

VERHALTENSKODEX

Alle Unternehmen der Zalando Group (im Weiteren „**Zalando**“) verpflichten sich zu einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung. Wir wollen, dass unsere Kunden wissen, dass alle von uns verkauften und erworbenen Produkte fair und nach ethischen Grundsätzen hergestellt wurden. Unsere Auffassung von ethischem Handel beruht auf einer Wertschöpfungskette, bei der Arbeitskräfte sicher, ermächtigt und finanziell abgesichert sind, und Umweltstandards eingehalten werden.

Der Verhaltenskodex der Zalando-Gruppe gibt die Mindestanforderungen vor, die wir an unsere Geschäftspartner stellen, die für uns Güter produzieren oder liefern bzw. Dienstleistungen erbringen. Er gilt für alle unsere Geschäftspartner, wozu unter anderem Zulieferer, Agenten, Handelsgesellschaften und Dienstleister (im Folgenden „**Business Partners**“) der Zalando SE und ihrer Tochtergesellschaften (im Folgenden „**Zalando**“) zählen. Zalandos Eigenmarken¹ werden von der vollständig von Zalando SE kontrollierten Tochtergesellschaft zLabels GmbH vertrieben. Unsere Geschäftspartner akzeptieren die Regelungen und Grundsätze des vorliegenden Verhaltenskodex und befolgen sie zu jedem Zeitpunkt. Unsere Geschäftspartner müssen gewährleisten, dass ihre Subunternehmer nicht gegen diese Standards verstoßen, indem sie entsprechende schriftliche Regelungen erlassen sowie geeignete Kontrollmechanismen einrichten und dokumentieren. Geschäftsbeziehungen mit Geschäftspartnern, die gegen diesen Verhaltenskodex verstoßen, werden auf deren Kosten beendet.

Die nachfolgenden Grundsätze erfüllen die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR)² und die Konventionen Nr. 1, 29, 87, 95, 98, 105, 111, 131, 138 und 155 der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO).³ Nationale gesetzliche Vorschriften sind in jedem Fall zu beachten. Die jeweils strengere Regelung hat Vorrang.

ARBEITSBEDINGUNGEN

Alle anwendbaren Gesetze und Regelungen, einschlägige Branchen-Mindeststandards, die vorgenannten Konventionen und Vereinbarungen der ILO und der UN sowie andere maßgebliche gesetzliche Anforderungen der Jurisdiktionen, in denen wir geschäftlich tätig sind, sind zu erfüllen. Sie bilden die Grundlage unseres nachhaltigen Erfolgs; dementsprechend muss sie jeder Geschäftspartner beachten und als Mindestanforderung für die Gewährleistung eines sicheren und fairen Arbeitsumfelds akzeptieren.

ZWANGSARBEIT: Zwangsarbeit, Leibeigenschaft, Fronarbeit oder Gefangenearbeit, Sklaverei oder Menschenhandel in jeglicher Form sind ausdrücklich verboten. Arbeitssuchende dürfen nicht mit Gewalt, Täuschungen oder Einschüchterungen zur Arbeit gezwungen werden und Arbeit darf nicht als Bestrafung für politische Ansichten oder das Äußern politischer Ansichten eingesetzt werden. Jegliche Arbeit muss auf freiwilliger Basis geleistet werden und die Arbeitskräfte müssen die Freiheit haben, ihr Anstellungsverhältnis mit angemessener Kündigungsfrist ohne Nachteile beenden zu können. Von Arbeitskräften darf nicht die Zahlung irgendwelcher Gebühren, Unkosten oder Kautionen für ihr Anstellungsverhältnis verlangt werden. Unsere Geschäftspartner haben alle Gebühren, Kosten und Kautionen zu übernehmen, die im Zusammenhang mit Ein- und Anstellung ausländischer Vertragsarbeiter anfallen. Es sind geeignete Kontrollen einzurichten, um zu gewährleisten, dass die Arbeitskräfte im Zuge des Anwerbens und Einstellens keinerlei Gebühren für das Anwerben oder ihre Einstellung zahlen mussten. Das Zurückhalten, Einziehen oder Zerstören von Original-Ausweisdokumenten, Reisepässen, Arbeitsbescheinigungen oder sonstigen persönlichen Dokumenten der Arbeitskräfte ist verboten. Die Bewegungsfreiheit der Arbeitskräfte innerhalb des Produktionsstandorts der vom Zulieferer betriebenen Anlagen einschließlich der Arbeiterunterkünfte sowie der Zugang zu Toiletten und Trinkwasser dürfen nicht eingeschränkt werden.

