



CARSTENSEN
TRADE SINCE 1991

Code of Conduct

Verhaltenskodex

Carstensen Import-Export Handelsgesellschaft mbH

Version 05.26

Der vorliegende Code of Conduct (Verhaltenskodex) konkretisiert die Grundsatzerklärung der Carstensen Import-Export Handelsgesellschaft mbH (nachfolgend "Carstensen") zur Achtung der Menschenrechte, zum Schutz der Umwelt und zu verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Er legt verbindliche Mindestanforderungen an verantwortungsvolles Verhalten in unserer eigenen Geschäftstätigkeit sowie in den Liefer- und Wertschöpfungsketten fest.

Dieser Code of Conduct ist integraler Bestandteil unserer Einkaufsvereinbarungen und gilt für alle Geschäftspartner, Zulieferer, Produktionsstätten, Agenten, Importeure, Dienstleister, direkten und indirekten Partner sowie zugelassene Unterauftragnehmer, soweit sie an den Liefer- und Wertschöpfungsketten von Carstensen beteiligt sind.

Er basiert insbesondere auf den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Internationalen Menschenrechtscharta, den ILO-Kernarbeitsnormen und den Grundprinzipien und Rechten bei der Arbeit, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, dem OECD-Leitfaden für verantwortungsvolle Lieferketten sowie einschlägigen Umwelt- und Branchenstandards und den jeweils anwendbaren gesetzlichen Vorgaben.

Die im OECD-Leitfaden beschriebenen Sektorrisiken bilden den Rahmen unserer Erwartungen.

Hierzu zählen insbesondere Kinderarbeit, Zwangsarbeit und moderne Sklaverei, Diskriminierung, Gewalt und Belästigung, Verletzungen der Vereinigungsfreiheit, unangemessene Löhne und Sozialleistungen, übermäßige Arbeitszeiten, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, Risiken für vulnerable Gruppen, Umweltrisiken im Zusammenhang mit Chemikalien, Wasser, Abwasser, Abfall, Ressourcen und Klima sowie Integritätsrisiken wie Korruption, Betrug, Interessenkonflikte und Manipulation von Nachweisen.

Alle Geschäftspartner sind verpflichtet, die Anforderungen dieses Code of Conduct in ihren eigenen Geschäftsprozessen wirksam zu verankern, sie an relevante vorgelagerte Zulieferer und Dienstleister weiterzugeben, deren Umsetzung risikobasiert zu überwachen und Carstensen auf Anfrage nachvollziehbare Nachweise bereitzustellen.

Grundsätze des Code of Conduct

1. Managementpraktiken, Verantwortung und Mitwirkung an Sorgfaltsprozessen

Geschäftspartner müssen geeignete Managementsysteme, Zuständigkeiten, Prozesse und Dokumentationen etablieren, um die Einhaltung dieses Code of Conduct, geltende Gesetze und internationale Mindeststandards sicherzustellen.

Mitarbeitende und relevante Führungskräfte sind in einer verständlichen Sprache über ihre Rechte, Pflichten, Beschwerdewege und Sicherheitsanforderungen zu informieren.

Geschäftspartner wirken an den Sorgfaltsprozessen von Carstensen mit. Dies umfasst insbesondere die Bereitstellung von Informationen für Lieferketten, Risikoanalyse, Analyse negativer Auswirkungen, Lieferantenqualifikation, Monitoring, Präventions- und Milderungsmaßnahmen, Abhilfeprozesse, Wirksamkeitskontrolle, Berichterstattung und Kommunikation.

Dokumente zu Arbeitsverhältnissen, Löhnen, Arbeitszeiten, Gesundheit und Sicherheit, Umweltmanagement, Unterauftragsvergabe, eingesetzten Materialien, Zertifizierungen, Beschwerden, Vorfällen und Korrekturmaßnahmen müssen vollständig, wahrheitsgemäß, aktuell und überprüfbar geführt werden.

2. Weitergabe in die Lieferkette, Unterauftragsvergabe und indirekte Beschaffung

Geschäftspartner müssen die Anforderungen dieses Code of Conduct an ihre direkten und relevanten indirekten Partner, Produktionsstätten, Dienstleister und zugelassenen Unterauftragnehmer weitergeben und deren Einhaltung risikobasiert überprüfen.

