

Lieferantenerklärung

Für alle SportScheck Geschäftspartner für Handelsware

Lieferantenerklärung zum Code of Conduct der SportScheck:

Der Lieferant erklärt hiermit, den Code of Conduct der SportScheck in den Anlagen zu befolgen und vollumfänglich umzusetzen.

Lieferantenerklärung zu Anforderungen aus der EU-Chemikalienverordnung REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals; EG Nr. 1907/2006):

1. Hiermit wird bestätigt, dass die Pflichten, die für uns als Lieferant aus der EU-Chemikalienverordnung REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals; EG Nr. 1907/2006) REACH entstehen, verstanden wurden und umgesetzt werden.
2. Hiermit wird bestätigt, dass alle Stoffe, die eine Registrierung nach der EU-Chemikalienverordnung REACH (EG Nr. 1907/2006) erfordern und die in den an die SportScheck gelieferten Produkten enthalten sind, von uns oder einem Vertreter unserer Lieferkette termingerecht vorregistriert bzw. registriert wurden.
3. Wir verpflichten uns der SportScheck **unaufgefordert** über besonders besorgniserregende Stoffe in unseren Produkten zu informieren, wenn diese eine Konzentration von 0,1% übersteigen.
4. Kundenanfragen, die bei SportScheck auflaufen und die von dem Lieferanten gelieferten Waren betreffen, sind unverzüglich zu beantworten, spätestens jedoch binnen 20 Tagen. Sollte innerhalb dieser Frist der SportScheck keine hinreichende Antwort vorliegen, so behält sich die SportScheck vor, auf Kosten des Lieferanten eine Prüfung vornehmen zu lassen.

Kenntnisnahme und Einverständnis des Lieferanten

Der Lieferant verpflichtet sich mit der Unterzeichnung dieses Dokuments, verantwortungsvoll zu handeln und sich an die in dieser Lieferantenerklärung und ihren Anlagen aufgeführten Grundsätze und Anforderungen zu halten. Der Lieferant garantiert, dass er in wirksamer Weise den Arbeitnehmern, Beauftragten, Subunternehmern und Lieferanten den Inhalt dieser Erklärung kommuniziert und versichert, dass alle erforderlichen Vorkehrungen ordnungsgemäß umgesetzt werden.

Anlage A – Code of Conduct der SportScheck

Anlage B – Code of Conduct der SportScheck Ergänzungen für Eigen- und Lizenzmarken

Anlage C – Verfahrensweisen (die genannten Verfahren zur Vermeidung von Verstößen gelten nachrangig zu eigenen etablierten Verfahrensweisen und Standards, die eine vergleichbare Wirkung haben)

Der Lieferant

Bitte einfügen:

Name des Lieferanten: _____

Anschrift des Lieferanten: _____

Ort, Datum: _____

Unterschrift des Lieferanten

Anlage A

Code of Conduct

Für alle SportScheck Geschäftspartner für Handelsware

SportScheck bekennt sich zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir erwarten das gleiche Verhalten von all unseren Lieferanten. Auch bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzen wir voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und in die Unternehmenskultur integriert werden. Weiter sind wir bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere Produkte und Dienstleistungen im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordern unsere Dienstleister und Lieferanten auf, dazu im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes beizutragen.

Für die zukünftige Zusammenarbeit vereinbaren die Vertragspartner die Geltung der nachstehenden Regelungen für einen gemeinsamen Verhaltenskodex. Diese Vereinbarung gilt als Grundlage für alle zukünftigen Lieferungen. Die Vertragspartner verpflichten sich, die Grundsätze und Anforderungen des Verhaltenskodex zu erfüllen. Die Lieferanten werden aufgefordert, ihre Unterauftragnehmer vertraglich zur Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen zu verpflichten. Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex kann Grund und Anlass sein, die Geschäftsbeziehung einschließlich aller zugehörigen Lieferverträge zu beenden.

Der Verhaltenskodex stützt sich auf nationale Gesetze und Vorschriften sowie internationale Übereinkommen, wie die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln, die Leitlinien der Vereinten Nationen „Wirtschaft und Menschenrechte“ und die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie alle relevanten Gesetze und Vorschriften sowie die Anforderungen von Standards einhalten.

1. Geltungsbereich

Diese Lieferantenerklärung gilt für alle nationalen sowie internationalen Geschäftsbeziehung zur Beschaffung von Handelsware für die SportScheck sowieso alle gemäß § 15 AktG mit der SportScheck verbundenen Unternehmen.

Der Begriff Handelsware bzw. Ware bezieht sich hierbei und im Folgenden ausschließlich auf Ware, die im Auftrag der SportScheck produziert wird und/oder über einen der Vertriebskanäle der SportScheck an den Kunden vertrieben wird.

