

SOCKSWEAR®

Ehrenkodex der SOCKSWEAR GmbH

Einleitung

Die SOCKSWEAR GmbH gehört zu den exklusiven Unternehmen in Deutschland und will auch langfristig zu diesem Kreis gehören. Wir haben den Ehrgeiz, für unsere Kunden einen hohen Mehrwert zu schaffen, für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein bevorzugter Arbeitgeber und in der Gesellschaft ein anerkanntes Mitglied zu sein. Um dies zu erreichen, ist ein Höchstmaß an Integrität und Professionalität erforderlich. Es ist daher unabdingbar, dass sowohl das Management als auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einhaltung gesetzlicher Auflagen und interner Vorschriften höchste Bedeutung beimessen.

Der Erfolg in unserem Geschäft hängt vom Vertrauen all unserer Partner ab: vom Vertrauen unserer Kunden, unserer Geschäftspartner, unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, derer, die uns Dienstleistungen erbringen, unserer Mitbewerber, der Medien, aber auch der Gesellschaft als Ganzes.

Mit dem vorliegenden Unternehmenskodex schaffen wir die Grundlage, um dieses Vertrauen zu erhalten und weiter auszubauen. Zudem unterstützt uns der Unternehmenskodex dabei, ein gemeinsames Wertesystem sicherzustellen.

Die im vorliegenden Unternehmenskodex enthaltenen Werte und Grundsätze widerspiegeln sich in den Richtlinien und Weisungen unseres Unternehmens. Die Einhaltung dieser Werte und Grundsätze wird von sämtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwartet. Gerade weil wir eine multikulturelle und vielfältige Gruppe mit globaler Ausrichtung sind, brauchen wir auf höchster Führungsebene eine gemeinsame Auffassung davon, was eine ehrliche und ethisch einwandfreie Geschäftspraxis ist. Wir streben kontinuierlich danach, den Unternehmenskodex den Entwicklungen des geschäftlichen und regulatorischen Umfelds sowie unseren ethischen Grundwerten anzupassen.

Die Geschäftsführung dieses Unternehmens steht persönlich hinter den im Unternehmenskodex beschriebenen Werten und verpflichtet sich für eine Führungsgrundlage zu sorgen, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Dienstleistungserbringern dieses Unternehmens im Hinblick auf die Einhaltung des Unternehmenskodex in ihrer täglichen Arbeit optimale Bedingungen bieten.

Eisenberg, 11.08.2025

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Harald Wiese', written over a faint circular stamp.

Harald Wiese

Geschäftsführung

Grundwerte

I Ethische Grundwerte

Integrität:

Unser Ansehen beruht auf unseren ethischen Grundwerten und unserer Reputation, die für Integrität, Vertrauen, Diskretion, Fairness und Professionalität steht. Wir respektieren die Interessen unserer Geschäftspartner (Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Dienstleistungserbringer, Mitbewerber, Medien) und der Gesellschaft als Ganzes.

Verantwortungsbewusstsein:

Wir erfüllen unsere Verpflichtungen und übernehmen persönliche Verantwortung für unser Handeln. Wir versprechen nur, was wir halten können. Wir täuschen unsere Geschäftspartner nicht.

Fairness:

Wir behandeln unsere Geschäftspartner höflich und respektvoll. Wir fördern Chancengleichheit und ein Arbeitsumfeld, das frei ist von Diskriminierung und Belästigungen jeder Art.

Anonymes Beschwerdesystem:

Bei Beschwerden können Betroffene den Beschwerdebriefkasten am Eingang der Sockswear GmbH nutzen oder sich direkt an die GL oder die QHSE-Beauftragten wenden. Zudem ist eine Liste mit externen Kontaktdaten für Beschwerden in einer Informationsmappe am Firmeneingang einsehbar. Jede Beschwerde wird ernst genommen, gewissenhaft geprüft und dokumentiert, um eine adäquate Lösung des Problems zu finden.

Unbestechlichkeit:

Weder dulden noch unterstützen wir jegliche Art von Korruption. Wir wehren daher Korruptionsversuche sofort ab und informieren unverzüglich unsere Vorgesetzten, falls wir Anhaltspunkte für korruptes Verhalten erkennen.

