



MENSCHENRECHTSPOLITIK



UNSERE GRUNDSÄTZE	2
DUE-DILIGENCE	3
BETROFFENE RECHTE	4
PARTNERSCHAFT MIT OXFAM	9
SCHLUSSANMERKUNGEN	9



” **Alle Menschen sind frei und gleich
an Würde und Rechten geboren.
Sie sind mit Vernunft und Gewissen
begabt und sollen einander im Geiste der
Brüderlichkeit begegnen.**

Art. 1 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte

UNSERE GRUNDSÄTZE

Die Achtung der grundlegenden Menschenrechte ist ein wesentliches Element der Art und Weise, wie die Bolton Group verantwortungsvolle Geschäfte betreibt. Es ist ein wichtiges Thema für unsere Mitarbeiter, Kunden und Verbraucher sowie ebenfalls für die Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, und die zivilgesellschaftlichen Gruppen, mit denen wir interagieren.

Dieses Dokument weist unserer Gruppe den Weg, auf dem wir gemeinsam mit internen und externen Stakeholdern an einer kontinuierlichen Verbesserung arbeiten werden, um die wichtigsten Herausforderungen, denen wir uns stellen müssen, zu bewältigen.

Die **Menschenrechtspolitik** der Bolton Group leitet sich direkt von den zentralen Werten der Gruppe ab, wie sie im Verhaltenskodex¹ zum Ausdruck kommen. Würde und Achtung jedes Einzelnen stehen im Mittelpunkt unserer Unternehmenskultur. Wir erwarten von allen unseren Lieferanten und von den anderen relevanten Interessengruppen, dass sie sich die in dieser Politik enthaltenen Grundsätze und Werte zu eigen machen.

Wir verpflichten uns, die international anerkannten Menschenrechte, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den von ihr inspirierten Konventionen wie der IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den Übereinkommen über die Rechte des Kindes (UNCRC) niedergelegt sind, nach besten Kräften zu wahren.

Wo nationale Gesetze und internationale Menschenrechtsnormen voneinander abweichen, werden wir die höhere Norm befolgen. Wenn sie im Widerspruch zueinander stehen, werden wir die nationalen Gesetze anerkennen und dabei die Menschenrechte so weit wie möglich respektieren und uns weiterhin für eine positive Veränderung einsetzen.

Die Struktur dieses Dokuments orientiert sich an den Bestimmungen des Basiskodex der Ethical Trade Initiative (ETI), der von der Ethical Trade Initiative herausgegeben wurde, einem Netzwerk von Unternehmen, gemeinnützigen Organisationen und Gewerkschaften, das sich weltweit für die Achtung der Arbeitnehmerrechte einsetzt.

Wir werden weiterhin mit unseren Lieferanten, Nichtregierungsorganisationen und allen relevanten Akteuren der Zivilgesellschaft zusammenarbeiten, um die Schlüsselemente dieser Politik zu verbessern und zu stärken. Unser unumstößliches Ziel ist es, die Verletzung von Menschenrechten zu beseitigen, wo immer dies möglich ist, und die international anerkannten Menschenrechte in dem Maße zu respektieren, in dem sie für unsere Tätigkeit relevant sind.

¹ Der Verhaltenskodex der Bolton Group ist auf der Website der Bolton Group (<https://www.boltongroup.net/it/report-policy/>) verfügbar



DUE DILIGENCE

Wir überwachen die Umsetzung der Menschenrechtspolitik und des Verhaltenskodex im Rahmen der Tätigkeiten der Gruppe und fördern und unterstützen deren Einhaltung innerhalb unseren relevanten Interessengruppen und Lieferanten.

Spezifische operative Instrumente wie Verhaltenskodizes, Risikobewertungsmodelle, Schulungen und Vor-Ort-Audits können auf Gruppen- oder BU-Ebene entwickelt werden, um die Umsetzung der Grundsätze dieser Politik zu ermöglichen und ihre Einhaltung zu überprüfen.

