



Richtlinie der Virtual Identity AG zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten

Vorwort

Virtual Identity ist sich bewusst, dass mit jeder wirtschaftlichen und geschäftlichen Tätigkeit das Potenzial einer positiven oder negativen Auswirkung auf die Menschenrechte verbunden ist. Verstärkt wird dieser Effekt durch die zunehmende Globalisierung der gesamten Industrie, mit Lieferketten zur Versorgung mit Rohstoffen sowie mit Arbeitsleistung aus Billiglohnländern.

Wir sehen deshalb unsere grundlegende Aufgabe nicht nur darin, für Kunden und Gesellschafter einen Mehrwert zu schaffen, sondern auch darin zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Menschenrechte in allen Ländern beizutragen, in denen wir geschäftlich tätig sind, bzw. mit denen wir geschäftlich verbunden sind, um so unsere Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und weiter zu erhöhen.

Wir orientieren uns bei der Erfüllung unserer Verpflichtungen zu sozialen und menschenrechtlichen Standards an den Leitprinzipien folgender sozialer Initiativen:

- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- ILO-Kernarbeitsnormen
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- UN Global Compact
- Fair Labor Association (FLA) und Fair Wage Network
- ILO Better Work Program
- Fair Factories Clearinghouse (FFC)

Virtual Identity nimmt die Menschenrechte als unantastbar wahr und steuert deren Wahrung sowohl im eigenen Unternehmen als auch in der Zulieferkette, sodass keine Beeinträchtigung der menschlichen Würde am Arbeitsplatz zu erwarten ist.

Vor Beschaffungstätigkeiten in kritischen Ländern überprüfen wir unsere potenziellen Geschäftspartner bereits vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung, mittels einer Selbstauskunft und in bestimmten Fällen durch Audits vor Ort.



Alle Beschäftigten sind aufgefordert, Verstöße gegen humane Arbeitsbedingungen und Menschenrechte zu melden. Bei Verstößen unserer Lieferanten und Dienstleister gegen vereinbarte menschenrechtliche Vorgaben behalten wir uns explizit das Recht vor, Korrekturmaßnahmen einzufordern und deren Wirksamkeit zu bewerten oder als letztes Mittel die Geschäftsbeziehung zu beenden.

Freiburg, 03.06.2024

A handwritten signature in blue ink that reads 'B. Schulz'.

Benedikt Schulz
Vorstand

A handwritten signature in black ink that reads 'Timo Mayer'.

Timo Mayer
Vorstand



Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer

Kinderarbeit, d.h. gefährliche Arbeit die für die Gesundheit, Sicherheit und Sittlichkeit von Kindern schädlich ist, tolerieren wir nicht.

Im eigenen Einflussbereich beachtet Virtual Identity das Jugendarbeitsschutzgesetz und die darin gesetzlich festgelegten Beschränkungen. Kinder unter 15 Jahren und Jugendliche, die vollzeitschulpflichtig sind, beschäftigen wir nicht. Um Schülern und Schülerinnen einen Einblick in das Berufsleben zu geben, bieten wir, in bestimmten Fällen, in vom Jugendarbeitsschutzgesetz zulässiger Weise, die Möglichkeit eines Schülerpraktikums oder andere Betriebspraktika.

Bei der Beschäftigung von Jugendlichen und jungen Menschen achten wir darauf, dass die Standards der ILO (Internationale Arbeitsorganisation) und/oder die gesetzlichen Regelungen zu Arbeitszeiten, Ruhepausen und das Verbot von Schicht-, Nachtarbeit oder Überstunden, eingehalten werden. Jegliche Tätigkeiten, die als gefährlich eingestuft werden, d.h. welche die körperliche oder psychische Gesundheit und Entwicklung junger Menschen gefährden könnten, sind strikt untersagt.

Von unseren Lieferanten, Dienstleistern und Geschäftspartnern erwarten wir, dass diese ebenfalls deutsches bzw. europäisches Arbeitsrecht einhalten.

Löhne und Sozialleistungen

Vergütungen, die Virtual Identity den Beschäftigten bezahlt und die damit verbundenen Sozialleistungen, entsprechen den Grundprinzipien und gesetzlichen Vorschriften, hinsichtlich dem Mindestlohn und den Überstunden. Es ist nicht zulässig, als Disziplinarmaßnahme Abzüge vom Lohn einzubehalten. Unsere Beschäftigten erhalten für jeden Zahlungszeitraum zeitnah eine verständliche Lohnabrechnung. Diese enthält die Informationen, um zu überprüfen, dass die geleistete Arbeit wie vertraglich vereinbart vergütet wurde.

