

Menschenrechtspolitik

Verhaltensregeln in Bezug auf die Wahrung und Achtung der Menschenrechte

SENSECA Group

Created by	Director ESG & Safety		
Authorised from	COO/CFO		
Date of validity	20-06-2024		

Date	Version	Name	Title
29-04-2024	1.4	Marco Bick	Director ESG & Safety

Gender-Hinweis

Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Dokument das generische Maskulinum verwendet. Die verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung.....	4
2. Definitionen	4
3. Umfang	4
3.1. Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer.....	4
3.2. Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel.....	5
3.3. Belästigung.....	5
3.4. Diskriminierung	5
4. Arbeitsbedingungen	5
4.1. Löhne, Gehälter und Sozialleistungen.....	5
4.2. Arbeitszeit.....	6
4.3. Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit.....	6
5. Arbeitsschutz	6
6. Governance	6
7. Beschwerdemechanismen	7
8. Wiedergutmachung.....	7
9. Geltungsbereich.....	7
10. Zuständigkeiten	7
11. Datum des Inkrafttretens.....	7

1. Einführung

Wir bei SENSECA sind uns unserer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst und handeln danach. Wir erkennen die Mitverantwortung des Unternehmens und unserer Mitarbeiter für das Gemeinwohl an.

Aus diesem Grund bekennen wir uns zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und setzen uns aktiv für deren Einhaltung ein. Wir vertreten deshalb eine Null-Toleranz-Politik gegenüber der Verwendung von Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel sowie gegenüber Belästigung und Diskriminierung.

Von SENSECA-Lieferanten und Geschäftspartnern wird erwartet, dass sie gleichermaßen eine Sorgfaltspflicht in Bezug auf Menschenrechts-, Arbeits- und Umweltrisiken gemäß unseren Vorgaben und den Empfehlungen der OECD-Leitlinien für eine verantwortungsvolle Lieferkette sowie der UN-Leitprinzipien und anderen relevanten Standards für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln erfüllen.

2. Definitionen

Unsere Menschenrechtspolitik unterstützt international anerkannte Menschenrechte und Standards, wie sie in den folgenden Abschnitten beschrieben sind:

1. die Internationale Charta der Menschenrechte
2. die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP)
3. Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die Indikatoren für Zwangsarbeit
4. die zehn Prinzipien des UN Global Compact
5. die OECD-Leitlinien zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolle Lieferketten in der Industrie
6. die Kinderrechte und Geschäftsgrundsätze von UNICEF sowie
7. das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung von Frauen

3. Umfang

Die wichtigsten Zusagen von SENSECA zur Wahrung der Menschenrechte bestehen aus zahlreichen Pflichten in unseren eigenen Betrieben und unserer Wertschöpfungskette, einschließlich unserer Beschaffungs-, Produktions-, Logistik, Vertriebsprozesse und weiteren Geschäftsaktivitäten und Partner.

3.1. Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer

Kinderarbeit wird von uns nicht toleriert. Es gelten die gesetzlich festgelegten Altersbeschränkungen nach Jugendarbeitsschutzgesetz auf Basis dessen Kinder unter 15 Jahren und vollzeitschulpflichtige Jugendliche von uns nicht beschäftigt werden. Davon ausgenommen, sind Schüler, Praktika oder andere Betriebspraktika während der Vollzeitschulpflicht, die die Entwicklung des Kindes unterstützen. Bei der Beschäftigung von Jugendlichen und jungen Mitarbeitern achten wir außerdem besonders auf die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit, Ruhepausen und gefährlichen Arbeiten. Dazu gehört, dass jegliche Tätigkeiten, die als gefährlich eingestuft werden und die körperliche oder psychische Gesundheit und Entwicklung des jungen Mitarbeiters gefährden könnten, untersagt sind.

3.2. Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel

Jegliche Tätigkeiten in unserem Arbeitsumfeld werden von unseren Mitarbeitern freiwillig und ohne Zwang oder Androhung einer Strafe durchgeführt.