¹ Unsere Eigenmarken können auf der Website von zLabels GmbH unter <https://zlabels.com/brands> eingesehen werden.

² Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen bzw. Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (AEMR). Verfügbar auf: <http://www.un.org/en/documents/udhr>

³ Bitte beachten Sie, dass diese Liste nicht vollständig ist.

KINDERARBEIT: In den Einrichtungen der Geschäftspartner dürfen keine Kinder arbeiten.⁴ Geschäftspartner müssen eine Richtlinie und ein Verfahren zur Rückführung von Kindern in ihre Heimat entwickeln. Die Kosten für die Rückführung und die Reise jedweden Kindes, welches bei der Arbeit in der Anlage angetroffen wurde, müssen übernommen und abgewickelt werden. Außerdem ist zu gewährleisten, dass es so lange die Schule besucht, bis es dem Kindesalter entwachsen ist. Die Rechte junger Arbeitskräfte⁵ sind zu schützen. Jugendliche Arbeitskräfte dürfen keine Überstunden machen, nicht unter gefährlichen Bedingungen und nicht nachts arbeiten. Die Geschäftspartner dürfen jugendliche Arbeitskräfte nur beschäftigen, wenn die Arbeitsbedingungen nicht gegen die geltenden Bildungsgesetze verstoßen. Das Alter muss vor der Einstellung überprüft und die entsprechende Dokumentation aufbewahrt werden.

VERFAHREN ZUR VERMEIDUNG VON DISKRIMINIERUNG UND DISZIPLINARISCHE

MASSNAHMEN: Es darf bei Einstellung, Entlohnung, Schulungen, Beförderungen, Kündigungen, Ruhestand oder sonstigen Beschäftigungspraktiken keine Diskriminierung geben. Entscheidungen bezüglich Einstellungen, Entlohnung, Prämien, Aufgabenzuweisung, Disziplinarmaßnahmen und Erledigung von Arbeiten müssen auf der Grundlage der Befähigung zur Ausübung der Tätigkeit getroffen werden, und nicht auf der Grundlage persönlicher Eigenschaften oder Glaubenseinstellungen. Ethnische Zugehörigkeit, Kaste, Gewerkschaftsmitgliedschaft, soziale Herkunft oder Stellung, Hautfarbe, nationale Herkunft, Geschlecht, Religion, Alter, Behinderungen, sexuelle Orientierung, politische Ansichten oder Militäruzugehörigkeit dürfen auf solche Entscheidungen keinen Einfluss haben. Alle Angestellten sind mit Respekt und würdig zu behandeln.

MENSCHENWÜRDIGE BEHANDLUNG: Kein Arbeitnehmer darf körperlichen, sexuellen, psychologischen oder verbalen Belästigungen oder Missbräuchen ausgesetzt werden und auch Bußgelder oder Strafen als disziplinarische Maßnahmen sind unzulässig. Arbeitnehmern muss es möglich sein, ihre Sorgen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen Vorgesetzten oder der Werksleitung gegenüber zum Ausdruck zu bringen, ohne deshalb um ihre Bezahlung oder die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses fürchten zu müssen.

BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE: Die Arbeitskräfte haben Anrecht auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag, welcher die Beschäftigungsbedingungen enthält. Es werden nur Arbeitskräfte eingestellt, die eine gesetzliche Arbeitserlaubnis haben. Ausländischen Vertragsarbeitern und Einwanderern sind dieselben Rechte wie lokalen Arbeitskräften zu gewähren. Zulieferer unserer Eigenmarken müssen durch Subunternehmer oder von einer anderen Werkseinheit bzw. von Heimarbeitsplätzen (Heimarbeit) aus abgewickelte Arbeiten zum Zeitpunkt unserer Bestellung melden und es muss hierfür unsere schriftliche Genehmigung erteilt werden.

