

## Verhaltenskodex

Wir bei Blue Seven sind stolz auf unsere Werte und wollen diese in den ethischen Grundsätzen unserer Mitarbeiter verankern. Um ein Höchstmaß an Geschäftsethik und persönlicher Integrität zu wahren, haben wir den Blue Seven Verhaltenskodex formuliert. Das Dokument legt unsere Erwartungen an das ethische Verhalten unserer Mitarbeiter dar. Darüber hinaus enthält es verbindliche Richtlinien, die jedem bei Blue Seven helfen sollen, zu verstehen, was von uns erwartet wird, was akzeptables Verhalten ist und was nicht. Auf diese Weise hoffen wir, Blue Seven als ein Unternehmen weiterzuentwickeln, das für großartige Mitarbeiter, starke Leistungen und hohe ethische Standards bekannt ist.

### 1. Bestechung

1) Wir akzeptieren keinerlei Bestechung, um ungerechtfertigte Vorteile oder Gelegenheiten zu bieten oder zu erhalten. Bestechung umfasst Bargeldzahlungen, Geschenke von unangemessenem Wert, Spenden, Sponsorings, geschäftliche Gastfreundschaft, persönliche Dienstleistungen, Darlehen und Schmiergelder. Wir bestechen keine Mitarbeiter, weder im öffentlichen noch im privaten Sektor, und es ist auch nicht akzeptabel, dass Blue Seven Bestechungsgelder annimmt.

### 2. Erleichterungszahlungen

1) Wir akzeptieren keine Schmiergeldzahlungen. Erleichterungszahlungen sind eine Form der Bestechung, die darauf abzielt, eine Handlung zu sichern oder zu beschleunigen, auf die der Zahlende einen gesetzlichen oder sonstigen Anspruch hat.

2) In der Regel akzeptieren oder bieten wir keine Geschenke oder Geld an. Wir akzeptieren und bieten Geschenke von begrenztem Wert nur in Situationen an, in denen es üblich ist, kleine Geschenke auszutauschen, z. B. im Zusammenhang mit Geschäftsreisen, Lieferantenbesuchen und nationalen Feiertagen. Der Wert des Geschenks sollte stets den örtlichen Gepflogenheiten entsprechen und darf 200 EUR (Einzelhandelspreis) nicht überschreiten. Die Annahme und das Anbieten von Geschenken dürfen nicht gegen lokale Gesetze verstoßen und unser Urteilsvermögen und unsere Unabhängigkeit nicht beeinträchtigen.

1) Bewirtung durch Unternehmen ist direkt mit der Geschäftstätigkeit verbunden und wird daher in angemessenem Rahmen akzeptiert. Die Bewirtung durch Unternehmen muss immer in einem angemessenen Verhältnis zur bestehenden

# BLUE SEVEN

Geschäftsbeziehung stehen und darf unsere Unabhängigkeit nicht beeinträchtigen. Die Bewirtung von Unternehmen unterscheidet sich von Geschenken insofern, als sie sich auf Restaurantbesuche und/oder die Bewirtung von Kunden und andere Geschäftsbeziehungen bezieht. Die Bewirtung von Unternehmen umfasst Bankette, Konzerte, Kinoabende, Sportveranstaltungen usw. Sowohl Bewirtungen als auch Restaurantbesuche können als Einzelereignis oder im Zusammenhang mit Geschäftsreisen, Sitzungen oder Ähnlichem stattfinden.

## 1. Interessenkonflikte und Vorzugsbehandlung

- 1) Wir vermeiden die Beteiligung an Aktivitäten oder Vereinbarungen, die einen Interessenkonflikt darstellen - oder darstellen könnten. Wir sollten jederzeit Situationen - tatsächliche oder potenzielle - vermeiden, die unsere Integrität gefährden und die Interessen und den Ruf von Blue Seven aufs Spiel setzen könnten. Wir gehen keine Geschäftsbeziehungen mit uns selbst, Freunden, Verwandten, Freunden, Freundinnen, Mitgliedern unseres Haushalts oder unmittelbaren Familienangehörigen ein oder gewähren ihnen Vorteile, ohne zuvor die Genehmigung unseres direkten Vorgesetzten einzuholen. Solche Vereinbarungen müssen rechtmäßig und für Blue Seven kommerziell profitabel sein.
- 2) Wir missbrauchen keine vertraulichen Informationen und geben sie nicht an Personen außerhalb von Blue Seven weiter, und wir nutzen diese Informationen nicht zur persönlichen Bereicherung. Wir geben keine persönlichen Passwörter weiter, die den Zugang zu den Daten, Systemen oder dem Intranet von Blue Seven ermöglichen. Zu den vertraulichen Informationen gehören Finanzberichte oder -pläne sowie Informationen über das Gesamtunternehmen, Expansionspläne, Organisationspläne, Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten usw. Zu den vertraulichen Informationen gehören auch alle Informationen, die Kollegen, Lieferanten, Partner oder Kunden Blue Seven anvertraut haben. Wir verfügen über eine Datenschutzpolitik, die auf der Europäischen Datenschutzverordnung basiert.

