

## Grundsatzerklärung Jefferys GmbH

*for English see below*

### **Präambel**

Die Jefferys GmbH bekennt sich zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung, unabhängig davon, ob sie in Deutschland, Europa oder in anderen Teilen der Welt wirtschaftlich tätig ist. Im verantwortungsvollen Bewusstsein für die soziale, ökologische und ökonomische Gestaltung der gesamten textilen Wertschöpfungskette wurde die nachfolgende Grundsatzerklärung auf Basis des allgemeinen „Code of Conduct der deutschen Textil- und Modeindustrie“ erarbeitet.

So werden die wesentlichen Prinzipien und Grundregeln sowohl für das eigene Handeln als auch das Verhalten der Geschäftsführung und aller Mitarbeiter festgelegt. Dies gilt intern gegenüber Mitarbeitern und Kollegen und extern gegenüber Geschäftspartnern, Kunden, Lieferanten und der Öffentlichkeit.

Die Grundsatzerklärung orientiert sich an den international anerkannten Prinzipien zum Schutze der Menschen- und Arbeitsrechte, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den ILO-Kernarbeitsnormen, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen zum Ausdruck kommen.

Die nachfolgenden Selbstverpflichtungen gelten gleichermaßen für folgende vulnerablen Anspruchsgruppen in dauerhafter, Zeit- oder Leiharbeitsbeschäftigung und Teilzeit-Nacht-, Heim- und WanderarbeiterInnen: ethische und religiöse Minderheiten, Frauen, ArbeiterInnen mit Behinderung, ArbeiterInnen mit einer bestimmten politischen Überzeugung, internationale und nationale MigrantInnen, LGBTQIA ArbeiterInnen, Mitglieder einer Gewerkschaft und indigene Bevölkerungsgruppen.

### **1. Einhaltung von Recht und Gesetz**

Die Jefferys GmbH hält sich an Recht und Gesetz der jeweiligen Länder, in denen sie wirtschaftlich tätig ist. Sie achtet darauf, die hier definierten Grundsätze beim eigenen Handeln einzuhalten und erwartet dies auch von ihren Geschäftspartnern.

Falls bestehende nationale Regelungen im Widerspruch zu den Inhalten der Grundsatzerklärung stehen oder der innerstaatliche Kontext es unmöglich macht, der Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte uneingeschränkt nachzukommen, sollen Wege gefunden werden, die Grundsätze der international anerkannten Menschenrechte und die Inhalte der vorliegenden Grundsatzerklärung dennoch zu wahren.

## **2. Ethisches Wirtschaften und Integrität**

Die Jefferys GmbH lehnt sämtliche Formen von Korruption und Bestechung ab und verfolgt legale Geschäftspraktiken unter Beachtung von lauterem Wettbewerb, gewerblicher Schutzrechte Dritter sowie kartell- und wettbewerbsrechtlicher Regelungen. Geschäftspartner werden fair behandelt und Verträge werden eingehalten.

## **3. Achtung der Menschenrechte**

Ethische Werte und Prinzipien – insbesondere die Menschenwürde und die international anerkannten Menschenrechte – werden respektiert.

Die Jefferys GmbH verpflichtet sich, ihrer Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte (Due Diligence) nachzukommen. Dies schließt Verfahren zur Ermittlung, Vermeidung, Milderung und ggf. Wiedergutmachung potenzieller nachteiliger Auswirkungen auf Menschenrechte ein.

## **4. Arbeitsrechte und -bedingungen**

Die Jefferys GmbH beachtet die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation und arbeitet nicht mit Geschäftspartnern zusammen, die diese missachten.

### *- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen*

Es wird das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber geachtet, ohne vorherige Genehmigung und nach eigener Wahl Organisationen zu bilden, welche die Förderung und den Schutz der Interessen der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber zum Ziele hat, diesen Organisationen beizutreten und ihre Vertreter frei zu wählen. Die Unternehmen achten das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Kollektivverhandlungen über Lohn- und Arbeitsbedingungen zu führen. Arbeitnehmer dürfen wegen ihrer Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen in Bezug auf ihre Beschäftigung nicht benachteiligt werden.

