

Menschen- rechts- und Gleichstellungs- richtlinie

Einleitung

Der achtsame und respektvolle Umgang mit Mensch und Natur sind seit jeher grundlegende Werte bei C&A. Obwohl der Schutz und die Durchsetzung der Menschenrechte staatliche Aufgaben sind, sehen auch wir es als unsere Verantwortung an, die Menschenrechte zu wahren und potenziell negative Auswirkungen unserer Tätigkeit auf Menschen aktiv zu verhindern, zu reduzieren und abzustellen. Wir wollen zu einer Welt beitragen, in der Menschenrechte und Gleichstellung zu jedem in Anspruch genommen werden können.

Unsere Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte und zur Gleichstellung

Wir verpflichten uns zur Schaffung und Förderung einer Kultur, in der die in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte definierten und international anerkannten Menschenrechte eingehalten werden. Wir verpflichten uns zur Einhaltung der Internationalen Menschenrechtscharta (d. h. der UN-Menschenrechtserklärung, des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte und des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte), der Grundsätze des Globalen Pakts der Vereinten Nationen und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in unseren Betriebsstätten, unseren geschäftlichen Beziehungen und unserer Lieferkette.

Unsere Verpflichtungen basieren auf den Standards der internationalen Konventionen und Empfehlungen, auf die die jeweiligen Abschnitte dieser Menschenrechtsrichtlinie Bezug nehmen. Darüber hinaus halten wir uns an die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und den OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie.

Wir legen besonderen Wert auf die Achtung der Rechte von Kindern, Frauen und Angehöriger historisch marginalisierter Gruppen.

Dabei lassen wir uns von internationalen Standards leiten, die in verschiedenen Dokumenten definiert sind, darunter in der UN-Kinderrechtskonvention, der UN-Frauenrechtskonvention, dem IAO-Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, der UN-Anti-Rassismus-Konvention, der UN-Wanderarbeiterkonvention, der Genfer Flüchtlingskonvention, der UN-Behindertenrechtskonvention, den UNICEF-Grundsätzen zum Schutz und zur Förderung von Kinderrechten durch Unternehmen, den UN-Grundsätzen für die Ermächtigung von Frauen, den Genderpolitischen Empfehlungen zu den UN-Leitprinzipien zu Wirtschaft und Menschenrechten und den UN-Verhaltensstandards zur Bekämpfung der Diskriminierung von LGBTI-Personen in Unternehmen.

Wir halten uns mindestens an die Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind, bzw. an die internationalen Menschenrechtsstandards, auf die in dieser Richtlinie verwiesen werden, sofern diese höhere Maßstäbe anlegen. Falls nationale gesetzliche Vorschriften die Umsetzung der internationalen Menschenrechtsstandards einschränken, erarbeiten wir alternative Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung dieser Standards.

Geltungsbereich der Richtlinie

Diese Richtlinie definiert den Umgang von C&A mit den Menschenrechten in Bezug auf die folgenden Gruppen und Stakeholder:

- alle C&A-Beschäftigten, einschließlich befristeten Arbeitskräften, Praktikantinnen und Praktikanten, zusammen als „Mitarbeitende“ bezeichnet
- Leiharbeitskräfte, Beschäftigte unserer Geschäftspartner und Menschen, die in unserer Lieferkette tätig sind, zusammen als „Arbeitskräfte“ bezeichnet
- Unternehmen in der Lieferkette für unsere Produkte, einschließlich unserer Zulieferer, der von ihnen genutzten Produktionsbetriebe, ihrer Subunternehmer sowie aller Vorlieferanten von Gütern, z. B. Stoffen und Rohmaterialien, zusammen als „Zulieferer“ bezeichnet
- andere Geschäftspartner, von denen C&A auf vertraglicher Basis mit Waren bzw. Dienstleistungen beliefert wird, die nicht zu unseren Produkten gehören, zusammen als „Geschäftspartner“ bezeichnet
- Menschen und Kommunen, die von unserer Geschäftstätigkeit betroffen sind, z. B. die Bevölkerung in der Nähe unserer Betriebsstätten
- C&A-Kundinnen und -Kunden

Austausch mit Stakeholdern

Die Ansichten der verschiedenen Stakeholder, insbesondere derjenigen, die potenziell von unserer Geschäftstätigkeit betroffen sind, spielen für uns eine entscheidende Rolle bei der Verbesserung der Einhaltung der Menschenrechte und bei der Förderung der Gleichstellung. Deshalb setzen wir auf die kontinuierliche Konsultation mit unseren Stakeholdern und wollen einen sinnvollen Dialog mit Vertreterinnen und Vertretern unserer Städte und Gemeinden führen, den Bürgern und mit Organisationen, in denen sich Menschen aus unterrepräsentierten Gruppen engagieren.

