



Für faire Produktion von
Snow-, Skate- Surfbekleidung!

Firmenprofile

2011

Firmenprofile von Snow-, Skate- Surf-Unternehmen

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Billabong	6
Burton.....	8
Carhartt.....	10
DC Shoes.....	12
Etnies.....	14
Nikita.....	16
Nitro	18
O'Neill	20
Quiksilver	22
Rip Curl.....	24
Impressum	26

Einleitung

Studie der Clean Clothes Kampagne

Die Clean Clothes Kampagne hat 10 international tätige Unternehmen hinsichtlich ihrer sozialen Nachhaltigkeit untersucht. Im Rahmen dieser Studie wurden die folgenden Unternehmen ausgewertet:

- Billabong
- Burton
- Carhatt
- DC Shoes
- Etnies
- Nikita
- Nitro
- O'Neill
- Quiksilver
- Ripcurl

Der Fokus der Studie liegt auf dem Aspekt der **Arbeitsbedingungen in den Zulieferbetrieben**. Da kein Unternehmen trotz mehrmaliger Anfragen auf den Fragebogen der Clean Clothes Kampagne geantwortet hat beruhen die erstellten Firmenprofile auf der Recherche öffentlich verfügbarer Dokumente und Unterlagen. Diese Profile geben Auskunft zu den Themenkreisen

- Transparenz
- Verhaltenskodex
- Kodexumsetzung
- Monitoring und Verifizierung

*Die Darstellung ist eine Momentaufnahme. Sie beansprucht keine Vollständigkeit.
Stand November 2011*



Zusammenfassung der Ergebnisse

Auch wenn die Snow-, Skate- und Surfmarken ihre Produkte gerne mit Spaß und Freiheit in Verbindung setzten, endet dieser meist bei den Arbeitsbedingungen der ArbeiterInnen. Im Gegensatz zu anderen Bekleidungsbereichen, wie der Outdoorindustrie, ist das Thema fairer Arbeitsbedingungen in der Snow-, Skate- und Surfbranche noch nicht so richtig angekommen. Der ausgeschickte Fragebogen der Clean Clothes Kampagne wurde von keinem der Unternehmen beantwortet, wodurch nur wenig Einblick in die Zulieferketten der Unternehmen möglich war. Ebenso ist keines der Unternehmen Mitglied einer Multi-Stakeholder-Initiative (MSI). Auch Dokumente zur Selbstverpflichtung wie Verhaltenskodizes oder Nachhaltigkeits- oder Sozialberichte wurden nur von wenigen Firmen verfasst.

Forderungen der Clean Clothes Kampagne

Die Clean Clothes Kampagne, der verschiedenste soziale und politische Organisationen angehören, fordert Hersteller von Snow-, Skate- und Surfbekleidung auf, ihrer sozialen Verantwortung in ausreichender Weise gerecht zu werden und Nachhaltigkeit nicht nur als Einhaltung ökologischer Standards zu verstehen. Grundlegende Sozialstandards im weltweiten Zuliefernetz müssen endlich umfassend umgesetzt – und durch unabhängige externe Institutionen wirksam kontrolliert werden. Zum besseren Verständnis der Problematik und der Herausforderungen, sei ein einführender Überblick vorangestellt. Wenn auch die beiden Themenfelder der ökologischen und sozialen Unternehmensverantwortung in einer nachhaltigen Wirtschaftsweise zusammengehören, muss doch unterschieden werden. Ökologische Standards in der Produktion können und werden durch externe Kontrollen von Zertifizierungs- und Überprüfungsinstituten erfasst. In der Folge kann die Implementierung des Standards vorangetrieben und mit Hilfe technischer Tests geprüft werden. Im Bereich der Sozialstandards erweist sich die alleinige Überprüfung mittels Sozial-Audits als problematisch, denn die in den Kontrollen erzielten Ergebnisse bleiben nur oberflächlich.

Entscheidend für die Durchsetzungskraft der sozialen Komponente nachhaltigen Wirtschaftens ist die klar definierte Zielsetzung des Unternehmens. Ein verbindlicher Verhaltenskodex ist entscheidend für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Zulieferbetrieben. Er sollte drei wesentliche Anforderungen erfüllen: Vollständigkeit, Glaubwürdigkeit und Transparenz.

Orientierung gibt der Verhaltenskodex der Clean Clothes Kampagne, der in Anlehnung an die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) entstanden ist. Er schließt Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung aus und gewährleistet Organisationsfreiheit, das Recht auf einen Existenzlohn, eine maximal 48-Stunden-Woche plus maximal 12 freiwilligen Überstunden sowie Gesundheits- und Sicherheitsrechte. Ein Existenzlohn reicht aus, um die Grundbedürfnisse der ArbeitnehmerInnen und ihrer Familien zu erfüllen und enthält darüber hinaus einen Betrag zur freien Verfügung. Ein Kodex und somit das Ziel unternehmerischen Handelns muss allen Geschäftspartnern und

an der Fertigung Beteiligten bekannt sein, also auch den ArbeiterInnen in den Zulieferfabriken in China, Indonesien, der Türkei oder anderen Ländern.

Damit Verhaltenskodizes und deren Kontrolle aber auch wirklich zu besseren Arbeitsbedingungen führen, müssen unabhängige Audits durchgeführt werden. Denn den meisten der von den Unternehmen derzeit in Auftrag gegebenen Audits fehlt es an Transparenz, wodurch ernsthafte Diskussionen über die Firmenpolitik und -praktiken ihrer Auftraggeber sowie Verbesserungen in ihren Methoden verhindert werden. Außerdem sind die Kontrollen meistens angekündigt. Fehlendes Vertrauen der ArbeiterInnen verfälscht die Darstellung der konkreten Arbeitssituation in den Zulieferfabriken. Die ArbeiterInnen stehen unter hohem Druck. Kritik zu äußern kann nicht selten zum Arbeitsplatzverlust führen, die Angst, Missstände zu benennen, ist also hoch. Obwohl in den vergangenen Jahren die Anzahl externer Audits rasant gestiegen ist, haben sich die Arbeitsbedingungen in den Zulieferfabriken kaum verbessert.

Im Unterschied zur externen Überprüfung kann eine glaubhafte Überprüfung (Verifizierung) der Audit- Ergebnisse nur durch eine unabhängige Instanz geschehen. Multi-Stakeholder-Initiativen (MSIs) sind solche Einrichtungen, die in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und lokalen Organisationen funktionieren. Nur so können ethische Einkaufspraktiken etabliert und Transparenz gefördert werden. Die Mitgliedschaft in einer MSI ist für Unternehmen ein wertvoller Schritt, die Einhaltung ihres Verhaltenskodexes zu verbessern. Dies beinhaltet Verfahren für unabhängige Überprüfungen, die Erstellung von Verbesserungsmaßnahmeplänen (Corrective Action Plans), ethische Einkaufspraktiken, branchenweite Zusammenarbeit und die Berücksichtigung genderrelevanter Themen.

