



VERSION: 02

Menschen- und Arbeitsrechtspolitik

Ziel

Die Geschäftsleitung von Aratubo ist für die Genehmigung dieser Politik verantwortlich, in der die grundlegenden Handlungsprinzipien in Bezug auf die Einhaltung der Menschen- und Arbeitsrechte festgelegt sind. Diese basieren auf den Prinzipien der **Internationalen Menschenrechtscharta**, der **IAO-Erklärung in Bezug auf grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit**, den **UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte**, den **zehn Prinzipien des Weltpakts**, dem **Verhaltenskodex der Grupo Arania** und der **Managementrichtlinien von Aratubo**.

Umfang

Die Menschen- und Arbeitspolitik wird von der Geschäftsführung und der Belegschaft von Aratubo an allen Standorten umgesetzt, an denen es tätig ist.

Grundlegende Handlungsprinzipien

- > Achtung der Menschenrechte, Anwendung eines **Due-Diligence-Verfahrens** in Bezug auf Menschenrechte, um die Auswirkungen von Aratubo auf die Menschenrechte zu identifizieren, zu verhindern, abzumildern und Rechenschaft darüber abzulegen, wie damit umgegangen wird.
- > Ablehnung von **Korruption** in jeglicher Form, einschließlich **Erpressung** und **Bestechung**, wobei das Prinzip der Nulltoleranz gegenüber Fehlverhalten zur Anwendung kommt.
- > Förderung **einer würdigen Beschäftigung**, wobei jegliche Form der so genannten modernen Ausbeutung (Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Sklaverei oder Arbeit in Extremsituationen) abgelehnt wird, Entlohnung auf der Basis der Ausbildung, Erfahrung, Verantwortung und Funktion der Personen gemäß den geltenden Rechtsvorschriften und dem sozioökonomischen Kontext.
- > Gewährleistung einer Beschäftigung auf der Basis des Prinzips der **Gleichberechtigung und der Eingliederung unter Vermeidung von diskriminierendem Verhalten aufgrund von Geschlecht, Alter, Behinderung, sexueller, religiöser oder politischer Orientierung, Nationalität, sozioökonomischem Status, Gesundheitszustand oder anderen bestehenden Diversitätsvariablen**.
- > Gewährleistung des **Rechts auf maximale Arbeits- und Ruhezeiten** für die Belegschaft gemäß den geltenden Rechtsvorschriften.
- > Verwaltung der **Ausbildung und des kontinuierlichen Lernens** in Aratubo, um die berufliche Qualifikation des Teams zu verbessern.
- > Sicherstellung von **Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**, wobei ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld gemäß der Gesetzgebung und den Verpflichtungen gewährleistet wird, die in der Politik für Arbeitssicherheit und -schutz von Aratubo festgelegt sind.

- › Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Tarifverhandlungen sowie der Ausübung gewerkschaftlicher Tätigkeiten und des anerkannten Schutzes von Arbeitnehmervertretern gemäß den geltenden Rechtsvorschriften und IAO-Vereinbarungen.
- › An einer Kultur der Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte durch die Kommunikation des Inhalts dieser Richtlinie an alle Interessengruppen und durch Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen arbeiten.
- › Gewährleistung des Rechts auf Privatsphäre, Schutz und angemessene Nutzung der personenbezogenen Daten der Interessengruppen.
- › Die Achtung der Menschenrechte in der gesamten Wertschöpfungskette fördern und darauf drängen, dass die in dieser Richtlinie enthaltenen Verpflichtungen auf die Zulieferer und deren Mitarbeiter ausgedehnt werden.
- › Minimierung des Umwelteinflusses von Aratubo unter Anerkennung des Rechts der Gemeinschaft auf eine saubere und gesunde Umwelt.

Nachverfolgungs- und Überwachungssysteme

Der Nachhaltigkeitsausschuss überwacht regelmäßig, inwieweit die in der Politik der Menschen- und Arbeitsrechte eingegangenen Verpflichtungen eingehalten werden, und überprüft sie in regelmäßigen Abständen, um zu sicherzustellen, dass sie immer auf den neusten Stand angepasst wird und auf die Wertschöpfung ausgerichtet ist.

Verfügbarkeit eines Due-Diligence-Verfahrens und eines Anzeigenkanals, um potenzielle oder tatsächliche Menschenrechtsverletzungen zu identifizieren und zu bearbeiten.

Disziplinarordnung

Personen, die gegen diese Richtlinie verstoßen, können disziplinarisch und rechtlich belangt werden. Disziplinarmaßnahmen können auch gegen Personen verhängt werden, die es versäumen, die gebotene Sorgfalt walten zu lassen, um einen Verstoß aufzudecken, die nicht kooperieren oder die die Untersuchung möglicher Verstöße stören.

Montag, 6. März 2023

Geschäftsführer von Aratubo