

Code of Conduct

1. Unser Grundverständnis verantwortungsvoller Unternehmensführung

Wir, die Deerberg GmbH, glauben an soziales Engagement, den Schutz der Umwelt und ein faires Miteinander. Unser Ziel ist es ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung nachhaltig miteinander in Einklang zu bringen. Gemeinsam wollen wir daran arbeiten unser Unternehmen kontinuierlich zu verbessern, ein verantwortungsvolles Bewusstsein für die soziale, ökologische und ökonomische Gestaltung unserer Lieferkette schaffen und uns für unsere Pflichten einer verantwortungsvollen Unternehmensführung stark machen.

Diese Pflicht beginnt damit, dass wir uns zu unserer unternehmerischen Sorgfaltspflicht in Bezug auf Menschenrechte, Umwelt und Integrität bekennen. Diese Anforderungen stellen wir an uns selbst, also allen an der Deerberg GmbH beteiligten Personen, an unsere Geschäftspartner und alle in unserer Lieferkette beteiligte Unternehmen. Mit diesem Code of Conduct, oder Verhaltenskodex, geben wir all unseren Mitarbeitenden eine Orientierungshilfe und wollen unser Bewusstsein der unternehmerischen Sorgfaltspflicht nach außen kommunizieren.

Als familienorientiertes Unternehmen ist uns ethisches Wirtschaften besonders wichtig. Deshalb achten wir besonders darauf, dass sich alle unsere Geschäftspartner zu ihrer unternehmerischen Sorgfaltspflicht bekennen und uns somit helfen, die Textilbranche nachhaltig zu verbessern. Wir wollen unseren Beitrag zum Wohlergehen, Förderung und nachhaltiger Entwicklung unserer Gesellschaft leisten, indem wir die Auswirkungen unserer geschäftlichen Tätigkeiten auf Gesellschaft und Umwelt berücksichtigen. Wir stellen die Anforderung an uns selbst, dass auf dem Weg eines Deerberg Produkts bis zu unseren Kunden nach Hause zu keiner Zeit von unseren ethischen Grundlagen abgewichen wird.

Dieser Code of Conduct orientiert sich an den Konventionen der International Labour Organisation (im Folgenden ILO), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung, den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der UN sowie dem OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie. Er richtet sich an alle beteiligten Personen der Deerberg GmbH sowie unsere Geschäftspartner entlang der Lieferkette.

2. Zur Einhaltung von Gesetzen und Normen

Mit der internationalen Menschenrechtscharta hat die UN eine Grundlage geschaffen, die die grundlegenden Rechte eines jeden Menschen sichern soll. Die ILO legt außerdem die sog. Kernarbeitsnormen fest. Diese Anforderungen gelten als Mindestanforderungen, nicht nur für uns, sondern auch für unsere Lieferanten, denn auch diese bekennen sich dazu, die Einhaltung dieser Standards umzusetzen. Ebenso einzuhalten sind nationale Gesetzgebungen und Standards. Es gilt jeweils die strengere Regelung. Unsere Lieferanten verpflichten sich, ihre Beschäftigten über diese Regeln aufzuklären. Die Vorgaben gelten gleichermaßen für dauerhafte Arbeitnehmer, Zeitarbeiter und Leiharbeiter sowie bei Stücklohnbezahlung, junge Arbeitnehmer (legal arbeitende Minderjährige), Teilzeit-, Nacht- und Wanderarbeitnehmern.

3. Unsere Sozialstandards

3.1. Freie Wahl des Arbeitsplatzes

Es gibt keine Zwangs-, Sklaven- oder sonstige unfreiwillige Arbeit. Kein Beschäftigter darf direkt oder indirekt durch Gewalt und/oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden. Es dürfen keinerlei ‚Sicherheiten‘ in Form von Geldbeträgen, persönlichen Dokumenten oder Sonstigem von Arbeitnehmern einbehalten werden. Jeder Arbeitnehmer hat das Recht unter Berücksichtigung der vertraglichen Vereinbarungen den Arbeitsplatz zu kündigen. Mitarbeiter sind nur zu beschäftigen, wenn sie sich freiwillig für die Beschäftigung zur Verfügung gestellt haben (ILO-Übereinkommen 29 und 105).

