



GRUNDSATZERKLÄRUNG

BayCity
Textilhandels GmbH

Juni 2024 / VERSION 2.2

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, Juni 2024

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 zugängigen Mitarbeiterhandbuch geregelt (Share Point). 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. Den Mitarbeitern steht, neben einer internen „Beschwerde-/Ideen-Box“, ein unabhängiges und externes Hinweisgebersystem zur Verfügung, an welches man sich vertrauensvoll wenden kann.

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

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.

schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn durch die Nebentätigkeit die Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden.

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, Sehtests, 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 entsprechende Schulungen zu relevanten Themen und internen Grundsätzen hinsichtlich der Zusammenarbeit mit Vertragspartnern bezüglich der unternehmerischen Sorgfaltspflicht durchgeführt und vertieft.

Weiterhin, eine Unternehmenswebseite 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).

Die Überprüfung und Anpassung unserer Einkaufs-/Beschaffungspraktiken, entsprechend der aktuellen wirtschaftlichen Situation, ist ein wichtiger Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns und der damit verbundenen Sorgfaltspflicht.

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
- Start eine Due Diligence Policy

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“ (International 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. Darauf aufbauend, unterstützen wir die Ausweitung der Tätigkeiten des International ACCORD in Pakistan als ein weiteres Produktionsland unseres Unternehmens.

Für jede/n einzelne/n Bestellung/Artikel – wie bei Grüner Knopf und/oder Made in Green auszulobende Artikeln - 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 sicher stellen zu können. Unterauftragsarbeiten dürfen nur in Poolfabriken durchgeführt werden, die den Compliance Richtlinien von Bay City entsprechen.

Wir setzen uns ebenfalls intensiv mit der Thematik existenzsichernde Löhne auseinander und arbeiten an einer sinnvollen und effektiven Strategie, die der aktuellen wirtschaftlichen Situation entspricht, aber auch unseren Produktionsfirmen eine Möglichkeit gibt die Lücke für die Arbeitnehmer zwischen dem gesetzlichen Mindestlohn und dem existenzsichernden Lohn zu verringern.

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 Maßnahmen unterstützen wir bereits unseren Beitrag für einen aktiven Umweltschutz:

- innovative Heiztechnik mit Blockheizkraftwerk (BHKW) ☑ CO2 sparende Heizung;
- Strombedarf z.T. gedeckt durch Solar erzeugten Strom, sowie Umstellung der Beleuchtung von Halogen auf stromsparende LED-Technik und teilweise Einsatz von Präsenzmeldern für Beleuchtungen;
- Energiemonitoring: nachhaltige Kontrolle durch Auswertung aller Verbrauchszähler, dazu die Zusammenarbeit mit Climate Partner für die korrekte Messung und anschließende Maßnahmen im Rahmen unseres internen Fußabdrucks;
- Bevorzugung von Video-/Telefonkonferenzen, um weite Reisewege zu reduzieren;
- Zuschuss zur Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs für den Arbeitsweg, sowie die Integration des Angebots von E-Autos für unseren Fuhrpark mit eigener Ladestation im Unternehmen;
- Bereitstellung von Getränken wie nachhaltig produziertem Kaffee sowie gefiltertes, mit Kohlensäure angereichertem Wasser direkt aus der Leitung zur Vermeidung der Verwendung von Mehrwegflaschen;
- auf (Geburtstags-)Blumensträuße verzichten und stattdessen Bäume pflanzen, mit der Partnerorganisation Klimapatenschaft, als Ziel einer positiven Wasserbilanz;
- Einsatz von nachhaltigen und chemisch unbedenklichen Produkten in der Produktion, um Wasser einzusparen und die Gesundheit von Menschen und Tier nicht zu gefährden;
- Effektive Beladung der Schiffscontainer in den Herstellungsländern.