Mitarbeitende und Arbeitskräfte

- Es ist uns ein zentrales Anliegen, einen offenen Dialog mit unseren Mitarbeitenden zu führen und uns aktiv mit ihnen auszutauschen. Dazu organisieren wir regelmäßige Zusammenkünfte mit den Mitarbeitendenvertretungen und gewinnen Erkenntnisse aus der Analyse von Umfragen zum Engagement und zur Stimmung der Mitarbeitenden, von Fokusgruppen und Beschwerdekanälen.
- Wir erwarten auch, dass die Ansichten der Arbeitskräfte in unserer Lieferkette aktiv eingeholt und sie angehört werden. Wir fordern unsere Zulieferer und Geschäftspartner auf, sich mit den Arbeitskräften und ihren Vertretungen mittels geeigneter Instrumente wie den sozialen Dialog und Beschwerdekanäle auszutauschen.

Kundinnen und Kunden und Gemeinwesen

- Wir erkennen an, dass der Aufbau positiver Beziehungen zu unseren Kundinnen und Kunden und zu den Städten und Gemeinden, in denen wir geschäftlich tätig sind, eine wesentliche Voraussetzung für unsere „soziale Lizenz für unsere Geschäftstätigkeit“ ist. Wir verpflichten uns, proaktiv das Gespräch zu suchen, uns alle Ansichten anzuhören, mit ihnen zu kommunizieren und von ihnen zu lernen sowie Standpunkte ernsthaft in Betracht zu ziehen, die mit den Menschenrechten und den Werten der Gleichstellung vereinbar sind.

- Wir ergreifen proaktiv Maßnahmen, um potenziell negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte in den betroffenen Städten und Gemeinden zu verhindern, abzustellen oder zumindest zu minimieren.
- Durch die Schaffung von Arbeitsplätzen und mit Förderprogrammen, in dessen Rahmen unser Unternehmen und unsere Mitarbeitenden gemeinnützige Zwecke unterstützen, tragen wir zu einer positiven sozioökonomischen Entwicklung und zur Verbesserung der Chancen vor Ort bei.
- Wir schätzen die Ansichten unserer Kundinnen und Kunden. Wir gehen auf unsere Kundinnen und Kunden zu, um uns über ihre Meinungen und ihre Erfahrungen bezüglich unserer Einhaltung der Menschenrechte zu informieren. Unsere Kundinnen und Kunden können auch unsere Kundenservicekanäle, unsere externen Beschwerdekkanäle sowie unser Whistleblowing-System nutzen, um ihre Ansichten zu äußern.

Schutzbedürftige und benachteiligte Gruppen

- Wir sind uns der anhaltenden Problematik der Ungleichheit zwischen und innerhalb von Ländern und der ungleichen Auswirkungen bewusst, die unsere Geschäftstätigkeit auf Menschen aller Geschlechter, Identitäten und deren Überschneidungen haben kann. Bestimmte Gruppen von Betroffenen befinden sich in unserer Gesellschaft in einer stärker marginalisierten Position als andere und erfordern daher unsere besondere Aufmerksamkeit. Wir versuchen zu verstehen, was Menschen in verschiedenen Arbeitsumgebungen gefährdet, da die Schutzbedürftigkeit je nach geografischer Lage und sozialen Umständen unterschiedlich ist.
- Wir streben danach, die Einhaltung der Menschenrechte kontinuierlich zu verbessern, und achten dabei besonders auf die spezifischen Risiken, denen schutzbedürftige Gruppen ausgesetzt sind. In unseren Betrieben gehören dazu unterrepräsentierte Gruppen sowie Menschen, die mehrfach und in verschiedenen Bereichen benachteiligt sind. In unserer Lieferkette sind dies Frauen, Heimarbeitskräfte, Leiharbeitskräfte, befristet Beschäftigte, Wanderarbeitskräfte und Angehörige indigener Völker.
- Durch regelmäßige Risikoanalysen und, wo möglich, durch den direkten Austausch mit von sozialer Benachteiligung betroffenen Menschen wollen wir sicherstellen, dass alle potenziell gefährdeten Gruppen identifiziert und ihre Positionen berücksichtigt werden.

