

VERHALTENSKODEX FÜR DIE LIEFERKETTE

I. EINFÜHRUNG

Geschäftstätigkeiten sollten unter sicheren und angemessenen Bedingungen, unter Achtung der Menschenrechte und dem Schutz der Umwelt sowie einer fairen und transparenten Beziehung zu Interessengruppen stattfinden. Wir setzen uns für unternehmerische Nachhaltigkeit und ethische Geschäftspraktiken ein. Die Sicherheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden, Partner und Interessengruppen entlang der globalen Lieferkette, der Schutz der Umwelt und eine verantwortungsvolle Produktion sind für Canyon von größter Bedeutung und der Schlüssel für einen ganzheitlichen Unternehmenserfolg. Daher verlangen wir von allen Mitarbeitenden, Lieferanten, Geschäftspartnern und deren Unterauftragnehmern die Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Grundsätze.

Unsere Richtlinien beruhen auf international anerkannten Gesetzen, Normen und Dokumenten, die einen klaren und transparenten Rahmen für verantwortungsvolle Geschäftspraktiken bieten und in unserer Richtlinie für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung festgelegt sind. Dazu gehören mindestens die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation und ihre grundlegenden Übereinkommen. Die VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln sind die wichtigsten Rahmenwerke, an denen sich unsere Sorgfaltspflicht orientiert. Wir haben die Zuständigkeiten in Bezug auf die Entwicklung, Genehmigung, Umsetzung und Durchsetzung der ESG-Richtlinien in unserer Richtlinie für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung festgelegt. Wir schulen und informieren alle unsere Mitarbeitenden zu den ESG-Richtlinien und zu dem nachhaltigen Engagement bei Canyon. Außerdem bitten wir unsere Partner, in ihrer eigenen Organisation eine Person zu benennen, die für die Umsetzung der in unseren Richtlinien dargelegten Anforderungen verantwortlich ist. Das schließt die Bereitstellung des Inhalts der Richtlinien für alle Mitarbeitenden und die Sicherstellung von Schulungen je nach Bedarf ein. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Partnern, dass sie diese Umsetzung überwachen und auf Anfrage über ihre Fortschritte berichten.

Des Weiteren ermutigen wir unsere Partner, ihre eigene Lieferkette abzubauen und diesen Verhaltenskodex mit Partnern zu teilen, die an der Produktion unserer Waren beteiligt sind, einschließlich der tieferen Lieferkette.

II. Einhaltung der Rechtsvorschriften

1. Unsere Partner und ihre Zulieferer müssen die nationalen und lokalen Gesetze, Regeln und Vorschriften, die für ihr Geschäft relevant sind, in vollem Umfang einhalten.
2. Unsere Partner und ihre Zulieferer dürfen keine unrechtmäßigen Gewinne aus Verträgen mit anderen erzielen.
3. Der Missbrauch von Macht zur Erlangung privater Vorteile wird nicht geduldet. Dazu gehört jede direkte oder indirekte, monetäre oder anderweitige Handlung, die darauf abzielt, eine Person oder eine Organisation in irgendeiner Weise zum privaten Vorteil zu beeinflussen.
4. Unsere Partner müssen durch die Umsetzung von Richtlinien und Verfahren sicherstellen, dass ihre Transaktionen nicht gegen das Recht internationaler Sanktionen verstoßen.
5. Produkte, Verfahren, Auftragsvolumen und -details, Informationen zu Mitarbeitern sowie Informationssysteme von Canyon sind vertraulich zu behandeln. Die Partner unterliegen der strengen Schweigepflicht und dürfen vertrauliche Informationen nicht an Dritte weitergeben.

III. Arbeitsbedingungen und Achtung der Menschenrechte

Lokale Industriestandards sollten vorrangig umgesetzt werden, wenn sie strenger sind als die lokalen gesetzlichen Anforderungen. In Ländern, in denen die gesetzlichen Anforderungen hinter den international anerkannten Standards zurückbleiben, sollten die Partnerunternehmen und ihre Lieferanten die folgenden Mindestkriterien anwenden:

1. Die Ausübung der Arbeit muss auf freiwilliger Basis erfolgen.

Jede Form von moderner Sklaverei und Sklaverei ähnlichen Praktiken, einschließlich Menschenhandel, Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Sklaverei aufgrund der Abstammung und jede andere Form von Unterdrückung oder unangemessener Kontrolle am Arbeitsplatz durch wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung und Demütigung, ist verboten. Kein Mitarbeitender darf durch Gewalt, die Androhung von Gewalt oder Einschüchterung in irgendeiner Form zur Arbeit gezwungen werden.

