

# VERHALTENSKODEX FÜR TRANSA GESCHÄFTSPARTNER 1.0

Raus. Aber richtig.



## PRÄAMBEL

Die Transa Backpacking AG (im Folgenden auch "Transa", "wir", "uns", "unser" genannt) ist überzeugt, dass alle Unternehmen eine Verantwortung gegenüber der Umwelt und der Gesellschaft tragen. Die Outdoor-Branche ist auf eine intakte Natur angewiesen sowie auf Menschen, die mit ihren Fähigkeiten hochwertige Produkte herstellen. Alle Menschen, Tiere und die natürliche Umwelt, die Teil unserer Wertschöpfungskette sind, sollen rechtmässig und in einer moralisch sowie ethisch respektvollen Weise behandelt werden. Es ist an uns und an unseren Geschäftspartnern, dies sicherzustellen. Dieser Verhaltenskodex hält die Pflichten unserer Geschäftspartner in der gesamten Lieferkette verbindlich fest.

Wir erwarten von all unseren Geschäftspartnern (im Folgenden "Geschäftspartner", "Sie" oder "Ihr" genannt), dass sie die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Mindeststandards in den Bereichen Menschen- und Arbeitnehmerrechte sowie Umwelt- und Tierschutz einhalten (vgl. "geforderte Praxis"). Wir ermutigen unsere Geschäftspartner zudem, durch eigene Massnahmen eine führende Rolle in den vorgenannten Bereichen einzunehmen (vgl. "ermutigte Praxis").

Unsere Geschäftspartner stellen sicher, dass alle Unternehmen in ihrer Lieferkette ihre sozialen und rechtlichen Pflichten kennen und ihre Produkte im Einklang mit diesem Verhaltenskodex herstellen und an Transa liefern.

INHALTSVERZEICHNIS

<b>1</b>	<b>GRUNDLEGENDES VERSTÄNDNIS UND GÜLTIGKEIT</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>MENSCHENRECHTE UND ARBEITSNORMEN</b>	<b>5</b>
<b>2.1</b>	<b>GEFORDERTE PRAXIS</b>	<b>5</b>
2.1.1	ANSTELLUNGSVERHÄLTNIS	5
2.1.2	REGULÄRE BESCHÄFTIGUNG	5
2.1.3	VERBOT VON ZWANGSARBEIT	5
2.1.4	VERBOT VON KINDERARBEIT UND SCHUTZ VON JUNGEN ARBEITNEHMERN	5
2.1.5	KEINE DISKRIMINIERUNG	6
2.1.6	VEREINIGUNGSFREIHEIT UND KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN	6
2.1.7	LÖHNE UND SOZIALLEISTUNGEN	6
2.1.8	ARBEITSSTUNDEN	6
2.1.9	SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ	7
2.1.10	SCHUTZ VOR BELÄSTIGUNGEN	7
<b>2.2</b>	<b>ERMUTIGTE PRAXIS</b>	<b>7</b>
2.2.1	MULTI-STAKEHOLDER-INITIATIVEN	7
2.2.2	ZERTIFIZIERUNGEN VON ARBEITSEINRICHTUNGEN	7
<b>3</b>	<b>UMWELT</b>	<b>8</b>
<b>3.1</b>	<b>GEFORDERTE PRAXIS</b>	<b>8</b>
3.1.1	SCHUTZ DER UMWELT UND DES KLIMAS	8
3.1.2	UMSETZUNG DER EU-CHEMIKALIENRICHTLINIE REACH SOWIE MRSL UND RSL	8
<b>3.2</b>	<b>ERMUTIGTE PRAXIS</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>TIERSCHUTZ</b>	<b>9</b>
<b>4.1</b>	<b>GEFORDERTE PRAXIS</b>	<b>9</b>
4.1.1	PELZ	9
4.1.2	LEDER	9
4.1.3	FEDERN UND DAUNEN	9
4.1.4	WOLLE	9
<b>4.2</b>	<b>ERMUTIGTE PRAXIS</b>	<b>9</b>
4.2.1	FEDERN UND DAUNEN	10
4.2.2	WOLLE	10
<b>5</b>	<b>ANDERE GEFORDERTE PRAKTIKEN</b>	<b>10</b>
<b>5.1</b>	<b>TROPENHOLZ UND BEDROHTE HOLZARTEN</b>	<b>10</b>
<b>5.2</b>	<b>GELDWÄSCHEREI, KORRUPTION UND BESTECHUNG</b>	<b>10</b>
<b>6</b>	<b>ANDERE ERMUTIGTE PRAKTIKEN</b>	<b>10</b>
<b>6.1</b>	<b>PRODUKTZERTIFIKATE</b>	<b>10</b>
<b>6.2</b>	<b>ZERTIFIZIERTE RECYCELTE MATERIALIEN</b>	<b>11</b>
<b>7</b>	<b>RECHT AUF UNVERFÄLSCHTE INFORMATIONEN UND TRANSPARENZ</b>	<b>11</b>
<b>8</b>	<b>RECHT AUF STORNIERUNG</b>	<b>11</b>