VERGÜTUNG: Arbeitskräfte haben ein Anrecht auf die vorab vereinbarte Vergütung, die in der Höhe mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn entsprechen muss. Außerdem stehen ihnen vorgeschriebene Zusatzleistungen und die Vergütung von Überstunden zu den im Land geltenden, gesetzlichen Mindestsätzen oder Branchenstandards zu. Hierbei kommt die höhere Vergütung zur Anwendung. Vor dem Antritt eines Beschäftigungsverhältnisses muss den Arbeitskräften schriftlich eine leicht verständliche Information zu ihren Löhnen, den Lohnabrechnungszeiträumen und den Zahlungsterminen zur Verfügung gestellt werden. Es sind schriftliche, klar verständliche Lohnabrechnungen für jeden Lohnabrechnungszeitraum zu erstellen. Löhne dürfen aus keinerlei Grund zurückgehalten werden und es sind keine Abzüge aus disziplinarischen Gründen zulässig. Eventuelle Abzüge, die nicht in der nationalen Gesetzgebung vorgesehen sind, dürfen nur mit der ausdrücklichen Genehmigung der betroffenen Arbeitskraft vorgenommen werden. Jegliche disziplinarischen Maßnahmen sind schriftlich festzuhalten und zu archivieren. Zulieferer dürfen nicht mehrfach hintereinander Arbeitsverträge mit begrenzter, kurzer Laufzeit oder angebliche, unrechtmäßige Ausbildungsverträge verwenden, um damit gesetzliche Verpflichtungen oder Abgaben an die Sozialversicherung zu umgehen.

⁴ Jedwede Person unter 15 Jahren, es sei denn, das vor Ort geltende Mindestalter für Berufstätige ist höher oder die Schulpflicht ist länger, wobei in diesem Fall die höhere Altersgrenze zur Anwendung kommt. Wenn jedoch nationales Recht gemäß den Ausnahmen für Entwicklungsländer nach ILO-Vereinbarung Nr. 138 ein Alter von 14 Jahren vorsieht, kommt das niedrigere Alter zur Anwendung.

⁵ Jedwede Person zwischen dem Mindestalter für Berufstätige und 18 Jahren.

ARBEITSZEITEN: Die Arbeitszeit darf ein Maximum von 48 regulären Arbeitsstunden pro Woche nicht überschreiten, bei einer maximal zulässigen Zahl von entweder 12 freiwilligen Überstunden pro Woche oder den nach anwendbarem Recht zugelassenen Überstunden, wobei die niedrigere Zahl zur Anwendung kommt. Die Arbeitsstunden dürfen das genannte Limit pro Siebentageszeitraum nur unter außergewöhnlichen Umständen überschreiten, wobei alle der folgenden Ausnahmestände gegeben sein müssen:

- Es ist unter den nationalen Gesetzen zulässig;
- Es ist gemäß einem Tarifabkommen zulässig, das von einer Arbeitnehmerorganisation, die einen signifikanten Teil der Belegschaft vertritt, frei von Druck ausgehandelt wurde;
- Es wurden angemessene Vorkehrungen für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit getroffen; und
- der Arbeitgeber kann nachweisen, dass außergewöhnliche Umstände vorliegen, wozu etwa unerwartete Produktionsspitzen, Unfälle oder Notfälle gehören.

Arbeitskräften wird mindestens ein arbeitsfreier Tag pro Siebentageszeitraum gewährt oder, sofern unter der nationalen Gesetzgebung zulässig, zwei arbeitsfreie Tage in jedem 14-tägigen Zeitraum. Darüber hinaus steht ihnen ein bezahlter Jahresurlaub zu. Wo anwendbare nationale Gesetze eine strengere Regelung der arbeitsfreien Tage vorsehen, ist das nationale Gesetz zu befolgen. Jegliche Überstunden müssen freiwillig geleistet werden und es ist für sie eine Prämie zu zahlen. Überstunden sind verantwortungsbewusst einzusetzen und es sind dabei alle der folgenden Aspekte zu berücksichtigen: Ausmaß, Häufigkeit und wöchentliche Arbeitsstunden der individuellen Arbeitskraft wie auch der gesamten Belegschaft. Überstunden dürfen nicht als Ersatz für reguläre Beschäftigungsverhältnisse eingesetzt werden.

