

## Grundsatzklärung

### Präamble

Im Mittelpunkt unseres Handelns steht der Mensch und die Natur, immer in der ausgewogenen Balance von sozialer Verantwortung, Ökologie und Ökonomie. Die vorliegende Grundsatzklärung baut auf dieser Prämisse auf und beschreibt die wichtigsten Grundsätze und Regeln für all unsere Aktivitäten - transparent, offen und verbindlich.

### I. Geschäftspraktiken

#### 1. Einhaltung von Recht und Gesetz

Die Einhaltung aller rechtlichen und gesetzlichen Vorschriften ist für uns selbstverständlich, ebenso wie die Einhaltung der international anerkannten Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung und Überwachung. Dabei haben stets bestehende strengere interne und nationale Regelungen Vorrang.

#### 2. Falter Wettbewerb

Wettbewerbswidrige Vereinbarungen mit unseren Geschäftspartnern und Lieferanten sowie Absprachen, die gegen das Kartellrecht verstößen, lehnen wir entschieden ab.

#### 3. Vermeidung von Interessenskonflikten

Situationen, in denen persönliche Interessen in Konflikt mit den Interessen der Deuter Sport GmbH geraten, sollten von allen Mitarbeitern vermieden werden. Bei einem möglichen Konfliktfall verpflichten sich alle Mitarbeiter\*innen, dies dem Unternehmen gegenüber bekanntzumachen.

#### 4. Schutz Unternehmenseigentum

Wir nutzen das Unternehmenseigentum und die Ressourcen unseres Unternehmens sachgerecht und schonend. Das bedeutet auch, dass wir das Unternehmenseigentum vor Verlust, Diebstahl, Missbrauch und Beschädigung schützen. Damit ist ausdrücklich auch das geistige Eigentum der Deuter Sport GmbH gemeint, das wir vor unerlaubten Zugriffen durch Dritte sichern.

#### 5. Geldwäscheprävention

Wir halten alle gesetzlichen Vorschriften zur Geldwäscheprävention ein und ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen, um Geldwäsche bei der Deuter Sport GmbH zu unterbinden.

#### 6. Korruption

Wir lehnen es entschieden ab, Amtsträger\*innen oder Geschäftspartner\*innen im Inland und Ausland mittelbar oder unmittelbar Vorteile anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren, um ein für die Deuter Sport GmbH günstiges Verhalten oder eine günstige Entscheidung zu erreichen. Unsere Mitarbeiter\*innen lassen sich keine Vorteile versprechen und sie nehmen keine Vorteile an, weil dadurch der Anschein erweckt werden kann, dass der\*die Mitarbeitende damit bei geschäftlichen Entscheidungen beeinflussbar sei. Wir verurteilen jegliche Form von korrupten Handlungen und Bestechlichkeit.

## 7. Auftreten und Kommunikation in der Öffentlichkeit

Alle Mitarbeiter\*innen haben das Recht auf freie Meinungsäußerung. Persönlichkeitsrechte und Privatsphäre werden geschützt. Wir sind uns immer bewusst, dass wir als Mitarbeiter\*in mit Äußerungen über die Deuter Sport GmbH in der Öffentlichkeit als Vertreter\*in des Unternehmens wahrgenommen werden.

## 8. Politische Interessensvertretung

Wir lehnen unlautere Einflussnahme auf Politik und Gesetzgebung entschieden ab.

## 9. Transparenz bei Spenden und Sponsoring

Wir gehen transparent mit Spenden und anderen Formen des gesellschaftlichen Engagements um.

## 10. Schutz von vertraulichen Informationen

Vertrauliche Informationen sind wertvoll. Die unbefugte Weitergabe kann der Deuter Sport GmbH einen erheblichen Schaden zufügen. Wir schützen vertrauliche Informationen und Geschäftsunterlagen vor dem Zugriff und dem Einblick unberechtigter Personen. Unsere Mitarbeiter\*innen beachten ihre Verschwiegenheitspflicht auch im privaten Bereich und im Umgang mit den sozialen Netzwerken.

## 11. Gewährleistung von Datenschutz/-sicherheit

Alle Mitarbeiter\*innen haben das Recht auf Datenschutz. Wir schützen personenbezogene Daten, insbesondere der Mitarbeiter\*innen, Kund\*innen und Lieferanten, durch einen sorgfältigen und verantwortungsbewussten Umgang mit ihnen und verarbeiten diese gemäß den geltenden Datenschutzvorschriften. Das schließt selbstverständlich mit ein, dass wir sämtliche unternehmens-, kunden-, lieferanten- und personenbezogenen Daten vor unberechtigtem Zugang, unbefugter und missbräuchlicher Verwendung, Verlust und vorzeitiger Vernichtung durch entsprechende technische und organisatorische Maßnahmen sichern.

