
YOU&MEFASHION
Habermann OHG

VERHALTENSKODEX
(CODE OF CONDUCT)

2024

Inhaltsverzeichnis

1	Präambel	3
2	Arbeit	4
	2.1 Kinderarbeit.....	4
	2.2 Zwangsarbeit und Disziplinarmaßnahmen	4
	2.3 Arbeitsbedingungen und Vergütung	5
	2.4 Diskriminierung und Chancengleichheit	6
	2.5 Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	6
	2.6 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	6
3	Umwelt.....	8
	3.1 Umweltschutz und Landrechte	8
4	Einhaltung	9
	4.1 Operative Umsetzung	9
5	Bestätigung Verhaltenskodex (Code of Conduct) You & Me Fashion Habermann OHG - 2024	10

1 Präambel

Dieser Code of Conduct der You & Me Fashion Habermann OHG beschreibt unser Verständnis von sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit in der heutigen Geschäftswelt. Als Unternehmen tragen wir eine bedeutende Verantwortung entlang unserer gesamten Lieferkette, insbesondere in Bezug auf die Achtung von Menschenrechten, Sozial- und Umweltstandards.

Unser Code of Conduct bildet die Grundlage für die Zusammenarbeit mit unseren Partnern und setzt klare Erwartungen im Hinblick auf Menschenrechte und Umweltstandards. Diese Prinzipien sind nicht nur Leitlinien, sondern auch Mindeststandards für unsere Geschäftsbeziehungen.

Unsere Werte basieren auf internationalen Leitsätzen und Prinzipien, die sicherstellen, dass wir in Übereinstimmung mit den höchsten Standards agieren. Nationale und andere einschlägige Gesetze und Vorschriften sowie die ILO- und UN-Konventionen müssen eingehalten werden. Maßgeblich sind immer die geltenden Regeln und Vorschriften, die am besten geeignet sind, die geschützten Interessen zu verwirklichen. Bestechung und alle anderen Formen der Korruption sind verboten. You & Me Fashion Habermann ist Mitglied verschiedener Netzwerke und Vereinigungen und unterstützt eine Vielzahl an unternehmerischen Leitsätzen und Prinzipien. Als Mitglied des „UN Global Compact Netzwerk Deutschland“ und der "Business Social Compliance Initiative" (BSCI), haben wir auf der Grundlage dieser Prinzipien unseren eigenen Code of Conduct entwickelt.

Die You & Me Fashion Habermann OHG erwartet auch von ihren Geschäftspartnern die Einhaltung dieser Mindeststandards, um gemeinsam eine ethische und nachhaltige Geschäftspraxis zu fördern. Wir sind stolz darauf, Teil einer Bewegung für sozial verantwortliches Handeln und Umweltschutz zu sein. Durch die konsequente Umsetzung dieser Prinzipien streben wir danach, nicht nur die Standards unseres eigenen Unternehmens, sondern auch weltweit zu erhöhen.

Das Fundament unserer unternehmerischen Prinzipien beruht auf folgenden internationalen Standards und Richtlinien:

- Die zehn Prinzipien des United Nations Global Compact
- Die sieben Prinzipien der Women's Empowerment Principles
- ILO-Kernarbeitsnormen
- Amfori BSCI-Verhaltenskodex

2 Arbeit

2.1 Kinderarbeit

Bei You & Me Fashion Habermann OHG ist jegliche Form von Kinderarbeit strikt untersagt. Wir verpflichten uns und unsere Geschäftspartner zur Einhaltung nationaler Regelungen sowie internationaler Standards zum Schutz von Minderjährigen. Das Mindestbeschäftigungsalter darf nicht unter dem Alter liegen, mit dem die gesetzliche Schulpflicht endet. Mitarbeiter dürfen in keinem Fall jünger als 15 Jahre sein (bzw. 14 Jahre, wenn nationales Recht gemäß ILO-Übereinkommen 138 dies erlaubt). Zudem ist es untersagt, Jugendliche bis 18 Jahre Nachtarbeit ausüben zu lassen.

