Menschenrechtsrichtlinie

Geltungsbereich

Name: SE Tylose GmbH & Co. KG
Adresse: Kasteler Str. 45, 65203 Wiesbaden, Deutschland.

Wir respektieren und unterstützen die Prinzipien der vom UN-Menschenrechtsrat veröffentlichten Leitprinzipien für Menschenrechte sowie die grundlegenden Ziele der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Dieses Bekenntnis begründet unseren Anspruch, unsere Geschäfte in ethisch und rechtlich einwandfreier Weise zu tätigen und für unsere Mitarbeiter[1] und Geschäftspartner ein motivierendes, unterstützendes und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen.

Es steht im Einklang mit unseren Geschäftsgrundsätzen und bildet den Handlungsrahmen für unsere Entscheidungen und Maßnahmen. Darauf aufbauend pflegen wir ein integriertes und dokumentiertes Managementsystem, in dem auf allen Ebenen der Organisation Regelungen zu den Themen Qualität, Sicherheit, Umweltschutz, Arbeitsschutz und Gesundheit sowie Energie-Effizienz getroffen werden.

Getragen wird unsere Philosophie von folgenden Grundsätzen:

1.) Wir achten die Rechte des Einzelnen
2.) Wir akzeptieren keine Kinder- und Zwangsarbeit
3.) Wir respektieren die Privatsphäre
4.) Wir prüfen und verbessern stetig den Arbeitsschutz
5.) Wir fördern eine gesunde Arbeitsumgebung und die Mitarbeitergesundheit
6.) Wir bieten überdurchschnittliche Sozialleistungen

[1] Zur besseren Lesbarkeit des Textes wird zur Bezeichnung von Personen, Funktionen etc. die männliche Form verwendet. Sie steht jedoch ausnahmslos für alle Geschlechter.

Im Einzelnen gilt hierzu folgendes:

1.) Wir achten die Rechte des Einzelnen:

Wir schaffen und erhalten durch unsere Werte und die strikte Beachtung der deutschen Grundrechte ein positives Arbeitsklima, in dem sich unsere Mitarbeiter, Geschäftspartner, Bewerber und sonstige Kontaktpersonen unabhängig von ihrer Unterschiedlichkeit mit Achtung, Wertschätzung und gegenseitigem Respekt begegnen.

Wir wissen Diversität und unterschiedliche menschliche Wesenszüge als Quelle der Stärke zu schätzen und begegnen uns - ungeachtet unserer Unterschiedlichkeit aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft oder Rasse, Religion oder Weltanschauung, äußeren Merkmalen, Gesundheit, Behinderung, Alter oder sexueller Identität - stets mit Wertschätzung und gegenseitigem Respekt. Wir tolerieren keinerlei Diskriminierung oder Belästigung.

Wir behandeln uns gegenseitig mit Würde und Anstand und wahren das Recht unserer Mitmenschen auf Privatsphäre. Wir tolerieren keine Handlungen oder psychischen Einschüchterungen, die darauf ausgerichtet sind, andere Menschen zu beleidigen oder herabzusetzen. Wir fördern den offenen Dialog zwischen allen Mitarbeitern.

Wir verschreiben uns der Chancengleichheit in allen Phasen des Arbeitsverhältnisses: von der Rekrutierung, Einstellung, der Bezahlung und sonstigen sozialen Leistungen, den Möglichkeiten für Entwicklung von Wissen, Erfahrung und Fähigkeiten sowie Fortbildung, internen Versetzungs- und Karrieremöglichkeiten bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Wir setzen uns zum Ziel, sicherzustellen, dass kein Mensch aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft oder Rasse, Religion oder Weltanschauung, äußeren Merkmalen, Gesundheit, Behinderung, Alter oder sexueller Identität diskriminiert wird, sondern wir verpflichten uns, dass für uns ausschließlich das Können, die Erfahrung und die persönliche Eignung jedes Einzelnen für die Beschäftigung in unserem Unternehmen ausschlaggebend sind.

Bislang wurden keine bestätigten Fälle von Korruption, Diskriminierung und Belästigung festgestellt. Wir sind bestrebt, diese Bilanz aufrechtzuerhalten, und streben an, diesen Standard von null Vorfällen auch ab dem Jahr 2026 beizubehalten.

Wir bieten unseren Mitarbeitern die Chance, sich durch unsere regelmäßig stattfindenden Beurteilungsgespräche, fachbezogene Förderprogramme, individuelle Seminare oder Trainings sowohl fachlich als auch persönlich kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Wir setzen uns außerdem das Ziel, bis zum Jahr 2030 jährlich mindestens 55.000 € für Weiterbildung und Qualifizierung unserer Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen. Das entspricht mehr als 100 € pro Mitarbeiter.

Die gesetzlichen Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall werden eingehalten.

