

4

Plymovent's
**Arbeits- und
Menschen-
rechtspolitik**



PLYMOVENT[®]
clean air at work

Unsere Mitarbeiter – die treibende Kraft hinter unserem Erfolg

Im Zentrum unseres Handelns stehen unsere Mitarbeiter als treibende Kraft hinter Innovationen und als Schlüssel zu unserem Erfolg.

Als mitarbeiterorientiertes Unternehmen legen wir großen Wert auf unsere Beschäftigten und erkennen die Bedeutung jedes einzigartigen Talents an, das Schutz, Förderung und Anerkennung verdient.

Um unser Engagement für diesen Grundsatz zu formalisieren, haben wir unsere Arbeits- und Menschenrechtspolitik entwickelt. Oder, wie wir es gerne nennen: Unser „People Manifesto“.



Warum brauchen wir ein Mitarbeiter-Manifest?

Diese Richtlinie (oder unser Manifest) ist unser Versprechen für einen Arbeitsplatz, an dem jeder in einer sicheren Umgebung unter guten Bedingungen arbeiten und eine erfüllende Karriere verfolgen kann. Es geht nicht nur um die Einhaltung von Regeln, sondern darum, verantwortungsbewusst und transparent zu handeln. Wir schaffen einen Ort, an dem jeder Beitrag wertgeschätzt und respektiert wird. In dieser Richtlinie erfährst du mehr über:



Deine Rolle in der Politik: Erfahre, wie du zu Plymovents Engagement für die Umwelt beiträgst.



Plymovents Ziele: Unsere Politik umfasst wichtige Bereiche wie Arbeitsschutz, Arbeitsbedingungen, sozialen Dialog, Karriere-Management und Weiterbildung, Diversität und Inklusion, Menschenrechte und faire Vergütung.



Plymovents Maßnahmen: Hier erfährst du, was wir tun, um unsere Ziele zu erreichen.

Gut zu wissen: Mit dieser Richtlinie sind wir auf der rechtlichen Seite abgesichert und befolgen alle nationalen und internationalen Gesetze, wo immer wir tätig sind.



Jeder zählt!

Um sicherzustellen, dass diese Richtlinie nicht nur auf dem Papier steht, sondern von uns gelebt wird, haben wir bestimmte Rollen und Verantwortlichkeiten festgelegt. Erfahren Sie hier mehr über Ihre Verantwortung:

Ich bin Mitarbeiter

- Nimm dir Zeit, die Richtlinie sorgfältig zu lesen und dich damit vertraut zu machen. Bravo! Du hast es schon bis Seite 2 geschafft.
- Fällt dir abweichendes Verhalten oder Handlungen auf? Informiere deinen Vorgesetzten oder eine leitende Kontaktperson.
- Nimm an verpflichtenden Schulungen oder Workshops zu Nachhaltigkeit teil. Es ist Teamarbeit!

Ich bin im Gruppenmanagement

- Ermögliche deinem Team, die Richtlinie zu befolgen, indem du relevante Dokumente, Richtlinien, Schulungen oder Verfahren zur Verfügung stellst.
- Überwache, ob die Richtlinie ihren Zweck erfüllt, und passe sie bei Bedarf an.
- Stelle sicher, dass alle Stakeholder ein gemeinsames Verständnis und Engagement für Plymovents nachhaltige Beschaffung haben.

Ich bin der Richtlinienverantwortliche

- Führe dein Team beim Verständnis und der Umsetzung der Richtlinie an. Sei die Ansprechperson für alle Fragen.
- Überwache den Fortschritt der Ziele und berichte an das Management und relevante Stakeholder.
- Halte die Richtlinie auf dem neuesten Stand.

Ziele

Plymovent's Arbeits- und Menschenrechts praxis

Plymovent ist ein Unternehmen, das Menschen in den Mittelpunkt stellt. Es liegt in unserer DNA, das Wohl unserer Mitarbeiter in allen Arbeitsbereichen zu fördern.



