

Globale Menschenrechtsrichtlinie

1 Globale Menschenrechtsrichtlinie

Erklärung und Haltung der Marwitz GmbH zur Einhaltung und Förderung der Menschenrechte.

1.1 Ziel der Erklärung

In dieser Erklärung bekennt die Marwitz GmbH sich zu den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie des United Nations Global Compact (UNGC), dem die Marwitz GmbH sich seit 2016 verpflichtet hat.

1.2 Geltungsbereich

Diese Menschenrechte-Richtlinie gilt für die gesamte Firma. Die Marwitz GmbH versucht, die Einhaltung der Menschenrechte in allen Märkten und der Lieferkette sicherzustellen. Die Marwitz GmbH wählt seine Geschäftspartner und Lieferanten auch auf Basis dieser Richtlinie aus.

↗

2 Menschenrechte

Unser Verhaltenskodex (Code of Conduct) gibt klar definierte verbindliche Verhaltensregeln für alle Mitarbeiter und Führungskräfte der Marwitz GmbH vor, darunter die Einhaltung der Menschenrechte. Der Verhaltenskodex verlangt, sich gegenüber Mitarbeitern, Kollegen, Geschäftspartnern und der Gemeinschaft fair und gesetzeskonform zu verhalten. Die Marwitz GmbH hat sich verpflichtet, die Menschenrechte zu achten, zu fördern und transparent über ihre Einhaltung zu berichten.

Unser Bekenntnis, die Menschenrechte zu fördern, gilt für alle Mitarbeiter der Marwitz GmbH. Als Unternehmen halten wir dieses Bekenntnis für unsere gesellschaftliche und ethische Pflicht und eine wichtige Voraussetzung für die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens.

Über dieses Bekenntnis zu den Menschenrechten hinaus stellt die Marwitz GmbH im Rahmen interner Kommunikation eine Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Thema Menschenrechte sicher.

2.1 Arbeitsbedingungen

Die Marwitz GmbH schafft ein Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeiter die beste Leistung bringen und sich entfalten können. Dafür stellen wir umfassende Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu Verfügung und anbieten und fördern eine Kultur des offenen und wertschätzenden Austauschs im gesamten Unternehmen.

2.1.1 Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit

Die Marwitz GmbH achtet in all seinen Betriebsstätten auf die Einhaltung aller gesetzlichen Arbeitsnormen. Die Marwitz GmbH toleriert keine Form der Zwangsarbeit und/oder Kinderarbeit.

2.1.2 Psychische und physische Gesundheit

Die Marwitz GmbH achtet auf die Gesundheit seiner Mitarbeiter, was auch soziale, psychische und physische Gesundheitsfaktoren einschließt. Dabei berücksichtigt die Marwitz GmbH auch die Arbeitsbelastung und stellt die Einhaltung der gesetzlichen Normen sicher. Zur Förderung eines positiven und wertschätzenden Arbeitsklimas erwarten wir von unseren Mitarbeitern einen fairen, offenen, respektvollen und professionellen Umgang mit allen Kollegen, externen Partnern wie Kunden und Lieferanten, aber auch Amtsträgern und der Öffentlichkeit.

2.1.3 Belästigung

Die Marwitz GmbH toleriert keinerlei Diskriminierung, rassistische Äußerung oder Belästigung im Arbeitsumfeld im Hinblick auf Alter, Behinderungen, Herkunft, Geschlecht, politische Haltung, Religion, Weltanschauung oder sexuelle Orientierung (Null-Toleranz-Politik).

Um die Mitarbeiter vor Belästigung zu schützen, ergreift die Marwitz GmbH die notwendigen Maßnahmen, um das Entstehen von kritischen Situationen zu verhindern. Sollte es dennoch zu Fällen kommen, hat die Marwitz GmbH Prozesse definiert, um durch geeignete Maßnahmen erneute Vorfälle zu unterbinden. Alle Angestellten von der Marwitz GmbH haben unter anderem Zugang zu einer anonymen Beschwerdemöglichkeit.

2.1.4 Datenschutz

Die Marwitz GmbH stellt höchste Ansprüche an den Datenschutz – besonders zum Schutz der Kunden und Mitarbeiter. Die Marwitz GmbH hat aus diesem Grund Prozesse und Anforderungen für die Erhebung, Speicherung und Verarbeitung von Daten definiert. Zur Überwachung des Datenschutz hat die Marwitz GmbH einen Datenschutzbeauftragten benannt. Die Marwitz GmbH nutzt daher keine Clouddienste.

