

## Verhaltenskodex

Die in der Wilhelm Grillo Handelsgesellschaft mbH und ihren verbundenen Unternehmen<sup>1</sup> tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich dem Vorbild von Herbert Grillo und damit in ihren Handlungen der Tradition des ehrbaren Kaufmanns verpflichtet.

Die strenge Beachtung von Recht und Gesetz ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir ebenfalls die Achtung und Einhaltung der geltenden nationalen und lokalen Gesetze sowie Vorschriften innerhalb der gesamten Wertschöpfungskette.

Wir verstehen Nachhaltigkeit als einen wesentlichen Bestandteil unserer Geschäftsstrategie und halten unsere Geschäftspartner dazu an, gemeinsam innovative Lösungen für eine nachhaltige Zukunft zu entwickeln und zu optimieren.

Der nachfolgende Verhaltenskodex basiert auf den anerkannten Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den einschlägigen Normen der Vereinten Nationen und ist grundlegender Bestandteil unserer Prinzipien für jede Art von Geschäftsbeziehung.

Auch wenn sich kulturelle und politische Hintergründe unserer Geschäftspartner von unseren eigenen Normen unterscheiden können, glauben wir fest an eine gemeinsame Basis im Hinblick auf soziale und ökologische Standards und beziehen diese in unsere täglichen Entscheidungen und unser Verhalten ein.

Sofern das national geltende Recht strenger als die Anforderungen unseres Verhaltenskodexes ausgelegt ist, so gilt in jedem Falle die nationale Rechtsgrundlage.

Wir behalten uns das Recht vor, Konsequenzen zu ziehen, sofern schwerwiegende Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex festgestellt werden.

### **Wilhelm Grillo Handelsgesellschaft mbH**

---

<sup>1</sup> Grillo Altmetall GmbH, Wilhelm Grillo Handelsgesellschaft mbH (Tattendorf), Metallschmelze Tattendorf GmbH

# Verhaltenskodex - Ethisches Grundverständnis und Erwartung an Geschäftspartner

Zu den unverzichtbaren Werten unseres ethischen Grundverständnisses und den Erwartungen an unsere Geschäftspartner zählen:

## MENSCHENRECHTE

Unsere Geschäftspartner sind dazu aufgefordert, die grundlegenden Menschenrechte aller MitarbeiterInnen zu achten und diese mit Würde, Respekt und Fairness zu behandeln. Dies gilt für jede Art der Beschäftigung.

## KEINE KINDERARBEIT

Nach den Konventionen der ILO und den Vereinten Nationen sowie dem nationalen Recht ist Kinderarbeit streng verboten. Das Mindestalter für die Beschäftigung darf nicht unter dem Alter der Beendigung der Schulpflicht liegen und in keinem Falle das Mindestalter von 15 Jahren unterschreiten (bzw. 14 Jahren, wenn dies so im nationalen Gesetz gemäß der ILO Konvention 138 verankert ist).

## VERGÜTUNG

Die Vergütung der in der regulären Arbeitszeit geleisteten Arbeit sollte mindestens das gesetzliche oder branchenübliche Mindestlohniveau erreichen. Darüber hinaus sollte die Vergütung von Überstunden mit einem gesetzlichen oder branchenüblichen Zuschlagssatz erfolgen. Es wird empfohlen, eine Vergütung anzustreben, die mindestens die Lebenshaltungskosten deckt. Alle Sozialleistungen sollten entsprechend der lokalen gesetzlichen Regelungen gezahlt werden. Jegliche Art von Lohnabzügen als Disziplinarmaßnahmen entspricht nicht unseren ethischen Anforderungen. Darüber hinaus fordern wir jeden Geschäftspartner dazu auf, seine ArbeitnehmerInnen vorab in verständlicher Form über die Vergütung und entsprechend gezahlte Leistungen zu informieren.

## KEINE ZWANGSARBEIT

Alle MitarbeiterInnen sollten ihre Arbeit aus freiwilligem Willen ausführen. Jegliche Arten von Sklaverei oder Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder Gefängnisarbeit sind strengstens untersagt. Die MitarbeiterInnen dürfen in ihrer Bewegungsfreiheit nicht eingeschränkt werden.

## UMWELTSCHUTZ

Alle Geschäftspartner sind dazu angehalten, die geltenden Umweltschutzgesetze einzuhalten. Darüber hinaus wird die Durchführung geeigneter Maßnahmen zur Verhinderung, Vermeidung und Verminderung negativer Umweltauswirkungen, die durch Verarbeitungsschritte entstehen können, erwartet. Unternehmen sollten sicherstellen, notwendige Kennzahlen und Daten zu (eigenen) Umweltschutzstandards und -leistungen zu erheben.

## GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Der Arbeitsplatz und die Ausführung der Arbeit dürfen die Gesundheit und Sicherheit der MitarbeiterInnen nicht beeinträchtigen. Es sollte eine sichere und saubere Arbeitsatmosphäre geschaffen werden. Gesundheit am Arbeitsplatz und sichere Arbeitsbedingungen sollten gefördert werden, um vorbeugende Maßnahmen gegen Zwischenfälle und Verletzungen während der Arbeit oder als Folge der Verwendung von Arbeitsmitteln zu ergreifen. Alle Sicherheitsmaßnahmen und Präventionspraktiken sollten den MitarbeiterInnen zugänglich gemacht werden. Bei Bedarf sollten Schulungen zur praktischen Einhaltung durchgeführt werden. Das Gleiche gilt für alle weiteren Standorte, in denen eigene MitarbeiterInnen tätig sind.

## VETRAUENSVOLLE ZUSAMMENARBEIT

Jegliche Arten von Korruption, Erpressung, Bestechung und arglistige Falschangaben in Bezug auf die Herkunft der durch uns bezogenen Rohstoffe werden in keiner Form toleriert. Dies gilt auch für jegliche Arten von Geldwäsche, weder in direktem Zusammenhang noch in indirekter Form.

Wir erwarten einen fairen Wettbewerb und erwarten selbiges von unseren Geschäftspartnern. Dies impliziert die Einhaltung aller Kartell- und Wettbewerbsgesetze. Darüber hinaus sind unsere Geschäftspartner dazu aufgefordert, entsprechende Vorkehrungen zu treffen, um Beziehungen, Aktivitäten oder Geschäften vorzubeugen, bei denen private Interessen oder Beziehungen eine Geschäftsentscheidung beeinflussen haben oder u. U. beeinflussen könnten.

Unsere Geschäftspartner sind dazu aufgefordert, alle im Zusammenhang mit Handel, Export und Mineralgewinnung vorgeschriebenen Abgaben, Gebühren, Lizenzgebühren und Steuern an die entsprechenden Regierungsstellen zu zahlen. Darüber hinaus fordern wir unsere Geschäftspartner dazu auf, Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit zu befolgen.

## VEREINIGUNGSFREIHEIT UND DAS RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Alle MitarbeiterInnen sollten das Recht haben, Arbeitnehmerorganisationen, einschließlich Gewerkschaften zu gründen oder ihnen beizutreten.

Im Falle von gesetzlichen Einschränkungen der Vereinigungsfreiheit oder des Rechts auf Kollektivverhandlungen sollte es den MitarbeiterInnen erlaubt sein, Interessenvertretungen zu bilden sowie in direkten Austausch mit dem Arbeitgeber treten zu können. Darüber hinaus sollte eine alternative Möglichkeit zur Vereinigungsfreiheit und zu Kollektivverhandlungen vorgesehen werden.

## KEINE DISKRIMINIERUNG UND MISSHANDLUNG

Unsere Geschäftspartner sind dazu aufgefordert, ihre MitarbeiterInnen gleich zu behandeln. Alle Arten von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, Religion, Alter, Rasse, sozialer Herkunft, Kaste, Nationalität, ethischem oder nationalem Hintergrund, der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, Behinderung, sexueller oder politischer Orientierung oder anderer persönlicher Merkmale werden nicht toleriert.

## ARBEITSBEDINGUNGEN

Alle MitarbeiterInnen sollten mit Würde und Respekt behandelt werden. Jede Art von körperlicher Bestrafung, psychischer, sexueller oder verbaler Belästigung und Missbrauch sowie jede Art von Misshandlung sind verboten. Disziplinarmaßnahmen sollten in Übereinstimmung mit lokalem Recht und internationalen Menschenrechtsstandards erfolgen. Auch halten wir dazu an, Disziplinarmaßnahmen nicht gegen MitarbeiterInnen zu verhängen, die sich auf Verstöße dieses Codes oder das lokale Recht berufen.

Alle MitarbeiterInnen sollten ein offizielles Dokument ihrer Anstellung erhalten, beispielsweise einen Arbeitsvertrag. Darin sollten alle Bedingungen des Arbeitsverhältnisses, einschließlich Vergütung und Sozialleistungen, Zahlungszeitraum, Urlaubsanspruch und Kündigungsfrist enthalten sein.

## KEINE EXCESSIVEN ÜBERSTUNDEN

Arbeitszeiten sollten mit den lokalen gesetzlichen Regelungen übereinstimmen. In jedem Fall sollte die reguläre Arbeitszeit 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Überstunden sollten 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten und sollten auf freiwilliger Basis geleistet werden. Wir erwarten, dass die Überstunden entsprechend vergütet werden. Nach jeweils sechs Arbeitstagen sollte mindestens ein freier Tag für alle MitarbeiterInnen gewährt werden.

## KEINE UNTERSTÜTZUNG NICHTSTAATLICHER BEWAFFNETER GRUPPEN

Internationale Gesetze zur Vermeidung direkter und indirekter Unterstützung nichtstaatlicher bewaffneter Gruppen sowie politischer oder privater Sicherheitskräfte sind einzuhalten.

Für Rückfragen oder Hinweise auf Verstöße gegen diesen Code kontaktieren Sie uns bitte über oben genannte Kontaktdetails.