

Grundsatzerklärung zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Präambel

In Deutschland tritt das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) in Kraft. Das Gesetz verpflichtet zum 1. Januar 2024 in Deutschland ansässige Unternehmen mit mindestens 1.000 Arbeitnehmenden, den menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette nachzukommen. Die WIRmachenDRUCK GmbH hat zum jetzigen Zeitpunkt im Inland die 1.000 Mitarbeitenden noch nicht erreicht. Dennoch ist es der WIRmachenDRUCK GmbH wichtig, sich den unternehmerischen und ethischen Grundsätzen eines verantwortungsvollen Unternehmens zu stellen. Aus diesem Grund haben wir uns dazu entschieden, bereits jetzt freiwillig konform mit dem LkSG zu sein.

Allgemein/Unternehmerische Verantwortung

Die WIRmachenDRUCK GmbH legt Wert auf Ethik, Nachhaltigkeit und Rechtskonformität, die als feste Säulen in unserer Unternehmensstrategie verankert sind.

Unser Ziel besteht darin, die Menschenrechte zu wahren, den Umweltschutz zu stärken sowie Verstöße zu verhindern, zu minimieren und gegebenenfalls zu korrigieren. Diese Verpflichtung erstreckt sich nicht nur auf unsere eigenen Geschäftstätigkeiten, sondern auch auf unsere globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten. Wir setzen uns dafür ein, Betroffenen von Menschenrechtsverletzungen den Zugang zur notwendigen Abhilfe zu gewähren. Unsere unternehmerischen Aktivitäten orientieren sich an den international anerkannten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und setzen somit die Vorgaben des Aktionsplans um.

Menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken

Wir sind uns bewusst, dass unsere Geschäftsaktivitäten und unsere Liefer- und Wertschöpfungsketten Risiken beinhalten, die potenziell Menschenrechtsverletzungen verursachen könnten. In Übereinstimmung mit unserer Verpflichtung zur Achtung international anerkannter Menschenrechte legen wir besonderes Augenmerk auf spezifische Menschenrechtsthemen, die wir durch unsere Risikoanalyse als für unser Unternehmen wesentlich identifiziert haben.

1) Verbot von Kinderarbeit

Kinderarbeit ist während sämtlicher Produktionsphasen strikt untersagt. Hier gelten die Richtlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Bezug auf das Mindestalter für die Anstellung von Kindern. Demnach sollte das Mindestalter nicht niedriger sein als das Alter, bis zu dem nach den geltenden Arbeitsgesetzen und Vorschriften die allgemeine Schulpflicht besteht, und es darf keinesfalls unter 15 Jahren liegen. Sollten Kinder beschäftigt sein, ist es unsere Pflicht, sicherzustellen, dass Kinder nicht durch Erwerbstätigkeit von ihrer Ausbildung abgehalten werden. In keinem Fall sollen Personen unter 18 Jahren für Tätigkeiten eingesetzt werden, die deren Gesundheit, Sicherheit oder moralische Entwicklung gefährden könnten.

2) Verbot von Zwangsarbeit und allen Formen der Sklaverei

Es ist ausdrücklich verboten, jegliche Formen von Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder ähnlichen Praktiken anzuwenden. Jede Beschäftigung muss auf freiwilliger Basis erfolgen. Mitarbeitende müssen jederzeit die Möglichkeit haben, ihre Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis ohne Furcht vor Konsequenzen zu beenden. Des Weiteren ist jegliche Form inakzeptabler Behandlung von Arbeitskräften strikt untersagt, darunter psychische Belastung, sexuelle Belästigung und Entwürdigung.

