



GRUNDSATZERKLÄRUNG

BayCity
Textilhandels GmbH

2021 / VERSION 2.0

PRÄAMBEL

Die unternehmerische Verantwortung gegenüber Mensch und Umwelt nimmt bei der Bay City Textilhandels GmbH (im Folgenden „Bay City“) einen hohen Stellenwert ein. Mit unserem nachhaltigen Handeln in der Wertschöpfungskette verbessern wir langfristig die sozialen, ökologischen und ökonomischen Kriterien. Als vorausschauendes Unternehmen arbeitet Bay City kontinuierlich an einer Verbesserung und Entwicklung seiner Corporate Responsibility (CR) Richtlinien.

Wir setzen zur Erreichung unserer Ziele auf eine partnerschaftliche Kooperation, die sich an den Leitprinzipien und Konventionen auf internationaler Ebene orientiert. Unser Handeln basiert auf den Leitsätzen für Unternehmen und Menschenrechte der Vereinten Nationen von 2011, der UN- Kinderrechtskonvention, dem Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, den Konventionen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den OECD Richtlinien für multinationale Unternehmen.

In der nachfolgenden Grundsatzerklärung definieren wir diese Maßgaben für soziales und faires Handeln. Wir fokussieren uns auf die CR Kernthemen Soziales, Umwelt und Transparenz und erwarten von unseren Geschäftspartnern eine kooperative Mitarbeit zur Erreichung gemeinsamer Ziele im Sinne einer langfristigen Zusammenarbeit.

Die Grundsatzerklärung gliedert sich in die folgenden Kapitel:

1. **INTERNER VERHALTENSKODEX**
2. **EXTERNER VERHALTENSKODEX - COMPLIANCE-RICHTLINIEN**
3. **UMWELTPOLITIK**
4. **PRODUKTENTWICKLUNG**
5. **VULNERABLE GRUPPEN UND RISIKOBEREICHE, RISIKOANALYSE**
6. **BESCHWERDEMECHANISMUS**

Mehr Informationen über unser Engagement für Faire Mode finden Sie außerdem unter <http://www.eco-facts.eu>.

Norderstedt, 30.04.2021

Jan-Peter Schmidt
CEO Bay City Textilhandels GmbH

1. Interner Verhaltenskodex

Im Nachfolgenden erklären wir unser Selbstverständnis als Basis unseres täglichen Handelns. Diese Erwartungen sind verbindlich und werden jedem Mitarbeiter¹ kommuniziert und zur Verfügung gestellt. Weitere Informationen zum betrieblichen Ablauf sind in einem öffentlich zugänglichen Mitarbeiterhandbuch geregelt. Dieses wird laufend aktualisiert.

1.1. Menschen- und Arbeitsrecht

Unser Grundverständnis im Umgang aller Mitarbeiter und Geschäftspartner untereinander basiert auf Fairness und Respekt sowie der Wahrung der Privatsphäre. Jedwede Diskriminierung und ungerechte Behandlung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion, einer etwaigen Behinderung oder des Alters werden zu keiner Zeit toleriert.

Ebenso verwahren wir uns vor jeder Art von Mobbing und möglicher sexueller Belästigung unabhängig von Position und Beziehung einer Person. Betroffene haben das Recht, ihren Vorgesetzten oder eine Vertrauensperson ohne Befürchtung von Nachteilen offen und frei anzusprechen.

1.2. Vermeidung von Interessenskonflikten

1.2.1 Interessenskonflikte durch Nebentätigkeiten

Jeder Mitarbeiter stellt seine gesamte Arbeitskraft dem Unternehmen zur Verfügung. Jede Nebentätigkeit, gleichgültig ob entgeltlich oder unentgeltlich, bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn durch die Nebentätigkeit die Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden.

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Text verallgemeinernd das generische Maskulinum verwendet. Die Formulierungen umfassen gleichermaßen weibliche und männliche Personen; alle sind damit selbstverständlich gleichberechtigt angesprochen.

1.2.2 Interessenskonflikte durch Beteiligungen

Jede Tätigkeit der Mitarbeiter für eine Gesellschaft / jede Beteiligung an einer Gesellschaft, die im Wettbewerb mit dem Arbeitgeber oder dessen Kunden oder mit Unternehmen, die mit dem Arbeitgeber unmittelbar / mittelbar gesellschaftlich verbunden sind, steht, ist untersagt. Eine Beteiligung der Mitarbeiter an einer nicht im Wettbewerb mit dem Arbeitgeber / seinen Kunden / einem mit dem Arbeitgeber gesellschaftlich verbundenen Unternehmen stehenden Gesellschaft, die über bloße Geldanlage hinausgeht, bedarf der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers.