In der Bekleidungsindustrie gibt es die Fair Wear Foundation (FWF), die Ethical Trading Initiative (ETI), die Fair Labor Association (FLA), die Social Accountability International (SAI) und das Worker Rights Consortium (WRC). Der Multi-Stakeholder-Ansatz bei der Kontrolle von Sozialstandards ist für die Clean Clothes Kampagne der einzig glaubwürdige. Doch auch hier gibt es Unterschiede: So verpflichtet die Fair Labor Association in ihrem Kodex im Gegensatz zur Fair Wear Foundation etwa nur zur Zahlung eines gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohns, aber nicht zur Zahlung eines Existenzlohns. Ein wesentliches Problem in den Produktionsländern ist aber gerade der niedrige offizielle Mindestlohn. Untersuchungen bestätigen dessen Investoren- und Unternehmensfreundlichkeit. Der gezahlte Lohn reicht aber nicht aus, um die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen zu decken bzw. nötigt indirekt zu massiven Überstunden, um das allzu geringe Einkommen auf diese Weise aufzubessern.

Ein anderer grundlegender Schritt, der zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Etablierung ethischer Einkaufspraktiken beiträgt, ist die Respektierung und Förderung der Organisationsfreiheit und kollektiver Vertragsverhandlungen. Dieses Instrument bietet den ArbeiterInnen in den Fertigungsstätten die Möglichkeit, Verhandlungen zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen zu führen. Dieses Recht wird oft gesetzlich oder wenigstens in der Praxis verwehrt, obwohl es ein international verbindlicher Menschenrechtsstandard ist.

Unternehmen, denen die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und faire Geschäftsbeziehungen wichtig sind, sollten geeignete Maßnahmen zur Achtung und Stärkung dieses Rechts ergreifen. Darum sollte sichergestellt werden, dass ArbeiterInnen nicht von Entlassung, Diskriminierung, Belästigung, Bedrohung oder Vergeltung betroffen sind, weil sie Mitglied einer Gewerkschaft sind, an gewerkschaftlichen Aktivitäten teilnehmen oder als Interessensvertreter der Arbeiter bekannt sind.

Im Folgenden werden einige zentrale Begriffe aus den Unternehmensprofilen aufgegriffen und zum besseren Verständnis kurz erklärt.

AFW (Asia Floor Wage Campaign)

Die Asiatische Grundlohnkampagne ist eine Initiative eines breiten Bündnisses aus Arbeitsrechtsorganisationen, die nach speziellen Wechselkursen zur Kaufkraftumrechnung der Löhne in den verschiedenen Ländern Asiens (Konzept der Kaufkraftparität der Weltbank) einen übertragbaren Orientierungswert für einen Existenzlohn für verschiedene Länder vorschlägt. Der berechnete und auf verschiedene Länder übertragbare Orientierungswert erhält Unterstützung von zahlreichen Menschen- und Arbeitsrechtsorganisationen und Gewerkschaften weltweit. Die Clean Clothes Kampagne ist Unterstützerin des internationalen Bündnisses der Asia Floor Wage Campaign.

BSCI (Business Social Compliance Initiative)

Die BSCI ist eine Industrie-Initiative, die gegründet wurde, um dem drohenden Imageverlust großer Marken- und Handelsunternehmen wegen menschenunwürdiger Arbeitsbedingungen in ihrer Zulieferkette vorzubeugen und ökonomische Vorteile durch die Harmonisierung unterschiedlicher Überprüfungsverfahren zu erreichen. Der BSCI-Standard beinhaltet weder einen Existenzlohn noch unabhängige Verifizierungsmaßnahmen. Auch gibt es keinen Fokus auf die Einkaufspraktiken der Mitgliedsunternehmen. Es gibt keine klare Verpflichtung für die Unternehmen, eine Einkaufspolitik zu definieren, die die Zulieferbetriebe wirklich dabei unterstützt, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. BSCI-Mitglieder müssen erst nach fünfzehn Jahren den Nachweis erbringen, dass sich ihre Zulieferer zum Guten entwickeln. Das kann aber im Extremfall durch die Beendigung der Zusammenarbeit mit dem Zulieferer vermieden werden.

ILO-Kernarbeitsnormen

Die ILO-Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen (International Labour Organization) wurden 1998 beschlossen. Damit bekennen sich alle Mitgliedstaaten der Organisation ausdrücklich zu den Kernarbeitsnormen, selbst wenn sie nicht alle darin enthaltene Normen einzeln ratifiziert haben. Vier Grundprinzipien bestimmen das Selbstverständnis und das Handeln der ILO: Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung der Zwangsarbeit, die Abschaffung der Kinderarbeit und das Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Diese Grundprinzipien haben in acht Übereinkommen, die auch als Kernarbeitsnormen bezeichnet werden, ihre konkrete Ausgestaltung erfahren:

- Übereinkommen 87: Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts
- Übereinkommen 98: Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen
- Übereinkommen 29: Zwangsarbeit
- Übereinkommen 105: Abschaffung der Zwangsarbeit
- Übereinkommen 100: Gleichheit des Entgelts
- Übereinkommen 111: Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf)
- Übereinkommen 138: Mindestalter
- Übereinkommen 182: Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit
- die Übereinkommen 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135 und 138 der Internationalen Arbeitsorganisation: Allen Beschäftigten müssen ausreichende Löhne und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zugesichert werden
- Die ILO-Konventionen über einen Mindestlohn (Nr. 26/1928 und Nr. 131/1970): Danach sollen Mindestlöhne zumindest die Grundbedürfnisse (Nahrung, Bekleidung und Unterbringung) der Beschäftigten und ihrer Familienangehörigen decken. Ferner wurden in der „Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen“ (ILO 1998) und in Dokumenten zur Decent-Work-Agenda und zum Existenzlohn diese Position bekräftigt.
- ILO-Übereinkommen (Nr. 001/1921), über die Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben: 48 Wochenarbeitsstunden und maximal 12 freiwillige Überstunden werden als angemessene Arbeitszeiten angesehen. In diesem Sinne sind die Arbeitszeiten gesundheits- und sozialverträglich zu gestalten, was insbesondere überlange Arbeitszeiten ausschließt.

ISO-Zertifizierung

Die ISO-Zertifizierung belegt die Erfüllung bestimmter international anerkannter industrieller Standards. In erster Linie geht es um die Vereinheitlichung technischer Parameter von Industrieerzeugnissen. ISO-Standards sind von Unternehmen entworfen worden, um vor allem die Effizienz zu steigern, weniger um soziale oder ökologische Belange umzusetzen. Die Mitwirkung für Organisationen aus dem Non-Profit-Bereich an der Normung ist nur eingeschränkt gegeben.

