



# Code of Conduct

**erlich textil**  
**eine Marke der Vorfreude GmbH**

Deutsche Version | Februar 2021

## Code of Conduct

Der Verhaltenskodex, oder Code of Conduct, der Vorfreude GmbH orientiert sich an der UN-Menschenrechtscharta, der Europäischen Menschenrechtskonvention und den ILO (International Labour Organisation) Kernarbeitsnormen.

Er richtet sich an unser eigenes Team sowie an alle an der Entstehung unserer Kollektionen beteiligten Firmen und Personen. Ausdrücklich sind darin auch Zulieferer unserer eigenen Lieferanten und Produzenten und deren Zulieferer eingeschlossen, sowie Partner und Lieferanten im Vertrieb und Versand. Wir haben den Anspruch, dass kein Abschnitt in der Reise eines Produkts der Vorfreude GmbH von den ethischen Grundlagen dieses Code of Conducts abweicht.

Das bedeutet, wir bekennen uns zu einer verantwortungsbewussten Beschaffungspraxis, d.h. wir wählen unsere Partner nach bestimmten Kriterien aus, um Risiken auf Menschenrechte und unsere Umwelt präventiv abzuwenden und/oder zu mindern und im Falle einer tatsächlichen negativen Auswirkung wiedergutzumachen.

Die Einhaltung des Code of Conducts dient zum Schutz der eingebundenen Mitarbeiter während des gesamten Herstellungsprozesses und ist insbesondere für vulnerable Anspruchsgruppen, wie Kinder, junge Menschen und Frauen gedacht.

Die Vorfreude GmbH bekennt sich klar zu einer Geschäftsethik, die Bestechung, unfairen Wettbewerb und andere unlautere Praktiken ausschließt. Wir handeln stets gesetzeskonform und halten uns an geltende und diesem Code of Conduct entsprechende Normen und Konventionen. Dabei sind uns die Folgenden besonders wichtig:

## **Soziale Verantwortung: Menschenrechte & Arbeitsrechte**

### **Freie Wahl des Arbeitsplatzes**

Wir dulden keine Zwangs-, Sklaven- oder sonstige unfreiwillige Arbeit. Es dürfen keinerlei ‚Sicherheiten‘ in Form von Geldbeträgen, persönlichen Dokumenten oder Sonstigem von Arbeitnehmern einbehalten werden. Jeder Arbeitnehmer hat das Recht unter Berücksichtigung der vertraglichen Vereinbarungen den Arbeitsplatz zu kündigen.

### **Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz oder bei der Einstellung**

Diskriminierung (auf Grund der Sexualität, Herkunft, Geschlecht, Geschlechts- Identität, Religion, Alter, Behinderung oder familiärer Verpflichtungen u.a.) darf zu keiner Zeit (z. Bsp. bei Einstellung, Behandlung, Bezahlung, Fortbildung, Beförderung u.a.) ausgeübt werden. Der Arbeitgeber muss für die Durchsetzung dieser Haltung in allen Bereichen des Unternehmens, auch unter kurzfristig Angestellten, Hilfsarbeitern o.ä. Sorge tragen.

### **Keine Kinderarbeit**

Zu keiner Zeit dürfen Kinder (Personen im schulpflichtigen Alter) im Unternehmen beschäftigt sein. Jugendliche Arbeitnehmer, nach dem schulpflichtigen Alter bis zur Volljährigkeit, unterliegen einem besonderen Schutz und sollen nicht zu Nachtarbeit oder an gefährlichen Stellen eingesetzt werden.

### **Einhaltung von Arbeitszeiten, keine exzessive Überstunden**

Die gesetzlichen Arbeitszeiten, bspw. in der Fertigung, müssen eingehalten (48h pro Woche, max. 12h Überstunden), Überstunden extra vergütet und nicht regelmäßig vorausgesetzt werden. Jeder Arbeitnehmer hat das Anrecht auf mindestens einen freien Tag in der Woche.

### **Zahlung von existenzsichernden Löhnen, keine Lohnkürzungen als Disziplinarmaßnahmen**

Löhne und Gehälter müssen so gehalten sein, dass sie das Überleben sichern sowie darüber hinaus ein Einkommen ermöglichen. Mindestens bedeutet dies den jeweils gesetzlichen Mindestlohn oder Industriestandard (den höheren der beiden) zuzüglich Prämien oder Boni, die es dem Arbeitnehmer sicher ermöglichen sich und seiner Familie ein würdiges Leben zu finanzieren. Gesetzliche Mindestlöhne alleine reichen dazu nicht aus.

