

# LODENFREY

## LODENFREY Menswear GmbH

### Grundsatzerklärung Nachhaltigkeit

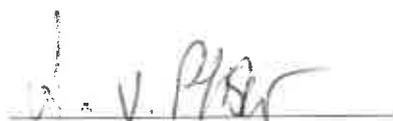
Garching, im März 2021



Dr. Klaus Faust (Geschäftsführer)



Dr. Sabine Frey (Gesellschafterin)



Antonia von Pfister  
(Mitglied der Geschäftsführung)



Leonard von Pfister  
(Mitglied der Geschäftsführung)

# Inhalt

1. Zweck.....	3
2. Geltungsbereich .....	4
3. Grundprinzipien und Richtlinien.....	4
4. Sorgfaltsprozesse.....	5
4.1. Schulungen .....	6
4.2. Arbeitnehmervertretungen.....	6
5. Selbstverpflichtung zu Sektorspezifischen Risiken .....	6
5.1. Soziales und Arbeitsrechtliches.....	6
5.1.1. Heimarbeiter*innen.....	6
5.1.2. Belästigung am Arbeitsplatz.....	7
5.1.3. Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen .....	7
5.1.4. Kinderarbeit.....	7
5.1.5. Gesundheit, Sicherheit und Umwelt.....	8
5.1.6. Schutz und Sicherheit von Daten.....	8
5.1.7. Existenzsichernde Löhne .....	8
5.2. Materialien & Rohstoffbeschaffung .....	8
5.2.1. Naturfasern & andere verwendete Produkte .....	8
5.2.2. Tierschutz.....	9
5.2.3. Sourcing.....	10
5.2.4. Rohstoffbearbeitung & Weiterverarbeitung .....	10
5.3. Bestechung und Korruption.....	11
5.4. Energie Haushalt .....	11
6. Erwartungen an Geschäftspartner*innen, Produzent*innen entlang der gesamten Lieferkette .....	11
7. Beschwerdemechanismen entlang der gesamten Lieferkette .....	11
8. Generelle Verantwortlichkeiten aller Mitarbeiter*innen und Führungskräfte .....	12
9. Einhaltung der Richtlinie und Konsequenzen .....	12
9.1. Umgang mit Konsequenzen.....	12
9.2. Vertraulichkeit.....	12
9.3. Standards zur Bestimmung von Konsequenzen .....	12
10. Strengeres Recht.....	13

# 1. Zweck

Diese Grundsatzerklärung soll unser Bekenntnis zur Achtung und Umsetzung grundlegender sozialer, ökologischer und Compliance - Standards darstellen. Es werden außerdem Ziele und Erwartungen an Mitarbeitende, Geschäftspartner\*innen und Zulieferer definiert sowie eine Verpflichtung zur Umsetzung dieser Ziele erklärt. In dieser Grundsatzerklärung wird von einem holistischen Nachhaltigkeitsbegriff ausgegangen und somit versucht, ganzheitlich und auf allen Ebenen auf eine Vorbildrolle hinzuarbeiten. Diese Richtlinie bestimmt das unternehmensweite Verständnis von, die Einstellung zu und den Umgang mit Compliance Herausforderungen in den Bereichen Bestechung und Korruption, sichere, gesunde, energieeffiziente und umweltfreundliche Gestaltung der Geschäftsaktivitäten, sowie Umwelt, Arbeitsrecht und Tierwohl. Diese Richtlinie enthält ebenfalls Regelungen für Fälle, in denen ein\*e Mitarbeiter\*in gegen diese Richtlinie oder andere Richtlinien der LODENFREY Menswear GmbH verstößt.

Die Firma LODENFREY Menswear GmbH geht direkt aus der 1842 gegründeten Firma LODENFREY hervor, die sich über die Jahrhunderte weiterentwickelte. Die LODENFREY Menswear ist noch in der Hand der fünften Generation der Familie Frey, die sechste Generation ist bereits im Unternehmen tätig. In einem so alten Familienunternehmen, das für die Stadt München sehr viel bedeutet und diese mitprägt, steht die Tradition im Vordergrund und daher spielen Werte wie Persönlichkeit, Regionalität und Qualität eine übergeordnete Rolle. Die LODENFREY Menswear ist ein produzierendes Unternehmen und produziert Kleidung, überwiegend Tracht und Mode und fast ausschließlich im Herrenbereich. Sie vereint verschiedene Marken unter sich, namentlich LODENFREY (und alle dazugehörigen Untermarken wie Weber&Frey, Frey Erfunden), Tofana, Schorsch Hackl und Poldi. Bei Poldi wird auch Damenmode produziert. Die Produkte vertreiben wir ausschließlich im Großhandel, denn im Einzelhandel ist die Familie aus dem Loden-Frey Verkaufshaus tätig. Wir produzieren ausschließlich in Europa und auch der ganz überwiegende Teil des Sourcing findet in Europa statt.

