

1.0 Konformität mit Normen und Standards

- Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften der jeweils anwendbaren Rechtsordnung.
- Befolgung internationaler Standards ethischen Verhaltens, wie sie insbesondere in der Europäischen Menschenrechtskonvention¹ und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit² niedergelegt sind.
- Aktives und effektives Entgegenwirken jeder Form von Bestechung und Korruption, zum Beispiel nach Maßgabe der ICC-Verhaltensrichtlinien zur Bekämpfung der Korruption im Geschäftsverkehr/ „ICC Rules of Conduct and Recommendations for Combating Extortion and Bribery“³ oder der von Transparency International veröffentlichten Geschäftsgrundsätze für die Bekämpfung von Korruption/ „Business Principles for Countering Bribery“⁴.
- Einhaltung der von der Europäischen Union mit den Verordnungen (EG) Nr. 881/2002 und Nr. 2580/2001 zur Bekämpfung des o. g. Verordnungen zugehörigen Namenslisten aufgeführt sind, weder direkt noch indirekt finanzielle Vermögenswerte oder wirtschaftliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden oder zugute kommen (sog. Bereitstellungsverbot).

1.1 Achtung grundlegende Rechte der Mitarbeiter

Förderung der Chancengleichheit ihrer Mitarbeiter ungeachtet ihrer Hautfarbe, Rasse, Nationalität, sozialen Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Orientierung und politischen oder religiösen Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters.

- Achtung der persönlichen Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen.
- niemanden gegen seinen Willen beschäftigen oder zur Arbeit zwingen.
- eine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, zum Beispiel durch physische Bestrafung, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung nicht zu dulden.
- für angemessene Entlohnung zu sorgen, für gleiche Arbeit das Gleiche zu zahlen und den jeweils national gesetzlich festgelegten Mindestlohn zu gewährleisten.
- die im jeweiligen Staat festgelegte maximale Arbeitszeit oder, soweit eine solche Regelung nicht besteht, eine durchschnittliche Arbeitszeit von 48 Stunden pro Woche einzuhalten und zumindest alle sieben Tage einen arbeitsfreien Tag zu gewährleisten.
- soweit rechtlich zulässig, die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten anzuerkennen und Mitglieder in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften weder zu bevorzugen noch zu benachteiligen.
- Mitarbeitern nicht zur Hinterlegung von Einlagen oder Ausweisen zu zwingen.
- Mitarbeitern freies Kündigungsrecht zu gewähren und dies intern zu kommunizieren.
- den Mitarbeitern schriftliche, verständliche und verbindliche Informationen über Beschäftigungsbedingungen und regelmäßigen Arbeitslohn vor Arbeitsantritt zur Verfügung zu stellen.
- Gehaltsreduzierungen nicht als disziplinarische Maßnahme durchzuführen.
- alle Disziplinarmaßnahmen zu dokumentieren.

¹ Konvention vom 4.11.1950 zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten i.d.F. vom 1.11.1998, http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_DEU.pdf

² http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/ilo_kernarbeitsnormen.htm

³ <http://www.icc-deutschland.de> <http://www.iccwbo.org/advocacy-codes-and-rules/document-centre/2011/icc-rules-on-combating-corruption/>

⁴ <http://www.transparency.org>

1.2 Verbot von Kinderarbeit

- die Rechte von Kindern anzuerkennen und zu beachten.
- die Konventionen 138 (“Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung”) und 182 (“Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit”) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einzuhalten.
- die Einhaltung der UN-Kinderrechtskonvention von 1989 in allen Ländern auch außerhalb der europäischen Union sicherzustellen.

1.3 Sicherheit der Mitarbeiter

- für bestmögliche Vorsorge gegen Unfallgefahren zu sorgen.
- Mitarbeiter zur Arbeitssicherheit und insbesondere zum Umgang mit Gefahrstoffen zu schulen.

1.4 Umweltschutz

- den Umweltschutz im Rahmen der jeweils anwendbaren gesetzlichen Normen zu beachten.
- Umweltbelastungen zu minimieren und den Umweltschutz konstant zu verbessern.
- ein Umweltmanagementsystem in Anlehnung an ISO 14001 aufzubauen oder anzuwenden.

Carglass® behält sich das Recht vor, jederzeit und unangekündigt die Einhaltung dieses Code of Conduct zu überprüfen oder von unabhängigen Dritte überprüfen zu lassen, wobei die Überprüfungen in den Betrieben – soweit erforderlich – in Abstimmung mit diesen und im Rahmen des jeweils geltenden Rechts erfolgen.