Verhaltenskodex

Inhalt

1.0	Allgemeine Grundsätze	Seite 3
2.0	Anforderungen	Seite 5
2.1	Gesetzestreue	Seite 5
3.0	Arbeitnehmer- und Menschenrechte	Seite 6
3.1	Kinderarbeit	Seite 6
3.2	Gleichbehandlung, Inklusion und Diskriminierungsfreiheit	Seite 6
3.3	Zwangsarbeit	Seite 7
3.4	Vereinigungsfreiheit	Seite 7
3.5	Respektvoller Umgang und Schutz vor Belästigung und Missbrauch, einschließlich geschlechtsbezogener Gewalt	Seite 8
3.6	Arbeits- und Gesundheitsschutz	Seite 8
3.7	Schutzbedürftige Arbeitskräfte	Seite 9
3.8	Reguläre Beschäftigung	Seite 9
3.9	Löhne	Seite 9
3.10	Arbeitszeit	Seite 10
3.11	Landrechte	Seite 10
4.0	Umwelt	Seite 11
4.1	Umweltmanagement	Seite 11
4.2	Programm für nachhaltiges Chemikalienmanagement	Seite 11
4.3	Klimawandel und Gewässerschutz	Seite 11
4.4	Schadstofffreisetzungen in die Umwelt	Seite 12
4.5	Materialspezifische Anforderungen	Seite 12
4.6	Tierschutz	Seite 12
5.0	Korruptionsbekämpfung	Seite 13
6.0	Betriebliche Beschwerdemechanismen	Seite 13
Anlage 1: Glossar		Seite 14
Anlage 2: Informationen zum Fairness-Kanal		Seite 17

1.0 Allgemeine Grundsätze

Der Verhaltenskodex beschreibt die Erwartungen von C&A[1] an seine Zulieferer und Geschäftspartner in Hinblick auf Gesetzestreue, Menschenrechte, Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, Umweltleistung, Tierschutz und Korruptionsbekämpfung.

Unsere Erwartungen in Bezug auf andere Aspekte, z. B. Qualitätsstandards, Produktstandards und Lieferanweisungen, werden in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen und anderen Richtlinien und Leitsätzen behandelt. Die Einhaltung des Verhaltenskodex ist ebenso wichtig wie die Einhaltung unserer Qualitätsstandards und Lieferbedingungen.

Unsere Verpflichtungen zur Einhaltung international anerkannter Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte und zum Umweltschutz sind in der Menschenrechts- und Gleichstellungsrichtlinie von C&A Europe dargelegt. Unser Ethikkodex beschreibt unsere Erwartungen an unsere Mitarbeitenden hinsichtlich der Einhaltung von Gesetzen und ethischen Standards im Geschäftsverkehr und an ihr professionelles Verhalten. Wir setzen alles daran, negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Arbeitskräfte und das Gemeinwesen in unserer gesamten Lieferkette sowie auf die Umwelt zu ermitteln, zu vermeiden, zu mindern bzw. zu beseitigen, unter anderem durch die Zusammenarbeit mit externen Stakeholdern wie Arbeitskräften und deren Vertretungen sowie Städten und Gemeinden. Wir denken kontinuierlich über unsere Beschaffungs- und Einkaufspraxis nach und nehmen bei Bedarf Anpassungen vor, um negative Auswirkungen auf unsere Zulieferer zu vermeiden.

Die im Verhaltenskodex beschriebenen Anforderungen werden in den Ergänzenden Leitlinien zum Verhaltenskodex („Ergänzende Leitlinien“) näher erläutert. Die Ergänzenden Leitlinien führen unter anderem aus, wie Zulieferer und Geschäftspartner die Erfüllung der Anforderungen des Verhaltenskodex gewährleisten sollen und welche Verfahren C&A als fortschrittlich betrachtet. C&A behält sich das Recht vor, die Ergänzenden Leitlinien um zusätzliche Anforderungen, weitere Handlungsempfehlungen zur Gewährleistung der Einhaltung des Verhaltenskodex und Hinweise auf fortschrittliche Verfahren zu erweitern und Ergänzende Leitlinien für bestimmte Arten von Zulieferern oder Geschäftspartnern zu entwickeln. Die betroffenen Zulieferer und Geschäftspartner werden zeitnah über alle Aktualisierungen informiert.

Die Anforderungen gelten für alle C&A Zulieferer und Geschäftspartner. In Bezug auf Vertragspartner, die C&A mit Handelsgütern[2] beliefern (Zulieferer[3]), gilt der Verhaltenskodex für alle Produktionsbetriebe, die zur Herstellung, Veredelung bzw. Verarbeitung von C&A Handelsgütern oder Bestandteilen derselben genutzt werden. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Unternehmen, die diese Produktionsbetriebe betreiben, vollständig oder teilweise von den Zulieferern beherrscht werden, also Tochtergesellschaften (Mehrheitsbeteiligungen) oder verbundene Unternehmen (Minderheitsbeteiligungen) sind, ob sie Vertragspartner von Vermittlern/Importeuren oder ob sie Unterauftragnehmer (Personen oder Unternehmen) sind. Die Herstellung, Veredelung bzw. Verarbeitung von C&A Handelsgütern oder Bestandteilen derselben kann jeden Zuschneide-, Näh-, Stick-, Besatz-, Verzierungs-, Bedruck-, Wasch- / Reinigungs-, Trocken-, Färbe-, Strick-, Zusammennäh- und Konfektionierungs- / Verpackungsprozess umfassen. Für Geschäftspartner bedeutet dies, dass der Verhaltenskodex für alle Unternehmen gilt, von denen C&A auf vertraglicher Basis mit Produkten bzw. Dienstleistungen, die nicht als Handelsgüter klassifiziert sind, beliefert wird, z. B. Händler und Projektbeteiligte.

Zulieferer und Geschäftspartner müssen C&A die Einführung und Einhaltung des Verhaltenskodex ausdrücklich vertraglich zusichern. Darüber hinaus müssen sich Zulieferer vor Produktionsbeginn alle genutzten Produktionsbetriebe von C&A genehmigen lassen, unabhängig davon, ob es sich um eigene oder Betriebe von Unterauftragnehmern handelt. Die Nutzung nicht genehmigter Produktionsbetriebe ist strengstens untersagt. Zulieferer müssen sicherstellen, dass der Verhaltenskodex in jedem unterbeauftragten Produktionsbetrieb vollständig eingehalten wird. Ausführliche Informationen zur Nutzung der Produktionsbetriebe von Unterauftragnehmern finden Sie in den C&A Bestimmungen zu nicht genehmigter Produktion.