In Ländern, in denen die Grundsätze der Vereinigungsfreiheit, Vereinigungsrecht und Kollektivverhandlungen nicht eingehalten werden bzw. die Ausübung dieser Rechte beschränkt oder verboten ist, sollten die Unternehmen ihren Arbeitnehmern erlauben, eigene Vertreter frei zu wählen, mit denen sie in einen Dialog über Arbeitsplatzfragen treten können. Die Unternehmen sollten das Recht ihrer Arbeitnehmer achten, Beschwerden vorzubringen, ohne dass ihnen daraus Nachteile irgendwelcher Art entstehen; diese Beschwerden sollten in einem geeigneten Verfahren behandelt werden. (ILO-Konventionen 11, 87, 98, 135 und 154)

- *Verbot von Zwangsarbeit*

Eine wirtschaftliche Tätigkeit auf Grundlage von Zwangs- oder Pflichtarbeit wird von der Jefferys GmbH nicht akzeptiert. Dies umfasst jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.

(ILO-Konventionen 29 und 105)

- *Verbot von Kinderarbeit und Schutz junger Arbeitnehmer*

Jede Form der Ausnutzung von Kindern ist verboten. Die Jefferys GmbH setzt sich für die effektive Abschaffung von Kinderarbeit ein und verlangt von ihren Geschäftspartnern die Beachtung des jeweiligen gesetzlichen Mindestalters für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit, welches gemäß den Bestimmungen der Internationalen Arbeitsorganisation nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und nicht unter 15 Jahren liegen darf.

(ILO-Konventionen 138 und 182)

- *Verbot von Diskriminierung und Belästigung in Beschäftigung und Beruf*

Jegliche Form der Diskriminierung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung und der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen, wird unterlassen.

Körperliche Misshandlung, Androhungen körperlicher Misshandlung, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten.

Ferner soll der Grundsatz der Gleichheit des Entgelts für männliche und weibliche Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeit Anwendung finden.

(ILO-Konvention 111)

- *Arbeitszeiten*

Sofern geltende nationale Gesetze oder anwendbare tarifliche Regelungen keine geringere Höchstarbeitszeit festlegen, sollte die reguläre Arbeitszeit 48 Wochenstunden zzgl. maximal 12 Überstunden in der Woche nicht überschreiten. Überstunden werden mindestens gemäß den jeweiligen gesetzlichen oder tariflichen Regelungen vergütet und ihre Anordnung sollte eine Ausnahme bleiben.

Arbeitnehmern wird das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag und das Einhalten der jeweils maßgeblichen gesetzlichen Feiertage gewährt. (ILO-Konventionen 12, 26, 101, 102 und 131)

- *Löhne*

Es werden Löhne gezahlt, die mindestens den nationalen gesetzlichen Standards entsprechen. In Ländern ohne tariflichen oder gesetzlichen Lohnrahmen sollen die

Löhne für regelmäßige Vollarbeitszeit hinreichend sein, um den Grundbedürfnissen der Arbeitnehmer gerecht zu werden.

Löhne werden nicht zurückbehalten und regelmäßig in einer für den Arbeitnehmer geeigneten Form ausgezahlt. Lohnabzüge sind nur im gesetzlichen oder tarifvertraglichen Rahmen zulässig und sind auszuweisen. Die Beschäftigten werden regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert.

Wir engagieren uns für die Gewährleistung von existenzsichernden Löhnen in unserer Lieferkette und unterstützen Brancheninitiativen, die den sozialen Dialog zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Herstellungsländern fördern.

(ILO-Konventionen 94, 95, 131 und 173)

#### *- Beschäftigungsverhältnisse*

Die Regeln des nationalen Arbeitsrechts sind einzuhalten. Den Arbeitnehmern sollten verständliche Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeiten, Vergütung sowie Zahlungs- und Abrechnungsmodalitäten, zur Verfügung gestellt werden. Das Recht der Arbeitnehmer, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der jeweils maßgeblichen Kündigungsfrist zu beenden, wird geschützt; berufliche Qualifikationen von Arbeitnehmern werden gefördert.

