

Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie

von

dressel prototec GmbH

08/2021

Version 1.2

Unsere Verpflichtung

Wir verpflichten uns, die international anerkannten Menschenrechte in unserem eigenen Betrieb, unseren Lieferketten und in den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, zu achten. Wir sind uns der Bedeutung der Wahrung und des Schutzes von Menschenrechten bewusst, einschließlich der Rechte von Menschenrechtsverteidigern. In der Praxis bemühen wir uns darum:

- Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles for Business and Human Rights, UNGP) und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zu befolgen
- Die ILO Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (ILO Declaration on fundamental Principles and Rights at Work) sicherzustellen
- Alle Menschen mit Würde und Respekt zu behandeln und Diskriminierung, moderne Sklaverei, Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel in unseren Betriebsabläufen und unserer Wertschöpfungskette zu verbieten
- Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, faire Arbeitszeiten und Löhne sowie Zusatzleistungen sicherzustellen
- Gesellschaftliches Engagement in unserer Wertschöpfungskette zu unterstützen und die Rechte der indigenen Bevölkerung zu wahren
- Unseren Einflussbereich zu erweitern und unseren Einfluss direkt und mit Partnern auszunutzen, um positive Auswirkungen in Bezug auf Menschenrechte zu erreichen

Ermittlung unserer Arbeits- und Menschenrechtsrisiken und Auswirkungen:

Wir arbeiten systematisch daran, Risiken für und Auswirkungen auf Menschenrechte zu ermitteln, zu bewerten und zu kontrollieren, indem wir sorgfältige Überprüfungen, die unsere eigenen Geschäftstätigkeiten sowie Beschaffung und Einkauf einbeziehen, durchführen.

In unserem Verhaltenskodex für Lieferanten erklären wir, dass unsere Lieferanten die Menschenrechte achten und Maßnahmen ergreifen sollen, um Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden.

Die Hauptrisiken in Bezug auf unsere eigenen Geschäftstätigkeiten sind in den Bereichen Arbeitsbedingungen von Unterauftragnehmern, Auswirkungen auf die Gemeinden vor Ort oder auf indigene Bevölkerungsgruppen sowie Datenschutz (personenbezogene Daten und Informationen) zu finden.

Michael Reiß

Geschäftsführer

Inhalt:

	Seite
1. Grundsätzliches / Ziele	4
2. Wertschätzung / Antidiskriminierung	5
3. Zwangsarbeit	5
4. Kinderarbeit	5
5. Arbeitsbedingungen / Sicherheit am Arbeitsplatz	6
6. Vergütung	7
7. Arbeitszeiten	8
8. Qualifizierung	8
9. Schutz der persönlichen Daten	8
10. Umgang mit Kunden / Lieferanten	9
11. Umsetzung der Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie	10
12. Meldung von Verstößen / Meldung bei Verdacht auf Verstößen	10
13. Rechtsverstöße	10
14. Zielvorgaben	11

1. Grundsätzliches / Ziele:

Verantwortungsvolles, nachhaltiges und rechtmäßiges Handeln gehört zu den wesentlichen Werten der dressel prototec GmbH.

Menschenrechte sind Grundnormen, die der Sicherung der Würde und Gleichheit aller dienen. Sie sind universelle, unveräußerliche und unteilbare Rechte, die jedem Menschen gleichermaßen zustehen. Diese Definition ist in der „Internationalen Charta der Menschenrechte“ niedergelegt.

Diese Richtlinie zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen bekräftigt und präzisiert das Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte.

Es ergänzt die Ethikrichtlinie der dressel prototec GmbH sowie alle anderen bestehenden Unternehmensgrundsätze, Richtlinien und Anweisungen.

Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Kulturen und im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften der jeweiligen Märkte und Standorte ist diese Richtlinie umzusetzen.

Die Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie der Firma dressel prototec GmbH gilt für alle Beschäftigte, Manager, Führungskräfte, Berater, selbständige Auftragnehmer, Leiharbeitnehmer.

Die Verpflichtung des Unternehmens zur Achtung der Menschenrechte erstreckt sich auf alle Menschen entlang der gesamten vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette.

Dressel prototec GmbH erwartet, dass seine Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner und andere direkt mit seinen betrieblichen Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen verbundenen Parteien die Menschenrechte, wie in diesem Dokument festgelegt, achten.

Mit dieser Richtlinie wollen wir unsere Werte und unser bisheriges Handeln sowohl im Umgang untereinander als auch gegenüber unseren Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern schriftlich manifestieren. Neben der Einhaltung von Recht und Gesetz geht es uns auch um die Achtung der Werte unserer Häuser.

2. Wertschätzung/Antidiskriminierung:

Wir gehen respektvoll und fair miteinander um.

Wir respektieren die Würde des Menschen. Wir dulden keine Form von Diskriminierung oder Belästigung.

