

Gabor

Verhaltenskodex (Code of Conduct)

Präambel

Gabor beschäftigt seit über 70 Jahren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland und seit über 60 Jahren auch im Ausland. Damit wurden über Generationen hinweg kontinuierliche Beiträge zum Wohlstand der Beschäftigten sowie zur wirtschaftlichen Entwicklung zum Teil benachteiligter Regionen geleistet.

Gabor ist sich der Verantwortung bewusst, die dem Unternehmen aus den globalisierten Geschäftsaktivitäten und der internationalen Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwächst. Gabor erkennt an, dass sich diese Verantwortung auf alle Mitarbeitenden erstreckt, die Produkte oder Teile für Gabor herstellen – unabhängig davon, ob sie Beschäftigte von Gabor sind oder nicht.

Gabor verpflichtet sich und seine Zulieferer zur Wahrung der Menschenrechte, wie sie in der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ bestimmt sind und orientiert sich an den Konventionen der ILO. Zur Regelung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen lässt sich Gabor von den entsprechenden Richtlinien der Vereinten Nationen leiten.

Gabor spricht sich für einen offenen und fairen Welthandel aus, weil das Unternehmen darin die beste Voraussetzung für eine profitable und nachhaltige Entwicklung und damit für sichere Arbeitsplätze sieht.

Gabor setzt sich außerdem für den Tierschutz, den Schutz der Umwelt und einen schonenden Umgang mit Ressourcen ein.

Sozialstandards

Gabor verpflichtet sich selbst sowie seine Geschäftspartner und Subunternehmer der Lieferkette, die nachfolgend aufgeführten Mindeststandards und Empfehlungen einzuhalten.

1. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Die Geschäftspartner¹ und Subunternehmer² der Lieferkette achten das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, ohne vorherige Genehmigung und nach eigener

Gabor betreibt ausschließlich Geschäftsbeziehungen mit Partnern, die in der Lage sind, zu gewährleisten, dass die sozialen Standards erfüllt werden.

¹ Ein „Geschäftspartner“ ist ein Vertragspartner, der für ein Produkt, einen Prozess oder eine Dienstleistung verantwortlich ist. Diese Definition kann auf Fabrikanten, Vertriebsfirmen, Importeure, Montagefirmen, Dienstleistungsorganisationen, Lizenznehmer etc. zutreffen.

² Ein „Subunternehmen“ ist eine wirtschaftliche Einheit innerhalb der Lieferkette, die den Lieferanten direkt oder indirekt mit Waren und/oder Dienstleistungen versorgt, die bei der bzw. für die Herstellung der Waren und/oder Bereitstellung der Dienstleistungen des Lieferanten genutzt werden und für diese wesentlich sind.

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. Gabor sowie die Geschäftspartner und Subunternehmer der Lieferkette 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. Die Grundsätze der Vereinigungsfreiheit sowie des Vereinigungsrechts sind anzuerkennen. (ILO-Konventionen 87, 98, 135 und 154)

2. Verbot von Zwangsarbeit

Eine wirtschaftliche Tätigkeit auf Grundlage von Zwangs- oder Pflichtarbeit, Schuldknechtschaft oder Leibeigenschaft wird von Gabor sowie den Geschäftspartnern und Subunternehmern der Lieferkette 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)

Gabor sowie die Geschäftspartner und Subunternehmer der Lieferkette räumen ihren Arbeitnehmern das Recht ein, ihren Arbeitsplatz zu verlassen und ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist gegenüber dem Arbeitgeber zu kündigen.

