

Code of Conduct MBA Solutions GmbH	
1	Einleitung
2	Sorgfaltspflicht
3	Umweltschutz
4	Arbeitsbedingungen
5	Soziale Verantwortung
6	Transparenz und Compliance
7	Lieferantenbeziehungen
8	Unterschrift

1. Einleitung

Der Verhaltenskodex der MBA-Solutions GmbH ist ein wichtiges Dokument für alle Partner und Lieferanten von MBA-Solutions. Es legt fest, dass alle Beteiligten in ihren weltweiten Lieferketten die Menschenrechte und die Umwelt schützen müssen, gemäß international anerkannten Standards. Das Ziel dieses Dokuments ist es, verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken zu fördern und negative Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt in den Lieferketten zu verhindern oder zu minimieren.

MBA-Solutions und ihre Partner, darunter auch Zulieferer, Vermittler und Personalabteilungen, müssen den Verhaltenskodex unterzeichnen. Sowohl die deutsche als auch die englische Version dieses Dokuments sind rechtlich bindend und gelten sofort. Sie sind außerdem an die Einkaufsbedingungen gebunden, die bei jeder Bestellung übermittelt werden. Wenn ein Lieferant einen Auftrag annimmt, akzeptiert er damit auch den Verhaltenskodex der MBA-Solutions.

Es liegt in der Verantwortung der Unterzeichner, den Verhaltenskodex in ihre Geschäftspraktiken zu integrieren und sicherzustellen, dass er eingehalten wird.

2. Sorgfaltspflicht

der Verhaltenskodex definiert Mindeststandards zu ethischem und verantwortungsbewusstem Handeln bei Geschäftspartnern von MBA-Solutions. Nationale und internationale Gesetze bilden dafür die Grundlage. Der Verhaltenskodex ist wesentlich für die direkten und die indirekten Geschäftsbeziehungen.

3. Umweltschutz

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass diese alle geltenden Umweltgesetze, -regelungen und -standards einhalten und ein effizientes System zur Identifizierung und Beseitigung potenzieller Umweltgefahren implementieren.

Ist dieses bei Geschäftsbeginn noch unvollständig oder weist es Lücken auf, verpflichten sich unsere Lieferanten dafür zu sorgen, dass Lücken geschlossen und Abhilfe geleistet wird, sofern dies die gesetzlichen Möglichkeiten in den Produktionsländern zulassen. Wir planen, fördern und kontrollieren den kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

Dies gilt insbesondere für:

- Wir verbieten die Verwendung von ZDHC MRSL-Chemikalien über die Toleranzgrenze hinaus in der gesamten Lieferkette. Das bedeutet, dass diese Chemikalien, unabhängig von der Prüfung des Endprodukts, in unserer Produktion nicht verwendet werden dürfen. Die aktuelle Liste der MRSL-Chemikalien wird immer angewendet.
- fachgerechter und verantwortungsbewusster Umgang mit gefährlichen Stoffen und anderen Chemikalien sowie mit Abfällen, einschließlich Entsorgung;
- Anstrengungen zur Reduktion oder Vermeidung von Abfällen und Minimierung von Emissionen/Schadstoffausstoß aus Betriebsabläufen (z. B. Abwasser, Abluft, Lärm, Treibhausgase), aber auch durch Verkehr und Transportmitteln zu den Fabriken.
- verantwortungsvoller und sparsamer Umgang mit Wasser
- Schonung natürlicher Ressourcen, etwa durch Maßnahmen zur Einsparung von Wasser, Chemikalien und anderen Rohstoffen;
- Förderung des Einsatzes von kreislauf- und sonstigen klima- und umweltfreundlichen Technologien, Verfahren, Rohstoffen und Produkten;
- Anstrengungen zur Steigerung der Energieeffizienz und des Anteils grüner bzw. erneuerbarer Energien am Energieverbrauch an unseren Unternehmensstandorten.

MBA-Solutions kann Nachweisdokumente anfordern, welche aufzeigen, dass nationale und internationale Gesetzgebungen eingehalten werden. Darüber hinaus muss die Umwelttätigkeit erörtert werden und gezeigt werden, dass angemessene Maßnahmen zur Vermeidung, Abschwächung und Behebung negativer Auswirkung, installiert werden.

