

VERHALTENSKODEX

Sozialstandards und Beschäftigungsbedingungen
für den Umgang mit Hermes Mitarbeitern, Vertragspartnern
und sonstigen Erfüllungsgehilfen





GRUNDSATZ

Die Hermes Germany GmbH und die Hermes Einrichtungs Service GmbH & Co. KG (nachfolgend „Hermes“) verfolgen eine nachhaltige Entwicklung, die ökonomischen Erfolg, ökologische Verantwortung und gesellschaftliches Engagement miteinander in Einklang bringt. Entsprechend orientiert sich unsere Unternehmenspolitik an ethisch-moralischen Grundsätzen, die den Rahmen für unser Handeln bilden. Unsere Kunden und Partner dürfen von uns erwarten, dass wir Gesetze achten, ethische Standards einhalten und als faire Geschäftspartner agieren. Alle Gesellschaften und Beteiligungen von Hermes befolgen die geltende Rechtsordnung uneingeschränkt. Gleiches erwarten wir auch von unseren Partnern.

In diesem Verhaltenskodex werden die grundsätzlichen Anforderungen an eine Beschäftigung bei Hermes und seinen Vertragspartnern sowie bei deren Erfüllungsgehilfen geregelt.



1. GELTUNGSBEREICH

Dieser Verhaltenskodex bildet die Grundlage aller Geschäftsbeziehungen von Hermes. Er gilt sowohl für die genannten Hermes Unternehmen selbst als auch für deren Vertragspartner und bildet den Rahmen für das Handeln aller Mitarbeiter* – ob Geschäftsführer, leitende Angestellte, Arbeitnehmer oder Personen, die den Beschäftigten gleichwertig funktional eingesetzt werden.

Hermes und seine Vertragspartner garantieren und stehen dafür ein, die im Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze im Verhältnis zu den eigenen Arbeitnehmern sowie zu sonstigen Erfüllungsgehilfen einzuhalten und/oder zu gewährleisten. Dabei geht Hermes davon aus, dass auch die Vertragspartner die hier vermittelten Werte und Normen in geeigneter Form an ihre eigenen Vertragspartner weitergeben. Im Rahmen unserer Möglichkeiten unterstützen wir unsere Vertragspartner dabei, in ihren Unternehmen vergleichbare Rahmenbedingungen und Werte einzuführen und umzusetzen.

* Sofern in diesem Verhaltenskodex Formulierungen in der männlichen Form gewählt wurden, dient dies lediglich der Vereinfachung. Diese Formulierungen beziehen sich gleichermaßen auf männliche wie auf weibliche Beschäftigte.

2. ARBEITSBEDINGUNGEN / EINHALTUNG VON GESETZEN

Alle Beschäftigten sind mit Würde und Respekt zu behandeln. Kein Beschäftigter darf verbaler, psychischer, physischer, sexueller und/oder körperlicher Gewalt, Nötigung oder Belästigung ausgesetzt werden. Sanktionen, Bußgelder, sonstige Strafen oder Disziplinarmaßnahmen dürfen nur im Einklang mit geltenden Gesetzen erfolgen.

Gleichmaßen sind im Rahmen der Beschäftigung alle im jeweiligen Land geltenden Gesetze und Vorschriften (im Folgenden insgesamt „Normen“) in allen Betrieben von Hermes und seinen Vertragspartnern uneingeschränkt einzuhalten. Beispielsweise sind dies in Deutschland die Normen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG), des Mindestlohngesetzes (MiLoG), des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG), des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG), des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) und der jeweils geltenden Unfallverhütungsvorschriften (UVV) beziehungsweise berufsgenossenschaftlichen Vorschriften (BGV) sowie der Sozialgesetzbücher (SGB), des Fahrpersonalgesetzes (FPersG) und der Fahrpersonalverordnung (FPersV) zu befolgen. Die Einhaltung dieses Verhaltenskodex darf nicht durch arbeitsvertragliche Vereinbarungen oder andere Maßnahmen (zum Beispiel dauerhafte unbezahlte Praktikantenverträge) umgangen beziehungsweise unterlaufen werden.

Etwaige Versuche, geltende Arbeits- und Sozialversicherungsnormen zu umgehen, werden geahndet und können zur sofortigen Vertragsauflösung führen.





3. UMGANG MIT BESCHÄFTIGTEN

Die Beschäftigten sind verantwortlich für den Erfolg unserer Unternehmen. Hermes ist bestrebt, ein Umfeld zu schaffen, das weiterführende berufliche Perspektiven und Qualifizierungen ermöglicht. Jedwede Diskriminierung im Bewerbungsverfahren, bei Anstellung und Beschäftigung ist untersagt. Insbesondere ist jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die aufgrund der Rasse, der Kaste, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Alters, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation, der körperlichen oder geistigen Behinderung, der ethnischen, nationalen und sozialen Herkunft, der sexuellen Orientierung oder anderer persönlicher Merkmale vorgenommen wird, verboten. Wir erkennen in der Vielfalt unserer Mitarbeiter große Chancen und fördern diese individuell. Dabei schätzen wir alle Mitarbeiter und Beschäftigten gleich und unterstützen als aktives Mitglied die Charta der Vielfalt. Zudem pflegen die Hermes Gesellschaften ein vertrauensvolles Verhältnis zu den Arbeitnehmervertretungen und -vertretern und arbeiten mit diesen eng zusammen.