3. Verbot von Kinderarbeit und Schutz junger Arbeitnehmer

Als Kinderarbeit gilt jede Arbeit, die von einer Person unter 15 Jahren verrichtet wird, es sei denn, die lokale Gesetzgebung sieht ein höheres Mindestalter bzw. eine längere Dauer der Schulpflicht vor. In diesem Fall ist das höhere Alter maßgeblich. Falls jedoch das gesetzliche Mindestalter gemäß den in der ILO-Konvention 138 festgelegten Ausnahmen für Entwicklungsländer bei 14 Jahren liegt, ist das niedrigere Alter maßgeblich. (ILO-Konvention 138)

Als „jugendliche Arbeitnehmer“ werden Mitarbeiter bezeichnet, die älter als ein Kind im oben genannten Sinne und jünger als 18 Jahre alt sind.

Die Geschäftspartner und Subunternehmen der Lieferkette dürfen keine Kinderarbeit im oben genannten Sinn direkt oder indirekt anwenden oder diese dulden.

Im Rahmen des Einstellungsverfahrens sind geeignete Mechanismen zur Altersfeststellung zur Vermeidung von Kinderarbeit anzuwenden. Wenn Gabor sowie die Geschäftspartner und Subunternehmer der Lieferkette Kinderarbeit feststellen, müssen sie notwendige Maßnahmen zur Abhilfe einleiten und sollten zur sozialen Reintegration beitragen, die das Wohl und den Schutz des Kindes in den Mittelpunkt stellen.

Die Geschäftspartner und Subunternehmen der Lieferkette stellen sicher, dass die Art oder die Verhältnisse der durch „jugendliche Arbeitnehmer“ verrichteten Arbeit

das Leben, die Gesundheit und die Sittlichkeit der betreffenden Jugendlichen nicht gefährden und diese eine angemessene sachbezogene Unterweisung oder berufliche Ausbildung in dem entsprechenden Wirtschaftszweig erhalten.

4. Verbot von Diskriminierung 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. Ferner soll der Grundsatz der Gleichheit des Entgelts für männliche und weibliche Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeit Anwendung finden. (ILO-Konvention 100 und 111)

5. Arbeitszeiten

Sofern geltende nationale Gesetze oder anwendbare tarifliche Regelungen keine geringere Höchstarbeitszeit festlegen, darf 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, müssen freiwillig sein und sollten eine Ausnahme bleiben. (ILO-Konvention 1)

Gabor sowie die Geschäftspartner und Subunternehmer der Lieferkette gewähren ihren Arbeitnehmern das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag und halten die jeweils maßgeblichen gesetzlichen Feiertage ein. Nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen ist ein arbeitsfreier Tag zu gewähren. (ILO-Konvention 14)

6. Angemessene Vergütung

Staatlich oder tariflich anzuwendende Mindestlöhne dürfen nicht unterschritten werden. Gabor sowie die Geschäftspartner und Subunternehmer der Lieferkette beachten, dass in Ländern ohne tariflichen oder gesetzlichen Lohnrahmen die Löhne für regelmäßige Vollarbeitszeit hinreichend sein sollten, um den Grundbedürfnissen der Arbeitnehmer gerecht zu werden. Hinreichend bedeutet, den Arbeitern und ihren Familien ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen, sowie auf gesetzlich gewährte Sozialleistungen zu achten.

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. Eine Teilzahlung in Form von Sachleistungen ist gemäß den Vorgaben der ILO zulässig. Die Beschäftigten werden regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert. (ILO-Konvention 26 und 131)

7. Beschäftigungsverhältnisse

Die Regeln des nationalen Arbeitsrechts sind einzuhalten. Den Arbeitnehmern sind verständliche Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeiten, Vergütung sowie Zahlungs- und Abrechnungsmodalitäten, zur Verfügung zu stellen. Es ist zu gewährleisten, dass die Beschäftigungsverhältnisse weder zu Unsicherheiten noch zu einer sozialen oder wirtschaftlichen Gefährdung der Arbeitnehmer führen.

8. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Gabor sowie die Geschäftspartner und Subunternehmer der Lieferkette treffen unter Berücksichtigung nationaler Erfordernisse angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz, um im Rahmen ihrer Aktivitäten Arbeitsunfälle zu vermeiden und die Gesundheit ihrer 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 zu minimieren. Wo notwendig und angebracht, wird Arbeitnehmern wirksame persönliche Schutzausrüstung unentgeltlich 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 erhalten einen besonderen Schutz. Gabor sowie die Geschäftspartner und Subunternehmer der Lieferkette sorgen für eine geeignete arbeitsmedizinische Versorgung und damit verbundenen Einrichtungen. (ILO-Konvention 155 und 170)

9. Menschenwürdiger Umgang

Gabor sowie die Geschäftspartner und Subunternehmer der Lieferkette behandeln ihre Arbeitnehmer mit Würde und Respekt. Jegliche Form von unwürdiger Behandlung, Missbrauch, Belästigung und Einschüchterung sowie rechtswidrigen Strafen gegenüber Arbeitnehmern wird unterlassen. Disziplinarmaßnahmen werden schriftlich und in einer für den Arbeitnehmer verständlichen Form niedergelegt.

Ethisches Wirtschaften

Es werden ausschließlich legale Geschäftspraktiken unter Beachtung von lauterem Wettbewerb, gewerblicher Schutzrechte Dritter sowie kartell- und wettbewerbsrechtlicher Regelungen verfolgt. Korruption und Bestechung jedweder Art werden nicht toleriert. Prinzipien verantwortungsbewusster unternehmerischer Führung, wie Transparenz, Rechenschaftspflicht, Verantwortung, Offenheit und Integrität sind auf geeignete Weise zu fördern. Geschäftspartner sind den ethischen Grundwerten entsprechend zu behandeln. Verträge sind einzuhalten, soweit die Rahmenbedingungen sich nicht grundlegend ändern. Allgemein ethische Werte und Prinzipien sind zu respektieren, insbesondere gilt dies für die Menschenwürde und die international anerkannten Menschenrechte.

Umweltschutz

Umweltschutz ist uns wichtig. Auch von unseren Auftragnehmern, Subunternehmern, Lieferanten und Lizenznehmern erwarten wir ein klares Bekenntnis und ernsthafte Anstrengungen zum Schutz der Umwelt sowie kontinuierliche Verbesserungen mit der Zielsetzung einer umweltschonenden, nachhaltigen und sauberen Produktion.

Gabor wird Partner bevorzugen, die

- gesundheits- oder umweltschädigende Substanzen aus ihren Produkten, ihrer Produktion und ihren sonstigen Prozessen eliminieren,
- Maßnahmen ergreifen, die Ressourcen schonen, Verschmutzung und Abfall vermindern, sowie Energie- und Wasserverbrauch senken,
- Verantwortung übernehmen für ein geeignetes Abfallmanagement,
- ein Umweltmanagementsystem haben,
- durch regelmäßige Berichte die Auswirkungen Ihres Handelns auf die Umwelt offenlegen.

Tierschutz

Tierschutz und gesetzestreuer Umgang mit Tieren sind uns sehr wichtig.

Gabor setzt sich kontinuierlich mit der Weiterentwicklung seiner Produkte und mit Fragestellungen nach möglichen Alternativen zu Leder auseinander. Wo es sinnvoll ist, setzt Gabor diese auch schon seit vielen Jahren ein.

Es ist jedoch bis heute noch nicht gelungen, einen Kunststoff oder einen anderen Ersatz zu entwickeln, der all die Vorteile des Naturproduktes Leder vereint. Daher verwendet Gabor zur Herstellung seiner Produkte vielfach Leder, jedoch ausschließlich von Nutztieren.

Gerbereien, die Leder für Gabor liefern, werden verpflichtet, die gültigen Landesgesetze uneingeschränkt einzuhalten, nach den Standards dieses Code of Conduct zu arbeiten und darüber hinaus den Tierschutz zu achten.

Rohhäute, die für Gabor zum Einsatz kommen, dürfen ausschließlich Nebenprodukte der Nahrungsmittelproduktion sein. Reptilleder oder Leder von anderen bedrohten Tierarten und tierische Pelze dürfen für Gabor-Produkte nicht zum Einsatz kommen.

