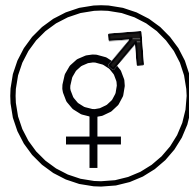


# Business Partner Code of Conduct



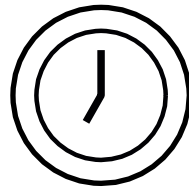
Das Recht auf Vereinigungsfreiheit  
und Tarifverhandlungen



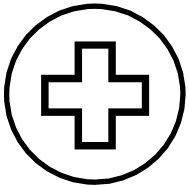
Keine Diskriminierung



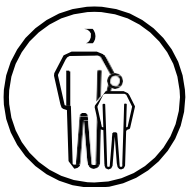
Faire Bezahlung



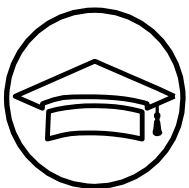
Angemessene Arbeitszeiten



Gesundheit & Sicherheit am  
Arbeitsplatz



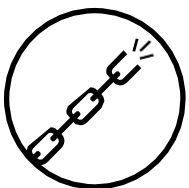
Keine Kinderarbeit



Besonderer Schutz für junge  
Arbeitnehmer:innen



Keine prekäre Beschäftigung



Keine Zwangsarbeit



Umweltschutz



**Ethisches Geschäftsverhalten**

## I. Präambel

CWS Workwear begreift Corporate Responsibility als integralen Bestandteil ihres Geschäftsmodells. Wir engagieren uns für die Umwelt, die Menschen und die Gesellschaft in jedem Teil der CWS Welt, einschließlich unserer Lieferkette.

Im Einklang mit den CWS Workwear-Werten - Menschen, Integrität, Nachhaltigkeit, Qualität, Leidenschaft für Service und Ergebnisorientierung - sind unsere Grundsätze für eine verantwortungsvolle Beschaffung folgende:

1. Bereitstellung eines sicheren, gesunden und fairen Arbeitsplatzes
2. Nachhaltige Dienstleistungen anbieten, indem wir mit den natürlichen Ressourcen sorgsam umgehen und unser Umweltprofil noch weiter verbessern, um die Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren.
3. Wir führen unsere Geschäfte mit Verantwortung, Integrität und Respekt und halten hohe ethische Standards ein.

## II. Einführungen

Der CWS Code of Conduct umreißt die Prinzipien und Werte, die die Überzeugungen von CWS Workwear und die Erwartungen an unsere Geschäftspartner widerspiegeln.

Dieser Code of Conduct basiert auf internationalen Standards<sup>1</sup>, wie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den OECD-Guidelines for Multinational Corporations, den International Labour Organization (ILO) Core Labor Standards und den Ten Universal Principles of the UN Global Compact. Sie gilt für alle Lieferanten von CWS Workwear und andere Geschäftspartner (d.h. alle Dritten, die direkt oder indirekt Dienstleistungen für CWS

Workwear erbringen oder im Namen von CWS Workwear handeln), die im Folgenden als „Geschäftspartner“ bezeichnet werden und es wird erwartet, dass sie von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern entlang der Lieferkette an alle beteiligten Subunternehmer und relevanten Partner weitergegeben werden, um sicherzustellen, dass die Arbeitsbedingungen in der Lieferkette sicher sind, dass die Arbeitnehmer mit Respekt und Würde behandelt werden und dass unsere Lieferprozesse umweltverträglich sind und mit Gesetzen und ethischen Standards übereinstimmen. Darüber hinaus gewährleistet es die Einhaltung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht in der Lieferkette.

Die Geschäftspartner von CWS Workwear sind verpflichtet, die in diesem Dokument dargelegten Grundsätze einzuhalten und ihrer Verantwortung hinsichtlich der behandelten Themen nachzukommen. Es wird auch erwartet, dass unsere Geschäftspartner ihre eigenen Mitarbeiter:innen für den Inhalt dieses Verhaltenskodex sensibilisieren und sie in ihrer Verpflichtung zur Einhaltung des Code of Conduct bestärken.