Umfangreiches Chemikalienmanagement muss gerade in Nassproduktionsbetrieben umgesetzt werden und kann durch OEKO-TEX® STeP nachgewiesen werden.

4.Arbeitsbedingungen

Keine Kinderarbeit, Schutz junger Arbeitnehmer

Lieferanten verpflichten sich:

- weder direkt noch indirekt Kinder unter dem gesetzlich festgelegten Mindestalter für den Abschluss der Schulpflicht, das nicht unter 15 Jahren liegen darf, zu beschäftigen, sofern nicht die von der ILO anerkannten Ausnahmen gelten
- Kinder vor jeglicher Form der Ausbeutung müssen geschützt werden.
- Jugendliche nicht nachts arbeiten und vor Arbeitsbedingungen geschützt werden, die ihrer Gesundheit, Sicherheit, Moral und Entwicklung abträglich sind, unbeschadet der in diesem Grundsatz dargelegten spezifischen Erwartungen

Keine Zwangsarbeit

Lieferanten verpflichten sich:

- sich an keinerlei Form von Sklaverei, Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Arbeitsverpflichtung, Menschenhandel oder unfreiwilliger Arbeit, einschließlich staatlich verordneter Zwangsarbeit, zu beteiligen oder durch Geschäftspartner daran mitschuldig sein
- die internationalen Grundsätze einer verantwortungsvollen Personalbeschaffung, einschließlich des Grundsatzes „der Arbeitgeber zahlt“, zu befolgen und dasselbe von ihren Personalbeschaffungspartnern zu verlangen, wenn sie direkt oder indirekt alle Arbeitnehmer, insbesondere Angehörige gefährdeter Gruppen wie Zeit- und Wanderarbeiter, einstellen. Dazu gehören mindestens: Arbeitnehmern werden keine Rekrutierungsgebühren und Kosten in Rechnung gestellt, Klare und transparente Arbeitsverträge, Freiheit der Arbeitnehmer von Täuschung und Zwang, Bewegungsfreiheit und keine Aufbewahrung von Identitätsdokumenten, Zugang zu kostenlosen, umfassenden und genauen Informationen, Freiheit, den Vertrag zu kündigen, den Arbeitgeber zu wechseln und sicher zurückzukehren, Zugang zu kostenloser Streitbeilegung und wirksamen Rechtsbehelfen.
- den Schaden, der den Arbeitnehmern entstanden ist, innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens und im Rahmen derselben internationalen Grundsätze schrittweise zu ersetzen, wenn eine historische oder tatsächliche Nichteinhaltung der Grundsätze festgestellt wird.

Gewerkschaften/ Diskriminierung/Vielfalt

Die Lieferanten verpflichten sich, das Recht der Arbeitnehmer auf Gewerkschaftsbildung und Tarifverhandlungen zu respektieren, ohne Unterscheidung nach Geschlecht. Sie müssen sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer angemessen vertreten sind, unabhängig vom Geschlecht, und keine Diskriminierung aufgrund der Gewerkschaftszugehörigkeit stattfindet. Zudem dürfen sie Arbeitnehmervertreter und Personalvermittler nicht am Zugang zum Arbeitsplatz hindern. Auch in Ländern, in denen gewerkschaftliche Aktivitäten eingeschränkt sind, müssen sie das Prinzip der freien Wahl von Vertretern respektieren, ohne Diskriminierung, Gewalt oder Belästigung. Es ist wichtig, sich um gefährdete Gruppen zu kümmern, einschließlich schwangerer Frauen, Migranten, Minderheiten und Menschen mit Behinderungen, und ihre Rechte zu respektieren. MBA-Solutions fördert eine inklusive Arbeitsumgebung und verurteilt jegliche Form von Diskriminierung in der Beschäftigung aufgrund von Merkmalen wie Herkunft, Gesundheit, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung.