↗

2.1.5 Arbeitsnormen

Die Marwitz GmbH unterstützt die Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die wesentliche Bausteine der Beseitigung der Zwangsarbeit, der Abschaffung der Kinderarbeit und das Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf sind für die Marwitz GmbH selbstverständlich.

2.1.6 Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlung

Die Marwitz GmbH betrachtet die Vereinigungsfreiheit als Grundlage für einen regelmäßigen Dialog zwischen einem Unternehmen und seinen Mitarbeiter. Die Marwitz GmbH respektiert das individuelle Recht auf freien Beitritt zu, Engagement in und Austritt aus Arbeitnehmervereinigungen, um Arbeitnehmerinteressen durchzusetzen und zu verteidigen. Die Marwitz GmbH schränkt die Vereinigungsfreiheit nicht ein.

Die Marwitz GmbH erkennt die Bedeutung des Dialogs mit Arbeitnehmerorganisationen wie Gewerkschaften an.

2.1.7 Lieferanten

Die Marwitz GmbH weist alle Lieferanten auf die Kriterien des UNGC hin und bezieht die Einhaltung des UNGC in die Lieferantenbewertung ein. Von Lieferanten wird erwartet, Geschäfte in Übereinstimmung mit anwendbaren nationalen und internationalen Gesetzen, Verordnungen und Richtlinien durchzuführen.

2.2 Vielfalt und Inklusion

Die Marwitz GmbH bekennt sich ausdrücklich – auch im Rahmen seiner Diversitäts- und Inklusionsrichtlinie – zu den Grundsätzen der Gleichbehandlung seiner Mitarbeiter sowie zum strikten Grundsatz der Antidiskriminierung.

3 Überwachung, Whistleblowing

Die Marwitz GmbH stellt die Einhaltung der anwendbaren, gesetzlichen Vorgaben in jedem Land sicher, in dem das Unternehmen tätig ist. Sollten die lokalen Standards unter dem Niveau liegen, das durch den UNGC oder die ILO- Arbeitsnormen definiert wird, prüft die Marwitz GmbH inwieweit sich die Standards dieser Erklärung dennoch anwenden lassen. Sollten gesetzliche Standards die Einhaltung der Menschenrechte in einem Land unmöglich machen, sucht die Marwitz GmbH nach Möglichkeiten, die Menschenrechte zu schützen.

Sollte eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter von der marwitz GmbH zu der Überzeugung gelangen, dass ein Konflikt zwischen dieser Verpflichtung der Einhaltung der Menschenrechte und der lokalen Gesetzgebung besteht, sind sie verpflichtet, diesen Fall an den Compliance Officer oder vorgesetzten Manager in der Region weiterzugeben.

Um die Einhaltung der Menschenrechte sicherzustellen, hat die Marwitz GmbH eine Möglichkeit geschaffen, Menschenrechtsverstöße zu melden.

- Stellt ein Angestellter eine Verletzung der Menschenrechte fest, wendet er sich an den Compliance Officer, seinen Manager oder Vorgesetzten oder seinen lokalen Ansprechpartner für Human Resources.
- Weiterhin steht allen Mitarbeitern die Möglichkeit einer anonymen Anzeige (Whistleblowing) zur Verfügung.
- Sollte sich nach einem Hinweis herausstellen, dass die Marwitz GmbH an der Verletzung von Menschenrechten beteiligt war, wird das Unternehmen Schritte ergreifen, um den Schaden wieder gutzumachen und eine Wiederholung effektiv auszuschließen.

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, diese Richtlinie umzusetzen und ihre Werte gegenüber Lieferanten und anderen Interessensgruppen klar zu vertreten.

Die Marwitz GmbH bietet allen seinen Mitarbeitern Informationen, Schulungen und Unterstützung an, um diese Policy im Unternehmen zu verankern.

Dokumentation

Allgemeine Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen

↗ <http://www.un.org/en/documents/udhr/>

Acht Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

↗ <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

Global Compact der Vereinten Nationen

↗ <https://www.unglobalcompact.org>

↗

↗

Aktuelles Publikationsdatum: 09. Dezember 2021