2. Anforderungen

2.1. Code of Conduct der SportScheck

Der Code of Conduct (im Folgenden „CoC“ genannt) bildet die Grundlage aller Geschäftsbeziehungen bezüglich Handelsware. Der Lieferant nimmt die im CoC beschriebenen Werte und Grundsätze an und verpflichtet sich, innerhalb seines

Einflussbereichs alle zumutbaren und angemessenen Maßnahmen zu dessen Einhaltung zu ergreifen. Die Lieferanten werden aufgefordert, ihre Unterauftragnehmer zur Einhaltung des CoC zu verpflichten.

2.1.1. Verhalten von Lieferanten

Soziale Verantwortung:

Ausschluss von Zwangsarbeit

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare unfreiwillige Arbeit eingesetzt werden. Die Geschäftspartner räumen ihren Arbeitnehmern das Recht ein, ihren Arbeitsplatz zu verlassen und ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist gegenüber dem Arbeitgeber zu kündigen. Die Geschäftspartner stellen sicher, dass die Arbeitnehmer keiner unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlung, körperlichen Bestrafung, psychischen oder physischen Nötigung und/oder keinen verbalen Beschimpfungen ausgesetzt sind. (ILO Konvention 29, 105)

Verbot der Kinderarbeit

In keiner Phase der Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Die Lieferanten sind aufgefordert, sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre. (ILO Konvention 79, 138, 142, 182)

Angemessene Vergütung

Die den Arbeitskräften gezahlte Vergütung hat sämtlichen anwendbaren Gesetzen zur Entlohnung zu entsprechen. Falls der gesetzliche Mindestlohn nicht ausreicht, die Kosten des Lebensunterhalts zu decken, ist der Geschäftspartner verpflichtet, ein Entgelt zu zahlen, das die Grundbedürfnisse deckt. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Die Grundlage, nach der Arbeitskräfte entlohnt werden, wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fortlaufend durch eine Lohnabrechnung bekannt gegeben. (ILO Konvention 26, 131)

Zumutbare Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen oder den Branchenstandards entsprechen. Überstunden sind nur zulässig, wenn sie auf freiwilliger Basis erbracht werden. Den Beschäftigten ist nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag einzuräumen. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht regelmäßig überschreiten (ILO Konvention 1, 14)

Vereinigungsfreiheit

Der Lieferant respektiert das Recht der Arbeitskräfte auf Vereinigungsfreiheit, auf Beitritt zu Gewerkschaften, auf Anrufung der Arbeitskräftevertretung oder auf Mitgliedschaft in Betriebsräten in Übereinstimmung mit den vor Ort geltenden Gesetzen. Den Arbeitskräften muss es möglich sein, mit der Unternehmensleitung offen und ohne Angst vor Repressalien oder Belästigung zu kommunizieren. (ILO Konvention 87,98)

Diskriminierungsverbot

Den Geschäftspartnern ist es untersagt, Personen aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Rasse, Kaste, Geburt, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischer

oder nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, politischer Mitgliedschaft oder Anschauung, sexueller Neigung, familiären Verpflichtungen, Zivilstand oder einer anderen Situation, die eine Diskriminierung zur Folge haben könnte, zu diskriminieren, auszugrenzen oder zu bevorzugen. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert. (ILO Konvention 110,111)

Gesundheitsschutz; Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Lieferant ist für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie -maßnahmen informiert und geschult. Die Geschäftspartner sorgen für eine geeignete arbeitsmedizinische Versorgung und die damit verbundenen Einrichtungen. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge ermöglicht, der Zugang zu sauberen und sicheren Bereichen zur Zubereitung und Aufbewahrung von Lebensmitteln ermöglicht, sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen ermöglicht. Ferner stellen die Geschäftspartner allen Arbeitnehmern jederzeit unentgeltlich eine wirksame persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung. (ILO Konvention 155, 164)

Beschwerdemechanismen

Der Lieferant ist auf Betriebsebene für die Einrichtung eines wirksamen Beschwerdemechanismus für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die von negativen Auswirkungen betroffen sein können, zuständig.

Umgang mit Konfliktmineralien

Für die Konfliktmineralien Zinn, Wolfram, Tantal und Gold sowie für weitere Rohstoffe wie Kobalt etabliert das Unternehmen Prozesse in Übereinstimmung mit den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten und erwartet dies auch von seinem Lieferanten. Schmelzen und Raffinerien ohne angemessene, auditierte Sorgfallsprozesse sollen gemieden werden.

Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind

Ethisches Wirtschaften

Die Normen der fairen Geschäftstätigkeit, der fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs sind einzuhalten. Außerdem sind die geltenden Kartellgesetze anzuwenden, welche im Umgang mit Wettbewerbern insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, verbieten. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. Der Lieferanten garantiert hiermit, dass sie weder an Korruption, Erpressung oder Veruntreuung noch an irgendeiner Form der Bestechung beteiligt sind - einschließlich, aber nicht beschränkt auf - das Versprechen, das Angebot oder die Gewährung eines unlauteren finanziellen oder sonstigen Anreizes. Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der Normen sind anzuwenden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten.

Die Lieferanten dürfen sich weder an der Fälschung von Informationen noch an einer Täuschungshandlung in der Lieferkette beteiligen.