Arbeitszeiten

Die Lieferanten verpflichten sich:

- sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer nicht mehr als 48 Standardstunden pro Woche arbeiten müssen, unbeschadet der nachstehend aufgeführten spezifischen Erwartungen. von der ILO spezifizierte Ausnahmen anzuerkennen
- die geltenden nationalen Rechtsvorschriften, Benchmark-Standards der Branche oder Tarifverträge innerhalb des von der ILO vorgegebenen internationalen Rahmens auszulegen und Arbeitszeitpraktiken zu fördern, die den Arbeitnehmern eine gesunde Work-Life-Balance ermöglichen

- die oben beschriebene Stundenzahl nur in den von der ILO definierten Ausnahmefällen überschreiten; in diesem Fall sind Überstunden zulässig
- dass Überstunden nur in Ausnahmefällen und auf freiwilliger Basis geleistet werden und mit einem Zuschlag von mindestens 125 % des Normalsatzes vergütet werden. Überstunden dürfen nicht zu einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit arbeitsbedingter Risiken führen und dürfen die in den nationalen Rechtsvorschriften festgelegten Grenzen nicht überschreiten. Wir empfehlen maximal 12 Stunden in der Woche, nicht mehr als zwei Stunden pro Tag. Die regionalen Gesetze haben jedoch Vorrang
- ihren Arbeitnehmern das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag und das Recht auf mindestens einen freien Tag in sieben Tagen gewähren, sofern nicht tarifvertraglich festgelegte Ausnahmen gelten. Arbeitsschutz (OHS)

Vergütung/Gehalt/Bildung

Die Lieferanten verpflichten sich:

- mindestens die in den staatlichen Mindestlohngesetzen vorgeschriebenen Löhne oder die auf der Grundlage von Kollektivverhandlungen genehmigten Branchenstandards einzuhalten (der höhere Wert findet Anwendung). Die Löhne beziehen sich auf die Standardarbeitszeit
- die Löhne und Gehälter werden regelmäßig, pünktlich, in gleicher Höhe und vollständig in gesetzlicher Währung gezahlt. Eine Teilzahlung in Form von Sachleistungen wird nur nach den Vorgaben der ILO akzeptiert
- das Lohngefälle wird genau bewertet und schrittweise auf die Zahlung eines existenzsichernden Lohns hingearbeitet, der einen angemessenen Lebensstandard für die Arbeitnehmer und ihre Familien ermöglicht. (Lohn Gap Analyse wurde von MBA-Solutions erstellt und permanent aktualisiert).
- die Fähigkeiten, die Verantwortung, das Dienstalter und die Ausbildung der Arbeitnehmer spiegeln sich in ihrem Lohnniveau wider
- wenn ein Lohnsatz für Produktions-, Quoten- oder Akkordarbeit festgelegt wird, wird den Arbeitnehmern ermöglicht, innerhalb der üblichen Arbeitszeiten mindestens einen Lohn zu verdienen, der den geltenden gesetzlichen Mindestlöhnen, Industriestandards oder Kollektivverhandlungen (sofern anwendbar) entspricht oder darüber hinausgeht
- es wird sichergestellt, dass Arbeitnehmer aus allen Geschlechtern und Kategorien stammen, wie z.B. Migranten und lokalen Arbeitnehmern, die gleiche Vergütung für gleiche Arbeitsplätze und Qualifikation erhalten
- Abzüge nur unter den Bedingungen und in dem Umfang vorgenommen werden, der gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegt ist
- den Arbeitnehmern die sozialen Vorteile zukommen, die rechtlich gewährt werden, z.B. ohne negative Auswirkungen auf ihr Gehalt, das Niveau des Dienstalters, die Position oder die Beförderungsaussichten. Zumutbare Arbeitszeiten

Lieferanten sind angehalten, Lohnlisten auf Anfrage einzureichen, um eine GAP-Analyse durchzuführen. Dies dient dazu herauszufinden, inwieweit Lieferanten bereits existenzsichernde Löhne zahlen. MBA-Solutions arbeitet zukunftsweisend daraufhin existenzsichernde Löhne in der Lieferkette umzusetzen.

