

CODES OF CONDUCT / GEA AG

Aftale

om principperne for socialt ansvar / Codes of Conduct for GEA AG.

Præambel

GEA AG bekender sig som verdensomspændende virksomhed med mere end 14.000 medarbejdere i mere end 200 selvstændige selskaber til en åben og fair verdenshandel som en afgørende forudsætning for en fortsat global, økonomisk vækst. Det understøtter inden for rammerne af sine muligheder bekæmpelsen af underudvikling i landene i den tredje verden og bekender sig til sit sociale ansvar. Det bifalder i den forbindelse principperne i "Global Compact" og bakker i den fremadskridende internationaliseringsproces op om de ansvarlige arbejdsgiverkredses interne og eksterne initiativer / Corporate social responsibility (CSR). Det erklærer sig indforstået med at iagttage, sikre og udbygge de generelt accepterede ILO-arbejdsnormer og menneskerettighederne. Dermed finder OECDs ledende principper anvendelse hos GEA AG!

Aftalens kontrahenter er overbevist om, at de økonomiske, miljøpolitiske og sociale mål inden for rammerne af en virksomhedsudvikling, der baserer på en bæredygtig udvikling, lader sig kombinere med strategiforestillinger og planlægning på lang og længere sigt og med de daglige afgørelser i virksomheden.

Inden for rammerne af GEAs virksomhedskultur samt med henblik på sikring af kundetilfredsheden og af den internationale konkurrenceevne forsøger ledere og medarbejdere kontinuerligt med deres værdiforestillinger og evner at leve op til disse grænseoverskridende principper. Med kendskabet til begge siders ansvar og i overbevisning om at yde et vigtigt bidrag med denne aftale til en bedre grænseoverskridende omgang med hinanden i hele GEA-gruppen samt til overvindelse af kultur- og sprogbarrierer fastlægges følgende bindende regler på de nedenfor anførte områder:

- Menneskerettigheder og chancelighed.
- Krav om socialt, beskæftigelsesmæssigt og miljøpolitisk ansvar
- Samarbejde og foreningsfrihed
- Styrkelse af den verdensomspændende sociale dialog
- Overholdelse og videreudvikling af generelt accepterede arbejdsnormer og kulturelle standarder

Kontrahenterne accepterer og understøtter en forbedring af de generelle menneskerettigheder frem for alt inden for rammerne af deres lokale / regionale indflydelsesmuligheder og over for deres forretningsforbindelser verden over.

1.2 Chancelighed og diskrimination

Chancelighed for alle medarbejdere uanset hudfarve, race, køn, religion, politisk mening, statsborgerskab, seksuel orientering, social herkomst eller andre forskellige egenskaber garanteres (ILO-konvention nr. 100 og 111).

Kontrahenterne understreger med stor respekt princippet om lige muligheder og udtaler sig klart mod diskrimination og marginalisering og for integration, tolerance og frem for alt for overholdelse af kvinders rettigheder ikke kun blandt medarbejderne, men også mellem og med lederne.

Omgangen mellem medarbejderne og virksomhedsledelsen i GEA AG er præget af gensidig agtelse, forståelse og tillid med en opfyldelse af de fælles virksomhedsmål for øje.

Intimidering eller misbrug af medarbejdere eller et fjendtligt arbejdsklima tolereres ikke og skal omgående stoppes.

1.3 Foreningsfrihed / Medarbejderrepræsentationernes rolle og fagforeningernes rettigheder

GEA AG medarbejdernes ret til frit at danne fagforeninger efter ønske eller at tilslutte sig disse samt til at føre overenskomstforhandlinger anerkendes (ILO-konventionen nr. 87 og 98).

GEA AG og bedriftens og fagforeningernes medarbejderrepræsentationer arbejder åbent og konstruktivt sammen, idet deres pågældende interesser tilgodeses. Det tilstræbes at komme frem til et rimeligt forhold mellem virksomhedens økonomiske interesser og medarbejdernes interesser.

1.4 Frit valg af beskæftigelse og tidsubegrænsede arbejdsforhold

GEA AG misbilliger enhver form for tvangsarbejde (ILO-konvention nr. 29 og 105). Børnearbejde er forbudt (ILO-konvention nr. 138 og 182). Medarbejdernes minimumsalder følger de pågældende landes love eller overenskomstmæssige aftaler.

Tidsubegrænsede arbejdsforhold har principielt forrang for tidsbegrænsede.