Im Falle eines Verstoßes oder des Verdachts auf einen Verstoß gegen den Code of Conduct von CWS Workwear sind die Geschäftspartner verpflichtet, diesen zu melden. Die Meldungen sollen unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen des Lieferanten oder seines Unterauftragnehmers und der Rechte seiner Mitarbeiter:innen, insbesondere des Datenschutzes und des Schutzes von Geschäftsgeheimnissen, erfolgen. Darüber hinaus müssen die Geschäftspartner ihre Mitarbeiter:innen auf die Existenz der CWS Compliance HelpLine und den Zugang zu ihr aufmerksam machen.

<sup>1</sup> Dieser Code of Conduct ist vom amfori BSCI CoC inspiriert und spiegelt dessen Grundsätze und Werte wider. Als Unterzeichner von amfori BSCI unterstützt die CWS Supply GmbH, ein Unternehmen von CWS Workwear, den amfori BSCI CoC.

### III. Unsere Werte

Die in diesem CoC dargelegten Grundsätze stellen die angestrebten Ziele und Mindestexpectationen dar, die CWS Workwear an das Verhalten ihrer Lieferketten stellt. Durch die Einhaltung des CoC und dessen Weitergabe an ihre Lieferkette verpflichten sich die Geschäftspartner von CWS Workwear zur Einhaltung dieser Grundwerte:

#### **Streben nach kontinuierlicher Verbesserung**

Die Geschäftspartner von CWS Workwear verpflichten sich, den CoC durch einen schrittweisen Entwicklungsansatz umzusetzen, um eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen innerhalb ihrer Organisationen zu gewährleisten. CWS Workwear und ihre Geschäftspartner verpflichten sich, die Ursachen für nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte genauer zu untersuchen, insbesondere bei der Beschaffung aus Hochrisikoregionen oder -sektoren. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, sollten die Unternehmen mit der gebotenen Sorgfalt handeln und die erforderlichen Managementsysteme, Richtlinien und Verfahren in angemessenem Umfang entwickeln, um nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte in der Lieferkette wirksam zu verhindern und zu beheben.

#### **Kooperation fördern**

Zusammenarbeit ist in den Beziehungen mit Geschäftspartnern unerlässlich, insbesondere mit solchen, die Unterstützung brauchen, um sich zu verbessern. CWS Workwear bekräftigt ihre Bemühungen, kooperativ zu handeln und den sozialen Wandel in ihrer Lieferkette zu beeinflussen und erwartet im Gegenzug das Gleiche. Dies erfordert einen kooperativen Ansatz, bei dem jedes Unternehmen: a) seine jeweiligen Geschäftspartner einbezieht; b) alle vernünftigen und angemessenen Maßnahmen in seinem Einflussbereich ergreift, um die Sorgfaltspflicht in der Lieferkette umzusetzen; und c)

Informationen austauscht, um Herausforderungen zu identifizieren, die zeitnah gemildert werden müssen.

#### **Übernahme von Verantwortung und Ermächtigung anderer:**

Ein wichtiges Ziel von CWS Workwear ist es, Geschäftspartner und deren Lieferanten zu unterstützen. Um dies zu erreichen, ist CWS Workwear bestrebt, Lieferanten zu überwachen und erwartet, dass diese dasselbe tun. Die Entwicklung robuster interner Managementsysteme ist für die Verankerung der Grundsätze von CWS Workwear in der Unternehmenskultur unerlässlich.

Nach diesem Ansatz der kontinuierlichen Verbesserung, Zusammenarbeit und Eigenverantwortung wird die Beendigung einer Geschäftsbeziehung oder eines Einzelvertrags mit einem Geschäftspartner, der Schwierigkeiten bei der Umsetzung des CoC hat, als letztes Mittel angesehen. Es kann jedoch notwendig sein, eine Geschäftsbeziehung oder einen Einzelvertrag zu beenden, wenn der Geschäftspartner nicht im Einklang mit den im CoC dargelegten Grundsätzen handelt und/oder nicht bereit ist, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die im CoC dargelegten und/oder mit diesem verbundenen Verpflichtungen zu erfüllen.

### IV. Implementierung

#### **Einhaltung hoher Standards**

Die erste Verpflichtung der Unternehmen besteht darin, die nationalen Gesetze einzuhalten. In Ländern, in denen die nationalen Gesetze und Vorschriften im Widerspruch zum CoC stehen oder einen anderen Schutzstandard vorsehen, sollten die Unternehmen nach Möglichkeiten suchen, die Grundsätze einzuhalten, die den höchsten Schutzstandard für Arbeitnehmer:innen und Umwelt bieten.

