

Verhaltenskodex / Code of Conduct – Sozialstandards für Geschäftspartner

Die **PHW-Gruppe** tritt für einen hohen sozialen Standard in den eigenen Unternehmen ein und achtet in den Geschäftsbeziehungen zu Geschäftspartnern auf die Umsetzung sozialer Mindeststandards. Mit diesem Verhaltenskodex verfolgen wir das Ziel, die Einhaltung bestimmter Sozial- und Umweltstandards bei unseren Geschäftspartnern einzufordern. Unser Code of Conduct basiert auf den Konventionen der Internationalen Arbeiterorganisation (ILO), der Menschenrechtserklärung der UNO, den Konventionen der UNO über die Rechte von Kindern sowie über die Abschaffung jeglicher Form der Diskriminierung von Frauen, dem UN Global Compact und den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen, die auch in den BSCI-Verhaltenskodex einfließen.

Unsere Geschäftspartner haben sicherzustellen, dass die Anforderungen aus diesem Verhaltenskodex auch von ihren Vorlieferanten eingehalten werden. Die Produktion von Waren oder die Erstellung von Dienstleistungen für die **PHW-Gruppe** muss unter menschenwürdigen Bedingungen und unter Einhaltung der aufgeführten Anforderungen erfolgen:

1. Einhaltung von Gesetzen

Einzuhalten sind internationale Vorschriften und Gesetze, das jeweils in den Ländern der Geschäftstätigkeit geltende Recht, industrielle Mindeststandards, Konventionen der ILO und der UN und alle anderen relevanten gesetzlichen Bestimmungen sind einzuhalten, wobei diejenigen Regelungen anzuwenden sind, welche die strengsten Anforderungen stellen.

2. Versammlungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht aller Beschäftigten zur Gründung von Arbeitsorganisationen, der Beitritt zu diesen sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen ist zu achten. In Situationen oder Ländern, in denen das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, müssen für die Beschäftigten alternative Möglichkeiten der unabhängigen und freien Organisation und Verhandlungsführung geschaffen werden. Es wird sichergestellt, dass Arbeitnehmervertreter Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Mitglieder haben. Die Beschäftigten dürfen wegen der Wahrnehmung dieser Rechte nicht diskriminiert werden.

3. Verbot der Diskriminierung

Jegliche Diskriminierung ist untersagt: 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, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischer oder nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, politischer Anschauung, sexueller Neigung oder anderen persönlichen Eigenschaften.

4. Vergütung

Die Löhne für reguläre Arbeitszeiten, Überstunden und Überstundenausgleich müssen den gesetzlichen Mindestlöhnen bzw. Industriestandards entsprechen bzw. diese übersteigen. Es dürfen keine illegalen oder unerlaubten Lohnabzüge oder Lohnabzüge als Strafmaßnahme vorgenommen werden. Abzüge von Sachleistungen sind nur in geringem Umfang und nur in angemessenem Verhältnis zum Wert der Sachleistung zulässig. In Fällen, in denen die gesetzlichen Mindestlöhne oder industriellen Mindeststandards die Kosten für den Lebensunterhalt nicht decken und kein zusätzliches frei verfügbares Einkommen belassen, werden Unternehmen ermutigt, ihren Mitarbeitern eine angemessene Vergütung, die diese Grundbedürfnisse abdeckt, zu zahlen. Der Geschäftspartner stellt sicher, dass die Beschäftigten klar, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert werden.

5. Arbeitszeit

Die gültigen nationalen Gesetze und Industriestandards zu Arbeitsstunden sind einzuhalten. Es gelten die maximal zulässigen Wochenarbeitsstunden entsprechend der nationalen Gesetzgebung, jedoch dürfen 48 Stunden nicht regelmäßig überschritten werden. Pro Woche

dürfen nicht mehr als 12 Überstunden geleistet werden. Zusätzliche Überstunden sind nur zulässig, wenn sie aus kurzfristigen betrieblichen Gründen erforderlich und durch eine kollektivrechtliche Regelung erlaubt sind. Überstunden dürfen ausschließlich auf freiwilliger Basis geleistet werden und sind separat zu vergüten. Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf mindestens einen freien Tag nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen. Mehr Arbeitstage in Folge sind nur zulässig, wenn dies nach nationalem Recht und einer kollektivrechtlichen Regelung erlaubt ist.

6. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Es sind klare Regeln und Verfahren für die Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz aufzustellen und zu befolgen, insbesondere hinsichtlich der Bereitstellung und Verwendung von persönlichen Schutzausrüstungen, sauberen Toiletten und Zugang zu Trinkwasser. Gegebenenfalls sind hygienische Einrichtungen zur Aufbewahrung von Lebensmitteln bereitzustellen. Praktiken und Bedingungen am Arbeitsplatz sowie in den Schlafsälen, die gegen die grundlegenden Menschenrechte verstoßen, sind verboten. Insbesondere jugendliche Arbeitnehmer dürfen keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädigenden Situationen ausgesetzt werden. Das Personal soll regelmäßig über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz geschult werden. Ein Beauftragter ist zu benennen, der für die Einführung und Einhaltung der Standards am Arbeitsplatz verantwortlich ist.

7. Verbot von Kinderarbeit

Kinderarbeit ist gemäß den Bestimmungen der Konventionen der ILO und der Vereinten Nationen und/oder der nationalen Gesetzgebung verboten. Von diesen verschiedenen Standards ist derjenige anzuwenden, der die strengsten Anforderungen stellt. Jegliche Form der Ausbeutung von Kindern ist verboten. Arbeitsbedingungen, die denjenigen der Sklaverei ähneln oder der Gesundheit der Kinder schaden, sind verboten. Die Rechte jugendlicher Arbeitnehmer sind zu schützen.

8. Verbot von Zwangsarbeit und Disziplinarmaßnahmen

Jede Form von Zwangsarbeit, zum Beispiel erwirkt durch die Hinterlegung einer Kautions- oder die Zurückhaltung von Ausweispapieren von Arbeitnehmern zu Beginn des Arbeitsverhältnisses, ist verboten. Gefangenearbeit, welche die grundlegenden Menschenrechte verletzt, ist ebenfalls verboten. Die Anwendung von körperlichen Strafen sowie von psychischer oder physischer Nötigung und verbalen Beschimpfungen ist verboten.

9. Umwelt- und Sicherheitsfragen

Verfahren und Standards für die Abfallbewirtschaftung, den Umgang mit Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen sowie deren Entsorgung als auch für Emissionen und für die Abwasserbehandlung müssen den gesetzlichen Mindestanforderungen entsprechen oder diese übertreffen. Beschäftigte sind über den Umgang mit gefährlichen Materialien und Stoffen zu unterrichten.

10. Korruption

Bestechung, Bestechlichkeit und sonstige Korruption sind verboten. Maßnahmen zur Verhinderung korrupter Handlungen sind festzulegen und durch Kontrollsysteme sicherzustellen.

11. Betriebliche Umsetzung

Die Umsetzung der Regeln aus dem Verhaltenskodex ist bei unseren Geschäftspartnern durch eine Politik der sozialen Verantwortung festzulegen und durch nachweisbare Maßnahmen sicherzustellen. Die Geschäftsleitung ist verantwortlich für die korrekte Umsetzung, regelmäßige Prüfung auf die Einhaltung und fortwährende Verbesserung. Die Beschäftigten sind über die Anforderungen und Rechte aus dem Verhaltenskodex zu informieren. Hinweise von Arbeitnehmern bezüglich der Nichteinhaltung bearbeitet die Geschäftsleitung.

Die Geschäftspartner sind damit einverstanden, dass die Umsetzung der Sozialstandards jederzeit entweder durch die **PHW-Gruppe** selbst oder durch einen von der **PHW-Gruppe** beauftragten unabhängigen Prüfer kontrolliert werden kann.