Verpflichtungserklärung

Code of Conduct der Wilox Strumpfwaren GmbH

Für Wilox sind ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung Kerninhalte eines verantwortlichen Handelns. Ein solches Handeln erwartet Wilox auch von seinen Lieferanten.

Dieser Verhaltenskodex stellt den von Wilox erwarteten Mindeststandard dar. Er orientiert sich an der „Business Social Compliance Initiative" (BSCI), den Konventionen der International Labour Organisation (im Folgenden „ILO"), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung, den Prinzipien des UN Global Compact sowie den OECD-Richtlinien für Multinationale Unternehmen.

1. Geltungsbereich
Dieser Verhaltenskodex ist unabdingbarer Bestandteil sämtlicher Geschäftsbeziehungen, die in Zusammenhang mit der Herstellung und dem Vertrieb der Produkte von Wilox bestehen. Er gilt für alle unmittelbaren und mittelbaren Geschäftspartner von Wilox. Zur Einhaltung der Grundsätze dieses Verhaltenskodexes sind alle Geschäftspartner von Wilox verpflichtet. Bei einer Beauftragung Dritter sind diese Wilox unverzüglich, im Vorfeld, schriftlich zu benennen und zur Einhaltung dieses Verhaltenskodex zu verpflichten.

2. Gesetzliche Anforderungen
In den Produktionsstätten sind die geltenden nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften, industriellen Mindeststandards, Konventionen der ILO und der UN sowie alle anderen relevanten Bestimmungen (im Folgenden insgesamt „Normen") einzuhalten. Die Einhaltung muss auch nach dem tatsächlichen Sinn der Normen und nicht nur der Form halber erfolgen.

3. Kinderarbeit
Kinderarbeit und die Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen ist strikt verboten.
Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und nicht unter 15 Jahren liegen, es sei denn, dies ist durch Ausnahmen der ILO ausdrücklich zulässig. Die Einhaltung des Verbots von Kinderarbeit sowie die Beschränkung von jugendlicher Beschäftigung sind sicherzustellen. Jugendliche dürfen keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädigenden Situationen ausgesetzt werden. Im Falle eines Verstoßes gegen das Verbot sind durch den Geschäftspartner unverzüglich für die Kinder und Jugendlichen geeignete Abhilfemaßnahmen einzuleiten. Die Abhilfemaßnahmen sind zu dokumentieren. Zudem sind solche Maßnahmen und Verfahren zu ergreifen, die der Rehabilitation und sozialen Eingliederung der betroffenen Kinder dienen und diesen die Erlangung eines allgemeinen Schulabschlusses entsprechend innerstaatlicher Normen ermöglichen. Wilox ist berechtigt, die Zusammenarbeit insbesondere bei einem Verstoß gegen diese Nr. 3 fristlos zu beenden.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 79, 138, 142, 182 sowie der ILO Empfehlung 146.

4. Diskriminierung
Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung von Arbeitnehmern ist verboten. Insbesondere ist jede aktive oder passive Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Kaste, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Alters, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation, der körperlichen oder geistigen Behinderung, der ethnischen, nationalen und sozialen Herkunft, der Nationalität, der sexuellen Orientierung oder anderer persönlicher Merkmale vorgenommen wird, verboten.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 100, 111, 143, 158 und 159.

Die Wilox Strumpfwaren GmbH ist sich der vulnerablen Anspruchsgruppen welche besonders berücksichtigt werden in den diversen Produktionsländern bewusst. Hierbei handelt es sich z.B. unter anderem um Wanderarbeiter in China, Flüchtlinge in der Türkei, Frauen und Schwangere.

5. Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektiv-Verhandlungen
Die Beschäftigten sind vor jeder unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung im Zusammenhang steht und die sich gegen die Vereinigungsfreiheit richtet, zu schützen. Ihr Recht, Vereinigungen oder Organisationen nach

eigener Wahl zum Zwecke der Förderung und dem Schutz der Interessen der Beschäftigten zu gründen, diesen bei- oder auszutreten sowie für diese tätig zu sein, ist zu achten. Die Ausübung der Beschäftigung darf dabei nicht beeinträchtigt werden. Soweit innerstaatliche Normen das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen einschränken, muss alternativ mindestens der freie und unabhängige Zusammenschluss von Beschäftigten zum Zweck der Verhandlungsführung ermöglicht und gestattet werden.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 87, 98, 135 und 154 sowie der ILO Empfehlung 143.

