

Verhaltenskodex

(Code of Conduct)

Liebe Mitarbeitende

Dieser Verhaltenskodex enthält die wichtigsten Prinzipien, denen die Unternehmens- und Geschäftsführung der CALIDA Gruppe zu folgen hat. Die eigenverantwortliche Einhaltung höchster ethischer Verhaltensstandards und die strikte Befolgung aller für uns relevanten nationalen und internationalen Gesetze bildet die Grundlage unseres unternehmerischen Handelns.

Der Verhaltenskodex wurde vom Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung der CALIDA Gruppe verabschiedet und soll weltweit allen Mitarbeitenden vermittelt werden. Wir erwarten von Ihnen, dass Sie die Richtlinien dieses Kodex strikt einhalten.

Für die Umsetzung und Einhaltung ist neben dem Verwaltungsrat, der Gruppenleitung und der Geschäftsleitung auch jeder einzelne Mitarbeitende verantwortlich. Wir sind überzeugt, dass die Befolgung des vorliegenden Verhaltenskodexes dazu beitragen wird, dass wir unsere Marktposition weiter ausbauen und dadurch den Wert unseres Unternehmens steigern können.

Inhaltsverzeichnis

1. Freiwilligkeit der Arbeit
2. Vereinigungs- und Tariffreiheit
3. Verbot von Kinderarbeit
4. Diskriminierungsverbot
5. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
6. Arbeitszeiten
7. Angemessene Entlohnung und berufliche Förderung
8. Beziehungen zu Vertragspartnern und Kunden (Korruption und Vorteilsgewährung)
9. Meinungsäußerung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
10. Unternehmensressourcen
11. Verpflichtungen der Zulieferer und Lizenznehmer
12. Umsetzungsbestimmungen
13. Überwachung

1. Freiwilligkeit der Arbeit

Die Beschäftigung in den Unternehmungen und Betrieben der CALIDA Gruppe erfolgt ausschließlich auf der Basis freiwilliger Vereinbarungen. Jegliche Form von Zwangsarbeit, verrichtet in Knechtschaft oder durch Gefangene, ist verboten.

2. Vereinigungs- und Tariffreiheit

Das Recht aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten und das Recht auf Tarifverhandlungen wird anerkannt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen aufgrund ihrer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft nicht diskriminiert oder auf eine andere Art benachteiligt werden. Die Arbeitnehmervertreter müssen Zugang zu allen erforderlichen Arbeitsplätzen haben, damit sie ihre Vertretungsfunktion wahrnehmen können und dürfen aufgrund ihrer Stellung nicht diskriminiert oder auf eine andere Art benachteiligt werden.

3. Verbot von Kinderarbeit

Kinder und Jugendliche, die das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, dürfen nicht beschäftigt werden.

4. Diskriminierungsverbot

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ausschliesslich auf der Grundlage ihrer Fähigkeiten und Eignung eingestellt. Jegliche unterschiedliche Behandlung oder Benachteiligung von Personen wegen ihrer Abstammung, Hautfarbe, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder Alters ist verboten.

5. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die CALIDA Gruppe garantiert eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung. Gesundheits- und Sicherheitsmassnahmen werden unter Berücksichtigung des aktuellen Wissensstandes der Industriebranche und etwaiger spezifischer Gefahren gefördert. Körperliche Misshandlung, Androhung von körperlicher Gewalt und Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplinar-massnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen sind verboten.

6. Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten werden im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Normen der Branche im jeweiligen Land/Standort festgelegt. Die wöchentliche Arbeitszeit bemisst sich nach den im jeweiligen Land/Standort geltenden gesetzlichen Regelungen. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten innerhalb eines Zeitraums von 7 Tagen mindestens einen freien Tag.

7. Angemessene Entlohnung und berufliche Förderung

Die CALIDA Gruppe gewährt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Arbeitseinkommen, das sich an den vergleichbaren Standards im jeweiligen Land und an den allgemeinen Entgelt-Richtlinien bei der CALIDA Gruppe orientiert. Die Löhne und sonstigen Leistungen entsprechen mindestens den gesetzlichen oder für die Industrie geltenden Mindestlöhnen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten schriftliche und verständliche Informationen über die Lohnbedingungen vor Aufnahme der Arbeit und über die genauen Angaben zu ihrem Lohn für jeden Auszahlungszeitraum.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden entsprechend ihren Fähigkeiten gefördert und wenn immer möglich bei der Wahrnehmung künftiger Führungsverantwortung im Rahmen der jeweiligen Personalentwicklung berücksichtigt.

Allen Mitarbeitenden wird ein zeitgemässes Arbeitsumfeld geboten, wobei die allgemeinen Arbeitsbedingungen unter Wahrung der jeweiligen nationalen Standards und Regeln gestaltet werden.

8. Beziehungen zu Vertragspartnern und Kunden (Korruption und Vorteilsgewährung)

Für eine Bevorzugung bei der Anbahnung, Vergabe oder Abwicklung eines Auftrags dürfen keine persönlichen Vorteile gefordert, angenommen, angeboten oder gewährt werden. Amtsträgern, auch von ausländischen Staaten, dürfen keinerlei persönlichen Vorteile angeboten oder zugewendet werden. Geschenke dürfen grundsätzlich nicht verteilt oder angenommen werden. Ausnahmen gelten nur bei allgemein üblichen Gelegenheits- oder Werbegeschenken. Sofern ein Mitarbeitender mit einem entsprechenden Angebot oder Verlangen konfrontiert wird, muss er dies unverzüglich seinem Vorgesetzten und dieser weiter an die Geschäftsleitung melden.