Wir sind fest davon überzeugt, dass Erfolg immer auf Zusammenarbeit beruht. Deshalb erwarten wir von allen unseren Mitarbeiter\*innen, aber auch Partner\*innen und Kund\*innen, dass wir uns auf deren Integrität verlassen können und, dass sie und wir uns alle an die gemeinsamen Regeln halten und Entscheidungen so treffen, dass diese Regeln eingehalten werden (können). Von der Vorstandsetage bis hin zu den Bandarbeiter\*innen - jede\*r Mitarbeiter\*in ist verantwortlich für das eigene Handeln. Wir sind entschlossen die richtigen Entscheidungen zu treffen, auch wenn uns niemand dabei zuschaut. Wir sind nicht bereit, ein Auge zuzudrücken oder zu tolerieren, dass unsere Partner\*innen dies tun. Unsere Mission ist es, Nachhaltigkeit in all ihren Facetten zu fördern und zu fordern, Verständnis dafür zu schaffen und nachhaltig Änderung in unserer Branche zu forcieren. Dies soll in allen Geschäftsbereichen unserer Unternehmen stattfinden, namentlich im Design, in der Materialbeschaffung und bei Lieferanten, in der Produktion und im Verkauf. Es soll außerdem darauf hingearbeitet werden, dass dies auf die Zwischenhändler\*innen sowie die Endkonsument\*innen ausgeweitet wird, sodass sich einer zirkulären Wirtschaft angenähert werden kann. Hier geht es dann um die Bereiche Service, Reparatur, Ende des Lebenszyklus, bzw. Re-

oder Upcyclen und Wieder- und Weiterverwertung. Um uns dem Ideal einer komplett zirkulären Kreislaufwirtschaft anzunähern, verfolgen wir einen Weg, den wir pragmatischen Idealismus nennen. Wir wollen Schritt für Schritt uns weiterentwickeln und haben dabei drei Themenschwerpunkte:

- **Materialien:** Wir verwenden so weit wie möglich Naturfasern, wir kaufen soweit wie möglich regional zu und wir kaufen nur von uns bekannten Lieferant\*innen, zu denen wir ein freundschaftliches und vertrauensvolles Verhältnis pflegen
- **Produktion:** Wir produzieren in unseren eigenen Fabriken, um sicherzustellen, dass alle Produkte den höchsten Standards entsprechen. Das bezieht sich auf Qualität in Verarbeitung und Lieferung, Materialien, Lagerung und Herstellungsprozess, aber auch auf einen umweltschonenden Umgang mit den Materialien, Zuschnitt und Behandlung. Wir verpflichten uns zu einem minimalen Gebrauch von und einem verantwortungsbewussten Umgang mit Chemikalien, sollte dies notwendig sein. Sollten wir auf fremde Produktionen umstellen müssen, so erwarten wir dieselben Standards von unseren Partner\*innen. Wir produzieren ausschließlich innerhalb der Europäischen Union
- **Mitarbeitende:** In all unseren eigenen Betrieben und Geschäftsstätten achten wir auf ein faires Arbeitsklima, auf faire Arbeitszeiten und faire Bezahlung. Wir tolerieren keine Form von Ausbeutung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz. Gleiches erwarten wir von all unseren Partner\*innen.

Diese drei Bereiche, Material, Produktion und Mitarbeitende stellen die drei Säulen unserer Nachhaltigkeitsstrategie dar. In all diesen Bereichen ist unser Augenmerk auf eine ständige Verbesserung unserer Standards gerichtet, sodass wir unseren Idealvorstellungen kontinuierlich ein Stück näherkommen.

## 2. Geltungsbereich

Die Anforderungen in dieser Grundsatzklärung richten sich an die Mitarbeitenden der LODENFREY Menswear GmbH, sowie allen Tochterunternehmen dieser, an die Geschäftspartner\*innen der LODENFREY Menswear, sowie die gesamte Lieferkette, einschließlich Unterlieferanten, Subunternehmer\*innen und landwirtschaftlichen Betrieben. Die Standards gelten gleichermaßen für Dauer-, Zeit- und Leiharbeitende sowie für Akkord-, Lohn-, Stundenlohn-, legale jugendliche Arbeitnehmende (Minderjährige), Teilzeit-, Nacht- und Wanderarbeitende.

## 3. Grundprinzipien und Richtlinien

Die LODENFREY Menswear und die ihr zugehörigen Unternehmen verpflichten sich, die Menschenrechte zu respektieren und unterlassen jegliche Aktivitäten oder die Aufnahme von Beziehungen zu Unternehmen, die andere bei der Verletzung von Menschenrechten unterstützen, dazu auffordern oder ermutigen. Die LODENFREY Menswear erwartet von all Ihren Partner\*innen, dass sie dasselbe tun und uns im Falle eines wahrgenommenen Risikos einer Menschenrechtsverletzung ordnungsgemäß darüber informieren sowie über die Schritte, die unternommen werden, um eine solche Verletzung zu vermeiden oder abzumildern, und, falls dies nicht möglich ist, dass der\*die Geschäftspartner\*in für die Behebung der negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte sorgt, wenn er\*sie diese verursacht oder dazu beigetragen hat.