1.3. Umgang mit Zuwendungen

Das Anbieten von Geschenken / Zuwendungen beliebiger Art an Personen oder Unternehmen, mit denen Bay City eine Geschäftsbeziehung unterhält oder aufzubauen wünscht und welche die Geschäftsentscheidung der Person oder des Unternehmens beeinflussen oder möglicherweise beeinflussen, ist grundsätzlich verboten. Ebenso ist das Annehmen oder das Einfordern von Geschenken / Zuwendungen beliebiger Art grundsätzlich verboten.

Das Anbieten und das Annehmen von Geschenken / Zuwendungen ist nur erlaubt, soweit der Arbeitgeber nicht entscheidet, dass derartige Vorteile dem Arbeitgeber gehören bzw. zur Verfügung zu stellen sind, und diese im Rahmen eines ordnungsgemäßen Geschäftsverhaltens erfolgen, d. h. wenn dadurch keine geltenden Gesetze verletzt werden und diese

- i. allgemein und ethisch vertretbare ortsübliche Geschäftsgepflogenheiten (z. B. kleine Geschenke von geringem Wert, sodass der Empfänger die Annahme nicht verheimlichen muss und nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit gerät, oder Essenseinladungen, die auf Grund regelmäßiger sozialer Beziehungen zwischen Geschäftspartnern erwartet werden) oder
- ii. ein ortsübliches Trinkgeld darstellen.

1.4. Umgang mit betrieblichen Informationen und Daten

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, für alle vertraulichen Angelegenheiten des Arbeitgebers, insbesondere über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung Stillschweigen zu bewahren.

1.5. Datenschutzrichtlinie gem. EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)

Zur Sicherstellung und Einhaltung der DSGVO werden alle Mitarbeiter über die damit verbundenen Rechte und Pflichten im Betriebsablauf informiert und für den korrekten Umgang mit personenbezogenen Daten sensibilisiert. Neue Mitarbeiter erhalten umfangreiche Schulungen, die in regelmäßigen Abständen für alle Mitarbeiter wiederholt werden. Entsprechende Dokumente und Vorgaben werden gem. der gültigen Gesetzeslage aktualisiert.

1.6. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Sicherheit der Mitarbeiter und die Gesundheitsvorsorge haben einen hohen Stellenwert. So wird das Unternehmen durch externe Sicherheitskräfte bei den Themen Brandschutz und Arbeitssicherheit professional beraten, unterstützt und geschult. Gleiches gilt für die Gesundheitsvorsorge für alle Mitarbeiter durch eine kostenlose jährliche Gripeschutzimpfung und einen individuellen Reiseschutz bei Aufenthalten im außereuropäischen Ausland. Im Fall von Pandemien gewährleisten wir im Rahmen des Risikomanagements durch eine schnelle Anpassung der betrieblichen Abläufe die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter.

1.7. Sensibilisierung / CR-Training von Mitarbeitern

Das Unternehmen fördert das Bewusstsein der unternommenen CR Aktivitäten auch bei den Mitarbeitern. So werden regelmäßig entsprechende Schulungen zu relevanten Themen und internen Grundsätzen hinsichtlich der Zusammenarbeit mit Vertragspartnern bezüglich der unternehmerischen Sorgfaltspflicht durchgeführt und vertieft. Monatliche Newsletter werden

intern versandt und bieten weitere Informationen zu aktuellen Themen. Eine Website erläutert für externe Anspruchsgruppen Aktivitäten, Mitgliedschaften und Siegel.

2. Externer Verhaltenskodex - Compliance-Richtlinien

Unsere Geschäftspartner, im Bereich Beschaffung, verpflichten sich, durch das Unterzeichnen unserer Einkaufsbedingungen („General Terms and Conditions“ („GTC“)), soziale und ökologische Mindeststandards einzuhalten, umzusetzen und die Grundprinzipien an ihre Lieferkette zu kommunizieren. Unser Verhaltenskodex ist die Voraussetzung für jede Geschäftsbeziehung und führt im Falle der Nicht-Einhaltung zu einer Beendigung der Geschäftsbeziehung. Näheres zeigt unsere „Zero – Tolerance – Policy“ inklusive Prozessablauf (siehe Anhang I), als auch der etablierte Eskalations-Prozess (siehe Anhang II).

