

## Supplier Code of Conduct der Würth MODYF GmbH & Co.KG

### Inhalt

1. Präambel .....	1
2. Geltendes Recht und Compliance .....	3
3. Menschenrechte .....	4
3.1. Kinderarbeit .....	4
3.2. Schutzbedürftige Menschen .....	4
3.3. Zwangsarbeit .....	5
3.4. Diskriminierung .....	5
3.5. Recht auf Koalitions- und Versammlungsfreiheit .....	5
3.6. Keine prekären Verhältnisse .....	5
3.7. Arbeitszeit .....	6
3.8. Vergütung .....	6
3.9. Arbeitsgesundheit .....	6
3.10. Arbeitssicherheit .....	6
4. Umweltschutz .....	7
4.1. Emissionen .....	7
4.2. Chemikalienmanagement .....	7
4.3. Wasser .....	7
5. Tierschutz .....	7
6. Ethik .....	7
7. Managementsysteme .....	8
Referenzen .....	10

## 1. Präambel

### Gesellschaftlich verantwortliche Unternehmensführung

Würth MODYF GmbH & Co. KG<sup>1</sup> betrachtet die gesellschaftliche Verantwortung ganzheitlich und bezieht diese nicht nur auf die eigene Geschäftstätigkeit, sondern auch auf die Lieferkette. Würth MODYF wird kontinuierlich an der Verbesserung der Richtlinien und Praktiken arbeiten, um zu einer Nachhaltigen Entwicklung beizutragen. Dabei berücksichtigt Würth MODYF Auswirkungen der geschäftlichen Tätigkeit auf die Gesellschaft, insbesondere der Einhaltung von Menschenrechten und Umwelt. Zur Sorgfaltspflicht des unternehmerischen Handelns gehören Verfahren zur Ermittlung, Vermeidung, Minderung und ggf. Wiedergutmachung von nachteiligen Auswirkungen auf Menschenrechte und die Umwelt.

Würth MODYF respektiert und akzeptiert die unterschiedlichen rechtlichen, gesellschaftlichen, kulturellen und sozialen Hintergründe der Länder, in die ihre Wertschöpfungskette reicht, und erkennt deren Strukturen, Gebräuche und Traditionen an. Soweit diese mit den hier niedergelegten Grundsätzen im Konflikt stehen, wird Würth MODYF mit den Geschäftspartnern in Dialog treten und auf Verständnis und Akzeptanz hinwirken. Dabei spielen Werte im Umgang miteinander eine zentrale Rolle.

### Bezüge

Dieser Supplier Code of Conduct<sup>2</sup> adressiert die Grundsätze und Mindestanforderungen zum Schutze von Menschen- und Arbeitsrechten auf Basis der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den ILO Kernarbeitsnormen, den UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und dem OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie. Darüber hinaus ist dieser Code of Conduct mit der Grundsatzerklärung des [Code of Compliance der Würth Gruppe](#) sowie den Anforderungen der [Würth MODYF Einkaufsbedingungen](#) verknüpft. Im Allgemeinen ist dieser Code of Conduct im Einklang mit dem Verhaltenskodex von amfori BSCI<sup>3</sup>, da Würth MODYF Mitglied dessen ist.

Der Code of Conduct wird alle zwei Jahre aktualisiert.

### Adressaten

Würth MODYF kommuniziert die Inhalte des Sozial- und Verhaltenskodex gegenüber Beschäftigten, Vertrags-, Geschäftspartnern und anderen Interessensgruppen. Insbesondere adressiert dieser Code of Conduct alle Geschäftspartner der Lieferkette unserer Produkte, insbesondere auch Unterlieferanten und Unterauftragnehmer. Die Standards gelten gleichermaßen für Dauer-, Zeit- und Leiharbeiter sowie für Akkord-, Lohn-, Teilzeit-, Nacht-, Wanderarbeiter und jugendliche Beschäftigte.

Geschäftspartner müssen Beschäftigte in der Lieferkette hinsichtlich des Inhalts des Code of Conducts, sowie auf geltende nationale und internationale Gesetze, aufklären.