SA8000

SA800 ist ein Zertifizierungssystem von Zulieferbetrieben weltweit, initiiert von der Multi-Stakeholder- Initiative Social Accountability International (SAI). Eine Zertifizierung nach SA8000 bedeutet eine Willenserklärung der Zulieferer (Konfektion), sich überprüfen zu lassen und die wichtigsten Sozialstandards einzuhalten. Bei der Überprüfung der SA8000-Standards sind NGOs allerdings nur unzureichend beteiligt. Es gibt in dem Sinne auch kein unabhängiges Verifizierungssystem der Standards, und die Auditoren werden direkt von den zertifizierten Unternehmen bezahlt.

Name des Unternehmens	Billabong
Hauptsitz (Stadt, Land)	Burleigh Heads, Queensland, Australien
Anzahl der Verkaufsstellen (points of sale)	Rund 11.000 in über 100 Ländern
BesitzerIn des Unternehmens	Billabong International Limited
Name des CEO	Derek O'Neill
Unternehmensumsatz	1,69 Mrd. USD (2011)
Unternehmensgewinn	119 Mio. USD (2011)
Produktionsländer (Produzentenanzahl)	Nicht Bekannt
Produzierte Marken	Element, Von Zipper, Kustom, Palmers Surf, Honolua Surf, Nixon, Xcel, Tigerlily, Sector 9, DaKine, RVCA

Kommentar der CCK

Billabong International Limited verfügt über einen umfassenden Verhaltenskodex. Auf der Website wird ausführlich über die Aktivitäten des Konzerns bezüglich der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Zulieferkette berichtet. Obwohl der Konzern anscheinend auf soziale Fragen sensibilisiert ist, arbeitet Billabong bisher nicht mit einer unabhängigen Verifizierungsstelle zusammen. Das Unternehmen stützt sich stark auf Sozialaudits, obwohl bekannt ist, dass gerade weiche Faktoren wie z.B. Gewerkschaftsrechte oder Einschüchterungstaktiken oftmals nicht bei einem Sozialaudit erfasst werden können. Unklar ist auch, inwieweit die Vorgaben an die Zulieferer dem Verhaltenskodex von SA8000 entsprechen, der Konzern agiert hier anscheinend mit zwei unterschiedlichen Dokumenten. Fraglich bleibt auch, ob systematisch auf die Einführung eines Existenzlohnes in der ganzen Zulieferkette hingearbeitet wird.

Da Billabong nicht auf den Fragebogen der CCK geantwortet hat, basiert die folgende Evaluation der Unternehmensverantwortung ausschließlich auf früheren Kontakten mit dem Unternehmen und einer Recherche von Dokumenten durch die CCK.

Transparenz

Billabong hat den Fragebogen der CCK nicht beantwortet. Der Verhaltenskodex der Firma ist öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert nicht sehr umfassende Informationen zu den Produktionsländern und der Struktur der Lieferkette. Es existiert kein öffentlich zugänglicher Sozialbericht. Billabong liefert keine Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren auch keine Berichte mit Ergebnissen einer MSI-Verifizierung.

Verhaltenskodex

Das Unternehmen Billabong hat einen Verhaltenskodex verabschiedet. Der Verhaltenskodex weist darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll. Billabong erklärt nicht, dass sie für die Umsetzung des Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette (inkl. Unterlieferanten) verantwortlich ist. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu grundlegende Arbeitsstandards – entsprechend den ILO Kernkonventionen – in der gesamten Lieferkette zu respektieren. Das Unternehmen verpflichtet sich dazu, dem Recht der ArbeiterInnen auf einen Existenzlohn nachzukommen (d.h. ein Lohn der bei einer Regelarbeitszeit den Grundbedarf der ArbeiterInnen und ihrer Familie deckt und zusätzlich frei verfügbares Einkommen übrig lässt). Der Verhaltenskodex der Firma beschränkt die wöchentliche Arbeitszeit auf 60 Stunden (48 Stunden plus 12 Stunden Überzeit). Es ist vereinbart, dass Überstunden nur gelegentlich geleistet und mit dem üblichen Zuschlag abgegolten werden müssen. Der Verhaltenskodex verlangt eine sichere und hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt nicht explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten. Über die oben erwähnten Arbeitsstandards hinaus ist der Verhaltenskodex in einzelnen Punkten nicht hinreichend genau. Er enthält keine Verpflichtung im Hinblick auf*:

- Verbot willkürlicher Strafen, insbesondere bei Krankheit oder Schwangerschaft

*Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste Billabong den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 81, 122, 154, 175 und die ILO-Empfehlungen 143, 35, 90, 111, 168, 184, 190.

Kodexumsetzung

Der Verhaltenskodex ist in alle Hauptsprachen der Länder übersetzt, aus denen das Unternehmen die Waren bezieht. Es ist unsicher, ob der Kaufvertrag mit dem Zulieferer festlegt, dass ein umfassender Verhaltenskodex bei ihm und all seinen Unterlieferanten umgesetzt werden muss. Es gibt keine glaubwürdigen Beweise dafür, dass das Unternehmen Billabong Trainings zu Arbeitsrechtsfragen organisiert oder fördert. Entsprechend den vorliegenden Informationen beabsichtigt Billabong nicht, die Zahlung eines Existenzlohns für alle ArbeiterInnen in der Zulieferkette zu implementieren. Billabong hat nicht gezeigt, dass es sich der Tatsache bewusst ist, dass ein Teil der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen liegt, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Wir befürchten, dass es dem Unternehmen nicht gelingt, die negativen Auswirkungen seiner eigenen Beschaffungspolitik auf Arbeitsbedingungen genügend umfassend zu berücksichtigen.

Monitoring und Verifizierung

Billabong konnte nicht beispielhaft zeigen, wie identifizierte Verstöße gegen Arbeitsrechte nachverfolgt und behoben werden. Das Unternehmen ist Mitglied der Multi-Stakeholder-Initiative Social Accountability Initiative (SAI). Diese MSI führt jedoch keine unabhängige Verifizierung bei den Mitgliedfirmen durch.

Name des Unternehmens	Burton
Hauptsitz (Stadt, Land)	Burlington, Vermont, Vereinigte Staaten
Anzahl der Verkaufsstellen (points of sale)	Nicht bekannt
BesitzerIn des Unternehmens	Jake Burton Carpenter
Name des CEO	Jake Burton Carpenter
Unternehmensumsatz	Nicht bekannt
Unternehmensgewinn	Nicht bekannt
Produktionsländer (Produzentenanzahl)	Nicht bekannt
Produzierte Marken	R.E.D. (Helme), Gravis (Schuhe, Taschen, Accessoires), Anon (Taucherbrillen und Sonnenbrillen), Analog (Zubehör), The Program, Channel Islands

Kommentar der CCK

Da Burton nicht auf den Fragebogen der CCK geantwortet hat, basiert die folgende Evaluation der Unternehmensverantwortung ausschließlich auf früheren Kontakten mit dem Unternehmen und einer Recherche von Dokumenten durch die CCK.