C&A erwartet, dass seine Zulieferer und Geschäftspartner dieselben Standards einhalten, unabhängig von ihrer Position in der Wertschöpfungskette, also auch Zulieferer von Stoffen, Fasern und Rohstoffen. Deshalb verlangt C&A von seinen Zulieferern und Geschäftspartnern, dass sie ihre Zulieferer und Geschäftspartner über die Anforderungen dieses Verhaltenskodex informieren und deren Erfüllung mit geeigneten Mitteln sicherstellen. C&A erwartet von seinen Zulieferern

1 „C&A“ bezeichnet Gesellschaften (i) eines Konzerns, die direkt oder indirekt von der C&A AG, Baar, beherrscht werden, sowie die rechtlich unabhängigen Gesellschaften (ii) C&A Modas S.A. (C&A Brazil) und (iii) C&A Mexico, S. de R.L. (C&A Mexico). C&A Brazil und C&A Mexico behalten sich das Recht vor, den Geltungsbereich dieses Verhaltenskodex angesichts der verpflichtenden gesetzlichen Vorschriften, die in ihren jeweiligen Rechtsordnungen gelten, zu begrenzen. Verweise in diesem Verhaltenskodex auf Richtlinien, Verpflichtungen und andere Dokumente von C&A gelten nur für C&A Europe.

2 Als Handelsgüter gelten alle Endprodukte, die C&A unter eigenem Namen bzw. unter eigener Marke oder in seinen Einzelhandels- oder Online-Verkaufsstellen verkauft.

3 Im gesamten Verhaltenskodex und den Ergänzenden Leitlinien ist der Begriff „Zulieferer“ als „Zulieferer und ihre Produktionsbetriebe“ zu verstehen.

und Geschäftspartnern, dass sie über ihre eigenen Lieferketten Bescheid wissen und Verstöße gegen den Verhaltenskodex bei Erhalt konkreter Hinweise unverzüglich angehen.
Nominiert C&A Unternehmen, die in seiner vorgelagerten Lieferkette Stoffe, Fasern oder Rohstoffe herstellen, für die Produktion von C&A Handelsgütern, verlangt C&A von ihnen die Unterzeichnung und Einhaltung dieses Verhaltenskodex. Darüber hinaus kann C&A Unternehmen, die in seiner vorgelagerten Lieferkette Stoffe, Fasern oder Rohstoffe produzieren, zur freiwilligen Unterzeichnung dieses Verhaltenskodex anregen, damit C&A und diese Unternehmen gemeinsam an einer Verbesserung der Menschenrechtslage und der Umweltleistung arbeiten können.

C&A möchte mit Zulieferern und Geschäftspartnern zusammenarbeiten, die sich zu den Kernzielen des Verhaltenskodex bekennen: dem Schutz von Menschen und Umwelt und der Einhaltung hoher ethischer Standards im Geschäftsverkehr. Die Anwendung niedrigerer Standards für andere Kunden ist mit dem gemeinsamen Engagement für diese Ziele nicht vereinbar.

Es ist zu beachten, dass die Bestimmungen des Verhaltenskodex Mindest- und keine Höchststandards darstellen.

C&A erwartet von seinen Zulieferern und Geschäftspartnern, dass sie sich für eine kontinuierliche Verbesserung der Menschenrechtslage, insbesondere der Arbeitsbedingungen und der Umweltleistung, einsetzen. Zulieferer und Geschäftspartner, die sich zu diesen kontinuierlichen Verbesserungen verpflichten, werden von C&A für den Aufbau langfristiger Geschäftsbeziehungen berücksichtigt. C&A unterstützt Zulieferer, die offen und ehrlich sind und sich aufrichtig für eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Umweltleistung einsetzen, bei der Überwindung von Schwierigkeiten, die sie bei der Erfüllung der Anforderungen dieses Verhaltenskodex haben.

C&A erwartet, dass seine Zulieferer und Geschäftspartner Managementsysteme einführen, die auf die Vermeidung von Risiken für Verstöße gegen den Verhaltenskodex abzielen, und dass sie die erforderlichen Abhilfemaßnahmen ergreifen, um eine kontinuierliche Einhaltung des Verhaltenskodex zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang wird von Zulieferern und Geschäftspartnern erwartet, dass sie sich mit den relevanten Stakeholdern, darunter Arbeitskräfte und deren Vertretungen, austauschen, soweit dies angemessen ist.

In den Allgemeinen Geschäftsbedingungen von C&A für Verträge mit Zulieferern und Geschäftspartnern ist festgelegt, ob und welche zusätzlichen Anforderungen in Bezug auf folgende Punkte gelten:

- Überwachung der Einhaltung des Verhaltenskodex, z. B. in Form von Selbstbeurteilungen, verifizierten Selbstbeurteilungen, Audits durch C&A Mitarbeitende oder beauftragte Dritte, und der entsprechenden Pläne zur Umsetzung von Abhilfemaßnahmen,
- Nachvollziehbarkeit und Richtigkeit von Aufzeichnungen und
- Offenlegung der Namen und Standorte von Produktionsbetrieben, einschließlich vorgelagerter Zulieferer.

C&A betreibt einen Whistleblowing- und Beschwerdekanal (Fairness-Kanal), zu dem jede Person und Organisation Zugang hat. Über diesen Kanal können Hinweise auf unethisches und rechtswidriges Verhalten, Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex und Hinweise auf potenzielle oder tatsächliche Menschenrechtsverletzungen oder Umweltschäden im Zusammenhang mit der Lieferkette oder sonstigen geschäftlichen Aktivitäten von C&A an speziell dafür zuständige, unabhängige Personen gemeldet werden, die diese Meldungen vertraulich behandeln.

2.0 Anforderungen

C&A erwartet von seinen Zulieferern und Geschäftspartnern, dass sie ihre Betriebsstätten verantwortungsbewusst führen und alle Anstrengungen unternehmen, um Menschen und Umwelt zu schützen. Dies beinhaltet die Ermittlung, Vermeidung, Minderung bzw. Beseitigung von Risiken in ihren Betriebsstätten und Lieferketten.

Die nachfolgend formulierten Erwartungen sind Ausdruck unserer Verpflichtung, die Einhaltung international vereinbarter Menschenrechtsstandards in unserer gesamten Lieferkette und in unseren Geschäftsbeziehungen zu fördern, in Übereinstimmung mit den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights), der Internationalen Menschenrechtscharta (International Bill of Human Rights) und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (International Labour Organisation (ILO)'s Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work).

Unsere spezifischen Erwartungen in Bezug auf die jeweiligen Menschenrechte stützen sich auf die internationalen Konventionen und Empfehlungen, auf die wir in den einzelnen Abschnitten dieses Verhaltenskodex verweisen. Die formulierten Erwartungen an verantwortungsvolles geschäftliches Handeln unsererseits uns seitens unserer Zulieferer und Geschäftspartner stützen sich auf die Empfehlungen des OECD-Leitfadens für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector).