Lohn- oder Gehaltskürzungen als Disziplinarmaßnahme sind strengstens verboten. Jeder Arbeitnehmer muss zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme über seine Vergütung klar verständlich und schriftlich informiert sein.

### **Regelmäßige, durch ordentliche Verträge gesicherte Arbeitsverhältnisse und transparente Vergütungsstruktur**

Ausgeübte Tätigkeiten müssen vor Aufnahme durch einen beiden Seiten vorliegenden unterschriebenen und rechtsgültigen Vertrag bestätigt sein. Regelmäßige Anstellung sind Saison- oder Kurzeinstellungen immer vorzuziehen. Traineeships, und/ oder Ausbildungen müssen vor allem einen lehrenden und tatsächlich ausbildenden bzw. trainierenden Charakter haben und dürfen nicht zur Einsparung von Lohnkosten vorgeschoben werden.

## **Recht auf Gründung von Arbeitnehmerorganisation**

Arbeitnehmer haben das Recht einer Organisation beizutreten, eine solche zu gründen und/oder sie am Arbeitsplatz zu vertreten. In Arbeitnehmerorganisationen aktiven Arbeitnehmern muss innerhalb der Arbeitszeiten ein angemessener Zeitraum zur Ausübung ihrer Tätigkeiten für die Organisation zur Verfügung gestellt werden. Arbeitgeber sollen über diese Rechte bei Einstellung aufklären.

## **Sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsplätze und –bedingungen (Hygiene, Sauberkeit, Gebäudesicherheit)**

Es müssen saubere und abschließbare Sanitarräume zur Verfügung gestellt werden. Arbeitnehmer müssen jederzeit Zugang und Erlaubnis haben, diese zu nutzen. Gemeinschafts-, Pausen- oder Aufenthaltsräume müssen sauber und hygienisch gehalten werden.

Gebäude und Arbeitsplätze müssen sicher und so ausgestattet und beschaffen sein, dass die Arbeit effektiv und ohne Störung erfüllt werden kann. Alle Arbeitnehmer müssen über verpflichtende Sicherheitsmaßnahmen, -ausrüstung oder -verhalten genau aufgeklärt und unterrichtet werden und die benötigte Ausrüstung zur Verfügung gestellt werden.

Arbeitsunfälle müssen dokumentiert werden und der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer die benötigte medizinische Behandlung in Folge eines Arbeitsunfalles ermöglichen. Fluchtwege müssen ausnahmslos jederzeit frei von Hindernissen zugänglich und nutzbar sein.

### **Keinerlei körperliche oder psychische Gewalt (weder physisch noch verbal als Androhung) und menschenwürdiger Umgang**

Kein Arbeitnehmer darf ausgebeutet werden. Es darf zu keiner Zeit und von niemandem physische, psychische oder verbale Gewalt angewandt oder angedroht werden. Missbrauch am Arbeitsplatz, in den Räumlichkeiten und Außenbereichen der Firma und darüber hinaus, sofern dies in seiner Macht steht, muss vom Arbeitgeber unbedingt in jeglicher Art und Weise verhindert werden.

Jeder Arbeitnehmer wird mit Würde und Respekt behandelt. Jegliche Form von unwürdiger Behandlung, Missbrauch, Belästigung und Einschüchterung sowie rechtswidrigen Strafen gegenüber Arbeitnehmern wird unterlassen. Disziplinarmaßnahmen werden schriftlich und in einer für den Arbeitnehmer verständlichen Form niedergelegt.

### **Anti-Korruption**

Die Vorfreude GmbH spricht sich klar zur Bekämpfung von Korruption aus. Korruption, Bestechung und Veruntreuung wird deshalb in keiner Form und auf keiner Ebene toleriert, d.h. wir führen unsere Geschäfte fair, ehrlich und transparent. Wir machen keine Bestechungsangebote und bestechen nicht – weder direkt noch auf Umwegen. Ebenso wenig nehmen wir Bestechungen an, auch nicht auf Umwegen. Wir vermeiden, Geschäfte mit Personen oder Unternehmen zu tätigen, die unsere Werte nicht akzeptieren und unseren Ruf schädigen könnten. Wir führen unsere Geschäftsbücher genau und protokollieren wichtige Entscheidungen.

## Verantwortung für die Umwelt

Wir möchten den Einfluss, den wir mit unserem Unternehmen und unseren Produkten auf die Umwelt nehmen, so wenig schädlich wie möglich halten.

