



Richtlinie Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

PB I 1.06

Vorwort

Die KaKue GmbH ist sich bewusst, dass mit jeder wirtschaftlichen und geschäftlichen Tätigkeit das Potenzial einer positiven oder negativen Auswirkung auf die Menschenrechte verbunden ist. Verstärkt wird dieser Effekt durch die zunehmende Globalisierung der gesamten Industrie, mit Lieferketten zur Versorgung mit Rohstoffen sowie mit Arbeitsleistung aus Billiglohnländern.

Wir sehen deshalb unsere grundlegende Aufgabe nicht nur darin, für Kunden und Gesellschafter einen Mehrwert zu schaffen, sondern auch darin zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Menschenrechte in allen Ländern beizutragen, in denen wir geschäftlich tätig sind, bzw. mit denen wir geschäftlich verbunden sind, um so unsere Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und weiter zu erhöhen.

Wir als KaKue GmbH nehmen die Menschenrechte als unantastbar wahr und steuern deren Wahrung sowohl im eigenen Unternehmen als auch in der Zulieferkette, sodass keine Beeinträchtigung der menschlichen Würde am Arbeitsplatz zu erwarten ist.

Vor Beschaffungstätigkeiten in kritischen Ländern überprüfen wir unsere potenziellen Geschäftspartner bereits vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung, mittels einer Selbstauskunft und in bestimmten Fällen durch Audits vor Ort.

Alle Beschäftigten sind aufgefordert, Verstöße gegen humane Arbeitsbedingungen und Menschenrechte zu melden. Bei Verstößen unserer Lieferanten und Dienstleister gegen vereinbarte menschenrechtliche Vorgaben behalten wir uns explizit das Recht vor, Korrekturmaßnahmen einzufordern und deren Wirksamkeit zu bewerten oder als letztes Mittel die Geschäftsbeziehung zu beenden.

Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer

Kinderarbeit, d.h. gefährliche Arbeit die für die Gesundheit, Sicherheit und Sittlichkeit von Kindern schädlich ist, tolerieren wir nicht.

Im eigenen Einflussbereich beachten wir das Jugendarbeitsschutzgesetz und die darin gesetzlich festgelegten Beschränkungen. Kinder unter 15 Jahren und Jugendliche, die vollzeitschulpflichtig sind, beschäftigen wir nicht. Um Schülern und Schülerinnen einen Einblick in das Berufsleben zu geben, bieten wir, in bestimmten Fällen, in vom Jugendarbeitsschutzgesetz zulässiger Weise, die Möglichkeit eines Schülerpraktikums oder andere Betriebspraktika.

Bei der Beschäftigung von Jugendlichen und jungen Menschen achten wir darauf, dass die Standards der ILO (Internationale Arbeitsorganisation) und/oder die gesetzlichen Regelungen zu Arbeitszeiten, Ruhepausen und das Verbot von Schicht-, Nachtarbeit oder Überstunden, eingehalten werden. Jegliche Tätigkeiten, die als gefährlich eingestuft werden, d.h. welche die körperliche oder psychische Gesundheit und Entwicklung junger Menschen gefährden könnten, sind strikt untersagt.

<u>Erstellt:</u> Name / Datum: D. Schäffer 14.10.2021	<u>Geändert:</u> Name / Datum:	<u>Geprüft:</u> Name / Datum: A. Kahrman 14.10.2021	<u>Freigegeben:</u> Name / Datum: A. Kahrman 14.10.2021	Seite 1 von 6 Druckdatum: 16/05/2022
--	-----------------------------------	--	--	---



Richtlinie Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

PB I 1.06

Von unseren Lieferanten, Dienstleistern und Geschäftspartnern erwarten wir, dass diese ebenfalls deutsches bzw. europäisches Arbeitsrecht einhalten, bzw. im Fall von außereuropäischen Lieferketten, sich zu den folgenden Leitprinzipien bekennen:

- der UN-Kinderrechtskonvention.
- den von der Internationalen Arbeitsorganisation verabschiedeten Konventionen Nr. 138 (Mindestalter für Beschäftigung) und Nr. 182 (Beseitigung der Kinderarbeit).