Wir werden unsere Sorgfaltspflicht erfüllen, indem wir sowohl intern als auch in unserer gesamten Lieferkette Mechanismen zur Überprüfung und Analyse der Einhaltung von Vorschriften einrichten. Wir werden allgemein gültige Methoden, Leitlinien und Standards wie die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die Normen ISO 37301 und ISO 37001 anwenden.

Alle in der Bewertungsphase gesammelten Erkenntnisse sollen für die Gruppe und ihre Geschäftspartner ein Anreiz sein, ihre Richtlinien, ihr Handeln und ihre Verhaltensweisen im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses neu zu definieren. Dies wird die vollständige Einhaltung der Menschenrechtspolitik im Rahmen unserer Aktivitäten ermöglichen.

Falls die Einhaltung der Richtlinien für einen Lieferanten oder einen anderen relevanten Stakeholder ein Problem darstellen sollte, werden wir die notwendigen Maßnahmen treffen, um die Situation im Falle von Abweichungen auf das richtige Gleis zu bekommen. Wir werden mit den betroffenen Parteien und Stakeholdern zusammenarbeiten, um die Ursachen des Problems zu ermitteln, Abhilfemaßnahmen zu treffen und deren Effektivität zur Behebung des Vorfalls zu überprüfen.

Wir glauben an einen kontinuierlichen Dialog mit den relevanten Stakeholdern, unseren Lieferanten, Geschäftspartnern, Mitarbeitern und Akteuren der Zivilgesellschaft, um die bestehenden Maßnahmen zu verbessern und neue zu definieren, die wir entwickeln und umsetzen können, um unser Engagement für die Einhaltung der internationalen Menschenrechte zu verstärken.



BETROFFENE RECHTE

Im Rahmen einer verantwortungsvollen Geschäftstätigkeit beachten wir die folgenden Grundprinzipien. Wir verpflichten uns weiterhin, die Achtung der Menschenrechte innerhalb unserer Lieferkette zu fördern, indem wir unsere Lieferanten, Geschäftspartner und relevanten Stakeholder zur Einhaltung dieser Grundsätze auffordern.

REGELMÄSSIGE UND FREI GEWÄHLTE BESCHÄFTIGUNG

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, im Rahmen der Beschäftigungsbedingungen das Arbeitsverhältnis frei anzutreten oder es zu verlassen. Es gibt keine Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder unfreiwillige Gefängnisarbeit im Sinne der IAO-Übereinkommen und -Empfehlungen.

Wir bieten nach Möglichkeit eine reguläre Beschäftigung auf der Grundlage eines anerkannten Arbeitsverhältnisses, das auf nationalen Gesetzen und Praktiken basiert.

Unsere Vertragsformen entsprechen den arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmern und wir vermeiden die übermäßige Verwendung ungünstiger Formen (z. B. reine Arbeitsverträge, Untervergabe von Aufträgen, Lehrlingsprogramme ohne wirkliche Absicht, Fähigkeiten zu vermitteln oder ein reguläres Arbeitsverhältnis zu schaffen, übermäßige Verwendung von befristeten Arbeitsverträgen).

Von den Arbeitnehmern darf nicht verlangt werden, dass sie „Kautionen“ oder ihre Ausweispapiere bei ihrem Arbeitgeber hinterlegen. Wo die Hinterlegung von Ausweispapieren rechtlich vorgeschrieben ist, ist der Zugang der Arbeitnehmer zu ihren Dokumenten gewährleistet. Die Arbeitnehmer werden nicht daran gehindert, ihren Arbeitsplatz zu verlassen, und ihre Papiere werden ihnen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich ausgehändigt.

VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeiter, auf angemessene Weise vertreten zu werden und frei Gewerkschaften zu gründen und/oder ihnen beizutreten, sofern sie gesetzlich existieren, oder Arbeitnehmerorganisationen ihrer Wahl zu gründen und Tarifverhandlungen zu führen.

