeten Bundestag und Bundesrat das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (LkSG), welches die Abgabe einer Grundsatzerklärung als ein Element unternehmerischer Sorgfaltspflichten definiert (§3 Abs. 1). In §6 werden Anforderungen an eine solche Grundsatzerklärung formuliert:

- 1 Die Policy muss **durch die Unternehmensleitung verabschiedet werden.**
- 2 Die Policy muss **mindestens die folgenden Elemente einer Menschenrechtsstrategie enthalten:**
 - ✓ Beschreibung des Verfahrens, mit dem das Unternehmen seinen Sorgfaltspflichten nachkommt,
 - ✓ die für das Unternehmen prioritären menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken,
 - ✓ menschenrechts- und umweltbezogene Erwartungen, die das Unternehmen an seine Beschäftigten und Zulieferer in der Lieferkette richtet.
- 3 Das Unternehmen muss die in der Policy dargelegte Menschenrechtsstrategie **in den relevanten Geschäftsabläufen umsetzen** und diese Umsetzung anhand risikobasierter Kontrollmaßnahmen **überprüfen.**

Unternehmen sind laut LkSG zudem angehalten, ihre Grundsatzerklärung im Falle eines begründeten Verdachts auf menschenrechts- oder umweltbezogene Pflichtverletzungen auch durch mittelbare Zulieferer, unverzüglich entsprechend zu aktualisieren (§9 Abs. 3) sowie die Elemente ihrer Grundsatzerklärung im Zuge ihrer regelmäßigen Berichterstattung darzulegen (§10 Abs. 2).



Welchen Zweck hat es für das eigene Unternehmen, eine Policy zu entwickeln?

Eine Policy zu verantwortlicher Unternehmensführung zu entwickeln und zu veröffentlichen, bietet generell eine gute Gelegenheit, um

- ... übergeordnete, handlungsleitende und konkrete Ziele zur Verbesserung der Nachhaltigkeit im eigenen Betrieb und in der Lieferkette festzulegen.
- ... in der eigenen Organisation Aufmerksamkeit zu schaffen für das Thema Menschenrechte, Sozial- und Umweltstandards und das Management sozialer und ökologischer Risiken entlang der Sektorrisiken in der Textil- und Bekleidungsbranche.
- ... externen Stakeholdern zu vermitteln, dass die eigene Organisation ihre Verantwortung zur Achtung internationaler Standards und Anforderungen ernstnimmt.
- ... Management und Vorstand für die genannten Themen zu gewinnen.
- ... klare nächste Schritte zur Umsetzung und Verankerung menschenrechtlicher Sorgfaltsprozesse im Unternehmen zu identifizieren.

Im Folgenden finden Sie Anhaltspunkte, die Ihnen dabei helfen, eine Policy für Ihre Organisation zu entwickeln und umzusetzen. Der erste Teil zeigt anhand von drei 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 den Prozessen Ihres Unternehmens verankern können.

Eine Policy für die eigene Organisation entwickeln

Welches Format soll die Policy haben und an wen soll sie sich richten?

Zunächst gilt es, ein geeignetes **Format** für die eigene Policy zu wählen. Hierfür sollte berücksichtigt werden,

- ✓ an wen sich die Policy richten soll
- ✓ ob alle Anforderungen in einer einheitlichen Policy gebündelt oder durch verschiedene einzelne Dokumente definiert werden sollen.

Während die externen Anforderungen, die in der OECD-Handreichung oder dem LkSG formuliert sind, von *einem* Dokument als Grundsatzerklärung sprechen, finden sich in der Unternehmenspraxis zahlreiche Beispiele für **separate Dokumente je nach Adressatenkreis**. Diese verschiedenen Dokumente ergeben dann in ihrer Gesamtheit *die* Policy. Häufig werden insbesondere die Lieferanten separat angesprochen, da mit der Policy Anforderungen an die gesamte Lieferkette gestellt werden ([siehe S.29](#)).



ART DER POLICY (BEISPIELE)	POTENZIELLE ADRESSATEN (AUFLISTUNG NICHT ABSCHLIESSEND)	UNTERNEHMENSBEISPIELE
Grundsatzerklärung	Eigene Mitarbeitenden, Lieferanten und Geschäftspartner	Bay City Textilhandels GmbH: <u>Grundsatzerklärung</u> (siehe S.24) Lidl: Grundsatzerklärung als Teil des Positionspapiers Sorgfaltspflichten (siehe S. 25) FOND OF: Grundsatzerklärung Menschenrechte (siehe S. 26)
Verhaltenskodex für Mitarbeitende des Unternehmens (Code of Conduct / Code of Ethics)	Eigene Mitarbeitende	Auf Deutsch: adidas: <u>Verhaltenskodex</u> (siehe S. 30) Puma: <u>Code of Ethics</u> Hugo Boss: <u>Code of Conduct</u> (siehe S.31) Tchibo: <u>Code of Conduct</u> (auf Deutsch / Englisch in einem Dokument) Auf Englisch: H&M: <u>Code of Ethics</u> Esprit: <u>Code of Conduct</u>
Policies für spezielle, sektorspezifische soziale oder ökologische Risiken	Eigene Mitarbeitende und ggf. Lieferkette	Auf Deutsch: Hugo Boss: <u>Selbstverpflichtung zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz</u> Hugo Boss: <u>Leitfaden zum Thema Umweltpolitik</u> (siehe S.20) Tchibo: <u>Verhaltenskodex Sozial- und Umweltstandards für Geschäftspartner</u> (Produkte und Dienstleistungen) (siehe S. 22) Tchibo: <u>Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte</u> Auf Englisch: adidas: <u>Labor Rights Charta / Human Rights Policy</u> (siehe S. 15) Aldi: <u>International Policy on Gender Equality in ALDI's Supply Chains</u> (siehe S.18) H&M: <u>Human Rights Policy</u> H&M: <u>Harassment Policy</u> Inditex: <u>Environmental Sustainability Policy</u> Marks & Spencer: <u>Environmental and Chemical Policy for Textile Processing</u> Fair Wear Foundation: <u>Code of Labour Practices</u> (siehe S.16)



ART DER POLICY (BEISPIELE)	POTENZIELLE ADRESSATEN (AUFLISTUNG NICHT ABSCHLIESSEND)	UNTERNEHMENSBEISPIELE
Policies für spezifische Rechte besonders vulnerabler Gruppen, zum Beispiel minderjährige Arbeiter*innen, Heimarbeiter*innen	Lieferanten und Geschäftspartner	Auf Deutsch: Hugo Boss: Richtlinie zum Umgang mit Kinder- und Zwangsarbeit ALDI SÜD: <u>Internationale Richtlinie zum Umgang mit Zwangsarbeit</u> Auf Englisch: ASOS: <u>Child Labour, Remediation and Young Worker Policy</u> (siehe S.17) Patagonia: <u>Migrant Worker Employment Standards & Implementation Guidance</u> (siehe S.17) John Lewis: <u>Homeworker Policy</u>
Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner (Supplier Code of Conduct / Code of Conduct for Business Partners)	Lieferanten und Geschäftspartner	Auf Deutsch: adidas: <u>Verhaltenskodex für Zulieferer „Workplace Standards“</u> C&A: <u>Verhaltenskodex für Lieferanten</u> (siehe S.31) Tchibo: <u>Grundsatzerklärung zur Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards für Non Food Zulieferer und Dienstleister</u> (siehe S.22) Auf Englisch: Inditex: <u>Code of Conduct for Manufacturers and Suppliers</u>



Welche Inhalte soll die Policy abdecken?

Im nächsten Schritt gilt es zu entscheiden, welche **Inhalte** die Policy umfassen soll. Hierbei sollten Sie sicherstellen, dass die Policy für Ihre Organisation **relevante soziale, ökologische und Antikorruptions-Standards** beinhaltet und entsprechende Erwartungen nach innen und außen formuliert. Damit eine Policy in Ihrem Unternehmen und bei den Stakeholdern auf **Akzeptanz** stößt und **Wirkung** entfalten kann, ist es wichtig, dass alle intern wie extern relevanten Personen an einem Strang ziehen. Binden Sie daher bereits bei der Entwicklung einer Policy die Unternehmensleitung und andere betroffene Abteilungen (zum Beispiel Einkauf, Unternehmensentwicklung, Kommunikation) frühzeitig mit ein, um die Inhalte gemeinsam zu definieren.

