

Richtlinie Menschenrechte und Arbeitsrecht

Vorwort

Ökologisches, nachhaltiges und sozial verantwortliches Handeln ist ein fester Bestandteil der Werte der DUO PLAST AG.

In dieser Richtlinie ist erklärt, wie die DUO PLAST AG die Menschen- und Arbeitsrechte definiert und umsetzt. Es werden Themenbereiche angesprochen, die für die Mitarbeiter der DUO PLAST relevant sind.

Die Richtlinie bestärkt den Grundsatz zur Achtung der Menschenrechte, welcher im Code of Conduct beschrieben wird. In Verbindung mit ergänzenden Richtlinien kommen wir unserer Verantwortung als Wirtschaftsunternehmen entsprechend unseren Einflussmöglichkeiten zur Wahrung der Menschenrechte nach.

Diese Richtlinie ist für alle unsere Standorte und Geschäftsfelder gültig. Für unsere Geschäftspartner ist der Code of Conduct der DUO PLAST AG ebenso gültig.

1. Allgemeine Grundsätze

Die in diesem Dokument erwähnten Standards und Regelungen basieren auf allgemein gültigen nationalen Gesetzen und Vorschriften sowie internationalen Übereinkommen. Dies sind u.a. die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln, die Leitlinien der Vereinten Nationen „Wirtschaft und Menschenrechte“, die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation sowie den Global Compact der Vereinten Nationen.

1.1 Rechtliche Verpflichtung

Die DUO PLAST AG hält alle anwendbaren Gesetze, rechtlichen Bestimmungen und Vorschriften ein.

Die Geschäftsführung, jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter der DUO PLAST AG trägt Verantwortung dafür die Gesetze, Vorschriften und die internen Richtlinien zu erfüllen.

Darüber hinaus ist jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin dafür verantwortlich:

- die Werte der DUO PLAST AG, die ethischen Grundsätze, interne Richtlinien, das Managementsystem und das verantwortungsvolle Geschäftsverhalten für seinen Aufgabenbereich zu kennen und gewissenhaft anzuwenden
- sich im Team und für das Team einzusetzen
- das Bestmögliche dazu beizutragen, um die gemeinsamen Ziele zu erreichen
- einen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, welches von Vertrauen, Wertschätzung und Respekt geprägt ist
- sich aktiv gegen Diskriminierung einzusetzen
- durch das Einhalten der Vorschriften zur Arbeitssicherheit und zum Umweltschutz unsere Ziele im Bereich Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung zu erreichen
- keinen unrechtmäßigen Gebrauch von Betriebsgütern und Betriebsmitteln der DUO PLAST AG machen bzw. diese nicht Dritten zur Verfügung zu stellen

1.2 Kommunikation

Die DUO PLAST AG führt gegenüber all ihren Stakeholdern, den Behörden und öffentlichen Stellen eine offene, ehrliche, vollständige, faire und proaktive Kommunikation.

Grundsätzlich werden keine Auskünfte über die Belange oder Angelegenheiten von unseren Mitarbeitern, Stakeholdern und Marktbegleitern weitergegeben.

1.3 Datenschutz

Die Einhaltung hoher Datenschutzstandards ist die Basis für den Schutz der Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter und Stakeholdern. Die DUO PLAST AG orientiert sich hierbei an den geltenden Gesetzgebungen.

Grundlagen für die Verarbeitung von Daten sind Transparenz, Vollständigkeit, Richtigkeit und Zulässigkeit.

Der Datenschutz setzt sich für eine größtmögliche Privatsphäre und die Einhaltung der Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Sperrung oder Löschung von Daten ein.

Ohne die Zustimmung der Betroffenen werden keine Daten an Dritte weitergegeben.

Direkt bei der Einstellung werden die Mitarbeitenden auf den Datenschutz hingewiesen und bestätigen die Anforderungen daran mittels Unterschrift.

2. Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

Menschenrechte sind Grundnormen, die der Sicherung der Würde und Gleichheit aller dienen. Sie sind universelle, unteilbare und unveräußerliche Rechte, die jedem Menschen gleichermaßen zustehen – so ist die Definition der Menschenrechte in der Internationalen Charta für Menschenrechte festgelegt.

