

Ziel der Richtlinie Menschenrechte & Arbeitsbedingungen der Rieck Logistik-Gruppe

Die Aufgabe von verantwortungsvollem, gesetzeskonformen und nachhaltigem Denken und Handeln ist Grundsatz und wesentlicher Wert der Rieck Logistik-Gruppe.

Als Familienunternehmen der vierten Generation ist es unser persönliches Interesse alle ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekte der Unternehmenstätigkeit auf einen langfristiges, erfolgreiches Fortbestehen des Unternehmens zu fokussieren, im Einklang mit unseren Mitarbeitenden, Geschäftspartnern, der Natur und der Umwelt.

Alle Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet die hier aufgeführten Leitlinien einzuhalten, zu befolgen und intern weiter zu kommunizieren. Den Führungskräften kommt dabei eine besondere Rolle zu. Sie haben eine Vorbildfunktion, sind Ansprechpartner für alle Fragen und sollen sicherstellen, dass die Mitarbeitenden in ihrem Verantwortungsbereich hinreichend über die Richtlinien zur Einhaltung der Menschenrechte und Arbeitsbedingungen der Rieck-Gruppe informiert werden.

I. GRUNDSÄTZE

Die Rieck Logistik-Gruppe bietet ihren Kunden und Geschäftspartnern Logistikkösungen, die stets wirtschaftlich, sozialverträglich und umweltgerecht sind. Als Familienunternehmen sieht sich Rieck in der Pflicht, alle Geschäftstätigkeiten stets rechtlich und ethisch einwandfrei auszuführen.

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeitenden der Rieck-Gruppe und wird regelmäßig überprüft sowie aktuellen Erfordernissen (z. B. Gesetzesänderungen) angepasst. Damit wird zur Sicherung des langfristigen Unternehmenserfolges beigetragen. Verstöße gegen die Richtlinie können an meldestelle@rieck-logistik.de gemeldet werden. Verstöße werden nicht geduldet und haben ggf. disziplinarische Maßnahmen zur Folge. Bei vorsätzlicher Verletzung geltender Rechtsnormen ist zudem mit straf- und haftungsrechtlichen Folgen zu rechnen.

II. GRUNDLAGEN

Menschenrechte sind Grundnormen, die der Sicherung der Würde und Gleichheit aller Menschen dienen. Es sind universelle, unteilbare, immaterielle Rechte, die jedem Menschen zustehen und zwar gleichermaßen. Quelle: Internationale Charta der Menschenrechte

Für die Formulierung der Rieck Richtlinie zu Menschenrechten & Arbeitsbedingungen wurden international geltende Standards herangezogen:

- 10 Prinzipien der UN Global Compact
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights
- ILO Declaration on fundamental Principles and Rights at Work

III. ZIELE

Die Richtlinie zu Menschenrechten & Arbeitsbedingungen ergänzt den Rieck Verhaltenskodex, zur Bekräftigung und Konkretisierung der Notwendigkeit für Menschenrechte und Arbeitsbedingungen unter Anwendung gesetzlicher Normen einzustehen.

Die Würde eines jeden Menschen ist zu respektieren und gilt als Voraussetzung unseres Denken und Handelns.

IV. VERBOT KINDER- UND ZWANGSARBEIT (moderne Sklaverei)

Rieck duldet keine Kinder- und Zwangsarbeit. Die unter II. aufgeführten internationalen Standards werden zwingend beachtet. Zusätzlich gilt:

- Von keiner Person darf je unter Androhung von Strafe eine Arbeit oder Dienstleistung verlangt werden
- Alle Mitarbeitenden arbeiten mit gültigem Arbeitsvertrag und zu deutschen (ggf. landesrelevanten) gesetzlichen Vorschriften und aktuell gültigen Mindestentlohnungen.
- Es gilt ein Beschäftigungsverbot für Personen unterhalb des gesetzlichen Mindestalters.
- Beschäftigte unter 18 Jahren dürfen keine Nachtarbeit leisten und keine Überstunden.
- Mehrarbeit darf nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen verlangt werden und nur nach Vorankündigung.
- Menschenhandel und die Zurückhaltung von Ausweispapieren ist verboten und wird zur Anzeige gebracht.

V. LÖHNE & SOZIALLEISTUNGEN

Rieck bietet den Mitarbeitenden eine wettbewerbsfähige Vergütung inkl. individuelle Zusatzleistungen. Leistungsverhalten und Arbeitsergebnisse sind ein zentraler Maßstab für die Vergütung.

Grundlage der Vergütung sind im Minimum die örtlich, geltenden gesetzlichen oder tariflichen Rahmenbestimmungen.