Für weitere Hinweise bitte die Canyon Richtlinie zu Kinder- und Zwangsarbeit beachten.

2. Kinderarbeit ist verboten und junge Arbeitnehmende müssen geschützt werden.

Kinder unter 15 Jahren (in begrenzten Fällen, in denen nationales Recht dies zulässt, unter 14 Jahren) und Kinder im schulpflichtigen Alter, dürfen von keinem Unternehmen eingestellt werden, das an der Produktion unserer Waren beteiligt ist.

Junge Arbeitnehmende zwischen 15 und 18 Jahren dürfen nicht nachts oder unter Bedingungen beschäftigt werden, die ihre Gesundheit, ihre Sicherheit oder ihre moralische Unversehrtheit gefährden und/oder ihrer körperlichen, geistigen, seelischen, moralischen oder sozialen Entwicklung schaden könnten.

Wir fordern unsere Partner dazu auf, die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit zu unterstützen. Diese beinhalten Kindersklaverei, Zwangs- oder Pflichtarbeit, Kinderprostitution, Pornografie, Drogenhandel oder andere Arbeiten, die der Gesundheit, der Sicherheit oder der Moral von Kindern schaden können.

Für weitere Hinweise bitte die Canyon Richtlinie zu Kinder- und Zwangsarbeit beachten.

3. Die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden ist zu gewährleisten.

Am Arbeitsplatz müssen Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen implementiert sowie relevante Prozesse eingeführt sein. Alle Prozesse, Richtlinien und Verfahren müssen klar kommuniziert und von allen Mitarbeitenden verstanden sowie angewendet werden. Gesundheits- und Sicherheits-schulungen müssen regelmäßig, mindestens alle sechs Monate sowie für neue Mitarbeitende durchgeführt werden.

Es ist für eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung zu sorgen, und es sind Praktiken des Arbeitsschutzes zu fördern, die Unfälle und Verletzungen verhindern. Dazu gehören sichere Gebäude, Brandschutz, elektrische Sicherheit, Maschinensicherheit, sicherer Umgang mit gefährlichen Stoffen und die korrekte Verwendung einer angemessenen persönlichen Schutzausrüstung, die kostenlos zur Verfügung gestellt werden muss. Die Beleuchtungs-, Heizungs- und Belüftungssysteme sollten angemessen sein.

Der Arbeitgeber trifft geeignete Maßnahmen, um die Gesundheit der Arbeitnehmenden angemessen zu schützen, indem er übermäßige Hitze vermeidet und somit Maßnahmen zur Anpassung an die Risiken des Klimawandels ergreift.

Alle oben genannten Normen gelten auch für Wohneinrichtungen für Angestellte, sofern diese vom Arbeitgeber bereitgestellt werden.

4. Belästigung und Missbrauch werden weder geduldet noch unterstützt.

Jeder Mitarbeitende ist mit Respekt und Würde zu behandeln. Am Arbeitsplatz darf es keine körperliche, sexuelle, psychische, verbale Belästigung oder Missbrauch geben. Derartiges Verhalten, einschließlich körperlicher Bestrafung oder anderer Formen von physischem sowie psychischem Zwang oder Einschüchterung von Angestellten wird weder toleriert noch unterstützt. Gesten, Sprache und Körperkontakt, die bedrohlich, missbräuchlich, ausbeuterisch sind oder mit sexueller Nötigung in Zusammenhang gebracht werden können, sind verboten.

CANYON

5. Keine Person darf diskriminiert werden.

Niemand darf bei der Einstellung, dem Gehalt, den Leistungen, der Beförderung, der Disziplinierung, der Kündigung oder der Pensionierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Religion, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, der Nationalität, der politischen Meinung, der sozialen oder ethnischen Herkunft diskriminiert werden.

Die Rechte ausländischer und inländischer Migranten sollen durch die Anwendung der Dhaka-Prinzipien für eine Migration in Würde geschützt werden. Diese Arbeitskräfte sollen gleichberechtigt, wie einheimische Angestellte, behandelt werden.

6. Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen wird geachtet.

