

Arbeits- und Menschenrechtsleitlinie

INHALT

Inhalt Diese Leitlinie enthält allgemeine Grundsätze, Risiken und Ziele für die CHG-MERIDIAN-Gruppe in Bezug auf Arbeits- und Menschenrechte.

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Datum:	01. April 2021
Autor:	Peter Zeller / Diana Leiherr
Bereich:	CHG-MERIDIAN Gruppe
Einstufung:	INTERN

REVISIONSHISTORIE

Version	Datum	Zusammenfassung der Änderungen
1.0	01.04.2021	Dokument und Inhalt erstellen

INHALTSVERZEICHNIS

1 Allgemeine Beschreibung und Zweck	3
2 Allgemeine Grundsätze, Risiken und Ziele	3
2.1 Allgemeine Grundsätze	3
2.2 Risiken.....	4
2.3 Ziele.....	4
3 Bedeutung von Arbeits- und Menschenrechten	5
4 Verpflichtung / Verantwortung	5

1 Allgemeine Beschreibung und Zweck

Diese Leitlinie basiert auf der Nachhaltigkeitsstrategie und steht im Einklang mit unserem Verhaltenskodex. Das Sustainability Office ist für die Entwicklung von Nachhaltigkeitsthemen sowohl auf strategischer als auch auf operativer Ebene verantwortlich. Diesem Gremium gehören neben dem Group Sustainability Officer (GSO) je ein Experte pro Nachhaltigkeitsbereich, die Sustainability Leaders, an. Die Leitlinie fällt in den Verantwortungsbereich des Sustainability Leaders Labor & Human Rights. Diese Leitlinie gilt für alle Mitarbeiter:innen der CHG-MERIDIAN AG und ihrer Tochtergesellschaften (im Folgenden: CHG-MERIDIAN).

CHG-MERIDIAN muss danach streben, einen Arbeitsplatz zu bieten, an dem Mitarbeiter:innen ihr Potenzial in einem offenen und inspirierenden Arbeitsumfeld entfalten können. Wir müssen ein starkes Engagement für hohe Standards beibehalten, die einen fairen, respektvollen und sicheren Arbeitsplatz für alle Mitarbeiter:innen bieten. Der Zweck dieser Leitlinie ist es, die Arbeits- und Menschenrechtsstandards zu definieren, auf die alle Mitarbeiter:innen Anspruch haben, unabhängig von dem Land, in dem sie arbeiten.

2 Allgemeine Grundsätze, Risiken und Ziele

2.1 Allgemeine Grundsätze

Wir verpflichten uns, unsere Geschäftsaktivitäten auf der Grundlage der folgenden Arbeits- und Menschenrechtsprinzipien durchzuführen:

Sorgfaltspflicht bei Arbeits- und Menschenrechten

Sicherstellung der vollständigen Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechten bei allen Unternehmensaktivitäten durch die Durchführung von Prüfungen, falls erforderlich, und Festlegung von Korrekturmaßnahmen auf der Grundlage der Ergebnisse.

Ein sicherer und gesunder Arbeitsplatz

Erschaffung und Erhaltung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfeld für jede/n Mitarbeiter:in (z. B. Gesundheitsmanagement, Sicherheitsunterweisungen, Schulungen, Gesundheitsinitiativen).

Gerechte Arbeitsbedingungen

Wir halten die geltenden Gesetze in Bezug auf Mindestlöhne, Arbeitszeiten, Überstunden und Sozialleistungen ein. Darüber hinaus bieten wir eine faire, gleiche und wettbewerbsfähige Vergütung, die der jeweiligen Position entspricht. Alle Mitarbeiter:innen müssen einen schriftlichen, verständlichen und rechtsverbindlichen Arbeitsvertrag/Brief erhalten. Von den Mitarbeitern darf nicht verlangt werden, dass sie mehr als die gesetzlich zulässige Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, arbeiten.

Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig, es sei denn, dies ist im nationalen Recht vorgesehen. Die Mitarbeiter:innen müssen Anspruch auf mindestens einen freien Tag in sieben Tagen haben und müssen angemessene Pausen während der Arbeit und ausreichende Ruhezeiten zwischen den Schichten erhalten.

Keine Zwangs- oder Kinderarbeit

CHG-MERIDIAN duldet keine Form von Zwangsarbeit, einschließlich Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft und Sklavenarbeit, sowie Menschenhandel. Die Mitarbeiter:innen müssen sich frei bewegen können und nach Ende der Arbeitszeit ihren Arbeitsplatz verlassen können.

Wir tolerieren unter keinen Umständen Kinderarbeit. Das Mindestalter für eine Beschäftigung muss dem gesetzlichen Mindestalter für die Beschäftigung nach geltendem Recht entsprechen.

Diversität und Chancengleichheit

Wir stellen sicher, dass es bei der Einstellung und Beschäftigung keine Diskriminierung in Bezug auf Diversität gibt. Deshalb werden wir eine eigene „Diversity Policy“ einführen.

Keine Belästigung

Wir bieten einen Arbeitsplatz, der frei von jeglicher Form von Belästigung ist, einschließlich verbaler, körperlicher, geistiger und visueller Belästigung.