2.1 Gesetzestreue

- Zulieferer und Geschäftspartner müssen sich jederzeit an die in ihrem Land geltenden Gesetze und an alle anderen anwendbaren Gesetze halten, auch in Bereichen, die in diesem Verhaltenskodex nicht behandelt werden. Zulieferer und Geschäftspartner müssen jederzeit über alle erforderlichen, gültigen Genehmigungen und/oder Lizenzen verfügen, insbesondere im Zusammenhang mit dem Umweltschutz.
- Wird ein Thema sowohl durch gesetzliche Bestimmungen als auch durch Bestimmungen des Verhaltenskodex geregelt, müssen Zulieferer und Geschäftspartner die Bestimmungen anwenden, die Arbeitskräfte und Umwelt am stärksten schützen. Stehen die in diesem Verhaltenskodex formulierten Erwartungen im Widerspruch zu den in ihrem Land geltenden Gesetzen, versuchen Zulieferer und Geschäftspartner, die Grundsätze der Menschenrechte und die Werte, die den internationalen Standards zugrunde liegen, so weit wie möglich zu respektieren, ohne gegen nationales Recht zu verstoßen.
- Zulieferer und Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass Rechte an geistigem Eigentum respektiert werden und dass unrechtmäßige Kopien dieses Eigentums weder angeboten noch hergestellt werden.

3.0 Arbeitnehmer- und Menschenrechte

C&A erwartet von seinen Zulieferern und Geschäftspartnern, dass sie die Menschenrechte ihrer Arbeitskräfte achten und die in diesem Abschnitt dargelegten Anforderungen erfüllen. Bei Bedarf arbeitet C&A eng mit seinen Zulieferern und Geschäftspartnern zusammen, um sie bei der Erfüllung der Anforderungen zu unterstützen.

3.1 Kinderarbeit

ILO Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)
ILO Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)
ILO Worst Forms of Child Labour Recommendation, 1999 (No. 190)
UN Convention on the Rights of the Child

- Arbeitskräfte müssen mindestens 16 Jahre alt sein bzw. älter, falls die anwendbaren nationalen gesetzlichen Vorschriften, einschließlich der Regelungen zur Schulpflicht, dies so vorsehen.
- Für junge Arbeitskräfte unter 18 Jahren müssen Zulieferer und Geschäftspartner alle besonderen Schutzmaßnahmen ergreifen, die nach anwendbarem Recht vorgesehen sind.
- Arbeitskräfte, die gefährliche Tätigkeiten ausführen oder nachts arbeiten, müssen mindestens 18 Jahre alt sein.

3.2 Gleichbehandlung, Inklusion und Diskriminierungsfreiheit

ILO Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
ILO Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159)
ILO Equal Remuneration Recommendation, 1951 (No. 90)
ILO Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111)
ILO Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation, 1983 (No. 168)
ILO Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)
ILO Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191)
International Covenant on Economic Social and Cultural Rights

- Zulieferer und Geschäftspartner dürfen Menschen ausschließlich auf Grundlage ihrer Leistung, Fähigkeiten, Erfahrung und der Stellenanforderungen anwerben, einstellen, einsetzen, schulen, vergüten und befördern.
- Zulieferer und Geschäftspartner dürfen Menschen im Zusammenhang mit der Beschäftigung weder direkt noch indirekt diskriminieren noch eine derartige Diskriminierung unterstützen oder tolerieren. Zur Klarstellung: Die Diskriminierung von Menschen im Zusammenhang mit der Anwerbung, der Einstellung, dem Einsatz, der Schulung, den Arbeitsbedingungen, den Arbeitsaufgaben, der Vergütung, der Beförderung, der Maßregelung, der Kündigung und dem Ruhestand aufgrund ihres Alters, einer Behinderung, ihrer Geschlechtsidentität, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Hautfarbe, ihrer Nationalität, ihrer Religion, ihres sozioökonomischen Hintergrunds, ihrer Kaste, ihres Ehe- oder Familienstands, einer Schwangerschaft, ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft, ihrer politischen Meinungen oder anderer Aspekte ihrer Identität bzw. Verschränkungen und Wechselwirkungen derselben ist untersagt. In der Menschenrechtsrichtlinie, den personalpolitischen Grundsätzen oder gleichwertigen Regelungen des Zulieferers bzw. Geschäftspartners muss die Verpflichtung zur Nichtdiskriminierung ausdrücklich formuliert sein.
- Wir erwarten von unseren Zulieferern und Geschäftspartnern, dass sie sich zu Gleichbehandlung und Inklusion verpflichten und geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Umsetzung ihrer Verpflichtungen zu gewährleisten. Wir bevorzugen Zulieferer und Geschäftspartner, die ihr Engagement durch fortschrittliche Verfahren unter Beweis stellen, sowie Zulieferer und Geschäftspartner, deren Unternehmen von Frauen und Mitgliedern unterrepräsentierter Gruppen geführt werden.
- In Übereinstimmung mit den anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen müssen Zulieferer und Geschäftspartner schwangeren und stillenden Frauen bezahlten Mutterschaftsurlaub sowie besonderen Schutz vor Sicherheits- und Gesundheitsgefahren gewähren.
- Sofern gesetzlich vorgeschrieben, müssen Zulieferer und Geschäftspartner professionelle Kinderbetreuungseinrichtungen für Arbeitskräfte und Angestellte anbieten. C&A regt seine Zulieferer und Geschäftspartner an, ihren Arbeitskräften nach Möglichkeit Kinderbetreuungseinrichtungen und Elternurlaub anzubieten, auch wenn keine entsprechenden gesetzlichen Anforderungen bestehen.

3.3 Zwangsarbeit

ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)
Protocol 11 of 2014 to the ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)
ILO Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)

- Arbeitskräfte müssen ihre Tätigkeit auf freiwilliger Basis ausüben. Dies bedeutet, dass alle Formen der Zwangsarbeit, darunter Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft, Zwangsarbeit in Strafvollzugsanstalten, und sonstige Arbeitssituationen, in denen Arbeit unter Androhung von Strafen, Sanktionen oder politischem Zwang verrichtet wird, verboten sind.
- Zulieferer und Geschäftspartner dürfen Arbeitskräfte nicht in der Ausübung ihres Rechts auf freie Wahl des Arbeitsplatzes beeinträchtigen. Sie dürfen auf keinen Fall Pfänder verlangen, Ausweispapiere oder Löhne einbehalten. Vermittlungsgebühren müssen vom Zulieferer bzw. Geschäftspartner getragen werden.
- Werden für die Beschäftigung von Arbeitskräften die Dienste Dritter in Anspruch genommen, müssen Zulieferer und Geschäftspartner sicherstellen, dass diese Dritten die entsprechenden Anforderungen im C&A Verhaltenskodex erfüllen, und sich an die C&A Richtlinie zum Thema Zwangsarbeit und den Leitfaden zum Thema Wanderarbeit halten, der in den Ergänzenden Leitlinien enthalten ist.
- Das Recht auf Freizügigkeit muss respektiert werden, auch in Bezug auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Unterkünfte.
- Zulieferer und Geschäftspartner müssen Arbeitskräften gestatten, ihren Arbeitsvertrag mit einer angemessenen Frist zu kündigen.