#### *- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz*

Unter Berücksichtigung nationaler Erfordernisse, werden angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz getroffen, um Arbeitsunfälle zu vermeiden und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen. Gültige lokale Vorschriften zu Arbeitsschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Gebäudesicherheit und Brandschutz werden eingehalten, um das Risiko von Unfällen und Berufskrankheiten auf ein Minimum zu reduzieren. Wo notwendig und angebracht, wird Arbeitnehmern angemessene persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt. In unmittelbaren Gefahrensituationen haben die Beschäftigten das Recht und die Pflicht, ihren Arbeitsplatz unverzüglich und ohne Erlaubnis zu verlassen. Bedürftige Personen wie jugendliche Arbeitnehmer, junge Mütter und Schwangere sowie Menschen mit Behinderungen sollen einen besonderen Schutz erhalten.

(ILO-Konventionen 155 und 184 sowie ILO-Empfehlungen 164 und 190)

#### *- Menschenwürdiger Umgang*

Arbeitnehmer werden mit Würde und Respekt behandelt.

## **5. Umweltschutz**

Es werden die geltenden Gesetze, Bestimmungen und Verwaltungspraktiken zum Schutz von Mensch und Umwelt der Länder erfüllt, in denen die Jefferys GmbH und ihr Geschäftspartner tätig sind.

Alle Geschäftstätigkeiten sollen generell so ausgeübt werden, dass sie einen Beitrag zu dem allgemeinen Ziel der nachhaltigen Entwicklung leisten. Hierzu sollten sie ein auf ihr Unternehmen zugeschnittenes System einrichten, das ihnen ermöglicht, ihre operative Tätigkeit auf schädigende Umweltauswirkungen zu überprüfen und alle erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um unter Beachtung der bestehenden regionalen Gesetze und Vorschriften, Belastungen des Menschen und der Umwelt zu reduzieren, Umweltschäden zu vermeiden und im Rahmen ihrer Möglichkeiten Abhilfe zu leisten.

Die Jefferys GmbH orientiert sich im Bereich Umweltschutz an international anerkannten Rahmenwerken und Standards. Dazu zählen insbesondere die Prinzipien der United Nations zur nachhaltigen Entwicklung, einschließlich der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs), die Grundsätze der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung sowie die Ziele des Paris Agreement zum Klimaschutz.

Ziel ist es, die eigenen Umweltleistungen sowie die der Geschäftspartner kontinuierlich zu verbessern, negative Umweltauswirkungen systematisch zu identifizieren, zu bewerten und zu reduzieren.

Insbesondere im textilen Bereich werden Maßnahmen zur Reduktion von Wasserverbrauch, Chemikalieneinsatz, Emissionen und Abfällen entlang der Lieferkette unter Berücksichtigung anerkannter Branchenstandards umgesetzt.

Die Jefferys GmbH unterstützt ihre Geschäftspartner dabei, eine langfristige Verbesserung der Umweltergebnisse zu erzielen. Die Einführung von geeigneten Technologien und Produktionsverfahren, welche eine effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen und der Energie sowie eine Minimierung von Emissionen ermöglichen, wird gefördert.

Eine fachgerechte Entsorgung von Abfällen sowie eine mögliche Wiederverwendung von Stoffen im Rahmen der Kreislaufwirtschaft sind wichtig, sofern dies aufgrund der lokalen Gegebenheiten möglich ist.

## **6. Einsatz nachhaltiger Materialien**

Ziel der Jefferys GmbH ist es, gemeinsam mit Kunden und Lieferanten die textile Lieferkette kontinuierlich nachhaltiger auszurichten, um Menschenrechte zu achten und negative Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren.

## **7. Unterauftragsvergabe**

Die Jefferys GmbH legt großen Wert auf soziale Verantwortung und pflegt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit ihren Geschäftspartnern in der gesamten Lieferkette. Dies basiert auf einem klaren Verbot ungenehmigter Unterauftragsvergaben.

Bei unseren Lieferanten ist eine Unterauftragsvergabe nur nach vorheriger Absprache und unter Beachtung unserer festgelegten Grundsätze gestattet, wobei auch hier höchste Transparenz angestrebt wird.

Die Weitergabe von Aufträgen an vorgelagerte Lieferanten oder Subunternehmer entlang der Lieferkette ist nur zulässig, wenn diese vorab offengelegt und von der Jefferys GmbH genehmigt wurde.

