

SOCOMEC-Gruppe

Menschenrechtsrichtlinie



SYN 1022 A

Die SOCOMECA-Gruppe setzt bei ihrer Unternehmensstrategie seit jeher auf Nachhaltigkeit. Daher hat sie sich zum Ziel gesetzt, bei den Arbeitsbedingungen, der Sicherheit und dem Wohlbefinden ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die höchsten Standards zu erfüllen.

Da die SOCOMECA-Gruppe in zahlreichen Ländern der Welt tätig ist und dabei mit einer Vielzahl von Zulieferern aus verschiedenen Regionen zusammenarbeitet, ist sie mit unterschiedlichsten örtlichen Realitäten konfrontiert. Die SOCOMECA-Gruppe hat sich verpflichtet, genau darauf zu achten, dass die Menschenrechte sowohl an ihren eigenen Standorten als auch in ihrer gesamten Lieferkette eingehalten werden.

Ziel der Menschenrechtsrichtlinie der SOCOMECA-Gruppe ist es, allgemeingültige Grundsätze für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Zulieferer festzulegen.

Die Verpflichtungen der SOCOMEC-Gruppe



Gesundheit und Sicherheit

Die SOCOMEC-Gruppe hat sich verpflichtet, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern menschenwürdige, gesundheitsverträgliche und sichere Arbeitsbedingungen zu bieten, und zwar sowohl in Hinsicht auf ihre körperliche als auch auf ihre mentale Gesundheit.

Die SOCOMEC-Gruppe ist bestrebt, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stets ein angenehmes Arbeitsumfeld zu bieten und dieses fortlaufend zu verbessern, indem Risiken angemessen identifiziert und bewertet werden und Aktionspläne für Präventiv- und Korrekturmaßnahmen umgesetzt werden. In der Überzeugung, dass sich jeder Unfall vermeiden lässt, stellt die SOCOMEC-Gruppe sicher, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Sachen Arbeitssicherheit und Risikoprävention angemessen geschult sind.

Aus diesem Grund werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Erkennen von „Beinahe-Ereignissen“ sowie von unsicheren Verhaltensweisen weitergebildet und dabei angemessen unterstützt.



Zwangsarbeit

Die SOCOMEC-Gruppe hat sich verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Respekt, Würde und ethisches Verhalten gefördert werden. Die SOCOMEC-Gruppe verbietet ausdrücklich jegliche Handlung, die zu Ausbeutung, Schäden jedweder Art oder zu Menschenrechtsverletzungen führen können, einschließlich Handlungen, die illegal oder unethisch sind. Dies umfasst Verhaltensweisen wie Menschenhandel, sexuelle Ausbeutung und jegliche Handlungen, die das Wohlbefinden und die Würde des Menschen verletzen können. Die SOCOMEC-Gruppe erwartet von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Zulieferern, im Einklang mit diesen Grundsätzen zu handeln.

Beschäftigte haben das Recht, sich frei zu bewegen und nach Ende ihrer Arbeitszeit das Betriebsgelände zu verlassen. Ausweispapiere werden nur verlangt, um im Einklang mit den vor Ort geltenden Vorschriften Überprüfungen oder Registrierungen durchzuführen. Diese Dokumente dürfen unter keinen Umständen einbehalten werden.

Die SOCOMEC-Gruppe führt Nachweiskontrollen durch, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Voraussetzungen für eine legale Arbeitstätigkeit erfüllen, einschließlich in Bezug auf ihr Alter.

Es ist unzulässig, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Beschäftigungsgebühr in Rechnung zu stellen oder diese von ihrem Lohn einzubehalten.

Falls Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Unterkunft zur Verfügung gestellt bzw. organisiert wird, muss diese den Wohn- und Sicherheitsstandards des jeweiligen Landes entsprechen.

Die SOCOMEC-Gruppe erwartet von ihren Lieferanten, dass sie eine ähnliche Politik gegen alle Formen der Zwangsarbeit betreiben.



