

NORDSEE Human Rights Policy Statement

NORDSEE Grundsatzserklärung (Richtlinie) zum Thema Menschenrechte

Inhalt

- 1. Einleitung..... 1
- 2. Vielfalt, Diskriminierung und Belästigung 1
- 3. Zwangsarbeit 1
- 4. Kinderarbeit..... 2
- 5. Löhne und Arbeitsstunden 2
- 6. Gesundheit und Sicherheit 2
- 7. Koalitionsfreiheit 2
- 8. Berichterstattung (Meldung eines Verstoßes) und Untersuchungen (des Vorwurfs) 2
- Anhang 1: Begriffsdefinitionen..... 3

1. Einleitung

Bei NORDSEE sind die Achtung der Menschenrechte und deren Förderung von grundsätzlicher Bedeutung für unsere Werte und unsere Verpflichtung „**das Richtige zu tun**“, was bedeutet, dass wir unsere geschäftlichen Tätigkeiten mit Respekt, Integrität und in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen und Vorschriften sowie mit unseren eigenen Richtlinien und Verfahren durchführen.

Unsere Grundsaterklärung zum Thema Menschenrechte ("**HRPS**") orientiert sich an den internationalen Menschenrechtsprinzipien, welche in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Internationalen Menschenrechtscharta und der Kernarbeitsnorm (1998) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) enthalten sind.

Diese HRPS gilt für alle Teile von NORDSEE und sollte in Verbindung mit allen relevanten NORDSEE-Richtlinien gelesen werden, welche intern im (Intranet) oder extern auf (externen Webseiten) vorgefunden werden können. NORDSEE erwartet von seinen Geschäftspartnern, dass sie diese Grundsätze einhalten und ähnliche Richtlinien in ihren eigenen Unternehmen etablieren.

Diese HRPS gilt auf der Ebene der Unternehmensgruppe und ergänzt (d.h. ersetzt nicht) andere Richtlinien zum gleichen Thema, die auf lokaler Ebene gelten können. Falls diese HRPS und die lokalen Richtlinien unterschiedliche Standards zum gleichen Thema festlegen, so gilt der höhere Standard.

In Rechtskreisen, in denen (örtliche) Gesetze oder Vorschriften strengere Regelungen als in diesen HRPS enthaltenen vorschreiben, haben die strengeren Regelungen Vorrang.

NORDSEE behält sich das Recht vor, diese HRPS jederzeit und aus jeglichem in Betracht kommenden Grund zu ändern, zu modifizieren oder einzustellen (z. B. um sicherzustellen, dass diese HRPS den Änderungen von Gesetzen, Richtlinien oder Best Practices (optimalem Verfahren) entsprechen).

Feststehende Begriffe sind in dieser HRPS **fett gedruckt und großgeschrieben**. Zur Definition der Begriffe siehe Anhang 1 zu diesem Dokument.

2. Vielfalt, Diskriminierung und Belästigung

Wir schätzen, ehren und respektieren Unterschiede und Vielfalt unter unseren Mitarbeiter*Innen in Bezug auf Geschlecht, Alter, Herkunft, Nationalität, Religion etc. und bieten ein Arbeitsumfeld, welches unseren Mitarbeiter*Innen gleiche Chancen bietet und frei von rechtswidriger Diskriminierung oder Belästigung ist; ein Arbeitsumfeld, in der jede/r Mitarbeiter*Innen mit Würde und Respekt behandelt wird. Keine Form von körperlicher Züchtigung, Missbrauch oder Belästigung (ob psychisch, körperlich, sexuell oder verbal) ist erlaubt. Disziplinarmaßnahmen entsprechen immer der örtlichen Gesetzgebung und den Menschenrechten.

3. Zwangsarbeit

Wir vertreten die Ansicht, dass Arbeit aufgrund einer freien Willensentscheidung verrichtet werden sollte. Dementsprechend verbieten wir den Einsatz sämtlicher Formen von Zwangsarbeit, einschließlich moderner Sklaverei oder Menschenhandel.

4. Kinderarbeit

Alle unsere Mitarbeiter*Innen erfüllen das geltende gesetzliche Mindestbeschäftigungsalter. Wir halten sämtliche geltenden Kinderarbeitsschutzgesetze ein, einschließlich derjenigen, welche sich auf Einstellung, Löhne, geleistete Arbeitsstunden, Überstunden und Arbeitsbedingungen beziehen.

5. Löhne und Arbeitsstunden

Wir vergüten unsere Mitarbeiter*Innen branchenüblich und fair und halten alle geltenden Gesetze bzgl. Löhne, Arbeitsstunden, Mehrstunden und Arbeitsbedingungen ein.

6. Gesundheit und Sicherheit

Wir bieten unseren Mitarbeiter*Innen ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und halten alle geltenden Gesetze und Vorschriften bezüglich der Arbeitsbedingungen ein.

7. Koalitionsfreiheit

Wir respektieren die Rechte unserer Mitarbeiter*Innen, einer Gruppe (etwa Arbeitnehmerorganisation, Gewerkschaft) beizutreten oder es zu unterlassen, und halten uns an die lokalen Gesetze in Bezug auf das Recht der Mitarbeiter*Innen, Arbeitnehmer*Innenorganisationen frei beizutreten und zu gründen.

8. Berichterstattung (Meldung eines Verstoßes) und Untersuchungen (des Vorwurfs)

Jede/r Mitarbeiter*In, der/die einen Verstoß gegen diese HRPS, die Richtlinien von NORDSEE oder das Gesetz vermutet oder dem ein solcher bekannt ist, sollte dies dem lokalen Management, seiner Personalabteilung oder über unser Whistleblowing-Verfahren melden.

Eine Meldung wird nur an die Personen weitergeleitet, die von der Meldung wissen müssen oder sonst verpflichtet sind, eine Untersuchung abschließend durchzuführen oder auf eine Meldung zu reagieren. Kein/e Mitarbeiter*In wird dafür disziplinarisch belangt, dass er einen tatsächlichen oder vermuteten Verstoß gegen die HRPS, die Richtlinien von NORDSEE oder das Gesetz im Vertrauen auf die Gültigkeit dieser HRPS meldet. Alle Meldungen werden ernst genommen sowie zeitnah und angemessen bearbeitet. Weitere Informationen finden Sie in unserer Whistleblowing-Richtlinie.

Wir benötigen Ihre Hilfe bei internen Untersuchungen oder Anfragen. NORDSEE wird solche Untersuchungen auf faire Weise und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen durchführen.

Anhang 1: Begriffsdefinitionen

- HRPS:** Human Rights Policy Statement / Grundsatzerklärung (Richtlinie) zum Thema Menschenrechte.
- NORDSEE oder Wir:** NORDSEE GmbH, mit Sitz in Herwigstraße 16, 27572 Bremerhaven, eingetragen im HRB 2941 Bremen und Teil der QSRP-Gruppe;