Unterauftragsvergabe ist nur zulässig, wenn sie Carstensen ausdrücklich und vorab offengelegt und von Carstensen genehmigt wurde.

Nicht genehmigte, verschleierte oder nachträglich nicht offengelegte Unterauftragsvergabe ist unzulässig.

Wenn Unterauftragsvergabe gestattet wird, müssen Unterauftragnehmer vor Aufnahme der Geschäftsbeziehung nach denselben menschenrechtlichen, ökologischen und Integritätskriterien qualifiziert werden wie direkte Zulieferer. Diese Qualifikation ist im laufenden Geschäftsverhältnis mindestens jährlich zu aktualisieren und auf Anfrage nachzuweisen.

Sofern Carstensen indirekt über Agenten oder Importeure beschafft, müssen Agenten und Importeure diese Vorgaben entsprechend bei vorgelagerten Zulieferern und gegebenenfalls Unterauftragnehmern umsetzen. Sie müssen Produktionsstätten, relevante Prozessschritte, Risiken, Beschwerden, Maßnahmen und wesentliche Veränderungen unverzüglich und transparent an Carstensen melden.

3. Einhaltung von Gesetzen und höheren Schutzstandards

Geschäftspartner müssen sämtliche geltenden nationalen und internationalen Gesetze, Vorschriften, behördlichen Genehmigungen und regulatorischen Anforderungen einhalten. Soweit internationale Standards strengere Anforderungen stellen als nationales Recht, erwarten wir die Orientierung an den höheren Schutzstandards, soweit dies rechtlich zulässig ist.

Nationale Vorschriften oder lokale Praktiken dürfen nicht dazu genutzt werden, international anerkannte Menschenrechte, Arbeitsrechte, Umweltaforderungen oder Integritätsstandards zu unterlaufen.

4. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Geschäftspartner respektieren das Recht der Beschäftigten, Arbeitnehmervertretungen oder Gewerkschaften zu bilden, ihnen beizutreten und sich kollektiv vertreten zu lassen. Beschäftigte dürfen wegen der Wahrnehmung dieser Rechte nicht benachteiligt, eingeschüchtert, überwacht, entlassen oder anderweitig sanktioniert werden.

Wo nationales Recht diese Rechte einschränkt, sind alternative Formen eines unabhängigen, freien und wirksamen sozialen Dialogs zu ermöglichen, beispielsweise durch frei gewählte Arbeitnehmervertretungen.

5. Diskriminierung, Gewalt, Belästigung und vulnerable Gruppen

Würde, Respekt und Gleichbehandlung gelten für alle Beschäftigten.

Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, sozialem Hintergrund, Behinderung, Gesundheitszustand, politischer Überzeugung, sexueller Orientierung, Familienstand, Schwangerschaft, Gewerkschaftszugehörigkeit, Aufenthaltsstatus oder anderer persönlicher Merkmale ist unzulässig.

Geschäftspartner müssen eine Arbeitsumgebung frei von körperlicher Bestrafung, psychischem Druck, Drohungen, Einschüchterung, Mobbing, sexueller Belästigung, geschlechtsspezifischer Gewalt und jeder Form entwürdigender Behandlung sicherstellen.

Besonders schutzbedürftige Gruppen sind bei Risikoanalysen, Präventionsmaßnahmen, Beschwerdewegen und Abhilfe besonders zu berücksichtigen.

Dazu zählen insbesondere Frauen, Kinder und Jugendliche, Migranten, Wanderarbeiter, Leiharbeiter, Heimarbeiter, Menschen mit Behinderungen, ethnische oder religiöse Minderheiten, Beschäftigte ohne sicheren Aufenthalts- oder Arbeitsstatus sowie Personen, die Beschwerden einreichen oder Arbeitnehmerrechte wahrnehmen.

6. Faire Vergütung, Lohnzahlung, Sozialleistungen und existenzsichernde Löhne

Geschäftspartner müssen mindestens die gesetzlichen oder branchenspezifischen Mindestlöhne, vertraglichen Ansprüche, Sozialleistungen und sämtliche gesetzlich geschuldeten Zuschläge zahlen. Überstunden sind gesetzeskonform, transparent und angemessen zu vergüten.