INTERNATIONALE STANDARDS UND LEITLINIEN

1

Bei der Auswahl der Inhalte können zum Beispiel die ILO Kernarbeitsnormen sowie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte helfen. Einen guten Überblick über die Inhalte einer unternehmenseigenen Policy gibt darüber hinaus die OECD Sektorhandreichung. Danach sollte eine Policy

- ✓ eine **Selbstverpflichtung** bezüglich der eigenen Unternehmensaktivitäten enthalten,
- ✓ alle **sozialen, ökologischen und Antikorruptions-Themen** abdecken, die in den OECD-Leitsätzen adressiert werden,
- ✓ näher darauf eingehen, wie das Unternehmen mit bestimmten **sektorspezifischen Risiken** (zum Beispiel Kinderarbeit, Einsatz von gefährlichen Chemikalien, Beschäftigung von Heimarbeiter*innen, geschlechtsspezifische Gewalt oder Korruption) umgeht und zu welchen Standards es 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 zur Einbindung **von (betroffenen) Stakeholdern** in Sorgfaltsprozesse verpflichten,
- ✓ *im Falle von Marken-, Handel- und Retailunternehmen:* eine **Selbstverpflichtung zu verantwortlichen Einkaufspraktiken** umfassen, um negative Auswirkungen durch die eigenen Beschaffungsprozesse zu vermeiden.



BÜNDNISZIELE

2

Eine weitere Orientierung bieten die Bündnisziele, die ebenfalls auf internationalen Standards beruhen und zu denen sich Ihr **Unternehmen mit Beitritt zum Textilbündnis verpflichtet** hat. Berücksichtigen Sie insbesondere die verbindlichen Vorgaben des Textilbündnisses in Ihrer Policy:

- ✓ Alle Geschäftspartner und Produzenten müssen zur **Einhaltung der sozialen Bündnisziele** verpflichtet werden – etwa durch einen Verhaltenskodex (siehe S. 28) oder als Bestandteil der Vertragsbedingungen.
- ✓ Unternehmen, die Schurwolle einsetzen/beziehen, müssen eine **schriftliche Verpflichtung zu Schurwolle** veröffentlichen, die auch eine Positionierung gegen Mulesing enthält.² Dies kann Teil eines Absatzes zu ökologischen Sorgfaltspflichten sein.
- ✓ In Bezug auf das Chemikalienmanagement müssen Sie entweder die ZDHC-MRSL oder **eine anerkannte Alternative inklusive Begleitinformationen** an alle Geschäftspartner und Produzenten kommunizieren, die diese wiederum in die Lieferkette weitergeben können.³ Dies kann ebenfalls Teil eines Absatzes oder Teil einer eigenen Policy zu ökologischen Sorgfaltspflichten in der Lieferkette sein.
- ✓ Ebenso müssen Sie einen **Abwasserstandard (z. B. ZDHC Wastewater Guidelines)** an alle Geschäftspartner und Produzenten kommunizieren.
- ✓ Sie müssen Null-Toleranz gegenüber **Korruption** in Ihrer Policy festschreiben und Präventionsmaßnahmen durchführen, um Korruption in Ihrer Lieferkette entgegenzutreten.
- ✓ Darüber hinaus wird den Bündnismitgliedern empfohlen, **unautorisierte Unterauftragsvergabe durch Geschäftspartner und Produzenten zu verbieten**. Dies kann Teil eines Verhaltenskodexes für Lieferanten sein.

² Siehe den Leitfaden zur Erarbeitung einer Schurwoll-Policy: Eine eigene Policy entwickeln und implementieren. Verantwortungsvolle Beschaffung von Schurwolle.

³ Die Mitglieder des Bündnisses für nachhaltige Textilien haben sich geeinigt, die MRSL der Initiative zur Eliminierung gefährlicher Chemikalien "Zero Discharge of Hazardous Chemicals" (ZDHC) zu übernehmen. Das heißt: Die Mitglieder nutzen die ZDHC MRSL oder eine darüber hinaus gehende eigene MRSL und verpflichten sich damit, mehr als 160 problematische Chemikalien in der Textilproduktion schrittweise durch unbedenkliche Substanzen zu ersetzen.

ANFORDERUNGEN
AN DIE LIEFERKETTE

3

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 für den Einsatz von Handarbeit vorgeben, wenn dies für das Geschäftsmodell der eigenen Organisation relevant ist.
- ✓ Erwartungen formulieren, wie Unterauftragnehmer einzubinden sind beziehungsweise definieren, in welchen Fällen die Weitergabe von Aufträgen an Dritte (nicht) gestattet ist.⁴
- ✓ 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.⁵

Generell gilt dabei: Welche Ziele und Inhalte die eigene Policy umfassen sollte, hängt vom spezifischen Geschäftsmodell Ihres Unternehmens und den damit verbundenen Risiken und potenziellen Auswirkungen zusammen. So kann eine Darstellung der einzelnen Sektorrisiken je nach Geschäftsmodell und Produkt-Portfolio unterschiedlich umfangreich sein. Auch wenn beispielsweise eine schriftliche Verpflichtung zu Schurwolle vorliegen muss, kann diese unterschiedlich stark betont werden. Ebenso sind die Struktur und der Aufbau einer Policy in der Praxis häufig unterschiedlich.

Es ist empfehlenswert, dass Sie alle Aspekte der Policy darauf prüfen, ob geschlechtsspezifische Perspektiven sowie Bedarfe von vulnerablen Gruppen (Migrant*innen, Indigene, etc.) mitgedacht werden. Insbesondere bei sozialen Risiken sind Frauen und Minderheiten oft besonders gefährdet, zum Beispiel in Bezug auf Löhne oder Arbeitsbedingungen. Außerdem sollte die Policy für alle Personen gut verständlich und in einfacher Sprache verfügbar sein.⁶ Achten Sie schon bei der Erstellung der Policy darauf, den Blick über die offensichtlichen Zielgruppen und Themen hinaus zu richten. Aber auch bei ökologischen Risiken lohnt es sich, die Perspektive vulnerabler Gruppen in der Policy zu berücksichtigen, etwa beim Schutz vor Gesundheitsschäden durch Chemikalien während der Schwangerschaft.

⁴ Siehe hierzu auch das empfohlene Ziel zur unautorisierten Unterauftragsvergabe.

⁵ [OECD Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector](#), S. 91–99

⁶ Beispiel für eine Policy in einfacher Sprache: Adidas, Group Code of Conduct.

Anforderungen, Form und Inhalte und Zweck einer Policy

Anforderungen

- Erwartungen an eine Policy sind etwa in der OECD-Sektorhandreichung präzisiert. Mit Inkrafttreten des LkSG unterliegen Unternehmen ab einer Größe von 3000 (ab 2023) bzw. 1000 (ab 2024) Mitarbeitenden auch gesetzlich der Verpflichtung, eine Grundsatzerklärung zu formulieren und über diese zu berichten.

Zweck

- Die Policy definiert die Erwartungen des Unternehmens an seine Mitarbeitenden, Geschäftspartner und Akteure in der Lieferkette hinsichtlich der Einhaltung der Sorgfaltspflichten.
- Sie ist von der Unternehmensleitung verabschiedet und wird in konkreten Unternehmensprozessen umgesetzt.
- Sie kommuniziert Anspruch und Ziele und hat hierdurch einen internen und externen Nutzen.

Form und Inhalte

- Unternehmen können ihre Policy in Form einer Selbstverpflichtung, eines Verhaltenskodexes, einer Erklärung oder Richtlinie verfassen.
- Darin halten Unternehmen ihre Grundprinzipien zur Einhaltung, sozialer und ökologischer Sorgfaltspflichten sowie Antikorruptions-Vorgaben fest.
- Die Policy sollte folgende Elemente beinhalten:
 - ✓ eine Selbstverpflichtung zur Einhaltung von Sorgfaltspflichten bezogen auf alle in den Bündniszielen formulierten sozialen, ökologischen und Antikorruptions-Themen (Sektorrisiken)
 - ✓ Ziele und Inhalte, die am dem spezifischen Geschäftsmodell des Unternehmens ausgerichtet sind
 - ✓ ein Bekenntnis zur Einbindung sämtlicher Stakeholder und Betroffener sowie die Berücksichtigung besonders vulnerabler Gruppen
 - ✓ konkrete Erwartungen an Geschäftspartner – auch in Bezug auf die Unterauftragsvergabe
 - ✓ den Hinweis auf vorhandene Beschwerdekanäle

Policy-Beispiele aus der Praxis

Im Folgenden finden Sie ausgewählte Ausschnitte aus Policies zu verschiedenen Aspekten des nachhaltigen Lieferkettenmanagements. Sie können diese als Orientierung nutzen, wenn Sie Ihre eigenen Dokumente erstellen. Der erste Teil enthält vier Beispiele, wie Unternehmen soziale Themen in Policies adressieren. Der zweite Teil stellt anhand von zwei Beispielen dar, wie Unternehmen ökologische Themen in Policies formulieren können. Im dritten Teil finden Sie Beispiele für eine kombinierte Policy zu sozialen und ökologischen Themen.



