



Grundsätze
sozialer
Verantwortung
Codes of
Conduct
der GEA AG



Vereinbarung

über Grundsätze sozialer Verantwortung / Codes of Conduct der GEA AG

Präambel

Die GEA AG bekennt sich als weltweit tätiges Unternehmen mit über 14.000 Beschäftigten in mehr als 200 Einzelgesellschaften zu einem offenen und fairen Welthandel als entscheidende Voraussetzung für weiteres globales Wirtschaftswachstum. Sie unterstützt im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Bekämpfung von Unterentwicklung in den Ländern der Dritten Welt und steht zu ihrer sozialen Verantwortung. Sie begrüßt in diesem Zusammenhang die Prinzipien des "Global Compact" und befürwortet im fortschreitenden Prozess der Internationalisierung alle internen und externen Initiativen eines verantwortlichen Unternehmens / Corporate social responsibility (CSR). Sie erklärt sich zur Beachtung, Sicherung bzw. zum Ausbau von generell akzeptierten ILO Kernarbeitsnormen und der Menschenrechten bereit. Die Leitsätze der OECD für multinationale Unternehmen finden damit in der GEA AG Anwendung!

Die Vertragspartner dieser Vereinbarung sind davon überzeugt, dass sich die ökonomischen, umweltpolitischen und sozialen Ziele im Rahmen einer auf nachhaltige Entwicklung angelegten Unternehmensentwicklung mit den mittel- und langfristigen Strategievorstellungen und Planungen sowie mit den täglichen Unternehmensentscheidungen verbinden lassen. Die Führungskräfte und Mitarbeiter/Innen mit ihren Werten und Fähigkeiten versuchen jederzeit im Rahmen der GEA-Unternehmenskultur und im Interesse der Sicherung der Kundenzufriedenheit sowie der internationalen Wettbewerbstätigkeit diesen übergreifenden Leitmotiven gerecht zu werden. In Kenntnis der beiderseitigen Verantwortung und in der Überzeugung mit dieser Vereinbarung einen wichtigen Beitrag zum besseren grenzüberschreitenden Miteinander in der gesamten GEA-Gruppe sowie zur Überwindung von Kultur- und Sprachbarrieren zu leisten, werden die folgenden verbindlichen Regeln in den folgenden Bereichen festgelegt:

- Menschenrechte und Chancengleichheit



- Förderung der sozialen, beschäftigungs- und umweltpolitischen Verantwortung
- Zusammenarbeit und Vereinigungsfreiheit
- Stärkung des weltweiten sozialen Dialogs
- Einhaltung und Weiterentwicklung generell akzeptierter Kernarbeitsnormen und kultureller Standards

§ 1. Inhalte der Vereinbarung

1.1 Menschenrechte

Die Vertragsparteien akzeptieren und unterstützen den Ausbau der allgemeinen Menschenrechte insbesondere im Rahmen ihrer örtlichen / regionalen Einwirkungsmöglichkeiten und gegenüber ihren Geschäftspartnern weltweit.

1.2 Chancengleichheit und Diskriminierung

Die Gleichheit aller Chancen für die Beschäftigten ungeachtet ihrer Hautfarbe, Rasse, Geschlecht, Religion, politischer Meinung, Staatsangehörigkeit, sexueller Ausrichtung, sozialer Herkunft oder sonstigen unterschiedlichen Eigenschaften wird gewährleistet (ILO-Abkommen Nr. 100 und 111).

Die Vertragspartner heben den Grundsatz der Chancengleichheit mit großem Respekt hervor und sprechen sich klar gegen Diskriminierung und Ausgrenzung und für Integration und Toleranz sowie besonders der Beachtung der Rechte von Frauen nicht nur unter den Mitarbeiter/Innen, sondern auch zwischen und mit den Führungskräften aus.

Der Umgang zwischen den Mitarbeitern und der Unternehmensleitung der GEA AG ist von gegenseitiger Achtung, von Verständnis und wechselseitigem Vertrauen im Interesse der Erreichung der gemeinsamen Unternehmensziele geprägt. Einschüchterung und Missbrauch von Mitarbeitern/Innen oder ein feindliches Arbeitsklima werden nicht toleriert und müssen umgehend abgestellt werden.

1.3 Vereinigungsfreiheit / Rolle der Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaftsrechte

Das Recht der Beschäftigten der GEA AG frei Gewerkschaften ihrer Wahl zu bilden bzw. ihnen beizutreten sowie



Kollektiverhandlungen zu führen, wird anerkannt (ILO - Abkommen Nr. 87 und 98).

Die GEA AG und die betrieblichen sowie gewerkschaftlichen Arbeitnehmervvertretungen arbeiten bei Wahrung der jeweiligen Interessen offen und konstruktiv zusammen. Es wird ein faires Verhältnis zwischen den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens und den Interessen der Beschäftigten angestrebt.

1.4 Freie Wahl der Beschäftigung und unbefristete Arbeitsverhältnisse

Die GEA AG lehnt jede Art der Zwangsarbeit ab (ILO - Abkommen Nr. 29 und 105). Kinderarbeit ist untersagt (ILO-Abkommen 138 und 182). Das Mindestalter der Beschäftigung richtet sich nach den jeweiligen staatlichen Gesetzen bzw. tarifvertraglichen Regelungen.

