

Kühne+Nagel Grundsatzklärung zu Menschenrechten

Inhaltsangabe		
1	ALLGEMEIN / ZWECK	3
2	FÜHRUNG / VERANTWORTUNG	3
3	ABKÜRZUNGEN & DEFINITIONEN	4
4	EREIGNISMELDUNG	4
5	GRUNDSÄTZE	4
5.1	VERMEIDUNG VON KINDERARBEIT	5
5.2	DIVERSITÄT UND INKLUSION	5
5.3	ARBEITNEHMERRECHTE UND FAIRE ARBEITSPRAKTIKEN	5
5.4	VERSAMMLUNGSFREIHEIT	6
5.5	SICHERE UND GESUNDE ARBEITSUMGEBUNG	6
5.6	UMWELT	6

1 Allgemein / Zweck

Kühne+Nagel (KN) hat unterschiedliche Erklärungen zu Menschenrechten erarbeitet und veröffentlicht, inklusive z.B. dem Verbot von Kinderarbeit. Diese Grundsatzerklärung wird ergänzt und steht in enger Verbindung zum KN Verhaltenskodex, dem KN Verhaltenskodex für Lieferanten und umfangreicher, unternehmensweiter, interner Richtlinien. Diese Prozesse sind wesentlicher Teil unserer täglichen Abläufe und Aktivitäten.

Der Zweck dieser **Grundsatzerklärung zu Menschenrechten** ist es, die betreffenden Statements und Prinzipien der Kühne+Nagel Gruppe zusammenzuführen unter Berücksichtigung zutreffender Gesetze und Bestimmungen – unter anderem aber nicht beschränkt auf die Transparenz- und Sorgfaltspflichten gemäß dem Schweizer Obligationenrecht (Art 964a - 964c OR) – ohne ein einzelnes Gesetz oder Bestimmungen zu ersetzen. Jedes einzelne bleibt vollumfänglich und effektiv bestehen:

- «**KN Verhaltenskodex**», Abschnitt 2 «Menschenrechte und Menschenwürde»
- «**KN Verhaltenskodex für Lieferanten**» Grundsätze, die jeden KN Lieferant und Subunternehmer einhalten, und deren Einhaltung über das Supplier Management Tool bestätigen muss z.B.:
«*Kinderarbeit – Lieferanten dürfen keine Kinder unter 15 Jahren beschäftigen*» entsprechend der Definition im Übereinkommen Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen
- Seit 2019 bekennt sich Kühne+Nagel zum «**UN Global Compact**»
- KN's Nachhaltigkeitsbericht beschreibt diese Prinzipien sowie auch das Bekenntnis zu den «**Global Human Rights Principles**» der Vereinten Nationen
- Erklärung zu «**Menschenrechten bei Kühne+Nagel**»
<https://home.kuehne-nagel.com/-/company/sustainability/social-governance/human-rights>

Diese Grundsatzerklärung beinhaltet und ist bestimmt durch:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
(*Universal Declaration of Human Rights*)
- Internationales Abkommen über bürgerliche und politische Rechte
(*International Covenant Civil and Political Rights*)
- Internationales Abkommen über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
(*The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*)
- Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
(*The International Labour Organization's (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at work*)

2 Führung / Verantwortung

Der Vorstand und die internationale Geschäftsleitung (KNI GL) von Kühne+Nagel haben sich dazu verpflichtet, **international anerkannte Menschenrechtsstandards in unseren globalen Lieferkettennetzwerken zu respektieren und zu fördern.**

Die Umsetzung und Einhaltung dieser Richtlinie wird von der KNI GL und den verantwortlichen Managern einzelner Gruppenfunktionen, Geschäftsbereiche und Rechtseinheiten weltweit überwacht.

Die KN Beschäftigten sind bei ihrer täglichen Arbeit an diese Grundsätze gebunden. Nicht nur durch diese Richtlinie, sondern auch z.B. durch ihre individuelle Selbstverpflichtung zum Verhaltenskodex oder zusätzliche Sicherheits- und Gesundheitsrichtlinien von QSHE.