Soziale Themen in Policies

Umgang mit Arbeitnehmer- und Menschenrechten

Beispiel: adidas

Die adidas Labor Rights Charter („Charta der Arbeitnehmerrechte“) deckt grundlegende Prinzipien in Bezug auf Arbeitsstandards⁷ ab. Sie wird 2022 durch die adidas Menschenrechtspolicy ersetzt, die neben Arbeitnehmerrechten auch weitere Stakeholderrechte darstellt. adidas hat die Policies in enger Abstimmung mit Stakeholdern, dem Betriebsrat des Unternehmens sowie den in verschiedenen Regionen der Welt tätigen Geschäftseinheiten erarbeitet. Sie werden ergänzt durch einen Verhaltenskodex für Mitarbeiter*innen sowie einen Verhaltenskodex für Lieferanten. Darüber hinaus gibt es themenspezifische Richtlinien, in denen Standards, Prozesse und Maßnahmen zu einzelnen sozialen Themen dargestellt werden. Dies sind beispielsweise die Antibelästigungs- und Antidiskriminierungsrichtlinie und die Policy zu Zwangsarbeit und Menschenhandel (Modern Slavery).

adidas

⁷ www.adidas-group.com/de/nachhaltigkeit/berichte-policies-und-daten/richtlinien-und-standards/



Nutzung des Code of Labour Practice der Fair Wear Foundation

Beispiele: Vaude und Schöffel

Die Beispiele Vaude und Schöffel zeigen, wie Unternehmen die Unterstützung durch die Fair Wear Foundation nutzen können, um Sozialthemen in der Lieferkette zu implementieren. Beide Unternehmen haben sich dazu verpflichtet, den Code of Labour Practices der Fair Wear Foundation in der Lieferkette umzusetzen.^{8,9} Auch dieser Code beruht auf den ILO-Kernarbeitsnormen. Die adressierten Themen sind:

VERBOT/AUSSCHLUSS VON

Zwangsarbeit

Diskriminierung im Arbeitsverhältnis

Kinderarbeit

überlangen Arbeitszeiten

RECHT AUF

Versammlungsfreiheit und Kollektivvereinbarungen

Zahlung eines existenzsichernden Lohns

Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

rechtsverbindlich verhandeltes Arbeitsverhältnis

Für Mitglieder in der Fair Wear Foundation bildet der Code of Labour Practice die Grundlage für die Umsetzung von Arbeitsrechtsstandards in der Lieferkette. Dies bedeutet konkret:

- ✓ Der Code of Labour Practice ist Vertragsbestandteil zwischen dem Unternehmen und seinen Lieferanten.
- ✓ Jede Produktionsstätte muss das Informationsblatt aushängen, in dem die acht Arbeitsstandards genannt werden und in dem auf die Beschwerde-Hotline der Fair Wear Foundation hingewiesen wird. Zudem muss das Management der Produktionsstätte seine Beschäftigten über die Inhalte informieren.
- ✓ Sowohl Arbeiter*innen vor Ort als auch Auditor*innen von der Fair Wear Foundation überprüfen regelmäßig, ob das Informationsblatt ausgehängt ist. Außerdem werden alle Produktionsstätten regelmäßig zu den Inhalten des Fair Wear Code of Labour Practice und der Beschwerde-Hotline geschult.

8 Nachhaltigkeitsbericht. vaude.com/gri/menschen/unsere-verantwortung.php

9 www.schoeffel.com/de/de/sustainability





Umgang mit spezifischen Rechten für soziale Gruppen

Beispiel 1: asos

Das britische Modeunternehmen **ASOS** hat die ASOS Child Labour, Remediation and Young Worker Policy veröffentlicht, die seine Lieferanten bei der Umsetzung der beiden ILO-Konventionen 138 und 182 bzgl. Kinderarbeit und des UK Modern Slavery Act folgendermaßen unterstützten soll:

- ✓ Es wird eine Definition der relevanten Begriffe gegeben.
- ✓ ASOS verdeutlicht seine Erwartungen und benennt die Verantwortlichkeiten der Lieferanten.
- ✓ Der Prozess zur Wiedergutmachung bei Fällen von Kinderarbeit wird erläutert.
- ✓ Der Schutz von jungen Arbeiter*innen unter 18 Jahren ist integriert.

Beispiel 2: Patagonia

Patagonia war mit seiner Migrant Worker Employment Standards & Implementation Guidance Ende 2014 eines der ersten Unternehmen, das eine umfassende Richtlinie zum Umgang mit Arbeitsmigration veröffentlicht hat. Das Unternehmen hat sowohl diese Policy als auch Informationen über den Umgang mit Arbeitsmigration in seiner Lieferkette online veröffentlicht, da zuliefernde Unternehmen in Taiwan, Japan, Thailand und Südkorea eine recht große Zahl an Arbeitsmigrant*innen beschäftigen. Dabei besteht besonders in Taiwan das Problem, dass hierbei häufig Vermittlungsagenturen zum Einsatz kommen, die den Arbeitsmigrant*innen hohe Gebühren für die Arbeitsvermittlung berechnen. Patagonia arbeitet gemeinsam mit seinen Lieferanten daran, diese gängige Praxis zu vermeiden. Wichtig ist, dass das Unternehmen seinen Anspruch in der Policy deutlich macht. Sie bietet gleichzeitig Hilfestellung für die Umsetzung in der Lieferkette.



Policy zu Geschlechtergerechtigkeit

Beispiel: ALDI

Die ALDI Nord und ALDI SÜD Gruppen entwickelten gemeinsam die International Policy on Gender Equality in ALDI's Supply Chains. Die Policy verweist auf internationale Standards, einschließlich der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der UN-Leitprinzipien und wichtiger ILO-Standards. ALDI erläutert sein Verständnis, die Grundsätze und das Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter und beschreibt, wie beide Unternehmen die Gleichstellung der Geschlechter im Due-Diligence-Prozess integrieren. Ergänzend zur Policy entwickelte ALDI einen Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter. Der Aktionsplan enthält mittel- und langfristige Maßnahmen und Ziele und wird bei Bedarf aktualisiert.



Einige Elemente der Policy im Einzelnen:

- ✓ Die Policy berücksichtigt **Intersektionalität** und erkennt verschiedene **Geschlechteridentitäten sowie die Existenz der Diskriminierung unterschiedlicher Geschlechtsidentitäten** an.
- ✓ Die Policy beschreibt **Anforderungen an Lieferanten**. So darf es keine geschlechtsspezifische Diskriminierung oder Gewalt innerhalb der Geschäftsabläufe geben. Stattdessen soll Geschlechtergerechtigkeit durch gender-sensible Praktiken und Prozesse sowie deren Monitoring aktiv gefördert werden.
- ✓ Die Policy stellt dar, wie ALDI die **Gender-Perspektive im Due Diligence Prozess berücksichtigt** und welche Rolle **Transparenz in der Lieferkette** spielt.
- ✓ Die Policy stellt einen **kollaborativen Ansatz** in den Mittelpunkt, wobei die Beteiligung an Multi-Stakeholder-Initiativen und die Teilnahme an Dialogen intensiviert werden sollen.

“This Policy focuses specifically on women in supply chains, as a particularly vulnerable group who have traditionally been overlooked. We believe that by addressing the challenges women face in supply chains and supporting gender equality, we can promote greater diversity overall and support safer and more inclusive supply chains.”

Our Understanding, International Policy on Gender Equality in ALDI's Supply Chains, S. 3

Soziale Themen in Policies

Arbeitnehmer- und Menschenrechte

- Erarbeiten Sie Ihre Policy zu sozialen Themen in Abstimmung mit Stakeholdern und potenziell Betroffenen an den verschiedenen Standorten sowie in der Lieferkette Ihres Unternehmens und beziehen Sie ggf. auch den Betriebsrat mit ein.
- Richten Sie sich bei der inhaltlichen Ausgestaltung Ihrer Policy nach nationalen und internationalen Gesetzen und Rahmenwerken.
- Ergänzen Sie grundlegende und allgemeingültige Dokumente mit spezifischen Vorgaben für einzelne Zielgruppen oder zu Risiken, die eine besondere Herausforderung für Ihre Lieferkette darstellen.