4. Produktentwicklung

Produktbezogen haben die ressourcenschonende Entwicklung und der Schutz von Mensch, Tier und Umwelt höchste Priorität. **Mit der Nutzung von glaubwürdigen Siegeln bei der Auswahl von nachhaltigen Materialien und deren Herstellung entwickeln wir unser nachhaltiges Produktsortiment kontinuierlich weiter und konnten trotz aller wirtschaftlichen Herausforderungen der letzten Jahre eine Steigerung aufweisen.**

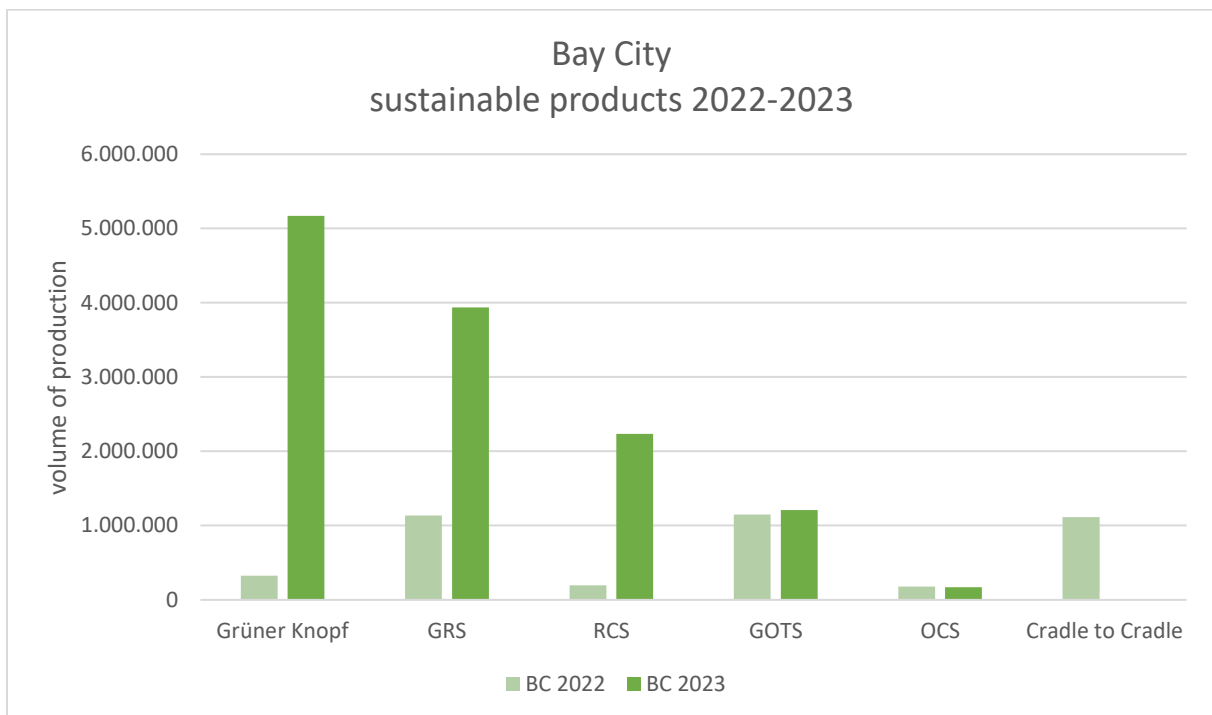


Abbildung 1:sustainable products 2022-2023

Folgende Punkte bilden die Grundlage dieses Prozesses:

1. Anstatt neu hergestellte Kunstfasern zu verwenden, die auf natürlichen Ressourcen wie Erdöl basieren, ist es uns gelungen, den Anteil an recycelten Kunstfasern nach dem „Global Recycled Standard“ (GRS) und dem „Recycle Claim Standard“ (RCS) ab 2023 deutlich zu erhöhen.
2. Seit 2014 steigt auch den Anteil an Bekleidung aus Baumwolle nach dem Global Organic Textile Standard (GOTS). 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. Wir sind sehr stolz darauf, dass wir in den Jahren 2021 und 2022 mehr als 1 Million Cradle to Cradle Certified® Produkte auf den Markt bringen könnten.
4. Bei dem Einsatz von zellulosischen Fasern präferieren wir den Einsatz von nachhaltigen Viskosefasern der Firma LENZING™ (ECO VERO™ und TENCEL™).
5. Neben dem OEKO-TEX® Standard 100 für alle Materialien und Komponenten, sind neue alternative Materialien, z.B. auf Pflanzenbasis oder biologische abbaubar, in Entwicklungsprojekte eingeschlossen und deren alternativer Einsatz für Produkte und Verpackungen geprüft.
6. Um auch weiter 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.

