



Gedragsregels van GEA AG

Bochum

05.06.2003



Overeenkomst

over de principes van sociale verantwoording / Gedragsregels van GEA AG

Preambule

GEA AG verklaart nadrukkelijk als wereldwijd actieve onderneming met ruim 14.000 werknemers in ruim 200 afzonderlijke bedrijven dat een open en eerlijke wereldhandel een beslissende voorwaarde is voor verdere wereldwijde economische groei. GEA AG ondersteunt voor zover mogelijk de bestrijding van onderontwikkeling in de landen van de derde wereld en neemt haar sociale verantwoording. GEA AG verheugt zich in dit verband over de principes van het "Global Compact" en is voorstander van alle interne en externe initiatieven van een verantwoord ondernemerschap / Corporate Social Responsibility (CSR) in het voortschrijdende proces van de internationalisering. GEA AG verklaart bereid te zijn tot het nakomen, garanderen cq. uitbreiden van de algemeen geaccepteerde ILO kernwerknormen en de mensenrechten. De richtlijnen van de OECD (NL: OESO, Organisatie voor Europese Samenwerking en Ontwikkeling) worden daardoor binnen GEA AG toegepast!

De contractpartners van deze overeenkomst zijn ervan overtuigd dat de economische, milieubeleidsmatige en sociale doelstellingen te combineren zijn met een bedrijfsontwikkeling die gericht is op duurzame ontwikkeling, met de strategische voorstellen en plannen op middellange en lange termijn en met de dagelijkse bedrijfsbeslissingen.

De leidinggevenden en werknemers proberen te allen tijde met gebruikmaking van hun waarden en capaciteiten in het kader van de GEA bedrijfscultuur en in het belang van het garanderen van de klantentevredenheid te voldoen aan deze richtlijnen. Met kennis van de verantwoordelijkheid van beide kanten en in de overtuiging dat met deze overeenkomst een belangrijke bijdrage wordt geleverd voor een grensoverschrijdende verbondenheid in de totale GEA-groep alsmede voor het overwinnen van cultuur- en taalbarrières, worden de volgende verplichtende regels op de volgende gebieden vastgelegd:

- mensenrechten en gelijke kansen
- stimulering van de sociale verantwoordelijkheid alsmede de verantwoordelijkheid ten aanzien van werkgelegenheid en milieubeleid
- samenwerking en vrijheid van vereniging
- versterking van de wereldwijde sociale dialoog
- naleving en verdere ontwikkeling van algemeen geaccepteerde kernwerknormen en culturele normen



1. Inhoud van de overeenkomst

1.1 Mensenrechten

De contractpartijen accepteren en ondersteunen de uitbreiding van de algemene mensenrechten, met name in het kader van hun lokale / regionale mogelijkheden om invloed uit te oefenen en ten opzichte van hun zakenpartners wereldwijd.

1.2 Gelijke kansen en discriminatie

Gelijke kansen voor alle medewerkers, ongeacht hun huidskleur, ras, geslacht, godsdienst, politieke mening, nationaliteit, seksuele geaardheid, sociale afkomst of andere onderscheidende eigenschappen worden gegarandeerd (ILO-overeenkomst nr. 100 en 111).

De contractpartners benadrukken met groot respect het principe van gelijke kansen en verklaren dat zij tegen discriminatie zijn en vóór integratie en tolerantie, alsmede met name het naleven van de rechten van vrouwen, niet alleen onder de medewerkers, maar ook tussen en met leidinggevenden.

De omgang tussen medewerkers en de ondernemingsleiding van GEA AG wordt in het belang van de gemeenschappelijke ondernemingsdoelstellingen gekenmerkt door wederzijds respect, begrip en vertrouwen over en weer. Intimidatie en misbruik van medewerkers of een vijandig werkklimaat wordt niet geduld en moet onmiddellijk worden beëindigd.

1.3 Vrijheid van vereniging / rol van de werknemersvertegenwoordiging en rechten van de vakbond

Het recht van de werknemers van GEA AG om vrije vakbonden van hun keuze op te richten cq. lid hiervan te worden, alsmede collectieve onderhandelingen te leiden, wordt erkend (ILO-overeenkomst nr. 87 en 98).

GEA AG en de bedrijfs- en vakbondswerknemersvertegenwoordigers werken open en constructief met elkaar samen, waarbij elke partij de eigen belangen in het oog houdt. Er wordt gestreefd naar een eerlijke verhouding tussen de economische van de onderneming en de belangen van de werknemers.



1.4 Vrije keuze van de werkgelegenheid en dienstverband voor onbepaalde tijd

GEA AG wijst elke vorm van dwangarbeid af (ILO-overeenkomst nr. 28 en 105). Kinderarbeid is verboden (ILO-overeenkomst nr. 138 en 182). De minimumleeftijd voor werknemers is onderworpen aan de betreffende nationale wetten cq. CAO-regelingen.