Die Grundprinzipien der ILO, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte sowie die Bündnisziele des Bündnisses für Nachhaltige Textilien, deren Mitglied die LODENFREY Menswear ist, gelten für die gesamte LODENFREY Menswear, deren Tochtergesellschaften, Gesellschaften im Mehrheitsbesitz des Unternehmens sowie für die Anlagen, die es unterhält. Das Unternehmen engagiert sich dafür, die Prinzipien dieser Richtlinien, Erklärung und Ziele aufrechtzuerhalten.

## 4. Sorgfaltsprozesse

Mit dieser Grundsatzerklärung zum Thema Nachhaltigkeit verpflichtet sich die LODENFREY Menswear zur Umsetzung von Sorgfaltsprozessen in allen relevanten Themengebieten. Die wichtigsten Risiken, die für dieses Unternehmen und in der Lieferkette entstehen können, sollen somit managebar gemacht werden. Dabei sollen zunächst Risiken erkannt und definiert werden, bevor mit diesen entsprechend umgegangen wird. Zum Management dieser Risiken treten eben jene Sorgfaltsprozesse auf, die unter anderem eine Risikoanalyse beinhalten, eine anschließende Maßnahmen-Erarbeitung und damit verbundene Zielsetzung, sowie die Implementierung der Maßnahmen und Auswertung der Ergebnisse. Dies geschieht auf Managementebene der LODENFREY Menswear, gegebenenfalls mit externer Hilfe.

Aufgrund der Branche können wir drei Themenfelder als Risikogebiete erklären:

- **Soziales:** Besonders in der Textil- und Bekleidungsindustrie gibt es immer wieder Vorfälle zu Diskriminierung am Arbeitsplatz, Niedriglöhnen, Kinder- und Zwangsarbeit zu hören. Bei diesen Punkten verfolgen wir eine Null-Toleranz-Politik. Wir fertigen unsere Produkte zum größten Teil und so weit wie möglich in der eigenen Produktion innerhalb der Europäischen Union und können somit die Risiken genau überwachen und Ihnen vorbeugen. Bei Fremdproduktionen wird grundsätzlich ein vorheriges Screening des Partners vorgenommen. Wir produzieren ausschließlich innerhalb der Europäischen Union.
- **Umwelt:** Die Umwelt wird durch die Textilindustrie stark belastet. Wir achten deshalb in der Produktion und bei unserem Material auf die Abwesenheit schädlicher Chemikalien, auf möglichst kurze Transportwege und auf ein ständiges Anwachsen von Grünem Strom in unserem Energiehaushalt. Wir produzieren bereits Solarenergie und wollen dies weiterhin ausbauen. Wir arbeiten so effizient wie möglich, um unnötigen Rohstoffverbrauch zu vermeiden und zerstören kein einziges unserer Teile. Die absolute Masse an ungebrauchten Teilen und die Übersättigung des Marktes sehen wir als Krankheit unserer Branche und Gesellschaft an und versuchen dies wieder auf ein gesundes Niveau zurückzuführen. Deshalb achten wir auf die Qualität und Langlebigkeit unserer Produkte.
- **Tierwohl:** Uns ist die Kenntnis über die von uns verwendeten Rohstoffe von größter Bedeutung. Auch aufgrund unserer Geschichte arbeiten wir deshalb hauptsächlich mit natürlichen und somit mit nachwachsenden Rohstoffen. Eine besondere Rolle nimmt hier der Loden und somit die Schafswolle ein. Sie ist unser wichtigster Rohstoff und dementsprechend mit größter Sorgfalt zu behandeln. Das Thema Mulesing findet deshalb große Bedeutung bei uns. Wir verpflichten uns, soweit wie möglich nur Mulesing-freie Wolle zu verwenden und den Anteil an Mulesing freier Wolle kontinuierlich zu steigern. Wir arbeiten hier

mit unseren Hauptlieferanten schon seit über 100 Jahren zusammen und pflegen ein offenes und ehrliches Verhältnis. Gemeinsam verschreiben wir uns dem Setzen höchster Standards im Tierwohl. Denn nur so können wir gleichzeitig auch höchste Qualität versprechen. Ein guter Umgang mit Umwelt und Tieren ist der einzige Weg nachhaltig gute Qualität zu liefern.

Um bei diesen Themenkomplexen immer unserer Sorgfaltspflicht nachkommen zu können, verpflichten wir uns dazu, relevante Stakeholder in die jeweiligen Prozesse miteinzubinden und, wenn notwendig, auf externe Hilfe zurückzugreifen.

