

## **Charta der Prinzipien für soziale Verantwortung des GeoPost Konzerns und seiner Partner**

GeoPost Konzern und der Europäische Betriebsrat verabschieden einvernehmlich die nachfolgende Charta als maßgeblich für die Arbeitsbedingungen an den verschiedenen Standorten des GeoPost Konzerns.

### **PRÄAMBEL**

Der GeoPost Konzern ist ein Konzern von internationaler Größe und Ausrichtung. Der GeoPost Konzern deckt gegenwärtig über 30 Länder allein in Europa ab und bedient mehr als 230 Länder weltweit dank seiner 19.000 Mitarbeiter.

Die vorliegende Charta gilt sowohl für den GeoPost Konzern, als dominierender Gesellschaft im Sinne des französischen Gesetzes vom 12. November 1996, als auch für alle Unternehmen des Konzerns, die in den Ländern der Europäischen Union und im Europäischen Wirtschaftsraum tätig sind.

Die Strategie des GeoPost Konzerns ist eine Wachstumsstrategie in seinen Sparten sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene, was den Besitz eines starken ökonomischen Potenzials voraussetzt, sowie eine konstante Anstrengung, um seine Position auf den Märkten zu verstärken. Dieses Ziel wird nur erreicht werden können, wenn der Konzern in der Lage ist, die erhöhten Anforderungen in punkto Qualität zufriedenzustellen, mit denen ihn seine Kundschaft konfrontiert. Im Bestreben, eine erhöhte Kundenzufriedenheit zu gewährleisten und zu bewahren, ist es unerlässlich, dass alle Mitarbeiter motiviert sind und sich mit dem Konzern identifizieren. Die Direktion ist sich bewusst, dass es sich zu diesem Zwecke empfiehlt, sie fair an den Konzernergebnissen teilhaben zu lassen.

Die Vertragsparteien begründen durch diese Charta die Rechte zur Beteiligung am Leben des Unternehmens für die demokratisch gewählten Vertreter der Mitarbeiter, die den Konzernunternehmen in den Ländern und Gebieten angehören, die innerhalb des Europäischen Betriebsrats repräsentiert werden. In diesem Sinne ergänzt diese Charta die zuvor getroffenen Abkommen und Erklärungen<sup>1</sup> und dient im Übrigen zur Vertiefung des bereits unternommenen und hinreichend dokumentierten, freiwilligen Engagements für das Prinzip der sozialen Verantwortung<sup>2</sup> des Konzerns.

---

<sup>1</sup> Abkommen zur Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats des GeoPost Konzerns.

<sup>2</sup> Im Sinne der „good governance auf weltweiter Ebene“, d.h. ein freiwilliges Engagement von Seiten aller sozialen und wirtschaftlichen Akteure für soziale, ethische und ökologische Prinzipien auf weltweiter Ebene, das über den rechtlichen nationalen Rahmen allein hinausgeht.

Mit dieser Erklärung will der GeoPost Konzern seine grundlegende Annahme aller sozialen Rechte und Prinzipien dokumentieren, die für die Mitarbeiter und deren Vertreter sowie für alle Partner von GeoPost gelten, wie bereits in der aktuell geltenden Unternehmensvision des Konzerns definiert.

Der GeoPost Konzern will die Herausforderungen der Globalisierung gemeinsam mit seinen Mitarbeitern angehen. Damit dies gelingt, liegt ihm viel daran, auf allen Ebenen eine Zusammenarbeit voller Respekt als wesentliches Element seiner Unternehmenskultur zu leben.