Unser Ansatz

Wir verpflichten uns, die Menschenrechte zu achten und eine entsprechende Kultur zu fördern, indem wir ein zuverlässiges Risikomanagementsystem für Menschenrechte einführen und unterhalten, um Risiken und negative Auswirkungen auf Menschen und Gemeinwesen in unseren Betrieben, unseren Geschäftsbeziehungen und unserer Lieferkette zu mindern. Was dies im Einzelnen bedeutet, wird im Folgenden erläutert::

- Verankerung von auf Rechten basierenden Ansätzen in internen Richtlinien, operativen Prozessen und Geschäftspraktiken.
- Schärfung des Bewusstseins für Menschenrechte durch Schulungen, E-Learning und Kommunikationskampagnen.
- Umsetzung wirksamer Due Diligence Prozesse, um negative Auswirkungen auf Menschen, die von unserer Geschäftstätigkeit betroffen sind, einschließlich Kundinnen, Kunden und Gemeinwesen, zu erkennen, zu verhindern, zu mindern und gegebenenfalls zu beheben. Wir tun dies sowohl regelmäßig als auch ad hoc, z. B. bei der Entwicklung neuer Produkte oder beim Eintritt in neue Beschaffungsmärkte, wobei wir insbesondere die besonderen Bedürfnisse gefährdeter Gruppen berücksichtigen.

- Aufrechterhaltung und kontinuierliche Verbesserung zugänglicher und wirksamer Beschwerdemechanismen für interne und externe Stakeholder, einschließlich Lieferanten/Geschäftspartner und deren Arbeitnehmer, C&A-Mitarbeitende und Dritte. Menschenrechtsverletzungen und -missbrauch, einschließlich, aber nicht beschränkt auf unzureichende Arbeitsstandards, können über unseren [Fairness-Kanal](#) und unseren Kundenservice gemeldet werden. Wir arbeiten auch an der Entwicklung effektiver Beschwerdemechanismen innerhalb unserer Lieferkette.
- Rechtzeitiges Ergreifen von Maßnahmen zur Untersuchung von Beschwerden in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen und, falls erforderlich, zur Beendigung oder zumindest zur Milderung der negativen Auswirkungen auf die Betroffenen. Diese Maßnahmen umfassen außergerichtliche Abhilfemaßnahmen, wie z. B. die Anordnung von Korrekturmaßnahmen, Entschädigungen für Missstände, Disziplinarmaßnahmen gegen verantwortliche Personen und die Verhängung von Sanktionen gegen Lieferanten/Geschäftspartner. Wir beteiligen uns teilweise auch an außergerichtlichen, externen Beschwerdekkanälen.
- Wir verfolgen die Umsetzung und die Ergebnisse der Abhilfemaßnahmen und kommunizieren, wie Auswirkungen langfristig angegangen werden. Um zu verhindern, dass sich negative Auswirkungen auf die Menschenrechte wiederholen, werden wir die entsprechenden Abhilfemaßnahmen sowohl in unseren Richtlinien als auch in der Praxis regelmäßig aktualisieren.
- Einzelheiten zu den Ergebnissen unserer Risikoanalysen, zur Umsetzungsstrategie und zu konkreten Maßnahmen, wie z. B. Erkenntnisse aus Bewertungen und Kapazitätsaufbauprogrammen, werden gemäß den geltenden Gesetzen regelmäßig veröffentlicht, ebenso wie in unseren Nachhaltigkeitsberichten, in denen wir über den Fortschritt der Umsetzung berichten.

Wir respektieren das Recht auf Verteidigung der Menschenrechte und dulden keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Menschenrechtsverletzungen melden oder bei der Untersuchung von diesbezüglichen Beschwerden helfen. Wir erwarten von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern, dass sie diesen Grundsatz ebenfalls befolgen.

Unser Schwerpunkt

Wir führen kontinuierlich Risikoanalysen durch, damit wir die wichtigsten Menschenrechtsbereich priorisieren können, deren Verletzung am schwerwiegendsten und in unseren Betriebsstätten, bei unseren Geschäftspartnern und in unserer Lieferkette am wahrscheinlichsten ist. Auf Grundlage der aktuell ermittelten Menschenrechtsrisiken legen wir deshalb besonderes Augenmerk auf die folgenden Menschenrechte:

Kinderrechte

- Wir dulden keine Kinderarbeit und stellen sicher, dass Kinder unter 16 Jahren nicht beschäftigt werden, außer im Rahmen eines offiziellen Berufsausbildungsprogramms. Wir halten uns an die in internationalen Konventionen definierten Standards für das Mindestalter bzw. die diesbezüglichen nationalen Rechtsvorschriften und Branchenstandards, falls diese höhere Standards definieren.
- Stellen wir Kinderarbeit fest, sorgen wir dafür, dass es den Kindern nach der Meldung der Menschenrechtsverletzung nicht schlechter geht und dass sie stattdessen Bildung und Unterstützung erhalten. Junge Arbeitskräfte dürfen keine gefährlichen Arbeiten ausführen und müssen eine angemessene und spezifische Anleitung und Schulung erhalten.
- Wir erwarten auch von unseren Zulieferern und Geschäftspartnern, dass sie die gleichen Grundsätze befolgen.