## 2. Achtung der Menschenrechte und Anti-Diskriminierung:

### 1) Allgemeines

Wir wahren und respektieren die internationalen Menschenrechte und zeigen ein hohes Maß an kulturellem Bewusstsein und Respekt. Bei Blue Seven wird nie auf

# BLUE SEVEN

Grund von von Rasse, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung, Klasse oder Aussehen diskriminiert. Bestimmte Gruppen oder Einzelpersonen werden nicht bevorzugt.

## 2) Due Diligence

Blue Seven hat eine umfassende Menschenrechtspolitik eingeführt, die sich auf unsere eigenen Aktivitäten und unsere gesamte Wertschöpfungskette erstreckt. Wir führen gründliche Bewertungen durch, um potenzielle Menschenrechtsrisiken in unseren Betrieben und in unserer gesamten Wertschöpfungskette zu identifizieren. Diese basieren auf den Bewertungen von amfori BSCI durch Dritte. Die Einhaltung von Menschenrechten und ethischen Grundsätzen für ökologische und soziale Belange wird auch durch GOTS gewährleistet. Im Juli 2024 findet der GOTS Audit statt.

Die Zusammenarbeit mit amfori BSCI dient dazu, eine Multi-Stakeholder-Initiative aufrechtzuerhalten, um Fortschritte beim Umgang mit Menschenrechtsrisiken und -chancen am Arbeitsplatz zu ermöglichen. Die vom Corporate Social Responsibility Manager von Blue Seven durchgeführte Risikobewertung befasst sich mit Themen wie der geringen Vertretung von Angestellten und Arbeitnehmern mit Behinderungen und psychischen Problemen.

## 3. Arbeits- und Sozialrechtliche Standards

### 1) Allgemeines

Wir halten bei Blue Seven hohe Beschäftigungsstandards ein, da wir uns strikt an das geltende deutsche Zivilrecht halten. Das deutsche Arbeitsrecht ist hochentwickelt und umfasst Begriffe wie: Entlohnung, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen, Elternurlaub (Mutterschafts- und/oder Vaterschaftsurlaub), Jahresurlaub (Urlaub), bezahlter Urlaub im Krankheitsfall, Kündigungsverfahren, Beschwerden, Gewährleistung eines gesunden und respektvollen Arbeitsumfelds, Schutz vor Belästigung und Mobbing, Schutz junger Arbeitnehmer (im Alter von 16 bis 18 Jahren), Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, Rasse und Inklusion aller Mitarbeiter und Partner von Blue Seven.

### 2) Rechtsquellen

Die oben genannten Rechte sind in den individuellen Arbeitsverträgen der jeweiligen Angestellten und Arbeiter von Blue Seven enthalten und basieren auf dem dazu anwendbaren Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) der Bundesrepublik Deutschland. Darüber hinaus ist anzumerken, dass das deutsche Zivilrecht EU-

# BLUE SEVEN

Arbeitsstandards und Vorschriften über die Rechte von Arbeitern und Angestellten umsetzt. Durch die Einhaltung der vorgenannten Vorschriften werden die Beschäftigungsstandards auf dem höchsten Niveau gehalten, das Blue Seven möglich ist.

Neben der Einhaltung der vorgenannten Vorschriften haben wir Richtlinien zur Bewältigung von Arbeitsrisiken, die über das Gesetz hinausgehen, um ein sicheres, faires und menschenwürdiges Arbeitsumfeld zu schaffen. Wir engagieren uns für die Erhaltung der Vielfalt, die Stärkung der Stimme der Mitarbeiter, die Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit und die Förderung von beruflicher Entwicklung und Arbeitsstabilität.