Das gemeinsame Interesse und eine von allen Mitarbeitern, Personalvertretern und der Direktion gemeinsam geteilte Auffassung ist wegweisend für die Aufrechterhaltung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns in allen Bereichen, in denen er tätig ist, was ihm wiederum ermöglicht, sich der Schlüssel zu seinem eigenen Fortbestand und dem seiner Mitarbeiter zu vergewissern. Dem GeoPost Konzern ist sehr viel an der Verbindung seiner ökonomischen Ziele mit sozialen und ökologischen Dimensionen gelegen. Er ist sich bewusst, dass seine unternehmerische Tätigkeit die Interessen der gesamten Gesellschaft zu respektieren hat. Durch die vorliegende Charta bekunden die Direktion sowie die Personalvertreter die Prinzipien sozialer Verantwortung, die sie für den gesamten GeoPost Konzern teilen, inklusive der Partner, mit denen er verbunden ist. In der konkreten Ausführung dieser Prinzipien werden geltende Gesetze und Gepflogenheiten in den verschiedenen Ländern und Gebieten ordnungsgemäß berücksichtigt, ebenso wie Grundprinzipien der grundlegenden Arbeitsnormen und Bestimmungen der ILO sowie Richtprinzipien für multinationale Unternehmen der OECD.

## **1. Anwendungsbereich**

Die Bestimmungen dieser Charta gelten für alle Gesellschaften und Standorte, die im Rahmen des Europäischen Betriebsrats des GeoPost Konzerns vertreten sind.

Die vorliegenden Bestimmungen verstehen sich lediglich als Mindestnormen. Der GeoPost Konzern verfolgt keineswegs die Absicht, diese Mindestnormen und –bedingungen als Maximalnormen zu interpretieren, noch sich dieser als allein akzeptable Bedingungen im Konzern zu bedienen.

Sie sollen nicht die alleinige und einzige Basis zur Begründung künftiger Normen und Bedingungen im Personalbereich darstellen.

Der GeoPost Konzern verbietet sich, sie in diesem Sinne zu verwenden und wird auch seinen Partner nicht gestatten, sich ihrer zu diesem Zwecke zu bedienen.

## **2. Prinzipien**

2.1 Die vorliegende Charta definiert die Rechte zur Beteiligung am Unternehmensleben im Anwendungsbereich. Die Beteiligten verpflichten sich, die Gewerkschaftstraditionen jedes Landes des GeoPost Konzerns anzuerkennen und begründen durch diese Bestimmungen ihre Vision, um die kollektiven Arbeitsbeziehungen auf Unternehmensebene zu vertiefen. In anderen Worten soll diese Charta eine Möglichkeit bieten, die bestehenden Arbeitsbeziehungen im Geiste der Verantwortung und Kooperation beim Regeln von Streitigkeiten zu fördern.

2.2 Zur Konkretisierung ihrer Kooperation verpflichten sich die Arbeitnehmervereine und die Direktion zum Prinzip gemeinsamer Verantwortung und aktiver und vertrauensvoller Beteiligung.

In Bezug auf den Kooperationsgeist bei der Regelung von Streitsachen setzt die Beteiligung voraus, dass die Art der Kooperation stabile Arbeitsbeziehungen zulässt.

Insbesondere bedeutet dies:

- die gemeinschaftliche Einrichtung, Vertiefung und Gewährleistung akzeptabler, stabiler und schlagfester Kooperationsformen, die die legitimen Interessen der Beteiligten berücksichtigen und anerkennen;
- das Leben einer vertrauensvollen, gemeinschaftlichen und konstruktiven Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten mit dem Ziele der Sicherstellung des Wohlergehens der Mitarbeiter, des wirtschaftlichen Erfolgs und der Sicherung von Arbeitsplätzen. Gemeinsam werden die Beteiligten eine Politik des sozialen Konsens verfolgen, dessen Ziel es ist, praktischen Lösungen Vorrang einzuräumen, die auf dem Wege der Verhandlung erzielt wurden, vor Lösungen, die über den Konfliktweg gesucht werden. Konflikte, die dennoch aufgrund divergierender Interessen entstehen können, sind in einem pragmatischem Sinne zu lösen;
- für die Beteiligten die Verteidigung, Kommunikation und Einhaltung von Ergebnissen und Entscheidungen, die auf dem Verhandlungsweg zustande gekommen sind;
- das aktive Leben und die kontinuierliche Vertiefung einer Vertrauenskultur im Sinne von freiwilligem Engagement der Beteiligten, um gemeinsam die zugunsten des Unternehmens und seiner Mitarbeiter übernommene Verantwortung zu managen, umzusetzen und auszuüben.

