

HUMAN RIGHTS POLICY WIELAND Edelmetalle GmbH

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter/innen der WIELAND Edelmetalle GmbH. Wir erwarten aber auch von allen unseren Geschäftspartnern, dass sie sich vergleichbaren Grundsätzen unterwerfen, wenn sie mit uns in Geschäftsbeziehung stehen.

Die Achtung der Menschenrechte ist von grundlegender Bedeutung für die Nachhaltigkeit der WIELAND Edelmetalle GmbH am Standort Pforzheim. Wir verpflichten uns daher dafür zu sorgen, dass Menschen mit Würde und Respekt behandelt werden. Diese Politik orientiert sich an den Vorgaben des Global Compact der Vereinten Nationen und den Vorgaben der Internationalen Arbeitsorganisation zu grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit.

Community und Stakeholder Engagement

Das Unternehmen erkennt seine Auswirkungen auf den Standort an, an dem es tätig ist. Wir binden die relevanten Interessensgruppen dieses Standorts ein, um sicherzustellen, dass wir zuhören von ihren Ansichten lernen und diese auch berücksichtigen, wenn wir unser Geschäft betreiben. Gegebenenfalls verpflichten wir uns zu einem Dialog mit den Akteuren im Bereich von Fragen zu Menschenrechten im Zusammenhang mit unserem Geschäft. Wir glauben, dass lokale Probleme am besten auf lokaler Ebene gelöst werden können. Wir fördern daher relevante lokale Initiativen.

Vielfalt schätzen

Das Unternehmen schätzt die Vielfalt der Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten und die Beiträge jedes Einzelnen. Wir setzen uns für Chancengleichheit und gegen Intoleranz, Diskriminierung und Belästigung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Hautfarbe, nationaler oder sozialer Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, politischer Meinung oder irgendeines anderen Status, der durch ein anwendbares Gesetz geschützt ist, ein.

Die Basis für Rekrutierung, Einstellung, Schulung, Vergütung und Beförderung bilden ausschließlich Qualifikationen, Leistungen, Fähigkeiten und Erfahrung.

Unabhängig von persönlichen Merkmalen oder Status toleriert das Unternehmen keine respektlosen Verhaltensweisen oder unangemessenes Verhalten, unfaire Behandlung oder Vergeltung jeglicher Art. Jede Art von Belästigung ist am Arbeitsplatz und unter allen arbeitsbedingten Umständen auch außerhalb des Arbeitsplatzes inakzeptabel.

Diese Grundsätze gelten nicht nur für alle Mitarbeiter unseres Unternehmens, sondern auch für die Geschäftspartner, mit denen wir zusammenarbeiten.

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Das Unternehmen respektiert das Recht seiner Mitarbeiter, einer Gewerkschaft beizutreten, nicht beizutreten oder eine Arbeitnehmervertretung zu gründen, ohne Angst vor Repressalien, Einschüchterung oder Behinderung durch die Arbeitgeberseite. Wo Arbeitnehmer durch eine gesetzlich anerkannte Gewerkschaft oder eine andere anerkannte Interessenvertretung vertreten sind, verpflichten wir uns zu einem konstruktiven Dialog mit ihr.

Sicherer und gesunder Arbeitsplatz

Das Unternehmen bietet sichere Arbeitsplätze an, die die Mitarbeitergesundheit nicht gefährden. Die geltenden Sicherheitsbestimmungen, Gesundheitsgesetze und sonstige relevante Vorschriften in diesem Bereich werden eingehalten. Wir sind auch bestrebt, die Produktivität unserer Arbeitsplätze durch die Minimierung von Unfällen, Verletzungen und sonstigen Gesundheitsrisiken hoch zu halten. Wir verpflichten uns, mit unseren Mitarbeitern zusammenzuarbeiten, um Gesundheit und Sicherheit an unseren Arbeitsplätzen kontinuierlich zu verbessern. Dazu gehört auch die präventive Ermittlung von Gefahren und die Beseitigung von bekannten Sicherheitsproblemen und Gesundheitsrisiken.

Sicherheit am Arbeitsplatz

Das Unternehmen ist bestrebt, die Arbeitsplätze frei von Gewalt, Belästigung, Einschüchterung und anderen unsicheren oder störenden Umständen aufgrund interner und externer Bedrohungen zu

halten. Sicherheitsvorkehrungen für Mitarbeiter werden nach Bedarf getroffen, mit Respekt auf die Privatsphäre und Würde der Mitarbeiter. Die Sicherheit von Menschen geht immer der Sicherheit des Materials vor.

Zwangsarbeit und Menschenhandel

Das Unternehmen verbietet den Einsatz aller Formen von Zwangsarbeit, einschließlich Gefängnisarbeit, Sklavenarbeit und jede Form von Menschenhandel.

Kinderarbeit

Das Unternehmen untersagt grundsätzlich die Einstellung und Mitarbeit von Personen unter 15 Jahren. Für Personen zwischen 15 und 18 Jahren ist eine Einstellung als Auszubildende/r zulässig, wenn die Bestimmungen des deutschen Jugendarbeitsschutzgesetzes eingehalten werden.

Arbeitszeiten, Löhne und Sozialleistungen

Das Unternehmen vergütet seine Mitarbeiter gemäß den Bestimmungen des jeweils gültigen Tarifvertrags der Edelmetallindustrie Baden-Württemberg zwischen dem Bundesverband Schmuck Uhren und der IG Metall. Wir arbeiten in voller Übereinstimmung mit den dort geregelten Arbeitszeit-, Überstunden- und Urlaubsregelungen, sowie weiteren Regelungen z. B. zur Entgeltumwandlung, Altersteilzeit, Vereinbarung für Auszubildende, flexiblem Übergang in die Rente, Förderung der persönlichen beruflichen Weiterbildung, vermögenswirksame Leistungen und Sonderzahlungen. Die Einstufung der Arbeitsplätze erfolgt ausschließlich nach den Vorgaben des Entgeltrahmen-Tarifvertrags allein nach fachlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes und ohne Wertung von persönlichen Merkmalen des/der Arbeitsplatzinhabers/-inhaberin.

Kommunikation/Beschwerdemanagement

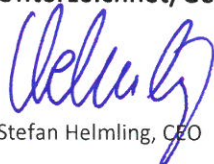
WIELAND Edelmetalle schafft Arbeitsplätze, an denen unter allen Mitarbeitern offen und ehrlich, aber auch respektvoll kommuniziert werden kann und soll. Das Unternehmen ist verpflichtet, jederzeit alle am Standort geltenden Arbeits- und Beschäftigungsgesetze zu befolgen.

Wenn Sie glauben, dass eine oder mehrere der Vorgaben aus dieser Richtlinie im Zusammenhang mit Ihrem Arbeitsplatz vom Unternehmen nicht eingehalten werden, können Sie diesen Verstoß (anonym) an den Compliance Manager der SAXONIA-Gruppe compliance@saxonia.de melden. Alternativ hinterlassen Sie eine entsprechende Nachricht im Beschwerde-Briefkasten des Unternehmens.

Sie können auch dann eine entsprechende Meldung machen, wenn Sie nicht selbst betroffen sind (whistle-blowing). Eine solche Meldung bleibt in jedem Fall und in jeder Hinsicht straffrei.

Falsche Mitteilungen, mit dem offensichtlichen Zweck, andere zu belästigen oder zu denunzieren, um einen persönlichen Vorteil zu erlangen, können jedoch Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen.

Untersignet/Gebilligt



Stefan Helmling, CEO

Datum des Inkrafttretens: 10. August 2019