Die Jefferys GmbH erwartet von ihren direkten Geschäftspartnern, dass sie die in dieser Grundsatzklärung festgelegten Anforderungen an Menschenrechte, Arbeitsbedingungen und Umweltschutz verbindlich an ihre eigenen Geschäftspartner weitergeben und deren Einhaltung angemessen überprüfen.

Ziel ist es, eine transparente und verantwortungsvolle Lieferkette sicherzustellen, in der auch vorgelagerte Produktionsstufen in die Sorgfaltspflichten einbezogen werden.

## **8. Kommunikation**

Die Jefferys GmbH kommuniziert die Inhalte der Grundsatzklärung gegenüber Arbeitnehmern, Vertragspartnern und gegebenenfalls gegenüber Dritten. Die Einhaltung der Grundsätze soll jederzeit nachvollziehbar und gewährleistet sein.

Eine Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen oder wettbewerbsbezogener oder sonstiger schützenswerter Informationen ist jedoch aus rechtlichen Gründen hiervon ausgenommen.

## **9. Risikoermittlung**

Die Jefferys GmbH ermittelt und überprüft regelmäßig die Risiken, die sich aus der Beschaffungspraxis ergeben: Kinderarbeit, Diskriminierung, Zwangsarbeit, Arbeitszeit/Arbeitsschutz, Versammlungsfreiheit, Tarifverhandlungen, Löhne, Korruption/Bestechung, Chemikalienmanagement, Wasserverbrauch und Wasserverschmutzung, Markt- und Wettbewerbsverzerrung. Die Bestrebung ist, die damit verbundenen Risiken und tatsächlichen Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt zu vermeiden und zu mindern.

Unsere Produkte werden im Ausland hergestellt – wir arbeiten mit Partnern in u.a. China, Bangladesch, Sri Lanka, der Türkei und Italien zusammen. Vor allem außerhalb Europas sehen wir die Sicherheit der Arbeiter, faire Entlohnung und Gefahren für Mensch und Umwelt durch den Einsatz von Chemikalien als Hauptrisiko an.

Aber auch innerhalb von Europa gibt es Missstände bei Arbeitnehmerrechten und der Einhaltung von Sicherheitsvorschriften am Arbeitsplatz und im Umgang mit umweltbelastenden Materialien.

## 10. Beschwerdemechanismus

Die Jefferys GmbH setzt sich für einen wirksamen Beschwerdemechanismus bei seinen direkten Lieferanten ein und überprüft die Umsetzung durch externe Audits und Besuche vor Ort.

Darüber hinaus haben Betroffene die Möglichkeit, uns direkt zu kontaktieren und uns über Bedenken bezüglich der erfolgreichen Umsetzung unseres Verhaltenskodex sowie über signifikante Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften und unsere Werte und Anforderungen zu informieren. Zu diesem Zweck haben wir eine Kontaktstelle eingerichtet, bei der Hinweise, auf Wunsch auch anonym, eingereicht werden können. Im Falle von Verdachtsmomenten oder Beschwerden bitten um eine E-Mail an die folgende Adresse: [compliance@jefferys.com](mailto:compliance@jefferys.com).

Wir verpflichten uns zur Einhaltung von unternehmerischer Sorgfalt und werden jede Meldung sorgfältig prüfen. Selbstverständlich behandeln wir sensible Informationen vertraulich.

Wir sind Mitglied im Bündnis für nachhaltige Textilien und engagieren uns in der Bündnisinitiative „**Access to Remedy for (Refugee) Workers**“ in der Türkei.


## 11. Umsetzung und Durchsetzung

Die Jefferys GmbH beachtet die vorliegende Grundsatzerklärung bei ihrem eigenen Handeln und ermutigt ihre Geschäftspartner, sie sinngemäß anzuwenden.

Geschäftspartner werden darin unterstützt, ihrerseits ihre Lieferkette so zu gestalten, dass die Menschen- und Arbeitnehmerrechte beachtet und die Arbeitsbedingungen kontinuierlich verbessert werden.

Diese Grundsätze verantwortungsbewusster Unternehmensführung werden in allen strategischen und operativen Managementsystemen verankert.

