

Dichtungspartner Hamburg und GROMEX haben eine starke Verpflichtung zur nachhaltigen wirtschaftlichen, umweltbewussten und sozialen Entwicklung der Gesellschaft und unserer Unternehmen.

Wir engagieren uns für die Achtung der Menschenrechte und für den Schutz der Umwelt und des Klimas.

Dabei bekennen wir uns zu internationalen Grundsätzen der UN und OECD und legen in der Zukunft verstärkten Wert auf die Einhaltung und den Ausbau dieser Grundsätze für unsere Betriebe und Lieferanten.

Die zehn Prinzipien des Global Compact lauten:

1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
4. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
5. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
6. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.
7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
9. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.
10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung

Die grundlegenden Prinzipien stellen das absolute Minimum und nicht das Maximum an Schutz und Unterstützung der grundlegenden Rechte für Beschäftigte und die Umwelt dar.

1. Zwangsarbeit

Beschäftigung ist freiwillig. Es darf keine Form der Zwangsarbeit, Knechtschaft, Sklaverei oder andere Form der unfreiwilligen Arbeit angewendet werden. Beschäftigte dürfen keiner Regelung unterliegen, die ihre persönliche Bewegungsfreiheit einschränkt. Arbeitgeber dürfen von Ihren Beschäftigten nicht die Hinterlegung von Geldbeträgen oder Ausweispapieren verlangen. Die Beschäftigten sind frei in ihrer Entscheidung, ihren Arbeitgeber nach angemessener Kündigung gemäß geltendem Recht zu verlassen.

2. Diskriminierung

Es ist sicherzustellen, dass alle Menschen und Beschäftigten gleich und mit Würde und Respekt behandelt werden und Ihnen die gleichen Chancen offenstehen.

- | | |
|--------------------------------------|--|
| Diskriminierung aufgrund von | - Nationalität |
| - Geschlecht | - Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschl. Gewerkschaften |
| - Alter | - Politischer Gesinnung oder Meinung auf der Basis unserer |
| - Religion | freiheitlichen demokratischen Grundordnung |
| - Rasse | - Sexueller Orientierung |
| - Kaste | - Familiären Verpflichtungen |
| - Sozialem Hintergrund | - Personenstand oder sonstiger persönlicher Merkmale |
| - Behinderung | |
| - Ethnischer und nationaler Herkunft | sind unzulässig. |

Wir dulden im Umgang der Mitarbeiter untereinander keinerlei Toleranz zu o.g. Punkten und behalten uns im Falle des gravierenden und wiederholten Verstoßes das Mittel der fristlosen Kündigung vor.

3. Disziplinarmaßnahmen

Jegliche Form der körperlichen, psychologischen, sexuellen, verbalen oder sonstigen Belästigung, Misshandlung oder Disziplinierung sowie jede andere Form der Einschüchterung sind verboten!

Disziplinarmaßnahmen dürfen nur in Einklang mit nationalen Gesetzen und international anerkannten Menschenrechten erfolgen. Willkürliche Strafen, insbesondere im Falle von Krankheit oder Schwangerschaft sind verboten.

Beschäftigte, die eine Beschwerde auf Grundlage dieses Kodex erheben, dürfen keiner Form von Disziplinar- oder Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt werden.

4. Kinderarbeit und jugendliche Beschäftigung

Wir respektieren das Recht von Kindern auf Entwicklung und Bildung.

Kinderarbeit ist nicht zulässig.

Das Mindestalter für die Zulassung zur Arbeit darf nicht unter dem Alter der Beendigung der Schulpflicht sein und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen.

Jugendliche im Alter zwischen 15 und 18 Jahren dürfen unter Beachtung der Schulpflicht angestellt werden. Dabei darf die Arbeitszeit nicht mehr als zehn Stunden am Tag betragen und es sind längere Pausenzeiten zu gewähren.