Unsere Richtlinien basieren auf den Definitionen der ILO und UN-Konventionen sowie dem SA8000 International Standard oder nationalen Gesetzen. Wir sind entschlossen, jegliche Verstöße gegen das Verbot von Kinderarbeit durch klare schriftliche Richtlinien und Verfahren zu eliminieren. Dabei legen wir besonderen Wert auf die Unterstützung von betroffenen Kindern, um ihre Teilnahme an Bildung zu gewährleisten.

Für junge Arbeiter, definiert nach dem SA8000 International Standard als Personen über 15 Jahren, aber unter 18 Jahren, ist eine Beschäftigung nur außerhalb der Schulzeiten gestattet. Die tägliche Arbeitszeit darf unter keinen Umständen 8 Stunden überschreiten, und die Gesamtdauer von Schule, Arbeit und Transport darf nicht mehr als 10 Stunden täglich betragen. Nachtarbeit ist für junge Arbeiter nicht gestattet.

Mit dieser klaren Positionierung bekennen wir uns zu einer verantwortungsbewussten Geschäftspraxis und setzen uns aktiv für den Schutz und die Förderung der Rechte von Minderjährigen ein.

2.2 Zwangsarbeit und Disziplinarmaßnahmen

Wir verpflichten uns und unsere Geschäftspartner ausdrücklich dazu, keine Form von Zwangsarbeit zu akzeptieren. Dies schließt jegliche Arbeit oder Dienstleistung ein, die unter Androhung von Strafe erfolgt und für die sich eine Person nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Ebenso wird das Verbot moderner Sklaverei sowie anderer sklavenähnlicher Praktiken, einschließlich Leibeigenschaft und jeglicher Form von Machtausübung oder Unterdrückung am Arbeitsplatz, respektiert.

Wir praktizieren und erwarten von unseren Geschäftspartnern die uneingeschränkte Achtung des Kündigungsrechts der Mitarbeiter. Jede Form von Zwang, sei es physisch oder psychisch, sowie beleidigender verbaler Missbrauch sind strikt untersagt.

Disziplinarmaßnahmen müssen im Einklang mit nationalem Recht und den international anerkannten Menschenrechten erfolgen. Jegliche unangemessene Disziplinarmaßnahme, darunter der Einbehalt von Gehalt, Sozialleistungen oder Dokumenten sowie das Verbot, den Arbeitsplatz zu verlassen, ist untersagt.

Unsere Geschäftspartner werden dazu angehalten, angemessene Kontroll- und Schulungsmaßnahmen bei der Verwendung privater Sicherheitskräfte zu implementieren. Dies beinhaltet insbesondere Maßnahmen zur Verhinderung von Folter, grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlungen, Verletzungen von Leib und Leben sowie Beeinträchtigungen der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit.

2.3 Arbeitsbedingungen und Vergütung

Wir sind bestrebt sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz keine Mitarbeiter einer groben oder unmenschlichen Behandlung ausgesetzt sind. Dies schließt sexuelle Belästigung, körperliche Bestrafung, geistige und körperliche Nötigung, sowie Beleidigungen und Beschimpfungen aus. Mitarbeiter dürfen nicht mit derartigem Verhalten bedroht werden.

Die Einhaltung aller relevanten Gesetze, Vorschriften und Branchenstandards zu Löhnen und Arbeitszeiten ist für unsere Geschäftspartner verbindlich. Löhne und Zuwendungen müssen mindestens den gesetzlichen Bestimmungen und den Standards der örtlichen Fertigungswirtschaft entsprechen. Klar definierte und regelmäßige Auszahlungen sind obligatorisch, und das Ziel ist, Löhne zu zahlen, die die Lebenshaltungskosten decken, auch wenn die gesetzlichen Mindestlöhne nicht ausreichend sind.

Der Geschäftspartner zahlt gesetzliche Sozialleistungen und alle dem Mitarbeiter nach nationalem Recht zustehenden Leistungen. Die Zusammensetzung der Vergütung wird den Mitarbeitern verständlich mitgeteilt. Ein Einbehalt für Arbeitsmittel ist grundsätzlich nicht zulässig.