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 keine Qualitätseinbußen aufweisen, wie zum Beispiel (recyceltes) Polyester für unsere Wattierung.
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“. Wir haben beschlossen, die Verwendung von Tierfasern drastisch zu reduzieren und sourcen bevorzugt, sofern zutreffend, 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. Die Anwendung von Alternativen wie Ozonfading, Lasertechnologie, Enzymbehandlung oder Bleichen mit Wasserstoffperoxid ist innerhalb unserer Lieferkette bereits möglich.
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 (z.B. The BHive®) 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 International ACCORD können wir den vorhandenen Beschwerdemechanismus für unsere Produktionsstätten in Bangladesch und kürzlich auch in Pakistan nutzen. Hierbei stehen wir im engen Austausch mit Mitarbeitern vor Ort sowie anderen International ACCORD Mitgliedern, um anfallende Missstände gemeinsam zu beheben bzw. zu klären.

In anderen Produktionsländern, wie z.B. China, etc., ist derzeit noch kein aktiver umfassender 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 (geplant in China ab 2025). Andere kundenspezifische Systeme wie BKMS® oder die WoVo-App sind ebenfalls verfügbar in verschiedenen Ländern.

In einer zusätzlichen Abfrage, über ein von uns erstelltes Formular, können wir sicherstellen, dass ein interner Beschwerdemechanismus in der Fabrik bereits vorhanden ist und entsprechend den 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: NULL TOLERANZ POLITIK (ZERO TOLERANCE POLICY)

February 2021

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 groups and/or violating their fundamental human rights. Zero Tolerance cases are (following amfori BSCI Zero Tolerance Protocol):

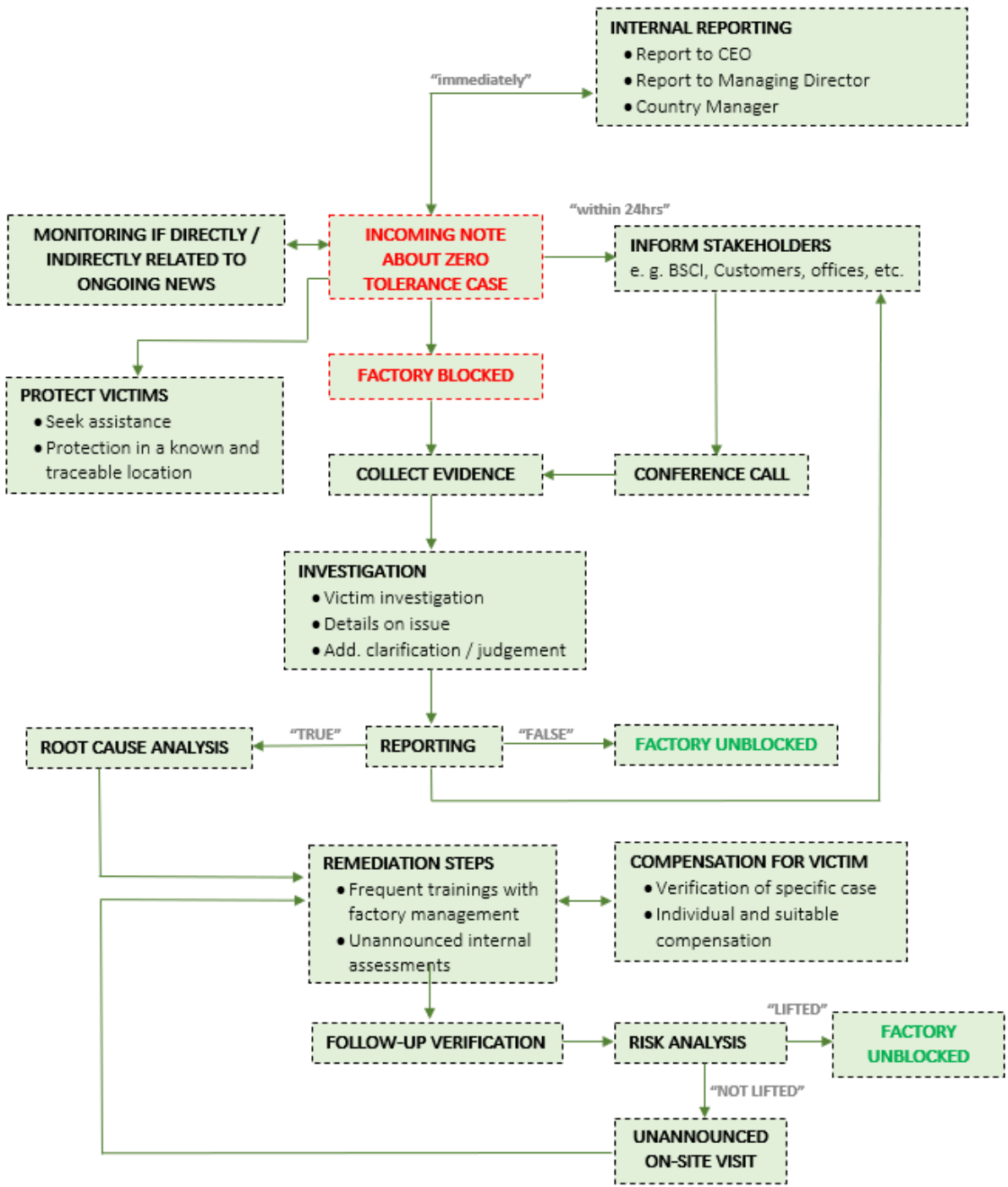
- **Child Labour** – Factory employs workers who are younger than 15 years old (or the legal minimum age defined in the country) or workers younger than 18 who are subjected to forced labour.
- **Bonded Labour** – Factory does not allow workers to leave the workplace or forces them to work overtime against 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).
- **Un-authorized Sub-contracting** – Factory has engaged any other sub-contracting factory for production without our knowledge and approval. This is a violation against our transparency and dignity policy.