## 1 GRUNDLEGENDES VERSTÄNDNIS UND GÜLTIGKEIT

Wir verlangen von unseren Geschäftspartnern, die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Verpflichtungen sowie die unten aufgeführten national und international anerkannten Normen und Standards einzuhalten oder darüber hinauszugehen. Unsere Geschäftspartner sind zudem verpflichtet, sicherzustellen, dass diese Normen und Standards auch von allen Unternehmen in ihrer Lieferkette eingehalten werden. Bei den Normen und Standards handelt es sich um folgende:

Menschen- und Arbeitsrechten:

- die UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.
- die Erklärung der IAO über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (nämlich C 87, C 98, C 29, C 105, C 138, C 182, C 100, C 111) und das ILO-IOE Child Labour Guidance Tool for Business.
- die OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie.

Umweltschutz:

- die EU-Chemikalienverordnung REACH (EG 1907/2006) sowie die Schweizer Chemikalienverordnung und die Chemikalien-Risikoreduktions-Verordnung, die weitgehend mit der europäischen REACH- und CLP-Verordnung (ChemO bzw. ORRChem) harmonisiert wurden.
- die EU-Holzhandelsverordnung (EU Nr. 995/2010).

Tierschutz:

- die EU-Richtlinien über den Schutz von Tieren in landwirtschaftlichen Tierhaltungen, beim Transport und damit zusammenhängenden Vorgängen, sowie zum Zeitpunkt der Tötung (98/58/EG, EG 1/2005 bzw. EG 1099/2009).
- Das Übereinkommen über den internationalen Handel mit gefährdeten Arten freilebender Tiere und Pflanzen (CITES).

Wir setzen uns dafür ein, stets auf Verbesserungen in allen Kernbereichen unserer Geschäftstätigkeiten hinzuwirken und ermutigen unsere Geschäftspartner, dies ebenfalls zu tun. Wir bevorzugen Geschäftspartner, deren Standards über die "geforderte Praxis" hinausgehen und die über eine in hohem Masse transparente Wertschöpfungskette sowie zertifizierte Prüfsysteme verfügen.

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle geschäftlichen Aktivitäten zwischen dem Geschäftspartner und Transa. Als Geschäftspartner anerkennen und akzeptieren Sie daher, dass:

- Ihr Vertragspartner die Transa Backpacking AG, Josefstrasse 53, 8005 Zürich, Schweiz, ist.
- Sie als Geschäftspartner verpflichtet sind, diesen Verhaltenskodex auch dann einzuhalten, wenn Sie Geschäfte mit Unternehmen tätigen, die mit uns verbunden sind.
- Dieser Verhaltenskodex für alle unsere Bestellungen bei Ihnen gilt, unabhängig von der Warenkategorie und/oder der Marke der Produkte.
- Dieser Verhaltenskodex für den gesamten Zeitraum gilt, währenddem Sie Produkte an uns liefern, unabhängig von der rechtlichen Grundlage (schriftliche, mündliche Vereinbarung usw.) der Zusammenarbeit zwischen Ihnen und uns.

## **2 MENSCHENRECHTE UND ARBEITSNORMEN**

### **2.1 GEFORDERTE PRAXIS**

Alle Geschäftspartner achten die Menschenwürde und halten die oben genannten Regeln und Standards bezüglich der international anerkannten Menschenrechte und Arbeitsnormen ein.