Jegliche persönliche oder finanzielle Beziehung zu einem Lieferanten bzw. einem Unternehmen, das ein solcher Lieferant werden möchte, welche über Kontakte im Rahmen der beruflichen Tätigkeit für die CALIDA Gruppe hinaus gehen, sind dem Vorgesetzten und von diesem weiter an die Geschäftsleitung unaufgefordert bei erster Gelegenheit offen zu legen.

Ein Verstoss gegen diese Regelungen betreffend Korruption und Vorteilsgewährung kann zu strafrechtlichen Konsequenzen und/oder zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

9. Meinungsäusserung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Übernahme von Aufgaben oder Ämtern in gesellschaftlichen oder sozialen Institutionen wird von der CALIDA Gruppe begrüsst, darf aber die Erfüllung der beruflichen Aufgaben nicht beeinträchtigen. Bei privaten Meinungsäusserungen in der Öffentlichkeit darf sich ein Mitarbeitender ohne vorherige explizite Zustimmung der Geschäftsleitung nicht auf seine Funktion im Unternehmen berufen.

10. Unternehmensressourcen

Geschäftsgeheimnisse und andere vertrauliche Informationen sind streng vertraulich zu behandeln und vor Kenntnisnahme durch nicht befugte Personen zu schützen. Mitarbeitende, die Zugang zu Geschäftsgeheimnissen und vertraulichen Informationen der CALIDA Gruppe oder anderen verbundenen Unternehmen haben, dürfen diese nicht an Dritte weitergeben (dazu zählen auch Familienangehörige und Freunde) oder für andere nichtdienstliche Zwecke verwenden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen mit dem Eigentum der CALIDA Gruppe sorgfältig um und befolgen die jeweiligen Vorschriften zur Verwendung, Wartung und korrekten Entsorgung. Das unerlaubte Entfernen oder Benützen von Gegenständen oder immateriellen Rechten der CALIDA Gruppe kann gegen strafrechtliche Vorschriften verstossen und/oder zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen

11. Verpflichtung der Zulieferer und Lizenznehmer

Die CALIDA Gruppe verpflichtet Auftragnehmer, Subunternehmer, Lieferanten und Lizenznehmer, die Durchführung und Überwachung dieses Verhaltenskodexes zu unterstützen und daran mitzuwirken, indem sie

- der CALIDA Gruppe die relevanten Informationen über ihre Tätigkeit liefern,
- jederzeit eine Prüfung ihrer Arbeitsstätten und Tätigkeit zulassen,
- Aufzeichnungen über die Namen, das Alter, die Arbeitszeit und die gezahlten Löhne für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufführen und diese Unterlagen auf Anfrage zur Verfügung stellen,
- die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mündlich und schriftlich über die Bestimmungen dieses Kodexes unterrichten und
- von Disziplinarmaßnahmen, Entlassungen oder sonstigen Diskriminierungen von Mitarbeitenden absehen, die Informationen über die Einhaltung dieses Verhaltenskodexes weitergegeben haben.

Falls ein Zulieferer gegen eine oder mehrere Bestimmungen dieses Verhaltenskodex verstösst, wird der entsprechende Betrieb angehalten, sofortige Korrekturmaßnahmen einzuleiten. Sollten die geforderten Korrekturmaßnahmen nicht umgesetzt werden, kann die CALIDA Gruppe die aktuelle Produktion stoppen, bestehende Aufträge annullieren, zukünftige Aufträge aussetzen oder die Geschäftsbeziehungen beenden.

12. Umsetzungsbestimmungen

Die CALIDA Gruppe verpflichtet sich, die zur Umsetzung des Verhaltenskodexes notwendigen Massnahmen zu ergreifen, indem sie

- festlegt, wo die Verantwortung für sämtliche Fragen im Zusammenhang mit diesem Kodex innerhalb des Unternehmens angesiedelt ist,
- insbesondere die Vorgesetzten und die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen über den Inhalt der beschriebenen Standards, Empfehlungen und Ziele in der geeigneten Weise unterrichtet,
- dafür sorgt, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Inhalt des Verhaltenskodexes kennen.
- Die CALIDA Gruppe veranlasst zu diesem Zweck, dass der Verhaltenskodex in die jeweiligen Landessprache übersetzt, im jeweiligen Betrieb ausgehängt und den Mitarbeitenden in einer verständlichen Sprache erläutert wird,
- die Geschäftsleitung und das Produkt Management der verschiedenen Marken die Auftragnehmer und Lieferanten über den Inhalt des Verhaltenskodexes, instruiert und informiert
- die Pflicht zur Einhaltung des Verhaltenskodexes in alle Verträge mit Arbeitnehmern und Lieferanten sowie Lizenznehmern integriert,
- im Rahmen des Möglichen und Zumutbaren die Einhaltung des Verhaltenskodexes überprüft.

13. Überwachung

Die Geschäftsleitungen haben ein Konzept zur Überwachung der Einhaltung des vorliegenden Verhaltenskodex für ihren Verantwortungsbereich zu erarbeiten und der Gruppenleitung zur Genehmigung vorzulegen. Sämtliche Übertretungen des vorliegenden Verhaltenskodexes sind von den Geschäftsleitungen umgehend der Gruppenleitung in schriftlicher Form mitzuteilen.