Es ist das erklärte Ziel der DUO PLAST AG, Verletzungen von Menschenrechten zu vermeiden. Entsprechend dieser Erwartung werden die Arbeitsbedingungen gesteuert, so dass keinerlei Beeinträchtigung der menschlichen Würde am Arbeitsplatz auftreten kann. Die Mitarbeiter werden über ihre Rechte aufgeklärt und können geltende Regelungen in unseren Richtlinien und Codices jederzeit nachlesen. Meldungen zu Verletzungen der Rechte können über die in der PB_035_Hinweisgebersystem, im Code of Conduct der DUO PLAST AG und dem Code of Conduct für Lieferanten beschriebenen Übermittlungswege durchgeführt werden und aktiv bei der Geschäftsleitung, der Personalleitung oder auch bei den Betriebsräten abgegeben werden.

2.1 Arbeitszeitenregelung

Die zu leistenden Arbeitsstunden werden mit jedem Mitarbeiter vertraglich bei der Einstellung vereinbart. Diese entsprechen in jedem Fall dem geltenden Arbeitszeitgesetz und sind in einer internen Organisationsanweisung ausführlich dargestellt.

Sollten aufgrund von saisonalen Einflüssen oder durch auftretende Geschäftsereignisse zusätzliche Arbeitsstunden geleistet werden, geschieht dies auf freiwilliger Basis. Diese Zusatzleistungen werden zeitnah ausgeglichen oder vergütet.

Ebenfalls ist über das vorhandene Schichtsystem und Kernzeitarbeitsmodell sichergestellt, dass ausreichende Ruhezeiten zur Regeneration zwischen den Arbeitstagen vorhanden sind.

Je nach Abteilung sind Pausenzeiten definiert.

Geleistete Arbeitsstunden im Rahmen der Schichtarbeitszeit, die in Nachtzeiten, an Wochenenden und/oder Feiertagen geleistet werden, werden mit den entsprechenden Zuschlägen vergütet.

Die Pausenzeiten während der Arbeit sind abteilungsspezifisch definiert. Alle MitarbeiterInnen sind dazu angehalten, sich an die gesetzlichen Regelungen zu halten.

2.2 Arbeitssicherheit

Um unseren MitarbeiterInnen, aber auch firmenfremden Personen im Rahmen eines Besuches oder für die Erbringung einer Dienstleistung, ein sicheres Umfeld zu schaffen, hat die DUO PLAST AG ein Arbeitssicherheitsmanagementsystem aufgebaut. Es sind sowohl interne Ressourcen dafür fest eingeplant als auch die Zusammenarbeit mit einem externen auf den Bereich spezialisierten Dienstleister. Es werden in regelmäßigen, geplanten Abständen ASA Sitzungen durchgeführt – mit den internen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen als auch unserem Dienstleister. Im Rahmen dieser werden arbeitssicherheitsrelevante Themen hinsichtlich der Prozesse, Maschinen, Arbeitsplätzen, Gesetzgebungen und Vorschriften besprochen und die sich daraus ergebenden Entscheidungen und Maßnahmen protokolliert. Ebenfalls protokolliert werden die Ergebnisse der regelmäßigen Begehungen des Dienstleisters mit unserer FaSi. Beide unterliegen einem 14tägigem Nachverfolgungsrhythmus, um die Umsetzung der offenen Punkte zu gewährleisten. Die Geschäftsführung nimmt an jeder ASA Sitzung und an den Terminen für die Nachverfolgung teil, so dass hier ein engmaschiger und zeitnaher Kommunikations-, Bewertungs- und Entscheidungsfluss implementiert ist. Alle arbeitssicherheitsrelevanten dokumentierten Informationen, u.a. Betriebsanweisungen, Gefährdungsbeurteilungen sind im Rahmen des Dokumentenmanagements erfasst und allen Mitarbeitern zugänglich.

2.3 Vergütung

Alle MitarbeiterInnen der DUO PLAST AG werden mit einer wettbewerbsfähigen und leistungsgerechten Vergütung entlohnt. Die DUO PLAST AG bezahlt ihre MitarbeiterInnen fair, es gelten einheitliche Grundsätze als Basis. Ebenfalls sind kollektive Leistungen zentraler Maßstab/Richtwert der Vergütung an allen Standorten.

2.4 Verbot von Zwangsarbeit

Die DUO PLAST AG lehnt jegliche Form von Zwangsarbeit und ungesetzlicher Pflichtarbeit ab. Anforderungen an die arbeitsplatzspezifischen Tätigkeiten werden in einem Stellenprofil erfasst und werden mit dem Mitarbeiter bei Einstellung vereinbart und jährlich geprüft und an geänderte Rahmenbedingungen in Abstimmung mit dem Mitarbeiter angepasst.