- Wir unternehmen weitere Schritte zum Schutz der Kinderrechte in unseren Betriebsstätten, darunter die Ermittlung der Auswirkungen unserer Beschäftigungspraktiken auf die Rechte der Kinder unserer Mitarbeitenden, das Angebot sicherer, kinderfreundlicher Produkte und die Gewährleistung eines entsprechenden Umfelds in unseren Läden.
- Wir sorgen zudem dafür, dass Kinder ihren eigenen Standpunkt frei äußern können und dass ihre Interessen immer an erster Stelle stehen, wenn wir sie in unsere Marketingaktivitäten einbeziehen. Wir achten insbesondere auf unbeabsichtigte potenziell negative Auswirkungen unserer Marketingmaßnahmen, die sich an Kinder richten.

Zwangsarbeit und Ausbeutung der Arbeitskraft

- Wir untersagen jede Form der Zwangsarbeit, darunter Fronarbeit, Schuldknechtschaft, Haftarbeit, Leibeigenschaft, Menschenhandel oder jede sonstige Form der unfreiwilliger Arbeit. Jede Arbeit muss auf freiwilliger Basis erfolgen und darf nicht unter Androhung von Strafen, Sanktionen oder politischem Zwang ausgeübt werden.
- Bei der Zusammenarbeit mit externen Auftragnehmern und Vermittlungsagenturen achten wir insbesondere darauf, dass keine Vermittlungsgebühren gezahlt werden und dass die Mitarbeitenden die Verfügungsgewalt über ihre Ausweispapiere behalten.
- Wir dulden keine sonstige Form der Ausbeutung der Arbeitskraft, die schwerwiegende körperliche, geistige oder finanzielle Folgen hat. Grundlage der Einstellung von Mitarbeitenden muss ein rechtlich anerkanntes Arbeitsverhältnis sein. Den Mitarbeitenden müssen ein sicheres Arbeits- und ggf. Wohnumfeld, das frei von Gesundheitsgefahren ist, sowie eine faire Vergütung und Ruhezeiten geboten werden.
- Wir erwarten auch von unseren Zulieferern und Geschäftspartnern, dass sie die gleichen Grundsätze befolgen.

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

- Wir bekräftigen unsere Unterstützung für das Recht von Mitarbeitenden und Arbeitskräften auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.
- Wir respektieren das Recht, eine Arbeitnehmervertretung eigener Wahl zu gründen oder einer solchen beizutreten, soweit dies nach den örtlichen Gesetzen zulässig ist, ohne jegliche Einmischung oder Einschränkung. Wir verpflichten uns nach Treu und Glauben, Kollektivverhandlungen über die Beschäftigungsbedingungen mit den Vertretern unserer Mitarbeiter zu führen.
- Wir erwarten auch von unseren Zulieferern und Geschäftspartnern, dass sie gemäß diesen Grundsätzen handeln und alternative Möglichkeiten für den sozialen Dialog mit den Arbeitskräften schaffen, falls die nationalen gesetzlichen Vorschriften Kollektivverhandlungen bzw. die Gründung von oder den Beitritt zu Arbeitnehmervertretung einschränken.

Arbeitssicherheit und Gesundheit

- Ein sicheres und vor gesundheitlichen Risiken geschütztes Arbeitsumfeld ist ein grundlegendes Recht. Wir ergreifen geeignete Maßnahmen, um Berufskrankheiten, Verletzungen und Unfälle jeder Art zu verhindern und ein gesundes Arbeitsumfeld zu fördern. Wir erwarten auch von unseren Zulieferern und Geschäftspartnern, dass sie die gleichen Grundsätze befolgen.
- Besteht eine unmittelbare und schwerwiegende Gefahr für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden, sorgen wir dafür, dass sie ihren Arbeitsplatz verlassen. Wir bekräftigen das Recht der Arbeitskräfte, ihren Arbeitsplatz im Falle einer akuten Sicherheitsgefährdung mit Verletzungspotenzial zu verlassen.
- Wir verpflichten uns, durch angemessene Maßnahmen ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld zu schaffen, einschließlich des Zugangs zu Sanitäreinrichtungen und führen regelmäßig Arbeitssicherheitsschulungen für unsere Mitarbeitenden und Arbeitskräfte durch.
- Die Sicherheit und Gesundheit unserer Kundinnen und Kunden hat für uns Priorität. Wir sorgen dafür, dass die von uns angebotenen Waren und Dienstleistungen alle vereinbarten und gesetzlich vorgeschriebenen Standards für den technischen Verbraucherschutz erfüllen.

