

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex der KAISER+KRAFT EUROPA GmbH („KK-EU“) basiert auf international anerkannten Standards für nachhaltiges wirtschaftliches Handeln. Dazu zählen insbesondere, aber nicht ausschließlich, der Global Compact der Vereinten Nationen, die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die Konventionen der UNO über die Rechte von Kindern sowie die Menschenrechtserklärung der UNO.

1. Einhaltung von Gesetzen (Compliance):

Alle gültigen Gesetze und Verordnungen und alle anderen relevanten gesetzlichen Bestimmungen des anwendbaren Rechtssystems sind einzuhalten.

2. Verbot der Diskriminierung:

Jegliche Diskriminierung bei der Einstellung, der Entlohnung, dem Zugang zu Fortbildungen, der Beförderung, der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses oder dem Eintritt in den Ruhestand 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 eines anderen Zustands, ist untersagt.

3. Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit und Disziplinarmaßnahmen:

Jede Form von Zwangsarbeit ist verboten. Darunter fällt ausdrücklich auch Gefangenearbeit. Das Unternehmen hat seine Mitarbeiter jederzeit mit Würde und Respekt zu behandeln und diese vor psychischer oder physischer Nötigung jeglicher Art zu schützen. Die persönliche Bewegungsfreiheit eines Mitarbeiters darf durch keine Regelung eingeschränkt werden. Die Beschäftigten können frei darüber entscheiden, den Arbeitgeber nach angemessener Kündigung gemäß geltendem Gesetz zu verlassen. Von den Beschäftigten darf seitens des Arbeitgebers keine Geld- oder Ausweispapier-Hinterlegung verlangt werden.

4. Versammlungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen:

Alle Beschäftigten haben das Recht, Gewerkschaften ihrer Wahl zu bilden, ihnen beizutreten und sie zu organisieren und in ihrem Namen kollektiv mit dem Unternehmen zu verhandeln, soweit dies die Landesgesetze erlauben. Für den Fall, dass innerstaatliche Normen diese Rechte einschränken, wird empfohlen, zumindest den freien und unabhängigen Zusammenschluss von Beschäftigten zum Zweck der Verhandlungsführung zu ermöglichen und zu gestatten.

5. Verbot von Kinderarbeit:

Kinderarbeit ist gemäß den Konventionen der ILO und der Vereinten Nationen verboten. Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen. Jugendliche Arbeitnehmer dürfen beschäftigt werden, sind jedoch besonders zu schützen. Alle Arbeitszeitregelungen zum Schutz der jugendlichen Arbeitnehmer müssen eingehalten werden. Unter keinen Umständen dürfen jugendliche Arbeitnehmer mehr als acht Stunden täglich oder in einer Nachtschicht arbeiten.

6. Arbeitslöhne:

Beschäftigte sind angemessen zu entlohnen. Der gezahlte Lohn für eine Standardarbeitswoche sollte bei Vollbeschäftigung zur Deckung der Grunderfordernisse der Beschäftigten mindestens ausreichen. Gesetzlich anwendbare Mindestlöhne sind einzuhalten.

7. Arbeitszeiten:

Es gilt die maximal zulässige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend der nationalen Gesetzgebung und Industriestandards, diese darf auf regelmäßiger Basis jedoch nicht mehr als 48 Stunden und einschließlich Mehrarbeit nicht mehr als 60 Stunden betragen.

8. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz:

Das Unternehmen übernimmt die Verantwortung für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Potenzielle Unfälle oder gesundheitliche Schädigungen sind durch geeignete Maßnahmen vorzubeugen, z.B. durch Aufbau eines Arbeitssicherheitsmanagements gemäß OHSAS 18001. Dieselben Mindestanforderungen gelten ebenso für Mitarbeiterunterkünfte. Vorschriften und Vorgehensweisen sind eindeutig zu definieren und stets einzuhalten. Alle Mitarbeiter sind hinsichtlich der Maßnahmen regelmäßig zu informieren und zu schulen. Über erfolgte Schulungen hat eine Dokumentation zu erfolgen.

