



GKV-Verhaltenskodex

(Code of Conduct)

für die Kunststoff verarbeitende Industrie

Präambel

Der GKV repräsentiert über seine Trägerverbände AVK, FSK, IK, pro-K und TecPart einen Großteil der Kunststoff verarbeitenden Unternehmen in Deutschland. Die Mitgliedsunternehmen bekennen sich ausdrücklich zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung im Rahmen ihrer unternehmerischen Tätigkeit (Corporate Social Responsibility).

Der vorliegende GKV-Verhaltenskodex ist eine freiwillige Vereinbarung, mit der die Mitgliedsunternehmen insbesondere die Einhaltung globaler Forderungen an ethisches und moralisches Handeln, wie auch die Vorgaben eines wettbewerbs- und kartellrechtlich richtigen Verhaltens (Compliance) gewährleisten wollen. Dies bedeutet auch die Förderung von fairen und nachhaltigen Standards im Umgang mit Lieferanten und Kunden sowie eigenen Unternehmensangehörigen.

Die anerkennenden Unternehmen informieren ihre Unternehmensangehörigen in regelmäßigen Abständen über die ethischen Ziele und Verhaltensgrundsätze dieses Verhaltenskodexes. Darüber hinaus streben sie an, dass sich auch Lieferanten an diesen Inhalten orientieren.

Der GKV-Verhaltenskodex ist als Selbstverpflichtung konzipiert. Die Zertifizierung der teilnehmenden Unternehmen erfolgt durch den GKV bzw. seine Trägerverbände.

I. Allgemeine Regelungen

1. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Niederlassungen und Produktionsstätten des Unternehmens.

2. Gesetze, Normen und ethischen Verhaltensweisen

Das Unternehmen hält die geltenden Gesetze und Normen der jeweiligen Länder, in denen es tätig ist, ein. Es orientiert sich an den allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere Integrität, Rechtschaffenheit sowie Menschenwürde.

3. Geschäftspartner, Behörden und Verbraucher

Das Unternehmen praktiziert nach den allgemein anerkannten Geschäftspraktiken von Fairness und Ehrlichkeit. Mit Behörden pflegt es einen vertrauensvollen Umgang. Verbraucherschützende Normen werden beachtet.

4. Geschäftsgeheimnisse

Geschäftsgeheimnisse von Geschäftspartnern werden vom Unternehmen und seinen Unternehmensangehörigen vertraulich behandelt. Eine Weitergabe vertraulicher Informationen an Dritte oder die öffentliche Zugänglichmachung ist untersagt. Dies gilt für die Unternehmensangehörigen auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

II. Kartell- und wettbewerbsrechtliche Vorgaben

1. Kartellrecht

Das Unternehmen verpflichtet sich zu fairem Wettbewerb. Wettbewerbsschützende Gesetze, insb. das Kartellrecht sowie sonstige wettbewerbsregulierende Gesetze werden beachtet.

Unzulässige Absprachen über Preise oder sonstige Konditionen, Verkaufsgebiete oder Kunden sowie einen Missbrauch von Marktmacht widersprechen den Grundsätzen des Unternehmens.

2. Bestechung, Bestechlichkeit und Korruption

Das Unternehmen lehnt Bestechung und Korruption ab und toleriert diese Verhaltensweisen auch nicht.

Die Mitarbeiter haben darauf zu achten, dass keine persönlichen Abhängigkeiten oder Verpflichtungen zu Kunden oder Lieferanten entstehen. Insb. dürfen Unternehmensangehörige keine Geschenke annehmen oder machen, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise angenommen werden muss, dass sie geschäftliche Entscheidungen beeinflussen können.

Sofern in einem Land Geschenke der Sitte und Höflichkeit entsprechen, ist zu beachten, dass dadurch keine verpflichtenden Abhängigkeiten entstehen und die landesrechtlichen Normen eingehalten werden.

Zu widerhandlungen werden grundsätzlich mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen geahndet.

III. Globale Richtlinien

1. Menschenrechte

Die international anerkannten Menschenrechte¹ werden ausdrücklich und nachhaltig unterstützt.

Auch im Falle von disziplinarischen Maßnahmen sind alle Unternehmensangehörigen mit Würde und Respekt zu behandeln. Solche Maßnahmen dürfen nur im Einklang mit den geltenden nationalen und internationalen Normen und international anerkannten Menschenrechten erfolgen¹.