#### **4.1. Schulungen**

Einen zentralen Bestandteil zur Umsetzung unserer Sorgfaltsprozesse sind die Mitarbeiter\*innen in den eigenen Betrieben, aber auch entlang der Lieferkette. Deswegen bieten wir die Teilnahme an Schulungen an, und fördern dies auch. Dabei greifen wir auf ein umfassendes Angebot der Verbände der Textilindustrie zurück, denen wir als Unternehmen angehören und in deren Präsidien wir persönlich vertreten sind, sowie auf das Bündnis für nachhaltige Textilien, dem wir ebenfalls angehören. Wir sind der festen Überzeugung, dass die Schulung und Weiterbildung in und vor allem Sensibilisierung für diese Themenbereiche zentral in der Umsetzung der Sorgfaltspflicht sind. Sie bilden deshalb einen zentralen Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

#### **4.2. Arbeitnehmervertretungen**

Alle Rechte lokal etablierter Arbeitnehmervertretungen (z.B. Betriebsräte) werden beachtet. Es existiert ein Betriebsrat.

### **5. Selbstverpflichtung zu Sektorspezifischen Risiken**

Die LODENFREY Menswear stellt mit dieser Erklärung Anforderungen an sich selbst und die ihr verbundenen Unternehmen. Sie verpflichtet sich dazu, potentielle Risiken zu analysieren, einzuschätzen und diesen vorzubeugen. Dabei gilt aufgrund der Branche (Textil- und Bekleidungsindustrie) ein besonderes Augenmerk auf Soziales und Arbeitsrechtliches, sowie auf der Materialbeschaffung, insbesondere dem Thema Mulesing bei Australischer Wolle.

#### **5.1. Soziales und Arbeitsrechtliches**

Aufgrund der Art unseres Geschäfts konzentrieren wir unsere Bemühungen auf die Menschenrechte im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen. Wir konzentrieren uns auch auf die Rechte von Kindern, da dies ein Bereich ist, der für unsere Branche von besonderer Bedeutung ist. Wir sind uns jedoch bewusst, dass andere Menschenrechte im Laufe der Zeit eine größere Priorität erhalten können, und wir werden unsere Schwerpunktbereiche regelmäßig überprüfen. Um Menschenrechtserwägungen in die Führung unserer Geschäfte zu integrieren, ist die menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung Teil unserer Risikobewertung für neue Produktions- und Absatzmärkte.

##### **5.1.1. Heimarbeiter\*innen**

Die LODENFREY Menswear erkennt an, dass der Mangel an Transparenz in der Lieferkette und ihr irregulärer Beschäftigungsstatus Heimarbeiter\*innen zu einer gefährdeten Gruppe macht. Sie sind oft mit Bedingungen konfrontiert, die unter den

von der internationalen und nationalen Gesetzgebung festgelegten Mindeststandards liegen. Dies bedeutet in der Regel unregelmäßige Arbeit, niedrige Bezahlung und oft unsichere Arbeitspraktiken. Wir glauben, dass der erste Schritt zur Verringerung der Gefährdung dieser Arbeiter\*innen darin besteht, ihre Präsenz in unserer Lieferkette anzuerkennen. In unserer Fertigung und in unseren Betrieben gibt es keine Heimarbeiter\*innen.

### **5.1.2. Belästigung am Arbeitsplatz**

Die LODENFREY Menswear verbietet Belästigung am Arbeitsplatz oder in jeder arbeitsbezogenen Umgebung. LODENFREY Menswear hat eine "Null-Toleranz"-Politik gegenüber Belästigung jeglicher Form.

Chancengleichheit für alle Mitarbeiter\*innen und das Verbot der Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer rechtlich geschützten Kategorie sind grundlegende Prinzipien unserer Unternehmenspolitik. Niemand darf wegen seiner ethnischen Zugehörigkeit, seiner Hautfarbe, seiner Nationalität, seiner Abstammung, seiner Religion, seiner Kaste, seines Geschlechts, seiner Geschlechtsidentität, seines Alters, seiner körperlichen Merkmale oder seines Aussehens, seiner genetischen Informationen, seiner sexuellen Orientierung, seiner körperlichen oder geistigen Behinderung, seiner Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, seines Militär- oder Veteranenstatus, seiner politischen Zugehörigkeit, seiner HIV/AIDS-Erkrankung, seines elterlichen Status oder einer anderen Kategorie, die durch geltendes lokales Recht geschützt ist, ungerechtfertigt benachteiligt, bevorzugt oder ausgegrenzt werden. Belästigungen jeglicher Art sind untersagt. Wir erwarten von unseren Mitarbeiter\*innen, dass sie im Umgang mit Kolleg\*innen und Dritten ehrlich und fair sind. Wir glauben, dass Diversität ein wesentlicher Erfolgsfaktor für unser Unternehmen ist

### **5.1.3. Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen**

Wir verpflichten uns zu einem offenen und konstruktiven Dialog mit unseren Mitarbeiter\*innen und, falls zutreffend, mit deren Vertreter\*innen. Unseren Mitarbeiter\*innen steht es frei, Organisationen ihrer Wahl beizutreten, die sie im Einklang mit den lokalen Gesetzen zur Organisationsfreiheit vertreten. Diese Organisationen können, sofern sie als geeignete Vertretung anerkannt sind, gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen Tarifverhandlungen führen. Mitarbeiter\*innen, die sich vertreten lassen, werden weder benachteiligt noch in irgendeiner Weise bevorzugt. An Standorten, an denen die Mitarbeiter\*innen beschlossen haben, keine Vertretung zu benennen, fördern wir die direkte und offene Kommunikation zwischen Mitarbeiter\*innen und Management.