Darmstadt, Januar 2026



Michael C. Jefferys  
Geschäftsführer

## **Code of Conduct Jefferys GmbH**

### **Preamble**

Jefferys GmbH is committed to its social responsibility, regardless of whether it is economically active in Germany, Europe or other parts of the world. In a responsible awareness of the social, ecological and economic design of the entire textile value chain, the following declaration of principles was drawn up on the basis of the general "Code of Conduct of the German Textile and Fashion Industry".

In this way, the essential principles and basic rules are laid down both for the company's own actions and for the conduct of the management and all employees. This applies internally towards employees and colleagues and externally towards business partners, customers, suppliers and the public.

The Code of Conduct is guided by the internationally recognised principles for the protection of human and labour rights as expressed in the United Nations Universal Declaration of Human Rights, the ILO Core Labour Standards, the UN Guiding Principles on Business and Human Rights and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises.

The following commitments apply equally to the following vulnerable groups in permanent, temporary or agency employment and part-time, night, home and migrant workers:

ethical and religious minorities, women, workers with disabilities, workers with a particular political belief, international and national migrants, LGBTQIA workers, trade union members and indigenous peoples.

### **1. Compliance with law and order**

Jefferys GmbH complies with the laws and regulations of the countries in which it operates. It takes care to comply with the principles defined here in its own actions and also encourages its business partners to do so.

If existing national regulations contradict the contents of the Code of Conduct or if the national context makes it impossible to fully meet the responsibility to respect human rights, ways should be found to uphold the principles of internationally recognised human rights and the contents of this Code of Conduct nonetheless.

## **2. Ethical business and integrity**

Jefferys GmbH rejects all forms of corruption and bribery and pursues legal business practices in compliance with fair competition, industrial property rights of third parties as well as antitrust and competition law regulations.

Business partners are treated fairly and contracts are honoured.

## **3. Respect for human rights**

Ethical values and principles - especially human dignity and internationally recognised human rights - are respected.

Jefferys GmbH is committed to fulfilling its human rights due diligence obligations. This includes procedures to identify, prevent, mitigate and, where appropriate, remedy potential adverse impacts on human rights.

## **4. Labour rights and conditions**

Jefferys GmbH observes the core labour standards of the International Labour Organisation and does not work with business partners who disregard them.

### *- Freedom of association and right to collective bargaining*

The right of workers and employers to form, without prior authorisation and of their own choosing, organisations for the promotion and protection of the interests of workers or employers, to join such organisations and to elect their representatives freely, shall be respected. Enterprises shall respect the right of workers and employers to bargain collectively on wages and conditions of employment. Workers shall not be discriminated against in respect of their employment because of their membership of workers' organisations.

In countries where the principles of freedom of association, the right to organise and collective bargaining are not respected or the exercise of these rights is restricted or prohibited, companies should allow their workers to freely elect their own representatives with whom they can engage in dialogue on workplace issues. Enterprises should respect the right of their workers to raise grievances without being disadvantaged in any way and such grievances should be dealt with through an appropriate procedure. (ILO Conventions 11, 87, 98, 135 and 154)

*- Prohibition of forced labour*

Economic activity based on forced or compulsory labour is not accepted by Jefferys GmbH. This includes any kind of work or service that is required of a person under threat of punishment and for which he or she has not volunteered.

(ILO Conventions 29 and 105)

*- Prohibition of child labour and protection of young workers*

Any form of exploitation of children is prohibited. Jefferys GmbH is committed to the effective abolition of child labour and requires its business partners to observe the respective legal minimum age for admission to employment or work, which, according to the provisions of the International Labour Organisation, may not be lower than the age at which compulsory education ends and not lower than 15 years.

(ILO Conventions 138 and 182)

*- Prohibition of discrimination in employment and occupation*

Any form of discrimination, exclusion or preference based on ethnic origin, colour, sex, religion, political opinion, national descent and social origin which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation shall be refrained from. Furthermore, the principle of equal pay for male and female workers for work of equal value shall apply.

(ILO Convention 111)

*- Working hours*

Unless applicable national laws or applicable collective bargaining regulations set a lower maximum working time, the regular working time should not exceed 48 hours per week plus a maximum of 12 hours of overtime per week. Overtime shall be remunerated at least in accordance with the relevant legal or collective bargaining regulations and its imposition should remain an exception.