Umsetzung der Anforderungen

Wir erwarten von unseren Lieferanten in Bezug auf Lieferketten, dass sie Risiken innerhalb dieser identifizieren sowie angemessene Maßnahmen ergreifen. Im Falle eines Verdachtes auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhten Risiken fordert das Unternehmen die Offenlegung der Lieferketten. Die Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen überprüft das Unternehmen mithilfe eines Self-Assessment-Fragebogens sowie Nachhaltigkeits-Audits an Produktionsstandorten der Lieferanten. Gegenüber Lieferanten, die diese Anforderungen nicht erfüllen, behält sich das Unternehmen das Recht vor, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, welche in letzter Konsequenz auch zur Aussetzung oder Beendigung einer Lieferbeziehung führen können.

Vertraulichkeit/Datenschutz

Der Lieferant verpflichtet sich, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen seines Auftraggebers, der Zulieferer, Kunden, Verbraucher und Arbeitnehmer gerecht zu werden. Der Lieferant hat bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten

Ökologische Verantwortung:

Sandblasting

Die Veredelungsmethode Sandblasting (deutsch „Sandstrahlen“) ist in der Produktion von Textilien verboten. Produkte, die mithilfe von Sandblasting hergestellt wurden, dürfen nicht verkauft werden.

Pelze

Der Einsatz von Echtpelzen jeglicher Art ist verboten. Der Einsatz synthetischer Pelze ist erlaubt und ist als Kunstpelz zu kennzeichnen.

Leder und Felle

Häute, d.h. Leder und Felle, dürfen nur eingesetzt werden, wenn diese als Nebenprodukt der Nahrungsmittelindustrie gewonnen wurden. Für die Tierarten Rind, Schwein, Ziege, Schaf und Lamm muss über die Herkunft kein Nachweis erbracht werden, jedoch muss im Auftrag die Tierart genannt werden. Für Leder und Felle aller anderen Tierarten muss vor Auftragsplatzierung ein Nachweis - inkl. der Angabe des vollständigen lateinischen Namens sowie der Herkunftsregion des Tieres - darüber vorgelegt werden, dass die Haut als Nebenprodukt der Nahrungsmittelindustrie gewonnen wurde.

Federn & Daunen

Für den Einsatz von Federn und Daunen gelten folgende Regelungen:

Der Einsatz von Federn und Daunen von Enten, Gänsen und Hühnern ist erlaubt, wenn diese als Nebenprodukt der Nahrungsmittelindustrie gewonnen wurden.

- Der Einsatz von Federn und Daunen von Vögeln, die lebend gerupft wurden, ist verboten.
- Der Einsatz von Federn und Daunen von Enten und Gänsen, die aus der Stopfleberproduktion stammen, ist verboten.
- Der Einsatz von Graugansdaunen und -federn ist verboten.

Für Federn und Daunen aller anderen Vogelarten muss vor Auftragsplatzierung ein Nachweis - inkl. der Angabe des vollständigen lateinischen Namens sowie der Herkunftsregion des Tieres - vorgelegt werden. Erst nach Prüfung der Angaben und Freigabe der Vogelart darf eine Aufnahme in das Sortiment erfolgen.

Wolle

Der Einsatz von Angorawolle von Angorakaninchen ist verboten. Der Einsatz von australischer Schafwolle ist verboten. Von diesem Verbot ausgenommen ist zertifizierte Bio-Schafwolle und nach dem Responsible Wool Standard zertifizierte Wolle, da im Rahmen der Zertifizierung das „Mulesing“ nicht akzeptiert wird. Der Einsatz von Schafwolle, sofern diese nicht aus Australien stammt, ist gestattet.

Für Wolle aller anderen Tierarten muss vor Auftragsplatzierung ein Nachweis - inkl. der Angabe des vollständigen lateinischen Namens sowie der Herkunftsregion des Tieres - vorgelegt werden. Erst nach Prüfung der Angaben und Freigabe der Tierart darf eine Aufnahme in das Sortiment erfolgen.

Tropenholz und bedrohte Holzarten

Grundsätzlich sind für den Holzeinsatz immer alle existierenden nationalen und internationalen Bestimmungen, z.B. CITES, Lacey Act, Europäische Holzhandelsverordnung, FLEGT und die EU-Artenschutz-Verordnung für geschützte Holzarten einzuhalten. Die europäische Handelsverordnung (EUTR) ist für Holz- und Papierprodukte (z.B. Verpackungen, Hang-Tags, Etiketten etc.) einzuhalten.

Jeglicher Handel mit allen Holzarten, die unter Anhang I und II des Washingtoner Artenschutzabkommen (CITES) fallen, ist verboten. Für die Einfuhr von Holzarten, die im Anhang III des Washingtoner Artenschutzabkommens geführt werden, ist neben den für diese Arten notwendigen behördlichen Dokumenten ein gültiges FSC®-Zertifikat zwingend erforderlich.

Der Einsatz von Tropenholz ist nur zulässig, wenn dieses nach dem Standard FSC (Forest Stewardship Council®) zertifiziert ist.