### **5.1.4. Kinderarbeit**

Wir verfolgen eine klare "Null-Toleranz-gegen-Kinderarbeit"-Politik bei unseren Geschäftsaktivitäten weltweit. Auch in unserer Lieferkette dulden wir keine Kinderarbeit und gehen gegen bekannte Fälle von Verstößen vor.

#### **5.1.4.1. Verpflichtung zu Standards**

Diese Richtlinie soll allen Organisationen, die an der Herstellung oder Lieferung von Waren an LODENFREY Menswear beteiligt sind, zusammenfassend als Lieferanten bezeichnet, helfen, die Schritte zu verstehen, die sie zum Schutz von Kindern und zur Einhaltung der Konventionen 138 und 182 der Internationalen Arbeitsorganisation

bezüglich Kinderarbeit unternehmen müssen. Die Lieferanten sind für die Umsetzung dieser Richtlinie verantwortlich.

#### **5.1.5. Gesundheit, Sicherheit und Umwelt**

Wir sorgen an unseren Standorten durch die Umsetzung geeigneter Maßnahmen für einen einheitlich hohen Gesundheitsschutz, Sicherheit und Umweltschutz. Vorschriften zur Minimierung des Auftretens von Unfällen und Vorfällen werden weltweit konsequent angewendet.

#### **5.1.6. Schutz und Sicherheit von Daten**

Wir verpflichten uns zu Transparenz im Bereich des Schutzes der Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter\*innen. Wir halten uns an alle geltenden lokalen Datenschutzgesetze und etablierte harmonisierte Datenschutz- und Datensicherheitsstandards für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten. Wir beraten und unterstützen die Mitarbeiter\*innen umfassend bei der Geltendmachung ihrer Rechte. Zu diesem Zweck können sich die Mitarbeiter\*innen auch an den\*die Datenschutzbeauftragte\*n des Unternehmens wenden. Den Mitarbeiter\*innen entstehen keine Nachteile, weil sie von ihren Rechten Gebrauch gemacht haben.

#### **5.1.7. Existenzsichernde Löhne**

Wir bieten unseren Mitarbeiter\*innen eine faire und wettbewerbsfähige Vergütung und Sozialleistungen. Unsere Löhne erfüllen oder übertreffen die lokalen Vergütungsbedingungen und -richtlinien und sichern so einen angemessenen Lebensstandard für unsere Mitarbeiter\*innen und ihre Familien. Unsere Vergütungssysteme sind an die Leistung des Unternehmens und des\*r Einzelnen gekoppelt. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter\*innen, ihr Potenzial voll auszuschöpfen, indem wir ihnen umfangreiche Schulungs-, Weiterbildungs- und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Der Zugang zu Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen basiert auf dem Prinzip der Chancengleichheit für alle Mitarbeiter\*innen. Wir fördern auf der Basis von Kompetenzen, Fähigkeiten, Leistungsnachweisen sowie der Teamfähigkeit und sehen das Engagement unserer Mitarbeiter\*innen als kritischen Erfolgsfaktor.

Wir halten uns an alle geltenden Gesetze und Vereinbarungen zu Arbeitszeit und bezahltem Urlaub. Wir respektieren das Recht auf Erholung und Freizeit, einschließlich bezahlten Urlaubs, und das Recht auf Familienleben. Wo es möglich ist, streben wir an, flexiblere Arbeitsmuster anzubieten, um unseren Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit zu geben, betriebliche und persönliche Anforderungen in Einklang zu bringen.

### **5.2. Materialien & Rohstoffbeschaffung**

Die Policy greift, abgesehen von einem allgemeinen Bekenntnis zu grundlegenden sozialen und ökologischen Themen in der Rohstoffbeschaffung, die folgenden, für das Unternehmen relevanten Themen, auf:

#### **5.2.1. Naturfasern & andere verwendete Produkte**

Wir sehen uns verpflichtet, der Natur und Umwelt gegenüber, aber auch unseren Vorfahren und der Marke LODENFREY gegenüber, nur beste Qualitäten zu verarbeiten. Wir sehen als einen Erfolgsfaktor für unsere Marke, aber vor allem auch als notwendig für eine nachhaltige Gesellschaft an, nur oder zumindest beinahe nur

nachwachsende Rohstoffe in einem angemessenen Verhältnis zu verarbeiten. Alle weiteren Materialien, die verwendet werden, sollen entweder recycelt sein, oder aber unter geringer Energiezufuhr hergestellt und biologisch abbaubar sein.