2. Kinderarbeit

Kinderarbeit und jegliche Art von Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen werden abgelehnt. Die entsprechenden Gesetze werden eingehalten.

3. Zwangsarbeit

Jede Form der Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft und Sklavenarbeit oder Sklaverei sowie diesen ähnliche Zustände wird abgelehnt. Unternehmensangehörige dürfen weder direkt noch indirekt durch Gewalt oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden².

4. Entlohnung, Arbeitnehmerrechte

Alle Beschäftigten sollen für eine Vollzeitbeschäftigung einen fairen Lohn erhalten, der mindestens zur Deckung der Grunderfordernisse ausreicht. Das Entgelt ist in praktischer Weise auszuzahlen (bar, Scheck, Überweisung) sowie eine Lohnabrechnung in angemessenem Umfang zur Verfügung zu stellen³. Das Recht der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen, soweit dies in dem jeweiligen Land rechtlich zulässig und möglich ist, wird respektiert⁴.

¹ Allgemeine Erklärung der Menschenrechte – UN-Doc. 217, sog. UN-Menschenrechtscharta

² Vgl. ILO-Konventionen 29 und 105

³ Vgl. ILO-Konventionen 26 und 131

⁴ Vgl. ILO-Konvention 87 v. 1948 und 98 von 1949

5. Arbeitszeit

Arbeitszeiten entsprechen dem geltenden nationalen Recht, dem Branchenstandard oder den einschlägigen ILO-Konventionen. Mehrarbeit muss auf freiwilliger Basis erfolgen.⁵

6. Gesundheit und Arbeitsschutz

Die nationalen und internationalen Vorschriften für die Sicherstellung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz werden eingehalten. Es sind entsprechende Systeme einzurichten, die Risiken für Gesundheit und Sicherheit vermeiden⁶.

7. Umweltschutz

Das Unternehmen beachtet die Ziele eines nachhaltigen Umweltschutzes. Umweltschonende Produktionsmethoden werden in diesem Zusammenhang angestrebt. Im Einklang mit den Grundsätzen der Rio-Deklaration der Vereinten Nationen⁷ geht das Unternehmen mit natürlichen Ressourcen verantwortungsvoll um.

IV. Ethische und soziale Grundsätze

1. Nicht-Diskriminierung

Das Unternehmen lehnt eine Diskriminierung bei der Anstellung oder Beschäftigung ab, insbesondere auch eine Diskriminierung wegen Rasse, ethnischer oder nationaler Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, geistiger oder körperlicher Behinderung, Alter, Glaubensbekenntnis, Zugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation oder anderer persönlicher Merkmale⁸.

2. Belästigung

Das Unternehmen missbilligt physische, psychische oder sexuelle Gewalt.

3. Meinungsfreiheit

Das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung wird gewährleistet.

4. Privatsphäre

Die Privatsphäre wird geachtet.

⁵ Vgl. ILO-Konventionen 1 und 14

⁶ Vgl. ILO-Konvention 155

⁷ 27 Grundsätze der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung, beschlossen von der Konferenz der Vereinten Nationen über Umwelt und Entwicklung (UNCED), Rio de Janeiro, 1992

⁸ Vgl. ILO-Konventionen 100, 111, 158 und 159
(CoC 14. 09. 2011)

V. Einhaltung des Verhaltenskodex

1. Maßnahmen

Das Unternehmen bringt in geeigneter Art und Weise und in vorgegebenen Zeitabständen seinen Unternehmensangehörigen diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis und achtet auf dessen Einhaltung.

2. Zertifizierung

Voraussetzung für eine Zertifizierung ist eine vom GKV oder seinen Trägerverbänden durchgeführte Befragung im Rahmen einer Selbstauskunft. Dabei ist ein 2-Jahres-Rhythmus einzuhalten.

Die zertifizierten Unternehmen können in geeigneter Weise durch den GKV und seine Trägerverbände bekannt gemacht werden. Die teilnehmenden Unternehmen erhalten das Recht, ein Kodex-Logo des GKV zu nutzen.

Erfüllen die teilnehmenden Unternehmen die Voraussetzungen für die Zertifizierung nicht oder nicht mehr, wird ihnen das Zertifikat der Compliance-Initiative entzogen.

Berlin, den 21. Juni 2016