#### **2.1.1 ANSTELLUNGSVERHÄLTNIS**

Alle Geschäftspartner lehnen jede Form von rechtswidriger Bestrafung, Missbrauch, Belästigung, Einschüchterung oder anderer unwürdiger Behandlung von Arbeitnehmern ab und halten sich bei allen Anstellungsverhältnissen an das geltende Arbeitsrecht und verlangen dies auch von ihren Vertragspartnern und Zulieferanten. Zu Beginn des Anstellungsverhältnisses erhalten die Arbeitnehmer verständliche und in Schriftform gehaltene Informationen über alle wesentlichen Aspekte ihres Anstellungsverhältnisses mit dem Geschäftspartner, einschliesslich ihrer Rechte und Pflichten, Arbeitszeiten sowie den Vergütungs- und Zahlungsregelungen.

«Null-Stunden-Verträge» oder Praktikumsverträge dürfen nur abgeschlossen werden, wenn eine ernsthafte Absicht besteht, Fertigkeiten zu vermitteln oder ein reguläres Arbeitsverhältnis einzugehen. Jungen Arbeitnehmern ist die Möglichkeit zur Teilnahme an Ausbildungsprogrammen zu gewähren. Solche Verträge dürfen nicht abgeschlossen werden, um Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmern zu umgehen, welche sich aus Arbeits- oder Sozialversicherungsgesetzen ergeben.

Alle Geschäftspartner respektieren und schützen das Recht der Arbeitnehmer, ihr Arbeitsverhältnis unter Einhaltung geltender Kündigungsfristen zu beenden.

#### **2.1.2 REGULÄRE BESCHÄFTIGUNG**

Alle Arbeitnehmer des Geschäftspartners haben Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag in ihrer Landessprache, in dem die Arbeitsbedingungen festgelegt sind. Der Geschäftspartner hat sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer ihre gesetzlichen Rechte und Pflichten im Rahmen des Arbeitsverhältnisses kennen. Die Rechte der Arbeitnehmer dürfen nicht durch den übermässigen Einsatz von Zeitverträgen, Unteraufträgen oder Ausbildungsprogrammen umgangen werden.

#### **2.1.3 VERBOT VON ZWANGSARBEIT**

Den Geschäftspartnern ist jegliche Ausübung von Zwangsarbeit verboten. Kein Arbeitnehmer darf durch Gewalt, Androhung von Gewalt oder Einschüchterung zur Arbeit gezwungen werden (siehe oben IAO-Übereinkommen [C 29](#), [C 105](#)).

#### **2.1.4 VERBOT VON KINDERARBEIT UND SCHUTZ VON JUNGEN ARBEITNEHMERN**

Es darf keine Kinderarbeit eingesetzt werden. Die Beschäftigung von Arbeitnehmern im schulpflichtigen Alter ist verboten, wobei die Arbeitnehmer in jedem Fall mindestens 15 Jahre alt sein müssen.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie mit angemessenen Mitteln das Alter junger Arbeitnehmer kontrollieren, um Kinderarbeit zu verhindern. Wird Kinderarbeit festgestellt, sind unverzüglich alle erforderlichen Massnahmen einzuleiten, um das Wohl, den Schutz und die Entwicklung des Kindes zu gewährleisten und das Anstellungsverhältnis zu beenden.

Bei Arbeitnehmern unter 18 Jahren sind die Rechte jugendlicher Arbeitnehmer zu beachten. Jugendliche Arbeitnehmer dürfen nur eingestellt werden, wenn sichergestellt ist, dass das Anstellungsverhältnis keine Gefahr für ihre Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit darstellt und dieses ihrer Entwicklung nicht schadet (siehe oben IAO-Übereinkommen [C 138](#), [C 182](#)).