Löhne und Sozialleistungen

Vergütungen, die die KaKue GmbH den Beschäftigten bezahlt und die damit verbundenen Sozialleistungen, entsprechen den Grundprinzipien und gesetzlichen Vorschriften, hinsichtlich dem Mindestlohn und den Überstunden. Es ist nicht zulässig, als Disziplinarmaßnahme Abzüge vom Lohn einzubehalten. Unsere Beschäftigten erhalten für jeden Zahlungszeitraum zeitnah eine verständliche Lohnabrechnung. Diese enthält die Informationen, um zu überprüfen, dass die geleistete Arbeit wie vertraglich vereinbart vergütet wurde.

Da für die KaKue GmbH keine Tarifgebundenheit gegeben ist, orientieren wir uns sowohl an den branchenspezifischen als auch ortsüblichen Löhnen und Gehältern sowie Sozialleistungen, die unseren Beschäftigten einen angemessenen Lebensstandard sichern.

Wir halten die gesetzlichen Bestimmungen für Sozialleistungen ein. Mit 30 Tagen übertreffen wir den gesetzlichen Mindestanspruch für die Anzahl von Urlaubstagen für unsere Beschäftigten. Wir gewährleisten die gesetzlichen Vorgaben des Mutterschutzes und der Elternzeit.

Besteht der Wunsch von Beschäftigten, unterstützen wir aus sozialen Gesichtspunkten eine betriebliche Altersvorsorge mit einem vereinbarten Anteil des Beitragsatzes.

Arbeitszeit

Studien im Bereich Arbeitsschutz belegen eindeutig, dass überbeanspruchte Arbeitskräfte weniger produktiv sind sowie die Gefahr von Verletzungen und Erkrankungen steigt. Die KaKue GmbH stellt deshalb sicher, dass die Arbeitszeiten an den eigenen Standorten mindestens den gesetzlichen Vorgaben, oder den Mindestnormen der nationalen Wirtschaftsbereiche bzw. den Vereinbarungen der Tarifpartner entsprechen.

Die Pausenzeiten während der Arbeit sind im Unternehmen einheitlich festgelegt und die Mitarbeiter sind angehalten diese wahrzunehmen.

Wir haben ein verlässliches und datenschutzkonformes System eingerichtet, mit dem wir die von unseren Beschäftigten geleistete tägliche Arbeitszeit messen, um eine objektive Grundlage für das Lohnentgelt zu schaffen.

<u>Erstellt:</u> Name / Datum: D. Schäffer 14.10.2021	<u>Geändert:</u> Name / Datum:	<u>Geprüft:</u> Name / Datum: A. Kahrman 14.10.2021	<u>Freigegeben:</u> Name / Datum: A. Kahrman 14.10.2021	Seite 2 von 6 Druckdatum: 16/05/2022
--	-----------------------------------	--	--	---



Richtlinie Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

PB I 1.06

Zur Unterstützung des Einklangs zwischen Arbeits- und Privatleben sind bereichsübergreifend flexible Arbeitszeitmodelle gegeben.

Von unseren Lieferanten, Dienstleistern und Geschäftspartnern verlangen wir ebenfalls, dass die Arbeitszeiten mindestens den national geltenden Gesetzen, den Branchenstandards oder den einschlägigen ILO-Konventionen entsprechen, je nachdem, welche Regelung strenger ist.

Grundsätzlich sollte die wöchentliche Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, nicht mehr als 60 Stunden betragen. Ausnahmen bilden Notfälle und außergewöhnliche Umstände. Den Beschäftigten sollte mindestens alle sieben Tage ein arbeitsfreier Tag gewährt werden.

Moderne Sklaverei, Zwangsarbeit und Menschenhandel

Wir dulden in keiner Form Zwangs- oder Pflichtarbeit. Tätigkeiten in unserem Unternehmen dürfen grundsätzlich nur auf freiwilliger Basis erfolgen. Durch Stellenprofile bzw. Arbeitsplatzbeschreibungen werden bereits bei der Planung der Tätigkeiten der zu besetzenden Stellen unzulässige Beschäftigungspraktiken unterbunden. Im Zuge der Besetzung von Stellen bzw. Arbeitsplätzen wird das Aufgabengebiet mit dem vorhandenen Bildungsstand und den Fähigkeiten der potenziellen künftigen Beschäftigten abgeglichen, um eventuelle, aus Unterforderung oder Überforderung resultierende psychologische Beanspruchung- bzw. Belastungsfaktoren, zu vermeiden. Im Zweifel entscheidet unser Personalwesen, ob eine als problematisch erkannte Tätigkeit mit dem Arbeitsrecht vereinbar ist. Es steht allen Beschäftigten frei, ihr Beschäftigungsverhältnis mit angemessener Frist zu beenden.