Da für Virtual Identity keine Tarifgebundenheit gegeben ist, orientieren wir uns sowohl an den branchenspezifischen als auch ortsüblichen Löhnen und Gehältern sowie Sozialleistungen, die unseren Beschäftigten einen angemessenen Lebensstandard sichern.

Wir halten die gesetzlichen Bestimmungen für Sozialleistungen an allen unseren Standorten ein. Wir gewährleisten die gesetzlichen Vorgaben des Mutterschutzes und helfen unseren Beschäftigten durch interne Regularien bei der Gewährleistung der Elternzeit.

Besteht der Wunsch von Beschäftigten, unterstützt Virtual Identity aus sozialen Gesichtspunkten eine betriebliche Altersvorsorge mit einem vereinbarten Anteil des Beitragssatzes.



Arbeitszeit

Studien im Bereich Arbeitsschutz belegen eindeutig, dass überbeanspruchte Arbeitskräfte weniger produktiv sind sowie die Gefahr von Verletzungen und Erkrankungen steigt. Virtual Identity stellt deshalb sicher, dass die Arbeitszeiten an den eigenen Standorten mindestens den gesetzlichen Vorgaben, oder den Mindestnormen der nationalen Wirtschaftsbereiche bzw. den Vereinbarungen der Tarifpartner entsprechen.

Die Pausenzeiten während der Arbeit sind im Unternehmen je nach Bereich festgelegt und die Mitarbeiter sind angehalten diese wahrzunehmen.

Zur Unterstützung des Einklangs zwischen Arbeits- und Privatleben sind bereichsübergreifend flexible Arbeitszeitmodelle gegeben.

Von unseren Lieferanten, Dienstleistern und Geschäftspartnern verlangen wir ebenfalls, dass die Arbeitszeiten mindestens den national geltenden Gesetzen, den Branchenstandards oder den einschlägigen ILO-Konventionen entsprechen, je nachdem, welche Regelung strenger ist.

Grundsätzlich sollte die wöchentliche Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, nicht mehr als 60 Stunden betragen. Ausnahmen bilden Notfälle und außergewöhnliche Umstände. Den Beschäftigten sollte mindestens alle sieben Tage ein arbeitsfreier Tag gewährt werden.

Moderne Sklaverei, Zwangsarbeit und Menschenhandel

Virtual Identity duldet in keiner Form Zwangs- oder Pflichtarbeit. Tätigkeiten in unserem Unternehmen dürfen grundsätzlich nur auf freiwilliger Basis erfolgen. Durch Stellenprofile bzw. Arbeitsplatzbeschreibungen werden bereits bei der Planung der Tätigkeiten der zu besetzenden Stellen unzulässige Beschäftigungspraktiken unterbunden. Im Zuge der Besetzung von Stellen bzw. Arbeitsplätzen wird das Aufgabengebiet mit dem vorhandenen Bildungsstand und den Fähigkeiten der potenziellen künftigen Beschäftigten abgeglichen, um eventuelle, aus Unterforderung oder Überforderung resultierende psychologische Beanspruchung- bzw. Belastungsfaktoren, zu vermeiden. Im Zweifel entscheidet unser Personalwesen, ob eine als problematisch erkannte Tätigkeit mit dem Arbeitsrecht vereinbar ist. Es steht allen Beschäftigten frei, ihr Beschäftigungsverhältnis mit angemessener Frist zu beenden.

In der Lieferkette lehnen wir im Einklang mit den ILO Kernarbeitsnormen den Einsatz von Zwangs- bzw. ungesetzlicher Pflichtarbeit im Rahmen der Geschäftsaktivitäten ebenfalls kategorisch ab. Vor Beginn einer Geschäftsbeziehung stellt Virtual Identity sicher, dass unsere Lieferanten Richtlinien und Praktiken eingeführt haben, um moderne Sklaverei zu verhindern.

Virtual Identity ist berechtigt, einige oder sämtliche vertragliche Beziehungen zu Lieferanten zu kündigen, falls diese gegen die Vorgaben zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten nachweislich verstoßen bzw. auch nach Setzen einer angemessenen Frist keine Verbesserungsmaßnahmen einleiten oder umsetzen.



Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Die Beschäftigten von Virtual Identity haben das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Wir werden in unserem Einflussbereich das Mögliche tun, um rechtswidrige Aktivitäten zur Einschränkung oder Behinderung dieses Rechts zu erkennen und zu verhindern.