Transparenz

Burton hat den Fragebogen der CCK nicht beantwortet. Der Verhaltenskodex der Firma ist nicht öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert keine Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten. Es existiert kein Sozialbericht. Burton liefert keine Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren auch keine Berichte mit Ergebnissen einer MSI-Verifizierung.

Verhaltenskodex

Burton hat keinen Verhaltenskodex und bekennt sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der lokalen Arbeitsgesetze. Das Unternehmen verpflichtet sich weder dazu, Löhne entsprechend eines Existenzlohns noch entsprechend eines gesetzlichen Mindestlohns zu zahlen. Es gibt keine Beschränkungen bezüglich der wöchentlichen Arbeitszeit. Die Firma verlangt weder eine sichere noch eine hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt nicht explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten.*

*Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste Burton den Firmenkodex bezüglich der folgenden

Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 138, 182, 87, 98, 135, 100, 111, 29, 105, 1, 81, 122, 131, 154, 155, 159, 175, 177, 183 und die ILO-Empfehlungen 143, 35, 90, 111, 146, 164, 168, 184, 190.

Kodexumsetzung

Der Kaufvertrag mit dem Zulieferer legt nicht fest, dass der Kodex bei ihm und all seinen Unterlieferanten umgesetzt werden muss. Es gibt keine glaubwürdigen Beweise dafür, dass das Unternehmen Burton Trainings zu Arbeitsrechtsfragen organisiert oder fördert. Entsprechend den vorliegenden Informationen beabsichtigt Burton nicht, die Zahlung eines Existenzlohns für alle ArbeiterInnen in der Zulieferkette zu implementieren.

Burton hat nicht gezeigt, dass es sich der Tatsache bewusst ist, dass ein Teil der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen liegt, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Dem Unternehmen gelingt es nicht, die negativen Auswirkungen seiner eigenen Beschaffungspolitik auf Arbeitsbedingungen genügend umfassend zu berücksichtigen. Es existieren keine Maßnahmen, die zeigen wie die Planung verbessert werden kann, damit exzessive Überstunden vermieden werden.

Monitoring und Verifizierung

Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Business-Monitoringinitiative. Die CCK hat keine Informationen über die Resultate der Monitoring Aktivitäten des Unternehmens. Burton lieferte keine Informationen darüber, mit welchen Korrektiven Schritten Arbeitsrechtsverletzungen behoben werden. Das Unternehmen ist nicht in eine unabhängige Verifizierung durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.

Name des Unternehmens	Carhartt
Hauptsitz (Stadt, Land)	Dearborn, Michigan, Vereinigte Staaten
Anzahl der Verkaufsstellen (points of sale)	Nicht bekannt
BesitzerIn des Unternehmens	Carhartt Inc.
Name des CEO	Mr. Mark Valade
Unternehmensumsatz	Nicht bekannt
Unternehmensgewinn	Nicht bekannt
Produktionsländer (Produzentenanzahl)	Nicht bekannt
Produzierte Marken	

Kommentar der CCK

Da Carhartt nicht auf den Fragebogen der CCK geantwortet hat, basiert die folgende Evaluation der Unternehmensverantwortung ausschließlich auf früheren Kontakten mit dem Unternehmen und einer Recherche von Dokumenten durch die CCK.

Transparenz

Carhartt hat den Fragebogen der CCK nicht beantwortet. Der Verhaltenskodex der Firma ist nicht öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert keine Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten. Es existiert kein Sozialbericht. Carhartt liefert keine Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren auch keine Berichte mit Ergebnissen einer MSI-Verifizierung.

Verhaltenskodex

Carhartt hat keinen Verhaltenskodex und bekennt sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der lokalen Arbeitsgesetze. Das Unternehmen verpflichtet sich weder dazu, Löhne entsprechend eines Existenzlohns noch entsprechend eines gesetzlichen Mindestlohns zu zahlen. Es gibt keine Beschränkungen bezüglich der wöchentlichen Arbeitszeit. Die Firma verlangt weder eine sichere noch eine hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt nicht explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten.*

*Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste Carhartt den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 138, 182, 87, 98, 135, 100, 111, 29, 105, 1, 81, 122, 131, 154, 155, 159, 175, 177, 183 und die ILO-Empfehlungen 143, 35, 90, 111, 146, 164, 168, 184, 190.

Kodexumsetzung

Der Kaufvertrag mit dem Zulieferer legt nicht fest, dass der Kodex bei ihm und all seinen Unterlieferanten umgesetzt werden muss. Es gibt keine glaubwürdigen Beweise dafür, dass das Unternehmen Carhartt Trainings zu Arbeitsrechtsfragen organisiert oder fördert. Entsprechend den vorliegenden Informationen beabsichtigt Carhartt nicht, die Zahlung eines Existenzlohns für alle ArbeiterInnen in der Zulieferkette zu implementieren. Carhartt hat nicht gezeigt, dass es sich der Tatsache bewusst ist, dass ein Teil der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen liegt, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Dem Unternehmen gelingt es nicht, die negativen Auswirkungen seiner eigenen Beschaffungspolitik auf Arbeitsbedingungen genügend umfassend zu berücksichtigen. Es existieren keine Vorschriften, um den Einkäufern positive Anreize zu geben, damit sie bessere Arbeitsbedingungen in den Fabriken berücksichtigen und Aufträge bevorzugt an diese Produktionsstätten geben. Es existieren keine Maßnahmen, die zeigen wie die Planung verbessert werden kann, damit exzessive Überstunden vermieden werden.

Monitoring und Verifizierung

Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Business-Monitoringinitiative. Die CCK hat keine Informationen über die Resultate der Monitoring Aktivitäten des Unternehmens. Carhartt lieferte keine Informationen darüber, mit welchen korrektiven Schritten Arbeitsrechtsverletzungen behoben werden. Das Unternehmen ist nicht in eine unabhängige Verifizierung durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.

Name des Unternehmens	DC Shoes
Hauptsitz (Stadt, Land)	Vista, Kalifornien, Vereinigte Staaten
Anzahl der Verkaufsstellen (points of sale)	Nicht bekannt
BesitzerIn des Unternehmens	Quiksilver Inc.
Name des CEO	Anton Nistl
Unternehmensumsatz	1,84 Mrd. USD
Unternehmensgewinn	9,7 Mio. USD
Produktionsländer (Produzentenanzahl)	Nicht bekannt
Produzierte Marken	

Kommentar der CCK

Da DC Shoes, Inc. nicht auf den Fragebogen der CCK geantwortet hat, basiert die folgende Evaluation der Unternehmensverantwortung ausschließlich auf früheren Kontakten mit dem Unternehmen und einer Recherche von Dokumenten durch die CCK.