Wir setzen bewusst auf die Internationalität unseres Unternehmens und der in ihnen arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, der politischen Meinung, sexuellen Orientierung, der ethnischen Herkunft, des Alters oder einer Behinderung oder jedweden anderen Merkmalen, die durch lokale Gesetze geschützt sind, treten wir entschieden entgegen.

Sexuelle Belästigungen sind, ebenso wie alle anderen Formen der Belästigung am Arbeitsplatz, generell verboten. Jeder Mensch hat ein Recht darauf, dagegen geschützt zu werden. Es spielt keine Rolle, ob eine Täterin oder ein Täter das eigene Verhalten für akzeptabel hält oder ob die betroffene Person die Möglichkeit hat, sich der Belästigung zu entziehen.

3. Zwangsarbeit:

Wir lehnen jede Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit ab.

Keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter dürfen durch Gewalt und/oder unzulässige Maßnahmen zur Arbeit gezwungen werden.

4. Kinderarbeit:

Verbot von Kinderarbeit

Wir tolerieren weder Kinderarbeit noch eine sonstige Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen.

Kinder dürfen nicht durch Erwerbstätigkeit von ihrer Ausbildung abgehalten und auf diese Weise in ihrer Entwicklung eingeschränkt werden. Ihre Würde zu respektieren und ihre Sicherheit und Gesundheit sind zu schützen.

Im Einklang der ILO-Kernarbeitsnormen hält die dressel prototec GmbH das Mindestalter für Beschäftigung ein und lehnt Kinderarbeit strikt ab.

Dies gilt insbesondere für die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, wie zum Beispiel gefahrgeneigte Tätigkeiten, welche die Gesundheit, Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädigen können.

5. Arbeitsbedingungen / Sicherheit am Arbeitsplatz:

Wir übernehmen Verantwortung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wir verpflichten uns dazu, dass alle im Unternehmen arbeitenden Menschen ihre Aufgaben sicher erfüllen können und gesund bleiben. Sicherheit hat Vorrang vor allen anderen Unternehmenszielen. Dem hohen Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz steht die soziale Verpflichtung des Unternehmens zur Sicherung bester Arbeitsbedingungen gegenüber. Hierzu gehört auch die Einhaltung der geltenden Gesetze und Bestimmungen zu Arbeitszeiten und Lohnuntergrenzen.

Um Gesundheitsgefährdungen (sowohl bei unseren Mitarbeitern als auch bei unseren Besuchern) zu vermeiden, sind Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften unbedingt zu beachten.

Die zuständigen Führungskräfte nehmen ihre Pflichten nach den jeweils gültigen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen wahr. Sie stellen sicher, dass die betroffenen Mitarbeiter regelmäßig in den relevanten Aspekten zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz unterwiesen werden.

Zusätzlich fördert das Unternehmen mit Initiativen im Bereich Gesundheitsmanagement aktiv die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiter.

Wir betreiben unsere Maschinen und Anlagen unter Beachtung der Sicherheitsvorschriften, um das Risiko von Unfällen zu minimieren und einen

störungsfreien Fertigungsablauf zu gewährleisten. Die Mitarbeiter werden sorgfältig ausgewählt und eingewiesen.

Zur Verbesserung des Arbeitsschutzes ist eine Einführung des Arbeitsschutzmanagementsystem der Berufsgenossenschaft Holz und Metall „Sicher mit System“ (SmS) in 2025 geplant.

Dieses AMS ist inhaltlich kompatibel mit der ISO 45001:2018.

Weitere Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter:

- Übertarifliche Entlohnung
- Übertariflicher Urlaubsanspruch
- Freizeitausgleich
- Arbeitszeiten in Tag- oder Schichtbetrieb
- Mobiles Arbeiten
- Zuschläge
- Betriebliche Altersvorsorge
- Vermögenswirksame Leistungen
- Steuerfreier Sachbezug
- Bikeleasing
- Mitarbeiterrabatte
- Kostenfreies Wasser
- Kostenfreie Parkplätze
- Mitwirkung an KVP-Maßnahmen

6. Vergütung:

Wir bieten unseren Mitarbeitern eine wettbewerbsfähige und leistungsgerechte Vergütung, die durch Zusatzleistungen ergänzt wird.

Für die dressel prototec GmbH sind Leistungsverhalten und Arbeitsergebnisse ein zentraler Maßstab für die Vergütung. Wir entlohnen unsere Mitarbeiter für ihre individuellen oder gemeinschaftlichen Leistungen im Einklang mit lokalen Grundsätzen.

7. Arbeitszeiten:

Dressel prototec GmbH hält mindestens die geltenden Arbeitszeitregelungen sowie die geltenden Grundsätze zu Ruhezeiten, Urlaub, Freizeit und Life-Balance.

Bei der Gestaltung der Arbeitszeiten und Pausen werden sowohl betriebliche als auch individuelle Belange berücksichtigt.

Dressel prototec GmbH fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedliche Arbeitszeitmodelle an, um eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen.