Außerdem bieten wir unseren Angestellten und Arbeitern die Möglichkeit, Qualifikationsdefizite und den jeweiligen Schulungsbedarf zu decken. Im Sinne fairer und gerechter Geschäftspraktiken ist bei Blue Seven das Recht auf Weiterbildungsanfragen gewährleistet. Diese Anfrage ist an den CEO von Blue Seven und an den CSR-Manager von Blue Seven zu richten.

### 3) Rechtlicher Grundriss in Produktionsländern

Um die Gleichbehandlung der Arbeiter in den Produktionsländern, zu denen Bangladesch, Indien, Pakistan und China gehören, zu gewährleisten, arbeiten wir eng mit unserem Partner amfori BSCI zusammen, um die Risikobewertungen der Menschen- und Arbeitsrechte in den jeweiligen Ländern zu überwachen und zu bewerten, um unsere hohen Standards aufrechtzuerhalten. Regelmäßige Besuche der Produktionsstätten und die Kommunikation mit den Produktionsleitern stellen sicher, dass die Einhaltung der Arbeitsstandards auch von den Mitarbeitern von Blue Seven direkt und persönlich überwacht wird.

### 4. Employee Feedback

- 1) Das CSR-Management von Blue Seven erhebt die Zufriedenheit der Angestellten und Arbeiter der Marke in Stufe 1. Dieses wird in regelmäßigen Abständen über das Jahr verteilt durchgeführt und beinhaltet anonyme Feedbackfragen, in denen die Mitarbeiter von Blue Seven ihre Bedürfnisse und Wünsche äußern und anonymes Feedback geben können. Nach der Auswertung des Feedbacks setzt sich das CSR-Management aktiv mit den Angestellten und Arbeitern auseinander. Dieses Feedback wird über Lama Poll durchgeführt. Weitere Informationen entnehmen Sie bitte den Informationen am Ende des folgenden Leitfadens.

## 5. Faire Einstellungspraktika

1) Blue Seven setzt sich für faire und gerechte Einstellungspraktiken ein, die unser Engagement für Vielfalt und Integration widerspiegeln. Bei der externen Rekrutierung streben wir danach, ein breites Spektrum an Talenten zu gewinnen, wobei wir uns stark darauf konzentrieren, Gruppen einzubeziehen, die derzeit in unserer Belegschaft unterrepräsentiert sind. Indem wir uns bei unseren Einstellungsbemühungen aktiv um Vielfalt bemühen, bereichern wir nicht nur unsere Arbeitsplatzkultur, sondern fördern auch ein Umfeld, das unterschiedliche Perspektiven, Hintergründe und Erfahrungen berücksichtigt. Unser Engagement für eine faire und gerechte Rekrutierung steht im Einklang mit unseren Grundwerten und trägt zu einer Belegschaft bei, die die Vielfalt unserer globalen Gemeinschaft repräsentiert.

Ferner berücksichtigen wir die besondere Stellung von Frauen am Arbeitsplatz und setzen uns dafür ein, dass Frauen gleichberechtigt behandelt werden und gehört werden.

## 6. Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit

1) Wir sind fest davon überzeugt, dass wir die Rechte unserer Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen schützen müssen. Durch einen offenen und konstruktiven Dialog mit unseren Mitarbeitern stellen wir sicher, dass ihre Stimmen gehört werden, ihre Anliegen berücksichtigt werden und ihre Rechte gewahrt bleiben. Diese Verpflichtung steht im Einklang mit unseren Grundwerten Respekt, Fairness und Inklusivität. Durch die Einhaltung dieser Grundsätze stärken wir den Ruf von Blue Seven als verantwortungsvoller und ethischer Arbeitgeber auf dem globalen Bekleidungsmarkt.

## 7. Risikobewertung

1) Um die oben genannten Werte aufrechtzuerhalten und die Risiken von Verstößen, insbesondere in der Wertschöpfungskette, zu reduzieren, arbeiten wir in Übereinstimmung und mit der dritten Partei: amfori BSCI. Die Risikobewertungen werden jährlich durchgeführt und bei Bedarf durch den CSR-Manager von Blue Seven aktualisiert.