3.4 Vereinigungsfreiheit

ILO Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)
ILO Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)
ILO Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135)
ILO Workers' Representatives Recommendation, 1971 (No. 143)
ILO Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154)

- Zulieferer und Geschäftspartner müssen sich gegenüber Arbeitskräftevertretungen offen und kooperativ geben und Arbeitskräften gestatten, Gewerkschaften zu gründen bzw. Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten.
- Zulieferer und Geschäftspartner müssen Arbeitskräftevertretungen Zugang zum Arbeitsplatz gewähren, damit sie ihre Vertretungsaufgaben wahrnehmen können.
- Zulieferer und Geschäftspartner dürfen Arbeitskräfte, die einer Gewerkschaft beitreten oder sich an Gewerkschaftsaktivitäten beteiligen, nicht diskriminieren. Zulieferer und Geschäftspartner dürfen Arbeitskräfte, die das Recht auf Vereinigungsfreiheit wahrnehmen, nicht bedrohen, maßregeln, bestrafen oder entlassen oder ihnen eine Vergütung für die Nichtausübung dieses Rechts anbieten.
- Zulieferer und Geschäftspartner dürfen als Arbeitgeber keinen unmittelbaren Einfluss auf Arbeitskräftevertretungen ausüben. Eine arbeitgeberdominierte Arbeitskräftevertretung wird nicht anerkannt.
- Ist das Recht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt, müssen Zulieferer und Geschäftspartner den Arbeitskräften die Möglichkeit bieten, alternative Formen der Arbeitskräftevertretung und Verhandlung zu wählen, statt sie daran zu hindern.
- Zulieferer und Geschäftspartner müssen wirksame Beschwerdemechanismen für die Klärung interner kollektiver Beschwerden einrichten. Individuellen Beschwerden muss über effektive betriebliche Beschwerdemechanismen nachgegangen werden, wie in Abschnitt 6 beschrieben.
- Arbeitskräfte haben das Recht auf Kollektivverhandlungen. Zulieferer und Geschäftspartner sind verpflichtet, bei Kollektivverhandlungen gemäß dem Grundsatz von Treu und Glauben zu verhandeln. Gibt es einen Tarifvertrag, müssen sich die Zulieferer an alle vertraglichen Bestimmungen halten.
- Zulieferer und Geschäftspartner müssen alle vor Ort geltenden Vorschriften zu Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen einhalten.
- Zulieferer und Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass das eigene bzw. externe Sicherheitspersonal, das zum Schutz des Betriebsgeländes des Produktionsbetriebs oder des Unternehmens eingesetzt wird, Arbeitskräfte und Gewerkschaften in der Ausübung ihrer in diesem Abschnitt behandelten Rechte nicht beeinträchtigt.

3.5 Respektvoller Umgang und Schutz vor Belästigung und Missbrauch, einschließlich geschlechtsbezogener Gewalt

ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)
ILO Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)

- Zulieferer und Geschäftspartner müssen die Würde aller Arbeitskräfte und Angestellten achten und sie mit Respekt behandeln. Mobbing, Belästigung, Einschüchterung, Gewalt, körperliche Züchtigung und Missbrauch jeder Art sowie die Duldung derselben seitens der Zulieferer und Geschäftspartner ist untersagt. Zur Klarstellung: Auch jede Form der geschlechtsbezogenen Gewalt bzw. Belästigung ist streng untersagt.
- Zulieferer und Geschäftspartner nehmen alle gemeldeten Vorfälle von respektloser Behandlung, Belästigung bzw. Gewalt ernst und untersuchen alle entsprechenden Vorwürfe unverzüglich.
- Zulieferer und Geschäftspartner bieten Opfern von sexueller Belästigung bzw. sexueller Gewalt, die nach dem Gesetz als Straftat gilt, rechtliche Beratung an.
- Wenn Zulieferer und Geschäftspartner das Verhalten am Arbeitsplatz regeln, müssen sie alle Disziplinarverfahren schriftlich niederlegen, ihren Arbeitskräften diese Verfahren klar erläutern und alle ergriffenen Disziplinarmaßnahmen schriftlich erfassen.
- Zulieferer und Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass alle ergriffenen Disziplinarmaßnahmen verhältnismäßig sind und weder körperliche noch psychische Bestrafungen beinhalten.
- Zulieferer und Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass das eigene bzw. externe Sicherheitspersonal, das zum Schutz des Betriebsgeländes des Produktionsbetriebs oder des Unternehmens eingesetzt wird, dieselben Standards für eine menschenwürdige Behandlung von Arbeitskräften einhält.

3.6 Arbeits- und Gesundheitsschutz

ILO Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)
ILO Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)
ILO Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164)
ILO Chemicals Convention, 1990 (No. 170)

- Zulieferer und Geschäftspartner müssen für ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld mit ausreichender Beleuchtung, Heizung und Belüftung sorgen.
- Zulieferer und Geschäftspartner müssen Vorkehrungen treffen, um Arbeitsunfälle und gesundheitliche Beeinträchtigungen während der Arbeit zu verhindern. Dies beinhaltet die sichere Handhabung und Lagerung von Chemikalien, die Gewährleistung der Sicherheit von Maschinen und Anlagen, z. B. Kessel, Aufzüge und Lastenaufzüge, der Elektrosicherheit, der Sicherheit, Festigkeit und Stabilität von Gebäuden, einschließlich etwaiger Unterkünfte, und die Gewährleistung eines angemessenen Brandschutzes.
- Zulieferer und Geschäftspartner müssen ihre Arbeitskräfte regelmäßig zum Arbeits- und Gesundheitsschutz schulen, darunter zu Erster Hilfe, zum Brandschutz und zum Verhalten im Brandfall, zum Abfallmanagement und zum Umgang mit Chemikalien und anderen gefährlichen Materialien.
- Arbeitskräften muss die Freiheit gewährt werden, Aufgaben abzulehnen oder sich aus Arbeitssituationen zu entfernen, die nach ihrer Einschätzung eine unmittelbare und ernsthafte Gefahr für Leben oder Gesundheit darstellen, ohne Disziplinarmaßnahmen, Diskriminierung oder Kündigung befürchten zu müssen.
- Zulieferer und Geschäftspartner müssen Zugang zu sauberen, nach Geschlechtern getrennten Toiletten in ausreichender Anzahl, zu Trinkwasser und gegebenenfalls zu sanitären Anlagen für die Zubereitung und Lagerung von Lebensmitteln gewähren.
- Sofern sie zur Verfügung gestellt werden, gelten für Wohnungen und Wohnheimplätze dieselben Anforderungen.