Nacharbeit ist nicht zulässig. Insbesondere dürfen sie keine Arbeit verrichten, die aufgrund Ihrer Art die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit der Jugendlichen beeinträchtigen oder gefährden könnte

5. Gesundheit & Sicherheit

Den Beschäftigten muss ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld bereitgestellt werden. Es sind Verfahren der Arbeitssicherheit zu fördern, die Unfälle und Verletzungen während der Arbeit oder durch die Bedienung der Anlagen des Arbeitgebers verhindern. Diese Arbeitssicherheitsübungen und -verfahren sind den Beschäftigten mitzuteilen und regelmäßig mit ihnen zu trainieren. Es müssen klare Vorschriften und Verfahren festgelegt und eingehalten werden. Insbesondere ist für die Bereitstellung und Verwendung persönlicher Schutzausrüstung, den Zugang zu sauberen Sanitäreinrichtungen und zu Trinkwasser zu sorgen. Gleiche Richtlinien gelten für alle sozialen Einrichtungen und Mitarbeiterunterkünfte, falls diese vom Arbeitgeber bereitgestellt werden. Alle Beschäftigten müssen das Recht haben, sich aus Situationen, in denen erhebliche Gefahr droht, zu entfernen, ohne hierfür die Genehmigung des Unternehmens einzuholen.

6. Umwelt- und Klimaschutz

Es müssen alle geltenden Gesetze und internationalen Vorschriften zum Schutz der Umwelt eingehalten werden und alle relevanten Umweltzulassungen, -zertifikate und -genehmigungen sind zu erstreben. Darüber hinaus verpflichten wir uns, kontinuierlich an der Minimierung von Umweltbelastungen zu arbeiten. Insbesondere heißt dies: die Freisetzung von Gefahrstoffen in die Umwelt zu unterbinden; Umweltstandards für die Abwasserbehandlung, den Ausstoß von Emissionen und die Abfallbewirtschaftung einzuhalten; Chemikalien und andere gefährliche Stoffe ordnungsgemäß zu kennzeichnen und sicher zu lagern; die Energieeffizienz zu verbessern; die Nutzung natürlicher Ressourcen zu minimieren (einschließlich Wasser, mineralische Rohstoffe, Agrarrohstoffe und fossile Energieträger).

Um diese Ziele zu erreichen ist ein angemessenes und wirksames Umweltmanagement-system einzuführen, bzw. zu verbessern.

7. Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Das Recht der Beschäftigten auf Gründung von und Beitritt zu Arbeitnehmervertretungen einschließlich Gewerkschaften ihrer Wahl und das Recht zu Kollektivverhandlungen ist anzuerkennen. Arbeitgeber sind aufgefordert, eine positive Haltung gegenüber dem Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Tarifverhandlungen anzunehmen. Arbeitnehmervertreter sind vor Diskriminierung, Belästigung, Einschüchterung oder Vergeltung zu schützen. Ihnen ist freier Zugang zu den Beschäftigten zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie von ihren Rechten in gesetzeskonformer und friedlicher Form Gebrauch machen können.

8. Beschwerdeverfahren

Beschäftigte sind berechtigt, jeden Verstoß gegen diesen Kodex anzuzeigen. Um eine sichere und vertrauliche Meldung zu gewährleisten, steht ab sofort eine Whistleblower-Software zur Verfügung. Diese ermöglicht es, Hinweise anonym oder unter Angabe der eigenen Identität einzureichen.



Alle Meldungen werden vertraulich behandelt und gemäß den geltenden Richtlinien geprüft.

<https://gromex.de/whistleblower/>

Schlussbemerkung

Wir sehen diesen Kodex als Start zu einer veränderten und bewussten Unternehmenskultur. Es soll ein dynamischer Prozess sein, bei dem alle Mitarbeiter teilhaben und wir zukünftig gemeinsam bessere Standards im Umgang im Unternehmen und der Gesellschaft entwickeln.

Stand 02.01.2025