Workers shall be granted the right to rest breaks on each working day and to observe the relevant public holidays.

(ILO Conventions 12, 26, 101, 102 and 131)

*- Wages*

Wages are paid that at least meet national legal standards. In countries without a collectively agreed or legal wage framework, wages for regular fulltime work shall be sufficient to meet the basic needs of workers. Wages shall not be withheld and shall be paid regularly in a form suitable for the employee. Wage deductions are only permissible within the legal or collectively agreed framework and must be shown. Employees shall be regularly informed about the composition of their wages.

(ILO Conventions 94, 95, 131 and 173)

*- Employment relationships*

The rules of national labour law must be complied with. Workers should be provided with comprehensible information on the essential terms and conditions of employment, including working hours, remuneration and payment and the right of workers to terminate their employment with due notice shall be protected. The right of workers to terminate their employment in compliance with the relevant notice period is protected; professional qualifications of workers are promoted.

*- Health and safety in the workplace*

Taking into account national requirements, appropriate measures are taken to ensure health and safety at work to prevent occupational accidents and protect workers' health. Applicable local regulations on occupational health and safety, health and safety at work, building safety and fire safety are complied with to minimise the risk of accidents and occupational diseases. Where necessary and appropriate, workers are provided with adequate personal protective equipment. In situations of immediate danger, workers have the right and duty to leave their workplace immediately and without permission. Vulnerable persons, such as young workers, young mothers and pregnant women, as well as persons with disabilities, shall be given special protection.

(ILO Conventions 155 and 184 and ILO Recommendations 164 and 190)

*- Dealing with people in a humane way*

Workers are treated with dignity and respect.

## **5. Environmental protection**

Applicable laws, regulations, and administrative practices for the protection of people and the environment are complied with.

All business activities shall contribute to sustainable development. Companies shall establish systems to identify, assess, and reduce environmental impacts and prevent damage.

Jefferys GmbH is guided by internationally recognized frameworks and standards, including the principles of the United Nations for sustainable development (SDGs), the Rio Declaration on Environment and Development, and the goals of the Paris Agreement.

The aim is to continuously improve environmental performance and systematically identify and reduce negative impacts.

Particularly in the textile sector, measures are implemented to reduce water consumption, chemical use, emissions, and waste along the supply chain.

Jefferys GmbH supports business partners in improving environmental performance and promotes resource-efficient technologies.

Proper waste disposal and reuse of materials within the circular economy are encouraged.

## **6. Use of sustainable materials**

Jefferys GmbH aims to work with customers and suppliers to continuously make the textile supply chain more sustainable in order to respect human rights and reduce negative impacts on the environment.

## **7. Subcontracting**

Jefferys GmbH is aware of its social responsibility and pays attention to a trusting cooperation with all business partners along the supply chain. The basis of this transparency is that unauthorised subcontracting is prohibited.

## **8. Communication**

Jefferys GmbH communicates the contents of the policy statement to employees, contractual partners and, if necessary, to third parties. Compliance with the principles shall be traceable and guaranteed at all times.

However, the disclosure of company and business secrets or competition-related or other information worthy of protection is excluded from this for legal reasons.

## **9. Risk identification**

Jefferys GmbH regularly identifies and reviews risks arising from procurement practices: Child labour, discrimination, forced labour, working hours/occupational health and safety, freedom of association, collective bargaining, wages, corruption/bribery,

chemical management, water consumption and pollution, market and competition distortion. The aspiration is to avoid and mitigate the associated risks and actual impacts on human rights and the environment.

## **10. Complaints mechanism**


Jefferys GmbH is committed to an effective grievance mechanism with its direct suppliers and verifies implementation through external audits and site visits.

## **11. Implementation and enforcement**

Jefferys GmbH observes this policy statement in its own actions and encourages its business partners to apply it accordingly. Business partners are supported in designing their supply chain in such a way that human and labour rights are respected and working conditions are continuously improved.

These principles of responsible corporate governance are anchored in all strategic and operational management systems.

Darmstadt, January 2026



Michael C. Jefferys  
CEO