Geschäftspartner, die im Hinblick auf die im CoC festgelegten Grundsätze überwacht werden, müssen nachweisen, dass sie alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um ihre eigene Einhaltung des CoC zu gewährleisten. Auch sollen sie angemessene Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass alle an dem/den Produktionsprozess(en) beteiligten Geschäftspartner den CoC einhalten.

## V. Engagement für hohe Beschäftigungsstandards

### Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Business Von den Geschäftspartnern wird erwartet, dass sie das Recht der Arbeitnehmer:innen auf die freie und demokratische Gründung von Gewerkschaften respektieren, die Diskriminierung von Arbeitnehmer:innen aufgrund ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft vermeiden und das Recht der Arbeitnehmer:innen auf Tarifverhandlungen achten.

Darüber hinaus sollten die Geschäftspartner die Arbeitnehmervertreter:innen nicht daran hindern, Zugang zu den Arbeitnehmer:innen am Arbeitsplatz zu erhalten oder mit ihnen in Kontakt zu treten.

In Ländern, in denen Gewerkschaftsaktivitäten illegal sind oder eingeschränkt werden, sollten die Geschäftspartner diesen Grundsatz aufrechterhalten, indem sie den Arbeitnehmer:innen die Möglichkeit geben, ihre eigenen Vertreter:innen für den Dialog über Fragen am Arbeitsplatz frei zu wählen.

### Keine Diskriminierung

Business Die Geschäftspartner dürfen keine Personen aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Ethnie, Kaste, Geburt, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischer und nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Gewerkschaften oder anderen legitimierte Organisationen, politischer Zugehörigkeit oder Meinung, sexueller Orientierung, familiären Verpflichtungen

oder Familienstand diskriminieren, ausschließen oder bevorzugen, Auch Krankheiten oder andere Bedingungen dürfen zu keiner Diskriminierung führen. Insbesondere dürfen Arbeitnehmer:innen nicht aus einem der oben genannten Gründe belästigt oder diszipliniert werden.

### Faire Bezahlung

Von den Geschäftspartnern wird erwartet, dass sie sicherstellen, dass die Arbeitnehmer:innen eine faire Entlohnung erhalten, die ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensunterhalt ermöglicht, sowie alle gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen.

Die Geschäftspartner müssen zumindest die staatlichen Mindestlohngesetze oder die durch Tarifverhandlungen festgelegten Branchenstandards einhalten, je nachdem, welcher Wert höher ist. Die Löhne sollten pünktlich, regelmäßig und vollständig in gesetzlichen Zahlungsmitteln gezahlt werden. Eine Teilzahlung in Form von Sachleistungen ist nach den Vorgaben der IAO zulässig.

Die Löhne sollten die Fähigkeiten und die Ausbildung der Arbeitnehmer:innen widerspiegeln und sich an der regelmäßigen Arbeitszeit orientieren. Abzüge sind nur unter gesetzlich vorgeschriebenen oder tarifvertraglich festgelegten Bedingungen zulässig.

### Angemessene Arbeitszeiten

Von den Geschäftspartnern wird erwartet, dass sie sicherstellen, dass die Arbeitnehmer:innen nicht mehr als 48 reguläre Stunden pro Woche arbeiten, unbeschadet der nachstehend dargelegten Erwartungen. Nationale Gesetze, Industriestandards oder Tarifverträge sollten

innerhalb des von der ILO geschaffenen internationalen Rahmens ausgelegt werden. Überstunden sollten nur in Ausnahmefällen und auf freiwilliger Basis geleistet und entsprechend vergütet werden, und sie sollten das Risiko berufsbedingter Gefahren nicht wesentlich erhöhen.

Darüber hinaus müssen die Geschäftspartner den

Arbeitnehmer:innen tägliche Ruhepausen und mindestens einen freien Tag alle sieben Tage gewähren, es sei denn, Tarifverträge sehen Ausnahmen vor.

### **Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

Die Geschäftspartner müssen das Recht auf gesunde Arbeits- und Lebensbedingungen für die Arbeitnehmer:innen und die örtliche Bevölkerung wahren und dabei besonders schutzbedürftige Personen wie junge Arbeitnehmer:innen, junge und werdende Mütter sowie Menschen mit Behinderungen schützen.