3 Abkürzungen & Definitionen

Begriff	Definition
Kinderarbeit	Der Begriff „Kinderarbeit“ wird von der ILO häufig als Arbeit definiert, die Kinder ihrer Kindheit, ihres Potenzials und ihrer Würde beraubt und die für die körperliche und geistige Entwicklung schädlich ist. Er bezieht sich auf Arbeit, die: <ul style="list-style-type: none"> ▪ geistig, körperlich, sozial oder moralisch gefährlich und schädlich für Kinder ist; und/oder ▪ ihre Schulbildung beeinträchtigt, indem sie ihnen die Möglichkeit nimmt, die Schule zu besuchen, sie zwingt, die Schule vorzeitig zu verlassen, oder von ihnen verlangt, den Schulbesuch mit übermäßig langer und schwerer Arbeit zu verbinden.
Menschenrechte	Menschenrechte sind moralische Grundsätze oder Normen, die Standards für menschliches Verhalten beschreiben und als natürliches und anwendbares Recht und Regulierung geschützt sind. Sie werden allgemein als unveräußerliche Grundrechte verstanden, „auf die eine Person von Natur aus Anspruch hat, einfach weil sie ein Mensch ist“, und die „allen Menschen innewohnen“, unabhängig von ihrer Nationalität, ihrem Standort, ihrer Sprache, ihrer Religion, ihrer ethnischen Herkunft oder einem anderen Status. Geschäftliche Aktivitäten müssen nach den allgemein anerkannten Grundsätzen der Menschenrechte und der Menschenwürde durchgeführt werden.
ILO	Internationale Arbeitsorganisation – International Labour Organization (www.ilo.org), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf
KN	Kühne+Nagel
Etc	

4 Ereignismeldung

Kühne+Nagel hat ein Verfahren eingerichtet, um auch potenzielle Verletzungen und Verstöße von Menschenrechten oder mögliche Umweltrisiken melden zu können. Es ist über die Kühne+Nagel Website zugänglich und als „Confidential Reporting Line“ bzw. „Meldeweg für Hinweisgebende“ bekannt.

Falls jemand der KN Beschäftigten vermutet, dass eine Person die Grundsatzerklärung zu Menschenrechten oder das Gesetz verletzt, sind sie angehalten, diese Vorfälle umgehend zu melden, an ihren Vorgesetzten, die KN Personalabteilung oder die „Confidential Reporting Line“. Das Nachverfolgen eingehender Beschwerden und Meldungen erfolgt durch einen unabhängig etablierten, internen Managementprozess.

5 Grundsätze

Kühne+Nagel ermutigt seine Beschäftigten, über die gesetzlichen Anforderungen hinauszugehen und bestehende Abläufe kontinuierlich zu verbessern.

Kühne+Nagel ist auch bestrebt, Beziehungen zu GeschäftspartnerInnen aufzubauen, die dieselben Prinzipien und Werte wie Kühne+Nagel teilen und sich verpflichten, die Menschenrechte bei ihren Geschäftspartnern zu respektieren, ihre Geschäfte auf ethische Weise zu führen und mit Integrität zu handeln.

Kühne+Nagel wendet sich gegen jede Art von Verletzung oder Einschränkung der Menschenrechte und der Menschenwürde, einschließlich, aber nicht beschränkt auf, jede Form von Diskriminierung, Sklaverei und Folter, Menschenhandel, Zwangs- und Kinderarbeit.

