



GRUNDSATZ ZU MENSCHENRECHTEN

Zweck

Menschenrechte zu achten ist unsere weltweite Verpflichtung und ein essenzieller Teil der Vision, des Charakters und der Werte Kellys. Die Achtung von Menschenrechten ist für die Beziehungen zu unseren Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und interessierten Parteien von fundamentaler Bedeutung. Wir verpflichten uns, all unseren Mitarbeitern faire und sichere Arbeitsbedingungen zu bieten und ihnen die Möglichkeiten zu geben, die sie für ihre Entwicklung benötigen. Daneben erwarten wir von unseren Partnern, dass diese sich an Menschenrechtsprinzipien halten, die mit den unseren übereinstimmen – insbesondere diejenigen, die sich auf unsere Mitarbeiter, Kandidaten und Stellensuchenden auswirken können.

Grundsatz

Dieser Grundsatz und alle unsere Arbeits- und Beschäftigungspraktiken sind auf weltweite Initiativen wie das IAO-Übereinkommen und die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte abgestimmt. Kelly ist Unterzeichner des „Global Compact“ der Vereinten Nationen und hält sich an dessen Prinzipien, darunter diejenigen, die sich speziell auf Menschenrechte und Arbeit beziehen.

Integration und Vielfalt

Wir sehen Integration und Vielfalt weltweit als Schlüsselkomponenten der Vision, des Charakters und der Werte Kellys an. Wir fördern ein integratives Umfeld, in dem Menschen unterschiedlichster Herkunft willkommen sind, respektiert werden, sich einbringen und erfolgreich sind. Fundament unserer Konzentration auf langfristiges Wachstum, Lernen und langfristige Entwicklung ist dabei unsere Leidenschaft für den Menschen. Wir schaffen eine Welt voller Möglichkeiten für Menschen unterschiedlicher Talente und mit dem Drang zu Spitzenleistungen. Wenn unsere Mitarbeiter erfolgreich sind, sind auch wir erfolgreich.

Keine Diskriminierung

Unser Ziel ist es, unsere Selbstverpflichtung zu nicht-diskriminierenden Praktiken am Arbeitsplatz voll zu verwirklichen und einen Arbeitsplatz anzubieten, an dem alle qualifizierten Bewerber und Mitarbeiter dasselbe Recht auf Beschäftigungs- und Aufstiegschancen genießen – ungeachtet ihrer Rasse, Hautfarbe, ihres Geschlechts, Alters, ihrer Religion, nationalen Herkunft, sexuellen Orientierung, Behinderung, ihres Veteranenstatus oder jeglicher anderen Kategorien nach geltendem Recht.

Gleichberechtigung

Es gehört zu den Grundsätzen von Kelly Services, bei der Einstellung, Auswahl, Schulung, Vergütung, Beförderung, Versetzung und Arbeitszuweisung Chancengleichheit zu gewährleisten und sicherzustellen, dass Beschäftigungsentscheidungen nur auf der Grundlage berechtigter Arbeitsplatzanforderungen getroffen werden. Diese Chancen und andere Beschäftigungsbedingungen gelten für qualifizierte Bewerber und Mitarbeiter – ungeachtet ihrer Rasse, Hautfarbe, ihres Geschlechts, ihrer Schwangerschaft, ihres Alters, ihrer Religion, nationalen Herkunft, genetischen Veranlagung, sexuellen Orientierung, ihrer Geschlechtsidentität/ihrer Geschlechtsausdrucks, ihrer Behinderung, ihres Veteranen- und Militärstatus und/oder anderer geschützter Kategorien nach geltendem Recht. Darüber hinaus sollen über Fördermaßnahmen zugunsten benachteiligter Gruppen (affirmative action) qualifizierte Minderheiten, Frauen, Personen mit Behinderungen und geschützte Veteranen eingestellt und in ihrer Beschäftigung unterstützt werden.

Unterstützung

Kelly Services ist bestrebt, Personen mit Behinderungen angemessene Unterstützung zukommen zu lassen, es

sei denn, dies würde eine unangemessene Härte darstellen. Auch unterstützende Maßnahmen im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Geburt und Stillzeit werden im Rahmen dieses Grundsatzes berücksichtigt. Angemessene Formen der Unterstützung bei Behinderung können z. B. Ausnahmen von den geltenden Urlaubs- oder Anwesenheitsgrundsätzen beinhalten. Kelly Services wird Beschäftigungsmöglichkeiten nicht aufgrund der Notwendigkeit versagen, im Zusammenhang mit einer Behinderung oder einer Schwangerschaft angemessene Unterstützung zu leisten.

Keine Belästigung

Kelly hat sich verpflichtet, ein von Belästigungen freies Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Kelly duldet weder, dass Mitarbeiter belästigt werden, noch, dass Mitarbeiter Andere belästigen. Es wird erwartet, dass alle Mitarbeiter dazu beitragen, dass das Arbeitsumfeld frei von Belästigungen bleibt. Erfährt Kelly von einer Situation, die gegen diesen Grundsatz verstoßen könnte, wird das Unternehmen eine unverzügliche und gründliche Untersuchung durchführen. Kelly duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen – gleichgültig, wen –, die in gutem Glauben Bedenken über Belästigungen geäußert haben oder an einer Untersuchung teilgenommen oder mitgearbeitet haben.