Transparenz

DC Shoes, Inc. hat den Fragebogen der CCK nicht beantwortet. Der Verhaltenskodex der Firma ist öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert keine Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten. Es existiert kein Sozialbericht. DC Shoes, Inc. liefert keine Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren auch keine Berichte mit Ergebnissen einer MSI-Verifizierung.

Verhaltenskodex

Das Unternehmen DC Shoes, Inc. hat einen Verhaltenskodex verabschiedet. Der Verhaltenskodex weist nicht darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll. DC Shoes, Inc. erklärt nicht, dass sie für die Umsetzung des Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette (inkl. Unterlieferanten) verantwortlich ist. Der Verhaltenskodex beinhaltet nicht alle Bestimmungen der ILO Kernarbeitsnormen und macht keinen expliziten Hinweis auf die ILO Kernarbeitsnormen. Das Unternehmen verpflichtet sich nur dazu, den gesetzlichen Mindestlohn oder Standard-Industrieloohn zu zahlen, d.h. keinen Existenzlohn. Es gibt keine Beschränkungen bezüglich der wöchentlichen Arbeitszeit. Der Verhaltenskodex verlangt eine sichere und hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt nicht explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten. Über die oben erwähnten Arbeitsstandards hinaus ist der Verhaltenskodex in einzelnen Punkten nicht

hinreichend genau. Er enthält keine Verpflichtung im Hinblick auf*:

- Bestimmungen über vorübergehende Maßnahmen im Interesse der Kinder und ihrer Familien, wenn Kinderarbeit vorgefunden wird
- Sonderbestimmungen für ArbeiterInnen unter 18 Jahren (z.B. Ausbildung, keine Nachtarbeit)
- spezifische Schritte, um vernünftige Arbeitsbedingungen in solchen Ländern zu fördern, in denen nationale Gesetze das Vereinigungsrecht und die Rechte zu Kollektivverhandlungen einschränken
- das Verbot des Arbeitgebers, Kautionen einzufordern oder Personalausweise zurückzubehalten
- die Garantie eines Existenzlohnes für einen regulären Arbeitstag ohne Überstunden
- Verbot willkürlicher Strafen, insbesondere bei Krankheit oder Schwangerschaft
- den expliziten Hinweis auf die ILO-Kernkonvention 182 gegen die schlimmsten Formen der Kinderarbeit

*Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste DC Shoes, Inc. den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 138, 182, 87, 98, 135, 100, 111, 29, 105, 1, 81, 122, 131, 154, 155, 159, 175, 177, 183 und die ILO-Empfehlungen 143, 35, 90, 111, 146, 164, 168, 184, 190.

Kodexumsetzung

Es gibt keine glaubwürdigen Beweise dafür, dass das Unternehmen DC Shoes, Inc. Trainings zu Arbeitsrechtsfragen organisiert oder fördert. Entsprechend den vorliegenden Informationen beabsichtigt DC Shoes, Inc. nicht, die Zahlung eines Existenzlohns für alle ArbeiterInnen in der Zulieferkette zu implementieren. DC Shoes, Inc. hat nicht gezeigt, dass es sich der Tatsache bewusst ist, dass ein Teil der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen liegt, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Dem Unternehmen gelingt es nicht, die negativen Auswirkungen seiner eigenen Beschaffungspolitik auf Arbeitsbedingungen genügend umfassend zu berücksichtigen. Es existieren keine Vorschriften, um den Einkäufern positive Anreize zu geben, damit sie bessere Arbeitsbedingungen in den Fabriken berücksichtigen und Aufträge bevorzugt an diese Produktionsstätten geben. Es existieren keine Maßnahmen, die zeigen wie die Planung verbessert werden kann, damit exzessive Überstunden vermieden werden.

Monitoring und Verifizierung

Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Business-Monitoringinitiative. Die CCK hat keine Informationen über die Resultate der Monitoring Aktivitäten des Unternehmens. DC Shoes, Inc. konnte nicht beispielhaft zeigen, wie identifizierte Verstöße gegen Arbeitsrechte nachverfolgt und behoben werden. Das Unternehmen ist nicht in eine unabhängige Verifizierung durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.

Name des Unternehmens	Etnies
Hauptsitz (Stadt, Land)	Forest Lake, Kalifornien, Vereinigte Staaten
Anzahl der Verkaufsstellen (points of sale)	Nicht bekannt
BesitzerIn des Unternehmens	Sole Technology Inc. (Pierre Andre Senizergues)
Name des CEO	
Unternehmensumsatz	rund 200 Mio. USD (Sole Technology Inc.)
Unternehmensgewinn	Nicht bekannt
Produktionsländer (Produzentenanzahl)	Nicht bekannt
Produzierte Marken	Der Konzern Sole Technology Inc. besitzt folgende Marken: Etnies, Etnies Girl, Etnies Plus, éS Footwear, Emerica, Altamont Apparel and ThirtyTwo

Kommentar der CCK

Da Etnies nicht auf den Fragebogen der CCK geantwortet hat, basiert die folgende Evaluation der Unternehmensverantwortung ausschließlich auf früheren Kontakten mit dem Unternehmen und einer Recherche von Dokumenten durch die CCK.

Transparenz

Etnies hat den Fragebogen der CCK nicht beantwortet. Der Verhaltenskodex der Firma ist nicht öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert keine Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten. Es existiert kein Sozialbericht. Etnies liefert keine Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren auch keine Berichte mit Ergebnissen einer MSI-Verifizierung.

Verhaltenskodex

Etnies hat keinen Verhaltenskodex und bekennt sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der lokalen Arbeitsgesetze. Das Unternehmen verpflichtet sich weder dazu, Löhne entsprechend eines Existenzlohns noch entsprechend eines gesetzlichen Mindestlohns zu zahlen. Es gibt keine Beschränkungen bezüglich der wöchentlichen Arbeitszeit. Die Firma verlangt weder eine sichere noch eine hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt nicht explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten.*

*Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste Etnies den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen

aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 138, 182, 87, 98, 135, 100, 111, 29, 105, 1, 81, 122, 131, 154, 155, 159, 175, 177, 183 und die ILO-Empfehlungen 143, 35, 90, 111, 146, 164, 168, 184, 190.

Kodexumsetzung

Der Kaufvertrag mit dem Zulieferer legt nicht fest, dass der Kodex bei ihm und all seinen Unterlieferanten umgesetzt werden muss. Es gibt keine glaubwürdigen Beweise dafür, dass das Unternehmen Etnies Trainings zu Arbeitsrechtsfragen organisiert oder fördert. Entsprechend den vorliegenden Informationen beabsichtigt Etnies nicht, die Zahlung eines Existenzlohns für alle ArbeiterInnen in der Zulieferkette zu implementieren. Etnies hat nicht gezeigt, dass es sich der Tatsache bewusst ist, dass ein Teil der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen liegt, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Dem Unternehmen gelingt es nicht, die negativen Auswirkungen seiner eigenen Beschaffungspolitik auf Arbeitsbedingungen genügend umfassend zu berücksichtigen. Es existieren keine Vorschriften, um den Einkäufern positive Anreize zu geben, damit sie bessere Arbeitsbedingungen in den Fabriken berücksichtigen und Aufträge bevorzugt an diese Produktionsstätten geben. Es existieren keine Maßnahmen, die zeigen wie die Planung verbessert werden kann, damit exzessive Überstunden vermieden werden.