---

<sup>1</sup> Im Folgenden: Würth MODYF

<sup>2</sup> Im Folgenden: Code of Conduct

<sup>3</sup> Business Social Compliance Initiative (amfori)



### Umsetzung und Monitoring

Würth MODYF und die Geschäftspartner verpflichten sich durch Unterzeichnung des vorliegenden Dokumentes zur Einhaltung der Normen und Richtlinien. Die in diesem Code of Conduct geforderten Mindeststandards sind verbindlicher und dauerhafter vertraglicher Bestandteil der Zusammenarbeit mit Würth MODYF.

Die in diesem Code of Conduct formulierten Grundsätze bilden einen wichtigen Bestandteil der Lieferantenauswahl. Der enge Austausch mit dem Würth MODYF Technik-Team in Dongguan, China gewährleistet einen Monitoringprozess. Würth MODYF behält sich das Recht vor, selbst oder durch einen von Würth MODYF autorisierten Dritten angekündigte als auch unangekündigte Audits im Zusammenhang mit dem Code of Conduct durchzuführen.

Würth MODYF arbeitet hieran in dem Bewusstsein, dass dies ein langfristig angelegter Prozess ist, zu dessen Gelingen ein Zusammenwirken aller beteiligten Akteure erforderlich ist. Bei Verdacht von Verstößen sind Würth MODYF und die Geschäftspartner gleichermaßen an der Aufdeckung des Sachverhaltes beteiligt. Jeder Verstoß gegen den Code of Conduct oder geltendes nationales Recht muss behoben werden. Wenn ein Geschäftspartner gegen diese Grundsätze verstößt und einen Verbesserungsplan nicht umsetzt, behält sich Würth MODYF das Recht vor, über die Fortsetzung der Geschäftsbeziehung neu zu entscheiden.

### Vorgelagerte Lieferkette

Die Geschäftspartner haben auf Nachfrage die Produktionsstätten entlang der vorgelagerten Lieferkette zu nennen.

Geschäftspartnern ist es nicht erlaubt, Produktionsschritte, welche bei einem vertragsgebundenen Produzenten stattfinden, ganz oder teilweise unter Einsatz von Subunternehmern oder Untertierlieferanten weitergeben, ohne dies vorab schriftlich an Würth MODYF zu kommunizieren. Eine solche Unterauftragsvergabe wird erst nach eingehender Prüfung seitens Würth MODYF akzeptiert. Grundsätzlich darf der Einsatz von Subunternehmern nicht dazu dienen, die Rechte von Beschäftigten zu untergraben.

Die direkten Vertragspartner von Würth MODYF müssen die Inhalte dieses Code of Conducts an alle ihre Lieferanten, Unterauftragnehmer und Heimarbeiter, die für Würth MODYF-Produkte tätig sind, kommunizieren und auf die Beachtung der festgelegten Standards hinwirken.

### Kommunikation und Beschwerden

Alle Mitarbeitenden von Würth MODYF sowie alle beteiligten Akteure innerhalb der Lieferkette sind berechtigt und dazu aufgerufen, unabhängige Dritte über Verstöße gegen die Richtlinien des Verhaltenskodex oder geltendes Recht zu informieren. Betroffene können jederzeit, auch anonym, eine Beschwerde einreichen, indem sie das [Speak-Up Portal](#) der Würth-Gruppe nutzen.

## **2. Geltendes Recht und Compliance**

Für Würth MODYF ist die Einhaltung des geltenden Rechts selbstverständlich. Würth MODYF hält sich an Recht und Gesetz der jeweiligen Länder, in denen es wirtschaftlich tätig ist. Dies gilt in gleicher Weise für die ganze Lieferkette. Würth MODYF achtet darauf – insbesondere in Ländern mit schwach ausgeprägten staatlichen

Strukturen – die Grundsätze des vorliegenden Code of Conduct beim eigenen Handeln einzuhalten, und ermutigt hierzu auch die Geschäftspartner.

Bei Differenzen von nationalen Regelungen und den Inhalten des Code of Conducts gilt stets das Recht mit dem höheren Schutz für Betroffene. Falls es der innerstaatliche Kontext unmöglich macht, der Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte uneingeschränkt nachzukommen, sollten Wege gefunden werden, die Grundsätze der international anerkannten Menschenrechte und die Inhalte des vorliegenden Code of Conduct dennoch zu wahren.