Arbeitsschutz (Gesundheit, Lebensbedingungen, Sicherheit)

Lieferanten verpflichten sich:

Wir beachten die nationalen und internationalen Arbeits- und Gesundheitsschutzstandards und sorgen für ein sicheres und gesundheitsförderliches

Arbeitsumfeld, um die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu erhalten, Dritte zu schützen und Unfälle, Verletzungen sowie arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden.

In enger Kommunikation mit unseren Lieferanten gewährleisten diese die Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, indem sie einen für ihr Unternehmen angemessenen Ansatz für Gesundheits- und Sicherheitsmanagement anwenden mit dem Ziel Unfälle zu vermeiden, die Gesundheit der Arbeiter zu erhalten. Das beinhaltet Schutzvorrichtungen an den Maschinen, Arbeitsschutzbekleidung, wo nötig.

Beschäftigungsverhältnis

Lieferanten verpflichten sich:

- sicherzustellen, dass ihr Einstellungsprozess und ihre Beschäftigungsverhältnisse keine Unsicherheit und soziale oder wirtschaftliche Verwundbarkeit für ihre Arbeitnehmer verursachen
- sicherzustellen, dass die Arbeit auf der Grundlage eines anerkannten und dokumentierten Beschäftigungsverhältnisses durchgeführt wird, das in Übereinstimmung mit den einschlägigen nationalen Gesetzen, Gewohnheiten oder Praktiken und internationalen Arbeitsstandards eingerichtet wird, je nachdem, welcher Schutz der höhere ist.
- den Arbeitnehmern vor Aufnahme der Beschäftigung verständliche Informationen in ihrer eigenen Sprache zur Verfügung zu stellen und sicherzustellen, dass sie über ihre Rechte, Pflichten und Arbeitsbedingungen, einschließlich Arbeitszeiten, Entlohnung und Zahlungsbedingungen, in ihrer eigenen Sprache Bescheid wissen
- menschenwürdige und gegebenenfalls flexible Arbeitsbedingungen zu schaffen, die die Arbeitnehmer - unabhängig von ihrem Geschlecht - auch in ihrer Rolle als Eltern oder Betreuer zu unterstützen, einschließlich Wander- und Saisonarbeitnehmer, deren Kinder möglicherweise in ihren Heimatstädten zurückgelassen werden.
- die Beschäftigungsverhältnisse nicht in einer Weise auszunutzen, die vorsätzlich nicht dem Zweck des Gesetzes entspricht. Dazu gehören insbesondere Lehrlings- oder Ausbildungsprogramme, bei denen keine Absicht besteht, Fertigkeiten zu vermitteln oder ein reguläres Arbeitsverhältnis zu schaffen, Saisonarbeit oder unvorhergesehene Arbeitsverhältnisse, wenn sie dazu dienen, den Schutz der Arbeitnehmer zu untergraben, reine Arbeitsverträge und die Ersetzung von Verträgen.
- die Vergabe von Unteraufträgen nicht in einer Weise zu nutzen, die die Rechte der Arbeitnehmer untergräbt. Keine Schuldknechtschaft, Zwangsarbeit oder Menschenhandel.

Korruptionsbekämpfung

Lieferanten verpflichten sich:

- sich weder an Korruption, Erpressung oder Veruntreuung noch an jedweder Form der Bestechung zu beteiligen - insbesondere dem Versprechen, Anbieten, Gewähren oder Annehmen eines unzulässigen finanziellen oder sonstigen Anreizes, • auf Grundlage einer unternehmensspezifischen Risikobewertung angemessene interne Kontrollen, Programme oder Maßnahmen zur Verhinderung

und Aufdeckung von Korruption, Erpressung, Veruntreuung oder jeglicher Form von Bestechung zu entwickeln und einzuführen