4. KINDERARBEIT / JUGENDLICHE BESCHÄFTIGUNG (ILO KONVENTIONEN 138 UND 182 UND UN-KINDERRECHTSKONVENTION)

Es dürfen keine Personen beschäftigt werden, die jünger sind als das gesetzlich vorgeschriebene Mindest-erwerbsalter des jeweiligen Landes. Die Geschäftspartner von Hermes und etwaig eingesetzte Nachunternehmer sind verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, die eine Einstellung von Personen unter dem gesetzlichen Mindestalter verhindern. Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen. Innerstaatliche Normen zum Schutz von Kindern und jugendlichen Beschäftigten sind einzuhalten. Es gelten die Ausnahmen der ILO. Kinder sind vor wirtschaftlicher Ausnutzung, der Ausführung von Arbeiten die gefährlich sind, die Ausbildung des Kindes beeinträchtigen sowie die Gesundheit oder physische, mentale, geistige, moralische oder soziale Entwicklung des Kindes gefährden können, zu schützen.





5. VERGÜTUNG

Hermes sowie seine Vertragspartner gewährleisten in ihren Verantwortungsbereichen, dass die den Beschäftigten gezahlte Vergütung mindestens einer etwaigen gesetzlichen Entlohnung entspricht. Soziale Mindeststandards sind durch die Sozialcharta (siehe die Normen und Richtlinien der Internationalen Arbeitsorganisation [ILO] und der OECD) für Hermes verbindlich und werden in allen Geschäften mit Lieferanten, Geschäfts- und Vertragspartnern eingehalten. Hermes spricht sich ausdrücklich gegen jegliche Art von Dumpinglöhnen beziehungsweise gegen sittenwidrige Löhne aus.

Direkte oder indirekte Disziplinarmaßnahmen in Form von Entgeltabzügen werden nicht geduldet. Die Auszahlung des Lohnes hat zumindest monatlich zu erfolgen. Die Beschäftigten sind in verständlicher Form regelmäßig über die Zusammensetzung ihrer Vergütung zu informieren. Insbesondere stellen Hermes und seine Vertragspartner jeweils gegenüber ihren im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses Beschäftigten sicher, dass hinsichtlich der einschlägigen Rechtslage ordnungsgemäß sämtliche Steuern und Sozialversicherungsabgaben abgeführt und die wesentlichen vertraglichen Regelungen zumindest im gesetzlichen Rahmen schriftlich dokumentiert werden.





6. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Hermes und seine Vertragspartner tragen jeweils in ihrem Verantwortungsbereich für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge. Sie treffen die erforderlichen Vorkehrungen, um Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, zu vermeiden. Hierzu haben die Geschäftspartner Systeme einzurichten, um eine potentielle Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit seiner Beschäftigten zu entdecken und zu vermeiden oder auf diese zu reagieren. Sie müssen außerdem gewährleisten, dass die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Sicherheitsmaßnahmen informiert und geschult werden. Die Geschäftspartner haben vorstehendes zu dokumentieren.

7. UMWELTSCHUTZ

Der Schutz von Natur und Umwelt ist ein integraler Bestandteil der Geschäftspraxis von Hermes. Die Geschäftspartner haben die jeweils geltenden Umweltnormen einzuhalten. Sie sind zudem gehalten, kontinuierlich an der Vermeidung und Verminderung von Umweltbelastungen zu arbeiten. Geltende Verfahren und Standards für die Abfallbewirtschaftung, den Umgang mit Gefahrstoffen und deren Entsorgung sowie zur Minderung von Emissionen sind einzuhalten. Der Schutz und Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen ist in besonderem Maß zu berücksichtigen.

8. BESTECHUNG UND KORRUPTION / GEWÄHRUNG UND ANNAHME VON VORTEILEN

Jegliche Form der Bestechung oder Korruption wird von Hermes nicht toleriert. Alle Mitarbeiter, Vertragspartner und deren Beschäftigte haben sich so zu verhalten, dass keine persönliche Abhängigkeit, Verpflichtung oder Beeinflussung beziehungsweise der Anschein einer solchen entsteht. Von allen wird ein geschäftliches Verhalten erwartet, das auf Fairness und Einhaltung der jeweils geltenden Gesetze basiert. Hinweise zu korruptem Verhalten können außer an die auf Seiten 15 und 16 genannten Ansprechpartner zudem an die Interne Revision (HG-SE-LE-IA) oder Sicherheit (HG-SE-CES-COS) der Hermes Germany GmbH gemeldet werden.



9. INFORMATION / KOMMUNIKATION

Dieser Verhaltenskodex ist für alle Beschäftigten frei zugänglich zu machen und gut sichtbar auszuhängen. Auch wird sichergestellt, dass der Verhaltenskodex den Beschäftigten im Bedarfsfall erläutert wird.