Plymovents Arbeits- und Menschenrechtspraxis

	Ziel	Leitprinzip
SICHERHEIT UND GESUNDHEIT DER MITARBEITER	ARBEITSBEDINGUNGEN & SOZIALER DIALOG	KARRIEREMANAGEMENT UND WEITERBILDUNG
Mindestens eine Gesundheits- und Sicherheitsschulung für jeden Mitarbeiter vor Ort im Betrieb.	Eine sichere, unterstützende und offene Arbeitsumgebung schaffen und aufrechterhalten.	Eine Arbeitsumgebung schaffen, die persönliches Wachstum und Entwicklungsmöglichkeiten fördert.
Jährlich potenzielle Risiken in unseren operativen Berufen prüfen und lokale Vorschriften einhalten.	Optionen zur Verbesserung der Mitarbeitervorteile in Einklang mit den jeweiligen Marktstandards erkunden.	Eine Lern- und Entwicklungskultur sowohl innerhalb als auch außerhalb des Arbeitsplatzes fördern.
Arbeitsbedingungen in unseren Produktionsstätten kontinuierlich verbessern, insbesondere in Bezug auf Staub und Hitze.	Die Redefreiheit der Mitarbeiter und ihr Recht auf Beitritt zu Gewerkschaften garantieren.	Mindestens jährlich Leistungsbeurteilungen für alle Mitarbeiter durchführen, einschließlich geschäftlicher und persönlicher Entwicklungsziele.
Unsere Null-Unfall-Quote beibehalten und jederzeit die Sicherheit aller gewährleisten.	Eine halbjährliche Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage mit dem Ziel, einen Net Promoter Score von über 70 % zu erreichen.	Fach- und praxisbezogene Schulungen anbieten.
Verletzungen nachverfolgen, um daraus zu lernen und sie in Zukunft zu verhindern.	Arbeitsgesetze und Vorschriften in jedem Land, in dem wir tätig sind, einhalten. Regelmäßige Überprüfungen zur Sicherstellung der gesetzlichen Konformität.	Führungsprogramme und Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter fortsetzen.
Eine Arbeitsumgebung schaffen, die das körperliche und geistige Wohlbefinden der Mitarbeiter unterstützt.	Mindestens einmal jährlich eine Versammlung organisieren, um eine offene Kommunikation und Abstimmung zwischen Management und Mitarbeitern zu ermöglichen.	
Ein Meldesystem für Bedenken (Whistleblower-Richtlinie) bis 2024 einführen.	Informelle Zusammenkünfte fördern. Wir leben eine Kultur des Respekts, des Spaßes und des Vertrauens.	
		VIelfALT & INTEGRATION
		In unserem Unternehmen sind alle Menschen aus allen Lebensbereichen willkommen, unabhängig von Kultur, ethnischer Herkunft, Geschlecht (Identität), Alter, sexueller Orientierung oder Religion.
		Inklusive Kommunikation fördern, damit sich jeder wertgeschätzt und respektiert fühlt.
		Bis 2024 das Bewusstsein für Themen wie Diskriminierung und Belästigung schaffen oder verstärken.
		Für diverse und gesunde Teams in unserem Unternehmen sorgen.
		MENSCHENRECHTE
		Einhaltung der nationalen Gesetze und internationalen Vorschriften für die Beschäftigung aller Mitarbeiterkategorien.
		Risiken von Kinderarbeit und Zwangsarbeit erkennen und mindern.
		Ermunterung zur Meldung von Problemen wie Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung und Belästigung über unser Whistleblower-Verfahren, das allen Mitarbeitern zugänglich ist.
		FAIRE VERGÜTUNG
		Faire Löhne garantieren, die den Branchenstandards entsprechen oder diese übertreffen.
		Regelmäßige Überprüfungen und Anpassungen der Vergütungsstrukturen durchführen.
		Streben nach „existenzsichernden Löhnen“ in allen unseren Einrichtungen.

Von den Zielen zum Handeln

- 1 Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter
- 2 Arbeitsbedingungen und sozialer Dialog
- 3 Karrieremanagement und Weiterbildung
- 4 Diversität und Inklusion
- 5 Menschenrechte
- 6 Faire Vergütung



Von der Zielsetzung zum Handeln (1/4)

1 Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter

Die Sicherheit und Gesundheit aller sind unsere oberste Priorität! Wir investieren in Schulungen und verbessern kontinuierlich unsere Maschinen, um unsere Null-Unfall-Quote, insbesondere in unseren Produktionsstätten, aufrechtzuerhalten. Darüber hinaus führen wir regelmäßige Umweltinspektionen durch, um Themen wie Staub und Hitze in unseren Produktionsanlagen zu kontrollieren.