Arbeitszeit und Vergütung

- Wir respektieren das Recht auf Erholung und Freizeit. Dies beinhaltet das Recht auf eine angemessene Arbeitszeit von bis zu 48 Stunden pro Woche, auf bezahlten gesetzlichen Urlaub und mindestens einen freien Tag pro Woche.
- Wir sorgen dafür, dass unsere Mitarbeitenden bei Abwesenheit wegen Krankheit und Kindererziehung (Mutterschutz, Elternzeit) gemäß den nationalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen bezahlt werden und streben dabei ständig nach Verbesserungen.
- Überstunden sollten nur in Ausnahmefällen zur Erfüllung kurzfristiger geschäftlicher Erfordernisse genehmigt werden. Dabei darf die Höchstgrenze von 60 Arbeitsstunden pro Woche nicht überschritten werden und die anwendbaren gesetzlichen bzw. durch Betriebsvereinbarungen definierten Grenzen sind einzuhalten. Wir respektieren das „Right to disconnect“¹ um eine gute Work-Life-Balance zu ermöglichen. Wir erwarten auch von unseren Zulieferern und Geschäftspartnern, dass sie die gleichen Grundsätze befolgen.
- Unser Ziel ist es, Mitarbeitenden und Arbeitskräften angemessene Löhne zu zahlen, die mindestens die Grundbedürfnisse der jeweiligen Person und ihrer Angehörigen decken und ihr ein verfügbares Einkommen bieten, das ein bescheidenes, aber menschenwürdiges Leben ermöglicht. Im Rahmen unserer Strategie für Gleichstellung, Inklusion und Menschenrechte 2028 haben wir uns verpflichtet, Entgeltunterschiede bei unseren Mitarbeitenden zu ermitteln und anzugehen. In Bezug auf unsere Zulieferer und Geschäftspartner engagieren wir uns in mehreren Initiativen, darunter die mit ACT, um angemessene Löhne für Arbeitskräfte zu erreichen.
- Wir können mit unserem Einkaufsverhalten entscheidend dazu beitragen, dass unsere Zulieferer und Geschäftspartner in der Lage sind, ihre Produktion zu planen, regelmäßige Überstunden zu vermeiden und ihre Arbeitskräfte zu bezahlen. Wir verpflichten uns zur Beurteilung und Minderung der durch unser Einkaufsverhalten verursachten Risiken, um überlange Arbeitszeiten für die Arbeitskräfte unserer Zulieferer und Geschäftspartner zu vermeiden.

¹ Das 'right to disconnect' bezieht sich auf das Recht eines Arbeitnehmers, sich von der Arbeit zu distanzieren und sich außerhalb der Arbeitszeit nicht an der elektronischen Kommunikation im Zusammenhang mit der Arbeit zu beteiligen, z. B. an E-Mails oder anderen Nachrichten (EurWORK).

Respektvoller Umgang, Schutz vor Belästigung und Missbrauch

Alle Mitarbeitenden und Arbeitskräfte sollten mit Respekt behandelt und ihre Würde geachtet werden. Wir verpflichten uns zur Schaffung eines sicheren Umfelds für alle, in dem sie weder Gewalt noch Belästigung ausgesetzt sind.

- Unzumutbare Verhaltensweisen sind unter anderem Einschüchterung, Belästigung und Schikane, ob in schriftlicher, grafischer, impliziter oder expliziter verbaler Form, durch Gesten, körperliche Angriffe, wirtschaftliche bzw. arbeitsbezogene Maßnahmen, die den Betroffenen körperlichen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden zufügen.
- Uns ist bewusst, dass derartige Verhaltensweisen in vielen beruflichen Situationen auftreten können, auch außerhalb des Arbeitsplatzes, darunter in Ruhe- und Sanitärräumen, auf Dienstreisen, in der beruflichen Kommunikation mittels moderner Kommunikationstechnologien, in vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Unterkünften und auf dem Weg von und zur Arbeit. Belästigungen und Schikanen können explizit geschlechtsbezogen sein oder Personen eines bestimmten Geschlechts überdurchschnittlich stark betreffen und dann häufig sexuelle Belästigung beinhalten.
- Wir werden geeignete Maßnahmen ergreifen, um dieses Verhalten zu verhindern, indem wir Risiken und Gefahren, einschließlich solcher psychosozialer Art, ermitteln und unsere Mitarbeiter und Führungskräfte regelmäßig informieren und schulen.
- Wir dulden weder einen respektlosen Umgang, Gewalt noch Belästigung am Arbeitsplatz, nehmen alle gemeldeten Vorfälle ernst und untersuchen diesbezügliche Anschuldigungen umgehend.
- Wir sind uns bewusst, dass Gewalt und Belästigung häufig in Situationen ungleicher Machtverhältnisse auftreten. Wir werden angemessene Schritte ergreifen, um Betroffenen während und nach der Untersuchung von Vorfällen Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen zu gewährleisten. Während des gesamten Verfahrens bieten wir Mitarbeitenden Beratungsmöglichkeiten an, einschließlich geschlechtssensibler Unterstützung bei sexueller Belästigung.
- Von Führungskräften, die Beschwerden über (sexuelle) Belästigung bzw. Kenntnis von (potenzieller) sexueller Belästigung erhalten haben, erwarten wir, dass sie dies unverzüglich dem People & Culture Team (HR) oder über die C&A-Beschwerdekanäle melden. Die Meldungen können vertraulich oder anonym eingereicht werden. Wir empfehlen auch Arbeitskräften, mutmaßliche Verstöße über die C&A-Beschwerdekanäle zu melden, falls sie kein Vertrauen in die entsprechenden internen Verfahren an ihrem Arbeitsplatz haben.
- Ein Verbot, sich zu Vorwürfen sexueller Belästigung zu äußern, ist weder in den Geheimhaltungsvereinbarungen enthalten, die von unseren Mitarbeitenden unterzeichnet werden, noch Bestandteil von Vergleichsvereinbarungen. Sexuelle Belästigung, die nach dem Gesetz eine Straftat darstellt, wird bei der Polizei angezeigt.
- Wir erwarten auch von unseren Zulieferern und Geschäftspartnern, dass sie die gleichen Grundsätze befolgen.