6. Zwangsarbeit
Alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft oder Sklavenarbeit sowie der Sklaverei ähnliche Zustände sind verboten. Kein Beschäftigter darf direkt oder indirekt durch Gewalt und/oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden. Mitarbeiter sind nur zu beschäftigen, wenn sie sich freiwillig für die Beschäftigung zur Verfügung gestellt haben.

Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet finanzielle oder sonstige Sicherheiten, sowie Ausweispapiere beim Arbeitgeber zu hinterlegen.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 29 und 105.

7. Disziplinarmaßnahmen
Alle Beschäftigten sind mit Würde und Respekt zu behandeln. Sanktionen, Bußgelder, sonstige Strafen oder Disziplinarmaßnahmen dürfen nur im Einklang mit geltenden nationalen und internationalen Normen sowie den international anerkannten Menschenrechten erfolgen. Kein Beschäftigter darf an seinem Arbeitsplatz verbaler, psychischer, physischer, sexueller und/oder körperlicher Gewalt, Nötigung oder Belästigung ausgesetzt werden.

8. Arbeitszeiten
Die Arbeitszeiten müssen den jeweils strengsten Vorgaben nach geltendem Recht, industriellen Standards oder relevanten ILO-Konventionen entsprechen. Es gilt die maximal zulässige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend der nationalen Gesetzgebung. Diese darf auf regelmäßiger Basis jedoch nicht mehr als 48 Stunden und einschließlich Mehrarbeit nicht mehr als 60 Stunden betragen. Es gelten im Übrigen für einzelne Gewerbe und Beschäftigungsformen sowie im Falle von ernstlichen Störungen des regelmäßigen Betriebs die einschlägigen nationalen und internationalen Normen, insbesondere die Ausnahmen der ILO. Den Beschäftigten steht nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag zu. Geleistete Mehrarbeit ist nach Maßgabe der innerstaatlichen Normen separat zu vergüten. Mehrarbeit muss auf freiwilliger Basis geleistet werden.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 1 und 14.

9. Dokumentation Arbeitsverhältnis
Der Arbeitsvertrag muss von beiden Parteien unterzeichnet sein, dokumentiert werden und in einer Sprache verfasst sein, welche der Arbeitnehmer versteht. Die Geschäftspartner von Wilox garantieren die schriftliche Dokumentation der Arbeitskonditionen (z.B. Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsstunden, Lohn und Zulagen) ihrer Beschäftigten in Bezug auf die sie unmittelbar betreffenden Fertigungsphasen. Name, Geburtsdatum und -ort, sowie möglichst die Heimatanschrift des Beschäftigten sind zu erfassen. Die direkten Geschäftspartner garantieren zudem die entsprechende Dokumentation bei den von ihnen eingesetzten sonstigen Beauftragten.

Umgehungen geltender innerstaatlicher Arbeits- und Sozialversicherungsnormen sind verboten.

10. Vergütung
Die Geschäftspartner gewährleisten, dass der den Beschäftigten gezahlte Lohn mindestens dem gesetzlichen oder dem in der Industriebranche üblicherweise vorgeschriebenen Mindestlohn entspricht, je nachdem welcher von beiden höher ist. Der gezahlte Lohn sollte zur Deckung der Grunderfordernisse der Beschäftigten ausreichen. Illegale und unberechtigte Lohnabzüge, insbesondere solche in Form von direkten oder indirekten Disziplinarmaßnahmen sind verboten. Die Auszahlung des Lohnes hat in einer für den Beschäftigten praktischen Weise zu erfolgen. Die Beschäftigten sind in verständlicher Form regelmäßig und detailliert über die Zusammensetzung ihrer Vergütung zu informieren.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 26 und 131.

11. Gesundheit & Sicherheit
Die gesetzlichen Bestimmungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind einzuhalten. Die Geschäftspartner haben für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge zu tragen.