### 5.2.2. Tierschutz

Die Policy greift, abgesehen von einem allgemeinen Bekenntnis zu grundlegenden Tierschutzprinzipien, die folgenden für das Unternehmen relevanten Themen auf:

- **Wolle:** Aufgrund der Tatsache, dass dies der meistverwendete Rohstoff bei uns ist, liegt hier ein Hauptaugenmerk. Wir beziehen unsere Wolle von europäischen Partnern, hauptsächlich aus Deutschland, Österreich und Italien. Wir arbeiten mit unseren Partnern daran, den Anteil an Mulesing-freier Wolle kontinuierlich zu steigern, wobei bereits jetzt zu sagen ist, dass dieser Anteil verschwindend gering ist, da wir Wolle aus Australien (noch) versuchen zu meiden, soweit das möglich ist und solange die Praktiken sich nicht grundlegend ändern. Wir achten grundsätzlich bei allen tierischen Produkten auf eine Cruelty-freie Haltung der Tiere und Gewinn der Rohstoffe. Außerdem ist es uns ein Anliegen, dass unsere Produzenten sich an alle europäischen Mindeststandards halten was die Nutzung von Chemikalien angeht und im Idealfall sogar darüber hinaus.
- **Pelz:** Grundsätzlich sehen wir die Produktion und Verwendung von Pelz nicht als schändlich oder gar nicht-nachhaltig an, im Gegensatz, es ist ein nachwachsender Rohstoff, der in hervorragender Qualität Schutz vor Kälte bieten kann. Dabei muss selbstverständlich das Tierwohl gewahrt werden. Wir lehnen es ab, Tiere zur Pelzproduktion zu züchten und verwenden deshalb auch kein Pelz, der aus solchen Züchtungen stammt. Wir kaufen ebenfalls nur Pelz, bei dem sicher gestellt ist, dass für diesen das Tier nicht leiden musste. Wir versuchen soweit wie möglich nur Pelz aus der Region rund um München und von uns bekannten Farmen zu verarbeiten. Wir verarbeiten außerdem nur Pelz, der als Zusatzprodukt anfällt, bei Tieren die für einen anderen Zweck wie der Nahrungsmittelgewinnung getötet wurden.
- **Leder & Exotische Tierhaut:** Wir verarbeiten Leder nur in sehr geringen Mengen. Dabei achten wir auf unsere Lieferanten und erwarten, dass diese sich an alle europäischen Mindeststandards halten. So wie wir unsere Grundsätze für Pelz deklariert haben, erwarten wir dies auch von unseren Lederlieferanten. Auf exotische Tierhäute verzichten wir vollständig.
- **Tierversuche:** Wir fahren eine Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Tierversuche.
- **Baumwolle:** In der weltweiten Textilproduktion nimmt die Baumwolle einen einzigartigen Platz ein. Wie bei Mulesing-freier Wolle wollen wir kontinuierlich unseren Anteil an Bio-Baumwolle in die Höhe schrauben und verpflichten uns dazu, wie im Bündnis für nachhaltige Textilien vorgesehen, auch selbst dazu.
- **Wir beginnen mit dem Verzicht auf Daune aus Gründen des Tierwohls.** Wir bekennen uns dazu, in Zukunft vermehrt Alternativen zur Daune zu verwenden. Hier kommt vor Allem Wolle, als natürlicher, nachwachsender Rohstoff in Frage, aber auch synthetische und recycelte, sowie biologisch abbaubare Produkte. Jedes Jahr soll die verwendete Daune weniger werden und bis 2030 komplett aus dem Portfolio verschwinden.

### 5.2.3. Sourcing

Um diese Themenschwerpunkte im Material zu gewährleisten verfahren wir äußerst sorgfältig im Sourcing. Wir beziehen unsere Ware (fast) ausschließlich von Händler\*innen in Europa. Bevor wir Beziehungen zu Materialhändler\*innen oder Hersteller\*innen aufnehmen, werden diese einer gründlichen Prüfung unterzogen, die das Unternehmen, Ihre Produktionsstandorte oder Ware ins Auge fasst. Dies geschieht durch persönliche Gespräche mit Verantwortlichen und Repräsentanten der Partner\*innen, sowie durch Besuche vor Ort, soweit dies möglich ist. Außerdem werden externe Mittel wie Siegel, Standards oder Normen in die Beurteilung mit aufgenommen. Zu unseren Hauptlieferant\*innen unterhalten wir zum Teil bereits Jahrhunderte alte Beziehungen und hegen ein freundschaftliches Verhältnis, was es uns erleichtert gemeinsam die Verbesserung der sozialen und ökologischen Grundlagen zu veranlassen.