Das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen und Vereinigungen ihrer Wahl beizutreten sowie Tarifverhandlungen zu führen, ist anzuerkennen und zu respektieren. Hierbei sollen sie keine Strafen, Diskriminierung und Einmischung befürchten müssen. Den Gewerkschaften sollte es freistehen, im Einklang mit den örtlichen Gesetzen, Tarifverhandlungen zu führen und Streiks durchzuführen.

Wenn das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, soll der Arbeitgeber die Entwicklung alternativer Vorgehensweisen zur Sicherstellung von unabhängigen und freien Tarifverhandlungen sowie von Vereinigungsfreiheit in Betracht ziehen.

7. Grenzwerte für Löhne und Leistungen sind einzuhalten.

Die Angestellten müssen für alle geleisteten Arbeitsstunden vollständig und rechtmäßig entlohnt werden. In jedem Fall müssen die Löhne dem Mindestlohn oder dem Branchenlohn und/oder den Tarifverträgen entsprechen oder darüber liegen, je nachdem, welcher Wert höher ist. Die Angestellten müssen schriftliche und verständliche Informationen über die Löhne erhalten. Alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen, einschließlich Sozialversicherungen, Urlaub und Freistellung, sind zu gewähren. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind unzulässig.

Die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns sollte nicht als Endziel betrachtet werden, sondern lediglich als Richtwert, den es zu überschreiten gilt. Ziel sollte es sein, dass das Entgelt alle Grundbedürfnisse abdeckt und gleichzeitig ein Einkommen nach eigenem Ermessen garantiert.

8. Arbeitszeitregelungen müssen eingehalten werden.

Die regelmäßige Arbeitszeit, ohne Überstunden, wird vertraglich festgelegt und darf 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten.

Überstunden müssen freiwillig sein und verantwortungsvoll eingesetzt werden. Dies bedeutet, dass der Umfang, die Häufigkeit und die Arbeitsstunden der einzelnen Arbeitnehmer berücksichtigt werden müssen. Überstunden dürfen nicht als Ersatz für reguläre Beschäftigung eingesetzt werden. Die Angestellten werden für Überstunden zu dem im jeweiligen Land gesetzlich vorgeschriebenen Satz entschädigt. In Ländern, in denen es keine solchen Gesetze gibt, ist ein Satz, der über dem regulären Stundenlohn liegt, anzusetzen.

Die Gesamtarbeitszeit (reguläre Arbeitszeit inklusive Überstunden) darf in einem Zeitraum von sieben Tagen 60 Stunden bzw. die in dem jeweiligen Land gesetzlich vorgeschriebene Höchstarbeitszeit nicht überschreiten, je nachdem, welcher Wert niedriger ist.

Die Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer in jedem Siebentageszeitraum mindestens 24 zusammenhängende Stunden Ruhezeit erhalten.

9. Die regulären Beschäftigungsvorschriften sind einzuhalten.

Arbeitnehmende müssen auf der Grundlage eines anerkannten Arbeitsverhältnisses beschäftigt werden, das durch nationale Rechtsvorschriften und Praktiken festgelegt ist. Die arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Verpflichtungen der Arbeitgeber dürfen nicht durch übermäßigen Einsatz von Zeitverträgen, Unteraufträgen, Heimarbeit oder Praktika umgangen werden. Alle Arbeitsverhältnisse werden in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen, Gepflogenheiten, Praktiken und internationalen Beschäftigungsstandards vom Zeitpunkt der Einstellung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses dokumentiert.

10. Der Zugang zu einem Beschwerdemechanismus muss gewährleistet sein.

Beschwerdemechanismus am Arbeitsplatz

Wir fordern unsere Partner auf, einen Beschwerdemechanismus für Arbeitnehmer und die lokale Bevölkerung, die potenziell durch die Geschäftstätigkeit negativ beeinflusst werden könnte, zu definieren und umzusetzen. In Übereinstimmung mit international anerkannten Anforderungen soll der Mechanismus Folgendes umfassen:

1. ein definiertes Verfahren für die Entgegennahme, Bewertung, Untersuchung und Lösung von Beschwerden;
2. ein Verfahren, das objektiv legitim, zugänglich, vorhersehbar, gerecht, transparent und mit den Rechten vereinbar ist und anonyme Beschwerden unterstützt;
3. ein vom Unternehmen bereitgestellter Mechanismus, der Informationen für kontinuierliches Lernen liefert;
4. Verpflichtung zum Engagement und zum Dialog mit den betroffenen Personen/Gruppen.