Sie treffen erforderliche Maßnahmen, um Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, zu vermeiden. Hierzu wird der Geschäftspartner Systeme einrichten, um eine potentielle Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit seiner Beschäftigten zu entdecken und zu vermeiden oder auf diese zu reagieren. Sie gewährleisten zudem, dass die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Sicherheitsmaßnahmen informiert und geschult werden. Der Geschäftspartner hat Vorstehendes zu dokumentieren. Es sind saubere Toiletten sowie der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge bereitzustellen. Sofern zudem Schlafräume gestellt werden, müssen diese sauber und sicher sein sowie den Grunderfordernissen entsprechen.
Die Gebäudesicherheit muss zu jederzeit über gültige Zertifikate sowie Genehmigungen nachgewiesen und auf Verlangen Wilox zur Verfügung gestellt werden.

Im Einklang mit der ILO-Konvention 155.

11.1 Bau- und Brandschutz

11.1.1 Das Gebäude muss eindeutig gekennzeichnete Notausgänge sowie Evakuierungspläne haben.
Alle Fluchttüren müssen nach außen öffnen. Ausgänge dürfen nicht durch Gegenstände blockiert werden, sind gut zu beleuchten, und müssen jederzeit durch entsprechende Vorrichtungen von jedem Mitarbeiter zu öffnen sein.

11.1.2 Auf Verlangen sind Wilox die Unterlagen der Evakuierungs, Brandschutzübung sowie die Schulung der Mitarbeiter zu den Themen Arbeitssicherheit und Erste Hilfe zur Verfügung zu stellen.

11.1.3 Das Gebäude muss zu jeder Zeit den baurechtlichen Vorschriften des jeweiligen Landes entsprechen.

12. Umweltschutz
Der Schutz von Natur und Umwelt ist von wesentlicher Bedeutung. Die Geschäftspartner haben die jeweils geltenden Umweltnormen einzuhalten. Es wird erwartet, dass kontinuierlich an der Vermeidung und Verminderung von Umweltbelastungen gearbeitet wird. Geltende Verfahren und Standards für die Abfallbewirtschaftung, den Umgang mit Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen sowie deren Entsorgung als auch für Emissionen und für die Abwasserbehandlung sind einzuhalten. Der Schutz und Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen ist in besonderem Maß zu berücksichtigten. Eine umwelt- und sozialverträgliche Produktion soll gefördert werden.
Der direkte Geschäftspartner gibt den CoC in seiner Lieferkette weiter, und stellt Wilox auch die jeweiligen Dokumente seiner Vorlieferanten wie z.B. Detox Berichte soweit anwendbar entlang der Lieferkette zur Verfügung.

13. Information / Kommunikation
Dieser Verhaltenskodex ist mindestens in der jeweiligen Landessprache und für alle Beschäftigten der Geschäftspartner frei zugänglich und gut sichtbar auszuhängen. In Fällen von Analphabetismus muss der Verhaltenskodex mündlich erläutert werden.

14. Bestechung und Korruption
Jegliche Form der Bestechung oder Korruption ist verboten. Alle Geschäftspartner und deren Beschäftigte haben sich so zu verhalten, dass keine persönliche Abhängigkeit, Verpflichtung oder Beeinflussung entsteht. Grundsätze des geschäftlichen Verhaltens sollen Fairness und Einhaltung der jeweils geltenden nationalen und internationalen Normen sein. Ferner führt der Geschäftspartner eine in sämtlichen Geschäftsbereichen zu befolgende Antibestechungs- und Antikorruptionspolitik ein. Sofern in Nationen Geschenke der Sitte und Höflichkeit entsprechen, ist zu beachten, dass dadurch keine verpflichtenden Abhängigkeiten entstehen und die geltenden landesrechtlichen Normen eingehalten werden. Soweit der Verdacht von korruptem Verhalten besteht, ist dieser Wilox zu melden. (siehe Ziffer 18).

15. Managementsysteme
Die Geschäftspartner führen zur Umsetzung, Einhaltung und Überprüfung der nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze ein Managementsystem ein. Das Managementsystem muss klare Verantwortlichkeiten und Verfahren beinhalten sowie eine angemessene Dokumentation. Die Dokumentation, Umsetzung, Wahrung und kontinuierliche Verbesserung der nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze bedarf einer regelmäßigen Überprüfung. Die Überprüfungen sind zu dokumentieren. Der direkte Geschäftspartner stellt sicher, dass die von ihm eingesetzten sonstigen Beauftragten die nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze einhalten.