Gleichstellung, Inklusion und Diskriminierungsfreiheit

- Die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden und Arbeitskräfte im Sinne der zentralen IAO-Übereinkommen ist für uns ein Grundprinzip.
- Die Rekrutierung, Einstellung, der Einsatz, die Schulung, die Vergütung und die Beförderung von Menschen erfolgt bei uns ausschließlich auf Grundlage ihrer Leistung, Fähigkeiten, Erfahrung und der Anforderungen der Stelle.

- Wir dulden keine Form der direkten oder indirekten Diskriminierung aufgrund des Alters, einer Behinderung, der Geschlechtsidentität, der sexuellen Orientierung, des ethnischen Hintergrunds, der Hautfarbe, der Nationalität, der Religion, des sozio-ökonomischen Hintergrunds, einer Schwangerschaft, des Familienstands, einer Gewerkschaftsmitgliedschaft, einer sonstigen Identitätsdimension bzw. des Zusammenspiels einer oder mehrerer dieser Kategorien. Wir unterstützen positive Aktionen zur Gewährleistung der gesetzlichen Chancengleichheit.
- Wir verpflichten uns, die Gleichstellung von Mitarbeitern aller Hintergründe und Identitäten bei C&A regelmäßig zu evaluieren. Soweit gesetzlich zulässig nutzen wir qualitative und quantitative Methoden zur Datenerhebung, die sich an rechtebasierten Ansätzen orientieren.
- Wir setzen alles daran, Entgeltgleichheit unabhängig vom Geschlecht und der Identität zu gewährleisten. Wir ermitteln die Entgeltlücken von Frauen und unterrepräsentierten Gruppen und ergreifen Maßnahmen zu deren Schließung, die über die Einhaltung der Mindestanforderungen an die Entgeltgleichheit hinausgehen, wo solche Maßnahmen rechtlich zulässig sind.
- Wir achten auf Gerechtigkeit in Prozessen und Ergebnissen und berücksichtigen dabei die Unterschiede zwischen unseren Mitarbeitenden.
- Wir erkennen die Erfahrungen historischer Marginalisierung, Ausgrenzung und systemischer Ungleichheiten an, die unter anderem Frauen und nicht-binäre Menschen, Angehörige rassistisch geprägter Gemeinschaften, unterrepräsentierte ethnische Gruppen, die LGBTI+-Gemeinschaft und Menschen mit Behinderungen machen. Wir arbeiten kontinuierlich daran, Hürden beim Zugang zu gleichen und fairen Chancen entsprechend den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden zu ermitteln und zu beseitigen und alle dabei zu unterstützen, unabhängig von den individuellen Umständen ihr volles Potenzial auszuschöpfen.
- Unser Engagement für Gleichstellung beinhaltet auch die Schaffung von Möglichkeiten, um den Bedürfnissen von Menschen gerecht zu werden, die besondere Unterstützung oder Anpassungen am Arbeitsplatz benötigen, z. B. Maßnahmen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung, religiösen Bedürfnissen oder familiären Verpflichtungen.
- Nach diesen Werten handeln wir auch bei der Betreuung unserer Kundinnen und Kunden. Wir setzen uns für die Förderung eines Einzelhandelsumfelds ein, in dem sich Menschen aller Altersgruppen, mit und ohne Behinderung, Menschen jedes Körpertyps, jedes Geschlechts, jeder sexuellen Orientierungen, jedes ethnischen Hintergrunds und aus allen Gesellschaftsschichten willkommen fühlen. Inklusion ist ein zentrales Element unserer Produktentwicklungsstrategien.
- Wir nutzen verantwortungsvolle und inklusive Marketingmaßnahmen, die die Vielfalt unserer Kundinnen und Kunden widerspiegeln und würdigen und proaktiv Klischees entgegenwirken.
- Wir erwarten von unseren Zulieferern und Geschäftspartnern, dass sie ihre geschäftlichen Prozesse diskriminierungsfrei gestalten.
- Wir verpflichten uns zur Förderung der gesellschaftlichen Gleichstellung aller Menschen und nutzen dazu auch die Marktmacht unseres Unternehmens, unter anderem durch die Gestaltung unserer Prozesse für den Einkauf und die Beschaffung über Intermediäre. Dies beinhaltet die Schaffung von Anreizen zur Förderung des Engagements für Gleichstellung und Inklusion und die geschäftliche Zusammenarbeit mit Unternehmen, die von Frauen und Angehörigen unterrepräsentierter Gruppen geführt werden.