Wo das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, werden wir nach Möglichkeiten suchen, die internationalen Menschenrechtsstandards der Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen einzuhalten, ohne dabei gegen die geltenden Gesetze und Vorschriften auf Landesebene zu verstoßen.



Die Arbeitnehmervertreter nehmen ihre Aufgaben wahr, ohne dass ihnen dadurch Konsequenzen durch Vorurteile, Isolierung, Diskriminierung, Belästigung, Einschüchterung oder Vergeltungsmaßnahmen aufgrund ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit erwachsen.

Wir verpflichten uns dazu, einen konstruktiven Dialog mit den frei gewählten Vertretern der Arbeitnehmer zu unterhalten und eine offene Haltung gegenüber ihren Aktivitäten einzunehmen, wobei alle Verhandlungen auf gegenseitigem Respekt und gutem Glauben beruhen.

GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND ARBEITSBEDINGUNGEN

Für alle unsere Mitarbeiter sorgen wir für einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz und ein sicheres Arbeitsumfeld, in dem die vorherrschenden Kenntnisse der Branche und alle relevanten spezifischen Gefahren in Übereinstimmung mit den geltenden Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften bewertet wurden. Wir verpflichten uns, für sichere Arbeitsplätze zu sorgen, indem wir das Unfall- und Verletzungsrisiko minimieren und die Ursachen für die mit der Arbeitsumgebung verbundenen Gefahren verringern.

Wir übertragen die Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit an einen formellen Sicherheitsausschuss oder einen Vertreter der obersten Geschäftsleitung der Anlage/ des Unternehmens.

Wir verpflichten uns weiterhin, unsere Mitarbeiter in die kontinuierliche Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen an unseren Arbeitsplätzen gemäß den örtlich geltenden Gesetzen und Vorschriften einzubeziehen.

Wir garantieren unseren Mitarbeitern das Recht auf Zugang zur Gesundheits- und medizinischen Vorsorge, auch dann, wenn die Bedingungen durch örtliche Gesetze und Praktiken eingeschränkt sind.

Desweiteren müssen wir sicherstellen, dass unsere Mitarbeiter regelmäßig und nachweislich in Fragen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz geschult werden und dass diese Schulungen für neue oder neu zugewiesene Mitarbeiter wiederholt werden.

Der Zugang zu sauberen Toiletten und zu Trinkwasser sowie gegebenenfalls zu angemessenen sanitären Einrichtungen für die Aufbewahrung von Lebensmitteln muss gegeben sein. Sofern Unterkünfte zur Verfügung gestellt werden, müssen diese sauber und sicher sein und die grundlegenden Bedürfnisse der Arbeitnehmer erfüllen.



KINDERARBEIT

Wir lehnen Kinderarbeit im Sinne der IAO-Übereinkommen ab. Wir beschäftigen keine Kinder unter 16 Jahren und stellen keine Kinder unter dem gesetzlich vorgeschriebenen Alter ein.

Alle Richtlinien und Verfahren müssen mit den Bestimmungen der einschlägigen IAO-Normen über Kinderarbeit übereinstimmen. Im Falle von direkter oder indirekter Kinderarbeit ergreifen wir sofortige Maßnahmen, um ein Remediationsprogramm für die Transition von Kindern, die Kinderarbeit verrichten, zu identifizieren und bereitzustellen, das es ihnen ermöglicht, eine gute Ausbildung zu absolvieren, bis sie keine Kinder mehr sind.

Darüber hinaus verpflichten wir uns, Arbeitnehmern unter 18 Jahren einen angemessenen Arbeitsplatz zu garantieren, wie in den einschlägigen IAO-Übereinkommen festgelegt. Demzufolge dürfen sie nicht unter gefährlichen Bedingungen arbeiten, Arbeiten ausführen, die die körperliche und geistige Entwicklung beeinträchtigen, noch dürfen sie Nachtarbeit leisten.