Whistleblower-System:

Mögliche Verstöße gegen Gesetze, Regeln, Vorschriften und Richtlinien, hierzu gehören Bestechung, Korruption, Betrug, Machtmissbrauch, melden wir unabhängig von geschäftlichem oder sonstigem Druck umgehend unseren Vorgesetzten.

Überwachung:

Wir erkennen die Bedeutung aller relevanten Gesetze sowie aller internen und externen Vorschriften, Richtlinien und Standards an und halten diese ein. Wir setzen uns dafür ein, dass sich Vorgesetzte beispielhaft verhalten. Wir verpflichten uns zu einem erstklassigen Kontroll- und Regel-Umfeld.

Transparenz:

Mit unseren Geschäftspartnern pflegen wir einen konstruktiven, transparenten und offenen Dialog, der von Fairness, Respekt und Professionalität getragen wird.

Diskretion:

Vertrauliche Informationen werden auch als solche behandelt. Wir geben keine nicht-öffentlichen Informationen bekannt, welche unser Unternehmen, unsere Kunden oder unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffen, außer dies sei gesetzlich erforderlich.

Vorgaben zur Untervertragsvergabe:

Der Auftragsnehmer ist grundsätzlich zur eigenhändigen Leistungserbringung verpflichtet. Eine Auftragsvergabe an Subunternehmer ist daher nur in Einzelfällen unter besonderen Voraussetzungen und nach ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung durch die Sockswear GmbH zulässig.

Vulnerable Stakeholder:

Vulnerable Stakeholder sind Interessengruppen, die besonderen Risiken ausgesetzt sind und dadurch besonderen Schutz benötigen. Hierzu gehören Frauen, Kinder und Jugendliche, ethnische Minderheiten, religiöse Minderheiten, Menschen mit Beeinträchtigungen. Wir sind uns darüber bewusst, dass diese Gruppen besonderen Schutz erfordern. Hierzu verpflichten wir uns und unsere Lieferanten.

Schwerwiegendste Risiken in der Lieferkette

Lohnproblematik:

Durch die Zahlung existenzsichernder Löhne muss dafür gesorgt werden, dass die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer und deren Familien gedeckt werden und zusätzlich ein Betrag zur freien Verfügung steht, um Armut vorzubeugen.

Wir streben die Zahlung existenzsichernder Löhne an, die über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen und die Grundbedürfnisse der Beschäftigten sowie ihrer Familien decken. Unsere Lieferanten verpflichten sich zur schrittweisen Umsetzung dieses Ziels.

Beschwerdemechanismen:

Die Lieferanten der Sockswear GmbH müssen über einen soliden Beschwerdemechanismus verfügen und eingegangene Beschwerden detailliert analysieren, dokumentieren und entsprechende Lösungen hierzu erarbeiten.

Geschlechtsspezifische Gewalt:

In der Textilindustrie arbeiten vor allem Frauen. Geschlechtsspezifische Gewalt ist daher ein weit verbreitetes Problem in diesem Industriebereich. Die Sockswear GmbH duldet keine Art der geschlechtsspezifischen Gewalt und prüft jeden Hinweis hierzu ausnahmslos.

Kinder- und Zwangsarbeit:

Alle unsere Lieferanten bestätigen mit der Unterzeichnung des Code of conduct, dass sie sich an die Vorgaben der ILO halten und damit Kinder- und Zwangsarbeit ausschließen.

Übermäßige Arbeitszeiten, Nachtarbeit:

Alle unsere Lieferanten bestätigen mit der Unterzeichnung des Code of conduct, dass die Arbeitszeiten angemessen sind und dadurch übermäßige und unangemessene Arbeitszeiten verhindert werden.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz:

Durch die Unterzeichnung des Code of conducts verpflichten sich die Lieferanten der Sockswear GmbH Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter zu treffen und die Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Unzureichende Einstellungspraxis:

Die Sockswear GmbH handelt bei der Einstellung von neuen Mitarbeitern nach dem AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) und erwartet dies auch von ihren Lieferanten nach Vorgaben des BSCI-Verhaltenskodex.