Löhne, Lohnbestandteile, Überstundenvergütung und gesetzliche Leistungen sind vollständig, fristgerecht, nachvollziehbar und in einer gesetzlichen Währung auszuzahlen. Unzulässige Abzüge, Strafzahlungen, verspätete Zahlungen, verdeckte Kosten, Schuldenbindungen oder die Einbehaltung von Löhnen, Lohnunterlagen oder Bankkarten sind verboten.

Lohnabrechnungen, Arbeitsverträge und relevante Informationen müssen in einer Sprache bereitgestellt werden, die die Beschäftigten verstehen. Carstensen erwartet von Geschäftspartnern die Mitwirkung an Lohnlückenanalysen und an Maßnahmen zur schrittweisen Annäherung an existenzsichernde Löhne in den textilen Lieferketten.

7. Arbeitszeiten, Ruhezeiten, Pausen und Grundbedürfnisse

Die reguläre Arbeitszeit darf die gesetzlichen Grenzen nicht überschreiten, abgesehen von international anerkannten Ausnahmen. Überstunden müssen freiwillig, begrenzt, gesetzeskonform und angemessen vergütet sein.

Beschäftigte haben Anspruch auf tägliche Ruhezeiten, Pausen und mindestens einen freien Tag innerhalb von sieben Tagen, soweit strengere gesetzliche Vorgaben nicht etwas anderes vorsehen.

Während der Arbeitszeit dürfen Beschäftigte nicht daran gehindert werden, ihre Grundbedürfnisse zu befriedigen. Dazu gehören insbesondere freier und angemessener Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen, Trinkwasser, Pausen, medizinischer Erstversorgung, sicherer Verpflegung sowie, soweit einschlägig, zu angemessenen Ruhe- und Stilmöglichkeiten.

8. Arbeits- und Gesundheitsschutz, Notfallvorsorge und Bewegungsfreiheit

Geschäftspartner müssen ein sicheres, hygienisches und gesundes Arbeitsumfeld bereitstellen. Dazu gehören insbesondere wirksamer Gebäude- und Brandschutz, sichere Maschinen, geeignete persönliche Schutzausrüstung, Schutz vor Chemikalien, Staub, Lärm, Hitze und ergonomischen Belastungen, Erste-Hilfe-Versorgung, Notfallpläne, regelmäßige Übungen und angemessene Schulungen. Fluchtwege, Türen und Notausgänge dürfen nicht verschlossen, blockiert oder anderweitig unbenutzbar gemacht werden. Unterkünfte müssen sicher, sauber und menschenwürdig sein und dürfen nicht genutzt werden, um Bewegungsfreiheit, Privatsphäre oder persönliche Autonomie einzuschränken. Beschäftigte dürfen nicht daran gehindert werden, den Betrieb sofort und ohne vorherige Erlaubnis zu verlassen, wenn eine unmittelbare und ernste Gefahr für Leben, Gesundheit oder Sicherheit besteht. Das Verlassen einer solchen Gefahrensituation darf keine Disziplinarmaßnahme, Lohnkürzung, Benachteiligung oder Vergeltung zur Folge haben.

9. Kinderarbeit, Altersüberprüfung und Schutz junger Arbeitnehmer

Kinderarbeit ist verboten. Beschäftigung unterhalb des gesetzlichen Mindestalters und unterhalb der international anerkannten Mindeststandards, insbesondere der ILO-Konvention 138, ist unzulässig.

Geschäftspartner müssen vor Aufnahme der Tätigkeit wirksame Verfahren zur Überprüfung und Dokumentation des Alters aller Beschäftigten anwenden. Die Altersüberprüfung muss auf verlässlichen Nachweisen beruhen und darf nicht dazu führen, dass persönliche Dokumente einbehalten oder Personen diskriminiert werden. Wenn behördliche Dokumente nicht verfügbar sind, sind angemessene alternative Prüfverfahren zu nutzen.

Junge Arbeitnehmer dürfen nur im Einklang mit gesetzlichen Vorgaben und internationalen Arbeitsnormen beschäftigt werden. Sie dürfen keine gefährlichen Tätigkeiten ausführen, nicht nachts arbeiten und nicht übermäßig langen Arbeitszeiten ausgesetzt werden. Bei festgestellter Kinderarbeit ist eine Kindeswohlorientierte Abhilfe umzusetzen, einschließlich sofortiger und sicherer Beendigung der unzulässigen Tätigkeit, Zugang zu Bildung und angemessener Unterstützung, um weitere Schädigungen zu vermeiden.