### 5.2.4. Rohstoffbearbeitung & Weiterverarbeitung

Wir erwarten von unseren Geschäftspartner\*innen, dass sie sicherstellen, dass die an uns gelieferten Materialien in vollem Umfang mit den geltenden lokalen Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf Umwelt- und Produktsicherheit übereinstimmen. Wir verlangen von unseren Geschäftspartner\*innen, dass die verwendeten Chemikalien zur Verarbeitung der Rohstoffe mit der Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 (REACH) im Einklang stehen. Wir ermutigen unsere Geschäftspartner\*innen aktiv dazu, eine proaktive Haltung bei der Verbesserung der Umweltauswirkungen der von ihnen gelieferten Materialien einzunehmen. Die Verbesserung der Umweltverträglichkeit bedeutet:

- sicherzustellen, dass die gelieferten Materialien und Komponenten bei der Verwendung und Entsorgung ungiftig sind und ihre Verwendung bei der Herstellung von Produkten keine giftigen Freisetzungen oder Schädigung von Ökosystemen zur Folge hat.
- sich zu bemühen, Materialien herzustellen, die aus erneuerbaren und organischen Ressourcen stammen, die recycelbar oder biologisch abbaubar sind.
- Produktkomponenten und Materialien unter den bestmöglichen Umweltbedingungen herzustellen und die beste verfügbare Technologie zu verwenden.

Wir beziehen oder verarbeiten keine Rohstoffe von gefährdeten oder bedrohten Arten, wie sie von der International Union for Conservation of Nature and Natural Resources (IUCN) in ihrer Roten Liste definiert werden. Unsere Richtlinie verbietet auch die Verwendung von Leder, Häuten oder Fellen von Tieren, die unmenschlich behandelt wurden, unabhängig davon, ob es sich um wilde oder gezüchtete Tiere handelt.

Wir beraten uns mit Materiallieferanten, wissenschaftlichen Organisationen, Regierungsbehörden und anderen Interessengruppen und führen Ökobilanzen durch, um die Umweltauswirkungen oder -risiken neuer Materialien, Technologien und Produkte vor deren Einsatz zu ermitteln und zu bewerten.

### **5.3. Bestechung und Korruption**

Die LODENFREY Menswear verbietet jegliche Form von Bestechung und Korruption unabhängig von der Person oder Position der involvierten Parteien: Wir beteiligen uns an keiner Bestechung oder Korruption oder jeglichen Aktivitäten, die als solche wahrgenommen werden könnten. Dies bedeutet, dass alle Mitarbeiter\*innen jegliche Form von Bestechung oder Korruption vermeiden müssen, ob in direkter oder indirekter Form über Mittelsmänner.

### **5.4. Energie Haushalt**

Die LODENFREY Menswear bezieht in Deutschland 100% Grünstrom und speist durch eigene Photovoltaik Anlagen mehr Solarstrom in das Energienetz ein, als sie selbst verbraucht. Wir sind bemüht, dies auch auf unseren Standort in Rumänien auszuweiten, was derzeit noch an rechtlichen Problemen hängt. Wir wollen unsere CO2-Emissionen so weit wie möglich runterfahren und sobald als möglich ein klimaneutrales Unternehmen sein. Wir wollen unseren Energiehaushalt so effizient wie möglich gestalten. Wir verpflichten uns zum Ziel der Klimaneutralität spätestens im Jahr 2042, wenn unser Unternehmen 200 Jahre alt wird.

## **6. Erwartungen an Geschäftspartner\*innen, Produzent\*innen entlang der gesamten Lieferkette**

Alle in dieser Grundsatzerklärung genannten Punkte werden von uns auch als Erwartung an unsere Partner\*innen entlang der gesamten Lieferkette kommuniziert. Wir erlauben keine Unteraufträge ohne unsere vorherige schriftliche Genehmigung. Alle Aufträge für Verkaufsmuster und Großproduktionen müssen ausnahmslos an Einrichtungen vergeben werden, die zuvor von der LODENFREY Menswear genehmigt wurden. Direkte Zulieferer sind verpflichtet, genehmigte Subunternehmer und Unterlieferanten kontinuierlich auf soziale und ökologische Verantwortung zu überprüfen, wobei Standards verwendet werden, die unseren Kodex und unsere Benchmarks erfüllen oder übertreffen.

## **7. Beschwerdemechanismen entlang der gesamten Lieferkette**

Wir ermutigen alle Mitarbeiter\*innen der LODENFREY Menswear, sowie alle weiteren Mitarbeiter\*innen der gesamten Lieferkette, und alle beteiligten Personen oder Personen, die von Tätigkeiten entlang unserer Lieferkette betroffen sind, mögliche Beschwerden an geeigneter Stelle zu platzieren. Hierfür ist eine Stelle eingerichtet und eine Person auf Managementebene der LODENFREY Menswear vertraut. Zu erreichen ist diese Person unter der E-Mail-Adresse: [complains@lodenfrey.de](mailto:complains@lodenfrey.de).