## 8. Verantwortungsvolles Marketing

- 1) Wir verfügen über einen formellen Mechanismus, um die Verantwortung unserer Marketingaktivitäten systematisch zu messen und zu überwachen, was vom CSR-Manager von Blue Seven sorgfältig durchgeführt wird. Non-Violation of Commercial Rights

## 9. Nichtverletzung von Immateriellen Gütern

- 1) Wir verletzen oder missbrauchen nicht die gewerblichen Rechte anderer. Wir kopieren nicht unrechtmäßig Designs, Fotos, Zeichnungen oder Marken, die nicht Blue Seven gehören, und machen auch keine ähnlichen Nachahmungen.

## 10. Wettbewerb

- 1) Wir konkurrieren zu fairen Bedingungen und halten uns an die Wettbewerbsgesetze aller Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind. Die Marke Blue Seven ist markenrechtlich geschützt und genießt den vollen Schutz der Gesetze für immaterielles Eigentum.

## 11. Produktsicherheit

- 1) Als Teil unserer Verpflichtung zu ethischem Verhalten führen wir sorgfältig Sicherheitsrisikobewertungen für unsere Produkte durch. Diese Bewertungen sind ein wesentlicher Aspekt unserer verantwortungsvollen Geschäftspraktiken und gewährleisten, dass unsere Produkte den höchsten Sicherheitsstandards entsprechen. Indem wir potenzielle Risiken im Zusammenhang mit unseren Produkten proaktiv identifizieren und angehen, stellen wir die Sicherheit und Zufriedenheit unserer Kunden in den Vordergrund. Diese Praxis steht im Einklang mit unserem Engagement für die Einhaltung höchster ethischer und qualitativer Standards in allen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit und stärkt unsere Position als vertrauenswürdige und verantwortungsvolle Marke auf dem internationalen Bekleidungsmarkt.

## 12. Produktinklusivität

- 1) Blue Seven misst und überwacht die Zugänglichkeit und Inklusivität seiner Produkte und Dienstleistungen. Dadurch wird sichergestellt, dass sie für verschiedene Kundengruppen verfügbar und geeignet sind. Das CSR-Management wird in Sitzungen mit der Geschäftsführung von Blue Seven einbezogen und überwacht die Produktinklusivität. Das Engagement wird dokumentiert und bei Bedarf aktualisiert.

# BLUE SEVEN

- 2) Blue Seven stellt sicher, dass seine ökologischen und/oder sozialen Angaben auf den Produkten mit den neuesten und relevantesten Vorschriften, Richtlinien oder freiwilligen Kodizes übereinstimmen. Diese Praxis gewährleistet eine genaue und verantwortungsvolle Kommunikation.

## COMPLIANCE

Die oben genannten Leitlinien gelten für alle Mitarbeiter von Blue Seven. Sowohl die Führungskräfte als auch die Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, Situationen der Nichteinhaltung zu vermeiden. Jeder Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex kann negative Konsequenzen haben. Bei Fragen zu unserem Verhaltenskodex wenden Sie sich bitte an Blue Seven Corporate Compliance. Darüber hinaus haben wir einen Kodex der Geschäftsethik formuliert, der sich an unsere Lieferanten und Partner richtet und bei Corporate Compliance angefordert werden kann. Unser Unternehmen hat umfassende Unternehmensrichtlinien und entsprechende Unternehmenserklärungen aufgestellt, in denen wir uns ausdrücklich dazu verpflichten, unsere Geschäfte in strikter Übereinstimmung mit lokalen, nationalen und internationalen Corporate Governance-Vorschriften und Best Practices zu führen.

Wenn Sie einen Verdacht auf schwerwiegendes Fehlverhalten haben oder davon Kenntnis erlangen, sind Sie aufgefordert, sich an folgende Adresse zu wenden: [v.rohrbach@blueseven.com](mailto:v.rohrbach@blueseven.com)

## Q&A:

Für alle Anfragen bezüglich unserer Geschäftspolitik verweisen wir auf die folgenden Ansprechpartner:

Hannah Burger (CSR) - h.burger@blueseven.com

Viktoria Rohrbach (CSR Manager) - v.rohrbach@blueseven.com

Andreas Burger (CEO) - burger@blueseven.com

Mittels Lama Poll werden jährlich Umfragen zwecks Mitarbeiterzufriedenheit ausgeführt.

Unsere Datenschutz Richtlinie ist separat zu betrachten

## Impressum:

H. Obermeyer GmbH & Co.KG

Immenstädter Straße 6-8

D-87534 Oberstaufen

Geschäftsführer: Andreas Burger (CEO)

VAT ID NUMBER: DE 811131911

[www.blueseven.com](http://www.blueseven.com)