

# Code of Conduct

[ara-shoes.com](http://ara-shoes.com)



**ara**

# Inhalt

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| Vorwort .....                        | 3 |
| § 1 Geltungsbereich .....            | 4 |
| § 2 Gesetzliche Grundlagen.....      | 4 |
| § 3 Kinderarbeit .....               | 4 |
| § 4 Zwangsarbeit .....               | 5 |
| § 5 Diskriminierung .....            | 5 |
| § 6 Vergütung .....                  | 5 |
| § 7 Arbeitszeiten .....              | 6 |
| § 8 Vereinigungsfreiheit.....        | 6 |
| § 9 Gesundheit/Sicherheit .....      | 6 |
| § 10 Umweltschutz .....              | 7 |
| § 11 Korruption und Bestechung ..... | 7 |
| § 12 Datenschutz .....               | 7 |
| § 13 Managementsysteme.....          | 8 |
| § 14 Kooperation .....               | 8 |



## Vorwort

Wir stehen seit über sieben Jahrzehnten als Familienunternehmen für vielfältige Schuhmode in erstklassiger Qualität. So wie wir uns in Sachen Qualität nie auf Kompromisse einlassen, sind wir uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung als Unternehmen bewusst. Das gilt für alle Bereiche entlang der Wertschöpfungskette, sei es in der Beziehung zu unseren Mitarbeitern und unseren Kunden, der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten, in der ökologischen Verantwortung gegenüber der Umwelt gleichermaßen wie der ethischen Verantwortung im sich immer schneller drehenden Wirtschaftskreislauf.

Unser Code of Conduct setzt den Rahmen für sämtliche unternehmerische und gesellschaftliche Aktivitäten des Unternehmens. So verpflichten wir nicht nur uns selbst, sondern auch unsere Geschäftspartner zur Einhaltung international anerkannter arbeits- und sozialrechtlicher Mindeststandards nach den Konventionen der International Labour Organization (ILO), im Rahmen eines transparenten und kooperativen Geschäftsverhältnisses sowie bedeutender ökologischer Faktoren.

ara Shoes GmbH  
Geschäftsführung



## **§ 1 Geltungsbereich**

Unser Code of Conduct gilt für alle Lieferanten, deren Subunternehmer und weitere Geschäftspartner, die mit uns in Geschäftsbeziehung stehen.

## **§ 2 Gesetzliche Grundlagen**

Grundsätzlich ist jeder Geschäftspartner zur Einhaltung aller geltenden gesetzlichen Bestimmungen verpflichtet, die im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit relevant sind. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der geltenden Sozial- und Umweltstandards. Sollte eine Bestimmung unseres Code of Conduct gegen das geltende Landesrecht verstoßen, so sind wir vor der Unterzeichnung des Code of Conduct diesbezüglich zu informieren. Bei widersprechenden Anforderungen zwischen nationaler Gesetzgebung, außergesetzlichen Regelungen und unserem Code of Conduct gelten die jeweils höchsten Anforderungen.

## **§ 3 Kinderarbeit**

Wir gestatten keine Kinderarbeit. Es ist nicht erlaubt, Kinder zu beschäftigen, die das 15. Lebensjahr (beziehungsweise das 14. Lebensjahr in Ländern, in denen die Gesetzgebung dies erlaubt) nicht vollendet haben oder jünger sind als das gesetzlich vorgeschriebene Mindesterwerbsalter in Ländern, in denen dies höher als 15 Jahre ist.

Als Jugendliche gelten alle Personen ab 15 Jahren (respektive 14 Jahren), die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Es müssen sämtliche gesetzliche Restriktionen bezüglich der Beschäftigung von Jugendlichen eingehalten werden. Jugendliche sind insbesondere vor wirtschaftlicher Ausnutzung, dem Ausführen gefährlicher Arbeiten und Arbeiten, die die Ausbildung des Jugendlichen beeinträchtigen sowie vor Einflüssen zu schützen, die die Gesundheit oder die physische, mentale, geistige, moralische oder soziale Entwicklung des Jugendlichen gefährden können.

(Konventionen 138 und 182 der International Labour Organization)



## **§ 4 Zwangsarbeit**

Zwangsarbeit wird von uns nicht geduldet, einschließlich Schuldknechtschaft. Jeder Arbeitnehmer muss seiner Arbeit aus eigener Motivation nachgehen können und darf nicht zur Ausführung gezwungen werden.

(Konventionen 29 und 105 der International Labour Organization)

## **§ 5 Diskriminierung**

Wir dulden keine Diskriminierungen aufgrund von Rassenzugehörigkeit, Gesellschaftsklasse, Staatsangehörigkeit, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Mitgliedschaft in einer Vereinigung oder politischer Einstellung. Dies gilt insbesondere bei Einstellung, Vergütung, Weiterbildung, Beförderung, Kündigung oder dem Eintreten in den Ruhestand. Wir erwarten, dass jeder Arbeitnehmer mit Respekt und Würde behandelt wird.

(Konventionen 100 und 111 der International Labour Organization)

## **§ 6 Vergütung**

Gemäß Art. 23, Absatz 3 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte hat „Jeder, der arbeitet, das Recht [...] auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert [...]“.

