

CALIDA GROUP

Marken: Zur CALIDA Group gehören die Marken CALIDA, AUBADE, MILLET, EIDER, LAFUMA Outdoor, LAFUMA MOBILIER und OXBOW

Hauptproduktionsländer: Ungarn, Bulgarien und Rumänien (insgesamt 83%)

Anzahl direkter Zulieferer/Produktionsstätten: 30–36

ERHALTEN DIE ARBEITERINNEN IN DEN ZULIEFERFABRIKEN EINEN EXISTENZLOHN?

Keine Anhaltspunkte.

HERANGEHENSWEISE DER FIRMA ZUR ZAHLUNG EXISTENZSICHERNDER LÖHNE

Die CALIDA Group verweist auf amfori BSCI. Der amfori-BSCI-Ansatz ist jedoch unzureichend: Er erachtet Existenzlöhne nur als erstrebenswertes, unverbindliches Ziel. Die CALIDA Group verpflichtet sich nicht zur Gewährleistung eines existenzsichernden Lohns. In den Antworten der CALIDA Group weist nichts darauf hin, dass das Unternehmen eine umfassende Strategie und einen klaren Zeitplan hat, um Existenzlöhne in allen Zulieferbetrieben zu erreichen. 70% der Produkte der Marke CALIDA sind mit « Made in Green » zertifiziert, allerdings gibt es dabei keine systematische Herangehensweise zur Erhöhung der Löhne auf Existenzniveau.

KOMMENTAR:

Wie bereits beim CCC-Firmencheck von 2014 gibt es keine Hinweise, dass sich die CALIDA Group ausreichend für die Verbesserung der Lohnsituation in der eigenen Lieferkette und die Anhebung der Löhne auf ein existenzsicherndes Niveau einsetzt. Wir stellen eine Diskrepanz zwischen der Marke CALIDA

und den anderen Marken der CALIDA Group fest. Bei der Marke CALIDA scheinen etwas höhere Standards angelegt zu sein. Die CALIDA Group veröffentlicht keine Lohndaten, hat uns jedoch durchschnittliche Lohnhöhen für die Produktionsstandorte der Marke CALIDA mitgeteilt, die deutlich über den jeweiligen Mindestlöhnen liegen. Auf Nachfrage hat die CALIDA Group jedoch keine Details zu den Überstunden, zum niedrigsten Lohn in der Fabrik oder den jeweiligen Lohnanteilen angegeben, weshalb wir die Angaben nicht bewerten können. Wir ermutigen die CALIDA Group, transparent über die gezahlten Löhne in ihrer Produktion zu kommunizieren.

Die CALIDA Group hätte mit einem hohen Produktionsanteil in einem eigenen Werk, ihren langfristigen Lieferbeziehungen (zehn Jahre bei 80% der Zulieferer) und ihrer konsolidierten Lieferantenstruktur gute Voraussetzungen, sich für die Verbesserung der Lohnsituation und die Anhebung der Löhne auf ein existenzsicherndes Niveau zu engagieren. Die CALIDA Group darf ihre Verantwortung zur Einhaltung der Arbeits- und Menschenrechte nicht an amfori BSCI auslagern, sondern muss selbst aktiver werden: Dazu gehört zunächst einmal, dass sich die CALIDA Group zur Gewährleistung von Existenzlöhnen verpflichtet. Ferner sollte die CALIDA Group die eigene Einkaufspraxis analysieren und Preisstrukturen sowie Lieferketten anpassen, um die schrittweise Erhöhung hin zu einem Existenzlohn zu ermöglichen. Rechtsverbindliche und einklagbare Vereinbarungen mit Arbeiternehmervertretungen können dabei ein wichtiger erster Meilenstein sein.

		Auszug aus der Firmenbefragung 2019. Alle Antworten des Unternehmens unter www.publiceye.ch/firmencheck2019
Verpflichtung zu einem existenzsichernden Lohn (Indikator 1.1.)	<input type="radio"/>	
Lieferanten veröffentlicht (Indikator 4.1.)	<input type="radio"/>	
Lohndaten veröffentlicht (Indikator 4.2.)	<input type="radio"/>	
Konkrete Strategie zur Umsetzung existenzsichernder Löhne (Indikator 5.1.)	<input type="radio"/>	
Klarer Zeitplan zur Umsetzung existenzsichernder Löhne (Indikator 5.2.)	<input type="radio"/>	
		<input type="radio"/> nein/kein Hinweis <input checked="" type="radio"/> teilweise <input type="radio"/> ja