10. Verbot von Zwangsarbeit, moderner Sklaverei und Einbehaltung von Papieren

Jede Form von Zwangsarbeit, moderner Sklaverei, Menschenhandel, Schuldknechtschaft, unfreiwilliger Gefängnisarbeit und sonstiger erzwungener Arbeit ist strikt verboten.

Alle Beschäftigungsverhältnisse müssen freiwillig sein. Beschäftigte müssen ihre Arbeit frei aufnehmen und unter Einhaltung gesetzlicher oder vertraglich zulässiger Fristen beenden können.

Die Einbehaltung von Identitätsdokumenten, Reisepässen, Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnissen, Bankkarten, Lohnunterlagen, persönlichen Gegenständen, Kautionen oder Löhnen ist unzulässig, sofern sie nicht ausdrücklich gesetzlich vorgeschrieben und für die Beschäftigten jederzeit zugänglich ist.

Rekrutierungsgebühren oder vergleichbare Kosten dürfen nicht den Beschäftigten auferlegt werden. Geschäftspartner müssen geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Rohstoffe, Vorprodukte und Dienstleistungen nicht aus Zwangsarbeitsverhältnissen stammen.

11. Gleichbehandlung von Leiharbeitern, Wanderarbeitern, Heimarbeitern und anderen Beschäftigtengruppen

Leiharbeiter, Saisonarbeitskräfte, Vertragsarbeiter, Wanderarbeiter, Heimarbeiter, Beschäftigte über Agenturen oder andere Vermittler sowie Beschäftigte in ausgelagerten Prozessschritten dürfen nicht schlechter gestellt werden als vergleichbare festangestellte Beschäftigte.

Ihnen sind dieselben Rechte und Leistungen zu gewähren, einschließlich gleicher Bezahlung für gleichwertige Arbeit, gesetzlicher und vertraglicher Sozialleistungen, Arbeitszeit- und Pausenschutz, Arbeitsschutz, persönlicher Schutzausrüstung, Zugang zu Schulungen, Zugang zu Beschwerdemechanismen und Schutz vor Benachteiligung.

Heim- und Handarbeit ist transparent zu dokumentieren und darf nur unter Bedingungen erfolgen, die den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Wanderarbeiter sind besonders vor Ausbeutung, Gebühren, Dokumenteneinbehaltung, Abhängigkeiten, Diskriminierung und erschwertem Zugang zu Beschwerdekämen zu schützen.

12. Umweltauflagen, Chemikalien, Ressourcen und nachhaltige Materialien

Geschäftspartner müssen alle anwendbaren Umweltgesetze, Genehmigungsaufgaben und international anerkannten Umweltstandards einhalten.

Dazu gehören ein verantwortungsvoller Umgang mit Chemikalien, ein wirksames Abwasser- und Abfallmanagement, sichere Lagerung, Transport und Entsorgung gefährlicher Stoffe, Vermeidung von Umweltverschmutzung sowie die Einhaltung einschlägiger Anforderungen wie REACH, Minamata Übereinkommen und, soweit anwendbar, EUTR und EUDR.

Besonders risikorelevante Prozesse wie Färben, Bleichen, Drucken, Waschen, Veredeln und Beschichten sind anhand einschlägiger Anforderungen zu bewerten und kontinuierlich zu verbessern. Wasser, Energie und Rohstoffe sind effizient zu nutzen; Treibhausgasemissionen sind, zu erfassen und zu reduzieren.

Geschäftspartner müssen Transparenz über Materialherkunft, Faserzusammensetzung, eingesetzte Chemikalien, Zertifizierungen und relevante Umweltauswirkungen herstellen.

Carstensen erwartet die Mitwirkung an der kontinuierlichen Steigerung des Einsatzes nachhaltiger Materialien, insbesondere Materialien aus nachweislich verantwortungsvoller Produktion oder, bei Kunstfasern, aus mehrheitlich recycelten Rohstoffen, soweit dies technisch, qualitativ und wirtschaftlich angemessen umsetzbar ist.