Um unsere Geschäftspartner in ihrer Handlungsweise zu unterstützen, haben wir entsprechende Tools erarbeitet, die aufzeigen welche Anforderungen gestellt werden und wie sie umgesetzt werden können:

- CR – Handbuch
- Info – Fact – Sheets
 - Housekeeping
 - Child Labor
 - Minimum Wage/Working Hours
 - Grievance Mechanism
- Interne Prüfungen

Die genannten Anforderungen werden regelmäßig geprüft und unter Berücksichtigung aktueller Begebenheiten wie beispielsweise der Corona-Pandemie angepasst und aktualisiert.

Die Achtung und Umsetzung der Menschenrechte sowie die Sicherheit von Arbeitnehmern in der Textil- und Bekleidungsindustrie hat für uns höchste Priorität.

Den Schutz der Arbeitnehmer und die Wahrung ihrer Rechte unterstützen wir u. a. seit 2010 durch unsere Mitgliedschaft in der Brancheninitiative amfori BSCI. Die Einhaltung dieser

Grundsätze (siehe Anhang III „amfori BSCI-Verhaltenskodex“) wird durch regelmäßige Audits von unabhängigen Instituten in 13 Themenbereichen, sogenannte „Performance Areas“ („PA“), überprüft. Wir unterstützen unsere Lieferanten in der Vorbereitung der Audits proaktiv und begleiten sie ebenfalls in der Nachbearbeitung sowie Einhaltung der anfallenden Maßnahmen.

In Bangladesch, als einer unserer Beschaffungsmärkte mit hohen Risiken bezüglich der Gebäudesicherheit, ist Bay City als Teil der Schmidt Group seit 2013 aktives Mitglied des „Accord on fire and building safety in Bangladesh“ (ACCORD) / RMG Sustainability Council (RSC). Kernelement dieser internationalen Brancheninitiative ist die Feststellung und Bewertung von Mängeln im Bereich der Gebäudesicherheit (Statik, Feuer und Elektrik) sowie die Unterstützung bei der Behebung dieser.

Für jede/n einzelne/n Bestellung/Artikel fordern wir von unseren Lieferanten eine detaillierte Übersicht über die erforderlichen Angaben zur gesamten Lieferkette (z.B. Spinnerei, Stofffabrik, Druckerei etc.) sowie den Zutatenquellen an, um eine Transparenz in der Lieferkette sicherstellen zu können. Unterauftragsarbeiten dürfen nur in Poolfabriken durchgeführt werden, die den Compliance Richtlinien von Bay City entsprechen.

3. Umweltpolitik

Wir - Bay City - machen uns stark für unsere Umwelt und sind uns der Verantwortung bewusst, eine lebenswerte Zukunft für die heutigen und nachfolgenden Generationen zu entwickeln.

Wir verpflichten uns zum nachhaltigen und ressourcenschonenden Handeln und investieren in eine saubere Zukunft.

Mit den folgenden CR-Maßnahmen leisten wir an unserem Standort bereits einen aktiven Umweltschutz:

- innovative Heiztechnik mit Blockheizkraftwerk (BHKW) -> CO2 sparende Heizung
- Stromverbrauch wird z.T. durch Solar erzeugtem Strom gedeckt
- von Halogenleuchten auf stromsparende LED Technik umgestellt
- Energie Monitoring: nachhaltige Kontrolle durch Auswertung aller Verbrauchszähler

- teilweise Einsatz von Bewegungsmeldern für Beleuchtungen
- Verwendung von Keramikgeschirr und Metallbesteck in der Küche
- Effektive Beladung der Schiffscontainer in den Herstellungsländern
- Vermeidung der Transporte per Flugzeug
- Nutzung von Video-/Telefonkonferenzen, um unnötige Reisetätigkeiten zu vermeiden
- Zuschuss zur Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs für den Arbeitsweg und einer aktiven Mitgliedschaft in Fitnessstudios zur Erhaltung und Vorbeugung körperlicher Aktivität
- Bereitstellung von Getränken wie nachhaltig produziertem Kaffee und Tee sowie gefiltertes, karbonisiertes Wasser direkt aus der Leitung zur Vermeidung der Verwendung von Mehrwegflaschen.