Unsere Mitarbeiter sind frei in der Wahl der Organisationen, die sie vertreten. Wir stellen zudem sicher, dass der Betriebsrat seine gesetzlichen Mitbestimmungsaufgaben rechtzeitig und in angemessenem Umfang wahrnehmen kann.

Jedem Mitarbeiter steht es frei, sein Arbeitsverhältnis mit uns jederzeit zu beenden. Das Unternehmen schränkt keinerlei Freiheitsrechte ein (z. B. durch Einbehalt von Ausweisen und Reisepässen).

2.) Wir akzeptieren keine Kinder- und Zwangsarbeit

Im Einklang mit dem strengen deutschen Recht sind Kinder- und Zwangsarbeit in unserem Unternehmen verboten. Um dies sicherzustellen, wird bei jeder Personaleinstellung durch das Personalmanagement das Alter der Bewerber anhand eines gültigen Ausweisdokuments überprüft. Eine Unterstützung jeglicher Form von Menschenhandel ist strikt untersagt. Es ist unser erklärtes Ziel, auch in unseren Lieferketten Kinder- und Zwangsarbeit auszuschließen.

Alle Tätigkeiten erfolgen unter strikter Einhaltung der Standards zum Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel. Bislang wurden keine derartigen Vorfälle festgestellt, und wir verpflichten uns, diesen Null-Vorfall-Standard auch ab dem Jahr 2026 weiterhin einzuhalten.

3.) Wir respektieren die Privatsphäre:

Wir respektieren das Grundrecht unserer Mitarbeiter, Geschäftspartner, Bewerber und sonstiger Dritter auf Privatsphäre und Selbstbestimmung über die Preisgabe und Verwendung personenbezogener Daten. Es ist uns sehr wichtig, dass unsere Mitarbeiter vor missbräuchlichem Umgang mit ihren persönlichen Daten geschützt werden, dass ihre Persönlichkeitsrechte beachtet und die Mitarbeiterdaten entsprechend dem gültigen Datenschutzrecht behandelt werden.

Unser Datenschutzbeauftragter überwacht und berät das Unternehmen in Bezug auf die gültigen Bestimmungen bei der Erhebung, Verarbeitung, Nutzung, Übermittlung und Speicherung personenbezogener Daten. In diesem Zusammenhang sorgt er - unter anderem durch Mitarbeiterschulungen - dafür, dass unsere Qualitätsstandards nach den Bestimmungen der einschlägigen Gesetze und Vorschriften, insbesondere das BetrVG, das BDSG und die DSGVO in der jeweils geltenden Fassung eingehalten werden.

4.) Wir prüfen und verbessern stetig den Arbeitsschutz:

Arbeitssicherheit hat für uns hohe Priorität. Getreu unserem Motto ‚Sicherheit zuerst! / Safety first!' sind wir jeden Tag bestrebt, eine Kultur höchsten Respekts für den Schutz der menschlichen Gesundheit zu leben. Daher verpflichten wir uns zu hohen Sicherheitsstandards für unsere

Mitarbeiter wie auch für unsere Geschäftspartner. Die Verordnungen zur Arbeitssicherheit sind dabei verbindlich in unseren Geschäftsprinzipien und internen Richtlinien verankert. Die Mitarbeiter unserer Abteilung ESHA (Environmental Safety and Health Affairs) beraten und unterstützen alle Beschäftigten, damit die Sicherheit und Gesundheit erhalten, gefördert und verbessert werden kann, um eine sichere, gesundheits- und menschengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze zu gewährleisten. Die Ergebnisse werden dokumentiert und regelmäßig überprüft.

Außerdem motivieren wir unsere Mitarbeiter durch Prämiensysteme unseres Betrieblichen Vorschlagswesens, gegebenenfalls auftretende Probleme und Schwachstellen aufzudecken und Lösungsvorschläge zu entwickeln, um Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes und der Gesundheit zu realisieren.

Wir investieren fortlaufend in Verbesserungen mit der verfügbaren Technik zur Weiterentwicklung unserer Anlagensicherheit.

- Wir informieren unsere Mitarbeiter regelmäßig zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz und stellen die sorgfältige Einweisung in den richtigen Umgang mit Maschinen und Stoffen sicher. Dies gilt besonders für neu eingetretene Mitarbeiter und Auszubildende.
- Regelmäßig stattfindende Schulungen, Sicherheitsgespräche und Sicherheitsberichte in sämtlichen Abteilungen dienen der Vorbeugung von möglichen potenziellen Gefährdungen und der Vermeidung von Risiken.
- Wir gewährleisten, dass die vorgeschriebenen technischen Schutzeinrichtungen funktionsfähig sind und die persönliche Schutzausrüstung ausreichend vorhanden, zugänglich und im gebrauchsfähigen Zustand ist.
- Wir tragen dafür Sorge, dass die Mitarbeiter die technischen Schutzeinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstungen in der vorgesehenen Art und Weise benutzen.