Unterdrückung von Gewerkschaften:

Der Sockswear GmbH ist das Ausmaß und die Schwere des Risikos fehlender Vereinigungsfreiheit bewusst. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie die ILO Kernarbeitsnorm anerkennen und somit alle erforderlichen Aktivitäten genehmigen, um eine freie gewerkschaftliche Betätigung sicherzustellen.

Intransparenz, Bestechung und Korruption:

Weder dulden wir noch unterstützen wir jegliche Art von Korruption. Wir wehren daher Korruptionsversuche sofort ab und informieren unverzüglich unsere Vorgesetzten, falls wir Anhaltspunkte für korruptes Verhalten erkennen.

Vergabe von Unteraufträgen:

Der Auftragnehmer ist grundsätzlich zur eigenhändigen Leistungserbringung verpflichtet. Eine Auftragsvergabe an Subunternehmer ist daher nur in Einzelfällen unter besonderen Voraussetzungen und nach ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung durch die Sockswear GmbH zulässig.

Einsatz gefährlicher Chemikalien, hoher Wasserverbrauch, Treibhausgasemissionen:

Die Sockswear GmbH ist zertifiziert nach DIN EN ISO 14001:2015. Die Lieferanten der Sockswear GmbH verpflichten sich durch die Unterzeichnung des Code of conduct sowie durch ihre Mitgliedschaft bei amfori BSCI, dass sie durch ein nachhaltiges Handeln ihren Beitrag zum Umweltschutz leisten.

Zur weiteren Stärkung des Umwelt- und Gesundheitsschutzes strebt die SOCKSWEAR GmbH die Förderung folgender international anerkannter Standards an:

OEKO-TEX® STANDARD 100: Alle eingesetzten Materialien und Komponenten müssen die jeweils gültigen Grenzwerte einhalten.

GOTS (Global Organic Textile Standard): Es dürfen ausschließlich die durch GOTS zugelassene Chemikalien eingesetzt werden.

Selbstverpflichtung zur kontinuierlichen Steigerung des Einsatzes nachhaltiger Materialien:

Die Sockswear GmbH möchte ihren Beitrag zu einer nachhaltigen und klimaneutralen Warenwirtschaft leisten. Um die Auswirkungen der Produktion und des Transports so gering wie möglich zu halten, setzen wir unsere Ressourcen möglichst umweltschonend ein. Dazu gehört u. a. der Einsatz von umweltschonenden Energien sowie die Verwendung von FSC-zertifizierten Kartons.

Höhere Gewalt (Pandemie):

Im Falle höherer Gewalt wird geprüft in wie weit eine der Vertragsparteien von ihrer Leistungspflicht ggf. befreit oder auf andere Art unterstützt werden kann. Beispiele von höherer Gewalt sind z. B. Naturkatastrophen oder auch Seuchen (Pandemien).

Zulässigkeit von Heimarbeit gemäß GOTS

Die SOCKSWEAR GmbH erkennt an, dass Heimarbeit in bestimmten Fällen eine legitime Form der Beschäftigung darstellen kann. Heimarbeit ist jedoch nur unter folgenden Bedingungen zulässig:

- Heimarbeiter:innen müssen in das Sozialmanagementsystem des Unternehmens eingebunden sein.

- Es gelten dieselben Anforderungen wie für reguläre Beschäftigte, insbesondere in Bezug auf Entlohnung, Arbeitszeiten, Sicherheit, Verbot von Kinderarbeit, Diskriminierung und Zwangsarbeit. Die SOCKSWEAR GmbH verpflichtet sich, diese Bedingungen konsequent umzusetzen und erwartet dies auch von allen Partnern in der Lieferkette.

II Leistungsbezogene Grundwerte

Service:

Es ist unsere Aufgabe, für unsere Kunden einen hohen Mehrwert zu schaffen. Wir erreichen dies, indem wir unsere Kunden kennen, sowie mit hohem Urteilsvermögen, fundiertem Fachwissen und mit einem raschen, zuvorkommenden Service.

Höchstleistungen:

Durch fortlaufende Weiterentwicklung unserer Geschäftspraktiken und unseres Know-how streben wir Höchstleistungen an. Fehler betrachten wir als Chance, um uns weiter zu verbessern.