### 3. Menschenrechte

Würth MODYF und die Geschäftspartner sowie deren direkte und indirekte Partner verpflichten sich, auf die Menschenrechte zu achten, diese einzuhalten und zu fördern. Indem Würth MODYF gemeinsam mit seinen Geschäftspartnern das betriebliche Handeln nach diesen Grundsätzen ausrichtet, kann ein Beitrag für ein sicheres und menschenwürdiges Arbeitsumfeld geleistet werden.

#### 3.1. Kinderarbeit

Würth MODYF und die Geschäftspartner setzen sich für die effektive Abschaffung von Kinderarbeit ein. Sie beachten das jeweilige gesetzliche Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit, welches nicht unter 15 Jahren liegen darf. Unter den entsprechenden Voraussetzungen der ILO kann lediglich die anerkannte Ausnahme von einem Mindestalter von 14 Jahren (ILO Konvention-138) gelten. Bei der Feststellung von Kinderarbeit sollen notwendige Maßnahmen zur Abhilfe eingeleitet werden, die das Wohl und den Schutz des Kindes fokussieren.

Um Kinderarbeit zu verhindern, sollten Geschäftspartner robuste Mechanismen zur Altersüberprüfung als Teil des Rekrutierungsprozesses einrichten, die in keiner Weise entwürdigend oder respektlos gegenüber den Beschäftigten sein dürfen.

Kinder sind vor jeglicher Form der Ausbeutung zu schützen. Bei der Entlassung von Kindern ist besondere Vorsicht geboten, da sie in gefährlichere Arbeitsverhältnisse abwandern könnten. Bei der Entfernung von Kindern vom Arbeitsplatz sollten die Geschäftspartner proaktiv Maßnahmen ergreifen, um den Schutz der betroffenen Kinder zu gewährleisten.

#### 3.2. Schutzbedürftige Menschen

Personen unter 18 Jahren dürfen nicht an gesundheits-, sicherheits- oder moralisch gefährdenden Arbeiten, einschließlich Nachtarbeit, beteiligt sein. Geschäftspartner von Würth MODYF stellen Jugendliche unter 18 Jahren nur dann ein, wenn die Art oder die Verhältnisse der durch sie verrichteten Arbeit Leben, Gesundheit und die Entwicklung der betreffenden Jugendlichen nicht gefährden und diese eine angemessene sachbezogene Unterweisung oder berufliche Ausbildung in dem entsprechenden Wirtschaftszweig erhalten. Bei jungen Beschäftigten sollten die Geschäftspartner sicherstellen, dass deren Arbeitszeiten nicht den Schulbesuch bzw. den Besuch von Ausbildungs- oder Schulungsprogrammen beeinträchtigt. Überstunden sind hier nicht gestattet.

### 3.3. Zwangsarbeit

Jegliche Formen von Zwangsarbeit, moderner Sklaverei und Ausbeutung sind untersagt. Dies umfasst jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird oder für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Alle Beschäftigten stellen ihre Arbeit freiwillig zur Verfügung und können ihre Arbeitsstelle nach angemessener Kündigungsfrist frei verlassen.

### 3.4. Diskriminierung

Alle müssen mit Würde und Respekt und gleichberechtigt behandelt werden. Es ist keine Form von physischem, psychischem, sexuellem, verbalem Missbrauch oder Einschüchterung anderer Art zulässig. Verstöße gegen die Gleichbehandlung aufgrund von Herkunft, Religion, Geschlecht, Alter, sozialer/ ethnischer/ nationaler Herkunft, Behinderung und Krankheit, Mitgliedschaft in Arbeitsorganisationen wie Gewerkschaften, politischen Überzeugungen, sexueller Orientierung oder aufgrund anderer persönlicher Merkmale sind nicht zulässig. Niemand darf dahingehend diskriminiert, ausgeschlossen oder bevorzugt werden.

Wenn Beschäftigte eine Beschwerde auf Grundlage des Code of Conducts oder des national/ international geltenden Rechts erheben, darf dies nicht zu Lohnabzug oder anderen Disziplinarmaßnahmen führen. Bei inakzeptablen disziplinarischen Maßnahmen von Führungskräften muss dieses Verhalten entsprechende Konsequenzen haben.

