

CSR – RICHTLINIE „ARBEITSRECHT & SOZIALES“

Einleitung

Die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen und eines kollegialen sozialen Umfelds sind grundlegende Werte der Mondial-Unternehmensphilosophie. Wir verpflichten uns, unsere Mitarbeitenden mit Respekt, Würde und Fairness zu behandeln und stellen sicher, dass unsere Partner und Lieferanten dieselben Standards einhalten. Unsere Richtlinie orientiert sich an internationalen Normen wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Grundsätze und Leitlinien

1. Einhaltung internationaler Menschenrechtsstandards: Wir respektieren die Menschenrechte in allen Unternehmensbereichen und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern. Jegliche Form von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Ausbeutung oder Diskriminierung wird strikt abgelehnt.
2. Faire Arbeitsbedingungen: Unsere Mitarbeitenden erhalten faire Entlohnung, geregelte Arbeitszeiten und einen sicheren Arbeitsplatz sowie Arbeitsverträge entsprechen den geltenden gesetzlichen Vorschriften. Wir achten auf ein Gleichgewicht zwischen Arbeitsanforderungen und Work-Life-Balance.
3. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz: Arbeitssicherheit, Gesundheitsvorsorge und Wohlbefinden stehen im Mittelpunkt unserer Fürsorgepflicht. Eine betriebliche Arbeitsmedizinerin besucht regelmäßig unsere Standorte, um Gesundheitschecks, Beratungen und Präventionsmaßnahmen anzubieten. Mondial übernimmt die Kosten für empfohlene Impfungen, etwa Gripeschutz.
4. Gleichbehandlung, Diversität und Inklusion: Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion, sexueller Orientierung oder Behinderung ist untersagt. Wir fördern Diversität und Chancengleichheit aktiv in allen Unternehmensbereichen. Inklusion und gegenseitiger Respekt sind zentrale Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Darüber hinaus wenden wir strikte Gender-Richtlinien in unserer internen und externen Kommunikation an. Wir achten auf eine geschlechtergerechte Sprache und Darstellung in allen Präsentationen, auf unseren Websites / auf Social Media und Medienauftritten. Die Umsetzung dieser Richtlinien wird regelmäßig überprüft, um sicherzustellen, dass Gleichstellung nicht nur kommuniziert, sondern auch tatsächlich gelebt wird.
5. Kommunikation und Dialog mit Mitarbeitenden: Regelmäßige Mitarbeitendengespräche dienen der individuellen Entwicklung, dem offenen Austausch und der gemeinsamen Definition von Zielen. Führungskräfte werden geschult, Feedbackprozesse konstruktiv und wertschätzend zu gestalten. Wir fördern eine transparente Informationskultur – Mitarbeitende werden über Unternehmensentscheidungen, Änderungen und CSR-Aktivitäten informiert.

6. Beschwerdeverfahren und Hinweisgebersystem: Mitarbeitende können Anliegen, Missstände oder ethische Bedenken anonym über einen Online-Briefkasten einreichen. Alle eingehenden Meldungen werden ernst genommen, vertraulich behandelt und von der Personalabteilung sowie der Geschäftsleitung geprüft. Bei Bedarf werden Korrekturmaßnahmen eingeleitet und betroffene Mitarbeitende geschützt.
7. Verantwortung in der Lieferkette: Unsere Lieferanten und Geschäftspartner werden über unsere Standards informiert und verpflichtet, diese einzuhalten. Bei Hinweisen auf Verstöße werden Untersuchungen eingeleitet; bei schwerwiegenden Verstößen kann die Geschäftsbeziehung beendet werden.

Maßnahmenbereiche

Gesundheit & Sicherheit

- » Regelmäßige Besuche der betrieblichen Arbeitsmedizinerin zur Gesundheitsvorsorge, Beratung und Ergonomieprüfung
- » Durchführung von Sicherheitsunterweisungen und Erste-Hilfe-Schulungen für alle Mitarbeitenden
- » Übernahme der Kosten für empfohlene Impfungen (z. B. Gripeschutz, FSME,...)
- » Einrichtung ergonomischer Arbeitsplätze und Bereitstellung gesundheitsfördernder Arbeitsmittel
- » Förderung von Bewegung und Ausgleich – z. B. durch Firmenläufe und sportliche Teamevents

Arbeitsbedingungen & Work-Life-Balance

- » Flexibles Gleitzeit-Modell und Homeoffice-Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- » Faire, transparente Entlohnung und Einhaltung aller arbeitsrechtlichen Vorschriften
- » Klare Regelungen zu Überstunden, Pausen und Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit
- » Förderung von Weiterentwicklung durch Schulungen, Workshops und regelmäßige Mitarbeitergespräche

Kommunikation & Mitbestimmung

- » Offener Austausch über betriebliche Themen in regelmäßigen Mitarbeitergesprächen und Teammeetings
- » Einrichtung eines anonymen Online-Briefkastens für Beschwerden, Ideen oder Verbesserungsvorschläge
- » Alle eingehenden Anliegen werden vertraulich behandelt, dokumentiert und nachvollziehbar bearbeitet
- » Mitarbeitende werden aktiv in Verbesserungsprozesse einbezogen und über Ergebnisse informiert

Lieferkette & Partnerverantwortung

- » Prüfung der Lieferantenbeziehungen auf Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards
- » Einforderung von Nachweisen über faire Arbeitsbedingungen, Sicherheit und faire Entlohnung
- » Aufnahme von CSR-Kriterien in Ausschreibungen und Lieferantenbewertungen
- »

Zielsetzungen und Kennzahlen

- » Sicherstellung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitenden
- » Förderung der Diversität und Chancengleichheit in allen Abteilungen
- » Regelmäßige Durchführung von Mitarbeitendengesprächen und Gesundheitschecks
- » Aufrechterhaltung eines vertraulichen und zugänglichen Hinweisgebersystems

Überwachung und Verantwortlichkeiten

Die Einhaltung dieser Richtlinie wird regelmäßig überprüft und bewertet.

Ergebnisse aus Mitarbeitendengesprächen, Gesundheitschecks und anonymen Beschwerdemeldungen fließen in die kontinuierliche Verbesserung ein.

Führungskräfte tragen Verantwortung für die Umsetzung und Förderung dieser Standards in ihren Teams.

Die Geschäftsleitung berichtet jährlich über Fortschritte und geplante Verbesserungsmaßnahmen.