Unbefristete Arbeitsverhältnisse haben grundsätzlich Vorrang vor befristeten.

1.5 Entlohnung / Vergütung

Das Recht auf eine existenzsichernde Entlohnung / Vergütung wird für alle Beschäftigten anerkannt. Die Entlohnung / Vergütung und die sonstigen Leistungen (Sozialleistungen, Urlaub o.a.) tragen dem Grundsatz der Fairness Rechnung und entsprechen mindestens den jeweiligen nationalen gesetzlichen Normen bzw. dem Mindeststandard der jeweiligen Branche.

1.6 Arbeitszeiten

Die Arbeitszeit inklusive der Überstunden darf die vorhandenen gesetzlichen und oder tarifvertraglichen Normen in den jeweiligen Ländern und / oder die internationalen Standards nicht dauerhaft überschreiten.

Die Vertragspartner lehnen grundsätzlich Überstunden als Ersatz einer nicht ausreichenden regulären Entlohnung ab. Sollten Überstunden dennoch bezahlt werden, folgt die Entlohnung den jeweiligen gesetzlichen und / oder tarifvertraglichen Regelungen.



1.7 Qualifizierung

Die vorhandenen Fähigkeiten und Kenntnisse der Mitarbeiter/Innen haben für die GEA AG an allen Standorten weltweit eine hohe Bedeutung für die Zukunftssicherung.

Die GEA AG unterstützt und fördert deshalb grundsätzlich alle bedarfsorientierten Qualifikationsmaßnahmen der Beschäftigten die für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit erforderlich sind. Der Aus- und Weiterbildung kommt in der weiteren Entwicklung eine besondere Bedeutung zu.

1.8 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Arbeitssicherheit haben höchste Priorität. Die GEA AG stellt Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen an den Arbeitsplätzen zur Verfügung, die zumindest den jeweiligen nationalen Standards entsprechen. In diesem Rahmen werden die notwendigen Maßnahmen zum Ausbau und zur Gewährleistung der Gesundheit sowie der Sicherheit an den Arbeitsplätzen gefördert und Arbeitsbedingungen weiterentwickelt.

Ein besonderes Vorschlagsrecht zum Arbeits- und Gesundheitsschutz der nationalen und internationalen Arbeitnehmervertretungen wird ausdrücklich anerkannt.

1.9 Umwelt

Die Produkte und Dienstleistungen der GEA AG sollen auch in der Zukunft die höchste Umweltverträglichkeit aufweisen. Der Schutz der Umwelt und die Verbesserung der Umwelt- und Lebensbedingungen steht für die Vertragspartner weltweit an oberster Stelle. Zur Erreichung und Einhaltung internationaler und europäischer Standards wird eine örtliche Zusammenarbeit mit den Kommunen und / oder den zuständigen staatlichen Institutionen befürwortet und angestrebt.



§ 2 Durchführung und Umsetzung der Vereinbarung

2.1

Die Grundsätze sozialer Verantwortung / Codes of Conduct der GEA AG sind weltweit im Unternehmen verbindlich. Sie verpflichten Führungskräfte und Mitarbeiter auf allen Ebenen zur Einhaltung, Akzeptanz und Förderung der vereinbarten Ziele. Verantwortlich sind die Geschäftsleitungen der jeweiligen Unternehmenseinheiten und wo vorhanden, die Arbeitnehmervertretungen.

2.2

Die Grundsätze sind allen Geschäftsleitungen, Interessenvertretungen und Beschäftigten konzernweit in geeigneter Form zugänglich zu machen. Die Art der Informationen ist mit den Arbeitnehmervertretungen vor Ort abzustimmen.

2.3

Die GEA AG unterstützt und ermutigt ausdrücklich ihre Geschäftspartner, die vereinbarten Grundsätze der GEA AG in der jeweils eigenen Unternehmenspolitik anzuwenden bzw. zu berücksichtigen. Sie sieht hierin für die Zukunft eine vorteilhafte Basis weiterer Geschäftsbeziehungen.

2.4

Alle Beschäftigten haben das Recht, Themen und Probleme im Zusammenhang mit den vereinbarten Grundsätzen anzusprechen. Ihnen entstehen dadurch keine Nachteile und/oder Sanktionen.

2.5

Die Vertragspartner achten mit ihren Möglichkeiten auf die Einhaltung der Vereinbarung. Informationen über Probleme, Abweichungen bzw. erforderliche Veränderungen der Grundsätze werden mindestens einmal jährlich zwischen den Vertragspartnern ausgetauscht und erörtert. Dieser Informationsaustausch findet im EBR und im EBR-Präsidium der GEA AG statt

Bochum, den.30.04.2003.....



für den Vorstand

.....
Peter Schenk
Vorsitzender des Vorstands

.....
Ferdinand Steves
Vorstand Personal u. Recht

für den Europäischen Betriebsrat/
EBR Vorsitzender

.....
Jan Hansen

Beigetreten am Tag der Unter-
zeichnung für den Internationalen
Metallgewerkschaftsbund (IMB)/
und den Europäischen Metall-
gewerkschaftsbund (EMB)/

EMB Koordinator

.....
Joachim Stöber

.....
Klaus Zwickel
Präsident des Internationalen
Metallgewerkschaftsbundes