Faire Löhne – Vergütung und Arbeitszeit

Die SOCOMEC-Gruppe hält die Mindestlöhne ein, wo immer es entsprechende lokale Rechtsvorschriften gibt.

Überstunden werden zusätzlich zum normalen Lohn vergütet und entweder zum geltenden Überstundensatz ausgezahlt oder durch Freizeitausgleich abgegolten.

Die Regeln in Bezug auf Löhne und Abzüge auf der Gehaltsabrechnung sind allen Beschäftigten transparent zu erläutern.

Die örtlichen Vorschriften in Bezug auf angemessene Ruhezeiten sind strengstens einzuhalten, wobei die Vorschriften zu täglichen, wöchentlichen und jährlichen Mindestruhezeiten zu beachten sind. Dies beinhaltet zudem das Recht auf bezahlten Urlaub.

Die SOCOMEC-Gruppe stellt sicher, dass die Anzahl der von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geleisteten Arbeitsstunden nicht gegen gesetzliche Vorschriften verstößt bzw. 60 Wochenarbeitsstunden nicht überschreitet (Gesamtarbeitszeit, sofern keine gesetzliche Obergrenze existiert).



Diskriminierungsverbot

Die SOCOMEC-Gruppe verbietet jegliche Form von Diskriminierung von der Einstellung bis zur Vertragsbeendigung. Karrierechancen, Arbeitsverhältnisse und Prämien beruhen ausschließlich auf Leistung, dem Potenzial sowie auf Qualifikationen. Sie dürfen nicht von anderen Kriterien abhängen oder davon beeinflusst werden, wie z. B. der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, der Nationalität, der Religion, dem Geschlecht, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität, dem Alter, einer Behinderung oder von anderen gesetzlich geschützten Merkmalen.

Die SOCOMEC-Gruppe hat sich zu Chancengleichheit und zur Bereitstellung eines inklusiven und offenen Arbeitsumfelds verpflichtet, in dem alle Menschen mit Respekt und Würde behandelt werden und die gleichen Rechte wie jede andere dem Unternehmen zugehörige Person genießen. Die SOCOMEC-Gruppe ist bestrebt, die Personalverantwortlichen und Führungskräfte für die Aspekte der Nichtdiskriminierung zu sensibilisieren.



Belästigung

Die SOCOMEC-Gruppe verpflichtet sich, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein respektvolles und inklusives Arbeitsumfeld zu bieten, und duldet keinerlei verbale, körperliche, sexuelle, digitale oder jede andere Art der Belästigung am und außerhalb des Arbeitsplatzes. Diese Null-Toleranz-Politik gegenüber Belästigung gilt gleichermaßen für Führungskräfte wie für Arbeitskolleginnen und -kollegen.



Beschäftigungsverhältnis

Die SOCOMECA-Gruppe fördert sichere Arbeitsplätze für alle ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Erkenntnis, dass eine beständige und zuverlässige Arbeit für Wohlstand und Wohlergehen unerlässlich ist. Vor diesem Hintergrund verpflichtet sie sich unter anderem, faire Arbeitsverträge abzuschließen, die Arbeitsgesetzgebung einzuhalten und für ein Arbeitsumfeld zu sorgen, in dem sich die Beschäftigten entfalten und ihre Fähigkeiten weiterentwickeln können.

Die SOCOMECA-Gruppe hat sich weiterhin verpflichtet, die erforderlichen Ressourcen für die Aus- und Weiterbildung in einem unterstützenden Umfeld bereitzustellen, damit die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre beruflichen Ziele und Karrierewünsche verfolgen und erreichen können. Für die SOCOMECA-Gruppe haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Stellenwert von wertvollen und langfristigen Partnern, die zum Erfolg des Unternehmens beitragen.

Die SOCOMECA-Gruppe hat sich verpflichtet, ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer so früh wie möglich über wesentliche Veränderungen zu informieren, damit diese genügend Zeit haben, um Alternativen in Betracht ziehen und sich auf diese Änderungen vorbereiten zu können.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten vor ihrer Einstellung und im gegebenen Fall vor ihrer Versetzung eine ausführliche und präzise schriftliche Arbeitsvereinbarung bzw. Stellenausschreibung, und zwar in einer Sprache, die die betroffene Person versteht.



Kinderarbeit

Die SOCOMECA-Gruppe lehnt jegliche Form von Kinderarbeit ausdrücklich ab. Das Alter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird vor der Einstellung anhand von offiziellen Ausweispapieren überprüft. Damit wird sichergestellt, dass das Mindestbeschäftigungsalter, das in den vor Ort geltenden Gesetzen und Vorschriften festgelegt ist, eingehalten wird. Bei der Beschäftigung von Minderjährigen unter 18 Jahren ist besonders auf die Art der ausgeführten Tätigkeiten zu achten. In der SOCOMECA-Gruppe gilt in allen Ländern ein Mindestbeschäftigungsalter von 15 Jahren.

Diese Grundsätze gelten für die gesamte Wertschöpfungskette der SOCOMECA-Gruppe, d. h. auch für alle Zulieferer und Auftragnehmer.

Die SOCOMECA-Gruppe ist in mehreren Ländern an Bildungsprogrammen beteiligt. In diesem Sinne unterstützt die SOCOMECA-Gruppe Initiativen, bei denen junge Menschen* die Arbeitswelt kennenlernen und Arbeitserfahrung sammeln können, z. B. bei Praktika, Ausbildungen oder anderen Programmen. Diese Maßnahmen sollen stets zur Aus- und Weiterbildung dienen und auf keinen Fall den Bildungsweg beeinträchtigen. Darüber hinaus dürfen diese Arbeitsprogramme und Tätigkeitsbereiche keine gefährlichen Arbeiten umfassen, die die Gesundheit und Sicherheit gefährden.

** Im Einklang mit den vor Ort geltenden Vorschriften können Kinder unter 15 Jahren auf dem Betriebsgelände der SOCOMECA-Gruppe empfangen werden, um die Tätigkeitsbereiche des Unternehmens kennenzulernen, einen besseren Einblick in den Industriesektor zu erhalten und sie bei ihrer Berufswahl zu unterstützen. Sie dürfen jedoch nicht aktiv an Arbeitstätigkeiten teilnehmen.*



Versammlungsfreiheit / Tarifverhandlungen

Die SOCOMECA-Gruppe legt Wert auf einen offenen Dialog und eine konstruktive Beziehung zu allen Stakeholdern und erkennt das Recht auf Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen gemäß den vor Ort geltenden Gesetzen und Vorschriften an.



SYD/1018 A

Umsetzung der Verpflichtungen der SOCOMEC-Gruppe



Geltungsbereich

Die vorliegende Menschenrechtsrichtlinie legt die Einstellung der SOCOMEC-Gruppe zu Menschenrechten dar und stellt Leitlinien bereit, an denen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im täglichen Geschäft und bei allen Interaktionen entlang der Wertschöpfungskette orientieren können.



Die Entwicklung der Menschenrechtsrichtlinie

Die SOCOMEC-Gruppe ist 2003 der Initiative „Global Compact“ der Vereinten Nationen beigetreten. Mit der freiwilligen

Unterzeichnung dieses Dokuments hat sich die SOCOMEC-Gruppe ausdrücklich dazu verpflichtet, aktiv zur sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung der Länder, in denen sie tätig ist, beizutragen und dabei die Menschen- und Arbeitnehmerrechte einzuhalten und die Umwelt zu schützen.



2023 verfasste die SOCOMEC-Gruppe die aktuelle Menschenrechtsrichtlinie in abteilungsübergreifender Zusammenarbeit. Dazu wurde ein Projektteam aus Mitgliedern der operativen Geschäftsbereiche (Vertrieb, Produktion, Beschaffung) und der Support-Funktionen gebildet.

Dieses Projektteam identifizierte die Themenbereiche, die im Zusammenhang mit Menschenrechten zu betrachten sind. Darüber hinaus trug es aktiv zur Erstellung eines wirksamen operativen Instruments bei, das von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Zulieferern von SOCOMEC genutzt werden kann, um Menschenrechtsverletzungen zu verhindern.



Überwachung der Menschenrechte und Warnsystem

Wie jede andere geschäftlich relevante Thematik ist auch das Thema Menschenrechte mit der gebotenen Sorgfalt zu behandeln.

Bei internen Audits der Gruppe werden im Rahmen unserer herkömmlichen Geschäftsprüfungen auch die verschiedenen Themenbereiche dieser Menschenrechtsrichtlinie bewertet.

Die Leitlinien und Prioritäten werden von der Ethikkommission der Unternehmensgruppe festgelegt.

Die Konzernleitung der SOCOMEC-Gruppe erhält ein globales Feedback zu diesen Themen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Verstoß gegen die vorliegende Menschenrechtsrichtlinie oder gegen geltendes Gesetz erkennen, sind verpflichtet, diesen Verstoß unverzüglich ihren Vorgesetzten oder Personalverantwortlichen zu melden oder das Whistleblowing-Verfahren in Anspruch zu nehmen.



Bekanntgabe der Menschenrechtsrichtlinie und ihrer Aktualisierung

Die Menschenrechtsrichtlinie ist öffentlich verfügbar.

Unter Leitung der Ethikkommission der Unternehmensgruppe wird die Menschenrechtsrichtlinie jährlich überprüft. Eventuelle Aktualisierungen oder Überarbeitungen der Politik werden bekanntgegeben.



Abhilfeprozess

In dem Fall, dass die SOCOMEC-Gruppe negative Auswirkungen auf die Menschenrechte verursacht oder direkt dazu beiträgt, wird ein geeigneter Abhilfeprozess eingeleitet.

Bei Verdacht oder Feststellung von Menschenrechtsverletzungen wie Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel, Diskriminierung, Belästigung oder anderen in dieser Menschenrechtsrichtlinie angesprochenen Problemen verpflichtet sich das Unternehmen, unverzüglich Maßnahmen zu ergreifen, um Maßnahmen zur Beseitigung der Probleme zu ergreifen. Die folgenden Schritte sollen dabei eine schnelle und wirksame Reaktion gewährleisten:

Untersuchung und Reaktionsprotokoll

- Bestätigen der Fakten durch gründliche Untersuchungen
- Gegebenenfalls Informieren der örtlichen Behörden, sobald der Sachverhalt geklärt ist
- Zusammenarbeit mit den Ermittlungsbehörden und Bereitstellung jeder möglichen Unterstützung

Opferschutz

- Unverzügliches Entfernen aller identifizierten Opfer vom Arbeitsplatz oder von der Quelle der Belästigung
- Medizinische, psychologische und juristische Unterstützung, einschließlich der Erstattung von zu Unrecht erhobenen Gebühren, z. B. Vermittlungsgebühren
- Angemessene Entschädigung des Opfers in allen Fällen für die Dauer der geleisteten Dienste, wobei die SOCOMEC-Gruppe sicherstellt, dass das Opfer nicht wieder in eine gefährliche Situation gerät oder nach der Entfernung vom Arbeitsplatz oder der Quelle der Belästigung ohne Unterstützung bleibt.

Ständiges Lernen und fortlaufende Verbesserung

- Ziehen aller möglichen Lehren aus den Ereignissen, die diese Interventionen notwendig gemacht haben
- Konsolidierung bestehender Verfahren, um zukünftige Vorfälle zu verhindern