Teamwork:

Wir erreichen mehr für unsere Geschäftspartner, wenn wir unsere individuellen und kollektiven Stärken und Fähigkeiten verbinden und wenn wir bereichsübergreifend zusammenarbeiten.

Engagement:

Wir erkennen den Beitrag des Einzelnen zu unserem gegenwärtigen und zukünftigen Erfolg an und versuchen, diesen objektiv zu beurteilen. Bei der Entlohnung berücksichtigen wir den persönlichen Beitrag zur Zielerreichung, zur Führung und Kontrolle sowie zur Teamleistung. Alle Mitarbeitenden tragen mit ihrem kontinuierlichen Einsatz und ihrem Engagement ihr Bestes zur Erreichung unserer gemeinsamen Ziele bei.

Risikokultur:

Unsere Geschäftstätigkeit basiert darauf, bewusst, diszipliniert und umsichtig Risiken einzugehen. Im Interesse und zum Schutze unserer Geschäftspartner legen wir größten Wert auf unabhängige Risiko-Management-, und Regelverfahren mit klarer Management-Verantwortung.

Profitabilität:

Wir sind einer nachhaltigen Profitabilität verpflichtet, die uns erlaubt, unsere Strategien umzusetzen, langfristige Investitionen zu tätigen, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fair zu entlohnen und eine attraktive Rendite für unsere Partner zu erzielen.

Teil I**Grundsätze****1. Zweck des Unternehmenskodex:**

Der Unternehmenskodex dient dazu, die gemeinsamen Grundsätze für unsere Gesellschaft, unser Management sowie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammenfassend darzustellen. Unser Unternehmenskodex soll Fehlleistungen verhindern und die nachfolgend erläuterten Werte und Grundsätze fördern. Obschon die Richtlinien, Weisungen und Instruktionen der Gesellschaft nicht Teil des Unternehmenskodex sind, spiegeln sie die in diesem Dokument enthaltenen Werte und Grundsätze wider. Die Einhaltung dieser Werte und Grundsätze wird von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwartet.

2. Allgemeine Grundsätze**Aufgabe:**

Unser Unternehmen erbringt Höchstleistungen und wir wollen uns in den Geschäftsbereichen, in denen wir tätig sind, nachhaltig und langfristig als führender Anbieter positionieren.

Verantwortung:

Wir unterscheiden folgende Verantwortungsbereiche und verfolgen nachstehende Ziele:

- **Gegenüber Kunden:** Wir stellen bedürfnisgerechte, innovative Produkte und Dienstleistungen zur Verfügung und bieten angemessene Beratung, exakte Abwicklung, sowie ein gutes Preis-/Leistungsverhältnis.

- **Gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:** Wir bieten interessante und anspruchsvolle Stellen sowie eine konkurrenzfähige Entlohnung. Wir garantieren Chancengleichheit und fördern die persönliche und berufliche Entwicklung.

- **Gegenüber Venture-Partnern:** Beziehungen pflegen, die für beide Seiten vorteilhaft sind; damit tragen wir dazu bei, dass auch sie den Grundsätzen des Unternehmenskodex nachleben.

- **Gegenüber Mitbewerbern:** Wir respektieren die allgemeinen Geschäftsgepflogenheiten und heben uns von der Konkurrenz mit überragender Servicequalität und Effizienz ab.

- **Gegenüber den Medien:** Wir anerkennen die Funktion der Medien, pflegen den Dialog mit Journalisten und unterstützen sie bei der Aufgabe, objektiv über unser Unternehmen zu berichten.

- **Gegenüber der Gesellschaft:** Wir betreiben unser Geschäft als verantwortungsbewusstes Mitglied der Gesellschaft und der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind. Wir halten uns an die im Rahmen von internationalen Vereinbarungen oder Verhaltenskodizes eingegangenen Verpflichtungen.

- **Gegenüber Dienstleistungserbringern:** Wir wollen mit Beauftragten, Lieferanten und Joint-Venture Partnern Beziehungen pflegen, die für beide Seiten vorteilhaft sind; damit tragen wir dazu bei, dass auch sie den Grundsätzen des Unternehmenskodex nachleben.

Geschäftliche Integrität:

Wir erfüllen unsere Verpflichtungen und übernehmen persönliche Verantwortung für unser Handeln. Wir versprechen nur, was wir halten können.