### 3.5. Recht auf Koalitions- und Versammlungsfreiheit

Beschäftigten muss die Möglichkeit gewährt sein, Arbeitnehmerverbände, einschließlich Gewerkschaften, ihrer Wahl beizutreten oder diese zu gründen, ohne dafür Diskriminierung zu erfahren. Auch das Recht auf Tarifverhandlungen ist zu respektieren.

Wenn das Recht auf Vereinigungsfreiheit oder Tarifverhandlungen in dem jeweiligen nationalen Gesetz eingeschränkt ist, sollen die Geschäftspartner die Entwicklung alternativer Formen der Vertretung und der Versammlung von Beschäftigten erleichtern. Dies kann geschehen, indem die Geschäftspartner den Beschäftigten erlauben, eine vertretende Person frei zu wählen.

### 3.6. Keine prekären Verhältnisse

Die Geschäftspartner stellen sicher, dass ihre Arbeitsverhältnisse keine Unsicherheit darstellen und die Arbeit auf Grundlage eines anerkannten und dokumentierten Arbeitsverhältnisses ausgeübt wird, das in Übereinstimmung mit der nationalen Gesetzgebung oder den internationalen Arbeitsnormen begründet wurde, je nachdem, was einen größeren Schutz bietet.

Vor der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses müssen die Geschäftspartner den Beschäftigten leicht verständliche Informationen über ihre Rechte, Pflichten und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeiten, Entlohnung und Zahlungsbedingungen zur Verfügung zu stellen. Dabei ist ein schriftlicher Vertrag für die Beschäftigten in der Sprache aufzusetzen, die der/die Beschäftigte versteht.

### 3.7. Arbeitszeit

Die Arbeitszeit muss dem nationalen Recht bzw. den Industriestandards entsprechen und darf regulär 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Der Geschäftspartner muss den Beschäftigten eine angemessene Pause pro Arbeitstag gewähren. Ebenso gilt das Recht eines freien Tages pro Woche.

Beschäftigte dürfen nicht mehr als 12 Überstunden pro Woche arbeiten. Überstunden sind auf freiwilliger Basis und in bezahlter Form einer Premiumrate zu leisten und dürfen nicht regelmäßig stattfinden.

### 3.8. Vergütung

Die Löhne der Beschäftigten sind pünktlich, regelmäßig und vollständig in nationaler Währung zu zahlen. Die Vergütung muss für alle Beschäftigte mindestens die staatliche Mindestlohngesetzgebung oder die auf Grundlage von Tarifverhandlungen genehmigten Industriestandards einhalten, je nachdem, welcher Wert höher ist. Die Höhe der Löhne soll die Qualifikation und Ausbildung der Arbeitnehmer widerspiegeln und sich auf die regelmäßige Arbeitszeit beziehen. Es ist schrittweise auf die Zahlung eines existenzsichernden Lohns hinzuarbeiten, welcher ausreicht, um den Beschäftigten und deren Familien einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen.

### 3.9. Arbeitsgesundheit

Die Geschäftspartner müssen ein sicheres, menschenwürdiges und nicht-gesundheitsschädigendes Arbeitsumfeld gewährleisten. Das Arbeitsumfeld muss sicher und hygienisch sein, wobei die vorherrschenden Kenntnisse der Branche und spezifischer Gefahren zu berücksichtigen sind.

Gesunde Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten und des lokalen Umfelds sind zu respektieren. Die Geschäftspartner halten sich an die Vorschriften zum Arbeitsschutz bzw. an internationale Standards, wenn die nationale Gesetzgebung schwach. Insbesondere schutzbedürftige Personen, wie z. B. - aber nicht nur - junge Beschäftigte, neue Eltern und Schwangere sowie Menschen mit Behinderungen sind umfassend zu schützen.

### 3.10. Arbeitssicherheit

Betriebsrisiken sind zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen (auch durch Pflichtversicherungen) zu ergreifen, um proaktiv Unfälle, Nofälle, Brände etc. zu vermeiden und zu reduzieren.