16. Überwachung des Verhaltenskodex
Wilox tritt für die Sicherstellung der Grundsätze dieses Verhaltenskodexes ein. Soweit Wilox dies wünscht, sind die Geschäftspartner verpflichtet, in den Produktionsstätten ein Sozialaudit durchführen zu lassen. Der direkte Geschäftspartner garantiert, dass Wilox selbst oder autorisierte Dritte im Bedarfsfall bei dem direkten oder dem von

ihm eingesetzten sonstigen Beauftragten die Überprüfung der Einhaltung der nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze, insbesondere unangekündigt selbst oder durch beauftragte Dritte Besuche vornehmen darf. Er wird hierfür die Produktionsstätten entsprechend benennen und Wilox oder beauftragten Dritten zu allen Bereichen ungehinderten Zugang zu gewähren.

17. Sanktionen und Abhilfemaßnahmen

Wilox ist zur Überwachung der Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex geregelten Grundsätze und Pflichten berechtigt. Sofern die Nichteinhaltung festgestellt wird, ist der Geschäftspartner verpflichtet, unverzüglich entsprechende Abhilfemaßnahmen einzuleiten. Das Recht zur Beendigung der Geschäftsbeziehungen mit dem Geschäftspartner durch Wilox wird hierdurch nicht eingeschränkt, einerlei ob der direkte Geschäftspartner selbst oder aber der von diesem eingesetzte sonstige Beauftragte gegen die nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze verstößt.

18. Beschwerdeverfahren

Beanstandungen oder Hinweise von Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex können jederzeit der Wilox Strumpfwaren GmbH - auch anonym - an folgende Email-Adresse angezeigt werden: csr@wilox.de
Zur Einhaltung unserer internen Richtlinien erreicht eine evtl. Beschwerde zeitgleich Verantwortliche aus den Bereichen Personal, Beschaffung und CSR.

Die anzeigende Person ist gehalten, nur solche Beanstandungen und Hinweise zu melden, über welche sie sich im guten Glauben über die Richtigkeit der entsprechenden Meldung befindet.
Alle Geschäftspartner garantieren, benachteiligende Maßnahmen oder Disziplinarmaßnahmen gegenüber der anzeigenden Person zu unterlassen.

19. Wiedergutmachung

Wilox ist sich in hohem Maße seiner Verantwortung für Mensch und Umwelt bewusst. Alle Geschäftspartner von Wilox haben deshalb für eine umfassende Einhaltung der in diesem Code of Conduct niedergelegten Grundsätze und Pflichten Sorge zu tragen.

Wilox hat eine umfassende, in regelmäßigen Abständen, durch neue Erkenntnisse (Stakeholder, Länderbüros.) stets aktuelle Risikoanalyse erarbeitet. Diese gilt als Grundlage um etwaige Risken präventiv entgegenzutreten und ggf. mildernde Maßnahmen einzuleiten.

Durch permanente Begleitung unseres Personals in den Produktionen vor Ort, sowie den engen Kontakt zu Mitarbeitern und der jeweiligen Geschäftsführung stellen wir einen regelmäßigen Austausch mit diesen Stakeholdern sicher. Ein besonderes Augenmerk wird hierbei speziell auf vulnerable Anspruchsgruppen gelegt.

Sollte es trotz sämtlich eingeführter Prozesse dennoch zu einem Schaden kommen wird Wilox die entsprechenden Maßnahmen ergreifen um eine Wiedergutmachung herbeizuführen.

Bei Verstößen gegen diesen Code of Conduct und daraus resultierend Schäden für Menschen und/oder Umwelt wird Wilox auch die gebotenen Maßnahmen ergreifen, um die Verantwortlichen zur Rechenschaft zu ziehen und somit eine Beseitigung der Schäden zu erreichen.

Der Unterzeichner verpflichtet sich hiermit zur Einhaltung der obigen Grundsätze und Verpflichtungen gegenüber der Wilox Strumpfwaren GmbH. Die obigen Grundsätze und Verpflichtungen sind und werden integrierender Bestandteil aller bestehenden und künftigen Verträge zwischen Wilox und den Geschäftspartnern

Wolfertschwenden, 04.Dezember 2023

Nikola Just Geschäftsführer	**Herbert Königl** Quality & Social Compliance Manager