Een dienstverband voor onbepaalde tijd verdient in principe de voorkeur boven een dienstverband voor bepaalde tijd.

1.5 Beloning / vergoeding

Het recht op een beloning / vergoeding die een bestaan kan garanderen, wordt voor alle werknemers erkend. De beloning / vergoeding en overige betalingen (sociale lasten, vakantiegeld e.d.) komen tegemoet aan het principe van fairness en komen tenminste overeen met de respectievelijke wettelijke normen cq. de minimumnorm voor de betreffende bedrijfstak.

1.6 Werktijden

De werktijd, inclusief overuren, mag de bestaande wettelijke en/of CAO-normen in de respectievelijke landen en/of de internationale normen niet blijvend overschrijden. De contractpartners wijzen in principe overuren als vervanging van ontoereikend regulier salaris af. Mochten overuren desondanks worden uitbetaald worden, gebeurt de beloning volgens de respectievelijke wettelijke en/of CAO-regelingen.

1.7 Kwalificatie

De aanwezige vaardigheden en kennis van de medewerkers hebben voor GEA AG op alle locaties wereldwijd een grote betekenis voor het zeker stellen van de toekomst.

GEA AG ondersteunt en stimuleert daarom in principe alle kwalificatiemaatregelen ten gunste van werknemers die op de behoefte gericht zijn en die voor de uitvoering van de betreffende werkzaamheden vereist zijn. De opleiding en permanente educatie heeft een bijzondere betekenis in het licht van de verdere ontwikkeling.

1.8 ARBO

Bevordering van maatregelen ten behoeve van veilig en gezond werken hebben de hoogste prioriteit. GEA AG stelt de gezondheids- en veiligheidsvoorwaarden bij de werkplek die tenminste voldoen aan de betreffende nationale normen, ter beschikking. In dit kader worden de noodzakelijke maatregelen voor de uitbreiding en



het zeker stellen van de gezondheid alsmede de veiligheid bij de werkplek gestimuleerd en de arbeidsomstandigheden verbeterd.
Een bijzonder initiatiefrecht ten aanzien van ARBO van de nationale en internationale werknemersvertegenwoordigers wordt nadrukkelijk erkend.

1.9 Milieu

De producten en diensten van GEA AG dienen ook voortaan zo milieuvriendelijk mogelijk te zijn. Milieubescherming en verbetering van de milieu- en leefomstandigheden wereldwijd heeft voor de contractpartners de hoogste prioriteit. Om internationale en Europese normen te verwezenlijken en na te leven is men voorstander van en streeft men naar een samenwerking ter plaatse met de gemeenten en/of bevoegde overheidsinstellingen.

2. Uitvoering en implementatie van de overeenkomst

2.1

De principes van sociale verantwoording / Codes of Conduct van GEA AG zijn wereldwijd binnen de onderneming bindend. Zij verplichten leidinggevenden en werknemers op alle niveau's tot naleving, aanvaarding en bevordering van de overeengekomen doelstellingen. De directies van de betreffende bedrijfsunits zijn verantwoordelijk en waar aanwezig, de werknemersvertegenwoordigingen.

2.2

De principes dienen aan alle directies, belangenvertegenwoordigingen en werknemers in het hele concern in een geschikte vorm toegankelijk te worden gemaakt.

2.3

GEA AG ondersteunt zakelijke partners en moedigt deze aan om de overeengekomen principes van GEA AG in het betreffende eigen bedrijfsbeleid toe te passen cq. hier rekening mee te houden. Voor de toekomst ziet GEA AG hierin een basis voor verdere zakelijke contacten die voordelen biedt.

2.4

Alle werknemers hebben het recht om onderwerpen en problemen in verband met de overeengekomen principes ter sprake te brengen. Er zullen voor hen hierdoor geen nadelen en/of sancties.



2.5

De contractpartners letten binnen het mogelijke op de naleving van de overeenkomst. Informatie over problemen, afwijkingen cq. vereiste wijzigingen van de principes worden tenminste eens per jaar tussen de contractpartners uitgewisseld en besproken. Deze informatie-uitwisseling vindt plaats binnen de EOR en in het EOR-bestuur van GEA AG.

Bochum, op

voor de directie

voor de EOR

Peter Schenk

Jan Hansen / voorziter EOR

Ferdinand Steves

bijgestaan op de dag van
ondertekening voor de Internationale
Metaalvakbond (IMB) en Europese
Metaalfederatie (EMB)
voor de IMB / EMB

Klaus Zwickel
Voorzitter van de Internationale
Metaalvakbond (IMB)

Joachim Stöber / coördinator EMB