Code of Labour Practice

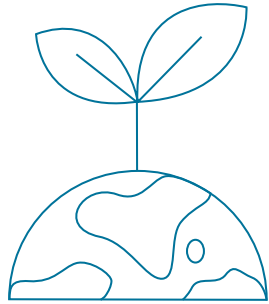
- Erstellen Sie ein zentrales verbindliches Dokument für Arbeitsrechte, das auf den ILO-Kernarbeitsnormen beruht.
- Nutzen Sie hierfür bei Bedarf einen bestehenden Standard, zum Beispiel den Code of Labour Practice von der Fair Wear Foundation oder die sozialen Bündnisziele.
- Legen Sie bereits in der Policy fest, wie Ihr Unternehmen die Vorgaben in Entscheidungen und Prozesse integriert und wie es insbesondere die Produktionsstätten und Arbeiter*innen über die Inhalte in Kenntnis setzt, und wie sie die ihnen zugeschriebenen Rechte und Pflichten wahrnehmen können.

Spezifische Rechte für soziale Gruppen

- Unternehmen veröffentlichen spezifische Policies zu einzelnen Sektorrisiken, zum Beispiel der Verhinderung von Kinderarbeit oder zum Umgang mit Arbeitsmigration.
- Sie gehen zu einzelnen Themen in die Tiefe und bieten eine konkrete Umsetzungsanleitung für Lieferanten.

Geschlechtergerechtigkeit

- Es kann für Sie als Unternehmen und die Stakeholder Ihrer Produktionskette sinnvoll sein, eine Policy speziell zum Thema Geschlechtergerechtigkeit aufzustellen.
- Darin können konkrete Erwartungen an Geschäftspartner formuliert werden.
- Unternehmen können zudem einen Aktionsplan erstellen, der durch die Formulierung konkreter Ziele und Indikatoren die Umsetzung der in der Policy formulierten Ansprüche erleichtert.



Ökologische Themen in Policies

Insbesondere ökologische Sorgfaltspflichten stellen für einige Unternehmen eine Herausforderung dar, da Anleitungen und Anforderungen zu Sorgfaltspflichten sich oft primär auf Menschenrechte beziehen. Einige Unternehmen veröffentlichen eine eigene Policy für ökologische Themen, darunter Hugo Boss (siehe Tabelle auf [S. 9 und 10](#)).

Leitfaden Umweltpolitik

Beispiel: Hugo Boss

Hugo Boss veröffentlichte als Policy für Umweltaspekte Mitte 2020 seinen [Leitfaden Umweltpolitik](#). Darin stellt das Unternehmen dar, welche Anforderungen es zu ökologischen Aspekten sowohl an seine eigenen Standorte, an die Logistik, in seiner Lieferkette als auch entlang des gesamten Lebenszyklus der Produkte stellt.

An den eigenen Standorten spielt das Umweltmanagement, das die **internationalen Standards ISO 14001 (Umweltmanagement) und ISO 50001 (Energiemanagement)** umsetzt, eine wichtige Rolle. In der Logistik bestehen klare Anforderungen an die **Logistikpartner**, um die ökologischen Auswirkungen des Warentransports zu minimieren. Ein zentraler Punkt ist dabei die Auswahl von Partnerunternehmen, die ein **klares Engagement für Nachhaltigkeit, kontinuierliche Verbesserungsprozesse und relevante Umweltzertifikate** nachweisen können.

Ebenso arbeitet das Unternehmen gemeinsam mit den **Partnern in der Lieferkette** daran, die Umweltauswirkungen zu minimieren. Dafür benennt Hugo Boss **Erwartungen an ein eigenes Umweltmanagementsystem der Partner**, das unter anderem die Reduktion des Ressourcenverbrauchs von Energie, Wasser und Chemikalien steuert, Abwasser und Abfall reduziert und (je nach Standort) weitere Umweltaspekte berücksichtigt. Außerdem werden Anforderungen bzgl. einer Reduktion der Umweltauswirkungen sowie kontinuierlichen Verbesserungsmaßnahmen gestellt. Dabei wird die Relevanz von Audits zur Überprüfung der Einhaltung der Gesetze und Vorschriften betont sowie die Wichtigkeit von Brancheninitiativen (United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC), Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC), Better Cotton Initiative (BCI)) hervorgehoben, um Themen wie Klimaschutz und Chemikalienmanagement gemeinsam voranzutreiben.

HUGO BOSS



Hinsichtlich der **eigenen Produkte** achtet Hugo Boss auf eine **umweltverträgliche Gestaltung**. Dabei berücksichtigt das Unternehmen unter anderem die ökologischen Auswirkungen und die Recyclingfähigkeit von Materialien und Prozessen und wertet Life Cycle Assessments aus, um den Entwicklungsprozess der Produkte entsprechend zu optimieren.

Weitere relevante Aspekte zur **Ressourcenschonung** sind

- ✓ die Verwendung alternativer, umweltschonenderer Stoffe,
- ✓ die Verwendung von Recycling-Materialien,
- ✓ die Vermeidung von Abfällen in der Produktion,
- ✓ die Weiterverwendung von Produktionsabfällen sowie
- ✓ innovative Technologien in unterschiedlichen Prozess-Schritten von Druck bis Finishing, geschlossene Kreisläufe sowie die Nutzung nicht verwendeter Rohstoffe in kommenden Kollektionen.

Außerdem stellt das Unternehmen dar, dass die Steigerung der **Langlebigkeit der Produkte und die Reduktion der ökologischen Auswirkungen der Verpackungen** weitere wichtige Aspekte hinsichtlich einer umweltverträglichen Produktgestaltung sind.

„Die in der Umweltpolitik definierten Prinzipien bilden die Grundlage dafür, die Auswirkungen des Unternehmens auf den Klimawandel zu minimieren, natürliche Ressourcen zu schonen, Umweltbelastungen zu reduzieren und zum Erhalt der Biodiversität beizutragen. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei unserer globalen Lieferkette.“

Hugo Boss Leitfaden
Umweltpolitik, S. 1



Verhaltenskodex Sozial- und Umweltstandards für Geschäftspartner (Produkte und Dienstleistungen)

Beispiel: Tchibo

Der Tchibo Verhaltenskodex Sozial- und Umweltstandards für Geschäftspartner (Produkte und Dienstleistungen) bündelt Anforderungen an Sozial- und Umweltthemen und stellt dabei umfangreiche Anforderungen zu ökologischen Themen, insbesondere zu Umweltschutz und Chemikalienmanagement.



Die Angaben zum Umweltschutz greifen verschiedene Themen auf: **Gefahrstoffe, Abwasser, Emissionen, Abfall, Chemikalien und andere gefährliche Stoffe, Energieeffizienz sowie die Nutzung natürlicher Ressourcen.**

Es heißt dazu im Verhaltenskodex: „Geschäftspartner müssen alle geltenden **Gesetze und internationalen Vorschriften zum Schutz der Umwelt** einhalten und alle relevanten **Umweltzulassungen, -zertifikate und -genehmigungen** vorweisen. Darüber hinaus verpflichten sie sich, kontinuierlich an der **Minimierung von Umweltbelastungen** zu arbeiten. (...) Um diese Ziele zu erreichen, sind Geschäftspartner verpflichtet, ein **angemessenes und wirksames Umweltmanagementsystem** einzuführen.“

Darüber hinaus legt Tchibo einen Fokus auf das Thema **Chemikalienmanagement** und fordert von Produktionsstätten ein **effizientes Chemikalienmanagementsystem (CMS)**, das unter anderem die Anforderung beinhaltet, keine in der Tchibo RSL oder der ZDHC MRSL gelisteten Chemikalien einzusetzen und diese Anforderung in der gesamten Produktionskette von Tchibo Produkten zu fördern und zu kontrollieren.

Insgesamt verlangt Tchibo von den Geschäftspartnern, dass sie die im Verhaltenskodex definierten Sozial- und Umweltstandards anerkennen und in ihre Unternehmenspolitik integrieren.

DAS WICHTIGSTE IM ÜBERBLICK

Leitfaden Umweltpolitik

- Prüfen Sie, welches für Sie die relevanten Bereiche des Umweltmanagements sind. Diese können beispielsweise das Umweltmanagement der eigenen Standorte, Umweltaspekte in der Logistik, Erwartungen an ein eigenes Umweltmanagement der Produktionspartner sowie die umweltverträgliche Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen sein.

Verhaltenskodex Sozial- und Umweltstandards

- In einem Verhaltenskodex können Sie Anforderungen zur Einhaltung konkreter Umweltthemen nennen.
- Zu diesen können etwa Chemikalien- und Abwassermanagement, Energieeffizienz, Emissionen und konkrete Anforderungen im Bereich Chemikalienmanagement gehören.
- Im Chemikalienmanagement ist es wichtig, dass keine Chemikalien eingesetzt werden, die auf einer unternehmenseigenen RSL oder der ZDHC MRSL gelistet sind.