Virtual Identity stellt sicher, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit der Unternehmensführung offen und ohne Angst vor Diskriminierung, Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung kommunizieren können. Wir fordern diese auf, ihre Ideen sowie Bedenken in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken der Führungsebene des Unternehmens darzulegen.

Es ist nicht statthaft, Beschäftigungsverhältnisse an die Bedingung zu knüpfen, dass eine Person einer gewerkschaftlichen Vereinigung nicht beitreten darf oder ihre Mitgliedschaft kündigen muss.

Gleiches gilt für das Recht unserer Beschäftigten, sich von Vereinigungen fernzuhalten.

Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Mobbing

Die Diskriminierung von Menschen in jeglicher Form ist unzulässig. Virtual Identity sieht für seine Entwicklung ein großes Potenzial, das sich aus dem Zusammentreffen von Menschen unterschiedlicher Herkunft und unterschiedlicher Biografien ergibt. Deshalb ist uns daran gelegen, diese Vielfalt zu ermöglichen, sie zu fördern und zu nutzen. Als Konsequenz dieser Erkenntnis haben wir eine Null-Toleranz-Strategie vereinbart, die keine Diskriminierung oder Benachteiligung von Beschäftigten aufgrund von Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Ausrichtung, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Sprache, Alter und sozialem Status duldet. Des Weiteren dürfen derzeitige und zukünftige Arbeitskräfte keinen medizinischen Tests oder physischen Prüfungen unterzogen werden, die in diskriminierender Weise verwendet werden könnten.

Respekt am Arbeitsplatz schätzen wir als weiteren Bestandteil der Kultur unseres Unternehmens. Deshalb tolerieren wir keine Belästigung, vor allem sexueller Art, oder damit verbundene Einschüchterung oder Mobbing. Gegen die Würde Anderer verstoßendes unerwünschtes körperliches Verhalten oder verbale Äußerungen, die beleidigend, feindselig, erniedrigend oder einschüchternd sind, werden in jedem Fall bis hin zu einer fristlosen Kündigung geahndet. Dieses umfasst ebenfalls die körperliche Nötigung und jegliche Form der körperlichen Bestrafung.

Virtual Identity lehnt Lieferanten oder Kunden ab, die Praktiken der Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing unterstützen.

Danke

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben, diese Richtlinie zu den Arbeitsbedingungen und Menschenrechten sorgfältig zu lesen. Diese Richtlinie wird in unserem Managementsystem als dokumentierte Information gelenkt, d.h. regelmäßig überprüft und bei Bedarf an relevante Anforderungen interessierter Parteien angepasst

Hinweis

Jede **Führungskraft** ist in erster Linie für die Arbeitsbedingungen und Einhaltung der Menschenrechte durch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich und hat sie einzuweisen, zu schulen und zu beaufsichtigen.

Alle **Beschäftigten** sind in der Pflicht die Regelungen zur Einhaltung der Menschenrechte zu befolgen und an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen proaktiv mitzuwirken.

Situationen, in denen Sie aktiv werden sollten:

Wir alle sind in bei Virtual Identity dafür verantwortlich, die in den Richtlinien formulierten Standards umzusetzen. Falls Sie illegales oder dieser Richtlinie widersprechendes Verhalten bemerken oder einen begründeten Verdacht haben, sind Sie verpflichtet, das Problem zu melden oder Rat zu suchen:



Beispiele für Fälle, in denen Sie aktiv werden sollten:

- Offensichtliche Diskriminierung von Personen im Unternehmen.
- Beobachtete verbale oder körperliche Bedrohungen.
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.
- Mobbing von Personen (Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung mehrfach und über einen längeren Zeitraum).
- Arbeitsaufträge an Jugendliche, die eine Gefährdung für deren körperliche oder psychische Gesundheit darstellen.
- Einbehalten von Lohnzahlung als disziplinarische Maßnahme.
- Beschäftigung von Kollegen oder Kolleginnen in Schwarzarbeit.
- Kenntnis von Lohn- und Sozialdumping.



- Belegung der Beschäftigten mit Geldstrafen für Arbeitsausfälle oder für angeblich beschädigte Maschinen.
- Benachteiligung von Beschäftigten aufgrund ihrer Mitgliedschaft in der Gewerkschaft.
- Ausübung von Druck auf Beschäftigte, aufgrund deren Ansinnen einen Betriebsrat zu gründen.