3) Arbeitsschutz und Schutz vor arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

Das Unternehmen trägt die Verantwortung für die Gewährleistung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds. Dies wird durch die Entwicklung und Umsetzung geeigneter Arbeitssicherheitsysteme erreicht, die notwendige Vorkehrungen gegen potenzielle Unfälle und gesundheitliche Schäden im Zusammenhang mit der Arbeitsaktivität treffen. Zusätzlich erfolgt eine regelmäßige Aufklärung und Schulung der Mitarbeitenden über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie -maßnahmen. Maßnahmen zur Verhinderung von übermäßiger körperlicher oder geistiger Erschöpfung müssen ebenfalls implementiert werden. Die Bereitstellung ausreichender Trinkwasserversorgung und sauberer sanitärer Einrichtungen für die Mitarbeitenden ist ebenfalls gewährleistet.

4) Koalitionsfreiheit, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht der Beschäftigten, Organisationen oder Vereinigungen zu gründen oder beizutreten, Kollektivverhandlungen zu führen und das Streikrecht auszuüben, ist strikt zu achten. In Situationen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, müssen alternative Möglichkeiten für unabhängige und freie Zusammenschlüsse von Mitarbeitenden zur Durchführung von Kollektivverhandlungen gewährt werden. Es ist untersagt, Beschäftigte aufgrund ihrer Gründung, ihres Beitritts oder ihrer Mitgliedschaft in einer solchen Organisation zu diskriminieren. Arbeitnehmervertretenden ist ungehinderter Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kolleginnen und Kollegen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzlich vorgeschriebener und friedlicher Weise ausüben können.

5) Gleichbehandlung in der Beschäftigung

Jede Form der Diskriminierung von Mitarbeitenden ist untersagt. Dies beinhaltet, ist aber nicht beschränkt auf Benachteiligungen aufgrund von Faktoren wie Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Gesundheitszustand, politischer Überzeugung, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte aller Mitarbeitenden werden uneingeschränkt respektiert.

6) Angemessener Lohn und Arbeitszeiten

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden muss mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn entsprechen.

Alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen müssen gewährt werden; Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind unzulässig. Klare schriftliche Informationen zur Entlohnungsstruktur sind den Arbeitnehmenden regelmäßig bereitzustellen.

Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen oder Branchenstandards entsprechen.

7) Wahrung von Landrechten und Umweltschutz

Das Unternehmen verstößt nicht gegen rechtmäßige Eigentumsrechte und es ist ihm untersagt, Land, Wälder oder Gewässer zu entziehen, deren Nutzung für die Existenzgrundlage von Menschen von Bedeutung ist. Jegliche schädlichen Auswirkungen auf den Boden, die Gewässer und die Luft müssen ebenso wie Lärmbelastigungen und übermäßiger Wasserverbrauch vermieden werden – insbesondere, wenn diese Auswirkungen die Gesundheit von Personen gefährden, die natürlichen Ressourcen für die Nahrungsmittelproduktion erheblich beeinträchtigen oder den Zugang der Menschen zu sauberem Trinkwasser oder sanitären Einrichtungen behindern.

8) Verbot von Korruption und Bestechung

In sämtlichen geschäftlichen Aktivitäten müssen höchste Standards hinsichtlich Integrität und Ethik eingehalten werden. Das Unternehmen muss eine strikte Null-Toleranz-Politik gegenüber jeglicher Form von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung verfolgen. Bei der Interaktion mit geschäftlichen Kontakten wie Kundinnen und Kunden, liefernden Unternehmen und staatlichen Institutionen ist eine klare Trennung zwischen den Interessen des Unternehmens und den persönlichen Interessen der Mitarbeitenden auf beiden Seiten gewährleistet. Handlungen und (Kauf-)Entscheidungen erfolgen unabhängig von unangemessenen Einflüssen und persönlichen Motiven.

Erwartungen an Beschäftigte und unsere Geschäftspartner

Diese Grundsatzerklärung in Verbindung mit dem Code of Conduct unseres Mutterkonzerns ist für alle unsere Führungskräfte und Beschäftigten verbindlich. Sie wird veröffentlicht und allen Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen in geeigneter Form zugänglich gemacht.

Sie wird durch die Mitglieder unserer geschäftsführenden Organe und die jeweiligen Standortverantwortlichen in allen Geschäftsabläufen umgesetzt.