3.7 Schutzbedürftige Arbeitskräfte

ILO Home Work Convention, 1996 (No. 177)
ILO Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97)
ILO Migration for Employment Recommendation (Revised), 1949 (No. 86)
ILO Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143)
ILO Migrant Workers Recommendation, 1975 (No. 151)
ILO Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)
OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector

- Zulieferer und Geschäftspartner müssen die Rechte derjenigen besonders berücksichtigen, die sich vor ausbeuterischen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen am wenigsten schützen können, z. B. Frauen, Heimarbeitskräfte, Leiharbeitskräfte, Zeitarbeitskräfte, Wanderarbeitskräfte und Angehörige indigener Völker und ethnischer Minderheiten. Zulieferer und Geschäftspartner müssen regelmäßig die schutzbedürftigen Gruppen in ihren eigenen Betriebsstätten und in ihrer Lieferkette ermitteln und Gefahren für diese schutzbedürftigen Gruppen vermeiden, mindern bzw. beseitigen.
- Wir erwarten, dass sich unsere Zulieferer an die zusätzlichen Anforderungen zum Schutz von Heimarbeitskräften und Wanderarbeitskräften halten, die in den Ergänzenden Leitlinien enthalten sind. C&A behält sich das Recht vor, Leitlinien einzuführen, die unsere Erwartungen an Zulieferer und Geschäftspartner in Bezug auf den Schutz bestimmter schutzbedürftiger Arbeitskräftegruppen präzisieren.

3.8 Reguläre Beschäftigung

ILO Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)
ILO Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175)
ILO Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)

- Zulieferer und Geschäftspartner müssen Arbeitskräfte auf Grundlage eines anerkannten, Arbeitsverhältnisses beschäftigen, das den im jeweiligen Land geltenden Gesetzen und Gepflogenheiten entspricht.
- Zulieferer und Geschäftspartner dürfen nicht versuchen, arbeits- oder sozialversicherungsrechtliche Verpflichtungen gegenüber Arbeitskräften zu umgehen, indem sie Arbeitskräfte als Scheinselbstständige, Unterauftragnehmer, Heimarbeitskräfte oder Wanderarbeitskräfte beschäftigen oder Instrumente wie befristete Verträge, Probezeit oder Ausbildungsprogramme nutzen, ohne damit die Absicht zu verfolgen, Fähigkeiten zu vermitteln oder reguläre Arbeitsverhältnisse zu schaffen.
- Die Kündigung eines Arbeitsvertrags muss fair und nachvollziehbar unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zur Kündigungsfrist, zum Recht auf Klage gegen eine Kündigung, zum Kündigungsgrund und zur Zahlung ausstehender Löhne und Zusatzleistungen erfolgen und den Arbeitskräften klar und deutlich mitgeteilt werden.

3.9 Löhne

International Covenant on Economic Social and Cultural Rights and the Universal Declaration on Human Rights
ILO Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131)
ILO Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135)
ILO Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26)
ILO Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95)
ILO Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)
ILO Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)
ILO Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)

- Zulieferer und Geschäftspartner müssen Arbeitskräfte für ihre Leistung durch die Zahlung von Löhnen, Überstundenvergütung, Zusatzleistungen und die Gewährung von bezahltem Urlaub vergüten. Diese Vergütung muss mindestens den gesetzlichen Mindeststandards und/oder Branchenstandards bzw. den tarifvertraglichen Regelungen entsprechen, wobei der jeweils höhere Betrag maßgeblich ist. Zu den Zusatzleistungen gehören Sozialversicherungsleistungen gemäß anwendbarem Recht sowie Abfindungen und andere Leistungen, die nach anwendbarem Recht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu zahlen sind.
- Zulieferer und Geschäftspartner müssen Arbeitskräften alle Überstunden zu einem erhöhten Stundensatz vergüten, der mindestens 125 % des regulären Stundensatzes beträgt oder dem gesetzlich oder tarifvertraglich vorgeschriebenen Satz entspricht, wobei der jeweils höhere Satz maßgeblich ist. Sofern es gesetzlich zulässig ist und die Arbeitskräfte damit einverstanden sind, können Überstunden durch Freizeitausgleich im entsprechenden Umfang vergütet werden.

- Löhne und Vergütungen müssen regelmäßig, pünktlich und in der Landes- bzw. vereinbarten Währung gemäß den gesetzlichen Bestimmungen gezahlt werden. Löhne und Vergütungen einer normalen Arbeitswoche, d. h. ohne Überstunden, müssen ausreichend sein, um die Grundbedürfnisse der Arbeitskräfte und ihren Familien zu decken und ihnen darüber hinaus ein gewisses frei verfügbares Einkommen zu sichern (angemessener Lohn).
- Zulieferer und Geschäftspartner dürfen keine Abzüge vom Lohn der Arbeitskräfte vornehmen, die nicht durch das Landesrecht oder als Disziplinarmaßnahme vorgesehen sind.
- Zulieferer und Geschäftspartner müssen Arbeitskräfte vor Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich und verständlich über die Arbeitsbedingungen, einschließlich Löhne, informieren sowie den Lohn bei jeder Lohnzahlung detailliert und verständlich schriftlich aufschlüsseln.
- Arbeitskräfte müssen frei entscheiden können, wie sie ihren Lohn verwenden.

3.10 Arbeitszeit

ILO Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)
ILO Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14)
ILO Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)
ILO Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106)

- Zulieferer und Geschäftspartner müssen die Standardarbeitszeit vertraglich festlegen. Dabei muss die Standardarbeitszeit den im jeweiligen Land geltenden Gesetzen oder Tarifverträgen entsprechen und darf maximal 48 Stunden pro Woche (ohne Überstunden) betragen.
- Überstunden dürfen nur ausnahmsweise angeordnet werden, um kurzfristigen geschäftlichen Anforderungen Rechnung zu tragen. Überstunden müssen vergütet und freiwillig geleistet werden.
- Die Arbeitszeit darf innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen nicht mehr als 60 Stunden betragen. Eine Überschreitung ist nur zulässig, wenn tatsächlich außergewöhnliche oder unvorhersehbare Umstände vorliegen und alle folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:
  - Die Überschreitung ist nach Landesrecht zulässig.
  - Die Überschreitung ist tarifvertraglich zulässig.
  - Es werden Vorkehrungen zum Schutz der Gesundheit und zur Gewährleistung der Sicherheit der Arbeitskräfte getroffen.