Kombination aus sozialen und ökologischen Themen in Policies

Die meisten Unternehmen kommunizieren mittlerweile soziale und ökologische Themen in einem gemeinsamen Dokument. Vier Unternehmensbeispiele zitieren aus den Dokumenten und fassen Kernaussagen insbesondere zu ökologischen Sorgfaltspflichten zusammen. Dies soll Ihnen helfen, Ihre eigene Policy zu sozialen und ökologischen Sorgfaltspflichten zu schreiben oder sie entsprechend zu überarbeiten.

Grundsätze zur Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards für Non Food Zulieferer und Dienstleister inkl. Tchibo Verhaltenskodex Sozial- und Umweltstandards für Geschäftspartner

Beispiel: Tchibo

Tchibo hat zwei Dokumente, die als Policies zu Sozial- und Umweltstandards angesehen werden können und die Einhaltung dieser Standards von Mitarbeitenden und Geschäftspartnern verlangen. Der Tchibo Verhaltenskodex Sozial- und Umweltstandards für Geschäftspartner (Tchibo Social and Environmental Code of Conduct – Tchibo SCoC) und die Grundsätze zur Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards für Non Food Zulieferer und Dienstleister, die den Verhaltenskodex ebenfalls enthalten.

Der Tchibo Social and Environmental Code of Conduct (SCoC) zur Einhaltung von Sozial- und Umweltthemen definiert Mindestanforderungen an Arbeitsbedingungen und Umweltstandards. Das Dokument ist die Basis aller Einkaufsverträge. Mit Unterzeichnung des SCoC verpflichten sich die Produzenten zur **Einhaltung sozialer und ökologischer Standards** in den Produktionsstätten, unter anderem Arbeitsschutz, das Verbot von Kinderarbeit oder Diskriminierung, die Anerkennung von Gewerkschaftsrechten sowie Maßnahmen zur Vermeidung negativer Umweltauswirkungen.

Im Dokument **Grundsätze zur Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards für Non Food Zulieferer und Dienstleister** macht Tchibo deutlich, dass die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards in der gemeinsamen Verantwortung mit seinen Geschäftspartnern liegt. Das Unternehmen stellt im Dokument dar, welches die **relevanten Themen** sind. Als Sozialthemen werden **Zwangsarbeit, Kinderarbeit und jugendliche Beschäftigte, Diskriminierung, Disziplinarmaßnahmen, Arbeitsverträge, Löhne und Vergütung, Arbeitszeit, Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen sowie Gesundheit und Sicherheit genannt. Umweltthemen sind Umweltschutz und Chemikalienmanagement**. Außerdem macht Tchibo seine Null Toleranz gegenüber Korruption und Bestechung deutlich.





Tchibo zeigt auch auf, wie Geschäftspartner in der Lieferkette die Policy umsetzen müssen. Dabei verlangt das Unternehmen von seinen Geschäftspartnern, dass ein Überblick über die Lieferkette gegeben ist, der die Umsetzung und Kontrolle des Verhaltenskodexes in der Lieferkette erlaubt. Außerdem sollen sie das Dokument so kommunizieren, dass es allen Beschäftigten in der Lieferkette zugänglich und verständlich ist. Darüber hinaus verpflichtet Tchibo seine Geschäftspartner in dem Dokument dazu, die Durchführung von Audits und Tests bei potenziellen Produzenten sicherzustellen und behält sich das Recht vor, selbst unangekündigte Audits und/oder Emissionstests durchzuführen, zum Beispiel zu Abwasser, Klärschlamm und Luft. Werden Verstöße festgestellt, gibt es definierte Fristen, innerhalb derer der Zulieferer Abhilfe schaffen muss.

Grundsatzklärung

Beispiel: Bay City Textilhandels GmbH

Bay City macht seine Verpflichtung zur Einhaltung von Sorgfaltspflichten für Sozial- und Umweltthemen in seiner Grundsatzklärung deutlich. Sie besteht aus einem internen und einem externen Verhaltenskodex. Der **interne Verhaltenskodex** benennt Grundsätze in den Bereichen Diskriminierung und sexuelle Belästigung, Vermeidung von Interessenskonflikten, den Umgang mit Zuwendungen und betrieblichen Informationen und Daten, sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für Mitarbeitende. Der **externe Verhaltenskodex** stellt eine Verpflichtung für Geschäftspartner im Bereich Beschaffung dar. So ist der Verhaltenskodex die Voraussetzung für jede Geschäftsbeziehung; die Nicht-Einhaltung führt zu ihrer Beendigung.

Außerdem wird **ein spezieller Fokus auf das Thema Umweltpolitik** gelegt und hierdurch zum ersten Mal eine Verpflichtung zum ressourcenschonenden Handeln mit konkreten Maßnahmen am eigenen Standort bekräftigt. Zum anderen wird der Umweltaspekt beim Thema Produktentwicklung deutlich, da Bay City Materialien (zertifizierte Materialien, Recyclingmaterialien sowie alternative Materialien), Tierwohl und verbindliche Vorgabelisten für Chemikalien (RSL, ZDHC MRSL, GOTS und OEKO-TEX) explizit nennt.

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Grundsatzklärung ist die Risikoanalyse, damit die negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt durch eine entsprechende Minderung der bestehenden Risiken minimiert werden. Außerdem geht das Unternehmen auf Beschwerdemechanismen ein und gibt an, welche Abhilfemöglichkeiten bei einer Verletzung der Menschenrechte tatsächlich bestehen.

BayCity
Textilhandels GmbH

„Unser klar gesetztes und täglich verfolgtes Ziel ist die stetige Minderung und letztendliche Vermeidung von negativen Auswirkungen auf Mensch (dabei insbesondere auf vulnerable Gruppen wie beispielsweise Frauen, ethnische und / oder religiöse Minderheiten, nationale & internationale Migranten, indigene Bevölkerungsgruppen, LGBTQI, Heimarbeiter und Mitglieder der betroffenen Gemeinschaft) und Umwelt.“

Bay City Grundsatzklärung, S. 8



Grundsatzerklärung als Teil des Positionspapiers Sorgfaltspflichten „Unternehmerische Sorgfaltspflicht für Menschenrechte und Umweltschutz beim Einkauf von Handelsware“

Beispiel: Lidl

Lidl integriert seine Grundsatzerklärung in einem Positionspapier und macht darin seine Verpflichtung zur Einhaltung von **Sorgfaltspflichten für Sozial- und Umweltthemen** entlang der gesamten Wertschöpfungskette deutlich. Dabei verfolgt das Unternehmen einen risikobasierten Managementansatz für die als zentral bewerteten **Handlungsfelder** Klimawandel, Wasser, Kreislaufwirtschaft, Menschenrechte, Rohstoffe, Biodiversität und **verantwortungsvolle Produkte**. Dieser Ansatz basiert auf einem Bekenntnis zu international anerkannten Rahmenwerken, unter anderem den UN Sustainable Development Goals, UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Das Dokument gibt, bezogen auf einzelne Materialien und Produkte, einen Überblick über Sozial- und Umweltrisiken in einzelnen Ländern; mit Bezug zu Textilien werden Risikoländer für Baumwolle und Zellulose genannt. Außerdem erläutert Lidl, wie anhand der Risikoanalyse Vorgaben und Prozesse definiert werden. Beispielsweise veröffentlicht Lidl auf der Webseite für identifizierte rohstoffspezifische Risiken für den Einkauf und Lieferanten verbindliche Positionspapiere. Sie definieren Ziele und Maßnahmen, um den jeweiligen sozialen und ökologischen Risiken bei der Rohstoffbeschaffung entgegenzuwirken, und sind als verbindliche Anforderungen in die Einkaufspraktiken integriert. Darüber hinaus schult Lidl sowohl Einkäufer als auch Geschäftspartner zu diesen Vorgaben und hält nach, ob die Vorgaben eingehalten werden.

Das Unternehmen bewertet Lieferanten anhand von Nachhaltigkeitskriterien und überprüft sie mit Audits. Gleichzeitig verpflichtet Lidl seine Geschäftspartner dazu, in ihren vorgelagerten Lieferketten selbst entsprechende Maßnahmen zu ergreifen und den Verhaltenskodex gegenüber ihren Lieferanten durchzusetzen.