4. Produktentwicklung

Produktbezogen haben die ressourcenschonende Entwicklung und der Schutz von Mensch, Tier und Umwelt höchste Priorität. Folgende Punkte bilden die Grundlage dieses Prozesses:

Transparenz und Nachweisbarkeit: Mit der Nutzung von ausgewählten und glaubwürdigen Siegeln bei der Auswahl von Materialien und der Herstellung entwickeln wir unsere Produkte kontinuierlich weiter.

1. Neben dem ÖKO TEX STANDARD 100 für alle Materialien und Komponenten erhöhen wir seit 2014 stetig den Anteil an Bekleidung aus Baumwolle nach dem Global Organic Textile Standard (GOTS) und dem Standard „MADE IN GREEN“ von OEKO-TEX.
2. Für Produkte, die den strengen Kriterien nicht genügen, sind wir bemüht den Einsatz von kontrolliert biologisch angebauter („kba“) Baumwolle („Organic Cotton“) zu ermöglichen und entsprechend mit dem „Organic Content Standard“ („OCS“) Label auszuloben.
3. Bei dem Einsatz von zellulosischen Fasern präferieren wir den Einsatz von nachhaltigen Viskosefasern der Firma LENZING (ECO VERO, MODAL und TENCEL).

4. Wir erarbeiten eine Roadmap für die schrittweise Erhöhung des Anteils an recycelten Kunstfasern statt dem Einsatz von neuerzeugten Fasern auf Basis von natürlichen Ressourcen wie Erdöl. Hierfür werden wir das Unternehmen nach dem „Global Recycled Standard“ (GRS“) zertifizieren lassen.
5. Um auch im Bereich Verpackung einen sinnvollen Beitrag zu leisten, setzen wir für den größten Teil unserer Produkte FSC zertifiziertes Papier ein. Hierdurch fördern wir eine ökologisch angepasste, sozial förderliche und wirtschaftlich rentable Bewirtschaftung der Wälder.
6. Neue, alternative Materialien auf Pflanzenbasis werden in Entwicklungsprojekte eingeschlossen und deren alternativer Einsatz für Produkte und Verpackungen geprüft.

Das Tierwohl ist ebenfalls ein unverrückbarer Pfeiler. Wir achten auf strenge Vorgaben für die Produktentwicklung und Produktion.

1. Der Einsatz von Daunen und Federn unterliegt strengsten qualitativen und ethischen Vorgaben (Ausschluss von Lebendrupf) und wird stetig durch alternative Materialien ersetzt, die qualitativ keine Einbußen aufzeigen. Wir stellen dies durch unsere Zertifizierung nach dem „Responsible Down Standard“ („RDS“) sicher.
2. Die Verwendung tierischer Fasern, deren Gewinnung kritisch betrachtet wird, erfolgt unter Berücksichtigung des internationalen Tierschutzes. Bei der Schur von Merinoschafen in Australien achten wir auf Verbot des „Mulesing“ und sourcen bevorzugt aus alternativen Beschaffungsländern.
3. Die Verwendung von Edelhaaren wie Kaschmir und Angora schließen wir aufgrund kritischer Haltungsbedingungen entweder aus oder legen eine transparente und zertifizierte Lieferkette offen.

Zum Schutz der Umwelt folgen wir eigenen strengen Chemikalienregularien in Form von verbindlichen Vorgabelisten.

1. Einer produktbezogenen „Restricted Substances List“ („RSL“) und zusätzlich einer „Manufacturing Restricted Substances List“ („MRSL“) für den Produktionsprozess. Die erarbeitete MRSL basiert auf den Standards der „Zero Discharge of Hazardous

Chemicals („ZDHC“) Initiative sowie strengen Vorgaben wie den „Global Organic Textile Standard“ („GOTS“) und „MADE IN GREEN“ von OEKO-TEX. Weitere bestehende Programme und individuelle Kundenanforderungen werden geprüft, bewertet und in einen Anforderungskatalog eingebunden.