VEREINIGUNGSFREIHEIT UND DAS RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN: Die Geschäftspartner müssen die Vereinigungsfreiheit der Arbeitskräfte und ihr Recht auf Kollektivverhandlungen wahren. Sie dürfen weder Einfluss auf die Versammlungen der Arbeitskräfte nehmen, noch dürfen sie die Arbeitskräfte an der Teilnahme an diesen Versammlungen hindern (sofern letztere nach den Gesetzen des Landes zulässig sind, in dem sie stattfinden). Wo die Vereinigungsfreiheit der Arbeitskräfte und ihr Recht auf Kollektivverhandlungen von der nationalen Gesetzgebung eines Landes eingeschränkt sind, müssen die Geschäftspartner die Entwicklung entsprechender Möglichkeiten und Strukturen für Kollektivverhandlungen und Arbeitnehmerorganisationen fördern und dürfen sie nicht behindern. Die Arbeitskräfte werden nicht aufgrund einer Gewerkschaftsmitgliedschaft oder ihres Engagements in Betriebsräten diskriminiert.

UMWELTSCHUTZ, GESUNDHEITSSCHUTZ & ARBEITSSICHERHEIT

GESUNDHEITSSCHUTZ & ARBEITSSICHERHEIT: Die Geschäftspartner müssen in sicheren und geschützten Gebäuden für eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung sorgen sowie diesbezüglich alle anwendbaren Gesetze, Regelungen und Vorschriften der Länder beachten, in denen sie tätig sind. Es sind schriftliche Bestimmungen und Verfahren vorzugeben, den Arbeitnehmern regelmäßig klar zu vermitteln und in protokollierten Schulungen zu erläutern, um Unfälle und Verletzungen zu vermeiden.

Dazu gehört auch der Zugang zu sauberem Trinkwasser, zu Toiletten und Einrichtungen zur Aufbewahrung von Lebensmitteln sowie Brandschutzvorrichtungen (Notausgänge, Erste-Hilfe-Ausrüstung usw.) und Schutzvorkehrungen gegen Unfälle oder giftige Stoffe. Diese Standards gelten auch für Wohnanlagen für Arbeitnehmer. Informationen müssen in der Hauptsprache der Arbeitnehmer und schriftlich verfügbar sein. Frauen müssen am Arbeitsplatz geeignete sanitäre Anlagen mit ausreichend Privatsphäre zur Verfügung stehen und es ist für zusätzliche Arbeitssicherheitsmaßnahmen während der Schwangerschaft zu sorgen.

Die Geschäftspartner müssen mögliche Notfallsituationen antizipieren, identifizieren und evaluieren und sie müssen deren Auswirkungen durch die Einrichtung und Befolgung von Notfallplänen minimieren. Sie sind verpflichtet, angemessene Vorkehrungen, Verfahren und Kontrollmechanismen einzuführen. Ein Mitglied der Geschäftsführung ist mit der Zuständigkeit für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit zu betrauen.

UMWELTSCHUTZ: Die Geschäftspartner müssen alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften hinsichtlich Schutz und Bewahrung der Umwelt beachten, wozu auch das Einholen und Aktualisieren aller erforderlichen umweltrechtlichen Genehmigungen gehört. Zulieferer müssen auf eine Minimierung der negativen Auswirkungen ihres Betriebs auf die Umwelt hinarbeiten. Dies umfasst auch den Energie- und Wasserverbrauch sowie den Ausstoß von Emissionen. Wir halten unsere Zulieferer dazu an, kontinuierlich ihr Abfallaufkommen zu verringern. Alle Gefahrstoffe sind sicher zu behandeln, transportieren, lagern, verwenden, recyceln und entsorgen. Alle Chemikalien sind korrekt identifiziert auszuzeichnen und sicher zu lagern.

TIERSCHUTZ: Solche Zulieferer, die Rohstoffe tierischer Herkunft verarbeiten oder verwenden, müssen die Tierschutzrichtlinie von Zalando befolgen.

