

Ethische und soziale Maßstäbe - Verhaltenskodex für FROSTA- Lieferanten

Der FROSTA Verhaltenskodex basiert auf den Konventionen der Internationales Arbeitsorganisation (ILO) und der Ethical Trading Initiative (ETI)

Keine Zwangsarbeit

Es wird keine Zwangsarbeit geduldet. Dies schließt auch Schuldarbeit und Arbeit von Strafgefangenen ein (ILO* Übereinkommen 29 und 105, ETI Anforderung 1)). Die Arbeiter dürfen auch nicht gezwungen werden, Depotzahlungen zu leisten und ihren Personalausweis dem Arbeitgeber zu übergeben. Eine Arbeitsstelle muss freiwillig angetreten werden. (*International Labour Organisation)/ (**Ethical Trading Initiative)

Keine Diskriminierung

Angestellte von FROSTA-Lieferanten dürfen keiner Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Rasse, ethnischer Herkunft, religiösen oder politischen Überzeugung oder irgendwelcher anderer persönlicher Merkmale ausgesetzt werden (ILO 100 und 111, ETI Anforderung 7)).

Keine Kinderarbeit

FROSTA akzeptiert keine Kinderarbeit. Das Mindestalter für Angestellte muss in Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzgebungen sein, darf aber auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen (ILO 138). Muss ein Kind in diesem Sinn seine Arbeitsstelle verlassen, so wird ihm finanzielle Hilfe und Beistand im Schulungsbereich gewährt (ETI Anforderung 4).

Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht aller Arbeiter, Gewerkschaften zu bilden und diesen beizutreten sowie Kollektivverhandlungen zu führen wird ausdrücklich anerkannt (ILO 87 und 98). Arbeitnehmervertreter dürfen keiner Diskriminierung ausgesetzt sein und sollen Zugang zu all jenen Arbeitsstätten erhalten, wo dies zur Ausübung ihrer Vertreterfunktion notwendig ist (ILO 135 und Empfehlung 143). Die Arbeitgeber haben den Aktivitäten der Gewerkschaften grundsätzlich offen und positiv gegenüber zu stehen (ETI Anforderung 2)

Die Zahlung angemessener Löhne

Die Löhne müssen regelmäßig und pünktlich ausbezahlt werden und müssen in ihrer Höhe der geleisteten Arbeit angemessen sein. Der Lohn und die Zusatzleistungen für eine normale Arbeitswoche müssen mindestens den gesetzlich geforderten und branchenüblichen Minima entsprechen und nicht nur die Grundbedürfnisse der Arbeiter und ihrer Familie decken, sondern auch etwas frei verfügbares Einkommen gewähren. Vor Antritt der Arbeitsstelle muss in schriftlicher und leicht verständlicher Form über die Lohnhöhe und die Einzelheiten der Lohnzahlungen pro Zahlungsperiode informiert werden. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig. Auch dürfen keine Lohnabzüge, welche vom Gesetz nicht vorgesehen sind, ohne ausdrückliche Genehmigung des Arbeitnehmers vorgenommen werden (ETI Anforderung 5).

Keine außergewöhnlich langen Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen sich an die gesetzlichen Normen halten und branchenüblich sein. Pro Woche (7 Tage) muss mindestens ein freier Tag gewährt werden. Überzeit soll auf freiwilliger Basis beruhen, 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen, nicht regelmäßig verlangt werden und mit einem erhöhten Ansatz vergütet werden.

Menschenwürdige Arbeitsbedingungen

Am Arbeitsplatz sollen sichere und gesunde Arbeitsbedingungen herrschen. „Best practice“ bezüglich Berufsausübung, Sicherheit und Gesundheit soll gefördert werden. FRoSTA toleriert keinerlei Formen von psychischer, geistiger, sexueller oder anderer Belästigung.

Dieser Verhaltenskodex legt nur die Minimalanforderungen fest. FRoSTA lässt deshalb nicht zu, dass die Anforderungen und Bedingungen dieses Kodexes als Maximalanforderungen bzw. –bedingungen verstanden werden.

FRoSTA Lieferanten und deren Zulieferer müssen die gesetzlichen Vorschriften des Landes, in dem sie tätig sind einhalten. Falls es Diskrepanzen zwischen der örtlichen Gesetzgebung und diesem Verhaltenskodex gibt, sollen diejenigen Vorschriften gelten, welche den Arbeitern das höchste Maß an Schutz und Sicherheit gewähren.

Es müssen reguläre Anstellungsverhältnisse geschaffen werden. Es dürfen keine spezifischen Arbeitsverträge erstellt werden in der Absicht, Verpflichtungen gegenüber Arbeitern gemäss Arbeits- oder Sozialversicherungsgesetzen sowie Vorschriften aus regulären Arbeitsverhältnissen zu vermeiden bzw. zu umgehen. Auch darf es zu keiner Anstellung als Lehrling kommen, wenn der Arbeitgeber nicht wirklich die Absicht hat, spezifische Fähigkeiten zu vermitteln oder eine reguläre Anstellung zu gewähren. Jugendlichen Arbeitern muss die Gelegenheit zur Ausbildung geboten werden (ETI Anforderung 3 und 9).

Umwelt- und Sicherheitsfragen

Verfahren und Standards für die Abfallbewirtschaftung, den Umgang mit Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen sowie deren Entsorgung als auch für Emissionen und für die Abwasserbehandlung müssen den gesetzlichen Mindestanforderungen entsprechen oder diese übertreffen.

FRoSTA behält sich das Recht vor, jederzeit unangekündigte Inspektionen durchzuführen. Solche Inspektionen können auch von unabhängigen Dritten durchgeführt werden.

Wird der Verhaltenskodex nicht eingehalten, kann dies zum Abbruch der entsprechenden Geschäftsbeziehungen führen.

(Name Lieferant)

(Datum / Unterschrift / Stempel)