Die Geschäftspartner ergreifen in ihrem Einflussbereich alle geeigneten Maßnahmen, um für die Stabilität und Sicherheit der von ihnen genutzten Anlagen und Gebäude, sowie für den Schutz vor allen vorhersehbaren Nofällen zu sorgen.

Die Geschäftspartner stellen eine angemessene arbeitsmedizinische Betreuung und entsprechende Einrichtungen sicher. Die Beschäftigten haben das Recht, bei drohender Gefahr das Betriebsgelände zu verlassen, ohne bei Vorgesetzten um Erlaubnis zu bitten.

Die Geschäftspartner gewährleisten den Zugang zu sanitären Anlagen, Trinkwasser, zu sicheren und sauberen Ess- und Ruhebereichen sowie zu sauberen und sicheren Koch- und Lagerbereichen für Lebensmittel. Darüber hinaus stellen die Geschäftspartner allen Beschäftigten stets kostenlos wirksame persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung.

## 4. Umweltschutz

Umweltschutz ist ein Bestandteil der Unternehmenspolitik von Würth MODYF. Eine umwelt- und sozialverträgliche Produktion ist von allen Geschäftspartnern anzustreben, zumindest soweit es die Branchenspezifität und die lokalen Gegebenheiten zulassen. Auswirkungen auf die Umwelt sind zu minimieren und vorbeugende Maßnahmen sind zu ergreifen. Gesetzliche Vorschriften, Umweltstandards, international etablierte Normen und Industriestandards müssen eingehalten werden.

Geschäftspartner bewerten wesentliche Umweltauswirkungen ihrer Tätigkeiten und legen wirksame Richtlinien und Verfahren fest, die ihre Verantwortung für die Umwelt widerspiegeln. Sie sorgen für die Umsetzung angemessener Maßnahmen, um nachteilige Auswirkungen auf die Gemeinschaft, die natürlichen Ressourcen und die Umwelt insgesamt zu verhindern oder zu minimieren.

Geschäftspartner müssen auf Nachfrage umweltspezifische Daten an Würth MODYF bereitstellen.

### 4.1. Emissionen

Eine stetige und langfristige Verbesserung der Umweltauswirkungen durch geeignete Technologien und Produktionsverfahren, die einen effizienten Einsatz von natürlichen Ressourcen und Energie sowie eine Minimierung von Emissionen ermöglichen, muss gefördert werden.

### 4.2. Chemikalienmanagement

Die Auswahl der eingesetzten Chemikalien muss unter Berücksichtigung von Umwelt-, Arbeitsschutz- und Sicherheitsaspekten erfolgen. Dabei ist anzustreben, besonders umweltbelastende Chemikalien zu ersetzen, soweit dies möglich ist. Eine ordnungsgemäße und sachgerechte Entsorgung von Abfällen sowie eine mögliche Wiederverwendung von Stoffen sind anzustreben.

### 4.3. Wasser

Umweltstandards für die Abwasserbehandlung sind zumindest in dem Maße einzuhalten, wie es aufgrund örtlicher Gegebenheiten möglich ist. Wasser ist für alle Prozesse sparsam zu nutzen. Übermäßiger Wasserverbrauch ist zu vermeiden.

## 5. Tierschutz

Im Sinne des Tierschutzes sind Tierhaltung und -nutzung artgerecht zu gewährleisten. Geschäftspartner verwenden kein Leder von exotischen Tieren und keine Materialien, die von Arten stammen, die gemäß der Roten Liste der International Union for Conservation of Nature and Natural Resources (IUCN) gefährdet oder vom Aussterben bedroht sind.

## 6. Ethik

Würth MODYF verfolgt legale und rechtlich einwandfreie und anerkannte Geschäftspraktiken unter Beachtung von lauterem Wettbewerb, gewerblicher Schutzrechte Dritter sowie kartell- und wettbewerbsrechtlicher Regelungen (wie sie im [Code of Compliance der Würth Gruppe](#) beschrieben sind). Würth MODYF lehnt sämtliche Formen von Korruption und Bestechung ab und fördert Prinzipien verantwortungsbewusster unternehmerischer

Führung wie Transparenz, Rechenschaftspflicht, Verantwortung, Offenheit und Integrität. Selbiges erwartet Würth MODYF von ihren Geschäftspartnern.