Unser Geschäftspartner muss mindestens den gesetzlichen vorgegebenen Mindestlohn zahlen. In Ländern ohne entsprechende staatliche Regelungen muss der Geschäftspartner sicherstellen, dass das Gehalt bei einer Vollzeitstelle für die menschlichen Grundbedürfnisse ausreicht. Alle Mitarbeiter müssen über ihren regulären Arbeitsbeginn, die Arbeitszeiten, ihre Vergütung, ihren Urlaubsanspruch, Kündigungsschutz sowie Mutterschutz informiert sein. Diese Vereinbarungen sind in der Regel schriftlich zu fixieren. Es wird vorausgesetzt, dass die Löhne regelmäßig und pünktlich gezahlt werden und eine angemessene Vergütung für die geleistete Arbeit darstellen.



## **§ 7 Arbeitszeiten**

Der Geschäftspartner muss sicherstellen, dass die regelmäßige Arbeitszeit maximal 48 Stunden pro Woche beträgt und die gesetzlich erlaubte Stundenzahl nicht überschritten wird, sofern diese weniger als 48 Stunden beträgt. Zudem muss der Geschäftspartner mindestens einen freien Tag je siebentägigem Zeitabschnitt gewähren. Überstunden dürfen nur freiwillig geleistet und müssen nach den gesetzlichen Vorschriften vergütet werden.

(Konventionen 1, 14, 30 der International Labour Organization)

## **§ 8 Vereinigungsfreiheit**

Die Arbeitnehmer haben das Recht, sich Vereinigungen ihrer Wahl anzuschließen oder diese zu gründen und kollektive Verhandlungen zu führen. Wir dulden keinerlei Maßnahmen und Handlungen seitens des Geschäftspartners, die es dem Arbeitnehmer verwehren oder darin behindern, friedlich und in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht eine Vereinigung zu gründen oder einer solchen beizutreten.

(Konventionen 87, 98, 135 der International Labour Organization)

## **§ 9 Gesundheit/Sicherheit**

Wir erwarten, dass der Geschäftspartner ein sicheres, sauberes und gesundheitlich unbedenkliches Arbeitsumfeld gewährleistet. Der Geschäftspartner muss dafür Sorge tragen, dass Maßnahmen zur Vorbeugung von Unfällen und gesundheitlichen Gefährdungen, die im Zusammenhang mit der Arbeit oder der Betriebseinrichtung auftreten können, ergriffen werden. Zudem ist der Geschäftspartner verpflichtet, seinem Personal saubere sanitäre Einrichtungen und den Zugang zu sauberem Trinkwasser zu ermöglichen sowie eine hygienische Vorrichtung zur Aufbewahrung von Lebensmitteln bereitzustellen. Alle Personen, die auf dem betreffenden Gelände arbeiten, müssen regelmäßig über die Vorgehensweise im Fall eines Brandes



oder eines anderen Notfalls geschult werden. In diesem Zusammenhang müssen Evakuierungspläne und Ausrüstungen zur Brandbekämpfung vorhanden sein. Auch ist der Geschäftspartner verpflichtet, eine funktionsfähige Erste-Hilfe-Ausrüstung bereitzustellen und muss gewährleisten, dass während der Arbeitszeiten ein Arzt erreichbar ist.

## **§ 10 Umweltschutz**

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern ein verantwortliches, die Umwelt schützendes Handeln. Daher muss der Geschäftspartner Sorge tragen, dass im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit alle relevanten Umweltschutzgesetze und -vorschriften des betreffenden Landes eingehalten werden und alle erforderlichen Umweltzulassungen und -lizenzen für den Betrieb vorliegen.

Alle natürlichen Ressourcen sind nachhaltig und verantwortungsbewusst zu nutzen.

## **§ 11 Korruption und Bestechung**

Wir lehnen alle Arten der Korruption oder Bestechung strikt ab und tolerieren keine Verstöße. Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, keine mögliche Form zu tolerieren oder sich in irgendeiner Weise darauf einzulassen.

## **§ 12 Datenschutz**

Die Nutzung elektronischer Kommunikationswege ist heute Voraussetzung für den Unternehmenserfolg. Wir achten alle jeweils geltenden Gesetze und Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten von Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und weiteren Geschäftspartnern. Wir setzen das entsprechende Verhalten bei allen Geschäftspartnern voraus.



### **§ 13 Managementsysteme**

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, die Anforderungen unseres Code of Conduct zu erfüllen und deren Umsetzung periodisch zu überprüfen. Der Inhalt des Code of Conduct ist regelmäßig an das gesamte Personal zu kommunizieren. Daher ist eine angemessene Dokumentation hinsichtlich der Erfüllung dieser Anforderungen durch den Geschäftspartner zu pflegen. Der Geschäftspartner hat sicherzustellen, dass die Anforderungen des Code of Conduct ebenfalls durch seine Zulieferbetriebe eingehalten werden.

### **§ 14 Kooperation**

Wir vertrauen auf das Prinzip der Kooperation und sind bestrebt, gemeinsam mit den betreffenden Geschäftspartnern nachhaltige Lösungen zu finden. Wir sind bestrebt unsere Lieferanten zu ermuntern, die Inhalte des Code of Conduct und das Prinzip der Kooperation auch an andere Geschäftspartner entlang der Supply Chain zu kommunizieren.

Stand: Februar 2023