3.2. Keine Diskriminierung

Diskriminierung (auf Grund der Sexualität, Herkunft, ethischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Religion, Alter, Behinderung, sozialer Herkunft oder familiärer Verpflichtungen u.a.) darf zu keiner Zeit (z.B. bei Einstellung, Behandlung, Bezahlung, Fortbildung, Beförderung u.a.) ausgeübt werden. Auch die Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation oder die politische Meinung dürfen keine Diskriminierung oder andere Benachteiligung zur Folge haben (ILO-Übereinkommen 100 und 111).

3.3. Keine Kinderarbeit

Kinderarbeit sowie jegliche Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen werden nicht toleriert. Das Mindestzugangsalter für Erwerbsbeschäftigung darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen (ILO-Übereinkommen 138). Insbesondere dürfen Jugendliche keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädigenden Situationen ausgesetzt werden. Es darf keine Art der Sklaverei wie den Kinderverkauf und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft und Zwangsarbeit geben (ILO-Übereinkommen 182).

3.4. Recht auf Gründung von Arbeitnehmerorganisationen

Das Recht aller Beschäftigten, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten und kollektivvertragliche Verhandlungen zu führen, wird anerkannt (ILO-Übereinkommen 87 und 98). In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, werden parallele Wege für unabhängige und freie Vereinigungen und Verhandlungen gefördert. Die Beschäftigten dürfen nicht diskriminiert werden und müssen bei der Ausführung ihrer Vertretungsfunktionen Zugang zu allen Arbeitsplätzen erhalten (ILO Übereinkommen 135 und Empfehlung 143).

3.5. Zahlung von existenzsichernden Löhnen

Löhne und Gehälter müssen so gehalten sein, dass sie das Überleben sichern. Mindestens bedeutet dies den jeweils gesetzlichen Mindestlohn oder Industriestandard (den höheren der beiden) zuzüglich Prämien oder Boni, die es dem Arbeitnehmer sicher ermöglichen, sich und seiner Familie ein würdiges Leben zu finanzieren. Lohn- oder Gehaltskürzungen als Disziplinarmaßnahme sind strengstens verboten. Jeder Arbeitnehmer muss zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme über seine Vergütung klar verständlich und schriftlich informiert sein (ILO-Übereinkommen 26 und 131).

3.6. Einhaltung von Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten haben geltendem Recht, den industriellen Standards oder den relevanten ILO Konventionen zu entsprechen, je nachdem welche Regelung strenger ist. Es gilt die maximal zulässige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend der nationalen Gesetzgebung, diese darf jedoch nicht mehr als 48 Stunden und einschließlich Mehrarbeit nicht mehr als 60 Stunden

wöchentlich betragen. Den Beschäftigten steht nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag zu. Geleistete Mehrarbeit ist entsprechend den innerstaatlichen Normen separat zu vergüten. Mehrarbeit muss auf freiwilliger Basis geleistet werden (ILO-Übereinkommen 1 und 14).

3.7. Sichere und hygienische Arbeitsbedingungen

Alle Beschäftigten sind mit Würde und Respekt zu behandeln. Sanktionen und sonstige Strafen dürfen nur im Einklang mit geltenden, nationalen und internationalen Normen der international anerkannten Menschenrechte erfolgen. Körperliche Misshandlung, Androhungen körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten.

Die Geschäftspartner haben für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge zu tragen und optimalen Arbeits- und Gesundheitsschutz zu fördern, der sich am aktuellen, branchenbezogenen Kenntnisstand über etwaige spezifische Gefahren orientiert. Regeln zur größtmöglichen Unfallverhütung und Minimierung von Gesundheitsrisiken sind umzusetzen (ILO-Übereinkommen 155). Die Geschäftspartner treffen erforderliche Maßnahmen, um Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, zu vermeiden. Sie gewährleisten zudem, dass die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Sicherheitsmaßnahmen informiert und geschult werden. Arbeitsunfälle müssen dokumentiert werden und der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer die benötigte medizinische Behandlung in Folge eines Arbeitsunfalles ermöglichen. Fluchtwege müssen ausnahmslos jederzeit frei von Hindernissen zugänglich und nutzbar sein.