1.5 Aflønning / Godtgørelse

Retten til en eksistenssikrende aflønning / godtgørelse anerkendes for alle beskæftigede. Aflønning / godtgørelse og andre ydelser (sociale ydelser, ferie etc.) følger princippet for fairness og opfylder minimum de pågældende nationale lovbestemmelser eller minimumsstandarden i den pågældende branche.

3

1.6 Arbejdstider

Arbejdstiden inklusive overtid må ikke på sigt overskride de gældende lovbestemmelser og / eller de overenskomstmæssige normer i de pågældende lande og / eller de internationale standarder.

Kontrahenterne afviser principielt overtid som erstatning for en regulær betaling, der ikke er tilstrækkelig. Betales der alligevel overtimer, følger betalingen de pågældende lovbestemmelser og / eller overenskomstmæssige aftaler.

1.7 Kvalificering

Medarbejdernes evner og kundskaber har for GEA AG på samtlige lokationer i hele verden største betydning for en sikring af fremtiden.

Derfor understøtter og fremmer GEA AG principielt medarbejdernes behovsrelaterede kvalificeringsbestræbelser, som er nødvendige til udøvelse af den enkeltes arbejde. Uddannelse og videreuddannelse tilkommer derfor i den videre udvikling en særlig betydning.

1.8 Arbejds- og sundhedsbeskyttelse

Arbejds- og sundhedsbeskyttelse samt arbejdssikkerhed har største prioritet. GEA AG stiller sundheds- og sikkerhedsbetingelser på arbejdspladserne til rådighed, der minimum opfylder de pågældende nationale standarder. Inden for rammerne af dette fremmes de nødvendige tiltag til forbedring og sikring af sundhed og sikkerhed på arbejdspladserne, og arbejdsbetingelserne videreudvikles.

En særlig ret til at forelægge forslag vedrørende arbejds- og sundhedsbeskyttelse fra de nationale og internationale medarbejderrepræsentationers side anerkendes udtrykkeligt.

1.9 Miljø

GEA AGs produkter og tjenesteydelser skal også i fremtiden være så miljøvenlige som muligt. Beskyttelse af miljøet og forbedringerne af miljø- og livsbetingelserne kommer for kontrahenterne i første række over hele verden. For at nå og opfylde de internationale og europæiske standarder anbefales og tilstræbes et lokalt samarbejde med kommunerne og / eller de ansvarlige statslige myndigheder.

§ 2 Gennemførelse og realisering af aftalen

2.1

Principperne for GEA AGs sociale ansvar / Codes of Conduct er bindende for virksomheden i hele verden. De forpligter ledere og medarbejder på alle niveauer til iagttagelse, accept og fremme af de aftalte mål. Ansvarlig er forretningsledelsen for de pågældende virksomhedsenheder og, såfremt de eksisterer, medarbejderrepræsentationerne.

2.2

Principperne i egnet form skal være tilgængelige for alle forretningsledelser, interesse-repræsentationer og medarbejdere i hele koncernen.

4

2.3

GEA AG understøtter og opfordrer udtrykkeligt dets forretningspartnere til også at anvende de af GEA AG aftalte principper i deres egen virksomhedspolitik eller til at tage hensyn til disse. Dette danner efter GEA AGs opfattelse et fordelagtigt grundlag for fortsatte forretningsforbindelser i fremtiden.

2.4

Alle medarbejdere har ret til at udtale sig om emner og problemer i forbindelse med de aftalte principper. Ulemper og / eller sanktioner vil der af den grund ikke opstå for dem.

2.5

Kontrahenterne er inden for deres muligheder opmærksomme på en overholdelse af denne aftale. Informationer om problemer, afvigelser eller nødvendige ændringer af principperne udveksles og diskuteres mindst én gang årligt mellem kontrahenterne. Informationsudvekslingen finder sted i Det europæiske Samarbejdsudvalg og i præsidiumet for Det europæiske Samarbejdsudvalg i GEA AG.

Bochum, den

for direktionen

for Det europæiske Samarbejdsudvalg

Peter Schenk

Jan Hansen

Ferdinand Steves

tiltrådt på datoen for underskrivelsen for
Det internationale Metalarbejderforbund (IMB)
og Det europæiske Metalarbejderforbund
(EMB) for IMB / EMB

Klaus Zwickel
Præsident for Det internationale
Metalarbejderforbund (IMB)

Joachim Stöber / Koordinator EMB