EXISTENZSICHERNDE LÖHNE

Wir bieten eine Vergütung, die den nationalen gesetzlichen Standards und den Branchenstandards entspricht, je nachdem, welcher Wert höher ist. In jedem Fall verpflichten wir uns, günstige Bedingungen zu schaffen, um existenzsichernde Löhne für Arbeitnehmer zu ermöglichen, die einen angemessenen Lebensstandard bieten, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien zu befriedigen und ein verfügbares Einkommen des Existenzminimums zu erzielen, wenn die nationalen und gesetzlichen Normen nicht imstande sind, eine derartige Möglichkeit zu bieten.

Wir stellen schriftliche und verständliche Informationen über die Arbeitsbedingungen und die Einzelheiten der Löhne bei jeder Auszahlung in einer Sprache zur Verfügung, die von den Arbeitnehmern verstanden und bei Bedarf mündlich erläutert wird.

Auf gesetzlicher Grundlage beruhende Lohneinbehalte werden in Übereinstimmung mit und innerhalb der Grenzen der vor Ort geltenden Gesetze und/oder Tarifverträge vorgenommen.

Lohneinbehalte, die nicht durch das Gesetz und/oder Tarifverträge abgedeckt sind, müssen in einer Unternehmensrichtlinie festgelegt und in dem vom Arbeitnehmer unterzeichneten Arbeitsvertrag oder durch ausdrückliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer auf einer klar vereinbarten Grundlage festgehalten werden.

Jede Disziplinarmaßnahme muss in Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen, Vorschriften oder Tarifverträgen und mit ausdrücklicher Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers verhängt werden und sollte protokolliert werden.



Um über den Kompromiss zwischen existenzsichernden Löhnen und als Disziplinarmaßnahme getätigten Abzügen hinauszugehen und auf lokaler Ebene eine Grenze für diese Art von Maßnahmen festzulegen, werden wir eine Analyse durchführen, um einen Maßstab für existenzsichernde Löhne auf lokaler Ebene zu bestimmen und anzuwenden.

Alle Abzüge die nicht vom Gesetz vorgesehen sind, sollten in jedem Fall so ausfallen, dass den betroffenen Arbeitnehmern und ihren Familien ein existenzsichernder Lohn gesichert bleibt.

ARBEITSSTUNDEN²

Wir verpflichten uns, die in der örtlichen Gesetzgebung und im Tarifvertrag vorgesehene Wochenarbeitszeit einzuhalten und die in den IAO-Übereinkommen zu diesem Thema festgelegten Werte nicht zu überschreiten.

Überstunden sind zu vereinbaren und verantwortungsvoll zu nutzen, sie dürfen nicht die reguläre Beschäftigung ersetzen. Überstunden sind freiwillig und werden mit einem Mindestsatz von 125 % vergütet, wie in den IAO-Übereinkommen angedeutet, und in jedem Fall mit den örtlichen Gesetzen und Tarifverträgen in Einklang gebracht.

Beurlaubungen anstatt der Zahlung von Überstunden sind für alle Arbeitnehmer nur dann zulässig, wenn dies im Rahmen von Tarifverhandlungen vereinbart wurde.

Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf 48 Stunden nicht überschreiten, es sei denn, es liegen außergewöhnliche Umstände vor. Die Summe der regulären Arbeitsstunden und der Überstunden in einer Woche darf 60 Stunden nicht überschreiten, es sei denn, es liegen außergewöhnliche Umstände vor, die alle folgenden Bedingungen erfüllen müssen:

- wenn dies nach nationalem Recht und durch einen frei ausgehandelten Tarifvertrag mit einer Arbeitnehmerorganisation, die einen erheblichen Teil der Belegschaft vertritt, zulässig ist;
- wenn geeignete Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer getroffen werden;
- wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass außergewöhnliche Umstände wie unerwartete Produktionsspitzen, Unfälle oder Notfälle vorliegen.