Es besteht das Recht auf Schutz und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz

VI. ARBEITSZEIT

Die Arbeitszeit bezieht sich auf eine regelmäßige Wochenarbeitszeit, die 48h nicht überschreitet. In Ausnahmesituationen werden individualvertraglich geregelt und vergütet. Für Ruhezeiten, Urlaubsansprüche usw. gelten im Minimum die aktuellen gesetzlichen oder tariflichen Rahmenbestimmungen.

VII. VEREINIGUNGSFREIHEIT

Rieck unterstützt das Recht sich auf allen Ebenen friedlich zu versammeln, um Interessen zu schützen. Besonders die Führungskräfte sind verantwortlich, auf sachlich formulierte Bedürfnisse entgegenzunehmen, zu prüfen, zeitnah und konstruktiv zu reagieren.

VIII. FRAUENRECHTE

Rieck fördert die politische, wirtschaftliche und soziale Gleichberechtigung von Frauen. Chancengleichheit bei Ausbildung, Förderung, Karriere und gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit gelten als Unternehmenswert.

IX. VIELFALT, GLEICHBERECHTIGUNG, INKLUSION

Alle Mitarbeitenden unterstützen aktiv eine integrative Kultur, in der Vielfalt selbstverständlich ist und jeder in der Lage ist, seinen vollen Beitrag zu leisten und sein Potential auszuschöpfen.

Rieck schafft in individuelle Projekten Rahmenbedingungen um konkrete Vorhaben zur Gleichberechtigung und Inklusion möglich zu machen.

Zusätzlich fördert Rieck materiell und immateriell in sozialen Projekten ausgewählte Vereine und / oder Initiativen zur Förderung des lokalen Gemeinwohls.

X. BELÄSTIGUNG

Alle Beschäftigten distanzieren sich von jeglicher Form von brutaler, menschenunwürdiger Kommunikation, Behandlung oder Androhung solcher Behandlung, dazu zählen:

- Sexuelle Belästigung, Missbrauch
- Körperliche Bestrafung
- psychische oder körperliche Nötigung
- Beschimpfungen und Beleidigungen

XI. SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG

Die Gleichbehandlung aller Beschäftigten und Geschäftspartner ist ein Grundwert unseres Unternehmens. Wir tolerieren keine Form der Diskriminierung. Niemand darf auf Grund von

- Geschlecht
- Hautfarbe
- Nationalität
- Politischer oder sonstiger Überzeugung
- Herkunft und Wohnort
- Beeinträchtigung oder Alter
- Sexueller Orientierung
- Nationaler Minderheit oder ethnischem Hintergrund
- Schwangerschaft
- Militärzugehörigkeit (Veteranenstatus)

begünstigt oder benachteiligt werden.

Das gilt insbesondere bei Rekrutierungsprozessen.

XII. ETHISCHE REKRUTIERUNG

Die Einstellung von Beschäftigten erfolgt:

- unter Anwendung internationaler Arbeitsnormen und schriftlicher Verträge
- auf faire und transparente Weise (ohne Täuschungsabsicht, Irreführung).

XIII. LIEFERANTEN & GESCHÄFTSPARTNER

Rieck erwartet von Lieferanten und Geschäftspartnern, dass diese im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit die Menschenrechte respektieren. Für Rieck ist das Bekenntnis der Lieferanten und Geschäftspartner, ihrer sozialen Verantwortung gerecht zu werden und insbesondere die ILO Kernarbeitsnormen einzuhalten, Voraussetzung für dauerhafte Geschäftsbeziehungen.

Durch zunehmende Internationalisierung der Handelsbeziehungen und immer komplexere Lieferketten steigt das Risiko, direkt oder indirekt mit Menschenrechtsverletzungen in Verbindung gebracht zu werden.

Um die Einhaltung sozialer Standards in unserem Lieferantennetzwerk zu fördern, prüft Rieck unter Anwendung der internen Richtlinie für Lieferanten und über Anwendung des Lieferkettengesetzes die eigene Rolle im Umgang mit Lieferanten und deren Initiativen zur Einhaltung und Förderung von Menschenrechten und Arbeitsbedingungen.

Der in Konkretisierung befindliche Rieck Nachhaltigkeitsstandard für das Lieferantennetzwerk informiert Lieferanten über Grundprinzipien. Auf diese Weise unterstützt Rieck die Lieferanten auch dabei, die gesetzten Standards einzuhalten.

Die Achtung der Menschenrechte hat Einfluss im Lieferantenauswahlprozess.

Rieck Logistik-Gruppe

A handwritten signature in blue ink that reads "Ph. Strenge".

Philipp Strenge
Geschäftsführender Gesellschafter

Stand: 09/2024