Canyon Beschwerdemechanismus

Canyon hat eine webbasierte Speak Up Plattform eingerichtet, die rund um die Uhr verfügbar und in mehreren Sprachen zugänglich ist: canyon.integrityline.com. Auf dieser Plattform können Verstöße vertraulich und bei Bedarf anonym geäußert werden. In jedem Fall ermutigen wir Hinweisgebende, ihre Namen anzugeben, da uns dies bei der Falluntersuchung unterstützen kann. Alle bereitgestellten personenbezogenen Daten werden in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und unserer Datenschutzrichtlinie behandelt.

11. Die Vergabe von Unteraufträgen muss genehmigt werden.

Die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern, Betrieben und Heimarbeitenden muss von uns genehmigt werden, bevor sie an der Produktion unserer Waren beteiligt werden.

Geschäftspartner, zugelassene Betriebe und Heimarbeitende dürfen die Ausführung der ihnen übertragenen Aufgaben oder Dienstleistungen ohne unsere ausdrückliche vorherige Genehmigung nicht, auch nicht teilweise, untervergeben oder durch einen Dritten für denselben Zweck ersetzt werden.

12. Öffentliche und private Sicherheitskräfte müssen mit diesem Verhaltenskodex vertraut gemacht werden.

Bei der Einstellung von öffentlichen oder privaten Sicherheitskräften muss das Sicherheitspersonal mit diesem Verhaltenskodex vertraut gemacht werden. Insbesondere, aber nicht ausschließlich, dürfen sie sich nicht in Handlungen einmischen, die mit der Vereinigungsfreiheit und den Tarifverhandlungen zusammenhängen. Sie dürfen den Beschäftigten weder physischen noch psychischen Schaden zufügen und müssen jede Form von Diskriminierung und Belästigung unterlassen.

13. Veränderungen des Bodens, Emissionen, Lärm, Abwasser und Wassernutzung dürfen keinen Schaden anrichten.

Schädliche Veränderungen des Bodens, Emissionen in die Luft, Lärmbelästigung, Wasserverschmutzung und übermäßiger Wasserverbrauch müssen vermieden werden. Negative Auswirkungen dieser Maßnahmen auf die Ressourcen, die für die Erhaltung und Erzeugung von Lebensmitteln benötigt werden, sowie Maßnahmen, die den Zugang zu Trinkwasser und sanitären Einrichtungen behindern oder die Gesundheit des Einzelnen schädigen, sind verboten.

Soweit relevant, erwarten wir von unseren Partnern die Einhaltung folgender Übereinkommen:

- Minamata Übereinkommen (umfasst die Verwendung und Herstellung von Quecksilber und der Behandlung von Quecksilberabfällen)
- Stockholmer Übereinkommen (umfasst die Herstellung und Verwendung von Chemikalien sowie die Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen in nicht umweltgerechter Weise)
- Basler Übereinkommen (umfasst die Ausfuhr und Einfuhr gefährlicher Abfälle)

CANYON

14. Beim Erwerb, bei der Erschließung und bei der Nutzung von Grundstücken ist die Existenzgrundlage von Personen zu schützen.

Bei Erwerb, Erschließung oder anderweitiger Nutzung von Land ist die rechtswidrige Räumung und/oder Entziehung von Land, Wäldern und Gewässern verboten, insbesondere wenn deren Nutzung der Sicherung des Lebensunterhalts einer Person dient. Die Achtung der lokalen Bevölkerung, einschließlich indigener Völker, muss gewährleistet sein.

15. Verhalten in Krisensituationen, die durch Konflikte und Katastrophen entstehen

Im Falle einer Krise aufgrund von bewaffneten Konflikten oder Katastrophen, die unsere Aktivitäten oder die unserer Partner beeinträchtigen könnten, bleibt dieser Kodex und damit die Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte sowohl für uns als auch für unsere Partner gültig.

IV. Anwendung des Kodex

Canyon Bicycles behält sich das Recht vor, Geschäftsbeziehungen mit seinen Partnern und Lieferanten zu beenden, die nicht in der Lage oder bereit sind, die in diesem Kodex dargelegten Anforderungen einzuhalten. Dies gilt insbesondere in Fällen, in denen die Umsetzung eines Aktionsplans mit Maßnahmen keine Abhilfe schafft oder in denen trotz unserer Bemühungen, unseren Einfluss geltend zu machen und mit dem Lieferanten zusammenzuarbeiten, keine Abhilfe möglich erscheint und Verstöße gegen diesen Kodex fortbestehen.