

Verhaltens Codex / Code of Conduct

Starker, individueller und freundlicher Service sowie Fachkompetenz sind die Basis des täglichen Handelns der JIANGHAI. Daneben sind soziales Engagement, ein hohes Maß an Integrität sowie der Umweltgedanke Bestandteile der Unternehmensphilosophie.

Die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze sollen nicht als Maximalanforderungen betrachtet, sondern nach Möglichkeit übertroffen werden.

1. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt weltweit und definiert die Grundsätze sowie Anforderungen der JIANGHAI an ihre Geschäftspartner und deren Beschäftigte, insbesondere der Lieferanten von Gütern und Dienstleistungen, bezüglich deren Verantwortung für Mensch und Umwelt. Die festgeschriebenen Grundsätze sind u.a. abgestimmt mit den Konventionen der International Labour Organisation (im Folgenden „ILO“), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie den UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen.

2. Einhaltung von Gesetzen

Es sind die geltenden nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften, die industriellen Mindeststandards, Konventionen der ILO und der UN sowie alle anderen relevanten Bestimmungen (im Folgenden insgesamt „Normen“) einzuhalten, wobei diejenigen Normen anzuwenden sind, welche die strengsten Anforderungen stellen. Die Einhaltung dieses Verhaltenskodex sowie vorstehender Normen darf nicht durch arbeitsvertragliche Vereinbarungen oder vergleichbare Maßnahmen umgangen werden.

3. Verbot von Bestechung und Korruption

Keine Form der Bestechung oder Korruption wird von der JIANGHAI toleriert. Es ist sich in keiner Weise darauf einzulassen, einschließlich jeglicher gesetzeswidriger Zahlungsangebote oder ähnlicher Zuwendungen, um die Entscheidungsfindung zu beeinflussen. Es ist sich so zu verhalten, dass keine persönliche Abhängigkeit, Verpflichtung oder Beeinflussung entsteht. Es wird ein geschäftliches Verhalten erwartet, das auf Fairness und Einhaltung der jeweils geltenden nationalen und internationalen Normen basiert. Sofern in Nationen Geschenke der Sitte und Höflichkeit entsprechen, ist zu beachten, dass dadurch keine verpflichtenden Abhängigkeiten entstehen und die geltenden landesrechtlichen Normen eingehalten werden.

4. Diskriminierung / Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter

Jedwede Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung ist untersagt. Die Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Mitarbeiter ist zu fördern. Insbesondere ist jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung verboten, die aufgrund der Rasse, der Kaste, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Alters, der religiösen Überzeugung, der politischen Meinung, der körperlichen oder geistigen Behinderung, der ethnischen, nationalen und sozialen Herkunft, der Nationalität, der sexuellen Orientierung oder anderer persönlicher Merkmale vorgenommen wird. Eine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung, ist nicht zu dulden. Ebenso ist ein Verhalten (einschließlich Gesten, Sprachen und physische Kontakte) nicht zu dulden, das sexuell, Zwang ausübend, bedrohend, missbräuchlich oder ausnutzend ist.

5. Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen

Die Beschäftigten sind vor jeder unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung im Zusammenhang steht und die sich gegen die Vereinigungsfreiheit richtet, zu schützen. Ihr Recht, Vereinigungen oder Organisationen nach eigener Wahl zum Zwecke der Förderung und dem Schutz der Interessen der Beschäftigten zu gründen, diesen beizutreten oder wieder auszutreten sowie für diese tätig zu sein, ist zu respektieren. Die Ausübung der Beschäftigung darf dabei nicht beeinträchtigt werden. Mitglieder in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften sind weder zu bevorzugen noch zu benachteiligen.

6. Zwangsarbeit

Alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit werden von der JIANGHAI nicht geduldet. Kein Beschäftigter darf direkt oder indirekt durch Gewalt und/oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden. Mitarbeiter sind nur zu beschäftigen, wenn sie sich freiwillig für die Beschäftigung zur Verfügung gestellt haben.

JIANGHAI's daily operations are founded on strong, individualized and friendly service as well as technical competence. Social engagement, high levels of integrity and concern for the environment are additional components of our corporate philosophy.

The principles stated in this code of business conduct are not to be seen as our highest goals, but rather as ones to be exceeded wherever possible.