9. Umweltschutz:

Alle nationalen Vorgaben zum Umweltschutz sind einzuhalten. Darüber hinaus hat der Geschäftspartner alle vertretbaren Anstrengungen zu unternehmen, international anerkannte Standards zum Umweltschutz einzuhalten. Jedenfalls wird von allen Geschäftspartnern der KK-EU die Minimierung der Umweltverschmutzung, die Verbesserung der Energieeffizienz, die Minimierung des Verbrauchs natürlicher Ressourcen (Wasser, Gas und Strom eingeschlossen) und die stetige Verbesserung des Umweltschutzes gefordert. Die Einrichtung eines angemessenen Umweltmanagementsystems (z.B. gemäß ISO 14001) wird empfohlen.

10. Bekämpfung von Korruption:

Sämtliche Formen von Korruption oder Bestechung sind untersagt. Der Geschäftspartner toleriert diese in keiner

Form und errichtet entsprechende Systeme zu deren Bekämpfung. KK-EU erwartet, dass von allen Beteiligten Einladungen und Geschenke nicht zur Beeinflussung missbraucht werden. Als Richtlinie für das Handeln werden die Richtlinien von Transparency International und der OECD empfohlen.

11. Verhalten im geschäftlichen Umfeld:

KK-EU erwartet, dass die Geschäftspartner sich im Wettbewerb fair verhalten und die geltenden Kartellgesetze beachten. Einschlägige gesetzliche Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention sind einzuhalten.

12. Beschäftigungsverhältnis:

Umgehungen der Regelungen dieses Verhaltenskodexes oder des geltenden Rechts (national sowie international) durch Einsatz von Leiharbeit, vorgetäuschten Ausbildungsprogrammen, Untervergabe oder Heimarbeit in Branchen, in denen traditionell nicht nach Heimarbeitsvereinbarungen gearbeitet wird, dürfen nicht vorgenommen werden.

13. Beschwerdemechanismen:

Der Geschäftspartner etabliert in seinen Arbeitsstätten eine Prozedur, die es Mitarbeitern ermöglicht, sich anonym zu beschweren. Es werden keinerlei Repressalien gegen Mitarbeiter ausgeübt, die auf Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben oder die Inhalte dieses Verhaltenskodex hinweisen. Die Mitarbeiter dürfen nicht daran gehindert werden, solche Mitteilungen zu machen.

14. Lieferkette:

Das Unternehmen unternimmt alle vertretbaren Anstrengungen, die Umsetzung des Verhaltenskodex in seiner Lieferkette durchzusetzen.

Referenzen

Global Compact der Vereinten Nationen

<http://www.unglobalcompact.org/>

Menschenrechte schützen, keine Diskriminierung, Abschaffung von Kinder- und Zwangsarbeit, Einsatz von umweltfreundlichen Technologien und gegen jede Art von Korruption.

Transparency International

<http://www.transparency.de/>

Integrität, Verantwortlichkeit, Transparenz und Partizipation der Zivilgesellschaft. Gegen Korruption, als Missbrauch von anvertrauter Macht zum privaten Nutzen oder Vorteil.

OECD

<http://www.oecd.org/>

Für wirtschaftliches und soziales Wohlergehen der Menschen. Strafrechtliche Maßnahmen gegen Bestechung ausländischer Amtsträger (darunter Abgeordneten).

Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

Menschenwürdige Arbeitsbedingungen für alle Frauen und Männer, keine Kinderarbeit, Verbesserung des Sozialschutzes und Stärkung des Dialogs über arbeitsbezogene Themen.

OHSAS 18001 Healthy & Safety Standard

<http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/>

International anerkanntes Managementsystem für Arbeitsschutz.

ISO 14001 International Organization for Standardization

<http://www.iso.org>

Einhaltung der Verpflichtungen, die selbst in eigener Umweltpolitik gesetzt wurden und auch der geltenden rechtlichen Verpflichtungen.