

Socomec Gruppe

Menschenrechtsrichtlinie



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

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

Ziel der Menschenrechtsrichtlinie der Socomec Gruppe ist es, allgemeingültige Grundsätze für Beschäftigte und Zulieferer aufzustellen.

Die Verpflichtungen der Socomec Gruppe

Gesundheit & Sicherheit



Die Socomec Gruppe verpflichtet sich, allen Beschäftigten 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 Beschäftigten 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 Beschäftigten in Sachen Arbeitssicherheit und Risikoprävention angemessen geschult sind.

Aus diesem Grund werden die Beschäftigten in der Erkennung von „Beinahe-Ereignissen“ sowie von unsicheren Verhaltensweisen weitergebildet und dabei angemessen unterstützt.

Kinderarbeit



Die Socomec Gruppe lehnt jegliche Form von Kinderarbeit ausdrücklich ab. Das Alter der Beschäftigten 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 Socomec Gruppe gilt in allen Ländern ein Mindestbeschäftigungsalter von 15 Jahren.

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

Die Socomec Gruppe ist in mehreren Ländern an Bildungsprogrammen beteiligt. In diesem Sinne

unterstützt die Socomec Gruppe Initiativen, bei denen junge Menschen* die Arbeitswelt kennenlernen und Arbeitserfahrungen sammeln können, z. B. bei Praktika, Ausbildungen oder anderen Arbeitserfahrungsprogrammen. 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 Socomec Gruppe empfangen werden, um die Tätigkeiten 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.*



Zwangsarbeit

Die Socomec Gruppe verpflichtet sich, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Respekt, Würde und ethisches Verhalten gefördert werden. Die Socomec Gruppe verbietet ausdrücklich alle Aktivitäten, die zu Ausbeutung, Schäden jedweder Art oder zu Menschenrechtsverletzungen führen können, einschließlich von Aktivitäten, die illegal oder unethisch sind. Dies umfasst Verhaltensweisen wie Menschenhandel, sexuelle Ausbeutung und alle Aktivitäten, die das Wohlbefinden und die Würde des Menschen verletzen können. Die Socomec Gruppe erwartet von allen Arbeitnehmenden 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 Beschäftigten die Voraussetzungen für eine legale Arbeitstätigkeit erfüllen, einschließlich in Bezug auf ihr Alter.

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

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

Die Socomec Gruppe erwartet von ihren Zulieferern, dass sie ähnliche Richtlinien zum Verbot von Zwangsarbeit jeder Art einführen.

Faire Löhne – Vergütung und Arbeitszeit



Die Socomec Gruppe hält sich an Mindestlöhne, sofern es diesbezüglich vor Ort geltende 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 Beschäftigten geleisteten Arbeitsstunden nicht gegen gesetzliche Vorschriften verstößt bzw. 60 Wochenarbeitsstunden nicht überschreitet (Gesamtarbeitszeit, sofern keine gesetzliche Obergrenze existiert).

Diskriminierungsverbot



Die Socomec Gruppe verbietet alle Formen von Diskriminierung von der Einstellung bis zur Vertragsbeendigung. Karrierechancen, Beschäftigungsverhältnisse 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 verpflichtet sich zu Chancengleichheit und zur Bereitstellung eines inklusiven und offenen Arbeitsumfelds, in dem alle Menschen mit Respekt und Würde behandelt werden und die gleichen Rechte wie jedes andere Mitglied des Unternehmens genießen. Die Socomec Gruppe ist bestrebt, die Personalverantwortlichen und Führungskräfte für die Aspekte der Nichtdiskriminierung zu sensibilisieren.

Belästigung



Die Socomec Gruppe verpflichtet sich, allen Beschäftigten 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 Arbeitskollegen.

Beschäftigungsverhältnis



Die Socomec Gruppe setzt sich dafür ein, dass alle Beschäftigten ein sicheres Beschäftigungsverhältnis haben,

da sie versteht, dass ein stabiles und verlässliches Arbeitsverhältnis für das Wohlbefinden und den Wohlstand der Menschen 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 Socomec Gruppe verpflichtet sich weiterhin, die erforderlichen Ressourcen für die Aus- und Weiterbildung in einem unterstützenden Umfeld bereitzustellen, damit die Beschäftigten ihre beruflichen Ziele und

Karrierewünsche verfolgen und erreichen können. Für die Socomec Gruppe haben die Beschäftigten den Stellenwert von wertvollen und langfristigen Partnern, die zum Erfolg des Unternehmens beitragen.

Die Socomec Gruppe verpflichtet sich, die Beschäftigten so früh wie möglich über tiefgreifende Veränderungen zu informieren, damit diese genügend Zeit haben, um Alternativen in Betracht ziehen und sich auf diese Änderungen vorbereiten zu können.

Die Beschäftigten 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.

Vereinigungsfreiheit / Kollektivverhandlungen



Die Socomec Gruppe legt Wert auf einen offenen Dialog und eine konstruktive Beziehung zu allen Stakeholdern

und erkennt das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gemäß den vor Ort geltenden Gesetzen und Vorschriften an.

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 Beschäftigten im täglichen Geschäft und bei allen Interaktionen entlang der Wertschöpfungskette orientieren können.

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.

Die Entwicklung der Menschenrechtsrichtlinie

Die Socomec Gruppe ist 2003 der Initiative „Global Compact“ der Vereinten Nationen beigetreten. Mit der freiwilligen Unterzeichnung dieses Dokuments verpflichtete sich die Socomec Gruppe ausdrücklich dazu, 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.

Im Jahr 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 bearbeiten sind. Darüber hinaus trug es aktiv zur Erstellung eines wirksamen operativen Instruments bei, das von allen Beschäftigten 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.

Beschäftigte, die der Meinung sind, dass ein Verstoß gegen die vorliegende Menschenrechtsrichtlinie oder gegen geltendes Gesetz vorliegt, sind verpflichtet, diesen Verstoß unverzüglich ihren Vorgesetzten oder Personalverantwortlichen zu melden oder das Whistleblowing-Verfahren in Anspruch zu nehmen.

Sollte die Socomec Gruppe eine Menschenrechtsverletzung verursachen oder direkt dazu beitragen, ist eine angemessene Wiedergutmachung sicherzustellen.