Sie sollen sich an Arbeitsschutzvorschriften oder internationale Standards halten, wenn die lokalen Gesetze unzureichend sind. Die Zusammenarbeit zwischen Management und Arbeitnehmer:innen, unter anderem durch Arbeitsschutzausschüsse, ist für die Aufrechterhaltung einer sicheren Arbeitsumgebung von entscheidender Bedeutung.

Die Geschäftspartner sollten Systeme einführen, um Gesundheits- und Sicherheitsrisiken zu erkennen, zu bewerten, zu vermeiden und darauf zu reagieren sowie Maßnahmen zu ergreifen, um arbeitsbedingte Unfälle, Verletzungen oder Krankheiten zu verhindern. Sie müssen für die Stabilität und Sicherheit von Ausrüstungen und Gebäuden, einschließlich der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Wohneinrichtungen, sorgen und Vorkehrungen für vorhersehbare Notfälle treffen.

Die Arbeitnehmer:innen sollten das Recht haben, sich ohne Erlaubnis aus unmittelbarer Gefahr zu entfernen. Angemessene arbeitsmedizinische

Betreuung und entsprechende Einrichtungen müssen ebenso zur Verfügung stehen wie der Zugang zu Trinkwasser, sicheren Ess- und Ruhebereichen sowie sauberen Koch- und Lagerbereichen für Lebensmittel. Eine wirksame persönliche Schutzausrüstung (PSA) sollte allen

Arbeitnehmer:innen stets kostenlos zur Verfügung gestellt werden.

### **Keine Kinderarbeit**

Von den Geschäftspartnern wird erwartet, dass sie sicherstellen, dass sie keine Kinder unter dem Mindestalter für die Erfüllung der Schulpflicht beschäftigen, welches mindestens 15 Jahre beträgt, es sei denn, es gelten von der ILO anerkannte Ausnahmen. Sie müssen bei der Einstellung gründliche Verfahren zur Altersüberprüfung einführen, die die Arbeitnehmer:innen respektieren und nicht diskriminieren. Dieser Grundsatz zielt darauf ab, Kinder vor Ausbeutung zu schützen. Bei der Entlassung von Kindern sollte besonders darauf geachtet werden, dass sie nicht in gefährlichere Arbeitsbereiche wie Prostitution oder Drogenhandel abwandern. Wenn Kinder vom Arbeitsplatz entfernt werden, sollten die Geschäftspartner proaktiv Maßnahmen zu ihrem Schutz ermitteln. Gegebenenfalls sollten sie auch in Betracht ziehen, den erwachsenen Familienmitgliedern der betroffenen Kinder menschenwürdige Arbeitsmöglichkeiten zu bieten.

### **Besonderer Schutz für junge Arbeitnehmer:innen**

Von den Geschäftspartnern wird erwartet, dass sie sicherstellen, dass junge Menschen nicht nachts arbeiten und vor Bedingungen geschützt werden, die für ihre Gesundheit, Sicherheit, Moral und Entwicklung schädlich sein könnten. Bei der Beschäftigung junger Arbeitnehmer:innen sollten die Geschäftspartner sicherstellen, dass die Arbeit nicht gesundheits- oder entwicklungsschädlich ist und dass die Arbeitszeiten nicht mit dem Schulbesuch, der Berufsausbildung oder der Teilnahme an einem Bildungsprogramm kollidieren. Die Geschäftspartner sollten Mechanismen zur Vorbeugung, Erkennung und Abmilderung von Schäden an jungen Arbeitnehmer:innen einrichten und dabei besonders darauf achten, dass sie Zugang zu wirksamen Beschwerdemechanismen und Schulungsprogrammen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz haben.

## Keine prekäre Beschäftigung

Von den Geschäftspartnern wird erwartet, dass sie sicherstellen, dass ihre Arbeitsverhältnisse keine Unsicherheit und soziale oder wirtschaftliche Anfälligkeit für ihre Arbeitnehmer:innen schaffen. Die Arbeit soll auf der Grundlage eines anerkannten und dokumentierten Arbeitsverhältnisses ausgeführt werden, das im Einklang mit den nationalen Gesetzen, Gewohnheiten oder Praktiken und den internationalen Arbeitsnormen steht, je nachdem, was den größeren Schutz bietet. Vor Beginn der Beschäftigung sollten die Geschäftspartner den Arbeitnehmer:innen verständliche Informationen über ihre Rechte, Pflichten und Bedingungen sowie über die Arbeitsbedingungen, einschließlich Arbeitszeiten, Entlohnung und Zahlungsbedingungen, zur Verfügung stellen.

