

JOKARI Richtlinie für verantwortungsbewusste Arbeit von Lieferanten entlang der Lieferkette

JOKARI verpflichtet sich, die Menschenrechte in unseren Betrieben weltweit und in unserer Lieferkette zu respektieren. Diese Richtlinie für verantwortungsbewusste Arbeit von Lieferanten legt Standards fest, um sicherzustellen, dass die Arbeitsbedingungen bei Lieferanten sicher sind und dass die Arbeitnehmer mit Würde und Respekt behandelt werden. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie bei ihrer Geschäftstätigkeit die nachfolgend beschriebenen Standards einhalten.

Der [JOKARI-Verhaltenskodex](#) diene als Leitfaden für diese Richtlinie. Von unseren Lieferanten als unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie die in dieser Richtlinie für verantwortungsbewusste Arbeit von Lieferanten festgelegten Anforderungen erfüllen und sicherstellen, dass diese Standards innerhalb ihrer Lieferketten eingehalten werden.

Die Standards sind:

1. Freie Wahl der Beschäftigung

Keine Zwangsarbeit. Jede Form von Zwangsarbeit, einschließlich Schuldknechtschaft, Arbeitsverpflichtung, unfreiwilliger oder ausbeuterischer Gefängnisarbeit, Sklavenarbeit und jede Form von Menschenhandel sind verboten. Dazu gehört die Beförderung, die Beherbergung, die Rekrutierung, das Übertragen oder die Entgegennahme von Personen durch Bedrohung, Gewalt, Zwang, Entführung oder Betrug für Arbeit oder Dienstleistungen. Sämtliche Arbeit muss freiwillig erbracht werden und Mitarbeiter dürfen die Arbeitsstelle jederzeit verlassen oder ihr Beschäftigungsverhältnis beenden.

Verträge in der Sprache des Arbeitnehmers. Im Rahmen des Einstellungsprozesses muss Arbeitnehmern gemäß der lokalen Gesetzgebung eine schriftliche Arbeitsvereinbarung in einer Sprache zur Verfügung gestellt werden, die der Arbeitnehmer versteht und die eine Beschreibung der Beschäftigungsbedingungen enthält. In dieser Arbeitsvereinbarung dürfen keine Bestimmungen ersetzt oder geändert werden, es sei denn, dies erfolgt mit dem Ziel, gleiche oder bessere Bedingungen zu schaffen.

Keine Einbehaltung persönlicher Dokumente. Lieferanten dürfen Ausweis- oder Einwanderungspapiere von Mitarbeitern, wie z. B. von der Regierung ausgestellte Ausweise, Reisepässe oder Arbeiterlaubnisse, nicht zeitweilig oder dauerhaft einbehalten oder anderweitig zerstören, verstecken, konfiszieren oder den Zugriff darauf verhindern, sofern eine solche Einbehaltung nicht gesetzlich vorgeschrieben ist.

Keine Gebühren. Alle Rekrutierungskosten werden vom Arbeitgeber getragen, nicht von den Arbeitnehmern. Von Mitarbeitern darf nicht verlangt werden, die Personalbeschaffungskosten des Arbeitgebers oder des Vermittlers oder andere Gebühren im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung zu zahlen. Für den Fall, dass ein Arbeitnehmer Rekrutierungs- oder andere damit verbundene Gebühren bezahlt hat, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Betrag dieser Gebühren vollständig erstatten.

Keine Einschränkungen der Bewegungsfreiheit. Es gibt weder unzumutbare Einschränkungen hinsichtlich der Bewegungsfreiheit der Mitarbeiter in der Einrichtung noch unzumutbare Einschränkungen hinsichtlich des Betretens oder Verlassens der Unternehmenseinrichtungen.

2. Junge Mitarbeiter

Die Einstellung von Personen unter fünfzehn (15) Jahren oder dem lokalen gesetzlichen Mindestarbeitsalter oder unter dem Alter des Endes der Schulpflicht, je nachdem, welches höher ist, ist verboten. Junge Mitarbeiter, die das Mindestarbeitsalter erreicht haben, aber jünger als 18 Jahre sind, können vom Unternehmen angestellt werden, dürfen aber keine Arbeit ausführen, die ihre Gesundheit oder Sicherheit gefährden kann, einschließlich Nachtschichten und Überstunden.

3. Löhne, Sozialleistungen und Arbeitszeiten

Die Vergütung der Mitarbeiter muss den lokalen Lohngesetzen entsprechen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf, Mindestlöhne, Überstunden und gesetzlich vorgeschriebener Sozialleistungen. Für jeden Abrechnungszeitraum müssen Mitarbeiter eine zeitnahe und verständliche Lohnabrechnung erhalten, die ausreichende Informationen enthält, um eine genaue Vergütung für die erbrachte Arbeit festzustellen. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahmen sind verboten. Der Lohntarif von Werkstudenten, Praktikanten und Auszubildenden muss mindestens derselbe sein wie der anderer Berufsanfänger, die gleiche oder ähnliche Arbeiten ausführen.

4. Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen

Mitarbeiter haben Anspruch auf eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung, die den geltenden Hygiene-, Sicherheits- und Gesundheitsgesetzen, -verordnungen und unternehmensspezifischen Anforderungen entspricht.

- Arbeitnehmer haben Anspruch auf angemessene Informationen zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie auf sprachlich und sachlich verständliche Schulungen im Hinblick auf alle eventuellen Gefahren am Arbeitsplatz, denen sie ausgesetzt sein könnten, einschließlich mechanischer, chemischer, elektrischer, physischer und Brandgefahren.
- Gesundheits- und sicherheitsbezogene Informationen werden auffällig an einem für Mitarbeiter erkennbaren und zugänglichen Ort angebracht.
- Technische Kontrollen und Verwaltungsprogramme müssen bei Bedarf verwendet werden, um das Risiko von Unfällen, Verletzungen und Belastungen durch Gesundheitsgefahren zu minimieren. Wenn Gefahren nicht durch solche Mittel kontrolliert werden können, muss Mitarbeitern eine geeignete, gut gewartete persönliche Schutzausrüstung (PSA) und eine Schulung zu deren Verwendung bereitgestellt werden.
- Berufsbedingte Verletzungen und Krankheiten müssen gemäß den lokalen Anforderungen und den Unternehmensrichtlinien gehandhabt und gemeldet werden.
- Lieferanten müssen den Arbeitskräften zu jeder Zeit verfügbare, saubere Sanitäranlagen, Trinkwasser und gegebenenfalls Einrichtungen zur hygienischen Zubereitung, Aufbewahrung und Einnahme von Mahlzeiten bereitstellen. Wohnunterkünfte für Arbeitskräfte, die der Lieferant oder ein Arbeitsvermittler bereitstellt, müssen gepflegt, sauber und sicher sein, über geeignete Notausgänge, heißes Wasser zum Baden oder Duschen sowie angemessene Beleuchtungs-, Heiz- und Lüftungsanlagen und individuell gesicherten Platz zur Aufbewahrung von privaten Dingen und Wertgegenständen verfügen sowie hinreichend privaten Raum bieten. Zutritts- und Ausgangsrechte müssen vernünftig geregelt sein.

5. Menschenwürdige Behandlung

Die brutale oder unmenschliche Behandlung von Arbeitskräften ist nicht zulässig, dazu gehören auch sexuelle Belästigungen, sexueller Missbrauch, körperliche Maßregelungen, mentale oder physische Nötigung sowie verbale Angriffe. Dies gilt auch für die Androhung einer solchen Behandlung. Die disziplinarischen Grundsätze und Verfahren zur Unterstützung dieser Anforderungen müssen klar festgelegt und den Arbeitskräften kommuniziert werden.

6. Verbot von Belästigung

Jede Art von Diskriminierung oder Belästigung basierend auf ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Religion, Alter, nationaler Herkunft, Abstammung, Schwangerschaft, Behinderung, Veteranenstatus oder einem anderen gesetzlich geschützten Status ist verboten. Wir erwarten ein unerschütterliches Engagement für Chancengleichheit und eine Null-Toleranz-Haltung gegenüber Diskriminierung und Belästigung.

7. Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Mitarbeiter und/oder ihre Vertreter müssen in der Lage sein, der Geschäftsleitung Ideen und Bedenken im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken ohne Angst vor Diskriminierung, Vergeltungsmaßnahmen, Einschüchterung oder Belästigung offen mitzuteilen. JOKARI respektiert das Recht der Mitarbeiter von Lieferanten, Gewerkschaften ihrer eigenen Wahl zu bilden und solchen beizutreten, um Tarifverhandlungen zu führen und sich friedlich zu versammeln, wie auch das Recht der Mitarbeiter, nicht an diesen Aktivitäten teilzunehmen.

Es ist unsere Einstellung bei JOKARI, dass Mitarbeiter mit Würde und Respekt behandelt werden sollten. Es ist uns wichtig, dass wir mit Lieferanten zusammenarbeiten, die Menschenrechte respektieren und sichere und gesunde Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeiter schaffen. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie die Standards dieser Richtlinie in allen ihren Organisationen einhalten und die gleichen Standards auch auf ihre Lieferketten ausweiten.

BEDENKEN MELDEN

Wenn Sie Bedenken hinsichtlich eines möglichen Verstoßes gegen diese Richtlinie, eine andere Unternehmensrichtlinie oder hinsichtlich sonstiger illegaler oder unethischer Verhaltensweisen von Mitarbeitern, leitenden Angestellten oder Direktoren von JOKARI haben, sollten Sie Ihre Bedenken melden: an die Rechtsabteilung von JOKARI unter: Beschwerdemanagement@JOKARI.de oder an die JOKARI Ethik-Hotline unter +49 2599 50197-0.

JOKARI gestattet keine Vergeltungsmaßnahmen aufgrund von Meldungen in gutem Glauben oder von Beschwerden über Verstöße gegen diese Richtlinie, andere Unternehmensrichtlinien oder über andere illegale oder unethische Verhaltensweisen.