### **2.1.5 KEINE DISKRIMINIERUNG**

Alle Geschäftspartner stellen sicher, dass kein Arbeitnehmer aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Nationalität, politischer Meinung, sozialer oder ethnischer Herkunft diskriminiert wird. Namentlich sind Diskriminierungen verboten bei der Einstellung, während dem Anstellungsverhältnis, beim Gehalt, den Sozialleistungen, Beförderungen, der Kündigung oder dem Ruhestand. Ausländische Arbeitnehmer und Wanderarbeitnehmer sind gleich zu behandeln wie einheimische Arbeitnehmer (siehe IAO-Übereinkommen [C 100](#), [C 111](#)).

### **2.1.6 VEREINIGUNGSFREIHEIT UND KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN**

Alle Geschäftspartner anerkennen und respektieren das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen und Gewerkschaften ihrer Wahl ungehindert beizutreten oder nicht beizutreten, sowie Kollektivverhandlungen zu führen. Wo die Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen nach lokalem Recht eingeschränkt sind, sorgen die Geschäftspartner für alternative Mittel, mit denen Verhandlungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer geschaffen werden können. Wir akzeptieren keine disziplinarischen oder diskriminierenden Massnahmen von Geschäftspartnern gegen Arbeitnehmer, die sich friedlich und rechtmässig organisieren oder einer Gewerkschaft beitreten wollen. Arbeitnehmervertreter dürfen nicht diskriminiert werden und müssen Zugang zu allen Arbeitsplätzen haben, die sie zur Wahrnehmung ihrer Vertretungsaufgaben benötigen (siehe oben IAO-Übereinkommen [C 87](#), [C 98](#));).

### **2.1.7 LÖHNE UND SOZIALLEISTUNGEN**

Erbrachte Löhne und Leistungen müssen den gesetzlichen oder branchenüblichen Mindeststandards entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien zu befriedigen und zusätzliche finanzielle Mittel zur freien Verfügung zu haben. Die Arbeitnehmer müssen angemessen und klar über ihre Löhne informiert werden, insbesondere bezüglich der Lohnhöhe und der Auszahlungsdaten.

Alle Geschäftspartner halten sich an die gesetzlichen oder - soweit anwendbar - tarifvertraglichen Bestimmungen betreffend die Vergütung von Arbeitsleistungen. Die Geschäftspartner stellen sicher, dass der geleistete Lohn nicht unter dem gesetzlich vorgeschriebenen oder tarifvertraglichen vereinbarten Mindestlohn liegt. Alle gesetzlich vorgesehenen Leistungen, insbesondere Versicherungen, Ferien- und Urlaubstage, sind zu gewähren. In Ländern oder Regionen, in denen keine gesetzlichen oder tarifvertraglichen Lohnvorgaben bestehen, haben die Geschäftspartner besonders darauf zu achten, dass die für eine reguläre Vollzeitbeschäftigung bezahlten Löhne ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer zu decken. Gesetzlich unzulässige Lohnabzüge, insbesondere Lohnabzüge als Disziplinar-massnahme, werden nicht geduldet.

Alle Geschäftspartner müssen ihre Arbeitnehmer für alle geleisteten Arbeitsstunden voll entlohnen. Die Löhne müssen regelmässig und pünktlich ausbezahlt werden. Die Lohnhöhe ist an die Erfahrung, Qualifikationen und den Arbeitseinsatz der Arbeitnehmer anzupassen. Neben der Vergütung für die reguläre Arbeitszeit müssen Überstunden der Arbeitnehmer mindestens zum gesetzlich vorgeschriebenen Satz vergütet werden. In Ländern, in denen es keine entsprechenden Gesetze gibt, hat der Lohn der Arbeitnehmer für Überstunden über den ortsüblichen Durchschnittslöhnen für entsprechende Tätigkeiten zu liegen. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf arbeitsfreie Tage entsprechend den geltenden Gesetzen, örtlichen Gepflogenheiten und Normen, wie beispielsweise bei Krankheit oder Unfall, Ferien, Elternurlaub, nationalen Feiertagen usw.