1. Area of application

This code of business conduct is valid throughout the world and defines the basic principles and demands which JIANGHAI places on business partners and their employees, in particular with regard to the responsibility of suppliers of goods and services towards human beings and the environment. The prescribed principles accord with, amongst other such guidelines, the Conventions of the International Labor Organization (referred to hereafter as "ILO"), the Universal Declaration of Human Rights of the United Nations as well as UN Conventions on the Rights of the Child and on the elimination of all forms of discrimination against women.

2. Adherence to laws

National and international laws and stipulations, minimal industrial standards, ILO and UN Conventions as well as all other relevant regulations (hereafter referred to as "standards") are to be adhered to, whereby those standards with the highest demands are the ones to be applied. Adherence to the code of business conduct as well as the standards specified above is not to be circumvented through contractual agreements or similar measures.

3. Prohibition of bribery and corruption

No forms of bribery or corruption will be tolerated by JIANGHAI. Any offers to attempt to influence decision-making in any way, including through making any offers of illegal payments or similar gratuities, are to be rejected. Relations are to be maintained in such a manner that no personal dependency, obligation or influence arises from such interactions. Business-like conduct is expected, based on fairness and adherence to the appropriate national and international standards in force. As regards nations where it is customary and polite to exchange gifts, care should be taken to ensure that such exchanges do not generate any relationships of dependency and obligation and that the legal standards in force in the country are adhered to.

4. Discrimination / Respect for employees' basic rights

Any form of discrimination in recruitment and employment is prohibited. Equality of opportunity and the equal treatment of employees are to be promoted. In particular, any differentiation, exclusion or preference is prohibited if it is undertaken on the basis of race, caste, skin color, gender, age, religion, political beliefs, physical or mental disability, ethnic, national and social origin, nationality, sexual orientation or other personal attributes. Treating employees in an unacceptable manner, for example through physical hardship, sexual or personal harassment or discrimination will not be tolerated. Likewise no behavior (including gestures, speech and physical contacts) will be tolerated which is sexual, coercive, threatening, abusive or exploitative.

5. Right of association and right to collective bargaining

Employees are to be protected against every form of differentiated treatment arising from their employment and which is contrary to the freedom of association. Respect is to be afforded for their right to found associations or organizations of their own choice for the purpose of promoting and protecting the interests of employees, as well as their right to join or leave such bodies as well as to be active on their behalf. No restrictions may be placed on any employee's ability to carry out their employment in this regard. Members of employees' organizations or trades unions are to be neither favored nor disadvantaged.

6. Compulsory labor

No form of compulsory or forced labour will be tolerated by JIANGHAI. No employee may be forced to work, either directly or indirectly, through the use of force and/or through intimidation. Employees are only to be recruited if they have made themselves available for work on a voluntary basis.

Verhaltens Codex / Code of Conduct

7. Verbot von Kinderarbeit und Beschäftigung Jugendlicher

Kinderarbeit sowie jegliche Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen werden von der JIANGHAI nicht toleriert. 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. Die Einhaltung des Verbots von Kinderarbeit und die Beschränkung von jugendlicher Beschäftigung ist sicherzustellen. Insbesondere dürfen Jugendliche keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädigenden Situationen ausgesetzt werden.

8. Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten haben dem geltenden Recht, den industriellen Standards oder den relevanten ILO-Konventionen zu entsprechen, je nachdem welche Regelung strenger ist. Es gilt die maximal zulässige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend der nationalen Gesetzgebung. Den Beschäftigten steht nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag zu. Geleistete Mehrarbeit ist entsprechend den innerstaatlichen Normen separat zu vergüten. Mehrarbeit muss auf freiwilliger Basis geleistet werden. Es ist für eine angemessene Entlohnung Sorge zu tragen und der gesetzlich festgelegte Mindestlohn muss gewährleistet sein.

9. Disziplinarmaßnahmen

Alle Beschäftigten sind mit Würde und Respekt zu behandeln. Außerdem sind Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen zu respektieren. Sanktionen, Bußgelder, sonstige Strafen oder Disziplinarmaßnahmen dürfen nur im Einklang mit geltenden nationalen und internationalen Normen sowie den international anerkannten Menschenrechten erfolgen. Kein Beschäftigter darf verbaler, psychischer, physischer, sexueller und/oder körperlicher Gewalt, Nötigung oder Belästigung ausgesetzt werden.

10. Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter

Es ist für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge zu tragen. Risiken sind einzudämmen und bestmögliche Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle, Berufskrankheiten sowie Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, zu treffen. Hierzu werden Systeme eingerichtet, um eine potentielle Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit seiner Beschäftigten zu entdecken und zu vermeiden oder auf diese zu reagieren. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Sicherheitsmaßnahmen informiert und geschult.

11. Umweltschutz

Der Schutz von Natur und Umwelt ist ein integraler Bestandteil der Geschäftspraxis der JIANGHAI. Die jeweils geltenden gesetzlichen Umweltnormen und internationale Standards sind zu beachten und einzuhalten. Das integrierte Umweltmanagementsystem fördert die kontinuierliche Arbeit an der Vermeidung und Verminderung von Umweltbelastungen. Geltende 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 sind einzuhalten.

12. Förderung des Verhaltenskodex

Die Verantwortung der JIANGHAI ist es, für die Sicherstellung der Grundsätze dieses Verhaltenskodex einzutreten und bei den Lieferanten bestmöglich zu fördern. Zudem sind die Grundsätze der Nicht-Diskriminierung bei der Lieferantenauswahl und beim Umgang mit den Lieferanten einzuhalten.

13. Disclaimer

Im Fall von inhaltlichen Differenzen zwischen der deutschen und englischen Fassung dieser Regeln soll die deutsche Fassung Vorrang haben.

7. Prohibition of child labor and the employment of juveniles

Child labor and any form of exploitation of children and juveniles will not be tolerated by JIANGHAI. The minimum recruitment age for employment must not be below the age at which compulsory education ends and in no cases will be below 15 years of age. Domestic standards are to be adhered to regarding child protection and the employment of juveniles. Exceptions specified by the ILO are allowed. Measures are to be taken to ensure that the prohibition of child labor and limitations applying to the employment of juveniles are upheld. In particular, juveniles are not to be exposed to situations which are dangerous, unsafe or are likely to damage their health.

8. Hours of work

Hours of work are to accord with the law in force, industrial standards or the relevant ILO Conventions, whichever has the stricter regulations. The maximum permissible weekly hours of work are to accord with national legislation. The employee is entitled to take at least one day off after having worked for six days in a row. Any overtime worked is to be remunerated separately in accordance with the appropriate domestic standards. Overtime is only to be worked on a voluntary basis. Care must be taken to ensure that fair remuneration is paid and that any legally prescribed minimum wage is guaranteed.

9. Disciplinary measures

All employees are to be treated with dignity and respect. In addition, the private domain and personal rights of each individual are to be respected. Sanctions, fines, other punishments or disciplinary measures are only to be imposed in so far as they are in accordance with the national and international standards in force as well as internationally recognized human rights. No employee may be subjected to verbal, psychological, physical, sexual and/or bodily violence, duress or harassment.

10. Health and safety of employees

Care must be taken to ensure a safe and healthy working environment. Risks are to be kept to a minimum and optimum precautionary measures are to be taken to prevent accidents, work-related illnesses as well as damage to health arising from performing occupational duties. Systems are to be established accordingly to determine potential threats to the health and safety of employees and to prevent, or respond to, these. In addition, employees are to be regularly informed and trained with regard to currently valid standards concerning health protection and safety standards as well as safety measures.

11. Protection of the environment

Protection of nature and of the environment is an integral component of JIANGHAI's business practice. The respective legal environmental standards currently in force and international standards are to be observed and adhered to. Integrated environmental management systems require on-going work with regard to avoiding and reducing environmental pollution. Procedures and standards currently in force regarding waste management, the treatment of chemicals and other hazardous substances as well as their disposal, together with emissions and the treatment of effluents, are to be enforced.

12. Promotion of the code of business conduct

JIANGHAI is responsible for ensuring that the basic principles of the code of business conduct are implemented and for promoting them to the greatest possible extent amongst their suppliers. In addition, the basic principles of non-discrimination in choosing suppliers and in dealings with suppliers are to be respected.

13. Disclaimer

In the event of discrepancies between the German and the English version of these terms, the German version shall take precedence.