2. Ferner schließen wir gesundheitsgefährdende Arbeitsschritte wie das Sandstrahlen von Denims („Sandblasting“) aus und erarbeiten im Rahmen der GOTS Vorgaben einen Ausstieg aus der Chemikalie Kaliumpermanganat („PP Spray“), die ebenfalls zum partiellen Aufhellen von Jeansstoffen eingesetzt wird.
3. In diesem Zusammenhang sind der Umgang und Einsatz von textilen Hilfsmitteln und Farbstoffen strengstens geregelt. So arbeiten wir mit Lieferanten zusammen, die ihre Chemikalien inventarisieren und regelmäßig mittels moderner Softwarelösungen auf die Einhaltung unserer strengen Chemikalienrestriktionen überprüfen und mit unseren internen Fachleuten optimieren.
4. Die Einhaltung der DETOX Anforderungen werden durch regelmäßige Abwasser- und Schlammtests über akkreditierte Prüflabore in unseren Partnerbetrieben mit Nassprozessen durchgeführt. Die Ergebnisse werden mit den Lieferanten besprochen und verbessernde Maßnahmen verabredet.

5. Vulnerable Gruppen und Risikobereiche, Risikoanalyse

Um die sich aus unserer aktiven Geschäftstätigkeit ergebenden Auswirkungen auf Mensch und Umwelt verantwortungsbewusst zu berücksichtigen und entsprechende Maßnahmen in unsere Einkaufspraxis implementieren zu können, erarbeiten wir regelmäßig sogenannte Risikoanalysen.

Im Hinblick auf einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess orientieren sich unsere Risikoanalysen zur Achtung und Umsetzung der Menschenrechte insbesondere an den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen, sowie an den Konventionen der ILO. Entsprechend berücksichtigen wir neben der Identifizierung von potentiell länderspezifischen Risiken - wie beispielsweise Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Arbeitssicherheit, Diskriminierung, Mindestlöhne, Arbeitszeiten, Vereinigungs- & Tarifverhandlungsfreiheit, Korruption, etc. - auch die potentiell vulnerablen Gruppen, wie beispielsweise Frauen, ethnische und/oder religiöse Minderheiten,

nationale & internationale Migranten, indigene Bevölkerungsgruppen, LGBTQI, Heimarbeiter und Mitglieder der betroffenen Gemeinschaft. Unser klar gesetztes und täglich verfolgtes Ziel ist die stetige Minderung und letztendliche Vermeidung von negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt. Dies ist auch in Zeiten von Pandemien, in denen es verstärkt zu Benachteiligungen vulnerabler Gruppen kommen kann, zu berücksichtigen.

6. Beschwerdemechanismus

Im Rahmen unserer Mitgliedschaft des „ACCORD“ / RSC können wir den vorhandenen Beschwerdemechanismus für unsere Produktionsstätten in Bangladesch nutzen. Hierbei stehen wir im engen Austausch mit Mitarbeitern vor Ort sowie anderen ACCORD Mitgliedern, um anfallende Missstände gemeinsam zu beheben bzw. zu klären.

In anderen Produktionsländern, wie z.B. China, Pakistan etc., ist derzeit noch kein aktiver Beschwerdemechanismus im Einsatz. Unseren Erfahrungen entsprechend ist es nicht effektiv, dass jede Brand einen eigenen Beschwerdemechanismus entwickelt. Es muss ein Gesamtkonzept geben, an dem sich viele Brands anschließen und somit auch gemeinsam entsprechende Maßnahmen einleiten und Abhilfe schaffen können. Im Rahmen einer vorhandenen Arbeitsgruppe von amfori BSCI ist geplant, einen generellen Beschwerdemechanismus zu erstellen und in weiteren Produktionsländern zu implementieren. Wir haben uns dazu entschieden aktiv in dieser Arbeitsgruppe mitzuwirken, um zukünftig einen funktionierenden „Global Grievance Mechanism“ für alle Beschaffungsländer aufbauen zu können.

In einer zusätzlichen Abfrage, über ein von uns erstelltes Formular, wird sichergestellt, dass ein interner Beschwerdemechanismus in der Fabrik bereits vorhanden ist und entsprechend der Anforderungen bearbeitet wird. Die regelmäßige Überwachung dieser Aufgaben ermöglicht es uns, die Funktionalität des Systems zu kontrollieren und ggf. zu verbessern.

In einem kritischen Fall von bestätigter Kinderarbeit greift ein Meldeprozess. Die Organisation „Centre for Child-Rights and Corporate Social Responsibility“ („CCR CSR“) unterstützt uns mit einer Kontaktperson, um den Vorfall angemessen zu analysieren und zu behandeln.

Wir können zufrieden auf das bereits Erreichte blicken,
setzen uns aber immer wieder neue Ziele,
die wir mit großem Engagement und Interesse verfolgen und langfristig umsetzen.