Hier werden sich alle Beschwerden angesehen und gemeinsam mit den Opfern und Mediatoren nach einer Lösung gesucht. Eine Statistik soll jährlich hierzu erstellt und auf der Unternehmenswebsite [www.lodenfrey.eu](http://www.lodenfrey.eu) veröffentlicht werden.

Außerdem ermutigen wir alle Betroffenen von möglichen Benachteiligungen sich an öffentlich eingerichtete Stellen zu wenden, sowie die Angebote vom Bekleidungs- und Textilverband und Nicht-Regierungs-Organisationen wahrzunehmen.

## **8. Generelle Verantwortlichkeiten aller Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte**

Jede\*r einzelne Mitarbeiter\*in ist dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass diese Richtlinie und alle anderen Richtlinien der LODENFREY Menswear (jeweils einschließlich anwendbarer externer rechtlicher Anforderungen) befolgt werden. Mitarbeiter\*innen müssen das Bestreben in allen Themenbereichen der Nachhaltigkeit unverzüglich und nach besten Kräften unterstützen, soweit dies erforderlich und erbeten ist. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter\*innen, alle Aktivitäten zu beobachten und mögliche Compliance-Fälle den zuständigen Stellen im Unternehmen mitzuteilen. Wenn Mitarbeiter\*innen in Ermittlungen eingebunden sind, sind sie angehalten, Vertraulichkeit zu gewährleisten. Führungskräfte haben zudem die Pflicht, ihre Mitarbeiter\*innen anzuweisen und dabei zu unterstützen und zu überwachen, diese Richtlinie und alle anderen Richtlinien der LODENFREY Menswear zu befolgen.

## **9. Einhaltung der Richtlinie und Konsequenzen**

Die geschaffene Compliance-Stelle in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und der Geschäftsführung sorgen gemeinsam dafür, dass im Fall von belegten Compliancefällen angemessene Konsequenzen beschlossen und umgesetzt werden. Dabei werden alle Rechte lokal etablierter Arbeitnehmervertretungen (z.B. Betriebsräte) beachtet. Zudem können Compliancefälle auch Verstöße des\*der betroffenen Mitarbeiter\*in gegen externe rechtliche, regulatorische oder administrative Erfordernisse darstellen und zu strafrechtlichen, zivilrechtlichen oder regulatorischen Strafen wie Geldbußen und/oder Gefängnisstrafen führen.

### **9.1. Umgang mit Konsequenzen**

Je nach Schwere des Compliancefalls und seiner Bedeutung setzt LODENFREY Menswear angemessene Korrekturmaßnahmen ein. Disziplinarmaßnahmen können bestrafende oder die Auswirkungen mildernde Maßnahmen umfassen, die es bezwecken, das Verhalten zu korrigieren. Disziplinarmaßnahmen unterliegen stets dem anwendbaren Recht und müssen sachlich und prozessual fair sein. Strafen und Auflagen müssen konsistent angewandt werden und dem Regelverstoß angemessen sein.

### **9.2. Vertraulichkeit**

Disziplinarmaßnahmen werden höchst vertraulich und nach dem „Need-to-know“ Prinzip gehandhabt. Vertrauliche Aufzeichnungen zu Disziplinarmaßnahmen werden in Übereinstimmung mit den anwendbaren Datenschutzbestimmungen in die Personalakten aufgenommen.

### **9.3. Standards zur Bestimmung von Konsequenzen**

Um eine faire und konsistente Behandlung zu gewährleisten, müssen stets mildernde und erschwerende Umstände berücksichtigt werden. Die Compliance Stelle, der Betriebsrat und die Geschäftsführung berücksichtigen (nicht abschließend): möglicher Schaden, Motiv, Berufserfahrung und hierarchische Position, Erfahrung, Vorgeschichte, Beihilfe und deren Bedeutung, Dauer des Verstoßes, Geständnis, Mitwirkung bei der Ermittlung und Melden des Falles. Generell werden Compliancefälle als minder schwerer Fall, Fehlverhalten oder grobes Fehlverhalten klassifiziert.

- Bei milder schweren Fällen wird der\*die Mitarbeiter\*in darauf hingewiesen und mündlich verwarnt.
- Bei Fehlverhalten oder sogar grobem Fehlverhalten führt LODENFREY Menswear ein formelles Disziplinarverfahren durch, das – sofern bestätigt – üblicherweise zu einer formalen ersten oder finalen Abmahnung führt. Je nach Schwere werden weitere Sanktionen verhängt, z.B. Herabstufungen, Bonusreduktion oder -entfall, Beförderungsstop für einen bestimmten Zeitraum, Entlassung oder andere Formen der Arbeitsvertragsbeendigung.

## **10. Strengeres Recht**

Uns ist bewusst, dass von Land zu Land die in den lokalen Vorschriften zum Ausdruck kommenden ethischen Standards unterschiedlich sind. Sollten die Regelungen dieses Verhaltenskodex oder internationale Rechtsvorschriften und Konventionen von lokalen Vorschriften abweichen, gilt stets die strengere Regelung.

