

Evonik Global Social Policy



Zusammenfassung

	Seite
1. Menschenrechte, OECD-Leitsätze	2
2. Rechtstreue	2
3. Beschäftigungsfreiheit	2
4. Kinderschutz	2
5. Chancengleichheit und Vielfalt	3
6. Umgang mit Mitarbeitern	3
7. Vereinigungsrecht	3
8. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	3
9. Löhne und Sozialleistungen	3
10. Arbeitszeit	4
11. Lieferanten	4
12. Ausbildung und Qualifizierung	4
13. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	4
14. Vertrauensvolle Zusammenarbeit	4
15. Meinungserhebung, Evaluation	5
16. Vertraulichkeit	5
17. Überprüfungsverpflichtung	5

Evonik Industries AG
Rellinghauser Straße 1-11
45128 Essen
www.evonik.de

Präambel

Der Konzern Evonik Industries ist ein multinational tätiges Unternehmen mit Hauptsitz in Deutschland. Erfolg und Anerkennung unseres Unternehmens beruhen wesentlich auf Kompetenz und Engagement aller Mitarbeiter.¹⁾ Ziel der Personal- und Sozialpolitik von Evonik ist es deshalb, eine Arbeitsumgebung zu bieten, die die Individualität eines jeden Einzelnen respektiert und die Initiative aller Mitarbeiter fördert. Wir schaffen die Voraussetzungen für eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit, in der Leistung anerkannt und Rechte geachtet werden. Jeder Mitarbeiter soll die Möglichkeit haben, sein Potenzial zu verwirklichen. Vor diesem Hintergrund verpflichten wir uns im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zur Einhaltung folgender Grundwerte, die im Wesentlichen auf Basis

- ▶ der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen,
- ▶ der OECD²⁾ -Leitsätze für multinationale Unternehmen und
- ▶ der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation

entwickelt wurden.

1) Nachfolgend werden der Begriff „Mitarbeiter“ und weitere nicht geschlechtsneutrale Begriffe einheitlich sowohl für Frauen als auch für Männer verwendet.

2) OECD = Organisation for Economic Cooperation and Development

1. Menschenrechte, OECD-Leitsätze

Wir achten und unterstützen die „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte“ und die „OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen“ und dulden kein Verhalten, das diese missachtet.

2. Rechtstreue

Wir befolgen die lokal anwendbaren Gesetzesbestimmungen und Vorschriften.

3. Beschäftigungsfreiheit

Wir lehnen jede Nutzung von Zwangs- und Pflichtarbeit ab.

4. Kinderschutz

Wir lassen keine Kinderarbeit zu. Für die Definition von Kinderarbeit gelten die Regelungen der Vereinten Nationen oder die lokal anwendbaren Gesetzesbestimmungen und Vorschriften, je nachdem welche strenger sind.

5. Chancengleichheit und Vielfalt

Wir begegnen allen Menschen mit Respekt, unabhängig von Kultur, Geschlecht, Nationalität und Herkunft.

Wir fordern Chancengleichheit und Gleichbehandlung für jeden unserer Mitarbeiter, ungeachtet von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Behinderung, Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller Ausrichtung, sozialer Herkunft oder politischer Einstellung, soweit diese auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruht.

6. Umgang mit Mitarbeitern

Wir fordern, dass jeder Mitarbeiter mit Würde und Respekt behandelt wird, damit er in einer Arbeitsumgebung frei von körperlicher, sexueller, psychologischer oder verbaler Belästigung arbeiten kann.

7. Vereinigungsrecht

Wir erkennen das Grundrecht unserer Mitarbeiter an, Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen zu bilden und ihnen beizutreten oder dies zu erwägen sowie Kollektivverhandlungen zu führen. In solchen Situationen, in denen das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind wir bereit, angemessene Alternativen der Kooperation mit der Belegschaft anzubieten. Mitarbeitervertreter werden nicht diskriminiert, der Zugang zu ihren Mitgliedern am Arbeitsplatz wird gewährleistet. Wir erwarten von den Mitarbeitervertretungen eine vertrauensvolle, faire und konstruktive Zusammenarbeit.

8. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Wir bieten eine sichere Arbeitsumgebung und aktiven Gesundheitsschutz und treffen die erforderlichen Maßnahmen, um Unfälle und Gesundheitsschäden zu vermeiden, die sich infolge, in Verbindung mit oder im Laufe der Arbeit ergeben.

9. Löhne und Sozialleistungen

Wir zahlen Vergütungen und erbringen Leistungen, die hinsichtlich eines angemessenen Lebensunterhalts mindestens den jeweiligen nationalen gesetzlichen Mindestnormen bzw. den Mindestnormen der jeweiligen nationalen Wirtschaftsbereiche entsprechen.

10. Arbeitszeit

Wir begrenzen, soweit nicht ohnehin kürzere Arbeitszeiten gelten, die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit unserer Mitarbeiter einschließlich Überstunden auf maximal 60 Wochenstunden. Die Mitarbeiter erhalten mindestens 24 zusammenhängende Stunden Freizeit pro Woche und haben Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub.

11. Lieferanten

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie die zuvor genannten Grundsätze ebenfalls respektieren und in ihrer jeweils eigenen Unternehmenspolitik berücksichtigen. Bei Hinweisen auf eine Missachtung dieser Standards werden wir die Fortsetzung der Geschäftsbeziehungen kritisch prüfen und diese ggf. beenden.

12. Ausbildung und Qualifizierung

Wir fördern den Aufbau und die Erweiterung der beruflichen Fähigkeiten unserer Mitarbeiter auf allen Ebenen durch geeignete Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Als multinationales Unternehmen fördern wir den internationalen und kulturellen Austausch unserer Mitarbeiter.

13. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wir fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

14. Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Respekt vor unterschiedlichen Meinungen, Fairness und verantwortliches Handeln prägen unseren Umgang miteinander.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und Loyalität zum Unternehmen. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die hier genannten Grundsätze in seinem persönlichen Verhalten zu beachten und das gleiche Verhalten von anderen Mitarbeitern einzufordern.

15. Meinungserhebung, Evaluation

Wir befragen in regelmäßigen Abständen alle Mitarbeiter weltweit z. B. bezüglich ihrer Arbeitszufriedenheit, der Kommunikationsprozesse, der Zusammenarbeit mit Kollegen, zum Führungsverhalten der Vorgesetzten und zur Umsetzung der Unternehmensrichtlinien. Die Mitarbeiterbefragung dient als Analyseinstrument zur Lokalisierung von Stärken und Schwächen im Unternehmen und hilft uns auch bei der kontinuierlichen Verbesserung unserer Personal- und Sozialpolitik.

16. Vertraulichkeit

Wir behandeln alle Meldungen über mögliche Verstöße gegen diese Regeln vertraulich. Weder Mitarbeiter noch Mitarbeitervertreter oder Gewerkschaftsvertreter müssen Repressalien befürchten, wenn sie Verstöße melden. Verstöße sind an den jeweiligen Personal-Verantwortlichen vor Ort zu melden. Sollte dies nicht möglich sein, können Verstöße auch direkt an den Compliance Officer des Konzerns gemeldet werden. Jedem Hinweis auf mögliche Verstöße wird nachgegangen.

17. Überprüfungsverpflichtung

Wir werden die Umsetzung und Einhaltung dieser Richtlinie regelmäßig überprüfen.