Die Geschäftspartner sollten sich bemühen, menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu schaffen, die auch Arbeitnehmer:innen - Frauen und Männer - in ihrer Rolle als Eltern oder betreuende Person unterstützen, insbesondere im Hinblick auf Wander- und Saisonarbeiter:innen, deren Kinder möglicherweise in ihren Heimatgemeinden zurückbleiben. Die Geschäftspartner sollten Beschäftigungsvereinbarungen nicht in einer Weise nutzen, die absichtlich nicht dem eigentlichen Zweck des Gesetzes entspricht. Dazu gehören unter anderem Lehrlingsausbildungsprogramme, bei denen nicht beabsichtigt ist, Qualifikationen zu vermitteln oder eine reguläre Beschäftigung zu schaffen, Saison- oder Gelegenheitsarbeit, wenn sie dazu dient, den Schutz der Arbeitnehmer:innen zu untergraben, sowie die Vergabe von Verträgen an Beschäftigte. Auch die Vergabe von Unteraufträgen darf nicht zur Aushöhlung der Arbeitnehmerrechte genutzt werden.

## Keine Zwangsarbeit

Geschäftspartner dürfen sich nicht an irgendeiner Form von Sklaverei, Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Arbeitsverpflichtung, Menschenhandel oder unfreiwilliger Arbeit beteiligen. Sie riskieren, als Mitschuldige angesehen zu werden, wenn sie von solchen Arbeitspraktiken ihrer Partner profitieren. Bei der direkten oder indirekten Anwerbung und Einstellung von Wanderarbeitnehmenden ist besondere Vorsicht geboten. Die Arbeitnehmer:innen sollten das Recht haben, ihren Arbeitsplatz zu verlassen und ihr Arbeitsverhältnis frei zu kündigen, wobei eine angemessene Kündigungsfrist einzuhalten ist.

Die Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass die Arbeitnehmer:innen keiner unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlung, keiner körperlichen Bestrafung, keinem psychischen oder physischen Zwang und keiner Beschimpfung ausgesetzt werden. Alle Disziplinarverfahren sind schriftlich zu dokumentieren und den Arbeitnehmer:innen klar und verständlich zu erläutern.

## VI. Umweltschutz\*

Die Geschäftspartner beachten diesen Grundsatz, wenn sie die erforderlichen Maßnahmen zur Vermeidung von Umweltschäden ergreifen, ungeachtet der in diesem Kapitel dargelegten spezifischen Erwartungen. Die Geschäftspartner sollen die wesentlichen Umweltauswirkungen ihrer Tätigkeit bewerten und wirksame Strategien und Verfahren einführen, die ihre Verantwortung für die Umwelt widerspiegeln. Es sollten angemessene Maßnahmen ergriffen werden, um nachteilige

---

\* Zusätzlich zu den Grundsätzen des Code of Conduct in § VI sind einige Einheiten von CWS Workwear nach DIN ISO 14001 zertifiziert und verpflichten sich zu hohen Umweltstandards. Wir wollen daher mit unseren Geschäftspartnern zusammenarbeiten, um eine verantwortungsvolle Beschaffungspolitik festzulegen und zu respektieren (§ V).

Auswirkungen auf das Gemeinwesen, die natürlichen Ressourcen und die Umwelt insgesamt zu verhindern oder zu minimieren und um alle geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten sowie die notwendigen Vorbereitungen für künftige Entwicklungen zu treffen. Insbesondere die Verbote der Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Basler Übereinkommen vom 22. März 1989, der Verwendung von Quecksilber im Minamata-Übereinkommen vom 10. Oktober 2013 und des Umgangs mit persistenten organischen Schadstoffen im Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 in ihren jeweils aktuellen Fassungen werden unabhängig von ihrer rechtlichen Umsetzung von CWS Workwear beachtet und sollen von den Geschäftspartnern von CWS Workwear beachtet werden. Die Geschäftspartner müssen alle erforderlichen Umweltgenehmigungen und Registrierungen einholen, aufrechterhalten und aufbewahren und die Anforderungen dieser Genehmigungen befolgen. Darüber hinaus ermutigen wir unsere Geschäftspartner, sich um eine kontinuierliche Verbesserung in den folgenden Bereichen zu bemühen:

### **Gefährliche Stoffe**

Chemische und andere Stoffe, die im Falle einer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu identifizieren und so zu handhaben, dass ihre sichere Handhabung, Verbringung, Lagerung, Verwendung, Wiederverwertung oder Wiederverwendung und Entsorgung gewährleistet ist.