Das psychische Wohlbefinden unserer Mitarbeiter hat für uns höchste Priorität. Wir reduzieren arbeitsbedingten Stress, indem wir Überstunden vermeiden und neben Urlaub und bezahlten Krankentagen auch persönliche Tage anbieten. Wir sind stolz auf unser Team, das auf Vertrauen und offener Kommunikation basiert, und fördern weiterhin ein Umfeld, in dem arbeitsbedingte oder persönliche Stresssituationen jederzeit angesprochen werden können.

2 Arbeitsbedingungen und sozialer Dialog

Seit 2023 überwachen und berichten wir über die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter durch jährliche Umfragen. Unser Engagement für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen umfasst standortspezifische Vorteile, die auf die Bedürfnisse jedes Arbeitsplatzes zugeschnitten sind.



Von der Zielsetzung zum Handeln (2/4)

3 Karrieremanagement und Weiterbildung

Unser Ansatz für das Karrieremanagement beginnt mit einem einzigartigen Onboarding-Prozess namens "Get Plymogized Days", bei dem sich neue Mitarbeiter mit unserer Kultur und unseren Prozessen vertraut machen. Darüber hinaus bieten wir:

- Regelmäßige Leistungsbeurteilungen, die sich auf Lernerfolge, Ziele und Geschäftsziele konzentrieren, um sicherzustellen, dass unser Team auf Erfolgskurs bleibt.
- Maßgeschneiderte Schulungsmöglichkeiten: Ob durch interne Initiativen oder Kooperationen mit externen Experten, wir investieren in Schulungsprogramme, die persönliches und berufliches Wachstum fördern. Einige Standorte stellen spezifische Schulungsbudgets zur Verfügung, während andere die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter fallweise bewerten.

Unsere Begeisterung für kontinuierliches Lernen beginnt bereits im Einstellungsprozess. Von Anfang an betonen wir, dass persönliches Wachstum ein ständiger Teil unseres gemeinsamen Weges sein sollte.



Von der Zielsetzung zum Handeln (3/4)

4 Diversität und Inklusion

Wir stellen den Menschen immer in den Vordergrund! Ebenso priorisiert unser Einstellungsansatz den „People Match“ über den Bildungshorizont oder die bisherige Erfahrung. Wir heißen jeden willkommen, der Wert beitragen kann und motiviert ist, sich unserer Mission für saubere Luft am Arbeitsplatz weltweit anzuschließen. Wir glauben an Inklusion, an die Einstellung basierend auf funktionaler Übereinstimmung und an persönliche Motivation, Teil von Plymovent zu werden.

Wir fördern einen offenen Dialog, sprechen Probleme sofort an und bieten unseren Mitarbeitern eine Plattform, sich zu äußern. Wir sind überzeugt, dass Schulungen – insbesondere für unser People & Culture-Team – zu Themen wie Diversität und kultureller Sensibilität dazu beitragen, eine Kultur des Verständnisses und voneinander Lernens zu schaffen.



Von der Zielsetzung zum Handeln (4/4)

5 Menschenrechte

Wir haben eine Whistleblower-Richtlinie eingeführt, die sicherstellt, dass Mitarbeiter eine vertrauliche Möglichkeit haben, Bedenken in Bezug auf Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder andere Verstöße gegen die Menschenrechte zu melden.

6 Faire Vergütung

Wir handeln fair und zahlen fair, jederzeit! Deshalb überprüfen wir regelmäßig die Vergütungen aller Mitarbeiter und passen sie an. Wusstest du, dass Plymovent in jedem Land, in dem wir tätig sind, sicherstellt, dass unsere Mitarbeiter über dem Mindestlohn verdienen? So bieten wir Chancen und gewinnen Talente.



Unsere Richtlinie muss immer relevant bleiben

Der Richtlinienverantwortliche wird jedes Jahr die Richtlinie überprüfen und bei Bedarf aktualisieren.

Lassen Sie uns an unserer Richtlinie festhalten! Wenn jemand sich dazu entscheidet, unsere Richtlinie zu missachten, sind wir gezwungen, geeignete Maßnahmen gegen die betroffene Person zu ergreifen

Haben Sie Fragen? Wenden Sie sich bitte an den Verantwortlichen

Policy owner



Name Rene Bakker

Position Group Finance & IT

Date 01.01.2024

Location Alkmaar

Signature