Leuchtstoffröhren

Der Verkauf und Vertrieb von Kompaktleuchtstoffröhren (auch Energiesparlampen genannt), Leuchtstoffröhren, die Quecksilber enthalten sowie von Produkten, in denen diese eingebaut sind (wie u.a. Lampen, Möbel) als Handelsware ist verboten.

Umgang mit der EU-Chemikalienverordnung REACH:

Der Lieferant erklärt ausdrücklich, dass die Handelsware den Vorschriften der EU-Chemikalienverordnung REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals; EG Nr. 1907/2006) zur Bewertung der Registrierung,

Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe entspricht. Gemäß Artikel 33 der EU-Chemikalienverordnung REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals; EG Nr. 1907/2006) muss bei Nachfrage durch den Kunden Auskunft über die Produkte gegeben werden, in denen besonders besorgniserregende Substanzen (SVHC) der sog. Kandidatenliste mit mehr als 0,1% vorhanden sind. Nähere Informationen dazu sind auf der Homepage der ECHA unter folgendem Link zu finden: http://echa.europa.eu/chem_data/candidate_list_table_en.asp

Wir gehen davon aus, dass der Lieferant mit der EU-Chemikalienverordnung REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals; EG Nr. 1907/2006) vertraut ist und entsprechende Schritte zur Erfüllung entsprechender Rechte und Pflichten eingeleitet hat.

Anlage B

Code of Conduct Ergänzungen für Eigen- & Lizenzmarken

Ergänzungen des Code of Conduct für die Eigen- & Lizenzmarken der SportScheck

1. Eingrenzung des Geltungsbereiches

Die Anforderungen gelten für Eigen- und Lizenzmarken der SportScheck.

2. Transparenz in der Lieferkette gem. Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

2.1 Veröffentlichung von Daten

Die SportScheck ist berechtigt, Daten von Lieferanten sowie deren Produktionsstätten und deren Drittpartner, wie z.B. Fabrikname, Standort, Produktionsschritt, Produktsortiment und Mitarbeiterzahl, auf den Websites und in den Kanälen der der SportScheck zu veröffentlichen.

Der Lieferant ist verpflichtet, das Einverständnis der Drittpartner vor Veröffentlichung einzuholen und auf Anfrage nachzuweisen. Finanzkennzahlen werden nicht veröffentlicht.

2.2 Weitergabe von Anforderungen und Kooperation

Der Lieferant ist verpflichtet, Drittpartner stetig über bestehende SportScheck Anforderungen zu informieren, deren Einhaltung zu gewährleisten und auf Anfrage nachzuweisen. Der Lieferant wird alle erforderlichen Maßnahmen durchführen und unterstützen, um die Einhaltung der SportScheck Vorgaben sicherzustellen und etwaige Missstände zu beseitigen.

(siehe Abschnitt Verfahrensweise)

2.3 Auditierung und Offenlegung von Fabriken

Fabriken für die Endfertigung, die in Risikoländern (Klassifizierung nach amfori BSCI in der jeweils aktuellsten Version zu finden unter https://www.amfori.org/sites/default/files/amfori-2020-11-12-Country-Risk-Classification-2021_0.pdf) produzieren, müssen im Zeitraum der Produktion von Handelsware einen gültigen und akzeptierten Sozialstandard vorweisen. In Fabriken ohne gültigen, akzeptierten Sozialstandard darf keine Order platziert werden. Es ist außerdem dafür Sorge zu tragen, dass für den gesamten Produktionszeitraum bis zum Zeitpunkt der Verschiffung ein gültiger und akzeptierter Standard vorliegt. Dies ist der SportScheck auf Verlangen vorzuweisen.

2.4 Nachhaltige Baumwolle

Für die SportScheck mit relevantem Baumwollsortiment gilt die Regelung zur Einhaltung „100% nachhaltige Baumwolle bis 2025“ für alle Eigenmarken. Als nachhaltige Baumwolle werden zertifizierte Biobaumwolle,

Cotton made in Africa, Fairtrade Cotton und zertifizierte recycelte Baumwolle akzeptiert.

2.5 Biobaumwolle

Beim Einsatz von Biobaumwolle ist ausschließlich zertifizierte Biobaumwolle zu verwenden. SportScheck akzeptiert die Zertifizierung nach den Standards: Organic Content Standard (OCS), Global Organic Textile Standard (GOTS), Naturtextil IVN zertifiziert BEST (IVN BEST) und PUREWEAR. Mischungen von Biobaumwolle und konventioneller Baumwolle sind verboten. Es sind aber Mischungen mit Fasern anderer Rohstoffe zugelassen, wenn der Biobaumwollanteil mind. 5% der Oberstoffkomposition erreicht. Für die Standards GOTS und OCS sind Scopezertifikat und Transaktionszertifikat der letzten Produktionsstufe vorzulegen.