„Um zu definieren, was Nachhaltigkeit für Lidl bedeutet, haben wir im Rahmen einer strategischen Analyse eine Vision, eine Mission, Schwerpunkte und konkrete Maßnahmen erarbeitet und verbindlich festgelegt. Bei der Entwicklung dieser Strategie haben wir uns nicht nur intern sorgfältig beraten, sondern auch die Erwartungen unserer Kunden und der Gesellschaft, Prioritäten von NGOs sowie gesetzliche Entwicklungen und wissenschaftliche Erkenntnisse einbezogen. Darüber hinaus haben wir bei der Auswahl von Maßnahmen berücksichtigt, welchen Impact wir bei der Gestaltung und Beeinflussung von Lieferketten erzielen können.“

Positionspapier
Sorgfaltspflichten, S. 5



Grundsatzerklärung Menschenrechte

Beispiel: FOND OF

Anders als der Titel des Dokuments vermuten lässt, spricht FOND OF in der Grundsatz-erklärung Menschenrechte auch ökologische Sorgfaltspflichten an. FOND OF macht seine Verpflichtung zur Einhaltung von Sorgfaltspflichten für Sozial- und Umweltthemen deutlich und betont, dass das unternehmerische Handeln im Einklang mit Mensch und Umwelt steht. Dabei nennt das Unternehmen in einem auf wesentliche Punkte reduzierten Dokument die folgenden Aspekte:



- 1 **Sozialer und ökologischer Fußabdruck:** Das Unternehmen erkennt an, dass die produzierten Güter unweigerlich einen sozialen und ökologischen Fußabdruck besitzen, der minimiert, aber nicht vollständig vermieden werden kann.
- 2 **Besonderer Fokus auf Menschenrechte:** Dabei wird durch Vorbeugung von Verletzungen, ihrer Stärkung und der Schaffung von Abhilfe bei Menschenrechtsverletzungen ein großer Fokus auf Menschenrechte gelegt. FOND OF verpflichtet sich, insbesondere die Rechte vulnerabler Anspruchsgruppen (Kinder, Geflüchtete, Frauen, Gastarbeiter*innen sowie ethnische sowie religiöse Minderheiten) zu schützen.
- 3 **Minimierung negativer Auswirkungen auf die Umwelt:** Zur Minimierung negativer Auswirkungen auf die Umwelt fokussiert das Unternehmen auf die Einhaltung strenger ökologischer Standards in der Produktion von Stoffen und Accessoires.
- 4 **Ergriffene Maßnahmen:** Um seiner Verantwortung gerecht zu werden, benennt das Unternehmen unterschiedliche Maßnahmen. Hierzu zählen eine OECD-konformen Risikoanalyse, die Formulierung von Anforderungen an Lieferanten und deren Überprüfung, Schulungen, die Überprüfung der eigenen Einkaufspraktiken durch die Fair Wear Foundation bis zur Etablierung eines Beschwerdemechanismus.

Kombination aus sozialen und ökologischen Themen in Policies

Grundsatzerklärung zur Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards (Beispiel Tchibo)

- Erarbeiten Sie eine Policy, die benennt, was die relevanten Sozial- und Umweltthemen in der Lieferkette sind. Machen Sie deutlich, dass die Einhaltung dieser Sozial- und Umweltstandards für Zulieferer, Dienstleister und Geschäftspartner gilt.
- Sozial- und Umweltthemen können sein: Zwangsarbeit, Kinderarbeit und jugendliche Beschäftigte, Diskriminierung, Disziplinarmaßnahmen, Arbeitsverträge, Löhne und Vergütung, Arbeitszeit, Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, Gesundheit und Sicherheit, Umweltschutz und Chemikalienmanagement.
- Diese Themen decken sich weitgehend mit den Sektorrisiken für den Textilsektor, die auch das Bündnis für nachhaltige Textilien und seine Mitglieder adressieren.
- Management-Praxis: Stellen Sie dar, wie die Policy umgesetzt werden muss und verweisen Sie auf die Notwendigkeit der Integration von Sozial- und Umweltstandards in die Unternehmenspolitik des Geschäftspartners.

Grundsatzerklärung (Beispiel Bay City Textilhandels GmbH)

- Mit einer Grundsatzerklärung können Sie gleichzeitig einen Verhaltenskodex für Mitarbeitende und für Produzenten bieten.
- Während Sie Sozial- und Umweltthemen in der gesamten Lieferkette adressieren, können Sie auch einen Fokus auf ökologische Aspekte der Produktentwicklung legen.
- In der Grundsatzerklärung können Sie die Umsetzung einer Risikoanalyse und die Einrichtung von Beschwerdemechanismen als wichtige Schritte zur Umsetzung der Policy benennen.

Grundsatzerklärung Menschenrechte (Beispiel FOND OF)

- Menschenrechte und Umweltschutz hängen zusammen: Auch wenn der Schwerpunkt auf dem Thema Menschenrechte liegt, können Sie in der Grundsatzerklärung eine Aussage zu unternehmerischem Handeln im Einklang mit Mensch und Umwelt machen.
- Relevante Aspekte wie ergriffene Maßnahmen zur Einhaltung und Förderung der Menschenrechte sowie zur Minimierung des ökologischen Fußabdrucks können auch in knapper Form dargestellt werden.

Grundsatzerklärung als Teil eines Positionspapiers zu Sorgfaltspflichten (Beispiel Lidl)

- Die Grundsatzerklärung kann Teil eines Positionspapiers zu Sorgfaltspflichten sein.
- Das Dokument sollte zentrale soziale und ökologische Handlungsfelder entlang der gesamten Wertschöpfungskette darstellen und hierdurch einen Überblick über identifizierte Sozial- und Umweltrisiken bieten.
- Benennen Sie weitere Schritte zur Umsetzung des Sorgfaltspflichtenansatzes. Hierbei können Sie den Fokus auf Einkaufspraktiken und die Verankerung des Sorgfaltspflichtenansatzes in der Lieferkette legen.





Der Verhaltenskodex (Code of Conduct) als konkrete Form einer Policy

Die Unternehmensbeispiele haben gezeigt: In der Praxis gibt es verschiedene Formen einer Policy zu Sorgfaltspflichten, gängig ist ein Verhaltenskodex (Code of Conduct). Beispiele sind die Codes of Conduct von adidas, Esprit, H&M oder Tchibo. Ein Code of Conduct soll den Adressat*innen Handlungsorientierung geben und unerwünschte Handlungen vermeiden. Das Unternehmen erwartet somit ein verantwortliches, ethisch korrektes und integrires Verhalten von Beschäftigten, Geschäftspartnern und Lieferanten.¹⁰

In diesem Kapitel wird der Verhaltenskodex als konkretes Format einer Policy vorgestellt. Dabei wird ein Augenmerk auf den Verhaltenskodex für Lieferanten gelegt. Außerdem zeigen zwei Beispiele, welche Bedeutung das Thema Antikorruption in einem Verhaltenskodex haben kann.

Zur Unterstützung: Code of Conduct der deutschen Textil- und Modeindustrie

Der Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie hat gemeinsam mit seinen Mitgliedsverbänden einen Code of Conduct (CoC) erarbeitet. Er steht allen Unternehmen der Branche als freiwilliges Instrument zur Verfügung und dient als Leitlinie für gesellschaftlich verantwortliches unternehmerisches Handeln. Mit dem Branchenkodex wollen der Gesamtverband textil+mode und seine Mitgliedsverbände die Unternehmen der Textil- und Bekleidungsindustrie bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung unterstützen.

Der Code of Conduct ist eine Sammlung von Verhaltensrichtlinien. Er soll Firmen Orientierung bieten, an der sie ihre Unternehmenspolitik individuell ausrichten können. Er bietet insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen praktische Anleitungen durch praxisbezogene Grundregeln. Den CoC gibt es in acht Sprachen, darunter Englisch, Chinesisch, Spanisch oder Türkisch.

Er richtet sich an den international anerkannten Prinzipien zum Schutz der Menschen- und Arbeitsrechte aus, wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den ILO-Kernarbeitsnormen, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Darüber hinaus stützt sich der Code auf relevante internationale Vereinbarungen zum Schutz der Umwelt. Adressierte Themen sind: Grundverständnis gesellschaftlich verantwortungsvoller Unternehmensführung, Achtung der Menschenrechte, Arbeitsrechte und -bedingungen, Umweltschutz, Interessen von Verbraucher*innen, Tier- und Artenschutz, Kommunikation, Umsetzung und Durchsetzung.

¹⁰ Eine ausführlichere Darstellung zum Verhaltenskodex als Instrument verantwortungsvoller Unternehmensführung siehe [hier](#)

! Mit Verhaltenskodizes leiten Sie Mitarbeitende und Lieferanten zu integrem und hinsichtlich sozialer und ökologischer Sorgfaltspflichten angemessenem Verhalten an.