Geschäftsprinzipien:

Damit wir unsere Verantwortung wahrnehmen können, verpflichten wir uns, unser Geschäft gewinnbringend zu betreiben, eine starke finanzielle Basis zu bewahren und unsere Risiken auf

einem angemessenen Niveau zu halten. Das Erzielen von Gewinn darf nie Rechtfertigung dafür sein, Gesetze nicht einzuhalten, Verantwortung nicht wahrzunehmen oder unangemessene Risiken einzugehen.

Kommunikation:

Wir achten auf respektvolle, professionelle und zeitgerechte Kommunikation mit unseren Geschäftspartnern. Die Informationen, die wir insbesondere den Regierungsbehörden in Berichten und Dokumenten unterbreiten und in anderen öffentlichen Mitteilungen vermitteln, sind in allen wesentlichen Aspekten vollständig, fair, zutreffend, objektiv, zeitgerecht und verständlich. Dabei verpflichten wir uns im Rahmen der anwendbaren Gesetze und Vorschriften zur Einhaltung der folgenden Grundsätze:

- Wir kommunizieren offen und transparent.
- Wir informieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor oder gleichzeitig mit unseren Geschäftspartnern.
- Wir geben grundsätzlich keine Auskunft über Kundenbeziehungen, über Angelegenheiten, die einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffen, über Mitbewerber oder laufende Untersuchungen.
- Wir kommentieren keine Gerüchte.

3. Prinzipien der Personalpolitik:

Das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer basiert auf folgenden Pfeilern:

- einem Umfeld, das sehr gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzieht, fördert und mit unserem Unternehmen verbindet;

- der Chancengleichheit, unabhängig von Rasse, Nationalität, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion oder Alter;
- einem Arbeitsumfeld ohne Diskriminierung, Belästigung oder Repressalien;
- einer Politik der «offenen Türen», die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Zugang zum Management ermöglicht;
- periodisch durchgeführten fairen und objektiven Bewertungen, die den individuellen Beitrag zur Zielerreichung und zur Teamleistung sowie die Einhaltung der Werte und Grundsätze des Unternehmenskodex berücksichtigen.

4. Verantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich

- die Gesetze, Richtlinien und Vorschriften sowie die internen Richtlinien unseres Unternehmens, einschließlich der Werte und Grundsätze des Unternehmenskodex, einzuhalten;
- die Richtlinien und die gängigen Geschäftspraktiken im jeweiligen Aufgabenbereich zu kennen und diese gewissenhaft nach besten Fähigkeiten anzuwenden;
- Fragen aufzuwerfen und bei Nichteinhaltung von Verhaltensstandards zu intervenieren;
- sich im Team einzusetzen und das Bestmögliche zur Erreichung der gemeinsamen Ziele beizutragen;
- zu einem Arbeitsklima beizutragen, in dem Vertrauen, Professionalität, Leistung, Respekt und Selbstachtung gefördert werden;
- stets nach Treu und Glauben, verantwortungsvoll, mit angemessener Sorgfalt und Kompetenz sowie ohne falsche Darstellung wesentlicher Tatsachen zu handeln;

- objektiv zu handeln, ohne dabei jedoch das persönliche Urteilsvermögen unterzuordnen;
- die Vermögenswerte und Ressourcen des Unternehmens zu schützen und deren effiziente Verwendung zu fördern;
- stets in ehrlicher und ethischer Weise zu handeln, unter anderem beim ethischen Umgang mit tatsächlichen oder möglichen Interessenkonflikten;
- mit Kunden, Lieferanten, Mitbewerbern und anderen Mitarbeitenden fair umzugehen und niemals durch unethisches Verhalten gegenüber einem anderen einen ungerechtfertigten Nutzen zu ziehen;
- Verstöße gegen Gesetze und anderes Fehlverhalten gemäß den Richtlinien und Verfahren des Unternehmens zu melden, so dass diese Angelegenheiten in angemessener Weise behandelt werden können;
- als Manager Führungskompetenzen unter Beweis zu stellen, und zwar durch Vorgabe einer klaren, kundenorientierten Ausrichtung, durch beispielhaftes persönliches Engagement, Glaubwürdigkeit und Einhaltung von Versprechen, angemessene Überwachung der unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kontrolle der Überwachung sowie durch die Schaffung eines Unternehmensumfelds, in dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Höchstleistungen erbringen können.