Wir haben in dieser Grundsatzerklärung zugleich unseren Anspruch und unsere Erwartungen an unsere Geschäftspartnerinnen und -partner formuliert. Wir erwarten von diesen, sich jeweils zur Einhaltung der Menschenrechte zu bekennen und diese sowohl durch Maßnahmen im eigenen Geschäftsbereich als auch in der jeweiligen Lieferkette sicherzustellen. Die Maßnahmen müssen für die jeweilige Organisation angemessen sein und mindestens den gesetzlichen Anforderungen entsprechen.

Risikomanagement/Berichterstattung

Unsere Verpflichtung zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte spiegelt sich insbesondere in einer regelmäßigen

bzw. bei entsprechenden Verdachtsmomenten anlassbezogenen Risikobewertung und Sorgfaltspflichtprüfung wider.

Wir haben für diese Aufgabe eine beauftragte Person für Menschenrechte benannt, die in dieser Rolle unmittelbar der Geschäftsführung berichtet. In Zusammenarbeit mit funktionsübergreifenden Teams werden zielführende Präventions- und Abhilfemaßnahmen konzipiert und validiert.

Bei festgestellten Verstößen im eigenen Geschäftsbereich ergreifen wir unverzüglich Maßnahmen, um die Verletzung der festgestellten menschenrechtsbezogenen bzw. umweltbezogenen Pflicht zu beenden.

Mithilfe von gezielten Schulungen unserer Beschäftigten, die für die Beschaffung von Lieferungen und Leistungen zuständig sind, schaffen wir ein Bewusstsein für die Bedeutung dieser Verpflichtungen.

Unser Anspruch ist es, diese Anforderungen auch an alle unsere Lieferfirmen und Subunternehmer (gemeinsam bezeichnet als Zulieferbetriebe) zu stellen und zu kommunizieren.

Wir fordern unsere unmittelbaren Zulieferbetriebe auf, unsere Standards zu Menschenrechten im Allgemeinen und Arbeitsbedingungen im Besonderen vertraglich anzuerkennen, selbst einzuhalten, diese Verpflichtungen in einer etwaigen Lieferkette weiterzugeben und deren Einhaltung entsprechend den gesetzlichen Anforderungen zu überwachen.

Wir behalten uns im Rahmen der Vertragsbedingungen vor, die Einhaltung dieser Pflichten zu prüfen (gegebenenfalls auch in Form von Audits vor Ort oder anderen Kontrollmaßnahmen) und bei entsprechenden Verstößen Konsequenzen zu ziehen. Diese reichen von der unverzüglichen Erstellung und Umsetzung eines Konzepts zur Beendigung des Verstoßes bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehungen.

Wir überprüfen die Wirksamkeit unserer Präventionsmaßnahmen mindestens einmal je Geschäftsjahr sowie in allen Fällen, in denen wir mit einer veränderten Risikolage rechnen müssen.

Abhilfemaßnahmen bei Verstößen/Beschwerdeverfahren

Wird festgestellt, dass ein Risiko besteht oder dass unsere Geschäftstätigkeiten negative Auswirkungen auf die Menschenrechte haben oder herbeiführen können, verfügen wir über ein Verfahren zur Bewertung und Änderung bzw. Einstellung derartiger Aktivitäten. Wir bestärken unsere Beschäftigten sowie die Beschäftigten in unserer Lieferkette, vermutete Verstöße gegen diese Grundsatzerklärung zu Menschenrechten über unser Beschwerdeverfahren zu melden.

Dazu haben wir für unsere Beschäftigten die Zugangswege zur Beschwerdestelle und die Verfahrensordnung über unser Intranet und über Informationsschreiben bekannt gegeben.

Unsere Geschäftspartner und Dritte haben ebenfalls die Möglichkeit, via E-Mail potenzielle Verstöße gegen diese Grundsatzerklärung und/oder sonstige potenziell negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf die Menschenrechte zu melden.

Die Kontaktwege sowie die Verfahrensordnung sind jeweils auf www.wir-machen-druck.de veröffentlicht.