

# Internationale Mindest-Beschäftigungsstandards in der KION Group

|                                       |                       |                                 |
|---------------------------------------|-----------------------|---------------------------------|
| Dok. - Nr.:<br><b>K-Int-HR 1/2014</b> | Version:<br><b>01</b> | Datum:<br><b>02. April 2014</b> |
|---------------------------------------|-----------------------|---------------------------------|

## Inhalt

1. Geltungsbereich:  
Konsolidierte Gesellschaften des KION Konzerns weltweit ("KION")
2. Personenkreis:  
Sämtliche Arbeitnehmer sowie Mitglieder der Geschäftsleitungen

|                   |                    |                          |
|-------------------|--------------------|--------------------------|
| erstellt          | geprüft            | freigegeben              |
| von: Frieges      | von: Dr. Schneider | von: Riske / Dr. Toepfer |
| Datum: 02.04.2014 | Datum: 02.04.014   | Datum: 02.04.2014        |
| Unterschrift:     | Unterschrift:      | Unterschrift:            |

KION beschäftigt Mitarbeiter in zahlreichen Ländern der Erde. Ihre Beschäftigungsbedingungen unterscheiden sich deutlich, weil die rechtlichen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Standards regional stark voneinander abweichen.

Auch als global agierende Unternehmensgruppe will und muss KION der regionalen Vielfalt Rechnung tragen. Dennoch bekennt sich KION zur Geltung in jedem Fall zu wachsender Mindeststandards als Ausdruck sozialer Verantwortung des Unternehmens gegenüber allen seinen Beschäftigten.

Diese Richtlinie definiert diese KION Mindeststandards, Umsetzungsverantwortlichkeit und Nachverfolgung. Standards, die ein höheres Schutzniveau festlegen, werden durch diese Richtlinie nicht eingeschränkt.

## **1. Mindest-Beschäftigungsstandards entsprechend ILO Kernarbeitsnormen**

KION gewährleistet die Wahrung von Beschäftigungsstandards in entsprechender Anwendung der ILO Kernarbeitsnormen.

Die International Labour Organization (ILO), eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen, ist zuständig für die Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards. Die ILO erlässt Internationale Übereinkommen, die durch Ratifizierung in den jeweiligen Staaten formale Geltung erlangen. Acht Übereinkommen zu den Grundprinzipien

- der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen<sup>i</sup>,
- der Beseitigung von Zwangsarbeit<sup>ii</sup>,
- der Abschaffung von Kinderarbeit<sup>iii</sup>
- und des Verbots der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf<sup>iv</sup>

werden von der ILO als „Kernarbeitsnormen“ bezeichnet und sind niedergelegt in der ILO Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998).

Die meisten, aber nicht alle Staaten, in denen KION Mitarbeiter beschäftigt, haben die Kernarbeitsnormen ratifiziert. Zudem legen die Übereinkommen selber nur den sie ratifizierenden Staaten Pflichten zugunsten der zu schützenden Bürger auf, nicht hingegen den Unternehmen. Dennoch bekennt sich KION zu ihrer sinngemäßen Anwendung im Verhältnis zu seinen Beschäftigten. Dies bedeutet insbesondere:

### **1.1 Keine Behinderung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen**

Mitarbeiter werden nicht benachteiligt, weil sie eine Organisation gründen oder einer solchen beitreten, die die Förderung und den Schutz der Interessen der Arbeitnehmer zum Ziel hat.

Die Beschäftigung von Mitarbeitern sowie die Gewährung von Beschäftigungsbedingungen wird nicht davon abhängig gemacht, keiner Gewerkschaft beizutreten, aus einer Gewerkschaft auszutreten oder sich außerhalb der Arbeitszeit nicht gewerkschaftlich zu betätigen.

### **1.2 Keine Zwangsarbeit**

Von keinem Mitarbeiter wird Arbeit unter Androhung einer Strafe verlangt und für die er sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Der Einbehaltung von Pässen ist grundsätzlich nur zum Zwecke der Identitäts- und Sicherheitskontrolle zulässig.

### **1.3 Keine Kinderarbeit**

Eine Beschäftigung von Mitarbeitern mit einem geringeren als dem im ILO-Übereinkommen 138 festgeschriebenen Mindestalter findet nicht statt. Schulpflichtige Kinder werden keinesfalls in einer Art oder einem Umfang beschäftigt, der den Schulbesuch oder die Fähigkeit beeinträchtigt, Unterricht mit Nutzen zu folgen. Eine Beschäftigung von Mitarbeitern unter 15 Jahren scheidet auch dann aus, wenn die vorgenannten Kriterien erfüllt sind (absolutes Mindestalter).

Personen unter 18 Jahren werden nicht mit Arbeit beschäftigt, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für ihre Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit schädlich ist.

### **1.4 Keine Diskriminierung**

Eine Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung bei der Zulassung zur Berufsausbildung, zur Beschäftigung, zu einzelnen Berufen oder zur Gewährung von Beschäftigungsbedingungen aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft ist ausgeschlossen. Unberührt bleibt eine Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung hinsichtlich einer bestimmten Beschäftigung, die in den Erfordernissen dieser Beschäftigung begründet ist.

## **2. Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen**

KION steht für die Gewährleistung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ein. Die maßgeblichen Grundsätze sind in einer separaten Richtlinie niedergelegt.

## **3. Angemessene Entlohnung**

KION steht für eine im nationalen Branchenvergleich angemessene und in jedem Fall existenzsichernde Entlohnung seiner Mitarbeiter ein. Lohnuntergrenzen, die durch nationale Rechtsvorschriften oder anzuwendende Kollektivvereinbarungen gesetzt sind, werden nicht unterschritten.

Der Grundsatz der Gleichheit des Entgelts für gleichwertige Arbeit gilt ohne Ansehung des Geschlechts. Soweit Entgeltsätze nicht durch Gesetz oder Kollektivvereinbarung geregelt sind, erfolgt die Feststellung der Wertigkeit geleisteter Arbeit soweit möglich anhand der objektiv erbrachten Arbeitsleistung.

## **4. Lokale Umsetzung / Konkretisierung / Verantwortlichkeit**

Sämtliche Mitarbeiter, insbesondere die Geschäftsleitungen und Führungskräfte richten ihr Handeln und Entscheiden auf eine Anwendung der vorstehenden Grundsätze in ihrem Verantwortungsbereich aus.

Die Geschäftsleitungen der Konzerngesellschaften sichten in regelmäßigen Abständen, ob den Grundsätzen entsprochen wird, und ergreifen im Bedarfsfall nachhaltige Maßnahmen innerhalb ihrer Organisation. Die Marken- und Regionalverantwortlichen halten dies in geeigneter Weise nach.

## **5. Nachverfolgung**

Sämtliche Mitarbeiter sind aufgefordert, Verbesserungserfordernisse aktiv gegenüber den Vorgesetzten innerhalb ihrer Berichtslinie aufzuzeigen und Verbesserungsvorschläge zu unterbreiten.

Jeder Mitarbeiter kann Verstöße gegen die vorstehenden Grundsätze unmittelbar der Geschäftsleitung seiner Konzerngesellschaft, den Regionalleitern oder der gewählten betrieblichen Mitarbeitervertretung melden, sofern eine solche besteht. Die Geschäfts- bzw. Regionalleitungen sind zur Prüfung und Abhilfe begründeter Eingaben verpflichtet.

Darüber hinaus steht jedem Mitarbeiter die Nutzung der Konzerninstrumente für namentliche oder anonyme Meldungen von Compliance-Verstößen offen (Compliance-Hotline, eMail-Direktkontakt zum Compliance Committee etc.). Eingehende Meldungen werden vom Compliance-Komitee nach den Grundsätzen für Compliance-Meldungen bearbeitet und nachverfolgt.

## **6. Verhältnis zu abweichenden Regelungen**

Die vorstehenden Grundsätze stellen Mindestnormen dar, die einzuhalten sind, soweit lokales Recht nicht ausdrücklich entgegensteht. Strengere Regelungen nach Gesetz, verbindlichen Individual- oder Kollektivvereinbarungen oder Unternehmensrichtlinien gehen vor.

## **7. Geltungsdauer**

Diese Richtlinie tritt zum 1. Mai 2014 in Kraft. Änderungen bleiben vorbehalten.

Wiesbaden, den 2. April 2014

KION GROUP AG

Riske

Dr. Toepfer

---

i ILO Übereinkommen 87 und 98

ii ILO Übereinkommen 29 und 105

iii ILO Übereinkommen 138 und 182

iv ILO Übereinkommen 100 und 111