

CREMER Verhaltenskodex

Der vorliegende Verhaltenskodex (Code of Conduct) gilt für alle CREMER Geschäftseinheiten. Gleichzeitig fordert CREMER auch von seinen Zulieferern die Einhaltung der in diesem Kodex verankerten Grundsätze.

1. Recht und Gesetz

CREMER hält die geltenden Rechte und Gesetze der Länder ein, in denen es tätig ist, und fordert dies auch von seinen Zulieferern.

2. Transparenz und Verbraucherdialog

Das Unternehmen erkennt das Recht der Verbraucher auf wichtige Produkt- und Prozessinformationen an, die für eine qualifizierte Kaufentscheidung benötigt werden. Nach Möglichkeit wird es die entsprechenden einschlägigen Informationen festlegen und zugänglich machen.

3. Zwangsarbeit

Jegliche Form von Zwangsarbeit einschließlich Zwangsarbeit in Gefängnissen und Schuldknechtschaft darf nicht angewendet werden.

4. Integrität und Antikorruption

CREMER orientiert sein Handeln an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung von Religion, Weltanschauung, Geschlecht und Ethik. CREMER lehnt Korruption und Bestechung im Sinne der entsprechenden UN-Konvention (aus dem Jahr 2005) ab. Es fördert auf geeignete Weise Transparenz, integrires Handeln und verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen.

5. Kinderarbeit

Kinderarbeit kommt nicht zum Einsatz. Sofern die Gesetze vor Ort keine höhere Altersgrenze festlegen, werden keine Personen beschäftigt, die noch im schulpflichtigen Alter bzw. jünger als 15 Jahre sind (vorbehaltlich der Ausnahmeregelungen der ILO-Konvention 138). Mitarbeiter unter 18 Jahren dürfen nicht für gefährliche Tätigkeiten eingesetzt werden und können unter Berücksichtigung ihrer Ausbildungserfordernisse von Nachtarbeit ausgenommen werden.

6. Belästigung

Die Mitarbeiter werden keinerlei körperlichen Züchtigungen oder anderweitigen körperlichen, sexuellen, psychischen oder verbalen Belästigungen oder Missbrauchshandlungen ausgesetzt.

7. Vergütung

Die Vergütung einschließlich Löhne, Überstunden und Nebenleistungen erfolgt zumindest in der im geltenden Recht und Gesetz festgelegten Höhe oder liegt darüber. Die für Vollbeschäftigung gewährte Vergütung muss ausreichend sein, die grundlegenden Bedürfnisse des Mitarbeiters zu befriedigen.

8. Arbeitszeit

Sofern die nationalen Regelungen keine geringere Höchstarbeitszeit festlegen und außer im Falle außergewöhnlicher Unternehmensumstände wird von den Mitarbeitern nicht verlangt, auf regelmäßiger Basis eine Standardarbeitswoche von über 48 Stunden pro Woche oder eine Gesamtwochenarbeitszeit von über 60 Stunden (einschließlich Überstunden) zu absolvieren. Den Mitarbeitern wird in jedem 7-Tageszeitraum das Äquivalent von mindestens einem freien Tag gewährt.

9. Nichtdiskriminierung

Bei allen Beschäftigungsentscheidungen einschließlich – ohne darauf beschränkt zu sein – Einstellungen und Beförderungen, Vergütung, Lohnnebenleistungen, Ausbildung, Entlassungen und Kündigungen werden alle Mitarbeiter streng nach ihren Fähigkeiten und Qualifikationen behandelt.

10. Gesundheits- und Arbeitsschutz

Um Unfälle und Personenschäden zu vermeiden, stellen die Arbeitgeber sichere und gesunde Arbeitsbedingungen.

11. Versammlungsfreiheit und Tarifautonomie

Die Arbeitgeber erkennen an und respektieren das gesetzliche Recht der Mitarbeiter auf Versammlungsfreiheit und Tarifautonomie.

12. Umwelt

Das Unternehmen verwendet umweltfreundliche Praktiken, die es kontinuierlich verbessert. Es erfüllt die Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz, die seine jeweiligen Betriebe betreffen und geht verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen um.

Die Geschäftsführung

Düren-Konzendorf, den 22.07.2022