Des Weiteren stellen wir im Einstellungsprozess sicher, dass alle Arbeitsverhältnisse auf einem schriftlichen Vertrag basieren und die Bedingungen des Beschäftigungsverhältnisses im Bedarfsfall in einer vom Mitarbeiter gut verstandenen Sprache erklärt und sie von ihm verstanden werden.

Mit Hilfe dieser Maßnahmen versuchen wir zur vollständigen Vermeidung von Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, unfreiwilliger Gefängnisarbeit und Sklaverei oder Menschenhandel beizutragen, welche von keinem Unternehmen genutzt werden sollten und von uns strengstens verurteilt werden.

3.3. Belästigung

Wir achten und schützen die Würde unserer Mitarbeiter und behandeln sie mit Respekt. Wir treten dafür ein, dass alle Mitarbeiter in einem von sexueller, psychischer und körperlicher Belästigung freien Arbeitsumfeld tätig werden können.

Eine Belästigung von Mitarbeitern ist deshalb strengstens untersagt. Dazu gehören harte oder unmenschliche Behandlung, einschließlich sexueller Belästigung, sexuellen Missbrauchs, körperlicher Bestrafung, psychischer oder physischer Nötigung oder die verbale Misshandlung von Mitarbeitern sowie die Androhung einer solchen Behandlung.

Sollte eine Behandlung in einer solchen oder ähnlichen Form durch einen unserer Mitarbeiter oder Geschäftspartner bekannt werden, folgt eine unverzügliche und fristlose Kündigung oder Auflösung des Arbeits- oder Geschäftsverhältnisses.

3.4. Diskriminierung

Wir bieten Chancengleichheit für alle Mitarbeiter und dulden grundsätzlich keine Art von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, der nationalen und sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Meinung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation sowie aus jeglichen anderen Gründen.

Medizinische Tests oder körperliche Untersuchungen eines Mitarbeiters oder potenziellen Mitarbeiters zum Zwecke der Diskriminierung ist in keiner Situation erlaubt.

Falls notwendig, werden Vorkehrungen für die Ausübung von religiösen Praktiken in angemessenem Rahmen getroffen.

4. Arbeitsbedingungen

Produktivität und Humanität sind gemeinsam unabdingbar für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Der wirtschaftliche Erfolg unseres Unternehmens kann nur durch und mit unseren Mitarbeitern sichergestellt werden. Aus diesem Grund gelten die nachfolgenden Regelungen.

4.1. Löhne, Gehälter und Sozialleistungen

Löhne, Gehälter, Sozialleistungen und andere Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben (z.B. krankheitsbedingte Fehlzeiten oder Urlaubstage) werden von uns entsprechend den gesetzlichen Regelungen nach Ablauf jeder Lohnperiode direkt beglichen.

Überstunden werden entsprechend der vereinbarten Regelungen (i.d.R. Arbeitsvertrag, ansonsten Arbeitszeitgesetz) vergütet.

Eine Gehaltsabrechnung, die angemessene Informationen zur Überprüfung der Vergütung für die geleistete Arbeit für jede Lohnperiode enthält, wird für jede Lohnperiode erstellt und dem Mitarbeiter ausgehändigt.

Für den Einsatz von befristeten oder externen Mitarbeitern gelten die entsprechenden gesetzlichen Regelungen und Vorschriften.

4.2. Arbeitszeit

Wir tragen dafür Sorge, dass die geltenden Arbeitszeitregelungen eingehalten werden. Dazu gehört, dass die tatsächliche Arbeitszeit der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit entspricht.

Alle darüber hinaus geleisteten Überstunden werden vom Mitarbeiter auf freiwilliger Basis geleistet und sollten eine Arbeitswoche von maximal 48 Stunden (in Ausnahmesituationen maximal 60 Stunden) nicht überschreiten.

Außerdem stellen wir sicher, dass die Gesetze und Verordnungen zur Höchstarbeitszeit und zur Urlaubszeit eingehalten werden.

4.3. Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit

Wir respektieren das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen unserer Mitarbeiter sowie das Recht, Interessengruppen zu bilden.

