

Verhaltenskodex

1. Richtlinien

Clas Ohlson engagiert sich als verantwortungsvoller Arbeitgeber und Unternehmensbürger für Produkte und Lösungen, die dazu beitragen, Menschen in ihrem Alltagsleben zu Verbesserungen anzuregen. Vor diesem Hintergrund bietet das Unternehmen seinen Kunden intelligente und angenehm praktische Lösungen mit hohem Wert an. Alle Aktivitäten wie u. a. Einkauf, Vertrieb, Transport, Reparatur und Entsorgung der Produkte stehen im Zeichen des Respekts für die Menschenrechte unter Berücksichtigung der Gesundheit und Sicherheit der Menschen sowie des Umweltschutzes.

Der Verhaltenskodex von Clas Ohlson (nachstehend als Kodex bezeichnet) ist unverzichtbarer Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit. Er legt die Voraussetzungen bezüglich der Menschen- und Mitarbeiterrechte, der Umwelt und des Einflusses auf die Rechte von Kindern sowie die Unternehmensethik fest.

Der Kodex basiert auf der Internationalen Menschenrechtscharta, der IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz, den UN-Richtlinien für Unternehmen und Menschenrechte, den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen sowie den Kinderrechten und Unternehmensgrundsätzen. Clas Ohlson unterstützt die UN-Initiative Global Compact für ethisches wirtschaftliches Handeln.

2. Umfang

Daher bezieht sich der Kodex auf die gesamte Wertschöpfungskette der Produkte und Dienstleistungen von Clas Ohlson einschließlich aller Geschäftsabläufe, Mitarbeiter und Partner. Zu den Partnern zählen Akteure der Wertschöpfungskette wie Zulieferer von Produkten und Dienstleistungen, Auftragnehmer, Vertreter und Franchise-Betriebe.

Die Erklärungen und Definitionen der Anforderungen in den Kodex-Abschnitten 4 und 5 gehen aus dem Standard von Clas Ohlson (nachstehend als Standard bezeichnet) hervor, der die Kodex-Vorgaben umsetzt.

3. Rechenschaftspflicht

Die Geschäftsleitung ist dafür verantwortlich, die Einhaltung und Erfüllung des Kodex umzusetzen und sicherzustellen.

Sie hat eine Version des Kodex in der jeweiligen Landessprache anzufertigen, die allen Mitarbeitern zur Verfügung steht, die mit Geschäftsbeziehungen zu Clas Ohlson befasst sind.

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, ihr Verhalten den Kodex-Vorgaben entsprechend anzupassen.

Gegen Mitarbeiter und Geschäftsleitung, die gegen den Kodex verstoßen, können Sanktionen verhängt werden, die sich abhängig von den Tatsachen und Umständen bis hin zur Entlassung erstrecken können.

Partner von Clas Ohlson haben sich zur Einhaltung des Kodex zu verpflichten. Der jeweilige Partner ist dafür verantwortlich, dass seine Mitarbeiter, Zulieferer und Partner den Kodexregeln ebenfalls entsprechen. Auf Anfrage muss der Partner von Clas Ohlson in der Lage sein, Clas Ohlson darüber zu informieren, mit welchen Zulieferern eine Zusammenarbeit besteht. Er muss auch nachweisen können, dass diese die Kodexregeln erhalten und verstanden haben.

Bei schweren Verstößen gegen den Kodex ist Clas Ohlson berechtigt, Maßnahmen wie z. B. die Kündigung von Verträgen mit dem jeweiligen Partner zu ergreifen.

4. Bestimmungen

4.1 Gesetzliche Auflagen

Alle Einheiten und Partner von Clas Ohlson haben die im jeweiligen Land gültigen Gesetze und Vorschriften einzuhalten, die sich auf den Geschäftsbetrieb und die Beschäftigung von Mitarbeitern beziehen. Dabei handelt es sich um die Mindestanforderung aller Abschnitte in diesem Kodex.

Wenn der Kodex im Widerspruch zu bestimmten nationalen Gesetzen steht, ist das jeweilige Gesetz einzuhalten und Clas Ohlson unverzüglich darüber zu informieren.

