CODE OF CONDUCT

Teamdress Holding GmbH

Grundverständnis und Geltung

Dieser Verhaltenscodex bildet die Grundlage aller Geschäftsaktivitäten und -beziehungen unter Einhaltung geltender nationaler und internationaler Gesetze. Die festgelegten Grundsätze werden nicht als Ziel angesehen, sondern sollten, wenn möglich, übertroffen werden. Vertragliche Vereinbarungen oder entsprechende Maßnahmen dürfen nicht zu einer Umgehung dieser Anforderungen führen.

Das Unternehmen hält sich an Recht und Gesetz der jeweiligen Länder, in denen es wirtschaftlich tätig ist. Es achtet darauf – insbesondere in Ländern mit schwach ausgeprägter staatlicher Struktur –, die Grundsätze des vorliegenden Codes of Conduct beim eigenen Handeln einzuhalten, ermutigt hierzu auch seine Geschäftspartner und weist bei Fremdvergabe von Unteraufträgen auf die erforderliche Beachtung dieses Codes of Conduct hin.

Dieser Code of Conduct gilt weltweit für alle Unternehmen und Niederlassungen der Teamdress Holding GmbH sowie unmittelbar verbundene/verwandte Unternehmen der Teamdress Holding GmbH und für alle Lieferanten.

Gesellschaftlich verantwortliche Unternehmensführung

Beitrag zur Gesellschaft

Das Unternehmen versteht sich als Teil der Gesellschaften, in denen es unternehmerisch tätig ist. Es trägt durch sein geschäftliches Handeln zu deren Wohlergehen, Förderung und nachhaltiger Entwicklung bei. Das Unternehmen berücksichtigt mittelbare und unmittelbare Auswirkungen seiner geschäftlichen Tätigkeit auf Gesellschaft und Umwelt und ist bestrebt, diese in ökonomischer, sozialer und ökologischer Hinsicht in einen angemessenen Interessenausgleich zu bringen.

Der Schutz und Erhalt der Natur und Umwelt sind der Teamdress Holding GmbH wichtig. Eine sozial- und umweltverträgliche Produktion wird gefördert, wobei Vorgaben für die Abfallbewirtschaftung, die Arbeit mit Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen, sowie für die Emissionsminderung eingehalten werden. Die gesetzlichen und international anerkannten Standards zum Schutz von Umwelt und Klima und zum verantwortungsvollen Umgang mit allen Ressourcen bestimmen das Handeln des Unternehmens und sein Streben, die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Umwelt kontinuierlich zu überwachen und zu verbessern.

Die Teamdress Holding GmbH respektiert und akzeptiert die unterschiedlichen rechtlichen, gesellschaftlichen, kulturellen und sozialen Hintergründe der Länder, in die die Wertschöpfungskette reicht, und erkennt deren Strukturen, Gebräuche und Traditionen an.

Fairer Wettbewerb, Korruption, Handelskontrolle, Geldwäsche

Das Unternehmen verfolgt rechtlich einwandfreie und anerkannte Geschäftspraktiken und einen fairen Wettbewerb. Insbesondere beteiligt es sich nicht an Absprachen, die dem Kartellrecht des Staates widerspricht, in dem das Unternehmen tätig ist.

Das Unternehmen lehnt Korruption und Bestechung im Sinne der UN-Konvention (United Nations Convention against Corruption) ab. Eine persönliche Abhängigkeit oder Beeinflussung der Menschen durch Bestechung und Korruption wird nicht geduldet. Fairness und ein ehrlicher Umgang sind grundsätzliche Bestandteile der Teamdress-Unternehmenskultur.

Die geltenden Vorschriften zur Einfuhr- und Ausfuhrkontrolle werden beachtet und die gesetzlichen Anforderungen zur Prävention von Geldwäsche werden eingehalten.

Schutz geistigen Eigentums und Datensicherheit

Die geltenden gesetzlichen und behördlichen Vorgaben zur Verarbeitung personenbezogener Daten und zur Informationssicherheit werden eingehalten. Dies schließt die Respektierung der Persönlichkeitsrechte aller Mitarbeitenden und Geschäftspartner ein. Die Privatsphäre jedes Menschen wird zu jeder Zeit gewahrt.
Der Umgang mit Informationen und dem geistigen Eigentum Dritter basiert auf Respekt. Der Schutz aller dem Unternehmen anvertrauten Daten hat höchste Priorität.

Verbraucherinteressen

Das Unternehmen berücksichtigt bei seinem Handeln stets die Interessen der Verbraucher hinsichtlich der gesundheitlichen Unbedenklichkeit und der Einhaltung von gesetzlichen Grenzwerten. Die Verbraucherinteressen bestimmen die fairen Geschäfts- und Marketingpraktiken des Unternehmens.