Es sind saubere Toiletten sowie der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge bereitzustellen. Sofern zudem Schlafräume gestellt werden, müssen diese sauber und sicher sein sowie den Grunderfordernissen entsprechen.

3.8. Regelmäßige, durch ordentliche Verträge gesicherte Arbeitsverhältnisse

Alle Beschäftigungsverhältnisse müssen rechtsverbindlich gestaltet sein und alle arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten müssen eingehalten werden. Geschäftspartner garantieren die schriftliche Dokumentation der Arbeitskonditionen ihrer Beschäftigten. Dabei werden mindestens alle relevanten Personenbezogenen Daten (Name,

Geburtsdatum und -ort, sowie möglichst die Heimatanschrift des Beschäftigten) erfasst. Umgehungen geltender Arbeits- und Sozialversicherungsnormen sind verboten.

4. Anti-Korruption

Jegliche Form der Bestechung oder Korruption wird von der Deerberg GmbH nicht toleriert. Alle Geschäftspartner und deren Beschäftigte haben sich so zu verhalten, dass keine persönliche Abhängigkeit, Verpflichtung oder Beeinflussung entsteht. Sofern in Nationen Geschenke der Sitte und Höflichkeit entsprechen, ist zu beachten, dass dadurch keine verpflichtenden Abhängigkeiten entstehen und die geltenden landesrechtlichen Normen eingehalten werden.

5. Verantwortungsvolle Beschaffung und Einkaufspraxis

Um unsere Lieferketten nachhaltig gestalten zu können und auch weiter verbessern zu können, achten wir auf eine verantwortungsbewusste Beschaffungspraxis, um Risiken von Menschenrechtsverletzungen und Schäden unserer Umwelt präventiv abzuwenden und/oder zu mindern bzw. im Falle einer tatsächlichen Auswirkung wiedergutzumachen. Dies ist wichtig, um in Zusammenarbeit mit unseren direkten Geschäftspartnern unsere eigenen Prozesse und auch die Produktionsbedingungen in unseren Produktionsländern verbessern zu können. Besonderer Fokus ist für uns, dass alle Beschäftigte unserer Lieferkette angemessen für ihre Arbeit bezahlt werden. Leider entsprechen nationale Mindestlohnstandards oft nicht der Bezahlung, die für ein angemessenes Leben notwendig ist. Wir wollen, dass alle Beschäftigte einen existenzsichernden Lohn für ihre Arbeit erhalten und wollen uns dafür einsetzen, dass auch andere diesem Beispiel folgen.

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie sich zu ihrer unternehmerischen Sorgfaltspflicht bekennen und Prozesse installieren, um diese auch bei ihren Geschäftspartnern umzusetzen und die in diesem Code of Conduct genannten Mindestanforderungen zu erfüllen.

Außerdem wollen wir alle Beteiligte unserer Lieferkette und insbesondere vulnerable Anspruchsgruppen, wie Frauen, Kinder, junge Menschen, Menschen mit Behinderung, Migranten und Migrantinnen und Angehörige von Minderheiten schützen. Unsere Managementsysteme legen wir darauf aus, Bestechung, unfairen Wettbewerb und andere unethische Praktiken auszuschließen.