13. Integrität, Antikorruption, Datenschutz und transparente Nachweise

Korruption, Bestechung, Bestechungsgeldforderungen, Erpressung, Veruntreuung, Betrug, Kickbacks, unzulässige Vorteile, Interessenkonflikte, Dokumentenfälschung, Manipulation von Audit- oder Zertifizierungsnachweisen sowie bewusste Falschangaben werden nicht toleriert.

Geschäftspartner müssen vollständige, wahrheitsgemäße, nachvollziehbare und überprüfbare Angaben über ihre Geschäftstätigkeiten, Eigentums- und Unternehmensstruktur, Produktionsstätten, Unterauftragnehmer, Zertifizierungen, Materialien, Risiken und Maßnahmen machen. Interessenkonflikte sind offenzulegen.

Sensible und vertrauliche Informationen sind durch angemessene technische und organisatorische Maßnahmen zu schützen. Geltende Datenschutzvorschriften sind einzuhalten.

14. Beschwerdemanagement, Schutz vor Vergeltung und Zugang

Carstensen stellt Beschwerdekanäle bereit, über die potenzielle Betroffene, Beschäftigte bei Zulieferern, Arbeitnehmervertretungen, Gewerkschaften, lokale Gemeinschaften, zivilgesellschaftliche Organisationen, Geschäftspartner, Mitarbeitende und sonstige Dritte Hinweise und Beschwerden zu menschenrechtlichen, ökologischen oder Integritätsrisiken einreichen können. Beschwerden können anonym oder unter Angabe von Kontaktdaten eingereicht werden.

Geschäftspartner müssen die Beschwerdekanäle von Carstensen offen, frei zugänglich, verständlich und ohne Hürden kommunizieren.

In Produktionsstätten, die für Carstensen Ware herstellen, ist das von Carstensen bereitgestellte Beschwerdepöster gut sichtbar in sämtlichen relevanten Produktionsebenen anzubringen.

Die Nutzung der Beschwerdekanäle darf nicht sanktioniert oder mit negativen Konsequenzen für hinweisgebende Personen verbunden sein.

Beschwerdeführende sind im Rahmen der Einflussmöglichkeiten des Geschäftspartners vor Vergeltungsmaßnahmen, Benachteiligung, Einschüchterung oder Repressalien zu schützen. Geschäftspartner müssen bei der Prüfung, Bearbeitung, Abhilfe und Nachverfolgung von Beschwerden mit Carstensen kooperieren und Informationen vertraulich behandeln.

15. Meldekanäle von Carstensen

Hinweise und Beschwerden können insbesondere über folgende Kanäle eingereicht werden:

- E-Mail: csr_grievance@carstensen.de
- Telefon: +49 4106 9777 578
- Digitales Hinweisgebersystem / Beschwerdeformular: <https://www.eurasia-stainvest.com/soziale-verantwortung/>
- Postalisch:
Carstensen Import-Export Handelsgesellschaft mbH
Werner-von-Siemens Str. 3-7
25479 Ellerau, Deutschland
- Für Produktionsstätten in China: zusätzlicher Unternehmensaccount über WeChat, erreichbar über die Beschwerdepöster mittels QR-Code.

Die jeweils gültigen Meldekanäle werden auf der Website und gegenüber relevanten Geschäftspartnern kommuniziert.

Lokale oder fabrikinterne Beschwerdemechanismen sollen zugänglich, vertrauenswürdig und wirksam sein; sie dürfen den Zugang zu den Kanälen von Carstensen nicht einschränken.

16. Abhilfe, Korrekturmaßnahmen und verantwortungsvolle Beendigung

Bei festgestellten Verstößen oder negativen Auswirkungen müssen Geschäftspartner unverzüglich geeignete Schutz-, Korrektur- und Präventionsmaßnahmen ergreifen. Maßnahmenpläne müssen klare Verantwortlichkeiten, Fristen, Ursachenanalyse, Nachweise und Wirksamkeitskontrollen enthalten.

Legitime Beschwerden und Hinweise sind ernsthaft zu prüfen. Wo negative Auswirkungen verursacht oder zu ihnen beigetragen wurde, ist Abhilfe und, soweit angemessen, Wiedergutmachung zu leisten oder daran mitzuwirken. Abhilfe kann insbesondere Nachzahlung von Löhnen, Erstattung unzulässiger Gebühren, Beendigung schädigender Praktiken, medizinische Unterstützung, Wiedereinstellung, Schutz vor Vergeltung, Schulungen, Anpassung von Verfahren oder strukturelle Verbesserungen umfassen.

