

Wir bestätigen die Einhaltung des folgenden

CODE OF CONDUCT

als Mindeststandard für unser Unternehmen.

Kinderarbeit:

Wir beschäftigen keine Kinder. Hinsichtlich des Mindestalters der Beschäftigung halten wir uns an die Definition der ILO Konvention 138, nach der eine Beschäftigung vor Beendigung der allgemeinen Schulpflicht und jedenfalls unter 15 Jahren verboten ist. Jugendlichen von 15 bis 18 Jahren werden entsprechend der ILO Konventionen 182 zu keinen die Gesundheit, Sicherheit, Psyche oder Moral schädigenden Arbeiten herangezogen.

Zwangsarbeit und Mindeststandards der Beschäftigung:

Wir setzen weder Zwangs- noch Pflichtarbeit im Sinne der ILO-Konventionen 29 und 105 ein. Unseren Mitarbeitern steht es frei, entsprechend den anwendbaren arbeitsrechtlichen Bestimmungen ihre Beschäftigung bei uns zu beenden. Wir behalten weder „Kautionen“ noch Identifizierungsdokumente (z. B. Reisepässe) unserer Mitarbeiter ein. Alle Mitarbeiter erhalten einen schriftlichen Arbeitsvertrag, der den Anforderungen der nationalen Gesetzgebung und der Industriestandards entspricht. Zumindest hat er das Vertragsschlussdatum, den Namen des Arbeitgebers und Arbeitnehmers, Arbeitszeit, Entlohnung und Kündigungsbestimmungen zu enthalten und ist von beiden Vertragsparteien zu unterzeichnen. Hinsichtlich der Arbeitsstunden halten wir alle von nationalem Recht und Industriestandards vorgegebenen Grenzen ein. Während des Arbeitstags gewährleisten wir den Mitarbeitern entsprechende Arbeitspausen. Jedem Mitarbeiter stehen 2 freie Tage je Woche zu. Die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter sind gerecht und angemessen und entsprechen mindestens den von der nationalen Gesetzgebung und Industriestandards vorgegebenen Minimalbedingungen bzw. den gewerkschaftlichen Vorgaben.

Arbeitsbedingungen:

Wir stellen unseren Mitarbeitern ein sicheres und nicht gesundheitsgefährdendes Arbeitsumfeld zur Verfügung. Dabei beachten wir nicht nur gesetzliche Vorgaben und Industriestandards, sondern orientieren uns auch an international üblichen „best practice“ – Vorgehensweisen (GMP), die ein größtmögliches Maß an Sicherheit und Gesundheitsschutz für unsere Mitarbeiter gewährleisten. Unsere Mitarbeiter werden regelmäßig in Sicherheits- und Gesundheitsschulungen unterwiesen, um Sicherheits- und Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz zu vermeiden. Dies betrifft insbesondere Fluchtwege, Evakuierungspläne, Feuergefahren, Erste Hilfe, Kennzeichnung und Umgang mit gefährlichen Chemikalien, Maschinen und Arbeitsprozesse.

Gleichbehandlung:

Unsere Mitarbeiter werden ohne Unterschied nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauungen, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand, Familienstand, Schwangerschaft, Elternschaft, Gewerkschaftsmitgliedschaft, persönlicher Einschränkungen, Alter oder sonstiger Aspekte, gleichbehandelt. Die ILO Konventionen 100 und 111 anerkennen wir als Mindeststandards.

Vereinigungsfreiheit:

Wir achten im Sinne der ILO Konventionen 87 und 98 das Recht unserer Mitarbeiter, Gewerkschaften zu gründen, diesen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen. Mitarbeiter werden entsprechend der ILO Konvention 135 weder aufgrund ihrer Stellung oder Betätigung als Arbeitnehmersvertreter noch auf Grund ihrer Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder ihrer gewerkschaftlichen Betätigung im Betrieb benachteiligt.

Umweltverantwortung:

Wir bekennen uns zu unserer Verantwortung gegenüber der Umwelt und unseren Nachfolgenerationen. Daher halten wir alle nationalen Umweltgesetze ein. Wir wissen über die Umweltauswirkungen der von uns angewandten Techniken, Verfahren, Prozesse und Materialien Bescheid und verpflichten uns, negative Umweltauswirkungen unseres Handelns zu minimieren oder abzustellen.

Korruption:

Alle Arten von Korruption, wie insbesondere Bestechung und „Anfütterung“ von Entscheidungsträgern werden von uns abgelehnt und weder aktiv noch passiv toleriert. Wir beeinflussen die Mitarbeiter unserer Geschäftspartner nicht durch das Angebot von Gefälligkeiten und lassen uns selbst nicht in diesem Sinne beeinflussen. Mitarbeiter dürfen nur Bewirtungen in üblichem Rahmen und symbolische, den Umständen angemessene Geschenke annehmen. Keinesfalls fallen darunter unabhängig deren Höhe: Geld, Darlehen, Provisionen oder ähnliche Vorteile in Geldform.

Kolbermoor, 24.10.2019



Christian Niggel
CEO Tychsen Mattina GmbH