### **Umgang mit Wasser und Abwasser**

Wasser ist in vielen Teilen der Welt eine knappe Ressource und sollte so effizient wie möglich genutzt werden. Deshalb ermutigen wir unsere Geschäftspartner, wo immer möglich Ressourcen zu sparen und ihren Wasserverbrauch aktiv zu überwachen. Wenn möglich, sollte das Wasser in der

Produktion wiederverwendet oder recycelt werden. Alle abfließenden Gewässer müssen den Anforderungen der örtlichen Gesetzgebung entsprechen.

### **Abfallmanagement**

Bemühen Sie sich, die in allen Bereichen der Produktion und Verwaltung anfallenden Abfälle zu reduzieren. Jeglicher Abfall muss auf verantwortungsvolle Weise und in Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen entsorgt werden.

### **Verwendung von Rohstoffen**

CWS Workwear ist bestrebt, den Verbrauch von natürlichen Ressourcen und Rohstoffen sowohl im eigenen Betrieb als auch in der gesamten Lieferkette zu reduzieren. Wir fördern daher einen schonenden Umgang mit Ressourcen und erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie den Einsatz von natürlichen Ressourcen reduzieren und wo immer möglich recycelte Materialien verwenden.

Darüber hinaus muss eine regelmäßige Überprüfung aller relevanten Prozesse und Verbesserungen sichergestellt und schriftlich dokumentiert werden.

### **Energieverbrauch**

CWS Workwear ist bestrebt, die eigenen Auswirkungen auf den Klimawandel zu reduzieren und ein klares Verständnis der Treibhausgasemissionen innerhalb der eigenen Lieferkette zu erlangen. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie den gesamten Energieverbrauch in ihren Prozessen sparsam handhaben und überwachen. Emissionen aus Verbrennungsaktivitäten müssen identifiziert, überwacht, kontrolliert und bei Bedarf behandelt werden, bevor sie freigesetzt werden

## **VI. Ethisches Geschäftsverhalten**

Geschäftspartner müssen diesen Grundsatz einhalten, indem sie ein ethisches Geschäftsverhalten sicherstellen, indem sie sich nicht an Korruption, Erpressung, Veruntreuung oder Bestechung jeglicher Art beteiligen.

Dies umfasst unter anderem das Versprechen, Anbieten, Gewähren oder Annehmen unzulässiger finanzieller oder sonstiger Anreize. Die Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass es keine Korruption in irgendeiner Form gibt, einschließlich Nötigung, Bestechung oder Bestechlichkeit. Alle Materialien und Dienstleistungen müssen mit nationalen und internationalen Gesetzen und Vereinbarungen übereinstimmen.

CWS Workwear ermutigt alle Geschäftspartner, Unternehmensrichtlinien anzunehmen und durchzusetzen, die die Einhaltung ethischer Geschäftspraktiken auf der Grundlage dieser Prinzipien verlangen.

### **Genaue Bezeichnungen und Berichte**

Von den Geschäftspartnern wird erwartet, dass sie genaue Informationen über ihre Aktivitäten, Struktur und Leistung bereithalten und diese in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und branchenüblichen Benchmarks offenlegen. Die Geschäftspartner dürfen sich weder an der Fälschung solcher Informationen noch an einer falschen Darstellung in der Lieferkette beteiligen. Darüber hinaus sollten sie personenbezogene Daten (einschließlich derjenigen von Arbeitnehmer:innen, Geschäftspartnern, Kunden und Verbraucher:innen in ihrem Einflussbereich) mit angemessener Sorgfalt erheben, verwenden und anderweitig verarbeiten. Bei der Erhebung, Nutzung und sonstigen Verarbeitung personenbezogener Daten sind die Gesetze zum Schutz der Privatsphäre und zur Informationssicherheit sowie die behördlichen Anforderungen einzuhalten. Die im Rahmen der Geschäftsbeziehung ausgetauschten vertraulichen Informationen von CWS Workwear müssen vertraulich behandelt werden. Jede unbefugte Offenlegung ist CWS Workwear unverzüglich zu melden.