Wenn schwerwiegende negative Auswirkungen trotz angemessener und mehrfacher Verbesserungsversuche nicht behoben werden oder eine Zusammenarbeit unzumutbar wird, kann Carstensen Sanktionen bis hin zur verantwortungsvollen Beendigung der Geschäftsbeziehung ergreifen.

Dabei werden, soweit möglich, Auswirkungen auf Beschäftigte und andere Betroffene berücksichtigt.

17. Berichterstattung, Kommunikation und Lieferkettentransparenz

Geschäftspartner müssen Carstensen auf Anfrage die Informationen bereitstellen, die für Risikoanalyse, Lieferkettenmapping, öffentliche Berichterstattung, Beschwerdebearbeitung, Abhilfe und Wirksamkeitskontrolle erforderlich sind.

Dazu gehören insbesondere Informationen zu Produktionsstätten, Beschaffungsländern und Regionen, Prozessschritten, Beschäftigtenzahlen, Arbeitnehmervertretungen, Zertifizierungen, eingesetzten Materialien, Beschwerden, Vorfällen, Risiken, Korrekturmaßnahmen und Fortschritten.

Geschäftspartner müssen Beschäftigte in einer verständlichen Sprache über die relevanten Inhalte dieses Code of Conduct, ihre Rechte, Beschwerdemöglichkeiten und Schutz vor Vergeltung informieren.

Sie haben sicherzustellen, dass Informationen nicht nur formal, sondern tatsächlich zugänglich sind, insbesondere für vulnerable Gruppen.

Personenbezogene Daten, Geschäftsgeheimnisse und Informationen, die Beschwerdeführende oder Betroffene gefährden könnten, sind zu schützen. Gleichzeitig dürfen Vertraulichkeit oder Geschäftsgeheimnisse nicht missbraucht werden, um relevante Risiken, Verstöße oder negative Auswirkungen zu verschleiern.

18. Kontrolle, Aktualisierung und Anerkennung

Carstensen kann die Einhaltung dieses Code of Conduct risikobasiert prüfen oder prüfen lassen. Dies kann Selbstauskünfte, Dokumentenprüfungen, Zertifikats- und Auditdaten, Besuche, Interviews mit Beschäftigten oder ihren legitimen Vertretungen, Beschwerdeauswertungen und Maßnahmenpläne umfassen.

Geschäftspartner müssen solche Prüfungen angemessen unterstützen.

Dieser Code of Conduct wird regelmäßig und anlassbezogen überprüft, insbesondere bei neuen gesetzlichen Anforderungen, neuen Beschaffungs- oder Produktionsländern, wesentlichen Änderungen des Risikoprofils, neuen Materialien oder Produkttypen, erheblichen Vorfällen oder Erkenntnissen aus Beschwerden, Audits, Stakeholderdialogen und Risikoanalysen.

Mit der Zusammenarbeit mit Carstensen erkennen Geschäftspartner diesen Code of Conduct an und verpflichten sich, dessen Anforderungen in ihrem Verantwortungsbereich umzusetzen, an relevante Partner weiterzugeben und kontinuierlich an Verbesserungen mitzuwirken.

Verpflichtung der Geschäftsführung zur Einhaltung des Code of Conduct

Wir, die Geschäftsführung der Carstensen Import-Export Handelsgesellschaft mbH, bestätigen hiermit die Einhaltung und aktive Umsetzung dieses Code of Conduct. Die darin festgelegten Anforderungen erkennen wir ausdrücklich an und verpflichten uns, diese dauerhaft und in vollem Umfang in unseren relevanten Geschäftsprozessen zu verankern.

Zur Sicherstellung der Umsetzung ist das Corporate-Responsibility Team mit der Koordination, Überwachung und Weiterentwicklung der Anforderungen betraut.

Dies schließt die Integration in Einkaufs-, Beschaffungs-, Produktentwicklungs-, Compliance- und Lieferantenmanagementprozesse sowie die regelmäßige Kommunikation an Mitarbeitende und Geschäftspartner ein.

Ellerau, 26. Mai 2026



Martin Pancke
Geschäftsführer



Marco Wöbke
Geschäftsführer



Steve Carstensen
Geschäftsführer