Der Gesamtverband textil+mode stellt einen Branchenkodex als Leitlinie zur Verfügung.



Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner (Supplier Code of Conduct)

Eine Herausforderung in der Textil- und Modeindustrie ist, Missstände bei Arbeits-, Umwelt- und Sozialstandards zu beheben – nicht nur in den eigenen Produktionsstätten, sondern auch und vor allem bei den Zulieferern auf den verschiedenen Lieferkettenstufen. Um auch hier Verhaltensrichtlinien, Sozial- sowie Umweltstandards zu implementieren, bietet sich ein Verhaltenskodex für Lieferanten an (Supplier Code of Conduct)¹¹. Seine Einhaltung ist dann Teil der Vertragsbedingungen.¹² Die folgende Tabelle listet mögliche Aspekte eines Supplier Code of Conduct auf und nennt für die einzelnen Inhalte konkrete Beispiele einiger Unternehmen.

Mögliche Aspekte eines Supplier Code of Conduct

ASPEKTE	BEISPIELE
Kombination sozialer, ökologischer und Antikorruptions-Themen	C&A: Verhaltenskodex für Lieferanten
Anforderung, dass Lieferanten Menschenrechte achten und entsprechende Due-Diligence-Prozesse einführen	adidas: Workplace Standards
Vorgaben zur Untervertragsaufgabe	Patagonia: Supplier Workplace Code of Conduct
Geltungsbereich des Verhaltenskodex über Tier 1 der Lieferkette hinaus, idealerweise Tier 1 bis Tier 4	Patagonia: Supplier Workplace Code of Conduct
Fokus auf eine kontinuierliche Verbesserung bei den Lieferanten	H&M: Sustainability Commitment H&M Business Partner
Hinweis auf einen Beschwerdemechanismus für unverantwortliche Geschäftspraktiken des einkaufenden Unternehmens	Centrica: Our Code
Einhaltung grundlegender Sozial- und Umweltstandards als gemeinsame Verantwortung des Unternehmens und seiner Lieferanten und weiterer Geschäftspartner	Tchibo: Verhaltenskodex Sozial- und Umweltstandards für Geschäftspartner

¹¹ Vgl. Schäfer, Nina (2020): Konzept zur Beurteilung und Entwicklung eines Codes of Conduct in der Textilbranche, München, GRIN Verlag.

¹² Beispiel: Lululemon Athletica: Supply Agreement



Antikorruption als Thema im (Supplier) Code of Conduct

Korruption ist eine Herausforderung in globalen Lieferketten, die gravierende negative Auswirkungen auf soziale und ökologische Themen hat. Deshalb halten Unternehmen diesbezügliche Erwartungen an ihre Mitarbeitenden bzw. Lieferanten im (Supplier) Code of Conduct fest.

Verhaltenskodex „Fair Play“

Beispiel: adidas

adidas veröffentlicht den Verhaltenskodex „Fair Play“, der aufbauend auf Compliance-Richtlinien des Unternehmens die Erwartung an integrires Verhalten festsetzt. Er richtet sich an alle Mitarbeitenden des Unternehmens und formuliert die Verpflichtung aller zu integrem Verhalten. Neben weiteren Integritätsaspekten geht adidas im Kapitel „Integrität unseres Geschäftsgebahren“ auf die Verhinderung von Bestechung und Korruption ein. Dabei beschreibt das Unternehmen klar seine Erwartungen an die Mitarbeitenden:

- 1 Bestechungen unverzüglich zurückzuweisen und selbst keine Bestechungsversuche zu unternehmen
- 2 Schritte zu unternehmen, um Korruption zu stoppen, falls eine potenzielle oder scheinbare Bestechung oder Korruption vorliegen, an der adidas oder einer seiner Partner beteiligt sind
- 3 sich bei Spenden strikt an die entsprechende Corporate Giving Policy zu halten
- 4 mutmaßliche, tatsächliche, versuchte oder potenzielle Fälle von Bestechung oder Korruption zu melden

Darüber hinaus hält adidas in der zugehörigen Compliance Policy Maßnahmen im Umgang mit Verletzungen des Verhaltenskodex fest.



Verhaltenskodex für Mitarbeitende

Beispiel: Hugo Boss

Hugo Boss hat mit seinem Verhaltenskodex bindende Regeln für ein ethisch und rechtlich verantwortungsvolles Handeln geschaffen, die für alle HUGO BOSS Mitarbeitenden bei der täglichen Arbeit verbindlich sind. Hierzu gehört auch das Thema Antikorruption.

Es wird zum Ausdruck gebracht, dass das Unternehmen keine Form von direkter oder indirekter Bestechung, Korruption oder sonstige unberechtigte Vorteilsgewährung gegenüber Partnern, öffentlichen Amts- und Entscheidungsträgern sowie sonstigen Dritten toleriert.

Im Verhaltenskodex wird deutlich, **wie mit Einladungen und Geschenken für Mitarbeitende und das Gewähren von Vorteilen durch Mitarbeitende** umzugehen ist. Für Mitarbeitende gilt, dass die Annahme oder das Fordern von persönlichen Vorteilen in Zusammenhang mit der eigenen Tätigkeit untersagt ist. Dies gilt insbesondere für Geldgeschenke. Beim Gewähren von Vorteilen durch Mitarbeitende dürfen Geschenke und Einladungen nur entsprechend den internen Richtlinien gewährt werden. Hierdurch wird vermieden, dass Einfluss auf geschäftliche Entscheidungen genommen oder ein entsprechender Anschein erweckt wird.

Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct)

Beispiel: C&A

C&A stellt in einem Verhaltenskodex Anforderungen an die Zulieferbetriebe in seiner Lieferkette (Tier-1 und Tier-2 Lieferanten). Dieser unterstreicht eine Null-Toleranz-Politik hinsichtlich Verstößen in sozialen, ökologischen und Compliance-Themen, die im Code of Conduct definiert sind. Anforderungen beziehen sich auf Rechtskonformität, Arbeitsnormen, Umwelt und **Korruptionsbekämpfung**. Dabei ist zu beachten, dass es sich dabei um Mindestanforderungen an Lieferanten in der Lieferkette handelt und stets kontinuierliche Verbesserungen angestrebt werden sollen.

Zur **Korruptionsbekämpfung** schreibt C&A fest, dass Lieferanten alle geltenden Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption einhalten müssen. Der Verhaltenskodex enthält ein Verbot für Bestechungsgelder jeglicher Art und setzt voraus, dass Lieferanten Richtlinien und Verfahren zur Bekämpfung von Korruption und dessen Wirksamkeit einrichten.

HUGO BOSS

C&A

DAS WICHTIGSTE IM ÜBERBLICK

- Definieren Sie die Themenbereiche, die Sie im Supplier Code of Conduct festschreiben möchten und fassen Sie bei Bedarf mehrere Themen in einem CoC zusammen.
- Formulieren Sie konkrete Anforderungen zu unterschiedlichen Aspekten, wie beispielsweise dem Geltungsbereich des Supplier Code of Conduct für die gesamte Lieferkette.
- Formulieren Sie, dass Sie integrires Verhalten von allen Mitarbeitenden des Unternehmens erwarten. Stellen Sie auch diesbezügliche Anforderungen an Ihre Lieferanten und sonstigen Geschäftspartner.
- Unternehmensbeispiele zeigen, dass die Anforderungen häufig als Mindestanforderungen zu verstehen sind und sie eine kontinuierliche Verbesserung erwarten.
- Formulieren Sie Maßnahmen zur Überprüfung der Anforderungen und Konsequenzen, wenn Lieferanten diese Anforderungen nicht einhalten.

Die Policy in der eigenen Organisation umsetzen

Eine Policy allein ist keine Garantie für eine effektive Umsetzung von sozialen, ökologischen oder anderen Zielen. Studien belegen, dass es nicht ausreicht, Verhaltenskodizes an Lieferanten nur zu versenden. Das hat in den vergangenen Jahren nicht wesentlich dazu beigetragen, die Arbeitsbedingungen in den untersuchten Textilfabriken zu verbessern.¹³ Deshalb müssen Sie die Entwicklung einer Policy durch interne Prozesse und Maßnahmen begleiten, um die in den Dokumenten enthaltenen Vorgaben bekannt zu machen und sie zu erklären, deren Einhaltung nachzuhalten und letztendlich auch kontinuierlich aus den Erfahrungen zu lernen.