3.11 Landrechte

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966)

- Zulieferer und Geschäftspartner müssen bestehende Rechte an Land, Wasser bzw. Wäldern respektieren, insbesondere die Rechte von Personen, deren Lebensunterhalt von der Inanspruchnahme dieser Rechte abhängt. Bei der Gründung bzw. Erweiterung ihrer geschäftlichen Niederlassungen müssen Zulieferer und Geschäftspartner versuchen, eine Beeinträchtigung dieser Rechte zu verhindern.

4.0 Umwelt

Unsere Geschäftstätigkeit ist auf die natürliche Umwelt und deren Ressourcen angewiesen. Der Schutz dieser Umwelt ist eine Verantwortung, die C&A ernst nimmt. Dasselbe erwarten wir auch von unseren Zulieferern. Beim Management der Umweltleistung unserer Zulieferer verfolgen wir einen proaktiven Ansatz und legen bei Bedarf höhere Maßstäbe als die gesetzlichen Vorschriften an.

Je nach Standort und den spezifischen Produktionsprozessen der Geschäftspartner können neben den in diesem Verhaltenskodex ausführlicher beschriebenen Umweltschutzanforderungen auch kommunale, nationale oder internationale Vorschriften zu Luftemissionen, zur Landnutzung, zur Förderung der Biodiversität und zur Vermeidung von Lärm- oder Geruchsbelastungen, einschließlich weiterer Umweltschutzanforderungen, gelten.

- Umweltbelastungen werden bei C&A im Wesentlichen in unserer Lieferkette, bei der Gewinnung von Rohstoffen und bei der Herstellung unserer Produkte erzeugt. Für den Erfolg unserer Anstrengungen zur Verbesserung der Branche spielt die Unterstützung unserer Zulieferer eine entscheidende Rolle.
- Die Anforderungen in diesem Abschnitt basieren auf der zentralen Anforderung der Gesetzestreue (Abschnitt 2) und werden von unseren eigenen Richtlinien sowie unseren Verpflichtungen gegenüber externen Organisationen und Initiativen bestimmt, darunter die Initiative zur Verbannung gefährlicher Substanzen aus der Textilindustrie (Zero Discharge of Hazardous Chemicals – ZDHC).

4.1 Umweltmanagement

- Zulieferer müssen alle mit ihrer Geschäftstätigkeit verbundenen Umweltrisiken ermitteln, vermeiden, mindern bzw. beseitigen.
- Zulieferer müssen einem hochrangigen Mitglied der Unternehmensleitung die Verantwortung für die Umweltleistung übertragen.
- Auf Anfrage müssen Zulieferer C&A innerhalb eines Monats oder eines anderen vereinbarten Zeitraums nach der Anfrage exakte Umweltdaten zur Verfügung stellen. Diese beinhalten unter anderem Daten zu Energie, Wasser, Abwasser, Chemikalien und Luftemissionen.
- Zulieferer müssen ihre Daten innerhalb eines von C&A festgelegten Zeitraums verifizieren, gegebenenfalls durch zugelassene Dritte.
- Zulieferer werden für die proaktive und zeitnahe Beseitigung von Umweltproblemen zur Rechenschaft gezogen und müssen C&A nachvollziehbar über die Einzelheiten derartiger Maßnahmen informieren.
- Zulieferer müssen die Berücksichtigung von Umweltauswirkungen bei ihren Geschäftsentscheidungen nachweisen können.

4.2 Programm für nachhaltiges Chemikalienmanagement

- Zulieferer, bei denen „Nassprozesse“ (z. B. Färben und Veredeln von Stoffen, Waschen von Kleidungsstücken, Gerben, Bedrucken & Veredeln) stattfinden, unterliegen dem C&A Programm für nachhaltiges Chemikalienmanagement. Diese Zulieferer müssen gemeinsam mit C&A und ihren eigenen Chemikalienzulieferern auf die Ziele der Initiative zur Verbannung gefährlicher Substanzen aus der Textilindustrie hinarbeiten.

4.3 Klimawandel und Gewässerschutz

- Zulieferer müssen Verantwortung für ihren Anteil an den Treibhausgasemissionen übernehmen und bei der Bewältigung der Klimakrise mit C&A zusammenarbeiten.
- Zulieferer müssen Verantwortung für die genutzten Wasserressourcen übernehmen und ihren Teil zum Erhalt der Gesundheit von Wassereinzugsgebieten beitragen.
- Soweit machbar, müssen Zulieferer auf erneuerbare Energiequellen umsteigen. Ist dies nicht machbar, erwarten wir, dass unsere Zulieferer so weit wie möglich auf emissionsarme Energiequellen umsteigen.
- Soweit sinnvoll, sollten Zulieferer mit C&A zusammenarbeiten, um Maßnahmen zur Förderung einer nachhaltigen Nutzung von Energie und Wasser und zur Verbesserung der betrieblichen Effizienz umzusetzen, darunter durch die Einbindung von durch C&A bestellte Dritte.

4.4 Schadstofffreisetzung in die Umwelt

- Zulieferer müssen die Schadstofffreisetzung in die Umwelt vor Ort, darunter in die Luft, in Gewässer und in den Boden, messen, überwachen und minimieren sowie Maßnahmen zur Begrenzung der Lärmbelastung ergreifen.
- Zulieferer müssen dafür sorgen, dass Abwasser vor der Ableitung aus dem Betriebsgelände gemäß den kommunalen und nationalen Vorschriften und gegebenenfalls den ZDHC-Anforderungen ausreichend behandelt wird.
- Zulieferer müssen alle gemäß den kommunalen und nationalen gesetzlichen Vorschriften erforderlichen Abwasseruntersuchungen durchführen und die Daten zur Abwasserqualität auf Anfrage an C&A und die Stakeholder weitergeben.
- Zulieferer sollten versuchen, ihr Abfallaufkommen durch effiziente betriebliche Prozesse zu reduzieren und die Wiederverwendung und das Recycling von Abfällen so weit wie möglich zu fördern.
- Die Vorschriften für die grenzüberschreitende Verbringung gefährlicher Abfälle sind jederzeit einzuhalten.

4.5 Materialspezifische Anforderungen

- Zulieferer zellulosischer Chemiefasern (z. B. Viskose, Lyocell, Modal) müssen die bei CanopyStyle-Audits geprüften Anforderungen erfüllen, um den Schutz gefährdeter Wälder und Ökosysteme zu gewährleisten.
- Zulieferer müssen in Zusammenarbeit mit C&A dafür sorgen, dass ihre Beschaffungsentscheidungen weder zur Abholzung von Wäldern beitragen noch nachteilige Auswirkungen auf gefährdete Ökosysteme oder bedrohte Arten haben.