2.3 Diese Charta beeinträchtigt weder die Rechte und Pflichten der Beteiligten im Sinne nationaler Gesetzgebungen, noch Rechte im weiteren Sinne, die aus der Unternehmenspraxis hervorgehen.

2.4 Auf lokaler Ebene bemühen sich die Beteiligten die vorliegende Charta in den Rahmen ihrer nationalen Abkommen zu übertragen.

### **3. Bedingungen für eine gute Mitwirkung**

3.1 Die Information der Mitarbeiter wird im Rahmen der nationalen Gesetzgebungen organisiert. Eine Vorabinformation wird bei den wichtigsten mitarbeiterrelevanten Projekten organisiert.

3.2 Die Konsultation impliziert einen aktiven Dialog zwischen den Vertretern aller Beteiligten.

In Anwendung nationaler Gesetze werden die wichtigsten Vorhaben in den angemessenen Instanzen debattiert.

3.3 Die Mitwirkung der Mitarbeiter ist als Möglichkeit zu verstehen, einen Beitrag zur konkreten Entwicklung im Rahmen des Arbeitslebens und der Arbeitsbedingungen zu leisten.

Im Rahmen nationaler Gesetze werden die angemessensten Mittel gesucht, um Mitarbeiter und Vertreterorganisationen am Leben der Einrichtungen teilhaben zu lassen. In dieser Hinsicht ist das Management jeder lokalen Einheit eingeladen, ein Niederlassungsprojekt unter Mitbestimmung auszuarbeiten und es regelmäßig zu aktualisieren.

### **4. Nichtdiskriminierung / Chancengleichheit für Frauen**

Der GeoPost Konzern wacht in seinen Unternehmen über die Anwendung des Prinzips der Gleichbehandlung von Mitarbeitern. Weibliche Angestellte im GeoPost Konzern haben die gleichen beruflichen und persönlichen Entwicklungschancen wie männliche Angestellte.

Der GeoPost Konzern garantiert allen seinen Mitarbeitern Chancengleichheit und Gleichbehandlung, ungeachtet ihres ethnischen Ursprungs, ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts, ihrer religiösen Überzeugungen, ihrer Nationalität, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer sozialen Herkunft und ihrer politischen Ansichten, sofern sich diese auf dem Prinzip der Demokratie und Toleranz gegenüber anderslautenden Meinungen gründen.

Diese Grundprinzipien wurden in den Abkommen Nr. 100, 11 und 135 der ILO definiert. Sie gelten für die Einstellung neuer Mitarbeiter, für bereits geltende Arbeitsverträge sowie für die berufliche Entwicklung der Mitarbeiter des GeoPost Konzerns.

Entscheidende Kriterien sind allein Arbeitsleistung, Persönlichkeit, Kompetenzen und Mitarbeiterqualifikation.