8. Qualifizierung:

Dressel prototec GmbH fördert die langfristige Beschäftigungsfähigkeit seiner Mitarbeiter. Neue Mitarbeiter werden auf Basis ihrer individuellen Fähigkeiten eingestellt und entsprechend gefördert bzw. entwickelt.

Durch Mitarbeitergespräche werden regelmäßig die Kompetenzen und Fähigkeiten überprüft und durch zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildungsangebote erweitert, um langfristig eine hohe Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Dabei steht neben der fachlichen Qualifikation oder die persönliche Entwicklung im Vordergrund.

Der Zugang zu Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen beruht auf dem Grundsatz der Chancengleichheit aller Mitarbeiter.

9. Schutz der persönlichen Daten:

Die Dressel prototec GmbH hält hohe Datenschutzstandards ein, um die Persönlichkeitsrechte von Mitarbeitern und Kunden im Hinblick auf die Verwendung ihrer persönlichen Daten zu schützen. Das Unternehmen orientiert

sich dabei grundsätzlich an deutschen und europäischen Datenschutzstandards, um die bestmögliche Wahrung der Persönlichkeitsrechte zu gewährleisten.

Innovative Informationstechnologien und die fortschreitende mediale Vernetzung können große Herausforderungen im Umgang mit persönlichen Daten im Geschäftsalltag darstellen. Der Datenschutz setzt sich dafür ein, dass solche Daten gesetzeskonform verwendet werden, dass die Auswirkungen auf die Privatsphäre so gering wie möglich gehalten werden und dass die Rechte jedes Einzelnen gewahrt bleiben, darunter das Recht auf Auskunft, Berichtigung, Sperrung oder Löschung von Daten.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, Daten und Informationen, die ihm im betrieblichen Umgang zur Kenntnis gelangen, ausschließlich in dem zugelassenen Rahmen zu verwenden.

Zusätzliche Richtlinien (DSGVO, Vertraulichkeitsverpflichtung, Geheimhaltungsvereinbarung) werden dem Mitarbeiter mittels Schulungen jährlich an die Hand gegeben.

Meldungen zu möglichen Datenpannen sind sofort dem Vorgesetzten sowie dem Datenschutzbeauftragten zu melden. Anonymisierte Meldungen können über unser Hinweisersystem auf unserer Webseite abgegeben werden.

www.dressel-prototec.de/unternehmen/hinweisersystem/

10. Umgang mit Kunden / Lieferanten:

Die dressel prototec GmbH erwartet von ihren Geschäftspartnern die Einhaltung der Menschenrechte, insbesondere der ILO-Kernarbeitsnormen, der Prinzipien des UN Global Compact für Wirtschaft und Menschenrechte. Wir setzen uns für die Einhaltung und Umsetzung dieser Prinzipien entlang der Wertschöpfungskette ein.

Dressel prototec GmbH erwartet

11. Inhalte, Einhaltung und Umsetzung der Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie:

Die Inhalte der Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie werden jährlich geprüft und ggf. angepasst.

Alle Mitarbeiter werden jährlich zu den einzelnen Themen der Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie geschult.

12. Meldung von Verstößen / Meldung bei Verdacht auf Verstößen:

Was tun bei Verdacht auf einen Verstoß?

Wenn Sie nicht sicher sind, ob ein Verstoß gegen ein oder mehrerer Punkte der Arbeits- und Menschenrechtslinie vorliegt, gehen Sie vertrauensvoll auf Ihren Vorgesetzten zu.

Anonymisierte Hinweise können Sie über unsere Webseite einreichen:

www.dressel-prototec.de/unternehmen/hinweisgebersystem/

13. Rechtsverstöße:

Wir erwarten, dass sich sämtliche Mitarbeiter an Recht, Gesetz und interne Regelungen halten. Dies gilt selbst für den Fall entgegenstehender Anweisungen durch den Vorgesetzten oder einer Führungskraft.

Schuldhaftige Rechtsverletzungen von Mitarbeitenden können arbeitsrechtliche Sanktionen, bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen. Wenn durch Rechtsverstöße Schaden entsteht, kann dies zusätzlich eine persönliche Haftung des Mitarbeitenden zur Folge haben. Des Weiteren können von Gerichten und Behörden Strafen oder Geldbußen verhängt werden.

Geschäftsmoral und Integrität sichern unsere Glaubwürdigkeit. Fehlverhalten und kleine Verstöße gegen unsere Grundsätze und Richtlinien können nicht nur für jeden Einzelnen, sondern auch für unser gesamtes Unternehmen schwerwiegende Folgen haben, dadurch zu empfindlichen Strafen führen und werden daher nicht toleriert.

14. Zielvorgaben:

Zielvorgaben: 100 % Schulungsquote pro Jahr (Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie)

Zielvorgaben: Bearbeitung von Meldungen von Verstößen innerhalb max. 3 Tagen.

Zielvorgaben: Jährliche Überprüfung der Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie