

# Internationale Mindest-Beschäftigungsstandards in der KION Group

Dok Nr.:	Version:	Tritt in Kraft am:
K-HR-02	1.0	15.04.2022

Geltungsbereich: KION Group

**Ersetzt Dokument:** Internationale Mindest-Beschäftigungsstandards in der KION Group

(K-Int-HR 1/2014, Version 01, 02. April 2014)

Corporate Function: KION Corporate HR

Dokumenten-

**Verantwortlicher:** Bernhard Just

(EVP Human Resources)

**Genehmigt am:** 11.04.2022

Genehmigt von: KION Vorstand



Seite 2 | K-HR-02 | Version 01 | Internationale Mindest-Beschäftigungsstandards in der KION Group

# Inhaltsverzeichnis

1		Allg	emeines	3				
	1.	.1	Zweck	3				
1.2 1.3		.2	Geltungsbereich	3				
		.3	Verhältnis zu abweichenden Regelungen					
2			antwortlichkeiten	3				
3								
4		Gru	ndsätze	4				
	4.1		Mindest-Beschäftigungsstandards entsprechend ILO Kernarbeitsnormen	4				
4.2 4.3 4.4 4.5 4.6 4.7 5 Dui		.2	Kein Menschenhandel					
		.3	Keine Belästigung					
		.4	Minderheitenschutz	6				
		.5	Keine altersbezogene Diskriminierung	6				
		.6	Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen	6				
		.7	Angemessene Entlohnung					
		Dur	chsetzung und Umsetzung der Richtlinie					
	5.	.1	Risikoanalyse	7				
	5.	.2	Prävention, Schadensbegrenzung und Abhilfe	7				
6		Meldungen und Nachverfolgung		7				
7		Ans	nsprechpartner8					
8		Änderungshistorie						



Seite 3 | K-HR-02 | Version 01 I Internationale Mindest-Beschäftigungsstandards in der KION Group

# 1 Allgemeines

#### 1.1 Zweck

KION beschäftigt Mitarbeiter<sup>1</sup> in zahlreichen Ländern der Erde. Ihre Beschäftigungsbedingungen unterscheiden sich deutlich, weil die rechtlichen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Standards regional stark voneinander abweichen.

Regionale Vielfalt ist wertvoll, und ihr muss Rechnung getragen werden. KION bekennt sich jedoch zur Geltung in jedem Fall zu wahrender Mindeststandards als Ausdruck sozialer Verantwortung des Unternehmens gegenüber allen seinen Beschäftigten.

Diese Richtlinie definiert KION's Mindeststandards und legt Verantwortlichkeiten für ihre Umsetzung und Nachverfolgung fest. Standards, die ein höheres Schutzniveau festlegen, werden durch diese Richtlinie nicht eingeschränkt.

## 1.2 Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Arbeitnehmer<sup>2</sup> der KION Group einschließlich Executives, Mitglieder des Vorstands sowie Mitglieder der Geschäftsleitungen von Konzerngesellschaften.

Die KION Group ("KION") umfasst alle Gesellschaften, deren Anteile mehrheitlich im direkten oder indirekten Besitz der KION GROUP AG sind bzw. mittelbar oder unmittelbar durch sie kontrolliert werden.

## 1.3 Verhältnis zu abweichenden Regelungen

Diese 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.

# 2 Verantwortlichkeiten

Sämtliche Mitarbeiter, insbesondere die Mitglieder der Geschäftsleitungen von Konzerngesellschaften und die Führungskräfte, richten ihr Handeln und Entscheiden auf eine Anwendung der nachstehenden 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 OU- und Regionalverantwortlichen halten dies in geeigneter Weise nach.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Der Begriff "Mitarbeiter" wird in dieser Richtlinie als Oberbegriff verwendet und ist geschlechtsneutral zu verstehen

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Geschlechtsneutraler Rechtsbegriff



Seite 4 | K-HR-02 | Version 01 | Internationale Mindest-Beschäftigungsstandards in der KION Group

# 3 Menschenrechtsbezogene Positionierung

Als generellen, in jedem Fall auch in Beschäftigungsverhältnissen zu achtenden Mindeststandard betrachtet KION die Menschenrechte. Maßstab ist ihre Definition in den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen, d.h. in der "Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte", von den Unterzeichnerstaaten kodifiziert durch den "Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte" (CCPR) und den "Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte" (CESCR), sowie die in den acht Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) niedergelegten beschäftigungsbezogenen Grundsätze und Rechte.

# 4 Grundsätze

## 4.1 Mindest-Beschäftigungsstandards entsprechend 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 nachfolgenden Grundprinzipien werden von der ILO als "Kernarbeitsnormen" bezeichnet und sind niedergelegt in der ILO Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998):

- der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen<sup>3</sup>,
- der Beseitigung von Zwangsarbeit<sup>4</sup>,
- der Abschaffung von Kinderarbeit<sup>5</sup>
- und des Verbots der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf<sup>6</sup>.

Die meisten, aber nicht alle Staaten, in denen KION Mitarbeiter beschäftigt, haben die Kernarbeitsnormen ratifiziert. Zudem legen die Übereinkommen selbst 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:

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> ILO Übereinkommen 87 und 98

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> ILO Übereinkommen 29 und 105

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> ILO Übereinkommen 138 und 182

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> ILO Übereinkommen 100 und 111



Seite 5 | K-HR-02 | Version 01 I Internationale Mindest-Beschäftigungsstandards in der KION Group

#### (a) Keine Zwangs- oder Pflichtarbeit

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.

#### (b) 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.

#### (c) 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.

#### (d) 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.

#### 4.2 Kein Menschenhandel

Die unter Ziff. 4.1 (a) genannten Grundsätze zur Verhinderung jeglicher Form der Zwangsarbeit umfassen auch das Verbot, Reisen mit der Zwecksetzung zu veranlassen oder zu ermöglichen, die jeweilige Person auszubeuten.



Seite 6 | K-HR-02 | Version 01 | Internationale Mindest-Beschäftigungsstandards in der KION Group

## 4.3 Keine Belästigung

Die unter Ziff. 4.1 (c) genannten Grundsätze zur Verhinderung von Diskriminierung umfassen auch das Verbot systematischer Belästigungen oder Schikanen, die mit einem dort genannten persönlichen Merkmal in Zusammenhang stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

#### 4.4 Minderheitenschutz

Zur Sicherstellung der unter Ziff. 4.1 (c) genannten Grundsätze zur Verhinderung von Diskriminierung ist besonderes Augenmerk auf die jeweiligen regionalen Minderheiten zu richten (z.B. auf Ureinwohner, Migranten und religiöse Minderheiten), wie auch auf den Schutz weiblicher Beschäftigter.

## 4.5 Keine altersbezogene Diskriminierung

Die unter Ziff. 4.1 (c) genannten Grundsätze umfassen auch altersbezogene Diskriminierung, wenn eine unterschiedliche Behandlung nicht objektiv und angemessen durch einen legitimen Zweck sachlich gerechtfertigt ist oder die Mittel zur Zielerreichung nicht geeignet und erforderlich sind.

#### 4.6 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.

#### 4.7 Angemessene Entlohnung

KION steht für eine im nationalen Branchenvergleich angemessene und in jedem Fall existenzsichernde Entlohnung seiner Mitarbeiter ein ("living wage"). 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.



Seite 7 | K-HR-02 | Version 01 I Internationale Mindest-Beschäftigungsstandards in der KION Group

# 5 Durchsetzung und Umsetzung der Richtlinie

## 5.1 Risikoanalyse

Die OU Leitungen bewerten Risikoschwerpunkte einer möglichen Nichteinhaltung der Mindest-Beschäftigungsstandards anhand geschäftlicher, regionaler, funktions- und personengruppen-bezogener Gefährdungswahrscheinlichkeiten, wie auch anhand der Schwere der Auswirkungen eventueller Verletzungen für die betroffenen Beschäftigten.

### 5.2 Prävention, Schadensbegrenzung und Abhilfe

Darüber hinaus überprüfen die OU Leitungen die Einhaltung der Mindest-Beschäftigungsstandards in ihrem Verantwortungsbereich in einem regelmäßigen systematisierten Prozess (derzeit z.B. anhand der Überprüfung der Indikatoren, die Teil der jährlichen, alle Konzerngesellschaften erfassenden *WeSustain* Abfrage sind). Erkenntnisse aus diesem Verfahren wie auch aus Meldungen und Prüfungen gemäß Ziff. 6 sind für die Einführung geeigneter Präventionsmaßnahmen (z.B. Schulungen und Kontrollen) zu nutzen, Verstöße sind zu beseitigen und in geeigneter Form zu sanktionieren.

# 6 Meldungen und 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 allen Mitarbeitern die Nutzung der Konzerninstrumente für namentliche oder anonyme Meldungen von Compliance-Verstößen offen (z.B. KION Hinweisgeber Hotline, E-Mail-Direktkontakt zu KION Corporate Compliance etc.). Alle eingehenden Meldungen werden vom Compliance Committee nach den Grundsätzen für Meldungen von Compliance-Verstößen bearbeitet und nachverfolgt.

Zudem ist die Einhaltung der Mindest-Beschäftigungsstandards Teil der Prüfungen durch Internal Audit bei Konzerngesellschaften, die von Risikoschwerpunkten nach Ziff. 5 betroffen sein können. Die OU Leitungen etablieren geeignete Prüfprozesse und berichten jährlich an den KION Vorstand über den Stand der Einhaltung und der Fortschritte hinsichtlich der Mindestbeschäftigungs-Standards innerhalb ihrer OU's.



Seite 8 | K-HR-02 | Version 01 | Internationale Mindest-Beschäftigungsstandards in der KION Group

# 7 Ansprechpartner

VP Labour Law (KION Corporate HR)

# 8 Änderungshistorie

Version	Revision Date	Name	Changes/Comments
1.0	15.04.2022	Holger Frieges	Aktualisierung der Internationalen Mindest- Beschäftigungsstandards in der KION Group (K-Int-HR 1/2014, Version 01, 02. April 2014), inhaltliche und begriffliche Anpassungen
2.0			
3.0			