10. SCHUTZ DER PERSÖNLICHEN DATEN / INFORMELLE SELBSTBESTIMMUNG

In unserer unübersichtlichen und unsicheren Informationsgesellschaft nimmt der Schutz der persönlichen Daten eine immer größer werdende Bedeutung ein. Die informelle Selbstbestimmung ist hier ein Grundpfeiler für Hermes und seine Partner. Sie sichert jeder Person die Entscheidungsfreiheit zu, in welchem Umfang persönliche Daten gespeichert, wie sie verwendet und wie und wohin sie weitergegeben werden. Ebenso werden im Sinne der Datensparsamkeit nur die für den jeweiligen Zweck unbedingt erforderlichen Daten verwendet.

Die Nutzung und Verarbeitung von Daten basiert auf den länderspezifischen Datenschutzregelungen. Das sind in Deutschland insbesondere das Bundesdatenschutzgesetz und das Postgesetz sowie die Postdienst-datenschutzverordnung. Hermes und seine Vertragspartner garantieren durch die datenschutzgerechte Gestaltung von IT-Anwendungen und durch den Einsatz von aktuellen Sicherheitstechniken ein angemessenes Sicherheitsniveau.

Für die Übersetzung der Regelungen in die tägliche Praxis der Beschäftigten sorgen Hermes und die Partner durch entsprechende betriebsinterne Anweisungen und Schulungen.

11. ÜBERWACHUNG VERHALTENSKODEX

Hermes und seine Vertragspartner stellen die Einhaltung der Grundsätze dieses Verhaltenskodex sicher. Die Vertragspartner gewährleisten, dass Hermes selbst oder autorisierte Dritte im Bedarfsfall die Überprüfung der Einhaltung der nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze auch bei etwaig eingesetzten Nachunternehmern vornehmen dürfen.



12. SANKTIONEN UND ABHILFEMASSNAHMEN

Hermes verpflichtet sich, die Überwachung der nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze intern und extern sicherzustellen. Sofern beispielsweise ein Verstoß bei einem Vertragspartner festgestellt wird, ist dieser verpflichtet, unverzüglich entsprechende Abhilfemaßnahmen einzuleiten. Für die Abhilfemaßnahmen wird sowohl ausreichend Zeit als auch, falls gewünscht und notwendig, Unterstützung durch Hermes bereitgestellt. Dies gilt nicht für Fälle von Schwarzarbeit, Scheinselbstständigkeit oder die Unterschreitung eines etwaigen Mindestlohnes, die eine **sofortige Beendigung des jeweiligen Vertragsverhältnisses nach sich ziehen**.



13. BESCHWERDEVERFAHREN

Beanstandungen oder Hinweise bezüglich Verstößen gegen die Grundsätze dieses Verhaltenskodex können bei Hermes an nachfolgend genannte Ansprechpartner gemeldet werden. Die anzeigende Person ist gehalten, nur solche Beanstandungen und Hinweise zu melden, über welche sie sich im guten Glauben über die Richtigkeit der entsprechenden Meldung befindet.

Alle Vertragspartner verpflichten sich, benachteiligende Maßnahmen oder Disziplinarmaßnahmen gegenüber der anzeigenden Person zu unterlassen.

ANSPRECHPARTNER

Bei Fragen zum Inhalt oder Hinweisen zu Unregelmäßigkeiten stehen den Betroffenen neben den jeweiligen Vorgesetzten folgende Ansprechpartner zur Verfügung:

Social Compliance (HR-CEO-HR-LE)

Anschrift: Hermes Germany GmbH

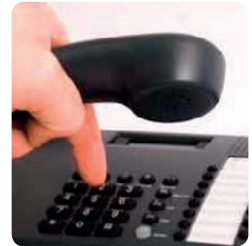
Social Compliance (HR-LE)

Essener Str. 89

22419 Hamburg

E-Mail: sc@hermesworld.com

Telefon: +49 (0) 40 537 55 0



In Fällen strafbarer Handlung (oder des entsprechenden Verdachtes) steht den Betroffenen auch der Ombudsmann von Hermes zur Verfügung. Die Konsultation des Ombudsmanns ist für Betroffene kostenlos. Der Ombudsmann unterliegt als Rechtsanwalt der Schweigepflicht.

Ombudsmann Dr. Buchert & Partner Rechtsanwälte mbB

Bleidenstraße 1, 60311 Frankfurt am Main

Telefon: +49 (0) 6971 03 33 30 oder +49 (0) 6105 92 13 55

Fax: +49 (0) 6971 03 44 44

E-Mail: kanzlei@dr-buchert.de, Internet: www.dr-buchert.de



IMPRESSUM

Herausgeber:

Division Human Resources der Hermes Germany GmbH

Essener Str. 89, 22419 Hamburg

Telefon: +49 (0) 40 537 55 0

sc@hermesworld.com

Redaktion:

Jan-Hinrich Tegtmeyer



Das für den Druck verwendete Papier stammt aus verantwortungsvoller Waldbewirtschaftung, zertifiziert nach den Richtlinien des Forest Stewardship Council (FSC).