Es gelten folgende Grundsätze:

5.1 Vermeidung von Kinderarbeit

Die KN Beschäftigten lehnen jede Form von Kinderarbeit ab. Wir beschäftigen keine Kinder unter dem gesetzlichen Mindestalter in einem Land oder einer lokalen Gerichtsbarkeit. Wir legen ein Mindestalter für Mitarbeitende fest, das nicht unter dem Alter für den Abschluss der Schulpflicht liegt. In jedem Fall aber nicht unter 16 Jahren, auch wenn die lokale Gesetzgebung die Beschäftigung jüngerer Kinder erlauben sollte. Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen nur in Übereinstimmung mit den vor Ort geltenden Arbeitszeitgesetzen und vorbehaltlich etwaiger Anforderungen in Bezug auf Bildung oder Ausbildung arbeiten. Das Mindestalter für gefährliche Arbeiten beträgt bei Kühne+Nagel 18 Jahre.

5.2 Diversität und Inklusion

Die KN Beschäftigten setzen sich dafür ein, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich jeder zugehörig fühlt, in dem Chancengleichheit herrscht und in dem das Potenzial jedes Mitarbeitenden ohne Ausnahme ausgeschöpft wird, in dem die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch flexible Arbeitszeiten, die den unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeitenden Rechnung tragen, anerkannt und respektiert wird. Kühne+Nagel schätzt die Einzigartigkeit aller KollegInnen, BewerberInnen und GeschäftspartnerInnen sowie die Beiträge und Talente, die jeder von uns hat, um Kühne+Nagel zu einem stärkeren, wettbewerbsfähigeren und besseren Unternehmen zu machen.

KN Beschäftigte unterstützen eine Kultur der Vielfalt und Integration, frei von Belästigung und Diskriminierung. Sie fördern eine offene und ehrliche Zusammenarbeit im Team.

Kühne+Nagel ist ein Arbeitgeber der Chancengleichheit und duldet keinerlei Belästigung oder Diskriminierung und bietet Mitarbeitenden und BewerberInnen gleiche Beschäftigungschancen ungeachtet von Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Schwangerschaft, Familienstand, familiäre Verantwortung, soziale Herkunft, Alter, Behinderung, Religion, Glauben, Kultur oder andere gesetzlich geschützte Merkmale. Die Beschäftigung darf niemals illegal oder unfair sein. Wo anwendbar sind KN Beschäftigte verpflichtet, an jährlichen Schulungen zur Sensibilisierung für Vielfalt und Inklusion teilzunehmen, um ihr Wissen zur Erfüllung dieser Verantwortung zu erweitern.

5.3 Arbeitnehmerrechte und faire Arbeitspraktiken

Kühne+Nagel ist überzeugt, dass alle unsere Mitarbeitende es verdienen, mit Integrität und Respekt behandelt zu werden.

Daher fördern KN Beschäftigte ein Arbeitsumfeld, das von Transparenz und Vertrauen geprägt ist. Die Mitarbeitende werden wettbewerbsfähig und in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen zu Löhnen, Arbeitszeiten, Überstunden und Sozialleistungen sowie internationalen Arbeitsnormen entlohnt. Die Beschäftigungsbedingungen von KN wie auch die Entlohnung zielen darauf ab, hohe Leistungen zu fördern und hervorragende Ergebnisse konsequent zu belohnen. Dazu gehört auch, dass alle Mitarbeitenden eine faire und gleichberechtigte Chance auf Beförderung haben.

Internationale Arbeitsnormen haben sich zu einem umfassenden System von Instrumenten für die Arbeits- und Sozialpolitik entwickelt. Die Einhaltung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) Kernarbeitsnormen in ihrer jeweils gültigen Fassung ist für KN Beschäftigte weltweit verbindlich.

Dazu gehören die Verhinderung von Kinder- und Zwangsarbeit, die Einhaltung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz, das Recht auf Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit sowie das Recht auf Tarifverhandlungen, soweit anwendbar und in dieser Richtlinie festgelegt.

Die KN Beschäftigten müssen die Rechte des Einzelnen auf Privatsphäre und Datenschutz respektieren.

5.4 Versammlungsfreiheit

Kühne+Nagel respektiert das Recht der KN Beschäftigten, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten oder nicht beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen und sich mit ihren Anliegen an die örtliche Geschäftsleitung oder an die Aufsichtsräte zu wenden. Die KN Beschäftigten haben die Möglichkeit, ihre Vertreter gemäß den geltenden lokalen und internationalen Vorgehensweisen und Gesetzen zu wählen, ohne Repressalien oder Schikanen befürchten zu müssen.