Viele Verstöße gegen Menschen- und Arbeitsrechte in der Textilindustrie passieren bei der Unterauftragsvergabe, denn die Arbeitsbedingungen bei Subunternehmern sind nur schwer einzuschätzen und zu überwachen. Aus diesem Grund erlauben wir eine Unterauftragsvergabe unserer Zulieferbetriebe nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung, denn so können wir vorab auch die Arbeitsbedingungen der Subunternehmen einschätzen und z.B. durch Audits die Einhaltung unserer Anforderungen sicherstellen. Für uns bezieht sich die Vergabe von Unteraufträgen auf z.B. Nähen, aber auch Drucken, Sticken, Waschen und Färben von Kleidungsstücken. Jeder Prozess, für den ein Lieferant ein anderes Unternehmen für einen Produktionsschritt beauftragt, zählt für uns als Unterauftragnehmer.

6. Respekt und Vertrauen

Vertrauen in unsere Beschäftigten ist integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Durch flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice und Kinderbetreuung unterstützen wir Familien und sind seit 2004 durchgängig mit dem Audit Beruf und Familie zertifiziert. Gemeinsam wollen wir zusammenarbeiten, offen, ehrlich und sachlich kommunizieren, Feedback geben, aus Fehlern lernen und uns weiterentwickeln. Diese Werte haben wir fest in unserem Handeln verankert.

Wir bei Deerberg fördern eine Kultur der Wertschätzung und des Respekts sowie Chancengleichheit für alle, unabhängig von Herkunft, Alter, Geschlecht, individuellen Fähigkeiten, sexueller Identität oder Orientierung. Die Vielfalt unserer Beschäftigten sehen wir als Chance für Kreativität, Motivation, Erfolg und Zufriedenheit. Wir wollen uns alle gemeinsam für ein diskriminierungsfreies Miteinander starkmachen, denn nur so entstehen Respekt und ein selbstverständlicher Umgang mit Vielfalt. Durch ein solches Arbeitsumfeld schaffen wir es, das gesamte Potential unserer Vielfalt auch tatsächlich zu nutzen.

Auch bei der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern achten wir darauf, dass wir die unterschiedlichen rechtlichen, gesellschaftlichen, kulturellen und sozialen Hintergründe der Länder, in die unsere Wertschöpfungskette reicht, respektieren und akzeptieren und deren Strukturen, Gebräuche und Traditionen anerkennen. Bei Konflikten mit unseren hier festgehaltenen Grundsätzen, treten wir mit unseren Geschäftspartnern in den Dialog, um eine optimale Lösung für alle Beteiligten zu finden.

7. Verantwortungsvoller Umgang mit der Natur

Unsere Erde ist unser Zuhause und deshalb liegt uns Umweltschutz sehr am Herzen. Im Fokus stehen für uns der Schutz und Erhalt natürlicher Lebensgrundlagen und der Ausbau einer umwelt- und sozialverträglichen Produktion. Die Einhaltung geltender Umweltnormen, Verfahren und Standards für die Abfallbewirtschaftung und Abwasserbehandlung sowie die kontinuierliche Verbesserung bei Vermeidung und Verminderung von Umweltbelastungen sind damit für uns selbstverständlich. Bei der Auswahl von Rohstoffen achten wir darauf, nachhaltige Optionen und die Verwendung von natürlichen Textilien aus zertifiziert biologischem Anbau bzw. zertifizierter ökologischer Tierhaltung zu bevorzugen.

Um eine umweltschonende Produktion zu fördern, verpflichten sich unsere Lieferanten zur Einhaltung der Restricted Substances List (RSL), wodurch unsere Kunden vor den Rückständen schädlicher Chemikalien im Endprodukt geschützt werden. Durch die Einführung einer Manufacturing Restricted Substances List (MRSL) wollen wir auch in Zukunft sicherstellen, dass auch während des Produktionsprozesses sowohl Beschäftigte als auch die Umwelt vor den Auswirkungen schädlicher Substanzen geschützt werden.

Zu den chemischen Formulierungen, die unter die Beschränkungen der MRSL fallen, gehören Reiniger, Klebstoffe, Farben, Tinten, Waschmittel, Farbstoffe, Hilfsstoffe, Beschichtungen und Veredelungen bei der Rohstoffherstellung, Nassverarbeitung, Prozessmaschinenwartung, Abwasserbehandlung, Abwasserentsorgung und Schädlingsbekämpfung. Unsere Geschäftspartner verpflichten sich, festgelegte Grenzwerte einzuhalten und eine regelmäßige Überprüfung durch unabhängige Institute zuzulassen.