Monitoring und Verifizierung

Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Business-Monitoringinitiative. Die CCK hat keine Informationen über die Resultate der Monitoring Aktivitäten des Unternehmens. Etnies lieferte keine Informationen darüber, mit welchen korrektiven Schritten Arbeitsrechtsverletzungen behoben werden. Das Unternehmen ist nicht in eine unabhängige Verifizierung durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.

Name des Unternehmens	Nikita
Hauptsitz (Stadt, Land)	Reykjavík, Island
Anzahl der Verkaufsstellen (points of sale)	1.500 in 30 Ländern
BesitzerIn des Unternehmens	Heida Birgisdottir, Rúnar Ómarsson
Name des CEO	
Unternehmensumsatz	Nicht bekannt
Unternehmensgewinn	Nicht bekannt
Produktionsländer (Produzentenanzahl)	Nicht bekannt
Produzierte Marken	

Kommentar der CCK

Da Nikita nicht auf den Fragebogen der CCK geantwortet hat, basiert die folgende Evaluation der Unternehmensverantwortung ausschließlich auf früheren Kontakten mit dem Unternehmen und einer Recherche von Dokumenten durch die CCK.

Transparenz

Nikita hat den Fragebogen der CCK nicht beantwortet. Der Verhaltenskodex der Firma ist nicht öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert keine Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten. Es existiert kein Sozialbericht. Nikita liefert keine Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren auch keine Berichte mit Ergebnissen einer MSI-Verifizierung.

Verhaltenskodex

Nikita hat keinen Verhaltenskodex und bekennt sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der lokalen Arbeitsgesetze. Das Unternehmen verpflichtet sich weder dazu, Löhne entsprechend eines Existenzlohns noch entsprechend eines gesetzlichen Mindestlohns zu zahlen. Es gibt keine Beschränkungen bezüglich der wöchentlichen Arbeitszeit. Die Firma verlangt weder eine sichere noch eine hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt nicht explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten.*

*Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste Nikita den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 138, 182, 87, 98, 135, 100, 111, 29, 105, 1, 81, 122, 131, 154, 155, 159, 175, 177, 183 und die ILO-Empfehlungen 143, 35, 90, 111, 146, 164, 168, 184, 190.

Kodexumsetzung

Der Kaufvertrag mit dem Zulieferer legt nicht fest, dass der Kodex bei ihm und all seinen Unterlieferanten umgesetzt werden muss. Es gibt keine glaubwürdigen Beweise dafür, dass das Unternehmen Nikita Trainings zu Arbeitsrechtsfragen organisiert oder fördert.

Entsprechend den vorliegenden Informationen beabsichtigt Nikita nicht, die Zahlung eines Existenzlohns für alle ArbeiterInnen in der Zulieferkette zu implementieren. Nikita hat nicht gezeigt, dass es sich der Tatsache bewusst ist, dass ein Teil der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen liegt, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Dem Unternehmen gelingt es nicht, die negativen Auswirkungen seiner eigenen Beschaffungspolitik auf Arbeitsbedingungen genügend umfassend zu berücksichtigen. Es existieren keine Vorschriften, um den Einkäufern positive Anreize zu geben, damit sie bessere Arbeitsbedingungen in den Fabriken berücksichtigen und Aufträge bevorzugt an diese Produktionsstätten geben. Es existieren keine Maßnahmen, die zeigen wie die Planung verbessert werden kann, damit exzessive Überstunden vermieden werden.

Monitoring und Verifizierung

Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Business-Monitoringinitiative. Die CCK hat keine Informationen über die Resultate der Monitoring Aktivitäten des Unternehmens. Nikita lieferte keine Informationen darüber, mit welchen korrektiven Schritten Arbeitsrechtsverletzungen behoben werden. Das Unternehmen ist nicht in eine unabhängige Verifizierung durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.

Name des Unternehmens	Nitro
Hauptsitz (Stadt, Land)	Seattle, Washington, Vereinigte Staaten
Anzahl der Verkaufsstellen (points of sale)	Nicht bekannt
BesitzerIn des Unternehmens	Tommy Delago, Sepp Ardelt
Name des CEO	
Unternehmensumsatz	Nicht bekannt
Unternehmensgewinn	Nicht bekannt
Produktionsländer (Produzentenanzahl)	Nicht bekannt
Produzierte Marken	

Kommentar der CCK

Da Nitro nicht auf den Fragebogen der CCK geantwortet hat, basiert die folgende Evaluation der Unternehmensverantwortung ausschließlich auf früheren Kontakten mit dem Unternehmen und einer Recherche von Dokumenten durch die CCK.

Transparenz

Nitro hat den Fragebogen der CCK nicht beantwortet. Der Verhaltenskodex der Firma ist nicht öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert keine Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten. Es existiert kein Sozialbericht. Nitro liefert keine Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren auch keine Berichte mit Ergebnissen einer MSI-Verifizierung.

Verhaltenskodex

Nitro hat keinen Verhaltenskodex und bekennt sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der lokalen Arbeitsgesetze. Das Unternehmen verpflichtet sich weder dazu, Löhne entsprechend eines Existenzlohns noch entsprechend eines gesetzlichen Mindestlohns zu zahlen. Es gibt keine Beschränkungen bezüglich der wöchentlichen Arbeitszeit. Die Firma verlangt weder eine sichere noch eine hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt nicht explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten.*

*Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste Nitro den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 138, 182, 87, 98, 135, 100, 111, 29, 105, 1, 81, 122, 131, 154, 155, 159, 175, 177, 183 und die ILO-Empfehlungen 143, 35, 90, 111, 146, 164, 168, 184, 190.

Kodexumsetzung

Der Kaufvertrag mit dem Zulieferer legt nicht fest, dass der Kodex bei ihm und all seinen Unterlieferanten umgesetzt werden muss. Es gibt keine glaubwürdigen Beweise dafür, dass das Unternehmen Nitro Trainings zu Arbeitsrechtsfragen organisiert oder fördert. Entsprechend den vorliegenden Informationen beabsichtigt Nitro nicht, die Zahlung eines Existenzlohns für alle ArbeiterInnen in der Zulieferkette zu implementieren. Nitro hat nicht gezeigt, dass es sich der Tatsache bewusst ist, dass ein Teil der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen liegt, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Dem Unternehmen gelingt es nicht, die negativen Auswirkungen seiner eigenen Beschaffungspolitik auf Arbeitsbedingungen genügend umfassend zu berücksichtigen. Es existieren keine Vorschriften, um den Einkäufern positive Anreize zu geben, damit sie bessere Arbeitsbedingungen in den Fabriken berücksichtigen und Aufträge bevorzugt an diese Produktionsstätten geben. Es existieren keine Maßnahmen, die zeigen wie die Planung verbessert werden kann, damit exzessive Überstunden vermieden werden.