Bis Ende 2026 streben wir an, die Zahl der Unfälle mit Arbeitsausfall im Vergleich zu 2025, um mindestens 40% zu senken.

5.) <u>Wir sichern eine gesunde Arbeitsumgebung und fördern die Mitarbeitergesundheit:</u>

Wir setzen uns dafür ein, für unsere Mitarbeiter, Anwohner und Geschäftspartner eine gesunde Arbeitsumgebung zu schaffen, zu erhalten und Verletzungen sowie Erkrankungen vorzubeugen. Deshalb verpflichten wir uns zur Beachtung aller rechtlichen, technischen und wissenschaftlichen Auflagen, um den Schutz der Gesundheit zu gewährleisten.
Wir haben ein umfassendes System arbeitsmedizinischer Vorsorge implementiert, welches der Früherkennung bzw. Vorbeugung arbeitsbedingter Erkrankungen dient.

Wir bemühen uns, das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu fördern, um dadurch ein positives Betriebsklima zu erreichen. Ziel unseres dafür eingerichteten Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist die ganzheitliche Erhaltung und Förderung der Gesundheit aller Mitarbeiter durch: gesundheitsförderliche Strukturen und Prozesse, eine gesundheitsgerechte

Führung, die Verbesserung der Zusammenarbeit und Kommunikation auf allen Ebenen sowie der Minimierung von Risiken, die z.B. aus der demografischen Entwicklung resultieren.

6.) Wir bieten überdurchschnittliche Sozialleistungen

Wir sind Mitglied im hessischen Arbeitgeberverband und fördern den aktiven Dialog und konstruktiven Umgang mit den Interessenvertretern unserer Arbeitnehmer, denen wir auf Augenhöhe begegnen. Hierzu zählen Gewerkschaften, Betriebsräte, Vertrauensleute, Schwerbehindertenvertreter und Mitglieder des Sprecherausschusses.

Mitarbeiter mit besonders komplexen und verantwortungsvollen Aufgaben sind oberhalb der maximalen tariflichen Entgeltgruppe E13 zu vergüten (Außertarifliche Mitarbeiter und Leitende Angestellte). Alle anderen Mitarbeiter sind den Tarifverträgen der Chemischen Industrie in Deutschland unterstellt. Durch diese Tarifgebundenheit und mit innerbetrieblichen Zusatzleistungen stellen wir ein transparentes und überdurchschnittliches Vergütungsniveau sicher, das unseren Mitarbeitern einen angemessenen Lebensstandard auch nach Beendigung ihres aktiven Arbeitslebens ermöglicht.

Für das Jahr 2026 setzen wir uns das Ziel, den Anteil der den Tarifverträgen der Chemischen Industrie unterstellten Mitarbeiter zu halten.

Unsere Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich in ihrer Freizeit und während des bezahlten Jahresurlaubs zu erholen und darüber hinaus Sabbaticals, Bildungsurlaub, Pflege- und Erziehungszeiten über das gesetzliche Mindestmaß hinaus in Anspruch zu nehmen.

Im Rahmen jährlicher Beurteilungsgespräche besprechen wir die persönlichen Leistungen eines jeden Mitarbeiters im persönlichen Gespräch zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem und halten dies schriftlich fest. Wir erstellen jährlich Schulungspläne, mit denen wir dezidiert festlegen, wie wir unsere Mitarbeiter im Folgejahr weiterqualifizieren, persönlich fördern und entwickeln.

Hiroshi Jomori	Dr. Diethart Reichel	Katja Noll
Geschäftsführer	Standortleiter	Leiterin Personalmanagement

Verantwortung

Diese Richtlinie wird einmal jährlich überprüft. Für die Aktualität, Weiterentwicklung, Umsetzung und Kommunikation dieser Policy ist die Personalleitung verantwortlich. Ausgenommen sind die Punkte 4 und 5, für die die Leitung ESHA verantwortlich ist. Für ihren jeweils zu verantwortenden Teil berichten Personalleitung und Leitung ESHA jährlich an die Geschäftsleitung und schlagen dieser jährliche Ziele zur Einhaltung oder Verbesserung der Menschenrechtssituation im Unternehmen vor. Beide identifizieren zudem Best Practices und Tools, mit denen das Unternehmen seine diesbezüglichen Verpflichtungen erfüllen kann.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an: info@setylose.com.

Richtlinienüberprüfung und Änderungshistorie

Datum	Beschreibung	Version
2020-10-21	Erstellung des Dokuments	V01
2024-04-15	Erste Überarbeitung, Ergänzung bereits vorhandener Inhalte um weitere Details	V02
2025-03-05	Zweite Überarbeitung, Ergänzung qualitativer Ziele	V03
2026-09-14	Dritte Überarbeitung, Ergänzung quantitativer Ziele	V04