Die Arbeitszeit der Mitarbeiter entspricht den gesetzlichen Vorgaben, einschließlich Ruhepausen und Ruhetagen. Mitarbeiter dürfen nicht länger als die gesetzlich zulässigen Arbeitszeiten arbeiten. Überstunden müssen gemäß nationalem Recht separat vergütet oder durch Freizeit abgegolten werden. Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf mindestens einen freien Tag nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen.

2.4 Diskriminierung und Chancengleichheit

Das Unternehmen You & Me Fashion Habermann OHG verpflichtet sich und seine Geschäftspartner, Gleichstellung und Chancengleichheit für die Arbeitnehmer sicherzustellen und jegliche Form der Diskriminierung zu unterlassen. Dies umfasst das gesamte Beschäftigungsverhältnis, von der Einstellung über Ausbildung, Weiterbildung, Vergütung, Beförderung, bis hin zu Kündigung, Ruhestand und Disziplinarmaßnahmen.

Es wird strikt untersagt, Mitarbeiter aufgrund ihres Alters, einer Behinderung, ihrer ethnischen Herkunft, ihres Familienstands, Geschlechts, Hautfarbe, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen, Nationalität, politischen Überzeugung, Religion oder Weltanschauung, sexuellen Orientierung, Schwangerschaft, sozialen Hintergrunds, anderer persönlicher Merkmale oder anderer nicht gerechtfertigter Umstände zu diskriminieren oder zu benachteiligen. Jede Form von Diskriminierung ist aktiv zu unterbinden und entsprechende Maßnahmen dagegen sind zu ergreifen.

2.5 Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Wir garantieren das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Mitarbeiter haben das Recht, sich gemäß den geltenden Gesetzen zu versammeln, Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen zu gründen oder diesen beizutreten. Das Recht auf Kollektivverhandlungen und gesetzlich vorgesehene Streikrechte zur Lösung von Arbeitsplatz- und Lohnfragen wird ebenso gewährleistet.

Es ist ausdrücklich untersagt, die Geltendmachung dieser Rechte durch Repressalien zu ahnden. Mitarbeiter dürfen nicht diskriminiert werden, wenn sie von ihren Rechten Gebrauch machen.

2.6 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Unser Unternehmen und unsere Geschäftspartner verpflichten sich, eine sichere Arbeitsumgebung zu gewährleisten, die alle einschlägigen Sicherheitsstandards erfüllt und ausreichende Schutzmaßnahmen sowie Vorkehrungen gegen übermäßige geistige und körperliche Ermüdung bietet.

Arbeitsplätze und Einrichtungen müssen den geltenden Gesetzen und Vorschriften entsprechen.

Jegliche Verletzung grundlegender Menschenrechte am Arbeitsplatz und in betrieblichen Einrichtungen ist strikt untersagt, wobei insbesondere Anforderungen des Brandschutzes und der Notfallversorgung zu beachten sind.

Besondere Aufmerksamkeit gilt Jugendlichen bis 18 Jahren, die keinen gefährlichen, unsicheren oder ungesunden Bedingungen ausgesetzt werden sollen, die ihre Gesundheit und Entwicklung gefährden.

Mitarbeiter müssen über die erforderliche Qualifikation für ihre Tätigkeit verfügen und regelmäßig in Gesundheits- und Sicherheitsfragen geschult werden.

Die Arbeitsplätze müssen zudem immer ausreichend sauber gehalten werden.

Falls der Geschäftspartner Unterkünfte für Mitarbeiter bereitstellt, gelten für diese die gleichen Anforderungen.

You & Me Fashion Habermann hat eine verantwortliche Person damit beauftragt für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter bestimmt, um die Einführung und Einhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz sicherzustellen.

Diese Person ist verantwortlich für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung für alle Mitarbeiter sowie für die Umsetzung der entsprechenden Standards am Arbeitsplatz.