2.5 Verbot von Kinderarbeit und junge ArbeitnehmerInnen

Die DUO PLAST AG lehnt jegliche Form von Kinderarbeit ab und hält das Mindestalter für Beschäftigung ein. Weder die Gesundheit, Sicherheit noch die Entwicklung von Kindern darf durch Erwerbstätigkeit in jeglicher Form beeinträchtigt werden.

Wir entsprechen den gesetzlichen Vorgaben und dem ILO-Übereinkommen.

Ausnahmen bilden die Auszubildenden im Unternehmen, die bei Firmeneintritt das gesetzliche Mindestalter von 18 Lebensjahren noch nicht erreicht haben. Für diesen Mitarbeiterkreis sind gemäß den internationalen Übereinkommen u.a. Schicht-, Nachtarbeit oder das Leisten von Überstunden ausgeschlossen. Die Auszubildenden werden gemäß den von uns definierten Verantwortlichen kompetent betreut. Im Rahmen dieser Verantwortung wird dafür Sorge getragen, dass unsere jungen ArbeitnehmerInnen keinerlei Arbeiten tätigen dürfen, die eine Gefährdung für Sicherheit, Gesundheit oder Entwicklung darstellen.

2.6 Vereinigungsfreiheit

Die DUO PLAST AG erkennt das Recht aller MitarbeiterInnen an, Arbeitnehmervertretungen zu bilden. Im Dialog mit unseren MitarbeiterInnen ist es unser Ziel, eine nachhaltige Zusammenarbeit sowohl zum Wohle des Unternehmens als auch unserer MitarbeiterInnen aufrechtzuerhalten.

Jeder Mitarbeiter kann z.B. im Rahmen des KVP-Systems Vorschläge zur Verbesserung der wirtschafts- bzw. arbeitsbezogenen Situation einreichen, welche entsprechend prämiert

werden. Unsere MitarbeiterInnen können sich jederzeit mit ihren Anliegen direkt an die Führungskräfte wenden oder auch mit dem Betriebsrat in Kontakt treten. MitarbeiterInnen werden weder bevorzugt noch benachteiligt, weil sie einer Mitarbeitervertretung angehören oder nicht.

2.7 Belästigung

Gegenüber Belästigung jeglicher Art (z.B. sexueller, körperlicher oder psychischer Natur), selbst deren Androhung, herrscht innerhalb der DUO PLAST AG eine Null Toleranz Strategie. Sämtliche Auffälligkeiten dahingehend werden lückenlos nachverfolgt und entsprechend geahndet.

2.8 Verbot von Diskriminierung

Die DUO PLAST AG hat in ihrer Unternehmensphilosophie die Gleichbehandlung aller MitarbeiterInnen fest verankert. Wir befürworten Vielfalt und eine integrative Unternehmenskultur.

Aus diesem Grund duldet die DUO PLAST AG keinerlei Diskriminierung seiner MitarbeiterInnen. Niemand darf aufgrund von Attributen wie Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Nationalität, politsicher oder anderer Überzeugung, ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung, Schwangerschaft oder anderer Merkmale, die durch Gesetze geschützt sind, benachteiligt, begünstigt oder belästigt werden.

2.9 Förderung und Schulung von unseren Mitarbeitenden

Unsere Mitarbeitenden werden im Rahmen unseres Schulungsprogrammes geschult, um ihre Fähigkeiten aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln.

Jährlich wird der Bedarf an Schulungen zusammen mit den Mitarbeitenden individuell definiert.

2.10 Lieferanten

Unsere Lieferanten sind gemäß unseres Verhaltenskodex für Lieferanten und der dazu gehörigen Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung angehalten, diese inhaltlich zu erfüllen.

Die Achtung und Einhaltung der Richtlinien und des Verhaltenskodex haben Einfluss auf die Auswahl und die Bewertung der Lieferanten.

Dies kann auf verschiedenen Wegen (Selbstauskünfte, Audits, ...) geprüft werden.

3. Relevante Themen, Ziele und deren Überwachung

3.1 Arbeitssicherheit

Ein wesentliches Thema für uns ist der Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeitenden.

Ziel ist es, die LTIR (200.00 Arbeitsstunden) bis 2030 auf <2 zu reduzieren.

Die Führungskräfte sind gemeinsam mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit verantwortlich, die Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen zu definieren, um die Ziele zu erreichen. Die Richtlinie wird durch die Leitung Managementsysteme gemeinsam mit den Verantwortlichen aus den Bereichen HR und Nachhaltigkeit jährlich auf Aktualisierung geprüft.