In der Lieferkette lehnen wir im Einklang mit den ILO Kernarbeitsnormen den Einsatz von Zwangs- bzw. ungesetzlicher Pflichtarbeit im Rahmen der Geschäftsaktivitäten ebenfalls kategorisch ab. Vor Beginn einer Geschäftsbeziehung ergreift die KaKue GmbH Maßnahmen, um sicherzustellen, dass unsere Lieferanten Richtlinien und Praktiken eingeführt haben, um moderne Sklaverei zu verhindern. Voraussetzung für eine Geschäftsbeziehung mit Lieferanten in kritischen Regionen ist die Möglichkeit, Audits bei unseren Lieferanten durch zertifizierte Drittunternehmen durchführen zu lassen.

Die KaKue GmbH ist berechtigt, einige oder sämtliche vertragliche Beziehungen zu Lieferanten zu kündigen, falls diese gegen die Vorgaben zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten nachweislich verstoßen bzw. auch nach Setzen einer angemessenen Frist keine Verbesserungsmaßnahmen einleiten oder umsetzen.

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Die Beschäftigten unseres Unternehmens haben das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Wir werden in unserem Einflussbereich das Mögliche tun, um rechtswidrige Aktivitäten zur Einschränkung oder Behinderung dieses Rechts zu erkennen und zu verhindern.

<u>Erstellt:</u> Name / Datum: D. Schäffer 14.10.2021	<u>Geändert:</u> Name / Datum:	<u>Geprüft:</u> Name / Datum: A. Kahrman 14.10.2021	<u>Freigegeben:</u> Name / Datum: A. Kahrman 14.10.2021	Seite 3 von 6 Druckdatum: 16/05/2022
--	-----------------------------------	--	--	---



Richtlinie Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

PB I 1.06

Die KaKue GmbH stellt sicher, dass die Vertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit der Unternehmensführung offen und ohne Angst vor Diskriminierung, Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung kommunizieren können. Wir fordern diese auf, ihre Ideen sowie Bedenken in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken der Führungsebene des Unternehmens dazulegen.

Es ist nicht statthaft, Beschäftigungsverhältnisse an die Bedingung zu knüpfen, dass eine Person einer gewerkschaftlichen Vereinigung nicht beitreten darf oder ihre Mitgliedschaft kündigen muss.

Gleiches gilt für das Recht unserer Beschäftigten, sich von Vereinigungen fernzuhalten, d.h. es wird weder direkt noch indirekt verlangt einer außerbetrieblichen Organisation oder Vereinigung anzugehören.

Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Mobbing

Die Diskriminierung von Menschen in jeglicher Form ist unzulässig. Die KaKue GmbH sieht für ihre Entwicklung ein großes Potenzial, das sich aus dem Zusammentreffen von Menschen unterschiedlicher Herkunft und unterschiedlicher Biografien ergibt. Deshalb ist uns daran gelegen, diese Vielfalt zu ermöglichen, sie zu fördern und zu nutzen. Als Konsequenz dieser Erkenntnis haben wir eine Null-Toleranz-Strategie vereinbart, die keine Diskriminierung oder Benachteiligung von Beschäftigten aufgrund von Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Ausrichtung, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Sprache, Alter und sozialem Status duldet. Des Weiteren dürfen derzeitige und zukünftige Arbeitskräfte keinen medizinischen Tests oder physischen Prüfungen unterzogen werden, die in diskriminierender Weise verwendet werden könnten.