3 Umwelt

3.1 Umweltschutz und Landrechte

Die Geschäftspartner von You & Me Fashion Habermann und unser Unternehmen selbst, verpflichten sich zur Einhaltung der einschlägigen Umweltschutzgesetze und -verordnungen sowie zur Beachtung der Verbote in Bezug auf Quecksilber, persistente organische Schadstoffe und gefährliche Abfälle gemäß den umweltbezogenen Übereinkommen. Der Betrieb des Geschäftspartners erfüllt die Anforderungen des Abfallrechts sowie des Emissions- und Gewässerschutzes. Alle Vorschriften bezüglich Gefahrstoffen, einschließlich Lagerung, Umgang und Entsorgung, werden gewissenhaft eingehalten. Mitarbeiter werden über den sicheren Umgang mit gefährlichen Materialien und Stoffen umfassend unterrichtet.

Der Geschäftspartner respektiert die vorherrschenden Landrechte und vermeidet jegliche widerrechtliche Zwangsräumung oder Entzug von Land, Wäldern und Gewässern, die die Lebensgrundlage einer oder mehrerer Personen sichern, insbesondere bei Erwerb oder Bebauung.

Wir vermeiden schädliche Bodenveränderungen, Gewässerverunreinigungen, Luftverunreinigungen, schädliche Lärmemissionen oder übermäßigen Wasserverbrauch, die die natürlichen Grundlagen für die Nahrungsmittelproduktion erheblich beeinträchtigen, den Zugang zu sauberem Trinkwasser verwehren, den Zugang zu Sanitäranlagen erschweren oder die Gesundheit beeinträchtigen könnten. Weitere Umweltbelastungen werden, soweit möglich, vermieden oder zumindest verringert. Auch unsere Geschäftspartner setzen sich aktiv für Umwelt- und Klimaschutz sowie die Förderung von Biodiversität ein und unternehmen angemessene Anstrengungen im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit zur permanenten Reduzierung des Ressourcenverbrauchs und Abfallreduktion.

4 Einhaltung

4.1 Operative Umsetzung

Die Bestimmungen dieses Code of Conducts entlang der gesamten Lieferkette werden angemessen berücksichtigt und gegenüber Vertragspartnern durch geeignete vertragliche Regelungen durchgesetzt. Ein betriebsinternes Meldewesen für Verstöße, gegen die in diesem Code of Conduct festgelegten Standards wird gepflegt, verbreitet und eingerichtet. Mitarbeiter, die Meldungen machen, dürfen deswegen weder diszipliniert noch benachteiligt werden.

Im Falle einer bereits eingetretenen oder unmittelbar bevorstehenden Verletzung des Code of Conducts im eigenen Geschäftsbereich oder in der Lieferkette verpflichtet wir uns zu folgenden Maßnahmen:

1. Unverzüglich alles Mögliche zu unternehmen, um diese Verletzung schnellstmöglich zu beenden, zu verhindern oder zumindest das Ausmaß der Verletzung zu minimieren.
2. Ein Konzept zur Beendigung oder Minimierung der Verletzung umzusetzen.
3. In Zusammenarbeit einen Plan zur Beendigung, Verhinderung oder Minimierung der Verletzung zu erarbeiten und umzusetzen.

Munich, February 2024



Harry Habermann
Gesellschafter

5 Bestätigung Verhaltenskodex (Code of Conduct) You & Me Fashion Habermann OHG
- 2024

Wir, die Unterzeichner/-innen, bestätigen, dass uns You & Me Fashion Habermann OHG den Verhaltenskodex (Code of Conduct) übermittelt hat und dass wir ihn erhalten und zur Kenntnis genommen haben. Wir verpflichten uns, den Verhaltenskodex vollständig und unverändert zu beachten und seinen Anforderungen nachzukommen.

Datum: _____

Firma: _____

Adresse: _____

Name und Position des/ der Unterzeichnenden:

Unterschrift: _____

Firmenstempel:

Bitte senden Sie dieses Dokument unterschrieben an You & Me Fashion Habermann OHG, CSR-Abteilung, Möhlstraße 23, 81675 München, Deutschland, zurück. Die Unterschrift muss von einer ordnungsgemäß bevollmächtigten Person des/der Geschäftspartner/-in erfolgen.