- Informationen über ihre Aktivitäten, Struktur und Leistung auf dem aktuellen und genauen Stand zu halten und diese in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und Branchen-Benchmark-Praktiken offenzulegen, um die Transparenz ihrer Aktivitäten zu verbessern
- keine Informationen zu fälschen oder sich an der Fälschung von Informationen oder an falschen Angaben in der Lieferkette zu beteiligen
- den Arbeitnehmern das Bewusstsein für die Richtlinien, Kontrollen, Programme und Maßnahmen gegen unethisches Verhalten zu vermitteln und die Compliance innerhalb des Unternehmens durch Schulungen und Kommunikation zu fördern
- personenbezogene Daten (einschließlich solche von Arbeitnehmern, Geschäftspartnern, Kunden und Verbrauchern in ihrer Einflussosphäre) mit angemessener Sorgfalt zu erheben, zu nutzen und anderweitig zu verarbeiten. Die Erhebung, Nutzung und sonstige Verarbeitung personenbezogener Daten muss den Gesetzen zum Schutz der Privatsphäre und der Informationssicherheit sowie den behördlichen Anforderungen entsprechen. Eingliederungs- bzw. Umsetzungsbedingungen

5. Soziale Verantwortung

Respekt, Würde, Menschenrechte

Lieferanten verpflichten sich:

- alle Arbeiter und Arbeitnehmer mit Respekt und Würde zu behandeln
- sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer keiner Form von Gewalt, Belästigung, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung am Arbeitsplatz sowie der Androhung von Gewalt und Missbrauch ausgesetzt sind, einschließlich körperlicher Züchtigung, verbaler, körperlicher, sexueller, wirtschaftlicher oder psychologischer Misshandlung, geistiger oder körperlicher Nötigung oder anderer Formen der Belästigung oder Einschüchterung.
- die möglichen Gründe für Diskriminierung in ihrem spezifischen Kontext zu verstehen und Personen nicht aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Abstammung, Geburt, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischer und nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Gewerkschaften oder anderen legitimierte Organisationen, politischer Zugehörigkeit oder Meinung, sexueller Orientierung, familiären Pflichten, Familienstand, Schwangerschaft, Krankheiten oder anderen Bedingungen, die zu Diskriminierung führen könnten, zu diskriminieren oder auszuschließen.
- disziplinarische Maßnahmen schriftlich zu etablieren und sie den Arbeitnehmern mündlich in Begriffen und Sprache zu erklären, die sie verstehen. Die disziplinarischen Maßnahmen müssen im Einklang mit den nationalen Gesetzen stehen
- eine geschlechtersensible Chancengleichheit und Gleichbehandlung bei der Einstellung und Beschäftigung zu gewährleisten
- zu überprüfen, dass Arbeitnehmer nicht belästigt, diszipliniert oder benachteiligt werden, wenn sie Probleme aus einem der oben genannten Gründe melden. Angemessene Vergütung

6. Transparenz und Compliance

Die in diesem Dokument dargelegten Werte und Grundsätze sind während des gesamten Lebenszyklus ihrer Geschäftsbeziehungen und in enger Zusammenarbeit mit den relevanten Stakeholdern umzusetzen:

