

Verhaltensregeln

Einleitung

Durch diese Verhaltensregeln verpflichten sich alle Mitarbeiter des Unternehmens, Verantwortung für ihre Leistungen, sowie für die Ergebnisse ihrer Arbeit zu übernehmen, die Unternehmenskultur zu beachten und sich ethisch zu verhalten. Das Unternehmen stellt sicher, dass die Grundsätze der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, des Internationalen Pakts über bürgerliche und politische Rechte, des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und der acht Kernkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie die örtlichen Gesetze und Vorschriften durchgesetzt und eingehalten werden.

Anwendung

Die Grundsätze dieser Verhaltensregeln gelten für alle Mitarbeiter der Unternehmens, sowie, falls relevant, für Lieferanten und Geschäftspartner des Unternehmens.

Rechtsumsetzung

Alle Mitarbeiter müssen alle geltenden örtlichen Gesetze, Vorschriften und Industriestandards beachten.

Veröffentlichung

Die Geschäftsführung stellt sicher, dass der Inhalt des Verhaltenskodex in geeigneter Weise den Mitarbeitern und den kooperierenden Unternehmen vermittelt wird.

Mitarbeiterverfahren

Kinderarbeit darf nicht eingesetzt werden.

Das Mindestalter für eine unbefristete Beschäftigung darf auf keinen Fall unter der Altersgrenze für den Abschluss der Schulpflicht liegen, d. h. die Arbeitnehmer dürfen nicht jünger als 15 Jahre sein. Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen keine schweren oder gefährlichen Arbeiten verrichten oder nachts arbeiten, unabhängig von der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden. Solche Leistungen müssen Arbeitnehmer über 18 Jahre übernehmen, wobei örtliche Gesetze und Vorschriften einzuhalten sind.

Zwangsarbeit und Bewegungsfreiheit

Die Arbeitsverhältnisse sind freiwillig und beruhen auf gegenseitigem Einverständnis, ohne Androhung von Sanktionen.

Zwangs- oder Pflichtarbeit darf nicht eingesetzt oder missbraucht werden.

Unter Zwangs- oder Pflichtarbeit ist eine Arbeit oder Dienstleistung zu verstehen, die von einem Mitarbeiter unter Androhung von Strafe verlangt wird und zu der sich die Person nicht freiwillig bereit erklärt hätte.

Es gibt keine Hinweise auf Praktiken, die auf Zwangs- oder Pflichtarbeit hindeuten, einschließlich, aber nicht ausschließlich auf:

- körperliche und sexuelle Gewalt
- Schuldknechtschaft
- Einbehaltung von Löhnen und Gehältern und/oder Zahlung einer Kautions bei Arbeitsantritt
- Mobilitäts-/Bewegungseinschränkungen
- Einbehaltung von Pässen und Ausweispapieren
- Androhung einer Anzeige bei Behörden.

Die Mitarbeiter müssen sich im Rahmen ihrer Beschäftigung frei bewegen können. Sicherheits- und Überwachungsanlagen oder in Ausnahmefällen ein externer Wachdienst werden nur zum Schutz der Mitarbeiter und des Eigentums des Unternehmens eingesetzt.

Den Mitarbeitern darf der Zugang zu persönlichen Dokumenten nicht verweigert werden, damit diese ihr Arbeitsverhältnis nach Belieben beenden können.

Zwangs- und Disziplinarverfahren

Körperliche Bestrafung, Androhung von Gewalt oder jede andere Form von psychischem oder physischem Druck oder Missbrauch sind nicht zulässig.

Die Auferlegung von Geldstrafen oder Abzüge vom Festgehalt als Disziplinarmaßnahme sind ebenfalls verboten.

Diskriminierung

Die Beschäftigungs- und Arbeitspraktiken sind nicht diskriminierend.

Eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung bei der Einstellung und im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, Alter, Staatsangehörigkeit, sozialer oder ethnischer Herkunft, Vermögen, sexueller Orientierung, Abstammung oder Status ist nicht zulässig.

Erwerbstätige Frauen dürfen nicht zu Schwangerschaftstests verpflichtet werden.

Darüber hinaus sind die Arbeitnehmer nicht verpflichtet, sich einem obligatorischen HIV-/AIDS-Test zu unterziehen.

Das Unternehmen bietet die gleichen Bedingungen für Arbeitnehmer, die dem Unternehmen aufgrund eines Vertrags mit einem Verleiher vorübergehend überlassen werden.

Löhne, Sozialleistungen und Urlaub

Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine angemessene Entlohnung, die mindestens dem Existenzminimum entspricht und die sich nach den örtlichen Gesetzen und Vorschriften richtet.

Darüber hinaus müssen ihnen alle Zulagen nach den örtlichen Gesetzen und Vorschriften gewährt werden.

Die Löhne müssen gemäß den gesetzlichen Bestimmungen ausgezahlt werden, und die Auszahlung muss mindestens einmal im Monat erfolgen. In den Fällen, in denen der Mindestlohn zur Deckung des Existenzminimums nicht ausreichend ist, muss den Arbeitnehmern eine Kompensation gewährt werden, die diesen Bedarf deckt.

Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf Krankengeld, Mutterschutz und Elternzeit nach den örtlichen Gesetzen und Vorschriften.

Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit soll nicht regelmäßig 48 Stunden übersteigen, sie darf jedoch höchstens 60 Stunden einschließlich Überstunden betragen.

Es wird auch die Tatsache anerkannt, dass die Arbeitnehmer mehr als 60 Stunden pro Woche arbeiten können, wenn sie dies freiwillig und in Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen und Vorschriften tun.

Die Überstunden müssen auf rein freiwilliger Basis geleistet werden und so geplant werden, dass sichere und humane Arbeitsbedingungen garantiert sind. Der Ausgleich für die Arbeitsstunden muss in Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen und Vorschriften erfolgen.

Die Abfolge der Arbeitstage muss den örtlichen Gesetzen und Vorschriften entsprechen, und die Arbeitnehmer müssen mindestens einen freien Tag pro Woche haben.

Bedingungen des Arbeitsverhältnisses

Die Arbeitnehmer müssen eine schriftliche Bestätigung der Beschäftigungsbedingungen in einer für sie verständlichen Sprache erhalten. Die Bestätigung muss auch Informationen über Arbeitszeiten, Lohn- und Zahlungsbedingungen enthalten.

Bei den Arbeitnehmern darf nicht übermäßig von befristeten Verträgen Gebrauch gemacht werden.

Persönliche Informationen werden als vertraulich betrachtet und ihre Vertraulichkeit wird garantiert.

Freiheit der Meinungsäußerung und Versammlungsfreiheit

Jegliche Vergeltungsmaßnahmen, die Arbeitnehmer daran hindern, ihre Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen offen und loyal zu äußern, sind nicht zulässig. Die Arbeitnehmer müssen die Möglichkeit haben, die Geschäftsführung über auch den geringsten Verstoß gegen diese Regeln zu informieren, ohne dass ihnen Strafen oder Vergeltungsmaßnahmen drohen.

Es müssen klar geregelte Beschwerdeverfahren vorliegen, die den Arbeitnehmern ein wirksames Mittel zur Einleitung von disziplinarischen Maßnahmen gewähren. Die Entscheidungen, die sich aus der Anwendung dieser Verfahren ergeben, sind verbindlich.

Alle Arbeitnehmer sind berechtigt, eine Arbeitnehmerorganisation (Gewerkschaft) ihrer Wahl zu gründen, einer solchen beizutreten / nicht beizutreten und ihre eigenen Vertreter zu wählen. Die Tarifverhandlungen dürfen nicht gestört oder eingeschränkt werden.

Die völlige Freiheit der Arbeitnehmerorganisationen, ihre eigenen Satzungen und Regeln aufzustellen, wird anerkannt.

Den Mitarbeitern wird das Recht zuerkannt, sich an rechtmäßigen Aktivitäten im Zusammenhang mit der Gründung einer Arbeitnehmerorganisation oder dem Beitritt zu einer solchen zu beteiligen, sowie das Recht, dies zu unterlassen, und die Mitarbeiter werden für die Ausübung dieser Rechte nicht diskriminiert oder bestraft.

Das Unternehmen verpflichtet sich, mit rechtmäßig gegründeten Arbeitnehmerorganisationen und/oder ordnungsgemäß gewählten Vertretern in gutem Glauben und nach besten Kräften zu verhandeln, um einen Tarifvertrag abzuschließen.

Tarifverträge werden dort angewandt, wo sie bestehen.

Sicherheit und Gesundheitsschutz

In Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen und Vorschriften muss ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld gewährleistet sein. Die Mitarbeiter werden mit geeigneter persönlicher Schutzausrüstung ausgestattet.

Für die Implementierung und Einhaltung von schriftlichen Regeln und Verfahren in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit, soziale Sicherheit und allgemeine Kompetenz ist/sind ein/mehrere Geschäftsführungsmitglied(er) verantwortlich.

Die Geschäftsführung überwacht die Korrektheit der Verfahren und ihre Umsetzung im Rahmen der Arbeitssicherheit und der Folgemaßnahmen.

Alle Mitarbeiter werden aufgefordert, die Gesetze, Vorschriften und internen Regeln der für sie relevanten Arbeitsschutzrichtlinien zu kennen und einzuhalten.

S&K LABEL ermutigt seine Mitarbeiter ausdrücklich, Schwachstellen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu erkennen und Verbesserungsvorschläge an den Arbeitsschutzbeauftragten zu richten.

Umwelt

Wir sind uns der Verantwortung bewusst, die wir für unsere Umwelt tragen, und verpflichten uns daher zu einem verantwortungsvollen Umgang mit den Ressourcen. Das Unternehmen bemüht sich um Nachhaltigkeit.

Wir sind bestrebt, Umweltschäden durch kontinuierliche Verbesserungen zu verringern und zu vermeiden, was in erster Linie durch folgende Maßnahmen erreicht wird:

- Planung und Umsetzung von energiesparenden Prozessen,
- Auswahl geeigneter umweltfreundlicher Materialien und Verringerung ihres Verbrauchs,
- Reduzierung von Abfall, Energieverbrauch und Emissionen in Luft, Boden und Wasser;
- umwelt- und gesundheitschonender Umgang mit Chemikalien;
- umweltfreundliche Handhabung, Lagerung und Entsorgung von gefährlichen Abfällen;
- Beitrag zum Recycling und zur Wiederverwendung von Materialien und Produkten;
- Bevorzugung und Implementierung von umweltfreundlichen Technologien;
- Vermeidung von Verschwendung.

Es ist notwendig, die örtlichen Gesetze und Vorschriften zum Umweltschutz einzuhalten.

Wir legen großen Wert auf das richtige Funktionieren der Kontrollsysteme.

Korruption und Bestechung

Wir lehnen alle Formen von Korruption und Bestechung ab. Wir bieten keine Bestechungsgelder an und nehmen auch keine an.

Es ist nicht gestattet, Bestechungsgelder anzubieten, zu versprechen, zu geben, anzunehmen, zu dulden, zu fordern oder bewusst von diesen zu profitieren.

Geschenke und Einladungen dürfen nur in Übereinstimmung mit unseren genehmigten internen Regeln angeboten und angenommen werden.

Geistiges Eigentum

Das Unternehmen achtet das geistige Eigentum wie Patente Dritter, Marken und Geschmacksmuster und geistiges Eigentum wird nicht ohne Zustimmung genutzt.

Datenschutz und Vertraulichkeit von Informationen

Das Unternehmen verlangt, dass Daten verantwortungsvoll und rechtmäßig behandelt werden. Personenbezogene Daten dürfen nur in dem Umfang verarbeitet und genutzt werden, wie es die geltenden Rechtsvorschriften erlaubt.

Wir stellen sicher, dass keine vertraulichen oder schutzwürdigen Informationen, Geschäftsgeheimnisse oder Daten – von Geschäftspartnern oder S&K LABEL – unbefugt intern oder extern veröffentlicht werden.

Kommunikation

S&K LABEL legt großen Wert auf eine faire, offene, sachliche und ehrliche Kommunikation und ein tadelloses Verhalten.

S&K LABEL erwartet von allen Mitarbeitern ein freundliches, objektives, faires und respektvolles Verhalten im Umgang mit Kollegen und Dritten.

Einhaltung der Verhaltensregeln

Für S&K LABEL und seine Geschäftsführung ist es wichtig, dass alle unternehmensinternen Verhaltensregeln sowie die einschlägigen Bestimmungen der geltenden Rechtsvorschriften bei allen Aktivitäten (ob intern oder extern) eingehalten werden.

Ein Hinweis auf ihre Nichteinhaltung muss als ein für die Mitarbeiter bestimmtes Instrument betrachtet werden, das zur Einhaltung und Verbesserung der Unternehmenskultur sowie zum ethischen Verhalten beitragen soll.

Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden:

Wenn Sie über einen Verstoß gegen die internen Verhaltensregeln oder andere Vorschriften oder Gesetze usw. Kenntnis erlangen oder einen solchen vermuten, sind Sie verpflichtet, darüber unverzüglich

- persönlich **den Personalleiter / die Personalleiterin** von S&K LABEL zu informieren

bzw.:

- ihren unmittelbaren Vorgesetzten, gemäß dem gültigen Organigramm,
- durch eine anonyme schriftliche Eingabe über den Briefkasten „Anregungen der Mitarbeiter“ oder
- durch ein Schreiben an den Personalleiter / die Personalleiterin von S&K LABEL zu informieren

Für die Zwecke einer anonymen Eingabe steht der Briefkasten „**Anregungen der Mitarbeiter**“ in der Kantine des Unternehmens zur Verfügung.

Wenn Sie Zweifel haben, wie Sie in diesen Fällen vorgehen sollen, wenden Sie sich an den Personalleiter / die Personalleiterin des Unternehmens.

S&K LABEL und sein Management behandeln solche Mitteilungen mit äußerster Diskretion und bemühen sich nach Kräften, die Vertraulichkeit der mitgeteilten Informationen zu wahren.

Die Geschäftsführung wird unter Einhaltung interner und gesetzlicher Vorschriften Maßnahmen ergreifen, die den Verstößen angemessen sind. Im Falle eines Rechtsverstößes wird sie mit den zuständigen Behörden zusammenarbeiten.

Der Whistleblower wird vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt.

Es ist nicht zulässig, diese Möglichkeit zu missbrauchen, indem wissentlich eine falsche, fiktive Meldung mit der Absicht eingereicht wird, S&K LABEL oder seine Mitarbeiter oder Partner zu schädigen. In solchen Fällen wird die Geschäftsführung geeignete Maßnahmen gegen die Person(en) ergreifen, die wissentlich eine solche falsche Meldung eingereicht hat/haben.

Weitere Informationen / Kontaktdaten: Personalleiter(in) (HRM)

Ing. Karel Sehnal
Geschäftsführer