¹³ Vgl. <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/IJOPM-10-2012-0467>

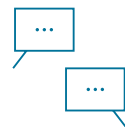
Was können Sie tun, um eine Policy wirksam umzusetzen?

Um eine Policy wirksam umzusetzen, müssen Sie entsprechende Umsetzungsstrukturen aufbauen. Andernfalls entstehen bei der Entwicklung einer Policy nur Kosten und viel administrativer Aufwand, doch konkrete Verbesserungen bleiben letztlich aus. Generell braucht Sie klare Zuständigkeiten und die Integration in interne Prozesse, zum Beispiel durch:



Verankerung in operative Verfahren

z.B. als Bestandteil von Vertragsbedingungen, um klarzumachen, dass die Nichteinhaltung der Policy mit Sanktionen verbunden ist.



Trainings- und Kommunikationsmaßnahmen

, die sicherstellen, dass die Adressat*innen die Inhalte der Policy verstehen und wissen, wie sie gegebenenfalls Abläufe und Entscheidungsprozesse anpassen müssen.



Regelmäßige Überprüfung

der Umsetzung und bei Bedarf **Aktualisierung der Policy** angesichts neuer Risiken.



Daher ist eine effektive Kommunikation der Policy ein weiterer Erfolgsfaktor. Sorgen Sie dafür, dass die angesprochenen Adressat*innen das Dokument kennen und die Inhalte verstehen. Machen Sie das Dokument bzw. die Dokumente allen Beteiligten bekannt, also den eigenen Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und Produzenten. Veröffentlichen Sie es auch auf der eigenen Webseite. Bieten Sie – je nach Unternehmensgröße und Zielgruppe – zusätzlich Schulungen, Einzelgespräche, Informationsveranstaltungen oder andere Formate an, um Inhalte zu erklären und Fragen zu beantworten.

Schlussendlich sollten Sie mit Indikatoren prüfen, ob Sie die in der Policy definierten Standards wirklich umsetzen und wie effektiv die Integration in interne Prozesse ist. Ein Beispiel liefert adidas mit seinen Key Performance Indicators (KPIs) für Lieferanten. Mithilfe der Indikatoren überprüft adidas sowohl die Umsetzung der Standards sowie die Effektivität der eigenen Monitoring-Maßnahmen.

Wie können Sie Policies in operativen Prozessen verankern und deren Umsetzung überprüfen?

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

- 1 Anreize und Zuständigkeiten schaffen:** Hierfür ist das Reference Tool on Supply Chain Social Performance Management Systems des Consumer Goods Forums nützlich. Das Kapitel „Internal Organisation“ enthält eine detaillierte Anleitung für die Umsetzung von Social Compliance Policies in der eigenen Organisation (S. 6–32).
- 2 Verhaltenskodex in Vertragsbedingungen integrieren:** Es ist eine gängige Praxis, dass die Einhaltung des Verhaltenskodex für Lieferanten vom beschaffenden Unternehmen eingefordert wird und Teil der Vertragsbedingungen ist.
- 3 Kommunizieren und fortbilden:** Kommunizieren Sie die Policy und schulen Sie sowohl Ihre eigenen Mitarbeitenden als auch Lieferanten dazu.

DAS WICHTIGSTE IM ÜBERBLICK

- Setzen Sie Policies durch die Integration in interne Prozesse um.
- Die Aufnahme der Policies als Bestandteil von Lieferantenverträgen ist ein wichtiges Instrument, um den Stellenwert zu betonen, bedeutet aber nicht, dass die Inhalte dann auch automatisch eingehalten werden.
- Kommunikation und Trainings spielen eine wichtige Rolle bei der Verankerung der Policy.
- Sie sollten die Umsetzung von Policies und Verhaltenskodizes regelmäßig überprüfen.



Kommunikations- und Trainingsmaterialien

Für eigene Mitarbeitende

- ✓ 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 für Lieferanten
- ✓ Die FWF-Leitlinien „Basic health and safety checks for CSR Staff and Supply Chain Managers“ enthalten Hinweise und Checklisten für Gesundheits- und Sicherheits-Checks in Fabriken für die Phase zwischen den formalen Audits.
- ✓ Die FWF Website „wellmade“ enthält kompakte Trainingsmaterialien für Mitarbeiter*innen aus unterschiedlichen Abteilungen sowie Fallstudien zu Handlungsmöglichkeiten bei Dilemma-Situationen im Beschaffungsprozess.
- ✓ 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, zu Formaten und möglichen Inhalten von Menschenrechtstrainings.

Für Lieferanten

- ✓ Die PUMA Handbücher zu „Environmental Standards“, „Chemical Management“, „Social Standards“, „Occupational Health and Safety“ und „Slavery and Human Trafficking“ geben Lieferanten konkrete Anweisungen, wie sie die im Puma Verhaltenskodex verankerten Standards umsetzen können.
- ✓ Das [Tchibo Detox Supplier Handbook](#) gibt Lieferanten konkrete Anleitung, wie sie ein gutes Chemikalienmanagement aufsetzen und implementieren können, das dem Detox-Ansatz von Tchibo entspricht.
- ✓ Die ZDHC Wastewater Guidelines enthalten Anleitung und Vorgaben, wie Lieferanten in der textilen Lieferkette ihr Abwassermanagement verbessern können.
- ✓ Die [Patagonia](#) „Migrant workers employment standards and implementation guidance“ hilft Lieferanten, die aufgeführten Standards umzusetzen (inklusive Vorlage für CoCs, Checklisten für Personalvermittlungsfirmen).

Anhang: Bausteine eines Verhaltenskodexes für Lieferanten & Geschäftspartner

BASIEREND AUF AKTUELLEN UMSETZUNGSBEISPIELEN

Ziel und Geltungsbereich des Verhaltenskodex

Einführung: Vorstellung Unternehmen & Nachhaltigkeitsstrategie

Geben Sie gegebenenfalls eine kurze Einführung zu Ihrem Unternehmen und dessen sozialer und ökologischer Nachhaltigkeitsstrategie.

Bezugsrahmen: nationale und internationale Anforderungen

- ... Präzisieren Sie die Selbstverpflichtung Ihres 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 Antikorruptions-Standards und Anforderungen, auf welche sich der Verhaltenskodex stützt.
- ... Erläutern Sie, wie Sie mit möglichen Konflikten oder Unterschieden zwischen internationalen und nationalen Anforderungen umgehen.

Erwartungen & Adressaten

Definieren Sie Ihre allgemeinen Erwartungen an Lieferanten beziehungsweise 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 Antikorruptions-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 Sie diese im Lieferantenkodex nennen (zum Beispiel relevante ILO-Konventionen).
- ... Nutzen Sie die Vorgaben des Textilbündnisses als Orientierung: Stellen Sie insbesondere sicher, dass verbindliche Vorgaben in der Policy festgeschrieben sind (Verankerung der sozialen Bündnisziele; Einhaltung ZDHC-Chemikalienliste (als Mindeststandard); Festschreiben eines Abwasserstandards, Null-Toleranz gegenüber Korruption; Verbot unautorisierter Unterauftragsvergabe, Anforderungen an eingesetzte Schurwolle).
- ... Führen Sie 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 das 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 stellen, zum Beispiel hinsichtlich Verantwortlichkeiten, Definition von Prozessen, Dokumentation, etc. Dabei sollten Sie besonderen Wert auf wirksame Beschwerdemechanismen für die Arbeitnehmer*innen der Geschäftspartner und Produzenten legen.



Monitoring und 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 gegebenenfalls, wie Sie Lieferanten bei der praktischen Umsetzung der Vorgaben und kontinuierlicher Verbesserung unterstützen werden, zum Beispiel mit Trainings.
- ... Sie definieren einen klaren Eskalationsprozess für Verstöße beziehungsweise den Fall, dass Ihre Lieferanten oder Geschäftspartner nicht mit Ihnen kooperieren.

Beschwerdemechanismus: Meldung von Verstößen

- ... Sie erläutern, welche unternehmenseigenen oder externen Beschwerde-mechanismen und -kanäle für die Meldung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex oder unfaire Geschäftspraktiken für die Beschäftigten 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 (zum Beispiel wie Betroffene Zugang zu dem Mechanismus haben, den Prozess nach Eingang einer Beschwerde, Verantwortlichkeiten, etc.).

Allgemeines

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



IMPRESSUM

Herausgeber

Bündnis für nachhaltige Textilien
c/o Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Friedrich-Ebert-Allee 32+36
53113 Bonn

T +49 228 4460 3560
E mail@textilbuendnis.com
I www.textilbuendnis.com

Design

Eps51, Berlin

Stand

März 2022