Entsprechend haben sich Geschäftspartner weder an Korruption, Erpressung oder Veruntreuung noch an irgendeiner Form der Bestechung beteiligen. Das Versprechen, Anbieten, Gewähren oder Annehmen eines unzulässigen monetären oder sonstigen Anreizes ist nicht gestattet. Geschäftspartner dürfen sich nicht an der Fälschung von Informationen beteiligen.

Darüber hinaus sollten Geschäftspartner bei personenbezogenen Daten mit angemessener Sorgfalt umgehen. Bei der Erhebung, Nutzung und sonstigen Verarbeitung personenbezogener Daten sind die Datenschutz- und Informationssicherheitsgesetze und regulatorischen Anforderungen zu beachten.

## 7. Managementsysteme

Die hier definierten Standards müssen von der Geschäftsführung aller unserer Geschäftspartner angewendet werden. Um die definierten Anforderungen ordnungsgemäß erfüllen zu können, müssen die Geschäftspartner die Etablierung erforderlicher Managementfunktionen sicherstellen. Die Aufgaben müssen an Führungskräfte übertragen werden, die über die notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen verfügen. Eine kontinuierliche Überwachung der Umsetzung ist erforderlich. Alle relevanten Prozesse müssen angemessen, transparent, nachvollziehbar und wahrheitsgemäß dokumentiert sein.

**Verpflichtung zur Einhaltung des Code of Conducts**

Als Geschäftspartner von Würth MODYF verstehe, bestätige und stimme ich dem Supplier Code of Conduct von Würth MODYF zu und werde die dort genannten Anforderungen befolgen. Die Inhalte des Code of Conducts werden Beschäftigten und weiteren relevanten Geschäftspartnern für Würth MODYF-Produkte kommuniziert. Ich verstehe, dass Würth MODYF sich das Recht vorbehält, Konsequenzen bezüglich der Partnerschaft zu ziehen, wenn Anforderungen dieser Richtlinie verletzt werden. Diese Vereinbarung wird während der gesamten Partnerschaft als gültig betrachtet.

---

Ort und Datum

Firmenname und -stempel

Unterschrift

**Herausgeber:**

**WÜRTH MODYF**  
GmbH & Co. KG  
Benzstraße 7  
D-74653 Künzelsau

Tel.: +49 800/6639311  
Fax: +49 7940/5480-50  
E-Mail: [info@modyf.de](mailto:info@modyf.de)  
[www.modyf.de](http://www.modyf.de)

Sitz in Künzelsau  
Registergericht Stuttgart HRA 590555  
UID: DE812225800, Steuer-Nr. 76006/00136  
Geschäftsleitung: Claudio Corrias, Melanie Röger

**Verantwortlich für den Inhalt:**

Nedim Zanagar, Abteilungsleiter Produktmanagement & Einkauf

Anna Schubert, Nachhaltigkeitsbeauftragte

**Kontakt:**

Anna Schubert, Nachhaltigkeitsbeauftragte Würth MODYF GmbH & Co. KG  
[nachhaltigkeit@modyf.de](mailto:nachhaltigkeit@modyf.de)

## Referenzen

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

<https://unric.org/de/allgemeine-erklaerung-menschenrechte/>

ILO Kernarbeitsnormen

<https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang-de/index.htm>

UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

[https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/M-O/oecd-leitprinzipien-fuer-wirtschaft-und-menschenrechte.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/M-O/oecd-leitprinzipien-fuer-wirtschaft-und-menschenrechte.pdf?__blob=publicationFile&v=6)

OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen

[https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Aussenwirtschaft/oecd-leitsaetze-fuer-multinationale-unternehmen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=8](https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Aussenwirtschaft/oecd-leitsaetze-fuer-multinationale-unternehmen.pdf?__blob=publicationFile&v=8)

OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie

<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264304536-de.pdf?expires=1619601224&id=id&accname=guest&checksum=B49CDFFB36502F75D46F148C0849EA0B>

Amfori BSCI Code of Conduct

<https://www.amfori.org/sites/default/files/amfori-2020-11-03-amfori-BSCI-Reference-UK.pdf>