4.2 Unternehmensethik

Clas Ohlson toleriert weder Korruption noch Bestechung oder unethisches Geschäftsverhalten in irgendeiner Form. Alle Einheiten und Partner von Clas Ohlson und deren Mitarbeiter dürfen Bestechungsgelder oder sonstige unangemessenen Vorteile weder anbieten noch geben, fordern oder entgegennehmen.

Mitarbeiter und Partner von Clas Ohlson haben den jeweils gültigen Wettbewerbsgesetzen zu entsprechen.

Die Vollversion unseres Kodex für Unternehmensethik ist unter <http://om.clasohlson.com> einsehbar.

4.3 Gesundheit und Sicherheit

Alle Mitarbeiter müssen in einem sicheren und gesunden Arbeitsumfeld tätig sein und, falls zutreffend, in sicheren und gesunden Unterkünften untergebracht werden, wobei die jeweiligen Gesetze als Mindestanforderung zu gelten haben. Es sind entsprechende Maßnahmen zur Verhinderung von und für den Umgang mit potentiellen Unfällen am Arbeitsplatz und Krankheiten zu ergreifen.

4.4 Keine Diskriminierung

Bei Clas Ohlson werden Vielfaltigkeit und kulturelle Unterschiede geschätzt und respektiert. Alle Mitarbeiter sind bei Beschäftigungsentscheidungen, u. a. auch bei Anstellung, Beförderung, Bezahlung, Bonuszahlungen, Schulungen, Entlassungen und Kündigungen ausschließlich nach ihren Fähigkeiten und Qualifikationen zu behandeln.

4.5 Belästigungen und Übergriffe

Kein Mitarbeiter darf körperlichen, sexuellen, psychologischen oder verbalen Belästigungen oder Übergriffen ausgesetzt werden.

4.6 Zwangsarbeit

Erzwungene, unfreiwillige und unbezahlte Arbeit und Menschenhandel werden in keiner Form toleriert. Darunter fallen auch nicht genehmigte Gefängnisarbeiten, Arbeitsverpflichtungen, Leibeigenschaft und sonstige Arbeitsformen gegen den jeweils eigenen Willen oder ohne freiwillige Entscheidung.

Mitarbeiter dürfen nicht zu Sicherheitseinlagen oder zur Hinterlegung ihrer Ausweisdokumente veranlasst werden. Sie können den Arbeitsplatz im Rahmen der Kündigung unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist jederzeit verlassen.

4.7 Sicherheitsvorkehrungen

Sicherheitsvorkehrungen haben jederzeit den gültigen Gesetzen und der uneingeschränkten Einhaltung der Menschenrechte zu entsprechen. Zwangsmittel sind auf ein Minimum zu beschränken.

4.8 Kinderarbeit und zulässige Minderjährige

Kinderarbeit wird in keiner Form toleriert. Sofern die Gesetze vor Ort keine höhere Altersgrenze vorschreiben, dürfen nur Personen beschäftigt werden, die das Abschlussalter der Ausbildungspflicht erreicht haben oder mindestens 15 Jahre alt sind.

Bei zulässigen Minderjährigen ist die Geschäftsleitung verpflichtet, altersgemäße Arbeitsbedingungen zu schaffen sowie Arbeitszeit und -lohn den gültigen örtlichen Gesetzen anzupassen.

Wenn ein Kind an einem Ort arbeitet, an dem Produkte und Bauteile von Clas Ohlson hergestellt werden, sind alle erdenklichen Maßnahmen im besten Interesse des Kindes zu ergreifen und alle Behebungsarbeiten so zu gestalten, dass die soziale Situation des Kindes beibehalten oder verbessert wird.

Wenn Korrekturmaßnahmen und Einigungen zu Behebungsplänen nicht den Anforderungen von Clas Ohlson entsprechen, stellt Clas Ohlson die Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Partner ein.

4.9 Verstöße gegen Menschenrechte in unter Konflikten leidenden Risikogebieten

Clas Ohlson akzeptiert es nicht, wenn Materialien für Produkte, Teile oder Bauteile direkt oder indirekt zu Verstößen gegen die Menschenrechte in unter Konflikten leidenden Hochrisikogebieten beitragen.