Respekt am Arbeitsplatz schätzen wir als weiteren Bestandteil der Kultur unseres Unternehmens. Deshalb tolerieren wir keine Belästigung, vor allem sexueller Art, oder damit verbundene Einschüchterung oder Mobbing. Gegen die Würde Anderer verstoßendes unerwünschtes körperliches Verhalten oder verbale Äußerungen, die beleidigend, feindselig, erniedrigend oder einschüchternd sind, werden in jedem Fall bis hin zu einer fristlosen Kündigung geahndet. Dieses umfasst ebenfalls die körperliche Nötigung und jegliche Form der körperlichen Bestrafung.

Die KaKue GmbH lehnt Lieferanten oder Kunden ab, die Praktiken der Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing unterstützen.

Danke

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben, diese Richtlinie zu den Arbeitsbedingungen und Menschenrechten sorgfältig zu lesen. Diese Richtlinie wird in unserem Managementsystem als dokumentierte Information gelenkt, d.h. regelmäßig überprüft und bei Bedarf an relevante Anforderungen interessierter Parteien angepasst.

<u>Erstellt:</u> Name / Datum: D. Schäffer 14.10.2021	<u>Geändert:</u> Name / Datum:	<u>Geprüft:</u> Name / Datum: A. Kahrman 14.10.2021	<u>Freigegeben:</u> Name / Datum: A. Kahrman 14.10.2021	Seite 4 von 6 Druckdatum: 16/05/2022
--	-----------------------------------	--	--	---



Richtlinie Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

PB I 1.06

Hinweis

Jede **Führungskraft** ist in erster Linie für die Arbeitsbedingungen und Einhaltung der Menschenrechte durch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich und hat sie einzuweisen, zu schulen und zu beaufsichtigen.

Alle **Beschäftigten** sind in der Pflicht die Regelungen zur Einhaltung der Menschenrechte zu befolgen und an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen proaktiv mitzuwirken.

Obersulm, 14.10.2021

Ort, Datum

Geschäftsführung

<u>Erstellt:</u> Name / Datum: D. Schäffer 14.10.2021	<u>Geändert:</u> Name / Datum:	<u>Geprüft:</u> Name / Datum: A. Kahrman 14.10.2021	<u>Freigegeben:</u> Name / Datum: A. Kahrman 14.10.2021	Seite 5 von 6 Druckdatum: 16/05/2022
--	-----------------------------------	--	--	---

Situationen, in denen Sie aktiv werden sollten:

Wir alle sind in unserem Unternehmen dafür verantwortlich, die in den Richtlinien formulierten Standards umzusetzen. Falls Sie illegales oder dieser Richtlinie widersprechendes Verhalten bemerken oder einen begründeten Verdacht haben, sind Sie verpflichtet, das Problem zu melden oder Rat zu suchen:



Beispiele für Fälle, in denen Sie aktiv werden sollten:

- Offensichtliche Diskriminierung von Personen im Unternehmen.
- Beobachtete verbale oder körperliche Bedrohungen.
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.
- Mobbing von Personen (Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung mehrfach und über einen längeren Zeitraum).
- Beschäftigung von Auszubildenden in Schicht-, Nachtarbeit oder in Überstunden.
- Arbeitsaufträge an Jugendliche, die eine Gefährdung für deren körperliche oder psychische Gesundheit darstellen.
- Einbehalten von Lohnzahlung als disziplinarische Maßnahme.
- Beschäftigung von Kollegen oder Kolleginnen in Schwarzarbeit.
- Kenntnis von Lohn- und Sozialdumping.
- Erhebung von Gebühren für Schutzkleidung und für den Gebrauch von Maschinen oder wichtigen Werkzeugen.
- Belegung der Beschäftigten mit Geldstrafen für Arbeitsausfälle oder für angeblich beschädigte Maschinen.
- Benachteiligung von Beschäftigten aufgrund ihrer Mitgliedschaft in der Gewerkschaft.
- Ausübung von Druck auf Beschäftigte, aufgrund deren Ansinnen einen Betriebsrat zu gründen.

<u>Erstellt:</u> Name / Datum: D. Schäffer 14.10.2021	<u>Geändert:</u> Name / Datum:	<u>Geprüft:</u> Name / Datum: A. Kahrman 14.10.2021	<u>Freigegeben:</u> Name / Datum: A. Kahrman 14.10.2021	Seite 6 von 6 Druckdatum: 16/05/2022
--	-----------------------------------	--	--	---