## **5. Vereinigungsfreiheit / Kollektives Verhandlungsrecht**

Die Beteiligten akzeptieren auf der Basis der Abkommen Nr. 98 und 87 der ILO die Einrichtung von Mitarbeitervertretungen im Unternehmen am Arbeitsort und/oder von gewerkschaftlichen Vertretungen, auch wenn die nationale Norm nicht vollständig besagte internationale Normen erfüllt. Jeder Mitarbeiter bei GeoPost hat das Recht, einer gewerkschaftlichen Organisation beizutreten und eine Vertreterorganisation ohne vorherige Genehmigung mit anderen Mitarbeitern zu gründen, sofern die rechtlichen Bestimmungen des jeweiligen Landes eingehalten werden. Kein Mitarbeiter oder Mitarbeitervertreter darf aufgrund der Ausübung seiner Rechte benachteiligt werden. Der GeoPost Konzern respektiert das kollektive Verhandlungsrecht (Abkommen Nr. 98 der ILO) zum Zwecke der Regelung der Arbeitsbedingungen und verfolgt das Ziel, eine konstruktive Zusammenarbeit aufzubauen, die von einem Geiste des Vertrauens und des gegenseitigen Respekts geprägt ist. Der GeoPost Konzern kooperiert mit den Mitarbeitervertretungen auf offene und konstruktive Art und Weise und umgekehrt.

## **6. Verbot von Zwangsarbeit und Kinderarbeit**

Der GeoPost Konzern lehnt jeglichen Zugriff auf Zwangsarbeit oder Kinderarbeit ab und verpflichtet sich, ausschließlich Arbeitsverträge zu genehmigen, die durch die freie Zustimmung zu einem Arbeitsangebot zustande gekommen sind. Die Androhung einer Strafe oder das Ausüben jeder anderen Form von Zwang, um eine Person dazu zu bewegen, eine Arbeit anzunehmen, gilt als sittenwidrig. Ebenso wird vereinbart, das gesetzliche Mindestalter für die Zulassung zu einer Anstellung einzuhalten, das im jeweiligen Land vorgesehen ist.

Die vorgenannten Prinzipien sind Gegenstand der Abkommen Nr. 138 und 182 der ILO.

## **7. Beschwerderecht**

Jeder Mitarbeiter von GeoPost hat das Recht, bei seiner Vertretung oder bei seinem unmittelbaren Vorgesetzten Beschwerde über die Behandlung durch seinen Chef oder seine Arbeitsbedingungen, die gesetzwidrig oder unvereinbar mit Unternehmensabkommen sind, einzulegen, ohne daraus entstehende Nachteile fürchten zu müssen.

## **8. Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit**

Sicherheit am Arbeitsplatz sowie körperliche Unversehrtheit der Mitarbeiter sind für uns Elemente von fundamentaler Bedeutung. Der GeoPost Konzern verpflichtet sich, mindestens die nationalen gesetzlichen Regelungen im Bereich Arbeitshygiene und Arbeitssicherheit einzuhalten und wird diesbezüglich entsprechende Maßnahmen treffen.

## **9. Vergütung, Arbeitszeit und Erholungsurlaub**

Vergütung und Arbeitszeit entsprechen zumindest den gesetzlichen Normen oder kollektiven Bestimmungen, die in jedem der betroffenen Länder gelten. Die geltenden nationalen Regelungen im Bereich Erholungsurlaub sind mindestens einzuhalten. Der GeoPost Konzern orientiert sich diesbezüglich an den geltenden Normen in den betreffenden Sektoren. Die von der ILO vorgegebenen Regelungen in ihrem Abkommen Nr. 100 über das Prinzip der „Gleichheit der Vergütungen für eine Arbeit von gleichem Wert“ werden eingehalten.

Die Arbeitszeit entspricht mindestens den geltenden gesetzlichen Bestimmungen in jedem Land oder den Mindestnormen in den betroffenen Tätigkeitsbereichen. Diese Bestimmung gilt analog zum bezahlten Erholungsurlaub, der auf regelmäßiger Basis zu gewähren ist.

Die Unternehmen des GeoPost Konzerns sind an die vertraglichen Regelungen zu Arbeitszeit und Urlaub gebunden, vorausgesetzt, dass diese an einen Tarifvertrag gebunden sind. In allen anderen Fällen gelten die nationalen gesetzlichen Bestimmungen als Mindestanforderungen, die zu erfüllen sind.