5. Risiko- und Kapital-Management:

Wir orientieren uns daran, die aufsichtsrechtlichen Regelwerke einzuhalten, die Investitionen unserer Geschäftspartner zu schützen und eine optimale Kapitalzuweisung innerhalb unserer Geschäftsbereiche zu gewährleisten. Wir setzen angemessene Instrumente, Verfahren und Bewilligungsprozesse zur Überwachung, Kontrolle und Bewirtschaftung unserer Risiken ein.

6. Nachhaltigkeit:

Wir berücksichtigen die Erwägungen zu Umwelt- und Sozialfragen bei unseren geschäftlichen

Entscheidungen sowie bei der Bewirtschaftung unserer Ressourcen und unserer Infrastruktur.

Die SOCKSWEAR GmbH verpflichtet sich zur systematischen Integration von Umwelt- und Sozialaspekten in alle unternehmerischen Prozesse.

Wir identifizieren regelmäßig ökologische und menschenrechtliche Risiken entlang unserer Lieferkette und bewerten deren Auswirkungen auf Menschen und Umwelt.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie umfasst Maßnahmen zur Vermeidung, Minderung und – wo erforderlich – Wiedergutmachung negativer Auswirkungen.

Diese Strategie ist integraler Bestandteil unserer Unternehmenspolitik und wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.

Wir fördern den Einsatz umweltschonender Materialien, reduzieren den Ressourcenverbrauch, streben eine klimaneutrale Produktion an und setzen uns für faire Arbeitsbedingungen, existenzsichernde Löhne sowie den Schutz vulnerabler Gruppen ein.

7. Wesentliche geschäftsspezifische Belange:

Dokumentation:

Wir dokumentieren alle Transaktionen und Verbindlichkeiten genau, korrekt, zeitgerecht und vollständig. Wir verfügen über interne Kontrollsysteme, welche die Zuverlässigkeit und Korrektheit unserer Buchführung und unserer Belegdokumente sowie der darauf basierenden Finanzberichte gewährleisten. Wir halten uns an die gemäß den anwendbaren Gesetzen und Richtlinien geltenden Archivierungsvorschriften.

Sorgfaltspflicht:

Wir kennen unsere Kunden und wickeln unsere Geschäfte in Übereinstimmung mit den Prinzipien des Unternehmenskodex ab.

Sicherheit der Informationsübermittlung:

Wir unterhalten angemessene Systeme, um die Übermittlung vertraulicher und sensibler Informationen innerhalb und außerhalb des Unternehmens zu kontrollieren und zu überwachen.

Vertraulichkeit:

Die Weitergabe von nicht-öffentlichen Informationen, welche das Unternehmen und seine Kunden betreffen, ist verboten, außer dies sei gesetzlich erforderlich.

Interessenkonflikte:

Wir dulden keine Interessenkonflikte. Interessenkonflikte zwischen dem Unternehmen und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder deren Familien sind untersagt, sofern sie nicht gemäß dem vorliegenden Unternehmenskodex oder anderen Richtlinien oder Verfahren des Unternehmens offen gelegt und genehmigt wurden. Jede Situation, die zu einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt führen könnte, muss rechtzeitig und angemessen gemeldet und von der Geschäftsleitung genehmigt werden.

Geschäfts-Chancen des Unternehmens:

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ziehen keinen – direkten oder indirekten – persönlichen Nutzen aus Geschäftschancen, die sie durch die Nutzung von Unternehmenseigentum, Unternehmensinformationen oder aufgrund ihrer Stellung im Unternehmen erhalten haben. Die Nutzung von Unternehmenseigentum, Unternehmensinformationen oder der Stellung im Unternehmen für persönliche Zwecke ist untersagt. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen weder direkt noch indirekt mit dem Unternehmen konkurrieren.