Monitoring und Verifizierung

Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Business-Monitoringinitiative. Die CCK hat keine Informationen über die Resultate der Monitoring Aktivitäten des Unternehmens. Nitro lieferte keine Informationen darüber, mit welchen korrektiven Schritten Arbeitsrechtsverletzungen behoben werden. Das Unternehmen ist nicht in eine unabhängige Verifizierung durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.

Name des Unternehmens	O'Neill
Hauptsitz (Stadt, Land)	Santa Cruz, Kalifornien, Vereinigte Staaten
Anzahl der Verkaufsstellen (points of sale)	46 Großhändler
BesitzerIn des Unternehmens	Jack O'Neill
Name des CEO	
Unternehmensumsatz	Nicht bekannt
Unternehmensgewinn	Nicht bekannt
Produktionsländer (Produzentenanzahl)	Nicht bekannt
Produzierte Marken	

Kommentar der CCK

Da O'Neill nicht auf den Fragebogen der CCK geantwortet hat, basiert die folgende Evaluation der Unternehmensverantwortung ausschließlich auf früheren Kontakten mit dem Unternehmen und einer Recherche von Dokumenten durch die CCK.

Transparenz

O'Neill hat den Fragebogen der CCK nicht beantwortet. Der Verhaltenskodex der Firma ist öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert keine Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten. Es existiert kein Sozialbericht. O'Neill liefert keine Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren auch keine Berichte mit Ergebnissen einer MSI-Verifizierung.

Verhaltenskodex

Das Unternehmen O'Neill hat einen Verhaltenskodex verabschiedet. Der Verhaltenskodex weist darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll. O'Neill erklärt nicht, dass sie für die Umsetzung des Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette (inkl. Unterlieferanten) verantwortlich ist. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu grundlegende Arbeitsstandards – entsprechend den ILO Kernkonventionen – in der gesamten Lieferkette zu respektieren. Das Unternehmen verpflichtet sich nur dazu, den gesetzlichen Mindestlohn oder Standard-Industrieloohn zu zahlen, d.h. keinen Existenzlohn. Der Verhaltenskodex der Firma beschränkt die wöchentliche Arbeitszeit auf 60 Stunden (48 Stunden plus 12 Stunden Überzeit). Es ist vereinbart, dass Überstunden nur gelegentlich geleistet und mit dem üblichen Zuschlag abgegolten werden müssen. Der Verhaltenskodex verlangt eine sichere und hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt nicht explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag

erhalten. Über die oben erwähnten Arbeitsstandards hinaus ist der Verhaltenskodex in einzelnen Punkten nicht hinreichend genau. Er enthält keine Verpflichtung im Hinblick auf*:

- die Garantie eines Existenzlohnes für einen regulären Arbeitstag ohne Überstunden

*Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste O'Neill den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 81, 122, 175, 177 und die ILO-Empfehlungen 143, 35, 90, 111, 168, 184.

Kodexumsetzung

Der Verhaltenskodex ist in einige Sprachen der Länder übersetzt, aus denen das Unternehmen die Waren bezieht. Der Kaufvertrag mit dem Zulieferer legt nicht fest, dass der Kodex bei ihm und all seinen Unterlieferanten umgesetzt werden muss. Es gibt keine glaubwürdigen Beweise dafür, dass das Unternehmen O'Neill Trainings zu Arbeitsrechtsfragen organisiert oder fördert. Entsprechend den vorliegenden Informationen beabsichtigt O'Neill nicht, die Zahlung eines Existenzlohns für alle ArbeiterInnen in der Zulieferkette zu implementieren. O'Neill hat nicht gezeigt, dass es sich der Tatsache bewusst ist, dass ein Teil der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen liegt, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Dem Unternehmen gelingt es nicht, die negativen Auswirkungen seiner eigenen Beschaffungspolitik auf Arbeitsbedingungen genügend umfassend zu berücksichtigen. Es existieren keine Maßnahmen, die zeigen wie die Planung verbessert werden kann, damit exzessive Überstunden vermieden werden.

Monitoring und Verifizierung

Das Unternehmen ist Mitglied der Business-Monitoringinitiative BSCI. O'Neill lieferte keine Informationen darüber, mit welchen korrektiven Schritten Arbeitsrechtsverletzungen behoben werden. Das Unternehmen ist nicht in eine unabhängige Verifizierung durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.

Name des Unternehmens	Quiksilver
Hauptsitz (Stadt, Land)	Huntington Beach, Kalifornien, Vereinigte Staaten
Anzahl der Verkaufsstellen (points of sale)	rund 30.000 weltweit
BesitzerIn des Unternehmens	Quiksilver Inc.
Name des CEO	Robert B. McKnight, Jr.
Unternehmensumsatz	1,84 Mrd. USD
Unternehmensgewinn	9,7 Mio. USD
Produktionsländer (Produzentenanzahl)	Nicht bekannt
Produzierte Marken	Radio Fiji, DC-Shoes, Lib-Tech, Hawk, GNU, Roxy

Kommentar der CCK

Da Quiksilver nicht auf den Fragebogen der CCK geantwortet hat, basiert die folgende Evaluation der Unternehmensverantwortung ausschließlich auf früheren Kontakten mit dem Unternehmen und einer Recherche von Dokumenten durch die CCK.

Transparenz

Quiksilver hat den Fragebogen der CCK nicht beantwortet. Der Verhaltenskodex der Firma ist öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert keine Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten. Es existiert kein Sozialbericht. Quiksilver liefert keine Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren auch keine Berichte mit Ergebnissen einer MSI-Verifizierung.