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

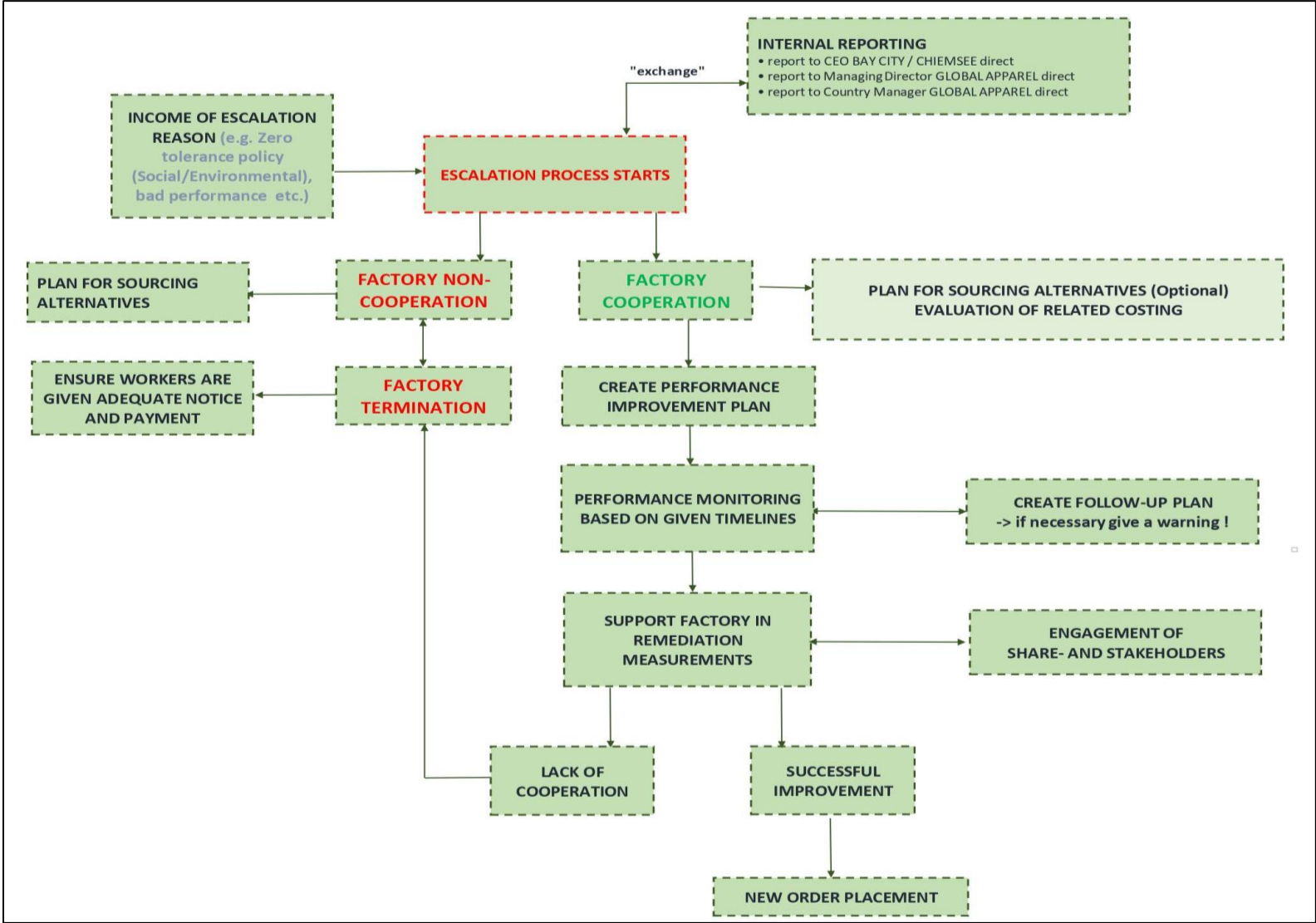
- Missing or dis-functional Effluent Treatment Plan (ETP)
- Dis-functional or incomplete bypass drainage line
- Contamination of soil through chemicals and industrial wastage