Entlassungen und Austritte

Im Falle von Entlassungen erfüllt CHG-MERIDIAN mindestens die geltenden Gesetze. Wir stellen sicher, dass alle Mitarbeiter:innen das Recht auf Krankheitsurlaub und Jahresurlaub haben, sowie auf Elternzeit für Mitarbeiter:innen, die ein neugeborenes oder adoptiertes Kind betreuen, wie es die nationale Gesetzgebung vorsieht. Mitarbeiter:innen, die einen solchen Urlaub in Anspruch nehmen, dürfen infolgedessen nicht mit einer Entlassung oder der Androhung einer Entlassung konfrontiert werden.

Persönliche und berufliche Entwicklung

Wir fördern die persönliche und berufliche Entwicklung und ermutigen die Mitarbeiter:innen, ihre beruflichen und privaten Verpflichtungen in Einklang zu bringen.

CHG-MERIDIAN ist bestrebt, die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitarbeiter:innen kontinuierlich weiterzuentwickeln und Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung zu bieten.

Vereinigungsfreiheit

Wir respektieren das Recht der Mitarbeiter:innen, eine Gewerkschaft oder eine andere Organisation ihrer Wahl zu gründen, ihr beizutreten oder nicht beizutreten, ohne Angst vor Strafmaßnahmen wie Einschüchterung, Belästigung oder Kündigung zu haben.

Offener Dialog und Lösung von Problemen

Wir ermutigen Mitarbeiter:innen, ihre Bedenken direkt mit dem Management zu besprechen und schaffen ein Umfeld, in dem ein offener Dialog der bevorzugte Weg zur Lösung von Problemen ist. Mitarbeiter:innen können sich auch vertraulich über das Regulatory Affairs Portal oder anonym über unser Whistleblower-System melden.

2.2 Risiken

Generell sind wir bestrebt, das Risiko negativer ökonomischer, ökologischer und sozialer Auswirkungen zu reduzieren.

Wir sind bestrebt, die Möglichkeit einer Nichteinhaltung und damit eines Verstoßes gegen die geltenden Arbeits- und Menschenrechte und -gesetze zu minimieren.

Es ist jedoch enorm wichtig, dass wir über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen und uns den gesellschaftlichen Herausforderungen stellen. Dies betrifft insbesondere die Berücksichtigung von Umweltveränderungen - sowohl physische Risiken (z. B. soziale Katastrophen) als auch transitorische Risiken (z. B. politische Maßnahmen wie das Lieferkettengesetz).

Mögliche negative Folgen könnten sonst sein:

- Finanzieller Schaden (Verlust von Marktanteilen, Geldstrafen oder Bußgelder)
- Reputations- oder Imageschaden (negative Presse, Vertrauensverlust bei Geschäftspartnern, Sanktionen, Verlust von Lizenzen und Genehmigungen)

2.3 Ziele

Die folgenden Ziele gelten für alle Bereiche:

- Schutz des Unternehmens vor Nichteinhaltung von Arbeits- und Menschenrechten
- Kontinuierliche Verbesserung des Arbeitsumfelds für unsere Mitarbeiter:innen hinsichtlich der allgemeinen Grundsätze und Vermeidung von Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen innerhalb der Lieferkette

- Wahrnehmung der Chancen, die sich aus den veränderten Arbeits- und Menschenrechtsbedingungen ergeben (z. B. Verstärkung unserer Bemühungen um Diversität, um ein attraktives Unternehmen zu bleiben)
- Wir sind Mitglied im Global Compact der Vereinten Nationen (United Nations Global Compact) und der Charta der Vielfalt in Deutschland und zeigen und beweisen damit unser Engagement für Arbeits- und Menschenrechte.

Diese Ziele unterstützen direkt oder indirekt die definierten Ziele aus der Nachhaltigkeitsstrategie.

3 Bedeutung von Arbeits- und Menschenrechten

CHG-MERIDIAN bekennt sich zur unternehmerischen Verantwortung, die Menschenrechte, einschließlich der Arbeitsrechte, zu respektieren und - mindestens - die geltenden Gesetze und Vorschriften vollständig zu beachten und einzuhalten. Wir anerkennen, schützen und fördern die weltweit aufgestellten Regeln zum Schutz der Menschenrechte als grundlegende und allgemeingültige Regeln. Dies gilt sowohl für die Beziehungen, die wir innerhalb unseres Unternehmens pflegen, als auch für das Verhalten unserer Geschäftspartner und unser Verhalten ihnen gegenüber.

4 Verpflichtung / Verantwortung

Alle Mitarbeiter:innen von CHG-MERIDIAN sind für die Einhaltung dieser Leitlinie verantwortlich. Eine besondere Verantwortung haben dabei der Vorstand sowie alle Führungskräfte. Sie müssen für eine angemessene Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen in Bezug auf Arbeits- und Menschenrechte sorgen und bei der strategischen Planung bzw. Geschäftsentwicklung die allgemeinen Grundsätze, Risiken und Ziele dieser Leitlinie beachten.

Disclaimer

Die englische Version der Arbeits- und Menschenrechtsleitlinie (Labor & Human Rights Guideline) ist die maßgebliche Version für alle regulatorischen Belange und enthält die Unterschriften des Vorstandes. Die deutsche Version stellt lediglich eine sinnvolle Wiedergabe dar.