Verhaltenskodex

Das Unternehmen Quiksilver hat einen Verhaltenskodex verabschiedet. Der Verhaltenskodex weist nicht darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll. Quiksilver erklärt nicht, dass sie für die Umsetzung des Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette (inkl. Unterlieferanten) verantwortlich ist. Der Verhaltenskodex beinhaltet nicht alle Bestimmungen der ILO Kernarbeitsnormen und macht keinen expliziten Hinweis auf die ILO Kernarbeitsnormen. Das Unternehmen verpflichtet sich nur dazu, den gesetzlichen Mindestlohn oder Standard-Industrieloohn zu zahlen, d.h. keinen Existenzlohn. Es gibt keine Beschränkungen bezüglich der wöchentlichen Arbeitszeit. Der Verhaltenskodex verlangt eine sichere und hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt nicht explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten. Über die oben erwähnten Arbeitsstandards hinaus ist der Verhaltenskodex in einzelnen Punkten nicht

hinreichend genau. Er enthält keine Verpflichtung im Hinblick auf*:

- Bestimmungen über vorübergehende Maßnahmen im Interesse der Kinder und ihrer Familien, wenn Kinderarbeit vorgefunden wird
- Sonderbestimmungen für ArbeiterInnen unter 18 Jahren (z.B. Ausbildung, keine Nachtarbeit)
- spezifische Schritte, um vernünftige Arbeitsbedingungen in solchen Ländern zu fördern, in denen nationale Gesetze das Vereinigungsrecht und die Rechte zu Kollektivverhandlungen einschränken
- das Verbot des Arbeitgebers, Kautionen einzufordern oder Personalausweise zurückzubehalten
- die Garantie eines Existenzlohnes für einen regulären Arbeitstag ohne Überstunden
- Verbot willkürlicher Strafen, insbesondere bei Krankheit oder Schwangerschaft
- den expliziten Hinweis auf die ILO-Kernkonvention 182 gegen die schlimmsten Formen der Kinderarbeit

*Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste Quiksilver den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 138, 182, 87, 98, 135, 100, 111, 29, 105, 1, 81, 122, 131, 154, 155, 159, 175, 177, 183 und die ILO-Empfehlungen 143, 35, 90, 111, 146, 164, 168, 184, 190.

Kodexumsetzung

Es gibt keine glaubwürdigen Beweise dafür, dass das Unternehmen Quiksilver Trainings zu Arbeitsrechtsfragen organisiert oder fördert. Entsprechend den vorliegenden Informationen beabsichtigt Quiksilver nicht, die Zahlung eines Existenzlohns für alle ArbeiterInnen in der Zulieferkette zu implementieren. Quiksilver hat nicht gezeigt, dass es sich der Tatsache bewusst ist, dass ein Teil der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen liegt, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Dem Unternehmen gelingt es nicht, die negativen Auswirkungen seiner eigenen Beschaffungspolitik auf Arbeitsbedingungen genügend umfassend zu berücksichtigen. Es existieren keine Vorschriften, um den Einkäufern positive Anreize zu geben, damit sie bessere Arbeitsbedingungen in den Fabriken berücksichtigen und Aufträge bevorzugt an diese Produktionsstätten geben. Es existieren keine Maßnahmen, die zeigen wie die Planung verbessert werden kann, damit exzessive Überstunden vermieden werden.

Monitoring und Verifizierung

Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Business-Monitoringinitiative. Die CCK hat keine Informationen über die Resultate der Monitoring Aktivitäten des Unternehmens. Quiksilver konnte nicht beispielhaft zeigen, wie identifizierte Verstöße gegen Arbeitsrechte nachverfolgt und behoben werden. Das Unternehmen ist nicht in eine unabhängige Verifizierung durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.

Name des Unternehmens	Rip Curl
Hauptsitz (Stadt, Land)	Torquay, Victoria, Australien
Anzahl der Verkaufsstellen (points of sale)	Nicht bekannt
BesitzerIn des Unternehmens	Rip Curl International Pty. Ltd.
Name des CEO	Olivier Cantet
Unternehmensumsatz	Nicht bekannt
Unternehmensgewinn	Nicht bekannt
Produktionsländer (Produzentenanzahl)	Nicht bekannt
Produzierte Marken	

Kommentar der CCK

Da Rip Curl nicht auf den Fragebogen der CCK geantwortet hat, basiert die folgende Evaluation der Unternehmensverantwortung ausschließlich auf früheren Kontakten mit dem Unternehmen und einer Recherche von Dokumenten durch die CCK.

Transparenz

Rip Curl hat den Fragebogen der CCK nicht beantwortet. Der Verhaltenskodex der Firma ist nicht öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert keine Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten. Es existiert kein Sozialbericht. Rip Curl liefert keine Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren auch keine Berichte mit Ergebnissen einer MSI-Verifizierung.

Verhaltenskodex

Rip Curl bekennt sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der lokalen Arbeitsgesetze. Das Unternehmen verpflichtet sich weder dazu, Löhne entsprechend eines Existenzlohns noch entsprechend eines gesetzlichen Mindestlohns zu zahlen. Es gibt keine Beschränkungen bezüglich der wöchentlichen Arbeitszeit. Die Firma verlangt weder eine sichere noch eine hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt nicht explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten.*

*Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste Rip Curl den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 138, 182, 87, 98, 135, 100, 111, 29, 105, 1, 81, 122, 131, 154, 155, 159, 175, 177, 183 und die ILO-Empfehlungen 143, 35, 90, 111, 146, 164, 168, 184, 190.

Kodexumsetzung

Der Kaufvertrag mit dem Zulieferer legt nicht fest, dass der Kodex bei ihm und all seinen Unterlieferanten umgesetzt werden muss. Es gibt keine glaubwürdigen Beweise dafür, dass das Unternehmen Rip Curl Trainings zu Arbeitsrechtsfragen organisiert oder fördert. Entsprechend den vorliegenden Informationen beabsichtigt Rip Curl nicht, die Zahlung eines Existenzlohns für alle ArbeiterInnen in der Zulieferkette zu implementieren. Rip Curl hat nicht gezeigt, dass es sich der Tatsache bewusst ist, dass ein Teil der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen liegt, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Dem Unternehmen gelingt es nicht, die negativen Auswirkungen seiner eigenen Beschaffungspolitik auf Arbeitsbedingungen genügend umfassend zu berücksichtigen. Es existieren keine Vorschriften, um den Einkäufern positive Anreize zu geben, damit sie bessere Arbeitsbedingungen in den Fabriken berücksichtigen und Aufträge bevorzugt an diese Produktionsstätten geben. Es existieren keine Maßnahmen, die zeigen wie die Planung verbessert werden kann, damit exzessive Überstunden vermieden werden.

Monitoring und Verifizierung

Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Business-Monitoringinitiative. Die CCK hat keine Informationen über die Resultate der Monitoring Aktivitäten des Unternehmens. Rip Curl lieferte keine Informationen darüber, mit welchen korrektiven Schritten Arbeitsrechtsverletzungen behoben werden. Das Unternehmen ist nicht in eine unabhängige Verifizierung durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.

Impressum

Herausgeber: Südwind Agentur – Die Agentur für Süd-Nord-Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit GesmbH, Laudongasse 40, 1080 Wien, Österreich, www.suedwind-agentur.at

INKOTA-netzwerk e.V., Chrysanthemenstraße 1-3, 10407 Berlin, Deutschland, www.inkota.de

NaZemi, Kounicova 42, 602 00 Brno, Tschechische Republik, www.fairtrade.cz

Redaktion: Alexander Pfeffer
Stefan Nabernegg
Berndt Hinzmann

Titelillustration: Unter freiem Himmel, Graz

November 2011