Verankerung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten

Die SOCKSWEAR GmbH verpflichtet sich zur Achtung der Menschenrechte und Umweltstandards entlang der gesamten Lieferkette gemäß den OECD-Leitsätzen und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Wir führen regelmäßige Risikoanalysen durch und ergreifen geeignete Maßnahmen zur Prävention, Minderung und Wiedergutmachung von negativen Auswirkungen.

Teil II

Umsetzungsgrundsätze

1. Kundenorientierung

Unsere Organisation hängt hauptsächlich von den Kunden ab und soll daher gegenwärtige und künftige Kundenerwartungen verstehen und danach streben, sie zu übertreffen.

2. Führung

Führungskräfte bestimmen die Ausrichtung der Organisation und sollen daher das Umfeld schaffen, dass sich die Personen ganz für die Erreichung ihrer Ziele einsetzen können.

3. Engagement von Personen

Die Mitarbeiter/innen sind das Kapital der Organisation. Nur ihre umfassende Einbeziehung ermöglicht es, ihre Fähigkeiten zum größtmöglichen Nutzen der Organisation einzusetzen.

4. Prozessorientierter Ansatz

Das Erkennen, Verstehen, Leiten und Lenken von miteinander in Wechselbeziehung stehenden Prozessen als zusammenwirkendes System trägt zur Wirksamkeit und Effizienz der Organisation beim Erreichen ihrer Ziele bei.

5. Kontinuierliche Verbesserung

Die ständige Verbesserung der Gesamtleistung der Organisation stellt ein permanentes Ziel der Organisation dar.

6. Entscheidung auf Fakten

Wirksame Entscheidungen beruhen auf der Analyse von Daten und Fakten. Die schnelle und rechtzeitige Zurverfügungstellung dieser Daten und Fakten ist entscheidend für den Erfolg der Organisation.

7. Beziehungsmanagement

Eine Organisation und ihre Stakeholder sind voneinander abhängig. Beziehungen zum gegenseitigen Nutzen erhöhen die Wertschöpfung aller Beteiligten.

8. Kommunikation und Kontrolle:

Unsere Führungsverantwortlichen sind zuständig für die Vermittlung der hier festgehaltenen Werte und Grundsätze an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für die Überwachung ihrer Einhaltung.

9. Meldung von Verstößen:

Unser Ruf, der für Integrität und eine faire Handlungsweise steht, ist unser wichtigstes Gut. Gemäß unserer Firmenpolitik melden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften, Richtlinien und gegen den Unternehmenskodex intern, so dass angemessene Maßnahmen ergriffen werden können. Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Meldungen in gutem Glauben gemacht haben, sind untersagt.

10. Disziplinarmaßnahmen:

Wir beurteilen Fälle möglicher Verstöße gegen den Unternehmenskodex und legen gegebenenfalls disziplinarische Maßnahmen fest. Fehlbar sind nicht nur Personen, die gegen den Unternehmenskodex verstoßen, sondern auch:

- Personen, die sich nicht genügend einsetzen, um Verstöße gegen den Unternehmenskodex aufzudecken;
- Personen, die bei einem Verstoß die Preisgabe wesentlicher Informationen verweigern, selbst wenn sie dazu aufgefordert werden;
- Vorgesetzte, die Verstöße billigen oder nachsehen oder die versuchen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Auftragnehmer zu bestrafen, weil sie Verstöße oder fehlbare Personen gemeldet haben.
- Mögliche Disziplinarmaßnahmen können unter anderem umfassen: Anordnungen, mündliche oder schriftliche Verweise, Verwarnungen, Rückstufung, Kürzungen bei der Entlohnung, Kündigung, Rückerstattungsforderungen oder rechtliche Schritte.

11. Ausnahmen:

Wir gewähren grundsätzlich keine Befreiungen oder Ausnahmen von den Bestimmungen des Unternehmenskodex.

12. Ständige Weiterentwicklung:

Obschon der vorliegende Unternehmenskodex weder gesetzlich verbindliche Verpflichtungen für unser Unternehmen begründet noch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder anderen Personen Rechtsansprüche verleiht, überprüfen wir ihn und unser vergangenes Verhalten regelmäßig und werten unsere Erfahrungen aus, um uns bei der Einhaltung der im Unternehmenskodex festgelegten Grundsätze und Werte stets verbessern zu können.