### **Geschenke und Einladungen**

CWS Workwear legt großen Wert auf die Vermeidung von Interessenkonflikten, insbesondere bei der Gewährung und Entgegennahme von Zuwendungen wie Geschenken, Bewirtung und Einladungen zu geschäftlichen Veranstaltungen, unabhängig davon, ob diese geschäftlich oder nicht geschäftlich sind.

Dieser Code of Conduct setzt verbindliche Standards und gibt Verhaltensrichtlinien in Bezug auf Geschenke und Bewirtung an CWS Workwear Mitarbeiter:innen vor. Einladungen, einschließlich Veranstaltungen, Mahlzeiten usw., sollten CWS Workwear Mitarbeiter:innen nur dann angeboten werden, wenn sie dem Anlass angemessen sind und nicht als verschwenderisch angesehen werden. Außerdem sollten sie einen klaren fachlichen Rahmen haben, der den geschäftlichen Interessen des veranstaltenden Unternehmens dient und durch Vorträge oder Präsentationen gekennzeichnet ist, bei denen Produkte, Dienstleistungen oder Projekte vorgestellt werden. Ein(e) verantwortliche(r) Vertreter:in des einladenden Unternehmens muss während der gesamten Dauer der Veranstaltung anwesend sein. Einladungen außerhalb dieses Rahmens stellen keine Veranstaltung dar und werden von CWS Workwear Mitarbeiter:innen abgelehnt.

Einladungen zu anderen Veranstaltungen, wie z.B. Sport- oder Kulturveranstaltungen, sollten ebenfalls den geschäftlichen Aspekt in den Vordergrund stellen. Auch hier muss ein(e) verantwortliche(r) Vertreter:in des einladenden Unternehmens während der gesamten Dauer der Veranstaltung anwesend sein. Die bloße Überlassung einer Eintrittskarte zu einer Veranstaltung ohne Anwesenheit eines Mitarbeitenden des einladenden Unternehmens ist von den CWS Workwear Mitarbeitenden abzulehnen.

Einladungen sollten sich auf den mitarbeitenden beschränken und nicht an Verwandte oder andere private Begleitpersonen gehen.

Geschenke an CWS Workwear Mitarbeitende sollten nur an den Arbeitsplatz des Mitarbeitenden geschickt werden. Geschäftspartner sollten Zuwendungen jeglicher Art nicht heimlich anbieten, z.B. indem sie sie an die Privatadresse eines CWS Workwear Mitarbeitenden schicken oder die vollständigen Versandinformationen des Absenders weglassen.

Das Verschenken von Geld - auch wenn es kulturell angemessen ist - sowie andere Formen von Geldgeschenken wie z. B. Geschenke Karten, Gutscheine oder Prepaid-Karten werden von CWS Workwear Mitarbeitenden nicht akzeptiert und zurückgewiesen.

Um Interessenkonflikte zu vermeiden, bittet CWS Workwear seine Geschäftspartner, von Zuwendungen in zeitlicher Nähe zu einer geschäftlichen Entscheidung abzusehen und sich an die üblichen Geschäftspraktiken zu halten. Im Allgemeinen hält CWS Workwear Geschenke bis zu einem Wert von 50 € und Mahlzeiten bis zu 100 € für angemessen. Dabei sind auch lokale steuerliche Beschränkungen zu beachten.

Der richtige Umgang mit Zuwendungen ist entscheidend, um Interessenkonflikte oder auch nur den Anschein solcher Konflikte zu vermeiden. Wenn ein Geschäftspartner Praktiken von CWS Workwear-Mitarbeitenden beobachtet, die gegen die oben genannten Vorschriften verstoßen, muss dies über unsere Compliance HelpLine gemeldet werden:

[www.speakupfeedback.eu/web/cwsexternal](http://www.speakupfeedback.eu/web/cwsexternal).

### **Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismus-Finanzierung**

Geschäftspartner von CWS Workwear müssen sicherstellen, dass die geltenden gesetzlichen Vorschriften zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung eingehalten werden.

