

Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie

Diese Richtlinie steht innerhalb von Topstar vor allen menschenrechtsbezogenen Standards und Vorschriften, deren Ziel es ist, Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden und gilt für alle Führungskräfte und Mitarbeiter von Topstar. Lieferanten und alle weiteren Geschäftspartner sind ebenfalls aufgefordert, diese Richtlinie zu unterstützen und umzusetzen.

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz trat 2023 in Deutschland in Kraft und hat das Ziel, die Einhaltung der Menschenrechte und umweltbezogenen Pflichten in der globalen Lieferkette zu fördern. Die Topstar GmbH vereint hiermit die Menschenrechtsrichtlinie (Richtlinie) mit der Philosophie des Verhaltenskodex (Code of Conduct), welche die internationalen grundsätzlichen Menschenrechte respektiert und erklärt, dass Topstar in Übereinstimmung mit den Menschenrechten handelt.

Die Topstar GmbH erwartet von allen Mitarbeitern und Lieferanten, dass die geltenden Gesetze und Vorschriften sowie die international anerkannten Menschenrechts- und Umweltstandards eingehalten werden.

Wichtige Instrumente, um die Lieferkette nachhaltiger zu gestalten, sind wie folgt:

- Arbeits- und Menschenrechtsrichtlinie
- Verhaltenskodex (Code of Conduct),
- alle Risiko-Lieferanten werden durch die amfori BSCI auditiert,
- jährliche Bewertungsverfahren durch EcoVadis,
- interne Sensibilisierungsmaßnahmen

Die Wiedergutmachung ist ein Bestandteil unserer Verantwortung für die Wahrung der Menschen- und Arbeitsrechte. Daher können Sie über unsere Websites unsere Hinweisstelle erreichen, um eine Abhilfemaßnahmen in Situationen bereitzustellen, in denen wir möglicherweise versehentlich etwas verursacht oder dazu beigetragen haben, was nachteilige Auswirkungen auf die Menschen- oder Arbeitsrechte hat. Darüber hinaus erwarten wir von allen Mitarbeitern, dass sie Verstöße gegen diese Richtlinie oder nachteilige Auswirkungen auf die Menschen- oder Arbeitsrechte unverzüglich melden oder ethische Bedenken äußern. Für unsere Lieferanten aus Risikoländern wurde ein Prozess implementiert um die Standards und Richtlinien einzuhalten. Alle Lieferanten außerhalb der EU werden daher über die amfori BSCI zu den sozialen Standards abgefragt und über ein Audit überprüft. Innerhalb der EU macht sich die Leitung des Einkaufs regelmäßig selbst ein Bild vor Ort. Mit dieser Analyse werden nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte und Umweltbelange identifiziert.

Menschenrecht

Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt. Wir setzen auf Respekt und individuelle Entfaltungsmöglichkeiten. Alle Menschen, unabhängig von Hautfarbe, ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität oder sozialer Herkunft, Geschlecht, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, sexueller Orientierung, Abstammung, Sprache, Alter, Beeinträchtigung, Krankheit, Gesundheitszustand, körperlichem Erscheinungsbild, Zivil- oder Familienstand, Ausländer oder Staatsbürgerschaftsstatus, Schwangerschaft, Religion / Glaubensbekenntnis, politischer oder anderer Zugehörigkeit, Wohnort, wirtschaftlicher oder sozialer Situation oder anderer Merkmale haben Anspruch auf die Wahrung und den Schutz international anerkannter Menschenrechte. Dazu gehören das Recht auf Leben und Freiheit, Freiheit von Sklaverei und Folter, Freiheit von Missbrauch, Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung, das Recht auf Bildung, das Recht auf Zugang zu sauberem Wasser und vieles mehr.

Vielfalt, Fairness und Inklusion

Es gehört zu unserer Verantwortung, unser Unternehmen so zu führen, dass die Rechte und die Würde aller Menschen respektiert werden. Daher müssen wir die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte sorgfältig prüfen. Wir entscheiden uns für Vielfalt, fördern eine Kultur der Inklusion, und sorgen für Chancengleichheit. Wir ermitteln, wer betroffen sein könnte und wir ergreifen Maßnahmen, nachteilige Auswirkungen zu mindern oder auszugleichen. Führungskräfte und Management zeigen Empathie, indem sie zuerst zuhören und dann die Mitarbeiter ermutigen, ihre Stimme ohne Angst zu erheben. Wir erweitern diese Verpflichtung auf unsere Geschäftspartner, Zulieferer, Händler und Lieferanten.