Recht zur Überwachung

Gabor verpflichtet Auftragnehmer, Subunternehmer, Lieferanten und Lizenznehmer, die Durchführung und Überwachung dieses Verhaltenskodexes zu unterstützen und daran mitzuwirken, indem sie:

- Gabor die relevanten Informationen über ihre Tätigkeiten liefern,
- jederzeit eine Prüfung ihrer Arbeitsstätten und Tätigkeiten zulassen,
- Aufzeichnungen über die Namen, das Alter, die Arbeitszeit und die gezahlten Löhne für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufführen und diese Unterlagen im Rahmen der im jeweiligen Land geltenden Datenschutzbestimmungen auf Anfrage zur Verfügung stellen,
- die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Bestimmungen dieses Kodexes unterrichten und
- von Disziplinarmaßnahmen, Entlassungen oder sonstigen Diskriminierungen von Mitarbeitenden absehen, die Informationen über mögliche Verletzungen dieses Kodexes weitergegeben haben.

Falls ein Zulieferer gegen eine oder mehrere Bestimmungen dieses Kodexes verstößt, wird der entsprechende Betrieb angehalten, sofortige Korrekturmaßnahmen einzuleiten. Sollten die geforderten Korrekturmaßnahmen nicht umgesetzt werden, kann Gabor die aktuelle Produktion stoppen, bestehende Aufträge annullieren, zukünftige Aufträge aussetzen oder die Geschäftsbeziehung beenden.

Umsetzungsbestimmungen

Gabor verpflichtet seine Auftragnehmer, Subunternehmer, Lieferanten und Lizenznehmer, die zur Umsetzung des Kodexes notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, indem sie

- festlegen, wo die Verantwortung für sämtliche Fragen im Zusammenhang mit diesem Kodex innerhalb des Unternehmens angesiedelt ist;
- insbesondere die Vorgesetzten und die betriebliche Arbeitnehmervertretung über den Inhalt der beschriebenen Standards, Empfehlungen und Ziele in geeigneter Weise unterrichten;
- dafür sorgen, dass alle Mitarbeitenden den Inhalt des Kodexes kennen und dieser den Mitarbeitenden in einer ihnen verständlichen Sprache erläutert wird. Gabor veranlasst zu diesem Zweck, dass dem jeweiligen Betrieb der Kodex in englischer oder deutscher Sprache ausgehändigt wird;

- Ihre jeweiligen Subauftragnehmer, Lieferanten und Lizenznehmer über den Inhalt des Kodexes informieren und zur Einhaltung vertraglich verpflichten;
- im Rahmen des Möglichen und Zumutbaren die Einhaltung des Kodexes überprüfen.
- ein geeignetes System zur Überwachung der Prozesse implementieren und die Geschäftsleitung in Kenntnis zu setzen.

Monitoring

Gabor wird die Einhaltung der Bestimmungen dieses Verhaltenskodexes überwachen.

221, 20.09.19

Bestätigung Verhaltenskodex (Code of Conduct) der Gabor Shoes AG vom 20.09.2019

Wir, die Unterzeichner, bestätigen, dass wir den Verhaltenskodex (Code of Conduct) der Gabor Shoes AG erhalten und zur Kenntnis genommen haben und verpflichten uns, diesen vollinhaltlich und ohne Änderungen zu beachten und seine Anforderungen zu erfüllen.

Datum: _____

Firma: _____

Adresse: _____

Name und Stellung des Unterzeichnenden:

Unterschrift:

Firmenstempel:

Dieses Dokument muss von einem ordnungsgemäß Bevollmächtigten des Geschäftspartners unterschrieben und an die Gabor Shoes AG, Nachhaltigkeitsmanagement, z. Hd. Frau Herzhauser, Marienbergerstr. 31, 83024 Rosenheim, Deutschland, zurückgeschickt werden.