2.6 Cotton made in Africa (CmiA)

CmiA-Baumwolle darf ausschließlich bei Spinnereien mit gültiger Registrierung (ausgestellt durch die Aid by Trade Foundation) erworben werden.

CmiA kann für Artikel mit einem Baumwollanteil von mind. 5 % verwendet werden. Die anderen 95% des Textils können aus jeglichen anderen Fasern bestehen, jedoch muss für den gesamten Baumwollanteil nachhaltige Baumwolle eingekauft werden.

2.7 Fairtrade Cotton

Die Aufnahme von Fairtrade Cotton muss unter Einbeziehung der SportScheck erfolgen.

2.8 Recycelte Materialien für Textilien

Beim Einsatz recycelter Materialien in Textilien sind nur zertifizierte recycelte Materialien zu verwenden. SportScheck akzeptiert die Zertifizierung nach zwei internationalen Standards: Recycled Claim Standard (RCS) und Global Recycling Standard (GRS). Zusätzlich wird auch recyceltes Polyester mit dem Label Repreve® akzeptiert.

Die Aufnahme eines neuen Recycling-Standards muss unter Einbeziehung der SportScheck erfolgen und bedarf der expliziten Zustimmung.

2.9 Chemische Produktanforderung

Der Lieferant ist verpflichtet, die aktuell geltenden chemischen Produktanforderungen der SportScheck für Endprodukte einzuhalten. Diese sind in den internen Dokumenten der SportScheck, den sog. Anforderungsprofilen, enthalten.

Bei Nichteinhaltung der chemischen Produktanforderungen wird die Abnahme der Ware verweigert.

2.10 Chemische Produktionsanforderung

Die Einhaltung der aktuellen für die SportScheck gültigen Manufacturing Restricted Substances List ist sicherzustellen.

Anlage C Verfahrensweisen

Bei folgenden Verstößen wird die SportScheck bestimmte Verfahren anstreben und ggf. durchsetzen

1. Verfahren im Falle von Kinderarbeit

Kinderarbeit ist allen Geschäftspartnern und Drittpartnern der SportScheck streng verboten. Als Kind gilt nach den ILO Konventionen Nr. 138 und 182 jeder unter einem Alter von 18 Jahren. Soweit nicht durch nationale Gesetze höher angesetzt oder es sich um gefährliche Arbeiten im Sinne der ILO Normen handelt, ist das Alter der Beendigung der Schulpflicht für eine Beschäftigung maßgeblich, zumindest aber das Alter von 15 Jahren (Gregorianischer Kalender).

Darüber hinaus ist die Anwesenheit von Kindern auf dem Gelände von Drittpartnern (in diesem Fall Fabriken) nicht erlaubt. Ausgenommen sind Orte, die einzig dem Zweck der Kinderbetreuung dienen. Das Verbot von Kinderarbeit ist im Code of Conduct der SportScheck festgeschrieben.

Diese Verfahrensweise ist gültig in allen Ländern, für alle Geschäftspartner und Drittpartner, die Waren für die SportScheck beauftragen und produzieren.

Alle Lieferanten und Drittpartner (fortan Fabriken) haben sicherzustellen, dass keine Kinderarbeit (kein Kind, das jünger als 15 Jahre ist) genutzt wird. Fabriken müssen den unten beschriebenen Vorgaben folgen und ein solides Personalmanagementsystem einrichten. Im Falle, dass es zur Einstellung oder Arbeitsleistungen von Kindern kommt, ist der Geschäftspartner / die Fabrik verpflichtet, sofort die relevanten Korrekturmaßnahmen zu ergreifen, wie im Folgenden beschrieben.

1) Personalmanagement

- a. Bewerber müssen bei Einstellung ein gültiges Ausweisdokument vorlegen, welches das Alter unzweifelhaft erkennen lässt.
- b. Das Fabrikmanagement / der Personalverantwortliche verifiziert die Authentizität und Validität des Ausweisdokuments in allen Fällen.
- c. Die Fabrik benennt eine/n Personalverantwortliche/n in ausschließlicher Zuständigkeit für alle Personalmaßnahmen. Kein anderes Managementpersonal (z.B. Linien- oder Produktionsmanager) ist berechtigt, Personalmaßnahmen durchzuführen.
- d. Die Fabrik muss die stetige berufliche Qualifikation und Weiterbildung von Personalverantwortlichen veranlassen und gewährleisten.
- e. Voraufgeführte Vorgaben gelten ebenso für alle anderen in den Produktions- und Handelsprozess einbezogenen Parteien, z.B. Arbeitsvermittler, Agenturen, Unterauftragnehmer. Auch hier hat eine strenge Alterskontrolle stattzufinden.