4.6 Tierschutz

- C&A hat sich zur Wahrung des Tierschutzes in seiner Lieferkette verpflichtet. Zulieferer von Materialien, die aus Tieren gewonnen werden, müssen die C&A Tierschutzrichtlinie einhalten, die ausführlich über verbotene Materialien und Beschaffungsprozesse informiert.

5.0 Korruptionsbekämpfung

- C&A erwartet von seinen Zulieferern und Geschäftspartnern die Einhaltung hoher ethischer Standards im Geschäftsverkehr.
- Zulieferer und Geschäftspartner müssen alle anwendbaren Gesetze zur Verhinderung von Bestechung und Korruption einhalten.
- Zulieferer und Geschäftspartner dürfen keine Bestechungsgelder, einschließlich Beschleunigungszahlungen, anbieten, zahlen, erbitten oder annehmen.
- Zulieferer und Geschäftspartner müssen Antikorruptionsrichtlinien und -verfahren haben und diese regelmäßig überprüfen und gegebenenfalls aktualisieren, um ihre Wirksamkeit sicherzustellen.

6.0 Betriebliche Beschwerdemechanismen

- Zulieferer und Geschäftspartner müssen betriebliche Beschwerdemechanismen einführen, umsetzen und ihre Arbeitskräfte darüber informieren, dass sie diese Beschwerdemechanismen nutzen können, um Bedenken und Beschwerden in Bezug auf die Arbeitsbedingungen oder andere in diesem Verhaltenskodex behandelten Themen zu melden, ohne Angst vor Repressalien, Einschüchterung, Belästigung oder Diskriminierung haben zu müssen. Arbeitskräfte müssen Bedenken und Beschwerden vertraulich melden können.
- Zulieferer und Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass die betrieblichen Beschwerdemechanismen rechtmäßig, barrierefrei, vorhersehbar, gerecht, nachvollziehbar und mit den Arbeitnehmerrechten vereinbar sind, auf Beteiligung und Dialog basieren und eine Quelle des kontinuierlichen Lernens sind.
- Zulieferer und Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass die betrieblichen Beschwerdemechanismen auch für Fälle von Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsbezogener Gewalt, geeignet sind, und sofern erforderlich oder gesetzlich vorgeschrieben gegebenenfalls einen separaten Beschwerdekanal einrichten.
- Soweit möglich müssen Arbeitskräftevertretungen an der Untersuchung von Beschwerden und an der Festlegung von Abhilfemaßnahmen beteiligt werden.
- Zulieferer und Geschäftspartner müssen gemäß den Weisungen von C&A Informationen zum C&A Fairness-Kanal weitergeben, auf die in Anlage 2 verwiesen wird. Zulieferer und Geschäftspartner stellen den barrierefreien Zugang zum Fairness-Kanal sicher und kooperieren im vollen Umfang bei der Klärung von Beschwerden, die über den Fairness-Kanal bei C&A eingegangen sind und ihr Unternehmen betreffen.

Anlage 1: Glossar

Schuldknechtschaft

Arbeit für einen Arbeitgeber zur Begleichung einer Schuld (statt gegen Entlohnung). Oft ist die Schuld einer anderen Person entstanden, die dem Arbeitgeber die Arbeitskraft einer von ihr abhängigen Person verpfändet hat.

Kind

Jede Person unter 18 Jahren.

Tarifvertrag

Vereinbarung von Arbeitsbedingungen, Löhnen und anderen Beschäftigungsbedingungen oder sonstigen Beziehungen zwischen Arbeitskräften und Arbeitgebern bzw. ihren jeweiligen Organisationen durch Kollektivverhandlungen zwischen kollektivverhandlungsberechtigten Arbeitskräftevertretungen (in der Regel einer Gewerkschaft) und Arbeitgebervertretungen (d. h. Leitung eines Produktionsbetriebs).

Angestellte

Alle Personen, die bei Zulieferern oder Geschäftspartnern beschäftigt sind und Führungsaufgaben wahrnehmen.

Vereinigungsfreiheit

Das Recht aller Arbeitskräfte, eine Gewerkschaft zu gründen bzw. einer Gewerkschaft ihrer Wahl beizutreten und gewerkschaftliche Tätigkeiten auszuüben, ohne dabei durch Arbeitgeber oder Behörden behindert zu werden.

Zwangsarbeit

Jede Arbeit oder Dienstleistung, für die sich eine Person nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat und die der betroffenen Person unter Androhung einer Strafe abverlangt wird bzw. zu der die betroffene Person gezwungen wird, um eine Schuld zu begleichen.

Beschwerdeverfahren

Ein Prozess oder Verfahren, mit dem Arbeitskräfte, die sich ungerecht behandelt fühlen, ihre Beschwerden äußern können, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.

Belästigung

Jedes einmalige oder wiederholte Geschehnis, das Personen körperliche, psychologische, sexuelle und/oder wirtschaftliche Schäden zufügen soll, zufügt oder voraussichtlich zufügen könnte.

Gefährliche Tätigkeiten

Gefährliche Tätigkeiten werden entsprechend der Empfehlung der Internationalen Arbeitsorganisation zum Verbot und zu unverzüglichen Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (ILO Recommendation No. 190) definiert. Dazu gehören unter anderem Arbeiten in gefährlichen Höhen, mit gefährlichen Maschinen, Geräten und Werkzeugen (z. B. Messer, Sägen, Schneidemaschinen, Kessel); Arbeiten, bei denen schwere Lasten manuell umgeschlagen oder transportiert werden müssen; Arbeiten, bei denen Arbeitskräfte Chemikalien oder gefährlichen Stoffen, Agenzien oder Prozessen, hohen Lärmpegeln, Vibrationen oder extremer Kälte oder Hitze ausgesetzt sind; Arbeiten unter besonders schwierigen Bedingungen, z. B. lange Arbeitszeiten oder Nachtarbeit.

Menschenrechte

Eine Reihe von Grundsätzen, die in der Internationalen Menschenrechtscharta (International Bill of Human Rights) definiert sind, zu der unter anderem die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948 (Universal Declaration of Human Rights), der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte von 1966 (International Covenant on Civil and Political Rights) und der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von 1966 (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) sowie weitere Konventionen gehören, auf die in diesem Verhaltenskodex Bezug genommen wird. Alle Menschenrechte basieren auf der Anerkennung der angeborenen Würde und der gleichen und unveräußerlichen Rechte aller Mitglieder der Gemeinschaft der Menschen als Grundlage von Freiheit, Gerechtigkeit und Frieden in der Welt.

Leibeigenschaft

Arbeit, die im Auftrag eines Arbeitgebers verrichtet wird, der den Arbeitskräften untersagt, das Arbeitsverhältnis nach eigenem Ermessen zu beenden.