Uns ist es ein besonderes Anliegen, dass unsere Partner und Produktionsstätten Umweltstandards einhalten und sorgsam mit natürlichen Ressourcen umgehen. Dies schließt explizit den Umgang mit gefährlichen Chemikalien, Wasser, Energie und Abfallmanagement ein.

Unsere Partner erfüllen die geltenden Gesetze, Bestimmungen und Verwaltungspraktiken zum Schutz von Mensch und Umwelt der Länder, in denen sie tätig sind. Sie sollten ihre Geschäftstätigkeit generell so ausüben, dass sie einen Beitrag zu dem allgemeinen Ziel der nachhaltigen Entwicklung leisten. Hierzu sollten sie ein auf ihr Unternehmen zugeschnittenes System einrichten, das ihnen ermöglicht, ihre operative Tätigkeit auf schädigende Umweltauswirkungen zu überprüfen und alle erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um unter Beachtung der bestehenden regionalen Gesetze und Vorschriften, Belastungen des Menschen und der Umwelt zu reduzieren, Umweltschäden zu vermeiden und im Rahmen ihrer Möglichkeiten Abhilfe zu leisten.

Darüber hinaus sind sie um die ständige und langfristige Verbesserung ihrer Umweltergebnisse bemüht, indem sie die Einführung von geeigneten Technologien und Produktionsverfahren fördern, welche eine effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen und der Energie sowie eine Minimierung von Emissionen ermöglichen. Sie streben eine Bewertung der eingesetzten Chemikalien an und versuchen, diese unter Umwelt- und Arbeitsschutz- sowie Verbraucherschutzaspekten auszusuchen und besonders belastende Chemikalien zu ersetzen. Eine fachgerechte Entsorgung von Abfällen sowie eine mögliche Wiederverwendung von Stoffen im Rahmen der Kreislaufwirtschaft sind wichtig, sofern dies aufgrund der lokalen Gegebenheiten möglich ist.

## **Implementierung und Nichtbeachtung, freiwillige Selbstkontrolle**

Die Implementierung unseres Code of Conducts erwarten wir von allen Produzenten und Zulieferern und behalten uns das Recht vor, die Einhaltung jederzeit zu überprüfen. Dazu erwarten wir von unseren Partnern, dass sie:

- Unseren Code of Conduct ihren Angestellten, Mitarbeitern und Zulieferern/Lieferanten kommunizieren.
- Uns auf Nachfrage auch schriftlich Auskunft über Abläufe, die Lieferkette, Gegebenheiten und Praktiken in ihrem Betrieb geben und bei Bedarf auch belegen.
- Uns Zugang zu allen Teilen des Unternehmens gewähren.
- Keinem Arbeitnehmer irgendwie geartete Nachteile entstehen zu lassen, wenn er oder sie sich im Bezug auf unseren Code of Conduct an uns wendet.

Wir verpflichten uns, die Einhaltung unseres Code of Conducts in regelmäßigen Abständen zu überprüfen und bei Bedarf zu überarbeiten. Die Implementierung wird bei jedem Vertragsabschluss zur Bedingung gemacht.

Stellen wir einen Verstoß gegen eine oder mehrere unserer Richtlinien fest, sollen zusammen mit dem Produzenten oder Zulieferer sofortige Maßnahmen zur Behebung des Verstoßes ergriffen und diese in einem strengen Zeitraum nachweislich umgesetzt werden. Die Zusammenarbeit mit Produzenten oder Zulieferern, die wiederholt gegen eine oder mehrere Richtlinien unseres Code of Conduct verstoßen, kann ohne weitere Begründung beendet werden.

Köln, 18.02.2021

---

Die Geschäftsführung  
Benjamin Sadler & Sarah Grohé



## Anerkennung des Code of Conducts

- a) Der Lieferant bestätigt, dass er den Inhalt des Code of Conducts akzeptiert und dass er die Inhalte einhält.
- b) Der Lieferant bestätigt, dass ihm keine Verstöße gegen den Code of Conduct bekannt sind.
- c) Der Lieferant bestätigt, dass jeder Verstoß von ihm gemeldet wird, die Ursache erläutert und Verhinderungsstrategien vorgestellt werden.

Hiermit wird bestätigt, dass das Unternehmen die oben genannten Punkte akzeptiert.

---

Ort, Datum

---

Firmenstempel, Name,  
Unterschrift