4.10 Disziplinarmaßnahmen

Disziplinarmaßnahmen sind so vorzunehmen, dass die faire und menschliche Behandlung der Mitarbeiter sichergestellt ist. Kein Mitarbeiter darf körperlichen Bestrafungen oder irgendeiner Form von körperlichen, sexuellen oder psychologischen Sanktionen, Belästigungen oder Zwang unterworfen werden.

Zahlungsabzüge aus Disziplinargründen sind nur dann zulässig, wenn diese im Tarifvertrag vereinbart oder gesetzlich zulässig sind.

Es sind progressive Disziplinarmaßnahmen einzusetzen.

4.11 Anstellungsvertrag

Alle Mitarbeiter haben Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag.

4.12 Arbeitszeit

Clas Ohlson erkennt die Notwendigkeit eines gesunden Gleichgewichts zwischen Arbeit und Freizeit für alle Mitarbeiter an. Die Arbeitszeit der Mitarbeiter darf im Rahmen der regelmäßigen Planungen in einer Standard-Arbeitswoche nicht mehr als 48 oder insgesamt nicht mehr als 60 Arbeitsstunden (mit Überstunden) betragen.

Abgesehen von ungewöhnlichen Geschäftsumständen haben alle Mitarbeiter innerhalb von sieben Tagen Anspruch auf mindestens einen freien Tag.

4.13 Vergütung

Löhne und Gehälter haben einschließlich Überstundengeld und Bonuszahlungen den jeweiligen gesetzlichen Vorgaben zu entsprechen oder diesen zu übersteigen. Clas Ohlson legt Wert darauf, dass die Kosten zur Deckung des Grundbedarfs der Arbeiter und ihrer Familien bei der Festlegung der Lohnstufen berücksichtigt werden.

4.14 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Alle Mitarbeiter dürfen ihre gesetzlichen Rechte dahingehend nutzen, dass sie sich Organisationen, die ihre Interessen als Mitarbeiter vertreten, anschließen oder darauf verzichten.

Wenn das Recht auf Vereinigungsfreiheit durch Gesetze eingeschränkt oder verboten ist, darf der Arbeitgeber alternative Formen einer unabhängigen und freien Arbeitervertretung nicht einschränken.

Das Recht der Mitarbeiter auf gemeinsame Tarifverhandlungen ist zu respektieren.

Kein Mitarbeiter darf bei seiner friedlichen Ausübung dieser Rechte eingeschüchtert oder belästigt werden.

4.15 Umweltschutz

Alle Einheiten und Partner von Clas Ohlson haben die jeweiligen Umweltschutzgesetze und individuellen Vorschriften von Clas Ohlson zu erfüllen. Die jeweiligen Umweltaspekte sind zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen zum Umgang damit zu ergreifen. Dazu zählen u. a. Ressourcenverbrauch, Emissionen, Chemikalien und Abfall.

5. Überwachung, Einhaltung und Beschwerden

Die Geschäftsleitung ist dafür verantwortlich, dass eine regelmäßige und dokumentierte Überwachung und Prüfung der Erfüllung dieses Kodex durch die einzelnen Einheiten stattfindet. Sie ist außerdem dafür zuständig, eine angemessene Dokumentation zum Nachweis der Einhaltung durch die Partner sicherzustellen.

Als Voraussetzung für Geschäfte mit Clas Ohlson müssen Zulieferer Clas Ohlson und seinen offiziellen Vertretern (einschl. Dritter) gestatten, Prüfungen mit vertraulichen Mitarbeitergesprächen vorzunehmen.

Die Mitarbeiter und Partner von Clas Ohlson werden aufgefordert, Zwischenfälle und Verstöße gegen den Kodex zu melden. Die gemeldeten Informationen werden nur im für die Untersuchung notwendigen Umfang verarbeitet. Es gibt keine Sanktionen oder sonstigen negativen Folgen für die Berichte von Einzelpersonen über derartige Zwischenfälle.

Am 25. Juni 2014 genehmigt durch den Vorstand von Clas Ohlson

Im Falle von Abweichungen zwischen der deutschen und der englischen Fassung hat die englische Fassung Vorrang.