2) Korrekturmaßnahmen

In Fällen von Kinderarbeit müssen unverzüglich die im Folgenden beschriebenen Schritte zu Kommunikation und Korrektur der Missstände des betroffenen Kindes eingeleitet werden:

- a. Kommunikation: Werden Kinder bei der Arbeit angetroffen, muss SportScheck unverzüglich, darüber informiert werden. Weitere Schritte erfolgen

dann in enger Absprache mit der SportScheck.

b. Sofortmaßnahme: Bei allen Maßnahmen steht das Wohl des Kindes im Vordergrund. Der Geschäftspartner / die Fabrik wird über den Verdacht der Kinderarbeit informiert. Vor Ort wird versucht das Alter des Kindes eindeutig festzustellen. Der Name, das Alter und der Wohnort des Kindes sind zu dokumentieren, sowie das Kind zu fotografieren. Ist das Kind jünger als 15 Jahre, wird das Kind aus dem Produktionsprozess genommen und im Beisein eines autorisierten Dritten nach Hause oder in eine sichere Unterbringung begleitet.

c. Schriftliche Verpflichtung: Richtlinien und Grundpositionen zur Kinderarbeit müssen dem Management des Geschäftspartners / der Fabrik kommuniziert werden. Der Geschäftspartner / das Fabrikmanagement muss eine Übergangsregelung für das Kind vereinbaren und eine schriftliche Verpflichtung zu Korrekturmaßnahmen unterschreiben. Diese schriftliche Verpflichtung von Seiten des Geschäftspartners / Fabrikmanagements ist auch dann erforderlich, wenn Arbeitnehmer befristet beschäftigt sind und einen Vertrag mit Vertretern / einer Vermittlung haben.

d. Korrekturmaßnahmen: Ein Korrekturplan muss entsprechend der Situation und den Bedürfnissen des Kindes entwickelt werden. Dies sollte von der Fabrik bzw. dem Geschäftspartner in Kooperation mit der SportScheck getan werden und das Kind sowie dessen Erziehungsberechtigten miteinbinden. Es ist empfehlenswert, lokale (Nichtregierungs-)Organisationen in diesen Prozess miteinzubeziehen. Das Korrekturprogramm muss die folgenden Maßnahmen abdecken:

- Das Kind muss in einem Bildungs- bzw. Fachlehrinstitut eingeschrieben sein.
- Die Fabrik- bzw. der Geschäftspartner soll angemessene finanzielle und andere Unterstützung (z.B. Stipendium) gewährleisten, um dem Kind den Schulbesuch und den Verbleib in derselben so lange zu ermöglichen, bis die Schulpflicht beendet ist (z.B. Lebenshaltungskostenzuschuss, Schulgeld, Bücher, Uniform usw.).
- Die Möglichkeit zur Wiedereinstellung des Kindes bei Erreichen des Alters von 15 Jahren muss gewährleistet sein.
- Eine regelmäßige Kontrolle der Korrekturmaßnahmen muss gewährleistet werden und die SportScheck entsprechend darüber informiert werden.

3) Sanktionen

Sollte der Lieferant keine schriftliche Verpflichtung in Bezug auf den Korrekturplan oder eine schriftliche Bestätigung vorlegen, die besagt, dass er in der betreffenden Fabrik nicht länger Waren produziert, muss die Zusammenarbeit mit dem Geschäftspartner unverzüglich beendet werden.

2. Verfahren zum Umgang mit Geflüchteten in der Produktion von Waren

Es ist Lieferanten und Drittpartnern (u.a. Fabriken) verboten, Geflüchtete illegal zu beschäftigen. Die Beschäftigung von Geflüchteten wird von der SportScheck grundsätzlich befürwortet, wenn diese im Rahmen der örtlichen Gesetze auf legitimer Basis erfolgt. Die nationalen und internationalen Schutz- und Arbeitsrechte für Beschäftigte gelten jederzeit uneingeschränkt auch für Geflüchtete. Diese Verfahrensweise gibt die wesentlichen Bedingungen vor, die bei einer Beschäftigung von Geflüchteten seitens der Lieferanten und Drittpartner zu beachten sind.

Diese Verfahrensweise ist gültig in allen Ländern, für alle Geschäftspartner und Drittpartner, die Waren für die SportScheck beauftragen und produzieren.

Verpflichtung für Lieferanten und Drittpartner

Alle Geschäftspartner und Drittpartner (fortan Fabriken) haben sicherzustellen, dass kein Geflüchteter ohne Arbeitserlaubnis beschäftigt wird. Im Falle von Verstößen gegen diesen Grundsatz sind die betroffenen Mitarbeiter ohne Arbeitserlaubnis in ein ordentliches Anstellungsverhältnis zu überführen in dem die notwendigen behördlichen Anforderungen dazu erfüllt werden. Es gelten folgende Vorgaben:

1) Personalmanagement

- a. Bewerber müssen bei Einstellung ein gültiges Ausweisdokument vorlegen.
- b. Das Fabrikmanagement / der Personalverantwortliche verifiziert die Authentizität und Validität des Ausweisdokuments in allen Fällen.
- c. Die Fabrik benennt eine/n Personalverantwortliche/n in ausschließlicher Zuständigkeit für alle Personalmaßnahmen. Kein anderes Managementpersonal (z.B. Linien- oder Produktionsmanager) ist berechtigt, Personalmaßnahmen durchzuführen.
- d. Die Fabrik muss die stetige berufliche Qualifikation und Weiterbildung von Personalverantwortlichen veranlassen und gewährleisten.
- e. Voraufgeführte Vorgaben gelten ebenso für alle anderen in den Produktions- und Handelsprozess einbezogenen Parteien, z.B. Arbeitsvermittler, Agenturen, Unterauftragsnehmer, etc.