Anhang I: ZERO TOLERANCE POLICY



March 2019

ZERO TOLERANCE POLICY

DEFINITION

Our ZERO TOLERANCE POLICY focuses on issues which directly jeopardize and/or harm in physical and/or psychological terms respective vulnerable group(s) and/or violating their fundamental human rights. Zero Tolerance cases are (following amfori BSCI Zero Tolerance Protocol):

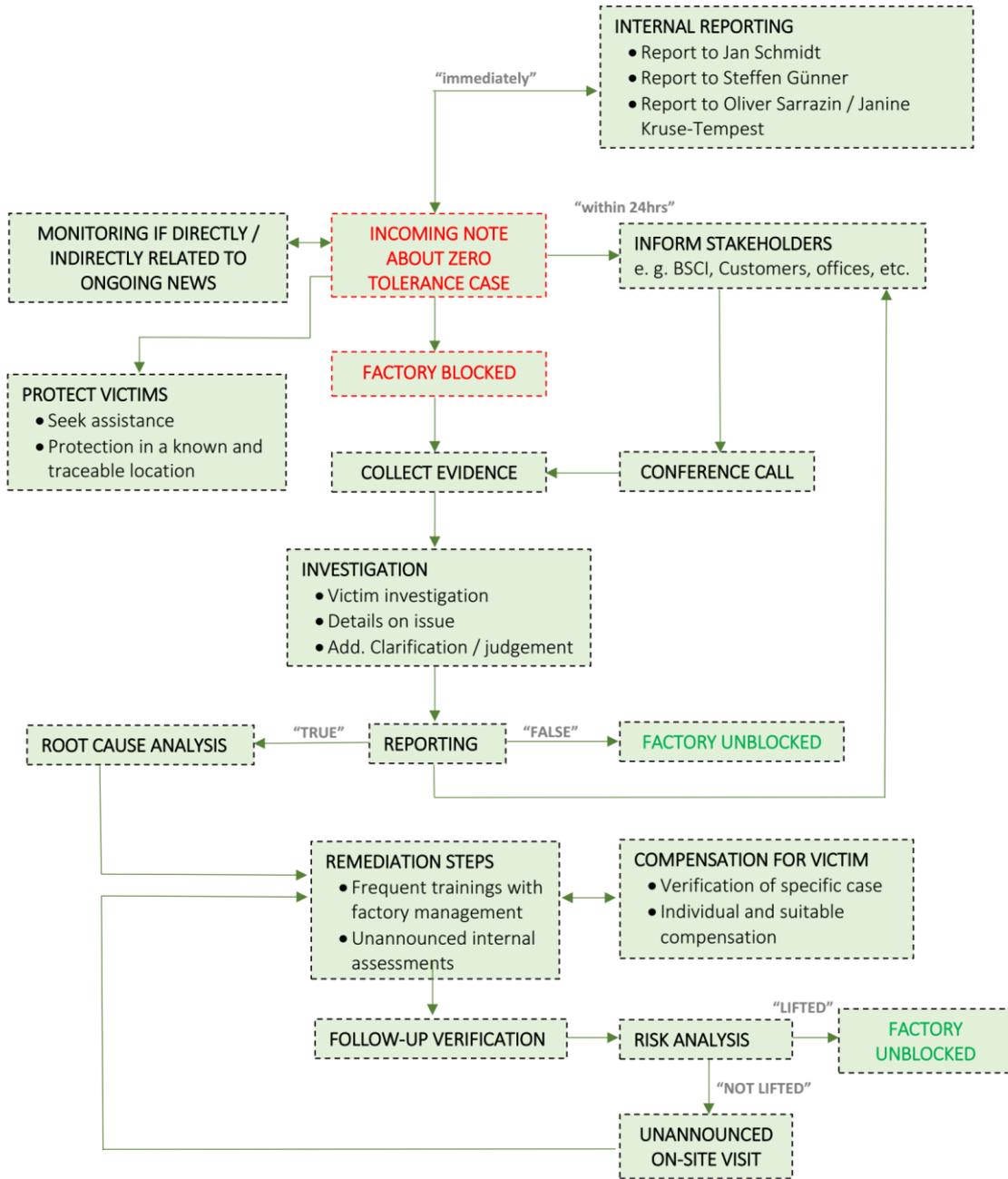
- **Child Labour** – Factory employs workers who are younger than 15 years old (or the legal minimum age defined in the country) or workers younger than 18 who are subjected to forced labour.
- **Bonded Labour** – Factory does not allow workers to leave the workplace or forces them to work overtime against their will. Factory uses violence or the threat of violence to intimidate workers to force them to work.
- **Inhuman Treatment** – Factory applies inhuman and degrading treatment, corporal punishment (including sexual violence), mental or physical coercion, and/or verbal abuse against its' workers.
- **Occupational Health and Safety** – Occupational health and safety violations that pose and imminent and critical threat to workers' health, safety, and/or lives. There is no satisfactory evidence that the factory respects the workers' right to remove themselves from imminent danger without seeking permission, installed an adequate amount of properly working firefighting equipment, ensures that escape routes, aisles and emergency exits in the production site are not blocked, easily accessible and clearly marked and ensures adequate safeguards for any machine part, function, or process which may cause injury to workers.
- **Unethical business** – Factory attempted bribery and/or intentionally misrepresents the supply chain (e.g. hiding production sites, lacking a business license, and purposefully under-declaring the size of the workforce).