Diskriminierung und Belästigung

Wir verbieten Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, geschlechtsspezifischer Identität, ethnischer Herkunft, Religion, Beeinträchtigung, Gewerkschaftszugehörigkeit oder politischer Zugehörigkeit. Wir verpflichten uns, die Rechte aller Mitarbeitenden, zu schützen, indem wir gleiche Beschäftigungsmöglichkeiten bieten und sicherstellen, dass unser Unternehmen frei von Diskriminierung ist. Allen Mitarbeitenden soll sich ein Arbeitsumfeld bieten, das frei ist von Einschüchterung, Bedrohung, Feindseligkeit, unmenschlicher Behandlung, Gewalt und Belästigung.

Mitarbeitergesundheit und –Sicherheit

Wir verpflichten uns dazu, dem Arbeitnehmer eine sichere Umgebung zu gewährleisten, in der er vor Gefahren der Arbeit geschützt ist. Gegebenenfalls wird den Arbeitnehmern Sicherheitsausrüstung zur Verfügung gestellt, die den auszuführenden Arbeiten entsprechen. Wir schützen unsere Mitarbeitenden durch die ständige Überprüfung und Verbesserung der Arbeitssicherheit. Die Gesundheit und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden liegt uns am Herzen, den Erhalt fördern wir über Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen. Wir entlohnen mindestens nach der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestvergütung sowie pünktlich und regelmäßig. Wir halten uns an die Arbeitnehmerschutzgesetze, wie Arbeitszeitgesetz, das Arbeitssicherheitsgesetz, das Mutterschutzgesetz etc.

Sozialer Dialog

Wir setzen auf eine offene und wechselseitige Kommunikation, auf allen Ebenen. Unsere Mitarbeitenden haben jederzeit die Gelegenheit mit Management oder Führungsebene zu kommunizieren, ohne Befürchtungen vor Repressalien, Einschüchterungen, Belästigungen oder Vergeltungsmaßnahmen zu haben. Wir respektieren das Recht auf Meinungsfreiheit und Kollektivverhandlungen unserer Mitarbeiter. Wir räumen unseren Mitarbeitenden auf Basis der nationalen Gesetzgebung das Recht ein, ihre Interessen wahrzunehmen. Einem Mitarbeiter dürfen durch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft keine Nachteile entstehen.

Kinder-, Zwangsarbeit und Menschenhandel

Wir achten und schützen die weltweit geltenden Vorschriften zum Schutz der Menschen- und Kinderrechte. Wir lehnen jegliche Art von Kinder-, Zwangs und Pflichtarbeit sowie jegliche Form von moderner Sklaverei und Menschenhandel ab. Die Beschäftigung von Jugendlichen erfolgt im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben. Dies gilt nicht nur innerhalb unserer Organisation, wir fordern die Einhaltung auch von allen Geschäftspartnern.

Karrieremanagement und Schulungen

Wir bieten allen Beschäftigten sowohl interne als auch externe Weiterbildungsmöglichkeiten an. In Abhängigkeit der Qualifizierungsmaßnahme werden die Kosten ganz oder teilweise durch die Organisation getragen. Hier beurteilen die Führungskräfte, welche Fähigkeiten kurz-, mittel- und langfristig benötigt werden und planen die Maßnahmen entsprechend ein. Es ist dabei selbstverständlich, dass dieser Vorgang unabhängig von diskriminierenden Kriterien wie Geschlecht, Nationalität und sexueller Orientierung abläuft und damit allen Mitarbeitenden aus den unterschiedlichen Unternehmensbereichen mit einschließt. Resultierend aus der internationalen Ausrichtung werden zusätzlich langfristige Sprachkurse für Mitarbeiter angeboten.

Topstar GmbH

Stand: 02/2024

Diese Richtlinie wird jährlich überprüft. Die nächste Überprüfung erfolgt 02/2025

* Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) im Text verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter

