



AVEMO MENSCHENRECHTS RICHTLINIE



In der AVEMO Group (nachfolgend „AVEMO“ genannt) setzen wir uns entschlossen für die Förderung eines Arbeitsumfelds ein, welches sich durch gegenseitigen Respekt und Rücksichtnahme, Zusammenarbeit, Vertrauen, Integrität und Würde auszeichnet. Diese Werte sind der Bestandteil unserer zentralen Grundsätze und unseres Code of Conduct (Verhaltenskodex).

AVEMO verpflichtet sich zudem zur Einhaltung aller anwendbaren nationalen und lokalen Gesetze und Bestimmungen, Arbeitsrechte und Rechtsvorschriften sowie zur strikten Einhaltung der Menschenrechte. Ihre Anwendung erstreckt sich auf jeden unserer Beschäftigten. Dasselbe erwarten wir auch von unseren Lieferanten, Kunden und Geschäftspartnern. Soweit erforderlich, unterstützen wir unsere Partner dabei, diese Grundsätze zu erfüllen. Im Falle einer Nichteinhaltung wird AVEMO zunächst erörtern, wie die Einhaltung der Vorgaben sichergestellt werden kann. Eine fortgesetzte Nichteinhaltung kann jedoch dazu führen, dass AVEMO die Geschäftsbeziehung beendet.

Deshalb achtet und unterstützt die AVEMO die UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Darüber hinaus verpflichten wir uns, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Grundsätze des Global Compact der Vereinten Nationen sowie die grundlegenden Arbeitsrechte gemäß der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation in unserer Tätigkeit einzuhalten.

Menschenrechte sind Grundnormen, die der Sicherung der Würde und Gleichheit aller dienen. Sie sind universelle, unveräußerliche und unteilbare Rechte, die jedem Menschen gleichermaßen zustehen. Es entspricht dem Selbstverständnis von AVEMO und seinen Beschäftigten, Verletzungen von Menschenrechten zu vermeiden.

Die Beschäftigten von AVEMO werden für diese Grundsätze sensibilisiert und mit ihnen vertraut gemacht. Sie werden dabei unterstützt, alle angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um zu verhindern, dass AVEMO in seinen betrieblichen Aktivitäten, Dienstleistungen oder Geschäftsbeziehungen an Menschenrechtsverletzungen beteiligt ist oder dazu beiträgt.

Vor diesem Hintergrund führt diese Richtlinie die grundlegenden Themen des Verhaltenskodex, wie Respekt und Legalität, weiter aus.

1. ARBEITSBEDINGUNGEN

AVEMO respektiert die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Beschäftigten und erwartet dies auch von seinen Lieferanten. Jegliche Art von körperlicher, psychologischer, sexueller oder verbaler Belästigung oder körperlicher Misshandlung sowie jegliche Form der Einschüchterung und Ausnutzung sind verboten. Disziplinarmaßnahmen müssen im Rahmen des nationalen Arbeitsrechts und der international anerkannten Menschenrechte bleiben.

2. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

AVEMO legt großen Wert auf ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld. Das gilt auch für Sozialbereiche und die für die Beschäftigten bereitgestellten Aufenthaltsräume.

Zu den Vorsorgemaßnahmen gehören insbesondere regelmäßige Gesundheits- und Sicherheitsschulungen. Ein besonderes Augenmerk ist dabei auf den sicheren Umgang mit Fahrzeugen, Maschinen, Werkzeugen und Gefahrenstoffen sowie auf den Brandschutz zu richten. Die Beschäftigten sind darüber nachweislich in angemessener Weise aufzuklären und zu schulen.

3. VERBOT VON KINDERARBEIT

Im Einklang mit den geltenden bundesstaatlichen, nationalen und lokalen arbeitsrechtlichen Vorschriften, den branchenüblichen Verfahren, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und den Grundsätzen des United Nations Global Compact wird AVEMO keine Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren akzeptieren. Wir schützen die Rechte von Kindern gegen wirtschaftliche Ausbeutung.

Mit Ausnahme von Beschränkungen durch bestimmte strengere Rechtsvorschriften gelten für junge Arbeitnehmer einige Sonderregelungen. Als junge Arbeitnehmer gelten Personen über 15 und unter 18 Jahren. Für junge Arbeitnehmer gilt eine Beschränkung der Arbeitszeit auf acht Stunden täglich. Sie werden in keiner Weise mit gefährlichen Aufgaben betraut (wie z. B. anstrengende körperliche Arbeit, Umgang mit Chemikalien o. Ä.), die ihre Sicherheit, Gesundheit und moralische Entwicklung am Arbeitsplatz beeinträchtigen könnten.

4. VERBOT VON ZWANGSARBEIT / ACHTUNG INDIGENER RECHTE

Jede Form der unfreiwilligen Arbeit oder Zwangsarbeit, einschließlich Pflichtarbeit, Gefangenendarbeit, Sklavenarbeit und Schuldnechtschaft, wird nicht geduldet. Die Rechte von indigenen Völkern und Gemeinschaften werden unter Berücksichtigung aller internationalen Menschenrechtsstandards geachtet. AVEMO verpflichtet sich selbst zur strikten Einhaltung aller allgemeinen Menschenrechtsgrundsätze und Arbeitsstandards, die für die Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens erforderlich sind. Diesbezüglich sind

wir entschlossen, sie auf alle unsere Beschäftigten anzuwenden und erwarten dies auch von unseren Lieferanten, Kunden und betroffenen Gemeinschaften.

5. DISKRIMINIERUNGSVERBOT / CHANCENGLEICHHEIT

Alle Beschäftigten müssen mit Respekt und Würde behandelt werden. Die Gleichbehandlung und die Chancengleichheit aller Beschäftigten müssen gewährleistet sein. Jede Art von körperlicher, psychologischer, sexueller oder verbaler Bestrafung sowie jegliche Form der Einschüchterung werden von AVEMO nicht toleriert.

Konstitution oder Aussehen, sozialer Herkunft, Behinderung, Gesundheitszustand, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, Glauben oder Religion, Personenstand, Schwangerschaft, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Ausdruck der Geschlechtlichkeit, Hautfarbe, Abstammung, Herkunft, politischer Anschauung, indigener Status oder sonstiger Merkmale, die durch die geltenden Gesetze geschützt sind.

Unsere Beschäftigten werden unter Berücksichtigung objektiver Stellenanforderungen und Merkmale wie Arbeitsfähigkeit, individueller Qualifikationen und anderer arbeitsbezogener Faktoren beschäftigt, eingestellt, befördert, aus- und weitergebildet, beauftragt, vergütet, entlassen, versetzt, disziplinarisch bestraft, gekündigt, vergütet und ausgewählt.

Bei AVEMO sind alle Beschäftigten verpflichtet, für ein Arbeitsumfeld ohne Belästigungen jeder Art zu sorgen. Als Belästigung gilt jede Form von unerwünschtem Verhalten gegenüber einer anderen Person, das eine einschüchternde, feindliche oder

entwürdigende Arbeitsatmosphäre schafft, z. B. unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, Drohungen oder anstößige Bemerkungen, unabhängig von der handelnden Person (Lieferanten, Kunden, Kollegen oder sonstige Dritte).

Allgemein zählt hierzu:

- Verbales Verhalten: Verunglimpfungen oder anstößige, obszöne Bemerkungen sowie beleidigende und abfällige Kommentare bei der Arbeit
- Sexuelle Angebote und sexuelle Gesten, anzügliche Blicke oder Anstarren
- Sexueller Missbrauch oder Bedrohung
- Psychische oder physische Nötigung
- Körperliche Bestrafungen oder Folter
- Das Anbieten von Vorteilen am Arbeitsplatz gegen sexuelle Gefälligkeiten
- Berühren, Küssen, Tätscheln, Anfassen im Vorbeigehen oder Übergriffe
- Zugriff auf und Verbreitung von sexuell orientiertem oder anderweitig unangemessenem Material durch Computer oder andere Kommunikationsarten

Ebenso ausdrücklich untersagt ist Belästigung aufgrund von gesetzlich geschützten Merkmalen einer Person einschließlich Alter, Rasse, Religion oder Glaubensbekenntnis, Hautfarbe, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Nationalität, Personenstand, Herkunft oder Abstammung, geistiger oder körperlicher Behinderungen, Veteranenstatus, Schwangerschaft, Entbindung, Gesundheitszustand und sonstiger Merkmale. Vergeltung, Ungehorsam, Beschädigung von Firmeneigentum und vorsätzlich riskanter Betrieb von Geschäftsausstattung sind am Arbeitsplatz ebenfalls nicht gestattet.

Belästigung stellt eine grundlose Beeinträchtigung der Arbeitsleistung des Einzelnen dar und schafft ein aggressives und belastendes Arbeitsklima. Daher wird ein solches Verhalten bei der Arbeit von uns nicht toleriert und mit strikten Disziplinarmaßnahmen geahndet. Verstöße gegen oder Verletzungen dieser Nichtdiskriminierungs- und Chancengleichheitsgrundsätze werden von AVEMO nicht geduldet, und es werden angemessene Maßnahmen und Sanktionen ergriffen, um dagegen vorzugehen. Wir verfolgen eine Nulltoleranzpolitik gegen jede Form von Diskriminierung.



6. VERGÜTUNG / MINDESTLOHN

Die Beschäftigten, auch zeitlich befristet eingesetzte Arbeitskräfte, sollen Arbeitsverträge und Lohnabrechnungen in schriftlicher oder gleichzusetzender Form erhalten.

Allen Beschäftigten muss die Höhe der Entlohnung zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bekannt und im Arbeitsvertrag entsprechend ausgewiesen sein. Vergütungen und Leistungen müssen mindestens dem jeweiligen nationalen gesetzlichen oder tariflichen Mindeststandard oder dem Mindeststandard der jeweiligen nationalen branchenspezifischen Regelungen entsprechen. Gehälter und Löhne sind mindestens einmal im Monat auszuzahlen.

Die Vergütung sollte einen angemessenen festen Bestandteil enthalten und sich nicht ausschließlich an der gefertigten Stückzahl orientieren. Ohne ausdrückliche Zustimmung der Beschäftigten sind Abzüge von der Vergütung, die über die gesetzlich vorgegebenen Abzüge hinausgehen oder die nicht von einer Behörde angeordnet worden sind, nicht zulässig. Für Überstunden müssen die gesetzlich vorgeschriebenen Zuschläge gezahlt werden. Gibt es keine gesetzliche Regelung, sind angemessene Zuschläge – ggf. unter Berücksichtigung von Tarifverträgen – zu zahlen.

sich nach der Arbeitsleistung, die anhand von objektiven Kriterien beurteilt wird. Die allgemeinen Lebenshaltungskosten der Beschäftigten werden durch Vergütung und Sozialleistungen angemessen gedeckt. In keinem Fall übersteigt die Arbeitszeit der Beschäftigten die durch die geltende Arbeitszeitgesetzgebung oder andere nationale Regelungen festgelegte Höchstarbeitszeit.

Die Zahl der Überstunden überschreitet nicht die durch das nationale Arbeitsrecht festgelegten Höchstgrenzen. Überstunden werden mit Zulagen vergütet, sofern und soweit dies gesetzlich vorgeschrieben ist. Unsere Beschäftigten haben Anspruch auf bezahlten Urlaub, der regelmäßig gemäß den gesetzlichen Bestimmungen gewährt wird.

Den Beschäftigten von AVEMO steht es frei, Vereinigungen ihrer Wahl beizutreten. Soweit gesetzlich zulässig, haben sie ein Recht auf Tarifverhandlungen. Es entspricht den Grundsätzen von AVEMO, berufliche Entwicklung und beruflichen Aufstieg im Unternehmen durch die Bereitstellung von umfassenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu fördern und durch die Gewährleistung eines offenen, freundlichen, respektvollen und fairen Arbeitsplatzes zu erleichtern.

7. HÖCHSTARBEITSZEIT, MINDESTURLAUB, VEREINIGUNGSFREIHEIT

AVEMO befolgt alle geltenden Gesetze hinsichtlich Arbeitszeit, Überstunden, bezahltem Urlaub, Elternzeit, Mutterschutz, Sozialversicherung, Gehalt und Sozialleistungen sowie Urlaubsanspruch. Arbeitgeberleistungen, Prämien und Boni werden ebenfalls fristgerecht und vollständig ausgezahlt. Ihre Höhe richtet

8. ANWENDUNGSBEREICH

Diese Richtlinie gilt konzernweit für alle Mitarbeiter der AVEMO, ungeachtet ihrer Aufgabe oder hierarchischen Position. Bisherige Regelungen, die nicht im Widerspruch zur Richtlinie stehen, bleiben bestehen. Bei Abweichungen geht die jeweils strengere Regelung vor.