Keine Zwangs- oder Pflichtarbeit

Kelly verfolgt eine Null-Toleranz-Politik im Hinblick auf jegliche Formen von Menschenhandel oder damit verbundene Aktivitäten. Hierunter fallen jegliche Formen von gesetzwidriger Mitarbeiterbelästigung, von Vergeltungsmaßnahmen, Zwangs- oder Pflichtarbeit, Sexhandel, Kinderarbeit oder Schuldknechtschaft. Wir setzen uns in unseren eigenen Abläufen sowie bei unseren weltweiten Lieferanten und Kunden im Hinblick auf Einstellung und Mitarbeiterbindung für verantwortungsvolle Praktiken ein.

Kein Menschenhandel, keine Sklaverei

Kelly verbietet es seinen Mitarbeitern, Subunternehmern, Anbietern, Lieferanten oder anderen Einheiten, mit denen das Unternehmen in Geschäftsbeziehungen steht, sich an Menschenhandel oder moderner Sklaverei jeglicher Form zu beteiligen – ein Verbot, das auch künftig gelten wird. Wir haben konkrete Richtlinien zu Handlungen bekanntgemacht, die als Menschenhandel und Sklaverei gesehen werden können und die wir unter keinen Umständen akzeptieren.

Keine Kinderarbeit

Unser Kodex für Geschäftsverhalten und Geschäftsethik (Code of Business Conduct and Ethics) und der Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct) besagen, dass die Einhaltung aller anwendbaren Gesetze zur Kinderarbeit – darunter derjenigen, die sich auf das Mindestalter, die Begrenzung von Arbeitszeiten sowie das Verbot bestimmter Arten von Arbeit beziehen – in unseren Geschäftspraktiken sowie für unsere Partner und Lieferanten verpflichtend ist. Kelly ist sich bewusst, dass sich Gelegenheiten für die Beschäftigung von Minderjährigen unter 18 Jahren ergeben können, und hat daher einen Grundsatz umgesetzt, der Kellys Einhaltung des Bundesarbeitsrechts (federal labor law) und der OSHA-Vorschriften sicherstellt. Dieser Grundsatz gilt für alle Länder, in denen wir tätig sind, und achtet alle international verkündeten Menschenrechte.

Vereinigungsfreiheit

Kelly ist der Meinung, dass den Mitarbeitern durch ein kooperatives Arbeitsumfeld mit direkter Kommunikation zwischen den Mitarbeitern und ihrem Kelly-Vertreter am besten gedient ist. Unsere Grundsätze ermutigen die Mitarbeiter, direkt mit ihrem Kelly-Vertreter zusammenzuarbeiten, um mögliche Streitigkeiten zu lösen; und wir bemühen uns, ein positives Arbeitsumfeld zu fördern, günstige Beschäftigungsbedingungen zu schaffen, die Entwicklung der Mitarbeiter zu unterstützen und direkte Mitarbeiterkommunikation zu gewährleisten. Es steht allen Mitarbeitern frei, sich in Gewerkschaften oder ähnlichen externen Vertretungsorganisationen zu engagieren oder dies nicht zu tun. Kelly achtet die Rechte aller Mitarbeiter, sich an geschützten Aktivitäten zu beteiligen, darunter die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen. Die Mitarbeiter können sich ohne Angst vor Einschüchterung oder Repressalien nach geltendem Recht an Aktivitäten beteiligen. Zudem ist Kelly der Ansicht, dass auch Partner und Lieferanten das Recht auf Vereinigungsfreiheit anerkennen sollten – je nach geltendem Recht.

Gesundheit und Sicherheit

Kelly erkennt eine gemeinsame Verantwortung für den Schutz seiner Mitarbeiter und unseres Planeten an. Unser Humankapital ist unser wichtigstes Kapital. Wir setzen uns dafür ein, die Zahl der Unfälle und

Berufsrisiken auf null zu reduzieren, um Arbeitsumfelder mit sicheren, gesunden Bedingungen höchsten Standards zu schaffen.

Faire Löhne und Vergütung

Unsere weltweite Vergütungsphilosophie (Global Compensation Philosophy) definiert interne Grundsätze, die gewährleisten sollen, dass alle unsere Mitarbeiter gerecht entlohnt werden und umfassende Chancen beruflicher Entwicklung erhalten. Diese Philosophie hat die Transparenz unserer Vergütungspraktiken formalisiert und verbessert und sorgt bei der Rekrutierung, Auswahl, Schulung, Vergütung, Beförderung, Versetzung und Arbeitszuweisung für gleichberechtigte Beschäftigung.

Öffentliche Berichterstattung

Wir berichten der Öffentlichkeit im Rahmen unseres jährlichen Nachhaltigkeitsberichts (Sustainability Report) über unsere menschenrechtsbezogenen Selbstverpflichtungen, Anstrengungen und Aussagen entsprechend diesem Grundsatz zu Menschenrechten. Diese Berichterstattung verweist auf unsere Orientierung an internationalen Berichtsstandards zur Nachhaltigkeit und an den UN-Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals).

Nichteinhaltung von Vorgaben und Sanktionen

Verstöße gegen Menschenrechtsgesetze können sowohl für das Unternehmen als auch die an solchen Verstößen beteiligten Personen schwerwiegende Folgen haben, darunter erhebliche Strafzahlungen und Bußgelder, zivilrechtliche Schadenersatzansprüche und strafrechtliche Sanktionen. In vielen Jurisdiktionen können Verstöße gegen Menschenrechtsgesetze auch mit erheblichen Gefängnisstrafen belegt werden.

Vorgabeneinhaltung, Politik der offenen Tür und Meldung von Verstößen

Vorgabeneinhaltung

Der Bereich „Internal Audit“ (interne Prüfung), die Rechtsabteilung und die Risikoabteilung werden die Einhaltung dieses Grundsatzes periodisch überprüfen. Hierzu gehört auch die Berücksichtigung von Menschenrechtsfragen im Rahmen regelmäßiger Prüfungen und Maßnahmen der Vorgabeneinhaltung bezogen auf Geschäftsabläufe, Bücher und Aufzeichnungen des Unternehmens.

Politik der offenen Tür

Da es nicht möglich ist, in diesem Grundsatz jedes mögliche Szenario zu beschreiben, das auftreten kann, und da die Gesetze, die das Verhalten bezogen auf Menschenrechte regeln, je nach Jurisdiktion variieren können, sind die Mitarbeiter gehalten, **jegliche** Bedenken bezüglich der Einhaltung von Vorgaben mit ihrem Vorgesetzten zu besprechen und/oder den Rat der Rechtsabteilung oder des Bereichs „Internal Audit“ (interne Prüfung) einzuholen, bevor sie sich an Aktivitäten beteiligen, die zu Menschenrechtsverletzungen führen können. Die Rechtsabteilung ist im Unternehmensverzeichnis unter der E-Mail-Adresse employlaw@kellyservices.com oder telefonisch unter +1 (248) 244-4555 zu erreichen. Personen in anderen Ländern als den USA sollten sich an ihren lokalen Rechtsvertreter oder den Bereich „Corporate Law“ des Unternehmens wenden.

Meldung potenzieller Verstöße

Wir haben für die Mitarbeiter Kellys und interessierte Parteien mehrere Netzwerke eingerichtet, über die mögliche Verstöße gegen unsere Grundsätze oder lokale Gesetze und Vorschriften gemeldet werden können. Alle Anfragen und Meldungen wegen ethisch fragwürdigen Verhaltens werden ernst genommen und vertraulich behandelt. Kelly-Mitarbeiter sollten mit ihrem Manager, einem Vertreter der Personalabteilung oder der Rechtsabteilung Kellys (employlaw@kellyservices.com) sprechen. Kelly-Kandidaten, -Stellensuchende, -Kunden und -Lieferanten sollten sich an ihren jeweiligen Kelly-Vertreter wenden. Mitarbeiter und interessierte Parteien können potenzielle Verstöße auch 24 Stunden täglich und 7 Tage die Woche über das „Business Conduct & Ethics Reporting Program“ von Kelly Services (Programm zur Meldung von Vorfällen bezüglich Geschäftsverhalten und Geschäftsethik) unter der Nummer +1 (877) 978-0049 oder unter <https://www.integrity-helpline.com/kellyservices.jsp> in den Vereinigten Staaten bzw. <https://www.financial->

integrity.com/kellyserviceseu.jsp in Europa melden – oder über die Hotline-Nummern, die im Kodex für Geschäftsverhalten und Geschäftsethik aufgeführt sind.

Keine Vergeltungsmaßnahmen

Kelly misst dem Melden von Bedenken durch Personen große Bedeutung bei. Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art gegen jegliche Personen aufgrund von Meldungen, die in gutem Glauben gemäß diesem Grundsatz erstattet wurden, sind ausdrücklich verboten und werden mit Konsequenzen bis einschließlich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses geahndet. Wenn Sie vermuten, dass gegen Sie oder eine andere Person Vergeltungsmaßnahmen ergriffen wurden, weil Sie oder die andere Person ein rechtliches Anliegen oder ein Anliegen das Geschäftsverhalten betreffend – jeglicher Art – vorgebracht haben/hat, so wenden Sie sich bitte unverzüglich an den Leiter der Rechtsabteilung (General Counsel), den Personalleiter (Chief Human Resources Officer) oder den Vice President des Bereichs „Internal Audit“ (interne Prüfung).

Kontakt

Bei Fragen zu diesem Grundsatz wenden Sie sich bitte an das „HR Knowledge Center“ unter der Telefonnummer +1 (877) 301-8460 oder der E-Mail-Adresse HRKnowledgeCenter@kellyservices.com.