### **2.1.8 ARBEITSSTUNDEN**

Die Geschäftspartner dürfen von den Arbeitnehmern nicht verlangen, mehr als 60 Stunden (48 Stunden plus maximal 12 Überstunden) pro Woche zu arbeiten oder die gesetzlich vorgeschriebene Höchst-arbeitszeit zu überschreiten, je nachdem, welche Zahl niedriger ist, es sei denn, aussergewöhnliche

Umstände würden eine Überschreitung ausnahmsweise erfordern. Den Arbeitnehmern ist innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen stets eine Ruhezeit von mindestens vierundzwanzig (24) aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren. Der Geschäftspartner muss seinen Arbeitnehmern freie Zeit für Mahlzeiten und Pausen gewähren. Er führt Lohn- und Anwesenheitslisten über die dokumentierte Auszahlung der Löhne und die Arbeitsstunden für jeden Arbeitnehmer.

#### **2.1.9 SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ**

Alle Geschäftspartner müssen die nationalen und internationalen Vorschriften betreffend Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz einhalten und ein sicheres Arbeitsumfeld gewährleisten. Die Geschäftspartner sorgen für Sicherheitskonzepte, die Unfälle und Gesundheitsschäden am Arbeitsplatz verhindern. Dazu gehören sichere Gebäude, Brandschutz, elektrische Sicherheit, der sichere Umgang mit Gefahrstoffen und die korrekte Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung. Die Beleuchtung, Hygienekonzepte, Heizungs- und Lüftungssysteme müssen angemessen sein. Die Arbeitnehmer müssen stets Zugang zu sauberen sanitären Anlagen und Trinkwasser haben. Der Arbeitsplatz muss über Sicherheits- und Gesundheitskonzepte verfügen, die allen Arbeitnehmern klar vermittelt werden.

Die Vorschriften betreffend Sicherheit und Gesundheitsschutz gelten auch für Wohneinrichtungen für Arbeitnehmer, einschliesslich Schlafsäle und Kantinen, sofern sie vom Geschäftspartner zur Verfügung gestellt werden.

#### **2.1.10 SCHUTZ VOR BELÄSTIGUNGEN**

Alle Geschäftspartner müssen ihre Arbeitnehmer mit Respekt und Würde behandeln. Die Arbeitnehmer müssen einen Arbeitsplatz haben, der frei von körperlichen, sexuellen, psychologischen oder verbalen Belästigungen oder Missbrauch ist.

### **2.2 ERMUTIGTE PRAXIS**

Wir ermutigen unsere Geschäftspartner, sich zu Sozialstandards zu verpflichten, die über die als "geforderte Praxis" festgelegten Standards hinausgehen und für umfassende Transparenz entlang ihrer Wertschöpfungskette sorgen. Geschäftspartner werden ermutigt, ihre Sozialstandards durch externe Personen prüfen und zertifizieren zu lassen.

#### **2.2.1 MULTI-STAKEHOLDER-INITIATIVEN**

Wir ermutigen unsere Geschäftspartner, sich aktiv für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen und mit Multi-Stakeholder-Initiativen auf die Entrichtung existenzsichernder Löhne hinzuwirken. Als hochwertige Multi-Stakeholder-Initiativen in den Bereichen der Menschen- und Arbeitnehmerrechte erachtet wird die nachfolgenden oder solche Initiativen, die darüber hinausgehen:

- die Fair Wear Foundation (FWF).
- die Fair Labor Association (FLA).

#### **2.2.2 ZERTIFIZIERUNGEN VON ARBEITSEINRICHTUNGEN**

Wir ermutigen unsere Geschäftspartner, in zertifizierten Einrichtungen zu arbeiten. Der Geschäftspartner soll nachweisen, dass er alles unternimmt, um etwaige Mängel in Arbeitseinrichtungen innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens zu beheben. Als hochwertige Zertifizierungssysteme für Einrichtungen werden der SA8000-Standard der Social Accountability International (SAI) oder Standards erachtet, die mindestens gleichwertig oder höher sind.



### 3 UMWELT

#### 3.1 GEFORDERTE PRAXIS

##### 3.1.1 SCHUTZ DER UMWELT UND DES KLIMAS

Alle Geschäftspartner müssen ihre Verantwortung gegenüber der Umwelt wahrnehmen, indem sie die geltenden gesetzlichen Bestimmungen und anerkannten Normen zum Schutz von Umwelt und Klima einhalten und sich bemühen, die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Klima kontinuierlich zu verringern.

Wir fordern alle unsere Geschäftspartner auf, geeignete Massnahmen zu ergreifen, die auf gesetzlich und international anerkannten Standards beruhen und die folgenden Themen abdecken:

- Fachgerechter und verantwortungsvoller Umgang mit Gefahrstoffen und anderen Chemikalien sowie Abfällen, einschliesslich deren Entsorgung.
- Bemühungen zur Reduzierung oder Vermeidung von Abfällen und zur Minimierung von Emissionen aus dem Betrieb (z. B. Abwasser, Abluft, Lärm, Treibhausgase).
- Schonung der natürlichen Ressourcen, z. B. mittels Massnahmen zur Einsparung von Wasser, Chemikalien und anderen Rohstoffen.
- Förderung des Einsatzes von zertifizierten Recycling- und anderen Klima- und Umwelttechnologien, -verfahren, -rohstoffen und -produkten.
- Anstrengungen zur Steigerung der Energieeffizienz und des Anteils grüner oder erneuerbarer Energien am Energieverbrauch an Unternehmensstandorten.

##### 3.1.2 UMSETZUNG DER EU-CHEMIKALIENRICHTLINIE REACH SOWIE MRSL UND RSL

Wir fordern alle unsere Geschäftspartner auf, die Verpflichtungen, die sich für sie aus der EU-Chemikalienverordnung REACH (EG 1907/2006) und den entsprechenden Schweizer Vorschriften, die weitgehend mit der europäischen Chemikalienverordnung harmonisiert wurden (ChemV und ORRChem; siehe oben), zu verstehen und umzusetzen. Zur Umsetzung von REACH müssen die Geschäftspartner eine Liste der Stoffe mit Einschränkungen in der Verarbeitung (Manufacturing Restricted Substances Lists, MRSL) und eine Liste der Stoffe mit Einschränkungen im Endprodukt (Restricted Substances Lists, RSL) erstellen, die alle lokalen gesetzlichen Anforderungen sowohl des Produktions- als auch des Verkaufslandes erfüllen. Die Geschäftspartner müssen diese Listen auf Anfrage zur Verfügung stellen. Die gleichen Verpflichtungen gelten für alle Zulieferanten der Geschäftspartner und alle Unterauftragnehmer.

Mit der Unterzeichnung dieses Verhaltenskodexes bestätigen die Geschäftspartner, dass sie alle Stoffe, die in an uns gelieferten Produkten enthalten sind und nach Massgabe der REACH-Richtlinie registriert werden müssen, vorregistriert oder registriert haben. Die Geschäftspartner verpflichten sich, uns un- aufgefordert über besonders besorgniserregende Stoffe in unseren Produkten zu informieren, wenn diese die Schwellenkonzentration für besonders besorgniserregende Stoffe gemäss REACH überschreiten (siehe REACH Art. 33).

#### 3.2 ERMUTIGTE PRAXIS

Wir ermutigen unsere Geschäftspartner, sich zu einem Umweltschutz zu verpflichten, der über die als "geforderte Praxis" festgelegten Standards hinausgeht, und für eine umfassende Transparenz entlang ihrer Wertschöpfungskette zu sorgen. Geschäftspartner werden ermutigt, ihr Chemikalienmanagementsystem durch externe Personen prüfen und zertifizieren zu lassen, um damit den Nachweis für ein aktuelles Chemikalienmanagementsystem und eine kontinuierliche Prozessoptimierung zu erbringen. Listen mit Stoffen mit Einschränkungen in der Verarbeitung (Manufacturing Restricted Substances Lists, MRSL) und Listen mit Stoffen mit Einschränkungen im Endprodukt (Restricted Substances Lists, RSL), sollten einem glaubwürdigen Standard eines Drittanbieters wie GreenScreen for Safer Chemicals entsprechen.



Als hochwertige Prüfsysteme im Umweltschutzbereich erachtet wird die nachfolgenden oder solche Systeme, die darüber hinausgehen:

- das bluesign System.
- Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC).
- Gerbereien und anderen Geschäftspartnern mit Lederlieferketten empfehlen wir die Annahme des Leather Working Group (LWG) Manufacturing Standard und die Zertifizierung auf der Stufe "Gold".

