



Verhaltenskodex (Code of Conduct)

Präambel

Die Gabor Shoes GmbH, nachfolgend Gabor genannt, 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/ -innen 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/ -innen und Subunternehmer/ -innen der Lieferkette, die nachfolgend aufgeführten Mindeststandards und Empfehlungen einzuhalten.

GABOR

1. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Die Geschäftspartner/ -innen¹ und Subunternehmer/ -innen² der Lieferkette achten das Recht der Arbeitnehmer/ -innen und Arbeitgeber/ -innen, ohne vorherige Genehmigung und nach eigener Wahl Organisationen zu bilden, welche die Förderung und den Schutz der Interessen der Arbeitnehmer/ -innen oder der Arbeitgeber/ -innen zum Ziele hat, diesen Organisationen beizutreten und ihre Vertreter/ -innen frei zu wählen. Gabor sowie die Geschäftspartner/ -innen und Subunternehmer/ -innen der Lieferkette achten das Recht der Arbeitnehmer/ -innen und Arbeitgeber/ -innen, Kollektivverhandlungen über Lohn- und Arbeitsbedingungen zu führen. Arbeitnehmer/ -innen 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/ -innen und Subunternehmern/ -innen 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/ -innen und Subunternehmer/ -innen der Lieferkette räumen ihren Arbeitnehmern/ -innen das Recht ein, ihren Arbeitsplatz zu verlassen und ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist gegenüber dem/ der Arbeitgeber/ -in zu kündigen.

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

¹ Ein „Geschäftspartner“/ eine „Geschäftspartnerin“ ist ein/ eine Vertragspartner/ -in, der/ die für ein Produkt, einen Prozess oder eine Dienstleistung verantwortlich ist. Diese Definition kann auf Fabrikanten/ -innen, Vertriebsfirmen, Importeure, Montagefirmen, Dienstleistungsorganisationen, Lizenznehmer/ -innen 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.

GABOR

3. Verbot von Kinderarbeit und Schutz junger Arbeitnehmer/ -innen

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/ -innen“ werden Mitarbeiter/ -innen bezeichnet, die älter als ein Kind im oben genannten Sinne und jünger als 18 Jahre alt sind.

Die Geschäftspartner/ -innen 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/ -innen und Subunternehmer/ -innen 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.

Gabor sowie die Geschäftspartner/ -innen und Subunternehmen der Lieferkette stellen sicher, dass die Art oder die Verhältnisse der durch „jugendliche Arbeitnehmer/ -innen“ 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)

GABOR

5. Arbeitszeiten

Sofern geltende nationale Gesetze oder anwendbare tarifliche Regelungen keine geringere Höchst Arbeitszeit 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/ -innen und Subunternehmer/ -innen der Lieferkette gewähren ihren Arbeitnehmern/ -innen 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/ -innen und Subunternehmer/ -innen der Lieferkette beachten, dass in Ländern ohne tariflichen oder gesetzlichen Lohnrahmen die Löhne für regelmäßige Vollarbeitszeit hinreichend sein sollten, um den Grundbedürfnissen der Arbeitnehmer/ -innen gerecht zu werden. Hinreichend bedeutet, den Arbeitern/ -innen 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 / die Arbeitnehmer/ -in 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/ -innen 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/ -innen führen.

8. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Gabor sowie die Geschäftspartner/ -innen und Subunternehmer/ -innen 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/ -innen 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/ -innen 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/ -innen, junge Mütter und Schwangere sowie Menschen mit Behinderungen erhalten einen besonderen Schutz. Gabor sowie die Geschäftspartner/ -innen und Subunternehmer/ -innen der Lieferkette sorgen für eine geeignete arbeitsmedizinische Versorgung und damit verbundenen Einrichtungen. (ILO-Konvention 155 und 170)

Gabor fordert außerdem seine Geschäftspartner/ -innen und Subunternehmer/ -innen auf, die Handlungsempfehlungen der WHO bezüglich des Infektionsschutzes bzw., im Falle einer Pandemie, die staatlich angeordneten Vorschriften zu achten und die Mitarbeitenden keinen unnötigen gesundheitlichen Risiken auszusetzen.

9. Menschenwürdiger Umgang

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

GABOR

Integrität sind auf geeignete Weise zu fördern. Geschäftspartner/ -innen 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/ -innen, Subunternehmern/ -innen, Lieferanten/ -innen und Lizenznehmern/ -innen 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/ -innen 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.

Gabor beobachtet mit Sorge das illegale Abholzen, in besonderen von Regenwäldern. Um eine Verbindungen zwischen den Produkten von Gabor und diesem rechtswidrigen Handeln zu vermeiden, werden die Geschäftspartner/ -innen und Subunternehmer/ -innen aufgefordert, die Herkunft ihrer Vorprodukte transparent zu machen, um bei Verdachtsfällen geeignete Informationen bereitzustellen.

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.

GABOR

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. Reptillleder oder Leder von anderen bedrohten Tierarten und tierische Pelze dürfen für Gabor-Produkte nicht zum Einsatz kommen.

Transparenz

Die Geschäftspartner /-innen und Subunternehmer /-innen der Lieferkette verpflichten sich Transparenz in ihre eigenen Lieferketten zu bringen, um Gabor über die tieferliegenden Schichten der Lieferkette informieren zu können (mindestens Vorlieferant/ -in). Im Falle eines Verdachts der Verletzung der Inhalte dieses Code of Conducts muss der/ die Lieferant/ -in geeignete Informationen zum Nachgehen dieser Behauptung vorweisen können.

Recht zur Überwachung

Gabor verpflichtet Auftragnehmer/ -innen, Subunternehmer/ -innen, Lieferanten/ -innen und Lizenznehmer/ -innen, 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/ eine Zulieferer/ -in 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

GABOR

Aufträge annullieren, zukünftige Aufträge aussetzen oder die Geschäftsbeziehung beenden.

Umsetzungsbestimmungen

Gabor verpflichtet seine Auftragnehmer/ -innen, Subunternehmer/ -innen, Lieferanten/ -innen und Lizenznehmer/ -innen, 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, italienischer oder deutscher Sprache ausgehändigt wird;
- Ihre jeweiligen Subauftragnehmer/ -innen, Lieferanten/ -innen und Lizenznehmer/ -innen 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.