Außerdem wollen wir den Ausbau und die Förderung von ressourceneffizienten und nachhaltigen Produktionsverfahren unterstützen. Soweit möglich, wird von uns der Einsatz von umweltfreundlichen Energien bevorzugt. Durch unsere interne Qualitätskontrolle der physikalischen und ökologischen Anforderungen an unsere Produkte und unabhängige externe Audits stellen wir die Überwachung, Dokumentation und Evaluation unserer Anforderungen sicher.

Wir glauben daran, dass effizientes Handeln auch einen angemessenen Umgang mit Retouren oder Restwaren erfordert. Retouren werden bei uns angemessen geprüft und wieder in unsere Prozesse integriert und auch übrig gebliebene Ware wird angemessen recycelt oder eine alternative Verwendung gefunden.

8. Tierschutz

Hinsichtlich der Haltung von Tieren in Gefangenschaft bekennen wir uns zu den international anerkannten fünf Freiheiten des Farm Animal Welfare Committee (FAWC) und der World Organisation for Animal Health (OIE), die die Basis für das Wohlbefinden von Tieren sind. Unsere Geschäftspartner achten streng darauf, dass sie die Einhaltung der fünf Freiheiten entlang ihrer Lieferkette umsetzen. Umstrittene Verfahren wie z.B. Mulesing sind mit diesen Grundsätzen nicht vereinbar und werden somit streng untersagt. Um die Umsetzung zu gewährleisten, vertrauen wir gängigen Zertifizierungen für biologische Tierhaltung oder Standards wie dem Responsible Wool Standard.

Die fünf Freiheiten umfassen:

1. Freiheit von Hunger und Durst durch uneingeschränkten Zugang zu frischem Wasser und einer Diät zur Aufrechterhaltung der vollen Gesundheit.
2. Freiheit von haltungsbedingten Beschwerden durch Bereitstellung einer geeigneten Umgebung einschließlich Ruhebereich.
3. Freiheit von Schmerz, Verletzungen und Krankheiten durch Prävention, schneller Diagnose und angemessener Behandlung.
4. Freiheit von Angst und Stress durch Haltungsbedingungen, die psychisches Leiden verhindern.
5. Freiheit zum Ausleben normaler Verhaltensmuster durch die Bereitstellung von ausreichend Platz, angemessenen Einrichtungen und die Gesellschaft von Artgenossen.

9. Kontinuierliche Verbesserung

Wir wissen, dass wir noch nicht perfekt sind, aber haben uns vorgenommen, immer neue Ziele zu setzen und somit einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu durchlaufen. In Zusammenarbeit mit anderen Produzenten und Händlern wollen wir uns über Ziele, Probleme und Maßnahmen austauschen und über unsere Erfolge berichten. Gemeinsam ist man stärker, kann Ressourcen bündeln und Verbesserungen in den Produktionsländern textiler Lieferketten erreichen. Durch Kontakt mit Interessenvertretern lernen wir über aktuelle Probleme und Bedürfnisse der Beschäftigten unserer Lieferketten und können so frühzeitig Verbesserungsmaßnahmen ergreifen.

In unserer Risikoanalyse ermitteln wir regelmäßig unsere länder- und produktspezifischen Risiken und nehmen Bezug auf die Branchenrisiken der Textilbranche. Die gravierendsten Risiken schlüsseln wir auf und ergreifen Maßnahmen, um das tatsächliche Eintreten zu verhindern.

Um die Einhaltung unserer Standards in unserer Lieferkette überprüfen zu können nutzen wir anerkannte Standards wie zum Beispiel den Global Organic Textile Standards (GOTS). Auch unsere Lieferanten können Auditberichte solcher Zertifizierungen nutzen, um ihre Leistung zu belegen. Falls Bewertungskriterien nicht erfüllt werden, können wir in enger Zusammenarbeit eine Lösung erarbeiten.

10. Kommunikation

Kommunikation ist ein wichtiger Bestandteil unternehmerischer Sorgfaltspflichten. Zum einen geben wir mit diesem Code of Conduct unsere Grundlagen an unsere Beschäftigten weiter und ermöglichen auch unseren Kunden unsere Anforderungen kennenzulernen. Außerdem ist es essenziell, dass unsere Anforderungen an unsere Geschäftspartner kommuniziert werden. Dies tun wir mit unserem Supplier Code of Conduct, den die Lieferanten bei Vertragsabschluss unterzeichnen. Diese verpflichten sich auch, unsere Anforderungen mindestens in der jeweiligen Landessprache frei zugänglich und gut sichtbar für alle ihre Beschäftigten zur Verfügung zu stellen. Auch in Fällen von Analphabetismus muss eine ausreichende Erläuterung garantiert werden.

Zum anderen ist es wichtig, dass Beschäftigten unserer Lieferkette die Möglichkeit gegeben wird, bei Verstößen gegen unsere Anforderungen Beschwerde einzureichen. Um dies sicherzustellen, arbeiten wir mit unseren Lieferanten zusammen, um starke Beschwerdemechanismen vor Ort in den Produktionsstätten zu schaffen. Ein aktives internes Beschwerdemanagement sehen wir als wesentlichen Bestandteil einer guten sozialen Compliance, durch den allen Beteiligten unserer Lieferkette die Chance gegeben wird ihrer Stimme Gehör zu verschaffen.

Wir verweisen auch ausdrücklich auf externe Beschwerdestellen, die zum Beispiel auch von der lokalen Bevölkerung in Anspruch genommen werden können. So bieten beispielsweise die Nationalen Kontaktstellen der OECD eine Möglichkeit Missstände, auch anonym, aufzudecken.

Diese Mechanismen sind notwendig, um im Falle einer Beschwerde Abhilfe leisten zu können und ggf. Wiedergutmachungsmaßnahmen einleiten zu können. Außerdem ermutigen wir jeden Geschäftspartner, der sich unter Druck gesetzt fühlt, das Gesetz oder die hier festgehaltenen Anforderungen zu verletzen, umgehend mit dem zugewiesenen

Ansprechpartner von Deerberg in Kontakt zu treten. So können wir ggf. die Ursache in unseren Prozessen ermitteln und in Zukunft vermeiden. Wir verpflichten uns, alle vorgebrachten Beschwerden anzuhören und diese umfassend zu bearbeiten.

11. Verantwortung

Die Umsetzung unserer unternehmerischen Sorgfaltspflicht verantwortet unsere Geschäftsführung. Außerdem verantwortet ein beauftragtes Team die Umsetzung unserer Anforderungen. Unter anderem erstellen wir regelmäßig eine Risikoanalyse, in der wir Informationen über die Risiken unserer Geschäftstätigkeiten und Produktionsländer sammeln und auswerten. Die Ergebnisse fließen in unsere Entscheidungsprozesse ein. Außerdem verpflichten wir uns, die Einhaltung unserer Grundsätze in regelmäßigen Abständen zu überprüfen und bei Bedarf zu überarbeiten. Zur Überarbeitung nutzen wir auch die Ergebnisse unserer Risikoanalyse, um neue Risiken ggf. anzusprechen und diese auch an unsere Geschäftspartner zu kommunizieren. Stellen wir einen Verstoß gegen eine oder mehrere unserer Richtlinien fest, sollen zusammen mit dem Produzenten sofortige Maßnahmen zur Behebung des Verstoßes ergriffen und diese in einem strengen Zeitraum nachweislich umgesetzt werden. Verstößt ein Produzent oder Zulieferer wiederholt gegen einen oder mehrere unserer Grundsätze, kann unsere Zusammenarbeit ohne weitere Gründe beendet werden.

Velgen, April 2021

Deerberg Geschäftsführung

CEO, Lars Buschbom

CFO, Andreas Buchholz