Wir räumen unseren Mitarbeitern auf Basis der nationalen Gesetzgebung das Recht ein, ihre Interessen wahrzunehmen.

Falls anwendbar, zählt hierzu auch die Tarifautonomie. Einem Mitarbeiter dürfen durch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft keine Nachteile entstehen.

5. Arbeitsschutz

Der Schutz unserer Mitarbeiter steht für uns an erster Stelle. Aus diesem Grund haben wir umfangreiche Regelungen zum Arbeitsschutz aufgestellt, die regelmäßig geschult werden.

Persönliche Schutzausrüstung wird von uns zur Verfügung gestellt und ist für jeden Mitarbeiter frei zugänglich. Allgemeine Schutzvorrichtungen wie Brandmelder und Notausgänge sowie Schutzvorrichtungen für Maschinen sind entsprechend der gesetzlichen Regelungen vorhanden.

Notfall-Unterweisungen und -Übungen werden jährlich durchgeführt. Außerdem stellen wir sicher, dass alle notwendigen Genehmigungen und Lizenzen sowie Inspektions- und Testberichte vorhanden und auf dem neuesten Stand sind.

Weitere Informationen zum Thema Arbeitsschutz sind in unserer Richtlinie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz aufgeführt.

6. Governance

Unsere Geschäftsführung hat diese Menschenrechtspolitikrichtlinie im Namen der SENSECA-Gruppe verabschiedet und unser Compliance Officer überwacht die allgemeine Einhaltung der Richtlinien.

Unsere Teams für Nachhaltigkeit, Governance, Vertrieb und Personalorganisation steuern die Umsetzung der Richtlinien und berichten der Geschäftsführung und dem Führungsteam regelmäßig.

7. Beschwerdemechanismen

Wir stärken kontinuierlich die Reichweite und Effizienz unserer Beschwerdemechanismen durch ein vertrauliches Hinweisgebersystem für unsere eigenen Mitarbeiter und Lieferanten, externe Einzelpersonen oder Organisationen, zivilgesellschaftliche Organisationen oder Gemeinschaften.

Menschenrechtsverteidigerinnen und -verteidiger in der gesamten Wertschöpfungskette können unsere Beschwerdemechanismen nutzen, ohne Vergeltungsmaßnahmen oder andere Bedrohungen befürchten zu müssen.

Weitere Informationen zum Thema Beschwerdemechanismen sind in unserer Hinweisgeber-Richtlinie aufgeführt.

8. Wiedergutmachung

Wenn menschenrechtsbezogene Risiken oder Verletzungen festgestellt werden, arbeiten wir mit allen beteiligten Parteien zusammen, um Zugang zu Rechtsmitteln für das Opfer zu erlangen und die Risiken oder Verstöße zu beenden oder zu minimieren.

Wir untersuchen auch die Grundursachen, einschließlich unserer Einkaufspraktiken, um zu verhindern, dass sich solche Risiken oder Verstöße wiederholen

Wir arbeiten insbesondere an der Verhinderung und Behebung von Auswirkungen auf gefährdete Gruppen wie Frauen, Kinder, Minderheiten, Jugendliche und Migranten. Wir arbeiten mit öffentlichen Organisationen, Initiativen und/oder lokalen Interessengruppen zusammen, wenn wir unseren Einfluss und/oder unsere Expertise erhöhen müssen

9. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt verbindlich für alle für alle Mitarbeiter (m/w/d) des Unternehmens an allen zur SENSECA Group gehörenden Gesellschaften.

10. Zuständigkeiten

Diese Richtlinie wird einmal jährlich auf ihre Aktualität hin überprüft. Zuständig für die Umweltrichtlinie sind folgende Funktionsbeauftragte:

- Compliance-Manager
- HR-Manager

11. Datum des Inkrafttretens

Diese Richtlinie tritt am 20.06.2024 in Kraft und ersetzt sämtliche früheren Regelungen.

Date	Name	Title	Signature
19-06-2024	Jürgen Schneider	COO/CFO	