## II. Beschaffungspraktiken

Wir legen Wert auf langfristige Partnerschaften, die auf Vertrauen und gegenseitigem Respekt aufbauen. Dies gilt bei unserer Firmenzentrale, bei unseren Vertriebshändlern und natürlich bei unseren Produktionspartnern. Wir stehen in engem Kontakt mit unseren Lieferanten und setzen auf lange Vorlaufzeiten und gemeinsame Preisgestaltung. Wir bekennen uns ausdrücklich zur ILO Kernarbeitsnorm<sup>1</sup> und dem Code of Labour Practices der Fairwear Foundation<sup>2</sup>. Wir setzen diese konsequent um und fordern dies auch von all unseren Zulieferern. Wir erkennen die Klimakrise und Umweltzerstörung als Risiko an und verpflichten uns und unsere Zulieferer dazu die Auswirkungen auf unsere Umwelt zu minimieren und die Treibhausgasemissionen stetig zu reduzieren.

---

<sup>1</sup> International Labour Organisation - Kernarbeitsnormen  
<https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm>

<sup>2</sup> Fairwear Foundation - Code of Labour Practices  
<https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2016/06/fwfcodetolabourpractices.pdf>

Bei unserer Erfüllung der Sorgfaltspflicht und Risikoanalyse stützen wir uns auf den Leitfaden der OECD<sup>3</sup>. Wir sehen es als unsere Pflicht negativen Auswirkungen präventiv zu begegnen, sollte es dennoch zu negativen Auswirkungen kommen, bekennen wir uns dazu, diese zu mindern und wiedergutzumachen. Insbesondere verpflichten wir uns, die Rechte besonders vulnerable Anspruchsgruppen wie Kindern, Geflüchteten, Frauen, Gastarbeiter\*innen sowie ethnische sowie religiöse Minderheiten zu schützen.

#### **1. Zwangsarbeit**

Es darf keine Form der Zwangs- oder Pflichtarbeit stattfinden. Als Zwangs- oder Pflichtarbeit gilt jede Art von Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Menschenhandel ist verboten. (ILO Convention 29, 105 und 182)

#### **2. Kinderarbeit**

Keine Kinder, die jünger als 15 Jahre sind oder unter dem Alter der Schulpflichtigkeit, dürfen beschäftigt sein, je nachdem welches höher ist. Jugendarbeiter\*innen (15-17 Jahre) dürfen keine Arbeiten ausführen, die gegeben ihrer Umstände, die Gesundheit, Sicherheit oder die Moral beeinträchtigen. (ILO Convention 138 und 182)

#### **3. Diskriminierung, sexuelle Belästigung, genderspezifische Gewalt**

Jeder Mensch soll mit Respekt und Würde behandelt werden. Kein\*e Mitarbeiter\*in darf Ziel von physischer, sexueller, psychologischer oder verbaler Belästigung oder Missbrauch, monetärer Strafen oder entwürdigende Handlungen als disziplinarische Maßnahme, werden. Kein Mensch darf Leidtragender von Diskriminierung in irgendeinem Aspekt der Anstellung erfahren, einschließlich Rekrutierung, Einstellung, Vergütung, Leistungen, Arbeitsaufträge, Zugang zu Schulungen, Aufstieg, Disziplinarmaßnahmen, Kündigung oder Ruhestand aufgrund von Rasse, Religion, Hautfarbe, Geschlecht, Schwangerschaft, Geburt, Alter, nationale Herkunft, Abstammung, sexuelle Orientierung, physische oder mentale Beeinträchtigung, medizinischem Zustand, Krankheit, genetischen Charakteristiken, Familienbetreuung, Familienstandsozio-ökonomischer Status, politische Meinung, Gewerkschaftszugehörigkeit, ethnischer Gruppe und alle anderen unter dem Gesetz Geschützten. Alle Einstellungsentscheidungen müssen auf dem Prinzip der gleichen Einstellungschancen beruhen und soll effektive Mechanismen enthalten, um Migrant\*innen, Zeitarbeiter\*innen oder Saisonarbeiter\*innen vor jeglicher Form von Diskriminierung zu schützen. (ILO Convention 100 und 111)

#### **4. Löhne/Existenzsichernde Löhne**

Alle Arbeiter\*innen haben das Recht auf die Vergütung einer regulären Arbeitswoche, die ausreichend ist, um die Grundbedürfnisse der Arbeiter\*innen und derer Familien zu decken und ein wenig verfügbares Einkommen bereitzustellen. (ILO Convention 26 und 131)

---

<sup>3</sup> 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=1621418325&id=id&accname=guest&checksum=CE8BB6BEB9E5F191464D35A4D4DE70F2>

## **5. Überstunden**

Die Arbeitszeit von Angestellten darf die reguläre Arbeitszeit zuzüglich Überstunden, die nach dem Gesetz erlaubt sind, nicht überschreiten. Die reguläre Arbeitszeit darf 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten, oder das Maximum, welches durch das Gesetz gegeben ist, je nachdem welches niedriger ist. In einer sieben Tage Woche müssen Angestellte mindestens eine Pause von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden erhalten. Alle Überstunden müssen einvernehmlich sein. Die Summe von regulärer Arbeitszeit und Überstunden darf 60 Stunden in der Woche nicht überschreiten, oder das Maximum, welches vom Gesetz erlaubt ist, je nachdem welches weniger ist. Überstunden sollen nicht regelmäßig verlangt werden und mit einem Aufschlag vergütet werden. (ILO Convention 1)

## **6. Arbeitsschutz**

Arbeitgeber\*innen sind verpflichtet sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, um Unfälle oder schädliche Gesundheitsfolgen, die durch die Arbeit oder das Arbeitsumfeld resultieren, zu verhindern. Arbeitgeber\*innen müssen dem Thema Gesundheit und Sicherheit proaktiv begegnen und effektive Richtlinien, Systeme und Trainings implementieren, um Unfälle und Verletzungen zu verhindern und die Gesundheit der Arbeitnehmer\*innen zu schützen. (ILO Convention 155)

## **7. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen**

Arbeitnehmer\*innen muss das Recht gewährt werden, Organisationen ihrer Wahl beitreten zu können. Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen müssen anerkannt und respektiert werden. Es muss für alle Arbeitnehmer\*innen ein effektiver Beschwerdemechanismus zu Verfügung stehen, um interne Streitigkeiten, Beschwerden von Mitarbeitenden zu lösen und eine effektive, respektvolle und transparente Kommunikation zwischen Arbeitnehmer\*innen, deren Vertreter\*innen und dem Management zu gewährleisten. (ILO Convention 87, 98 und 135)

## **8. Rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis**

Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmer\*innen aufgrund von Arbeits- oder Sozialversicherungsgesetzen und -vorschriften, die sich aus dem regulären Arbeitsverhältnis ergeben, dürfen nicht durch die Anwendung von Arbeitsvertragsvereinbarungen oder durch Lehrlingsausbildungssysteme vermieden werden, bei denen keine wirkliche Absicht besteht, Fähigkeiten zu vermitteln oder reguläre Beschäftigung bereitzustellen. Jüngere Arbeitnehmer\*innen erhalten die Möglichkeit, an Bildungs- und Ausbildungsprogrammen teilzunehmen.

## **9. Tierwohl**

Das Tierwohl muss respektiert werden. Ebenso muss progressiv darauf hingearbeitet werden, humane und lebenswürdige Praktiken zu etablieren, basierend auf den bestmöglichen Technologien und Standards.

#### 10. Gefährliche Chemikalien

Die Nutzung gefährlicher Chemikalien soll minimiert werden. Dort wo dies nicht möglich ist, muss die Verwendung sowie die Entsorgung nach den bestmöglichen Technologien und Standards organisiert sein.

#### 11. Wasser

Verantwortungsvoller Verbrauch von Wasser und die Vermeidung von Wasserverschmutzung ist nach den bestmöglichen Technologien und Standards unter Berücksichtigung lokaler Gesetzgebung sicherzustellen.

#### 12. Treibhausgasemissionen

Wir bekennen uns dazu, die Treibhausgasemissionen, die in unserem Verantwortungsbereich liegen, so zu reduzieren, dass wir mit dem 1,5° Ziel des Pariser Klimaabkommens<sup>4</sup> konform sind.

### III. Subunternehmen

Deuter hat volle Transparenz über Subunternehmen in seinen direkten Lieferketten erreicht. Überall dort, wo Subunternehmen eingesetzt werden, gelten die Mindestanforderungen für die Zusammenarbeit im Sinne einer fairen Arbeitspraxis. Will ein Zulieferer ein Subunternehmen beauftragen, muss dies im Vorfeld transparent gemacht werden und mit Deuter abgestimmt werden. Jedes Subunternehmen muss den Code of Labour Practises<sup>5</sup> akzeptieren und mit einer Signatur bestätigen. Ebenso muss der Zugang zum Beschwerdesystem der Fair Wear Foundation gewährleistet sein. Der beauftragende Zulieferer verpflichtet sich zu jährlichen Kontrollbesuchen, um die Einhaltung der Bestimmungen zu kontrollieren.

Verabschiedet vom Geschäftsführer



Robert Schieferle

---

<sup>4</sup> United Nations – Übereinkommen von Paris

[https://www.bmu.de/fileadmin/Daten\\_BMU/Download\\_PDF/Klimaschutz/paris\\_abkommen\\_bf.pdf](https://www.bmu.de/fileadmin/Daten_BMU/Download_PDF/Klimaschutz/paris_abkommen_bf.pdf)

<sup>5</sup> Fairwear Foundation – Code of Labour Practices

<https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2016/06/fwfcodetoflabourpractices.pdf>