Kommunikation

Der Code of Conduct steht allen Interessierten auf der Unternehmens-Website zur Verfügung.

Allen Mitarbeitenden und Geschäftspartnern wurde das Dokument direkt übermittelt. Das Unternehmen verbindet damit die Erwartung, dass unsere Geschäftspartner sich in ihrer Geschäftstätigkeit an den Werten dieses Code of Conduct orientieren oder vergleichbare Richtlinien für ihr Unternehmen erstellt haben und deren Einhaltung überwachen.
Die Produktionsstätten der Teamdress Holding GmbH sind vertraglich zur Einhaltung der Grundsätze des Codes of Conduct verpflichtet.

Der Code of Conduct wird mindestens jährlich durch die Geschäftsführung überprüft und bei Bedarf an aktuelle Anforderungen und Problemstellungen angepasst.
Sollten dem Unternehmen Verstöße gegen den Code of Conduct bekannt werden, werden umgehend geeignete Maßnahmen zwischen der Geschäftsführung und dem CSR-Manager abgestimmt.

Beschwerdemechanismus

Die Teamdress Holding GmbH ist zertifiziert durch das staatliche Siegel Grüner Knopf. Dieses kennzeichnet nachhaltige Textilien und stellt hohe soziale sowie ökologische Standards in der Lieferkette sicher.
Zertifizierte Unternehmen müssen sich u.a. zur Achtung der Menschenrechte bekennen.
Dazu zählt die Implementierung eines Beschwerdemechanismus in den Produktionsstätten.
Alle Mitarbeitenden, speziell bei den ausländischen Produktionspartnern, wurden diesbezüglich informiert und in allen Produktionsstätten hängt in der jeweiligen Landessprache die Information über den Beschwerdemechanismus aus. Dieser ermöglicht es den Menschen schwere Verstöße gegen die Menschenrechte oder gegen die Arbeitsstandards direkt und unter Wahrung ihrer Anonymität zu melden. Die daraus folgenden Maßnahmen werden deutlich erklärt und sind durch definierte Abläufe geregelt.

Schutz der Umwelt

Das Unternehmen hat seine Verantwortung zum Schutz der Umwelt in einer Umweltrichtlinie definiert. Die Kernelemente sind

- Einhaltung der bindenden Verpflichtungen
- Verpflichtung auf internationale Rahmenwerke, z.B. ZDHC, Detox, im Umweltbereich
- Ressourcenschonung
- Höchste Ansprüche an Qualität und somit strenge Fokussierung auf Langlebigkeit
- Nachhaltiges Wirtschaften in den Produktionsbetrieben
- Nachhaltiges Energiemanagement

Menschenrechte und Arbeitsstandards

Das Unternehmen achtet die international anerkannten Menschenrechte. Niedergeschrieben in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen [1], den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte [2] und in den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen [3]. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Einhaltung der international anerkannten Arbeitsstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO / ILO).

In allen Tätigkeitsfeldern des Unternehmens wird darauf geachtet, dass nicht zu Menschenrechtsverletzungen beigetragen wird, und das Unternehmen erwartet dies auch von all seinen Geschäftspartnern. Das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung wird geschützt und gewährleistet.

Die Arbeitsstandards, zu denen sich das Unternehmen bekennt und die es für die gesamte Lieferkette anstrebt, lauten in Kurzfassung:

Freie Arbeitswahl [4]

Jede Form von Zwangsarbeit, Sklaverei oder der Sklavenarbeit ähnlicher Zustände, sowie Gefangenenarbeit, werden nicht geduldet. Es werden nur Menschen beschäftigt, die sich freiwillig zur Verfügung gestellt haben und nicht zur Beschäftigung gezwungen wurden.

Keine Ausbeutung durch Kinderarbeit [5]

Kinderarbeit und jede Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen werden nicht toleriert. Das Mindestalter für eine Beschäftigung darf nicht unter 15 Jahren sein und nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet. Innerstaatliche Richtlinien zum Schutz von Kindern und Jugendlichen sind einzuhalten.

Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz [6]

Das Unternehmen respektiert und unterstützt die kulturelle Vielfalt. Jede Form der Diskriminierung bei der Beschäftigung ist untersagt. Die Beurteilung, Ausschließung oder Bevorzugung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Alter, Religion, Nationalität, Behinderung, sexueller Orientierung, politischer Einstellung, ethnischer, nationaler und sozialer Herkunft ist verboten.

Die Förderung und Sicherstellung gleicher Entlohnung von Männern und Frauen für gleichwertige Arbeit ist ein kontinuierlicher Prozess.
Das Unternehmen schützt seine Mitarbeitenden vor körperlicher Bestrafung, vor physischer, sexueller, psychischer oder verbaler Belästigung und vor Einschüchterungen und Missbrauch.

Sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen [7]

Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld ist obligatorisch. Es werden Maßnahmen zur Vermeidung von Unfällen, Verletzungen oder anderen Gesundheitsschäden getroffen. Die Mitarbeitenden werden regelmäßig über geltende Gesundheitsschutzrichtlinien und Sicherheitsmaßnahmen informiert.

1 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte – Universal Declaration of Human Rights

2 UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte – UN Guiding Principles on Business and Human Rights

3 OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen – OECD-Guidelines for Multinational Enterprises

4 ILO-Übereinkommen Nr. 29 und 105

5 ILO-Übereinkommen Nr. 138 und 182

6 ILO-Übereinkommen Nr. 100,111 und 159, ILO-Empfehlung Nr. 165

7 ILO-Übereinkommen Nr. 155, 183 und 187, ILO-Empfehlung Nr. 164

Vergütung [8]

Wir gewährleisten, dass der von uns gezahlte Arbeitslohn den geltenden gesetzlichen oder anwendbaren tariflich festgelegten oder branchenüblichen Mindestlohn nicht unterschreitet. In Ländern oder Regionen ohne einen gesetzlichen oder tariflichen Lohnrahmen achten wir besonders darauf, dass der geleistete Lohn für eine regelmäßige Vollarbeitszeit ausreichend ist, um die Grundbedürfnisse der Beschäftigten zu erfüllen.
Gesetzlich nicht zugelassene Lohnabzüge, einschließlich Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme, werden von uns nicht geduldet.

Angemessene Arbeitszeiten [9]

Die regelmäßige, maximal zulässige, Arbeitszeit entspricht in der Woche 48 Stunden und darf bei Mehrarbeit 60 Stunden nicht überschreiten. Innerhalb eines Siebentagezeitraums steht den Menschen ein freier Tag zu. Die gesetzlichen oder tariflichen Vorgaben des Landes des jeweiligen Standorts werden beachtet.

Rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis

Alle Mitarbeitenden haben einen Arbeitsvertrag, der dem geltenden Recht entspricht, dies wird auch von allen direkten Geschäftspartnern erwartet. Der Arbeitsvertrag dokumentiert die wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich der Rechte und Pflichten, der Arbeitszeiten, der Entlohnung und der Zahlungsmodalitäten.

Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen [10]

Die Beschäftigten haben das Recht, Organisationen und Vereinigungen zur Förderung und zum Schutz der Interessen der Beschäftigten zu gründen, Mitglied zu sein und aktiv für diese tätig zu sein. Hieraus darf kein Nachteil für die Menschen resultieren.

Lieferkette

Das Unternehmen bringt diesen Code of Conduct allen Lieferanten zur Kenntnis. Damit verbunden ist unsere Erwartung, dass alle Lieferanten und Unterlieferanten den Inhalten zustimmen oder diese bereits in ihren eigenen Verhaltenskodizes verankert haben. Des Weiteren erwarten wir von unseren Lieferanten die Kaskadierung und Umsetzung ihres Verhaltenskodex respektive der Erwartungen aus unserem Code of Conduct in die tiefere Lieferkette.
Der Schutz der Menschen und ihrer Rechte sowie der Schutz der Umwelt stehen dabei im Mittelpunkt.

Sollte es im Einzelfall zu einer von uns genehmigten Unterauftragsvergabe durch einen Lohnkonfektionsbetrieb kommen, geschieht dies nur unter der Voraussetzung, dass der Lohnkonfektionär sicherstellt, dass die Anforderungen aus unserem Code of Conduct auch beim Unterauftragnehmer umgesetzt werden.
Bei Beendigung einer Geschäftsbeziehung mit einem direkten Lieferanten ist unsere Anforderung, dass falls relevant alle nach nationalem Recht / Tarifrecht fälligen Zahlungen an die Mitarbeiter getätigt werden. Der Beschwerdemechanismus steht allen Betroffenen bei Verstößen zur Verfügung.

August 2025

Corinna Horndahl, Geschäftsführerin

8 ILO-Übereinkommen Nr. 26 und 131
9 ILO-Übereinkommen Nr. 1. ILO-Empfehlung Nr. 110
10 ILO-Übereinkommen Nr. 11, 87, 98, 135 und 141