Furthermore, our ZERO TOLERANCE POLICY covers significant harmful impacts threatening directly the environment. Zero Tolerance cases are:

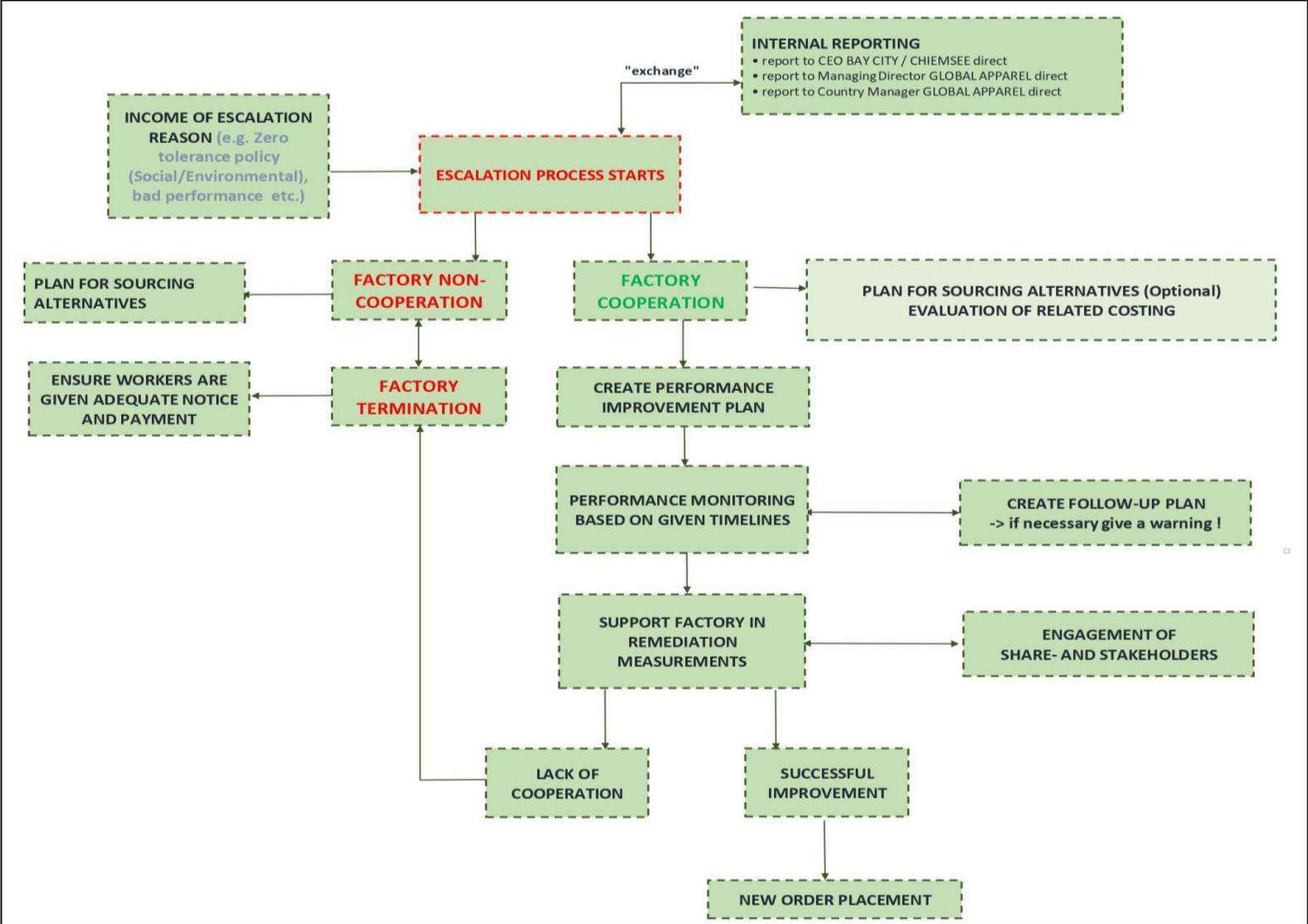
- Missing or dis-functional Effluent Treatment Plan (ETP)
- Dis-functional or incomplete bypass drainage line
- Contamination of soil through chemicals and industrial wastage