Im Rahmen geltender Gesetze gewährt KN den ordnungsgemäß gewählten Arbeitnehmervertretern Zugang zu autorisierten Führungskräften, zu den Arbeitsplätzen und zu den Beschäftigten, die sie vertreten. In Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen gewährt KN den Arbeitnehmervertretern auch Zugang zu Einrichtungen, die für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich sind.

KN Beschäftigte müssen sich darüber im Klaren sein, dass Gesetze, wie z.B. das Kartellrecht, auf ihr individuelles Verhalten Anwendung finden, was ihrer Position als Kühne+Nagel Mitarbeitende im Zusammenhang mit ihrer möglichen Teilnahme an bestimmten Vereinigungen, insbesondere dort, wo Wettbewerber anwesend sein könnten, fremd ist. Um sich tiefergehend mit verbundenen Risiken vertraut zu machen, verweisen wir auf unseren Kartellrechtsleitfaden.

5.5 Sichere und gesunde Arbeitsumgebung

KN ist ein gesundheits- und sicherheitsbewusstes Unternehmen. Die KN Beschäftigten sind aufgefordert, alle relevanten Gesetze, Vorschriften, Industriestandards und vertraglichen Verpflichtungen einzuhalten, die für die Geschäftstätigkeit von KN gelten und die die Schaffung und Aufrechterhaltung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds für die KN Beschäftigten selbst, Geschäftspartner, Kunden, Lieferanten und die Gemeinden, in denen KN tätig ist, erfordern, wie im QSHE-Regelwerk von KN näher definiert.

KN Beschäftigte fördern proaktiv das QSHE-Bewusstsein für Gesundheit und Sicherheit unter allen Mitarbeitenden. KN bietet seinen Beschäftigten spezielle Gesundheits- und Sicherheitsschulungen in Form von computergestützten und auch Live-Schulungen an. Von KN Beschäftigten wird erwartet, dass sie mit den Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen vertraut sind. Sie werden ermutigt, aktiv Verbesserungsmöglichkeiten, unsichere Abläufe und Bedingungen sowie Beinahe-Unfälle zu identifizieren und zu melden, um sicherzustellen, dass vorbeugende Maßnahmen ergriffen werden, um potenzielle Schäden zu verhindern. KN stellt sicher, dass seine Mitarbeitenden und Lieferanten sich verpflichten, die einschlägigen Gesetze und Vorschriften, Arbeitsanweisungen und Sicherheitsmaßnahmen jederzeit zu befolgen. Die Mitarbeitenden nehmen aufeinander Rücksicht, arbeiten daran, Schaden zu verhindern, und greifen ein oder stoppen Aktivitäten, die als unsicher gelten.

Missbrauch von Substanzen und illegale Drogen am Arbeitsplatz sind verboten.

5.6 Umwelt

Geschäftliche Aktivitäten können einen großen Einfluss auf die Umwelt haben. Daher ermittelt KN kontinuierlich den eigenen ökologischen Fußabdruck, um seine Leistung messen, zu verbessern und seine Auswirkungen auf die Umwelt zu verringern.

KN führt wirksame Kontrollen zur Überwachung der Ressourcennutzung ein, um Abfälle zu vermeiden oder zu reduzieren (Prävention). KN führt Verwertungsverfahren durch, um Produkte oder deren Bestandteile aus Abfällen wiederzuverwenden (Wiederverwendung). KN recycelt Rohstoffe nach weltweit anerkannten Standards und Qualitätsprotokollen (Recyceln). KN unterstützt die Erzeugung von Energie wie Kraftstoff, Wärme und Strom sowie von Materialien aus Abfällen (Recover). Schließlich verwaltet KN seine Abfälle sorgfältig auf registrierten Deponien und Verbrennungsanlagen (Beseitigung).