Elternurlaub

Entsprechend der Empfehlung der Internationalen Arbeitsorganisation zum Mutterschutz (ILO Maternity Protection Recommendation No. 191) beinhaltet der Begriff Elternurlaub zusätzlichen Urlaub, der über den der unselbstständig beschäftigten Mutter des Kindes nach nationalem Recht zustehenden Mutterschaftsurlaub hinaus gewährt wird, so wie in folgenden Fällen beschrieben:

- Urlaub für den unselbstständig beschäftigten Vater des Kindes im Falle des Todes der Mutter vor Ablauf des Mutterschaftsurlaubs für die Dauer des noch nicht abgelaufenen Teils des postnatalen Mutterschaftsurlaubs.
- Urlaub für den unselbstständig beschäftigten Vater des Kindes im Falle einer Erkrankung oder eines Krankenhausaufenthalts der Mutter nach der Entbindung und vor Ablauf des postnatalen Mutterschaftsurlaubs, wenn die Mutter das Kind nicht betreuen kann, für die Dauer des noch nicht abgelaufenen Teils des postnatalen Mutterschaftsurlaubs.
- Zusätzlicher Urlaub für die unselbstständig beschäftigte Mutter oder den unselbstständig beschäftigten Vater des Kindes nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs.
- Elternurlaub, einschließlich Zusatzleistungen und Kündigungsschutz, für Adoptiveltern, sofern die im jeweiligen Land geltenden Gesetze und Gepflogenheiten Adoption vorsehen.

Die anwendbaren Fristen für den Elternurlaub, dessen Dauer und andere Modalitäten, einschließlich der Zahlung von Elterngeld und der Inanspruchnahme und Aufteilung des Elternurlaubs zwischen den unselbstständig beschäftigten Elternteilen, werden durch die Gesetze und Vorschriften des jeweiligen Landes bzw. auf eine Weise geregelt, die den nationalen Gepflogenheiten, einschließlich Tarifverträgen, entspricht.

Stücklohn

Ein Vergütungsverfahren, bei dem Arbeitskräfte nach der Anzahl der von ihnen produzierten Artikel statt nach der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden bezahlt werden.

Politische Meinung

Jede Mitgliedschaft in politischen Parteien, jede geäußerte Übereinstimmung mit Positionen in politischen Debatten und jede sonstige Gedankenäußerung in Bezug auf politische Fragen, sofern die Äußerung andere Personen oder Gruppen nicht diskriminiert oder diskreditiert.

Vorbeugende Maßnahmen

Mit korrigierenden Maßnahmen wird ein bestehendes Problem behoben. Mit vorbeugenden Maßnahmen wird verhindert, dass das Problem erneut auftritt.

Produktionsbereich

Der zur Herstellung, Verarbeitung und Lagerung von C&A Handelsgütern bzw. den dafür benötigten Rohstoffen und Bestandteilen dienende Bereich.

Produktionsbetrieb

Ein Produktionsbetrieb ist eine von einem Zulieferer oder Unterauftragnehmer betriebene Fabrik, in der Handelsgüter für den Verkauf bei C&A hergestellt und unter anderem folgende Tätigkeiten durchgeführt werden: Zuschneiden, Nähen, Sticken, Besetzen, Verzieren, Bedrucken, Waschen/Reinigen, Trockenprozesse, Färben, Stricken, Zusammennähen und Konfektionierung / Verpackung.

Unterauftragnehmer

Ein Unterauftragnehmer ist eine Person oder in vielen Fällen ein Unternehmen, das sich vertraglich verpflichtet, bestimmte oder alle Verpflichtungen aus einem anderen Vertrag zu erfüllen.

Gewerkschaft

Eine Arbeitskräfteorganisation, die von Arbeitskräften aus freien Stücken gegründet wurde und die Interessen ihrer Mitglieder in Bezug auf Themen wie Löhne und Arbeitsbedingungen durch Kollektivverhandlungen mit Arbeitgebern fördert und schützt.

Arbeitskräfte

Personen, die von Zulieferern oder Geschäftspartnern bzw. für Zulieferer und Geschäftspartner beschäftigt werden, um regelmäßig Arbeiten nach Anweisung des Arbeitgebers zu verrichten. Personen, die von einem Dritten ausschließlich für vorübergehende Hilfstätigkeiten beschäftigt werden (z. B. vorübergehende Hausmeisterunterstützung), zählen nicht als Arbeitskräfte.

Junge Arbeitskräfte

Auch als Jugendliche, Heranwachsende oder Minderjährige bezeichnete Arbeitskräfte, die älter als 16, aber jünger als 18 Jahre sind.

Anlage 2: Informationen zum Fairness-Kanal

Über den C&A Fairness-Kanal kann jede Person Hinweise auf Risiken und Verstöße gegen Arbeitnehmer- und Menschenrechte, gegen Umweltschutz- und Antikorruptionsgesetze und -vorschriften sowie sonstiges unlauteres Verhalten melden, ob in den Betriebsstätten von C&A oder in Unternehmen in der C&A Lieferkette, einschließlich der Unternehmen von Geschäftspartnern und Zulieferern. Derartige Meldungen werden stets vertraulich behandelt und können anonym eingereicht werden.

Der Fairness-Kanal ist über diese Website (LINK) bzw. Chat-Funktion (...) erreichbar.
Hinweise können in zahlreichen Sprachen eingereicht werden. Für Beschwerdeführer bzw. Hinweisgeber fallen keine Kosten an. Die Nutzung des Fairness-Kanals erfordert nur geringe Lesekompetenzen.

Die Person, die einen eingehenden Fall bearbeitet, hat als einzige Zugang zu Informationen, die die Identität der Beschwerdeführer oder Hinweisgeber preisgeben könnten, und gibt diese nicht weiter, sofern die Beschwerdeführer bzw. Hinweisgeber dies nicht ausdrücklich erlaubt haben. Wir dulden weder Diskriminierung noch Repressalien gegen Beschwerdeführer bzw. Hinweisgeber, die in gutem Glauben Bedenken gemeldet haben.

Nach Möglichkeit werden Beschwerdeführer bzw. Hinweisgeber an der Ermittlung des Sachverhalts und der Entscheidung über geeignete Abhilfe- oder Präventionsmaßnahmen beteiligt. Wird ein gemeldeter Verstoß bestätigt, versucht C&A unverzüglich, geeignete Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, um den Verstoß zu beenden bzw. das Ausmaß des Verstoßes zu minimieren. Wird ein gemeldetes Risiko bestätigt, entscheidet C&A über geeignete Präventionsmaßnahmen gemäß den anwendbaren Kriterien für die Priorisierung von Risiken.

Beschwerdeführer bzw. Hinweisgeber werden über die Entscheidung und die ergriffenen Maßnahmen über den von ihnen gewählten Kommunikationskanal informiert.