Angemessene Ruhezeiten für die Arbeitnehmer müssen eingehalten werden, d. h. mindestens ein freier Tag innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen oder zwei freie Tage innerhalb eines Zeitraums von 14 Tagen.

² Das für Seeleute geltende Arbeitszeitprinzip ist in den Artikeln 13 und 14 der IAO 188C festgelegten Verpflichtungen festgehalten: Bemannung und Ruhezeiten.



DISKRIMINIERUNG UND GRAUSAME BEHANDLUNG

Wir respektieren Vielfaltigkeit und das Recht auf Chancengleichheit. Wir dulden keinerlei Form der Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, Sprache, Religion, Nationalität, politischer Meinung, sexueller Orientierung, sexuellem Krankheitsstatus, Bevölkerungsgruppe oder sozialem Status, Familienstand, Gewerkschaftszugehörigkeit oder politischer Zugehörigkeit und unterstützen die Förderung eines ethischen Verhaltens am Arbeitsplatz. Es gibt keine Diskriminierung bei der Einstellung, Vergütung, dem Zugang zu Fortbildung, Beförderung, Kündigung oder Ruhestand.

Wir verpflichten uns, die Geschlechtergerechtigkeit zu fördern und zu respektieren, einschließlich der Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, der Achtung von Mutterschafts- und Vaterschaftsrechten, der Gewährleistung des gleichberechtigten Zugangs zu Ausbildung und Beförderung usw.

Wir verbieten und dulden keinerlei Formen von körperlicher Züchtigung, geistiger oder körperlicher Nötigung, verbalem Missbrauch, sexueller oder psychologischer Belästigung oder harter und unmenschlicher Behandlung sowie Drohungen und Einschüchterungen am Arbeitsplatz im weiteren Sinne (Büros, Fabriken, Anlagen, Schiffe, An- und Abreise zur/von der Arbeit usw.).

RECHTE DER LOKALEN BEVÖLKERUNG

Wir führen unsere Aktivitäten unter Wahrung der Rechte der lokalen Gemeinschaften durch, die in den Gebieten leben, in denen sich unsere Anlagen befinden. Wir achten auf die am stärksten gefährdeten lokalen Gemeinschaften, hören auf ihre Bedürfnisse und bieten Möglichkeiten und Kanäle, um ihre Bedürfnisse und Anliegen auf lokaler Ebene mitzuteilen.

MELDUNG VON VERSTÖßEN

Wir verpflichten uns, unsere eigenen angemessenen, sicheren und vertraulichen Meldesysteme der Beschwerden einzusetzen, um Missstände, Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen oder jede andere Art von Verstößen gegen die in dieser Richtlinie dargelegten Grundsätze, die mit den UN-Leitprinzipien übereinstimmen, zu melden. Diese Mechanismen und Meldesysteme müssen allen Mitarbeitern und direkten Geschäftspartnern zur Kenntnis gebracht werden. Wir verpflichten uns, zu überprüfen, ob alle an unseren Lieferketten beteiligten Personen Zugang zu angemessenen Beschwerdemechanismen und Kommunikationskanälen haben. Vergeltungsmaßnahmen bei Vorbringen von Zweifel in gutem Glauben werden nicht geduldet.



PARTNERSCHAFT MIT OXFAM



Dieses Dokument wurde mit der Unterstützung von Oxfam erstellt, die uns im Rahmen unserer Partnerschaft zum Schutz der Menschenrechte ihr Fachwissen zur Verfügung stellt.

SCHLUSSANMERKUNGEN

Der Vorstand der Bolton Group hat diese Menschenrechtspolitik am 19. September 2022 durch einstimmigen Beschluss gebilligt.

Für weitere Informationen zu diesem Dokument wenden Sie sich bitte an die Abteilung für nachhaltige Entwicklung der Bolton Group: mail@boltongroup.it





www.boltongroup.net



BOLTON
GROUP

Bolton Group S.r.l. csu
Via G.B. Pirelli, 19 - 20124 Milan - Italy