2) Transparenz gewährleisten

- a. Der Lieferant / die Fabrik muss offenlegen, ob Geflüchtete ohne Arbeitserlaubnis beschäftigt sind.
- b. Für jeden von der Fabrik beschäftigten Arbeitnehmer, einschließlich Flüchtlingsarbeiter, muss eine Personalakte erstellt werden. In der Akte müssen enthalten sein: Kopie des Ausweises, Geburtsdatum, Beschäftigungsstatus, Gehaltsinformationen etc. soweit vorhanden. Ansonsten sind diese Nachweise durch andere offizielle Dokumente zu ersetzen, welche die eindeutige Identität des Geflüchteten dokumentieren.

3) Keine Diskriminierung

- a. Flüchtlingsarbeiter und heimische Beschäftigte unterliegen dem Gleichbehandlungsgebot im Rahmen der nationalen Arbeitsgesetze.
- b. Alle Beschäftigten müssen mindestens den nationalen Bruttomindestlohn, Überstundenzuschlag, wöchentliche Ruhezeit, sowie eine schriftliche Bestätigung der Beschäftigungsbedingungen erhalten.
- c. Originaldokumente dürfen nicht einbehalten werden.

4) Zulassungsunterstützung

- a. Lieferanten sowie die Fabrik müssen bisher nicht-registrierte Geflüchtete bei der offiziellen Zulassung unterstützen, z.B. durch Sonderurlaub und diesen ggf. unterstützende Informationen liefern.
- b. Lieferanten sowie Fabriken sollten sich bezüglich aller Änderungen in der relevanten Gesetzgebung durch das Arbeitsministerium oder die Einwanderungsbehörde auf dem neusten Stand halten.

5) Keine Kinderarbeit

Nach dem Code of Conduct der SportScheck ist Kinderarbeit generell untersagt und wird als wesentlicher Vertrags- und Vertrauensbruch angesehen. Dies gilt uneingeschränkt für Kinder von Geflüchteten.

6) Kommunikation

Schriftliche Bestätigung der Beschäftigungsbedingungen sowie alle Informationen zu Gesundheit und Sicherheit (einschließlich Training) sollten möglichst in der Sprache des Beschäftigten verfasst sein bzw. diesem in seiner Sprache vermittelt werden.

7) Dokumentation

Alle ergriffenen Maßnahmen, einschließlich Entlohnung und Belege, müssen durch das Fabrikmanagement schriftlich dokumentiert werden.

3. Verfahren zum Umgang mit Zwangsarbeit

Jede Form der Zwangsarbeit ist ein schwerer Verstoß gegen grundlegende Menschenrechte (UN-Menschenrechtskonventionen Artikel 4), internationale Arbeitsstandards (ILO- Konventionen 29 und 105) sowie das Zusatzprotokoll zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels zum Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität. Deshalb werden Zwangs- und Pflichtarbeit, Schuldknechtschaft, Menschenhandel sowie jede andere Form moderner Sklaverei in der gesamten Lieferkette der SportScheck nicht toleriert. Die Nutzung der Ergebnisse von Gefängnisarbeit, unabhängig davon, ob diese zur Resozialisierung erfolgt, ist generell untersagt. Zwar befürwortet die SportScheck Resozialisierungsmaßnahmen, sieht jedoch keine Möglichkeit die Freiwilligkeit dieser Arbeiten zu überprüfen. Das Verbot von Zwangsarbeit ist im Code of Conduct der SportScheck festgeschrieben.

Diese Verfahrensweise ist gültig in allen Ländern, für alle Geschäftspartner und Drittpartner, die Waren für die SportScheck beauftragen und produzieren.

Verpflichtung für Geschäftspartner und Drittpartner

Alle Lieferanten und Drittpartner (fortan Fabriken) haben sicherzustellen, dass keine Zwangs- und Pflichtarbeit, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft oder andere Formen moderner Sklaverei genutzt wird. Fabriken müssen den unten beschriebenen Vorgaben folgen und ein solides Personalmanagementsystem einrichten. Werden Hinweise auf unfreiwillige Arbeit oder Zwangsarbeit entdeckt, ist der Geschäftspartner / die Fabrik verpflichtet, angemessene Korrekturmaßnahmen zu ergreifen, wie im Folgenden beschrieben.

1) Personalmanagement

- a. Jeder Arbeiter, einschließlich Zeit-/Leiharbeitnehmer, verfügt über einen unterschriebenen Arbeitsvertrag inklusive der folgenden Punkte: Art und Dauer der Tätigkeit, Arbeitszeiten, Entlohnung, Kündigungsfrist. Der Arbeitsvertrag muss in einer dem Arbeitnehmer verständlichen Sprache vorliegen.
- b. Eine Kopie des Arbeitsvertrages ist in der Personalakte des Arbeiters zu hinterlegen.
- c. Das Einbehalten von Ausweisdokumenten im Original ist untersagt. Kopien werden in der Personalakte der Arbeiter hinterlegt.