Datenschutz

- Wir respektieren die Privatsphäre unserer Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden sowie der Arbeitskräfte unserer Zulieferer und Geschäftspartner und verpflichten uns, ihre personenbezogenen Daten zu schützen.
- Wir verarbeiten personenbezogene Daten in Übereinstimmung mit den anwendbaren Datenschutzgesetzen, darunter der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) der Europäischen Union (EU).
- Wir erheben personenbezogene Daten nur in dem unbedingt erforderlichen Umfang und nur für Zwecke, für die eine Rechtsgrundlage besteht, und informieren darüber transparent in unserer Datenschutzrichtlinie.

Umweltbelastung

Wir bekräftigen das Recht aller Menschen auf eine saubere, gesunde und nachhaltige Umwelt. Wir erkennen an, dass ein intrinsischer Zusammenhang zwischen dem Klimawandel und den Menschenrechten heutiger und zukünftiger Generationen besteht. Wir sind überzeugt, dass die Verhinderung der Umweltzerstörung für die Wahrung der Menschenrechte unerlässlich ist.

Unsere Verpflichtungen zur Verringerung von Treibhausgasemissionen, zum verantwortungsvollen Umgang mit Wasser, zur Chemikaliensicherheit, zur Reduzierung von Abfällen und zur Verwendung nachhaltigerer Materialien sind in unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2028 beschrieben. Die meisten dieser Verpflichtungen beziehen sich auf unsere Lieferkette, da die von uns verursachte Umweltbelastung zum Großteil bei der Beschaffung von Rohstoffen und der Herstellung von Produkten entsteht. Wir wollen Umweltbelastungen vermeiden und reduzieren und das Menschenrecht auf eine saubere Umwelt wahren. Deshalb arbeiten wir auf Folgendes hin:

- klare, wissenschaftlich fundierte und regelmäßig überprüfte Klimaziele
- Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen gemäß unseren Zielen
- Einstellung der Verwendung gefährlicher Chemikalien und deren Ersatz durch sicherere Alternativen, bei gleichzeitiger Beurteilung und Überprüfung der Chemikalien- und Abwassermanagementsysteme und -verfahren vor Ort, um die Freisetzung von Schadstoffen in Boden, Luft oder Gewässer zu verhindern
- Reduzierung des Verbrauchs von Grund- und Oberflächenwasser, das zur Herstellung von Produkten genutzt und nicht mehr in ein Gewässer zurückgeführt wird („blaues Wasser“)
- Konzentration auf die Beschaffung nachhaltigerer Materialien und Beteiligung an einschlägigen Multi-Stakeholder-Initiativen

Korruptionsbekämpfung und Integrität

- Uns ist bewusst, dass Korruption die sozioökonomische Entwicklung beeinträchtigt und Menschenrechtsverletzungen fördern kann. Korruption untergräbt die Gerechtigkeit, die Demokratie und die Rechtsstaatlichkeit.
- Unser Handeln zeichnet sich stets durch Integrität aus. Wir beteiligen uns in keiner Form an direkter oder indirekter Korruption, Erpressung oder Bestechung.
- Bei allen unseren geschäftlichen Aktivitäten halten wir uns mindestens an die anwendbaren Antikorruptionsgesetze. Wir erwarten auch von unseren Zulieferern und Geschäftspartnern die durchgehende Einhaltung der anwendbaren Gesetze.

- Wir haben Verpflichtungen zu Antikorruptionsmaßnahmen in in unseren Verhaltenskodex aufgenommen. Diese Dokumente dienen uns als Richtschnur bei der Ermittlung, Beseitigung und Verhinderung von Korruption in jeder Form.

Steuerung und Umsetzung

Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Richtlinie bei C&A Europe trägt letztlich das europäische C&A-Managementteam. Diese Verantwortung beinhaltet die Berücksichtigung potenzieller Auswirkungen wichtiger strategischer Geschäftsentscheidungen, die in unseren Betriebsstätten und in unserer Lieferkette getroffen werden, auf die Menschenrechte, sowie die Genehmigung von Strategien, die zu einer kontinuierlichen Verbesserung der C&A-Menschenrechtsbilanz beitragen.