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")

BSCI-Verhaltenskodex

Unser Unternehmen verpflichtet sich, die folgenden Grundsätze zur Einhaltung der Menschenrechte und des Umweltschutzes gemäß dem amfori BSCI-Verhaltenskodex zu respektieren.

amfori BSCI-Prinzipien



Sozialmanagementsystem und Kaskadeneffekt

Unser Unternehmen unterstützt die Prinzipien des amfori BSCI-Verhaltenskodexes in allen Abteilungen unseres Unternehmens und integriert die Prinzipien in unser System.



Keine Kinderarbeit

Unser Unternehmen beschäftigt weder direkt noch indirekt Arbeitnehmende unter dem gesetzlichen Mindestalter.



Besonderer Schutz für jugendliche Arbeitnehmer

Unser Unternehmen bietet jugendlichen Arbeitnehmenden besonderen Schutz vor Arbeitsbedingungen, die ihre Gesundheit, Sicherheit, Moral und Entwicklung beeinträchtigen.



Keine prekäre Beschäftigung

Unser Unternehmen beteiligt sich weder direkt noch über Geschäftspartner an keinerlei Form von Leibeigenschaft, Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Arbeitsverpflichtung, arbeitsmäßiger Ausbeutung oder unfreiwilliger Arbeit und hält sich an die internationalen Grundsätze einer verantwortlichen Einstellung.



Keine Diskriminierung, Gewalt oder Belästigung

Unser Unternehmen behandelt alle Arbeitnehmenden mit Respekt und Würde, stellt sicher, dass die Arbeitnehmenden keiner Form von Gewalt, Belästigung und unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, und diskriminiert die Arbeitnehmenden nicht.



Angemessene Vergütung

Unser Unternehmen respektiert das Recht der Arbeitnehmenden, eine angemessene Vergütung zu erhalten, und arbeitet schrittweise an der Zahlung eines existenzsichernden Lohns.



Zumutbare Arbeitszeiten

Unser Unternehmen befolgt das Arbeitszeitgesetz und hält sich an die internationalen Referenzen für spezifische Ausnahmen.



Arbeitsschutz

Unser Unternehmen sorgt für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld, identifiziert potenzielle und tatsächliche Risiken für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden und ergreift alle notwendigen Maßnahmen, um diese Risiken zu beseitigen und abzuschwächen.



Keine Schuldknechtschaft, Zwangsarbeit oder Menschenhandel

Unser Unternehmen beteiligt sich weder direkt noch über Geschäftspartner an keinerlei Form von Sklaverei, Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Arbeitsverpflichtung, arbeitsmäßiger Ausbeutung oder unfreiwilliger Arbeit, einschließlich staatlich verordneter Zwangsarbeit.



Umweltschutz

Unser Unternehmen ergreift angemessene Maßnahmen, um negative Auswirkungen auf die umliegenden Gemeinden, die natürlichen Ressourcen, das Klima und die Umwelt insgesamt zu vermeiden, abzuschwächen und zu beheben.



Ethisches Geschäftsverhalten

Unser Unternehmen lässt sich weder auf Korruption, Erpressung oder Veruntreuung noch auf irgendeine Form der Bestechung ein.

amfori BSCI-Werte



Einhaltung des Kodexes





Schutz von schutzbedürftigen Personen





Beschwerde-mechanismus



www.amfori.org/content/amfori-bsci-platform

amfori  **BSCI**
Trade with purpose

- 15 -



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