## **10. Arbeitsplatzgarantie**

Der GeoPost Konzern sowie seine 100%igen Tochtergesellschaften werden sich wie in der Vergangenheit bemühen, Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen im Falle einer Umstrukturierung des Unternehmens zu vermeiden. Wenn sich Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen als unumgänglich erweisen sollten, werden die betroffenen Unternehmen auf der Basis nationaler Gesetze und/oder geltender Tarifverträge Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretungen über Maßnahmen sozialer Betreuung der betroffenen Mitarbeiter aufnehmen.

## **11. Korruption**

Der GeoPost Konzern toleriert keinerlei unmoralische oder korrupte Praxis unter seinen Mitarbeitern oder Partnern. Jegliche Beteiligung an oder jegliche Akzeptanz von aktiven oder passiven Korruptionspraktiken ist untersagt.

## **12. Partner / Dienstleistungsanbieter**

In Ländern, in denen das Gesetz die Regeln für Subunternehmen vorgibt, wacht der GeoPost Konzern über deren Einhaltung durch sämtliche Beteiligte.

In Ländern, in denen solche Bestimmungen nicht existieren, wird er darauf achten, Abstand von Partnern zu nehmen, die unzulässige Praktiken auf sozialer Ebene Vorweisen, die zur Verschlechterung der Arbeits- und Einkommensbedingungen führen. Die Elemente dieser Charta können als Inspiration für den Aufbau der Beziehung mit Geschäftspartnern dienen.

Bei neuen bzw. bereits vorhandenen Systempartnern /Subunternehmern wird auf die Einhaltung dieser GeoPost Gruppe Standards auf geeignete Weise hingewirkt.

### **13. Umsetzung der Charta**

Die vorliegende Charta gilt in allen Ländern, die durch das Abkommen des Europäischen Betriebsrates verpflichtet wurden.

Jedes Land wird unter Einhaltung seiner besonderen Gesetze und in den angemessenen Instanzen ihre Anwendung überprüfen.

Bei Europäischen Betriebsratssitzungen wird der Mitarbeitervertretung eine Zusammenfassung vorgelegt.

Die Mitarbeiter des GeoPost Konzerns werden über alle Bestimmungen, die in dieser Erklärung enthalten sind, informiert.

Alle Mitarbeiter und deren Vertretungen haben angemessenen Zugang zu diesen Prinzipien. Die Art und Weise ihrer Kommunikation wird Gegenstand einer Abstimmung zwischen Mitarbeitervertretungen und Direktion sein.

GeoPost Konzern informiert die Mitglieder des Europäischen Betriebsrates über die gute Umsetzung dieser Grundsätze.

### **14. Diverse Bestimmungen**

#### **(1) Auslegung der vorliegenden Bestimmungen**

Diese Charta wurde in englischer Sprache verfasst. Im Falle von Abweichungen, bedingt durch die Übersetzung der Originalversion dieser Bestimmungen in eine andere Sprache, gilt die englische Version als maßgeblich.

#### **(2) Rechtliche Wirkungen**

Die Parteien und Dritte können sich auf lokaler Ebene keine Rechte im Sinne dieser Charta zunutze machen. Der GeoPost Konzern wird darauf achten, dass die Konzernunternehmen in jedem Land die Bestimmungen dieser Charta in verbindliche Regelungen übertragen.

#### **(3) Anpassungsklausel**

Für den Fall, dass die beiden Beteiligten dies wünschen, kann das vorliegende Abkommen in beiderseitigem Einvernehmen angepasst werden. Sollte irgendeine Bestimmung dieser Charta nichtig sein, vereinbaren die Beteiligten, diese durch eine Bestimmung zu ersetzen, die der als nichtig erklärten Klausel inhaltlich so nah wie möglich kommt.

Die vorliegende Charta tritt bei ihrer Unterzeichnung rückwirkungsfrei in Kraft.

**Berlin, 17. Mai 2013**

**Für den GeoPost Konzern**

**Für den Europäischen Betriebsrat**