These respective issues require an immediate and consistent intervention, i.e. prompt stop of the Issue(s) and implementation of enduring remediation process as well as continuously monitoring of taken corrective actions. Unless risk analysis has not been verified as being lifted, no further orders are being placed at respective factory.

PROCESS FLOW CHART – ZERO TOLERANCE CASE



Anhang II: Eskalations-Prozess



Anhang III: Verhaltenskodex (“Code of Conduct“)

amfori BSCI-Verhaltenskodex

Unser Unternehmen verpflichtet sich, die im amfori BSCI-Verhaltenskodex nachstehend aufgeführten Arbeitsprinzipien zu beachten.

amfori BSCI-Grundsätze



Das recht der vereinigungsfreiheit und das recht auf kollektivverhandlungen

Unser Unternehmen achtet das Recht der Arbeitnehmer, Gewerkschaften oder andere Formen von Arbeitnehmervereinigungen zu bilden und Kollektivverhandlungen zu führen.



Angemessene vergütung

Unser Unternehmen achtet das Recht der Arbeitnehmer auf eine angemessene Vergütung.



Arbeitsschutz

Unser Unternehmen gewährleistet ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld, indem es Risiken bewertet und alle erforderlichen Maßnahmen ergreift, um diese Risiken zu beseitigen oder zu mindern.



Besonderer schutz für jugendliche arbeitnehmer

Unser Unternehmen gewährt allen Arbeitnehmern, die noch nicht erwachsen sind, besonderen Schutz.



Keine zwangsarbeit

Unser Unternehmen ist in keiner Form an Knechtschaft, Menschenhandel oder unfreiwilliger Arbeit beteiligt.



Ethisches wirtschaften

Unser Unternehmen duldet keinerlei Korruption, Erpressung, Veruntreuung oder Bestechung.



Keine diskriminierung

Unser Unternehmen bietet Chancengleichheit und diskriminiert keine Arbeitnehmer.



Zumutbare arbeitszeiten

Unser Unternehmen hält sich an das Gesetz hinsichtlich der Arbeitszeiten.



Keine kinderarbeit

Unser Unternehmen stellt keine Arbeitnehmer unter dem gesetzlichen Mindestalter ein.



Keine prekäre beschäftigung

Unser Unternehmen stellt Arbeitnehmer auf der Grundlage dokumentierter Beschäftigungsverhältnisse in Übereinstimmung mit dem Gesetz ein.



Umweltschutz

Unser Unternehmen ergreift die erforderlichen Maßnahmen zur Vermeidung von Umweltschäden.

amfori BSCI-Ansatz



Einhaltung des kodexes

Unser Unternehmen ist verpflichtet, die Rechte der Arbeitnehmer entsprechend den gesetzlichen Vorschriften und den Bestimmungen im amfori BSCI-Verhaltenskodex zu schützen.



Beteiligung und schutz der arbeitnehmer

Unser Unternehmen unterrichtet die Arbeitnehmer über ihre Rechte und Pflichten.



Lieferkettenmanagement und kaskadeneffekt

Unser Unternehmen setzt die amfori BSCI-Grundsätze ein, um Einfluss auf andere Geschäftspartner zu nehmen.



Beschwerdemechanismus

Unser Unternehmen stellt ein System für Beschwerden und Vorschläge von Beschäftigten zur Verfügung.

www.amfori.org

amfori  **BSCI**
Trade with purpose



Bay City Textilhandels GmbH

An'n Slagboom 7

D-22848 Norderstedt

Telefon: +49 40 53413 0

Fax: +49 40 53413 188

Email: csr@fashioncenter.net

Internet: www.fashioncenter.net