- **vor Beginn einer Geschäftsbeziehung**, um potenzielle und tatsächliche Rechte für die Menschenrechte zu erfassen und zu verstehen.
- **während einer Geschäftsbeziehung**, um verantwortungsvolle Geschäfte zu führen und um ihre Geschäftspartner bei der kontinuierlichen Verbesserung zu coachen und zu unterstützen.
- **bei Beendigung einer Geschäftsbeziehung**, um einen verantwortungsvollen Übergang für den Geschäftspartner zu gewährleisten. Informationsmanagement
- Die Unterzeichnenden pflegen die erforderlichen Dokumente, beispielsweise die auf der amfori Plattform mit aktuellen und korrekten Informationen und weisen ihre Mitarbeiter/innen und Vertreter an, diese Informationen in Übereinstimmung mit der Verordnung (EU) 2016/679 (Allgemeine Datenschutzverordnung), auch als EU-DSGVO bezeichnet wird, zu verwenden.
- Die Unterzeichnenden verstehen, dass alle personenbezogenen Daten, die innerhalb der amfori-Tools und -Plattformen oder einer anderen beteiligten Plattform erfasst, verwendet und anderweitig verarbeitet werden, der EU-DSGVO entsprechen müssen, unabhängig vom geografischen Standort, an dem die Daten erfasst werden.
- Die Unterzeichnenden vereinbaren, dass die im Rahmen einer Überwachungsmaßnahme gesammelten Informationen, einschließlich eines Beschwerdemechanismus, an Dritte weitergegeben werden können, sofern dies im gesetzlichen Rahmen geschieht, im Rahmen von der benutzten Plattform amfori oder im Rahmen eines anderen Testinstitutes, soweit eine solche Weitergabe für die Erbringung von Leistungen durch oder im Namen von selbiger-bezogenen Aktivitäten erforderlich ist, und/oder die Dritten sich verpflichten, die bereitgestellten Informationen mit größtmöglichem Respekt und für den einzigen in diesem Fall relevanten Zweck zu behandeln. Überwachung in der Lieferkette
- Geschäftspartner stellen durch Überwachung sicher, dass der **MBA-Solutions -Verhaltenskodex** intern und von ihren am Produktionsprozess beteiligten vorgelagerten Geschäftspartnern auf der Grundlage der kontinuierlichen Verbesserung beobachtet wird.
- MBA-Solutions ist amfori Mitglied, ebenso wie viele unserer Produzenten und deren Zulieferer. Die Geschäftspartner erkennen an, dass die amfori-Mitglieder beschließen können, sie in die Überwachungsaktivitäten einzubeziehen. Sie erklären sich damit einverstanden, von amfori oder von durch amfori dafür qualifizierten Dritten (z.B. Auditgesellschaften, Qualitätspartner) vor Ort und außer Haus, angekündigt oder unangekündigt, überprüft zu werden. Diese Aktivitäten können im Rahmen der amfori Monitoring Tools oder des amfori Audit Quality-Programms durchgeführt werden.

Im Rahmen einer Überwachungsmaßnahme stimmen die Geschäftspartner zu:

uneingeschränkter Zugang zu den Einrichtungen zu gewähren, wie dies von den Personen, die die Aktivität durchführen, gefordert wird, einschließlich von Teilen, die ursprünglich nicht im Umfang der Aktivität genannt waren, Zugang zu personenbezogenen Daten über ihre Arbeitnehmer zu gewähren und die Personen relevante Daten für Berichtszwecke sammeln zu lassen, solange dies im Einklang mit der nationalen Gesetzgebung und der EU-DSGVO steht, den Personen zu ermöglichen, die notwendigen Belege für die Aktivität zu erheben, insbesondere Geschäftsdokumente, Lizenzen, Zertifizierungen und Bilder, den Einzelpersonen die Möglichkeit zu geben, Interviews mit

Arbeitnehmern vor Ort und außerhalb des Unternehmens unter Wahrung der Vertraulichkeit und ohne Einflussnahme oder Vergeltungsmaßnahmen seitens der Geschäftsleitung durchzuführen.

7. Lieferantenbeziehungen

Kontinuierliche Verbesserung: Die Unterzeichnenden verpflichten sich, den **MBA-Solutions Verhaltenskodex** in einem ganzheitlichen Ansatz, der in ihre Managementsysteme und Unternehmenskultur eingebettet ist, umzusetzen, um die kontinuierliche Verbesserung der Sorgfaltspflichten innerhalb ihrer Organisationen und Lieferketten schrittweise sicherzustellen.

Zusammenarbeit: Die Unterzeichnenden werden einen größeren Einfluss auf Menschenrechts- und Umweltauswirkungen in ihren Organisationen und Lieferketten und bessere Chancen haben, solche Auswirkungen zu erkennen, zu verhindern, abzumildern und zu beheben, indem sie zusammenarbeiten und einen ganzheitlichen Ansatz bei den Sorgfaltspflichten verfolgen. Eine Kooperationsbereitschaft ist entscheidend für das Engagement zwischen den Unterzeichnenden und den Beteiligten (Stakeholdern) auf verschiedenen Ebenen, insbesondere um eine Hebelwirkung zu erzielen.

MBA-Solutions wird durch die Schaffung relevanter, sinnvoller und langfristiger Partnerschaften unterstützt.