Für die Aufsicht und Überwachung der Prozesse zur Einhaltung der Menschenrechte und zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht ist der Menschenrechtsrat zuständig, dem leitende Führungskräfte angehören.

Umsetzung innerhalb des eigenen Betriebs:

- Wir haben die Strategie für Gleichstellung, Inklusion und Menschenrechte 2028 verabschiedet, die uns bei der Verwirklichung von Gleichstellung, Inklusion und der Einhaltung der Menschenrechte leitet und von einem mehrjährigen Aktionsplan untermauert wird.
- In unserem eigenen Betrieb sind unsere weiteren Verpflichtungen in unserem “Code of Ethics”² (soweit er auf die Mitarbeitenden anwendbar ist) aufgeführt, den wir ständig weiterentwickeln, um unseren Mitarbeitenden als Leitfaden zu dienen und sicherzustellen, dass unsere Verhaltensweisen und unser Geschäftsgebaren mit den Grundsätzen dieser Politik übereinstimmen.

Umsetzung in Geschäftsbeziehungen und unserer Lieferkette:

- Bei geschäftlichen Beziehungen streben wir die Zusammenarbeit mit Unternehmen an, die unsere Werte und Prinzipien teilen.
- Wir verpflichten uns, gemeinsam mit unseren Zulieferern, Geschäftspartnern und anderen externen Stakeholdern daran zu arbeiten, potenziell negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Arbeitskräfte und die Städte und Gemeinden vor Ort zu verhindern, zu vermeiden und abzustellen.
- In unserem Verhaltenskodex und dem dazugehörigen Leitfaden haben wir die Erwartungen an unsere Zulieferer in Bezug auf die Einhaltung von Gesetzen, Arbeitnehmer- und Menschenrechten, Umweltschutz- und ethischen Standards sowie Maßnahmen zur Gewährleistung der Einhaltung dieser Standards definiert. Wir beurteilen Produktionsbetriebe anhand unseres Verhaltenskodex und stellen festgestellte Verstöße ab. Darüber hinaus unterstützen die C&A-Teams vor Ort die Sensibilisierung für die Inhalte dieser Richtlinie, bieten Schulungen an und bauen Kapazitäten auf, um die Arbeitsbedingungen ständig zu verbessern und die Grundursachen für Verstöße anzugehen.
- Wir nutzen unsere Beziehungen zu unseren Zulieferern und Geschäftspartnern, um sie zum Ergreifen angemessener Schritte zum Schutz der Menschenrechte zu bewegen. Nur wenn unsere Zulieferer und Geschäftspartner nicht bereit sind, die Verantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte zu übernehmen, behalten wir uns das Recht vor, diese Geschäftsbeziehungen unter Berücksichtigung unserer Verpflichtung zu einem verantwortungsvollen Ausstieg gemäß den jeweiligen Geschäftsbedingungen zu beenden.

² Für C&A Europa wird der Code of Ethics auf die Beschaffungsorganisation in Asien angewandt

- Wir sind uns der unserer Lieferkette innewohnenden Menschenrechtsrisiken bewusst und arbeiten daran, diese Risiken und ihre Auswirkungen in unserer gesamten Lieferkette nach und nach bis zur Rohstoffebene anzugehen. Wir denken kontinuierlich über potenziell negative Auswirkungen unserer Beschaffungs- und Einkaufspraxis auf die Menschenrechte nach und nehmen bei Bedarf Anpassungen vor. Unsere Verpflichtungen sind in unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2028 ausführlicher beschrieben.
-

Ausblick

Wir wissen, dass die Einhaltung der Menschenrechte und der Schutz der Natur dauerhafte Verpflichtungen sind, die sich stetig weiterentwickeln. Wir setzen alles daran, unsere Leistungen in diesen Bereichen kontinuierlich zu verbessern, die erzielten Fortschritte zu überprüfen und unsere Anstrengungen basierend auf den Ergebnissen dieser Prüfungen und den Rückmeldungen interner und externer Stakeholder sowie betroffener Gruppen auszubauen. Deshalb berichten wir transparent über unsere Fortschritte.

Diese Menschenrechtsrichtlinie ist vom People & Culture Team des Konzerns und dem Global Sustainability Team verfasst und vom C&A-Managementteam anlässlich des Internationalen Tages der Menschenrechte freigegeben worden. Wir werden gemäß dem Geist und dem Wortlaut der internationalen Menschenrechtsabkommen handeln und uns für die Wahrung der Würde aller Menschen einsetzen, die direkt bzw. indirekt von unserer Geschäftstätigkeit betroffen sind.

Diese Richtlinie wird regelmäßig überprüft und mindestens alle fünf Jahre aktualisiert.

Düsseldorf, December 2022

Signed by CEO on behalf of the C&A Europe Management Team