### **Einhaltung der Sanktionsgetze**

CWS Workwear tätigt keine Geschäfte mit Unternehmen oder Personen, die auf geltenden Sanktionslisten aufgeführt sind, einschließlich solcher, die von den Vereinten Nationen, der Europäischen Union oder anderen zuständigen Behörden geführt werden. Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass alle anwendbaren Wirtschafts-, Finanz- und Handelssanktionen vollständig eingehalten werden. Darüber hinaus müssen die Geschäftspartner CWS Workwear unverzüglich informieren, wenn sie oder einer ihrer wirtschaftlich Berechtigten auf eine Sanktionsliste gesetzt werden oder Beschränkungen gemäß den geltenden Sanktionsgesetzen unterliegen. Von den Geschäftspartnern wird außerdem erwartet, dass sie solide Due-Diligence-Prozesse einführen, um die Einhaltung der Vorschriften zu überwachen und sicherzustellen, dass ihre eigenen Lieferanten und Unterlieferanten diese Anforderungen einhalten.

### **Fairer Wettbewerb**

Alle geschäftlichen Transaktionen müssen in Übereinstimmung mit den in dem jeweiligen Land geltenden gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz des fairen Wettbewerbs erfolgen.

### **Einhaltung der kartellrechtlichen Vorschriften**

CWS Workwear achtet auf die Einhaltung des Kartellverbots, des Verbots der missbräuchlichen Ausnutzung einer marktbeherrschenden Stellung und des Verbots unzulässiger Fusionen oder Übernahmen. Es dürfen keine rechtswidrigen Absprachen mit Geschäftspartnern getroffen werden, die den Wettbewerb beeinträchtigen oder beeinträchtigen sollen. Verboten sind nicht nur schriftliche und mündliche Absprachen, sondern auch abgestimmte Verhaltensweisen mit demselben Ziel.

CWS Workwear erwartet auch von Geschäftspartnern und insbesondere von Lieferanten, dass sie sich an die Grundsätze des fairen Wettbewerbs und die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen halten.

## Whistleblowing System

Alle Interessenkonflikte und Verstöße gegen Regeln und Gesetze, die ein Unternehmen von CWS Workwear betreffen, sollten über die [HelpLine](#) des Unternehmens gemeldet werden.

Es ist unerlässlich, dass Geschäftspartner diejenigen, die Bedenken äußern, vor jeglicher Form von Vergeltung schützen. CWS Workwear verpflichtet sich, ein sicheres Umfeld für die Meldung von Verstößen zu gewährleisten und wird keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen dulden, die Compliance-Bedenken äußern.

## Vertraulichkeit und geistiges Eigentum

Lieferanten müssen sich an die höchsten Standards zum Schutz vertraulicher Informationen, Geschäftsgeheimnisse und geistigen Eigentums halten. Dies umfasst den Schutz aller geschützten Informationen, Geschäftsgeheimnisse, Patente und geistigen Eigentumsrechte, die den Geschäftspartnern oder ihren Partnern anvertraut wurden, vor unbefugtem Zugriff, unbefugter Nutzung oder Offenlegung. Solche Informationen dürfen nur für den in den vertraglichen Vereinbarungen festgelegten Zweck verwendet werden und dürfen ohne vorherige schriftliche Zustimmung nicht an Dritte weitergegeben werden.

Geschäftspartner sind verpflichtet, solide organisatorische und technische Maßnahmen zu ergreifen, um Datenschutzverletzungen, den Verlust oder den Missbrauch sensibler Informationen zu verhindern. Im Falle einer Sicherheitsverletzung oder eines vermuteten Missbrauchs ist eine sofortige Benachrichtigung an CWS Workwear obligatorisch. Lieferanten müssen alle geltenden Datenschutz- und Urheberrechtsgesetze und -vorschriften einhalten und sicherstellen, dass ihre Mitarbeiter:innen und Subunternehmer die gleichen Standards in Bezug auf Vertraulichkeit und Integrität einhalten.

Datum

Name des Unternehmens

Unterschrift, Stempel des Unternehmens

Name

Adresse

Dieses Dokument muss von einem/ einer ordnungsgemäß bevollmächtigte(n) Vertreter:in des Unternehmens unterzeichnet und an CWS Workwear zurückgeschickt werden