- **Einhaltung des Kodexes:** Die Einhaltung der nationalen und internationalen Rechtsvorschriften ist die erste Pflicht der Unternehmen. In Ländern, in denen die nationale Gesetzgebung einen anderen Schutzstandard vorsieht als der **MBA-Solutions Verhaltenskodex**, halten sich die Unterzeichnenden an die Grundsätze, die den höchsten Schutz für die Arbeitnehmer und die Umwelt bieten, ohne dem gesetzlichen Rahmen des Landes zu widersprechen.

- **Transparenz:** Die Lieferanten verpflichten sich, transparent zu sein:

miteinander, untereinander, mit MBA-Solutions und gegebenenfalls mit beteiligten Dritten (z.B. Auditoren, Qualitätspartnern) und im Rahmen der Identifizierung, Prävention und Behebung von negativen Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt. Die Unterzeichnenden informieren sich gegenseitig und informieren **MBA-Solutions** aktiv über jeden kritischen Vorfall sowie über die Wirksamkeit von Maßnahmen bei negativen Auswirkungen auf die Werte und Prinzipien des **MBA-Solutions-Verhaltenskodex**, (durch angemessene Offenlegung der Auswirkungen auf die Lieferkette und die umliegenden Gemeinden gegenüber Aktionären, Beteiligten (Stakeholdern) und Regierungen, gegebenenfalls in Übereinstimmung mit den nationalen Rechtsvorschriften.

Sie sind auch mit unserem Beschwerdemechanismus übereinstimmend, den unter dem Link gefunden werden kann:

[Beschwerde Mechanismus bei MBA Solutions GmbH](#)

Erläuternde Prinzipien: Sozialmanagementsystem und Kaskadeneffekt

Die Lieferanten verpflichten sich:

- zur Verabschiedung und öffentlichen Bekanntgabe einer schriftlichen Erklärung zum Grundsatz der Menschenrechte. **Die schriftliche Annahme eines Auftrages ist an den Verhaltenskodex gekoppelt.**

- Wichtig ist ein prozess- und risikobasiertes Sorgfaltspflichten-System Geschäftspraktiken im Produktionsbetrieb und bei den Zulieferern der Lieferanten, das mit den UNGPs im Einklang steht und an das Geschäftsmodell des Unternehmens angepasst ist. Die in diesem Verhaltenskodex formulierten Erwartungen sollten in das System eingebettet werden.

- Die Billigung des **MBA-Solutions -Verhaltenskodex** durch alle Funktionen bei unseren MBA-Solutions Lieferanten und Zulieferern, sowie all Ihrer sonstigen Geschäftspartner und relevanten Stakeholder (Zulieferer, Rohwarenproduzenten bis hin zum Baumwollfeld und recyceltem Materiallieferanten) ist sehr wichtig und muss auch von diesen aktiv kommuniziert werden.

- Alle relevanten Abteilungen und Personen, sowohl Lieferanten, Zulieferer, Mitarbeiter in MBA-Solutions und unserer Kunden müssen so geschult und motiviert werden, dass sie die Grundsätze verantwortungsvoller und für das Geschlecht (Gender) gerechte Geschäfts- und Einkaufspraktiken in die Unternehmenskultur integrieren und an ihre Geschäftspartner weitergeben können. Geschäftspartner werden dazu aufgefordert die Informationen an die relevanten Geschäftspartner und Beteiligte (Stakeholder) in der Lieferkette weiterzuleiten

- Wir verlangen von ALLEN unseren Geschäftspartnern die vollständige Einhaltung des **MBA-Solutions-Verhaltenskodex** in ihrem Einflussbereich mit der Bitte und Forderung darauf hinzuwirken, einschließlich der Vermittler (Agenturen), dass eine Umsetzung erfolgt.

- Alle Arbeitnehmer in der **MBA-Solutions Sorgfaltspflichtkette (Due Diligence)** müssen einbezogen werden, insbesondere die gefährdeten Teile ihrer Lieferkette wie Heimarbeiter, Aushilfen, Kleinbauern sowie Zeit- und Wanderarbeiter.