- d. Jegliche Formen von psychischer oder physischer Gewalt sowie deren Androhung (Nötigung) sind verboten.
- e. Das Einbehalten von Löhnen sowie ungebührliche Lohnabzüge sind untersagt. Ebenso der Einsatz von Arbeitskraft zur Abbezahlung von Kreditschulden (Schuldknechtschaft).
- f. Lohnabzüge, Darlehen oder Vorschüsse müssen klar geregelt, legal, im Voraus vereinbart und nachvollziehbar dokumentiert sein.
- g. Allen Arbeitern steht es frei unter Einhaltung der geltenden Kündigungsfristen das Arbeitsverhältnis zu beenden.
- h. Die Fabrik muss die stetige berufliche Qualifikation und Weiterbildung von Personalverantwortlichen veranlassen und sicherstellen.
- i. Voraufgeführte Vorgaben gelten ebenso für alle anderen in den Produktions- und Handelsprozess einbezogenen Parteien, z.B. Arbeitsvermittler, Agenturen, Unterauftragnehmer.
- j. Bei Wander- und Flüchtlingsarbeitern gilt eine besondere Sorgfaltspflicht zur Vermeidung von Menschenhandel und Zwangsarbeit. Siehe dazu auch die Verfahrensweise 2. Verfahren zum Umgang mit Geflüchteten in der Produktion von Waren.

2) Korrekturmaßnahmen

Bei Hinweisen auf Zwangsarbeit müssen unverzüglich die im Folgenden beschriebenen Schritte zu Kommunikation, Korrektur der Missstände und ggf. Entschädigung der betroffenen Arbeitnehmer eingeleitet werden:

- a. Kommunikation: Werden Hinweise auf Zwangsarbeit in einer Produktion entdeckt, muss die SportScheck unverzüglich durch die Person, dem diese Hinweise vorliegen, informiert werden (dies können Auditoren, Einkäufer etc. sein). Je nach Art und Schwere der Hinweise wird daraufhin das weitere Vorgehen durch die SportScheck in Zusammenarbeit mit der Agentur/ dem Importeur/ Lieferanten festgelegt.
- b. Sofortmaßnahmen: Maßnahmen werden immer in Rücksprache mit der SportScheck getroffen. Dabei steht das Wohl der betroffenen Arbeiter an erster Stelle. Zwangsarbeit ist in nahezu allen Ländern weltweit eine Straftat. Daher muss gemeinsam mit der SportScheck in jedem Fall zunächst entschieden werden, ob örtliche Behörden informiert und einzubeziehen sind.
- c. Schriftliche Verpflichtung: Das Management der Geschäftspartner trifft sich mit dem Fabrikmanagement, um den Verstoß sowie die Anforderungen der SportScheck zur Verhinderung von Zwangsarbeit vor Ort/ persönlich zu kommunizieren. Das Management der Fabrik muss eine Übergangsregelung für den/die betroffenen Arbeiter vereinbaren und eine schriftliche Verpflichtung zu Korrekturmaßnahmen unterschreiben. Diese schriftliche Verpflichtung von Seiten des Fabrikmanagements ist auch dann erforderlich, wenn Arbeitnehmer befristet beschäftigt sind und einen Vertrag mit Vertretern / einer Vermittlung haben, da das Management für die Umsetzung der Verfahrensweise zum Umgang mit Zwangsarbeit auf ihrem Betriebsgelände verantwortlich ist.
- d. Korrekturmaßnahmen: Ein Korrekturplan muss entsprechend der Situation und zum Wohle des/der betroffenen Arbeiter entwickelt werden. Dies sollte vom Lieferanten in Kooperation mit Agenturmanagement/ dem Importeur/ Lieferanten und der SportScheck erfolgen und ggf. örtliche Behörden oder Nichtregierungsorganisationen miteinbinden. Der Korrekturplan kann je nach Fall Kompensationszahlungen, Hilfen zur Rückkehr in das Heimatland oder Hilfen zur Eingliederung in ein legales Arbeitsverhältnis umfassen. Die Umsetzung der Korrekturmaßnahmen wird von der Agentur/ dem Importeur/ Lieferanten gewährleistet und die SportScheck entsprechend informiert. Zusätzlich müssen

Korrekturmaßnahmen ergriffen werden, die neben der Beseitigung der aktuellen Missstände auch zukünftige Verstöße vermeiden.

3) Sanktionen

Sollte der Lieferant keine schriftliche Verpflichtung in Bezug auf den Korrekturplan oder eine schriftliche Bestätigung vorlegen, die besagt, dass er in der betreffenden Fabrik nicht länger Waren produziert, muss die Zusammenarbeit mit dem Geschäftspartner unverzüglich beendet werden.