FAIRE & ETHISCHE GESCHÄFTSPRAKTIKEN

MANAGEMENTSYSTEME: Von den Geschäftspartnern wird erwartet, dass sie die notwendigen Vorschriften und Regelungen einführen sowie die angemessene Dokumentation und sonstigen geeigneten Prozesse vorhalten, um die Erfüllung der Grundsätze dieses Verhaltenskodex und der anwendbaren Gesetzgebung (einschließlich der Steuergesetzgebung) zu gewährleisten. Dazu gehören auch ein funktionierendes Überwachungssystem mit klaren Zuständigkeiten und Prozessen sowie die entsprechende Dokumentation. Es wird erwartet, dass korrigierende Maßnahmen gegebenenfalls innerhalb vorgegebener und angemessener Fristen ergriffen werden. Zalando behält sich das Recht vor, nähere Informationen zu den Management-, Überwachungs- und Auditsystemen seiner Geschäftspartner einzuholen.

DUE DILIGENCE: Die Geschäftspartner sind dazu verpflichtet, einen angemessenen Due-Diligence-Prozess für ihre Lieferkette einzurichten. Zulieferer unserer Eigenmarken sind dazu verpflichtet, alle Subunternehmer bei der zLabels GmbH zu registrieren. Die Geschäftspartner müssen alle Werke, Standorte und Unternehmen ihres Produktionsnetzwerks kennen und müssen in der Lage sein, Zalando auf Anfrage umfassende und detaillierte Informationen zu den ausgeführten Due-Diligence-Prozessen in ihrer Lieferkette zur Verfügung zu stellen. Zalando behält sich das Recht vor, seine eigene, angemessene Due Diligence bei den Geschäftspartnern und dritten Parteien durchzuführen, wo Zalando nach eigenem Dafürhalten die Anwendung der eigenen Verfahren für notwendig hält (etwa bei fehlenden Due-Diligence-Berichten oder wegen signifikanter Erkenntnisse im Zuge einer Due Diligence).

SCHUTZ GEISTIGEN EIGENTUMS: Zalando hat hohe Achtung vor geistigem Eigentum, Handelsmarken und Urheberrechten („IP Rechte“) und schützt und respektiert sowohl eigene als auch fremde IP-Rechte. Deshalb erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie jegliche Art von Verstößen gegen IP-Rechte vermeiden, ihre eigenen IP-Rechte verteidigen und Zalando von jeglicher Verletzung unserer IP-Rechte in Kenntnis setzen.

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG: Zalando erwartet die Befolgung höchster moralischer und ethischer Verhaltensstandards und die Einhaltung der anwendbaren Gesetze. Zalando akzeptiert keinerlei korrupte Praktiken jedweder Art, wozu etwa auch Erpressung, Betrug, Bestechung oder Bestechlichkeit gehören. Die Geschäftspartner müssen alle anwendbaren, nationalen wie internationalen Vorschriften und Regelungen rückhaltlos erfüllen und es wird von ihnen erwartet, dass sie ihr Geschäft professionell, fair und gesetzestreu ausüben. Die Geschäftspartner müssen angemessene Richtlinien zur Verhinderung von Bestechung und Korruption erarbeiten, diese laufend aktualisieren und zur Anwendung bringen; diese Richtlinien sind an alle Geschäftsbereiche zu kommunizieren. Jedweder Versuch, unsere Arbeitnehmer, andere Geschäftspartner oder Marktteilnehmer hinsichtlich Preisgestaltung, Marktanteilen oder ähnlicher Angelegenheiten ungesetzlich zu beeinflussen, zieht Untersuchungen und Konsequenzen nach sich.

HINWEISGABE: Die Zulieferer werden aufgefordert, verdächtiges Verhalten bzw. jeden tatsächlich erfolgten Compliance-Verstoß einschließlich jeden Bestechungsversuch unverzüglich unter *compliance@zalando.de* zu melden. Sollten Sie einen Vorfall melden wollen, können Sie dies auch anonym unter *anonymous@zalando.de* tun.

Darüber hinaus müssen unsere Geschäftspartner ihre eigenen Hinweisgebermechanismen einrichten, damit Verstöße gegen das Gesetz oder gegen den vorliegenden Verhaltenskodex anonym gemeldet werden können, wobei die Vertraulichkeit gewahrt werden muss und negative Konsequenzen für den Hinweisgeber auszuschließen sind.