Die Herausforderungen auf diesen Ebenen müssen ermittelt werden und mit MBA-Solutions und anderen relevanten Interessengruppen zusammenarbeiten, um Verbesserungen zu erreichen

- Es ist wichtig, dass alle über eine ausreichende die Unternehmensstrategie, die Prozesse und die ausreichenden Ressourcen verfügen (inklusive MBA-Solutions), um die Verantwortlichkeiten im Zusammenhang mit dem **MBA-Solutions-Verhaltenskodex** zu erfüllen und eine kontinuierliche Verbesserung seiner Umsetzung zu gewährleisten,

- verantwortungsvolle und geschlechtergerechte Einkaufspraktiken anwenden. Es ist zu vermeiden, Geschäftspartner in eine Position zu bringen, die sie daran hindern, den **MBA-Solutions-Verhaltenskode** zu missbrauchen oder die Anwendung nicht ausführen zu können. Eine Beteiligung und Schutz der Arbeitnehmer ist oberstes Gebot.

- verantwortungsvolle und geschlechtergerechte Managementpraktiken einzuführen, die alle Arbeitnehmer und ihre Vertreter in einen fundierten Informationsaustausch über den Sorgfaltspflichtenprozess (Due-Diligence-Prozess) einbeziehen.

- Langfristige Ziele zum Schutz der Arbeitnehmer in Übereinstimmung mit den Anforderungen des **MBA-Solutions-Verhaltenskodex** müssen definiert werden.

- Spezifische Maßnahmen, wie z.B. Schulungen müssen ergriffen werden, um Arbeiter und Angestellte und sonstige am Prozess Beteiligte zu schulen, damit sie sensibilisiert werden, um ihre Rechte wahrnehmen können. Besonders schutzbedürftige Personen sind zu berücksichtigen. Gegebenenfalls sollten Vermittler (z.B. Agenturen oder Arbeitnehmervertretungen) eine aktive Rolle bei der Umsetzung dieser Schritte spielen.

- Ausreichende Kompetenzen bei den Managern, Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern in allen am Prozess beteiligten Unternehmen sowie in der kompletten Lieferkette müssen aufgebaut und weiterentwickelt werden.

Um den **MBA-Solutions-Verhaltenskodex** in der Unternehmenskultur aller am Prozess Beteiligten zu verankern, und kontinuierliche Aus- und Weiterbildung auf jeder Arbeitsebene fördern, müssen bestimmte Mechanismen eingeführt werden:

- wirksame Beschwerdemechanismen auf betrieblicher Ebene für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die nachteilig betroffen sein könnten.
- genaue Aufzeichnungen müssen geführt werden.
- Der Beschwerdemechanismus auf operativer Ebene muss im Einklang mit Artikel 31 UNGP stehen. Sofern relevant (z.B. bei Wanderarbeitern, Zulieferern), sollte der Beschwerdemechanismus auf operativer Ebene in den jeweiligen Landessprachen zugänglich sein und es ermöglichen, die Probleme durch Partnerschaften und Koordinierung über die verschiedenen Gerichtsbarkeiten hinweg wirksam anzugehen und zu lösen. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen.

Wir arbeiten ausschließlich mit zertifizierten Betrieben zusammen. Hierbei bevorzugen wir OEKO-TEX® MADE IN GREEN (OEKO-TEX® STANDARD 100 und OEKO-TEX® STeP) , wünschen uns BSCI Zertifikate (wir sind selbst amfori Mitglied), akzeptieren aber auch SMETA. Wir arbeiten zudem mit GOTS und GRS. Es existiert eine Lieferanten Zertifikatsliste, die regelmäßig aktualisiert wird, um rechtzeitig die Upgradings anzufragen.

8. Unterschrift

Wir verweisen darauf, **dass der Code of Conduct Bestandteil unseres Auftragssystems ist und automatisch bei Auftragsannahme in Kraft tritt, dies auch ohne Unterzeichnung bei Einzelauftragsvergabe.**

Dies gilt auch für alle Zulieferer in der Lieferkette, die unsere zu fertigende Produkte und Dienstleistungen betreffen.

Ort/Datum:.....

Hauptlieferant: Name/Adresse:.....