## 4 TIERSCHUTZ

### 4.1 GEFORDERTE PRAXIS

Wir fordern unsere Geschäftspartner auf, die Grundsätze des Tierschutzes und des Schutzes der Biodiversität zu beachten und ihr unternehmerisches Handeln danach auszurichten. Die Haltung, der Transport und die Verwendung von Tieren muss den geltenden gesetzlichen Tierschutzbestimmungen entsprechen und die Anforderungen der einschlägigen EU-Richtlinien ([98/58/EG](#); [EG 1/2005](#); [EG 1099/2009](#); siehe oben) oder gleichwertigen Normen erfüllen und artgerecht sein. Unsere Geschäftspartner haben im Einklang mit den Fünf Freiheiten (entwickelt vom britischen Farm Animal Welfare Council) zu handeln, die das Recht jedes Lebewesens auf rücksichtsvolle Behandlung bekräftigen.

Darüber hinaus müssen alle Geschäftspartner das Übereinkommen über den internationalen Handel mit gefährdeten Arten freilebender Tiere und Pflanzen ([CITES](#); siehe oben) einhalten.

#### 4.1.1 PELZ

Wir akzeptieren keinen Echtpelz in unseren Produkten und verbieten die Verwendung von Pelz in Produkten, die uns von unseren Geschäftspartnern geliefert werden. Die Verwendung von Kunstpelzen ist erlaubt und ist entsprechend zu kennzeichnen.

#### 4.1.2 LEDER

Es ist nur solches Leder zu verwenden, das als Nebenprodukt der Lebensmittelindustrie entstanden ist.

#### 4.1.3 FEDERN UND DAUNEN

Die Verwendung von Federn und Daunen von Enten, Gänsen und Hühnern ist nur zulässig, wenn es sich um Nebenprodukte der Lebensmittelindustrie handelt. Lebendrupf und Fütterungen mittels Magensonden lehnen wir ab und verbieten ihre Verwendung in allen Produkten, die uns von unseren Geschäftspartnern geliefert werden.

#### 4.1.4 WOLLE

Wolle ist nur erlaubt, sofern sie von lebenden und domestizierten Tieren stammt, einschliesslich Schafe, Ziegen, Alpakas, Lamas, Kamele, Kühe, Büffel, Yaks, Pferde und Schweine. Haare und Wolle dürfen nicht von Tieren stammen, die auf eine Art und Weise gehalten oder geschoren wurden, die den Tieren schadet. Wir lehnen die Mulesing-Praxis ab und verbieten daher die Verwendung von Mulesing Wolle in an uns gelieferte Produkte, genauso wie Wolle von Farmen, in denen Mulesing betrieben wird.

### 4.2 ERMÜTIGTE PRAXIS

Wir ermutigen unsere Geschäftspartner, sich zu einem Tierschutz zu verpflichten, der über die als "geforderte Praxis" festgelegten Standards hinausgeht und für umfassende Transparenz entlang ihrer Wertschöpfungskette zu sorgen. Geschäftspartner werden ermutigt, ihre Tierschutzstandards durch externe Personen prüfen und zertifizieren zu lassen.

Als hochwertige Zertifizierungssysteme im Tierschutzbereich erachtet wird die nachfolgenden oder solche Systeme, die darüber hinausgehen:

#### **4.2.1 FEDERN UND DAUNEN**

- den Traceable Down Standard (TDS).
- den Responsible Down Standard (RDS).

#### **4.2.2 WOLLE**

- den Responsible Wool Standard (RWS).
- den ZQ- oder ZQ<sup>RX</sup> Merino-Standard.

## **5 ANDERE GEFORDERTE PRAKTIKEN**

### **5.1 TROPENHOLZ UND BEDROHTE HOLZARTEN**

Wir fordern alle unsere Geschäftspartner auf, bei der Verwendung von Holz alle nationalen und internationalen Vorschriften einzuhalten, insbesondere das Übereinkommen über den internationalen Handel mit gefährdeten Arten freilebender Tiere und Pflanzen (CITES; siehe oben) und die EU-Holzhandelsverordnung (EUTR; siehe oben). Diese Regeln gelten auch für Verpackungen, Anhängeetiketten, Etiketten usw.. Geschäftspartner müssen für alle Importe von Holzarten, die im Anhang III des CITES aufgelistet sind, ein gültiges Zertifikat des Forest Stewardship Council (FSC) einholen. Die Verwendung von Tropenholz ist nur zulässig, wenn das Holz nach dem FSC-Standard zertifiziert ist.

### **5.2 GELDWÄSCHEREI, KORRUPTION UND BESTECHUNG**

Wir fordern alle unsere Geschäftspartner auf, ihre gesetzlichen Verpflichtungen zur Verhinderung von Geldwäsche einzuhalten und sich nicht an Geldwäscheaktivitäten zu beteiligen. Wir erwarten von all unseren Geschäftspartnern, dass sie sich gegenüber uns und gegenüber Dritten, wie z.B. Vertragspartnern oder Behörden, ehrlich und aufrichtig verhalten und die internationalen Standards zur Bekämpfung von Korruption sowie nationale Antikorruptions- und Geldwäschereigesetze einhalten. Dies gilt auch für alle Transaktionen, die den Anschein erwecken, dass sie der Gewährung von unangebrachten Vorteilen dienen.

## **6 ANDERE ERMUTIGTE PRAKTIKEN**

### **6.1 PRODUKTZERTIFIKATE**

Wir fordern unsere Geschäftspartner auf, sich kontinuierlich für einen besseren Umwelt- und Tierschutz sowie hohe soziale Standards entlang ihrer Wertschöpfungskette einzusetzen und für umfassende Transparenz zu sorgen. Geschäftspartner werden ermutigt, ihre Produkte durch externe Personen prüfen und zertifizieren zu lassen.

Als hochwertige Zertifizierungssysteme auf Produktebene erachten wir nachfolgende oder solche Systeme, die darüber hinausgehen:

- Global Organic Textile Standard (GOTS).
- Oeko-Tex Made in Green.
- Fairtrade-Textilstandard.

## 6.2 ZERTIFIZIERTE RECYCELTE MATERIALIEN

Wir fordern Produkte mit einer hohen ökologischen Leistung und einem geringen ökologischen Fussabdruck. Produktaussagen über die Verwendung von recycelten Materialien müssen immer durch einen Standard zertifiziert sein. Als hochwertigen Standard auf Produktebene erachten wir den Global Recycling Standard (GRS) oder Standards, die darüber hinausgehen.

## 7 RECHT AUF UNVERFÄLSCHTE INFORMATIONEN UND TRANSPARENZ

Wir verlangen unverfälschte Informationen über soziale und ökologische Auswirkungen und Leistungen von Produkten und Geschäftspartnern, die an der Herstellung dieser Produkte in unserer gemeinsamen Wertschöpfungskette beteiligt sind. Wir behalten uns vor, die Einhaltung dieses Verhaltenskodex zu überprüfen und, falls erforderlich, zusätzliche Informationen von unseren Geschäftspartnern in unserer gemeinsamen Wertschöpfungskette anzufordern. Unser Recht, die Einhaltung dieses Verhaltenskodex zu prüfen, schliesst das Recht ein, Inspektionen bei den Geschäftspartnern durchzuführen oder durch externe Prüfungsgesellschaften durchzuführen zu lassen.

## 8 RECHT AUF STORNIERUNG

Der Geschäftspartner ist verpflichtet, Transa schriftlich zu informieren, wenn er Kenntnis von tatsächlichen oder möglichen Verstössen gegen diesen Verhaltenskodex oder einem Verstoss gegen andere Normen oder Gesetze in den Bereichen des Arbeits-, Tier- oder Umweltschutzes erhält. Bei begründetem Verdacht oder bei einem Verstoss gegen diesen Verhaltenskodex hat Transa das Recht, Bestellungen beim Geschäftspartner zu stornierenden und/oder die Geschäftsbeziehung zu beenden.

**Wir als Transa-Geschäftspartner bestätigen den Erhalt des Verhaltenskodexes und erklären uns mit dessen Inhalt einverstanden.**

**Firmenname / Stempel:** \_\_\_\_\_

**Unterschrift**

\_\_\_\_\_  
Vorname, Name, Titel

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift