

Unternehmensphilosophie Djuma GmbH

zu Personalpolitik, Globalisierung und Nachhaltigkeit

Unsere Mitarbeiter(innen) und Stakeholder sind unser größtes Kapital. Wir unterstützen alles, was unsere Mitarbeiter(innen) zur Freude an Arbeitsleistungen motiviert. Wir schaffen menschenwürdige Arbeitsbedingungen. Fremdfirmenaudits stehen wir wohlwollend gegenüber. Sie sollten den ständigen Verbesserungsprozess unterstützen, Betriebsabläufe nur im unvermeidbaren Rahmen stören und Vertraulichkeit garantieren. Die Ergebnisse daraus werden uns mitgeteilt.

Im Rahmen unserer Möglichkeiten bekämpfen wir Armut, Bestechung, Bestechlichkeit und Korruption. Die ethischen Grundsätze des Unternehmens richten sich nach den Gepflogenheiten der „Kaufmannslehre“. Aktive und passive Bestechung oder Korruption ist untersagt. Bei Aufdeckung von Unregelmäßigkeiten wird dies, ohne Repressalien für den Entdecker, rechtlich verfolgt. Soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit gelten uns als Unternehmensgrundsatz.

Unsere Firmenphilosophie und die damit einhergehende Verbindlichkeitserklärung gegenüber den ILO Prinzipien zum internationalen Arbeitsrecht werden jedem Mitarbeiter / jeder Mitarbeiterin zugänglich gemacht. Dies geschieht entweder schriftlich oder in einer anderen, wirkungsvollen Form, möglichst in einer dem Mitarbeiter / der Mitarbeiterin verständlichen Sprache.

Die Arbeitssituation der Arbeitnehmer wird kontinuierlich verbessert. Ein frühzeitiges Beschwerde- und Verbesserungsmanagement ist Bestandteil dieser Strategie. Jegliche Anstrengung zur Verbesserung wird dokumentiert, implementiert und allen Mitarbeiter(innen) zugänglich gemacht.

Zusätzlich gilt:

- Die nationalen Gesetze werden, wie die Prinzipien der International Labour Organisation (ILO) und der internationalen Menschenrechte, befolgt.
- Ein Managementsystem mit internen Audits wird eingerichtet und ständig verbessert.
- Wir tolerieren keine Form der Kinderarbeit und respektieren ILO § 182, § 138 und § 146.
- Wir missachten jegliche Form von Zwangsarbeit.
- Wir anerkennen und erlauben Vereinigungsfreiheit und gewähren das Recht auf kollektive Tarifverhandlungen. Bei Nichtvorhandensein einer gewerkschaftlichen Vertretung ersetzen wir diese durch ein wirksames Vertrauensleutewesen, um die Anliegen und Werte der Mitarbeiter(innen) in bestmöglicher Wirkung WIN/WIN zu repräsentieren.
- Wir dulden keine Form von Diskriminierung am Arbeitsplatz, auch nicht verbal.
- Körperliche Strafen, psychischen Zwang und Beschimpfungen können wir nicht dulden.
- Die bestehenden Gesetze und Branchenregelungen zur Arbeitszeit werden eingehalten, die strengst mögliche Form im Sinne der Mitarbeiter(innen) findet dazu Anwendung. Die Arbeitszeit soll 48 Stunden pro Woche dauerhaft nicht überschreiten. Überstunden werden nicht regelmäßig verlangt und dürfen 12 Stunden in der Woche keinesfalls übersteigen. Überstunden sind freiwillig. Nach spätestens 6 Arbeitstagen ist ein arbeitsfreier Tag zu gewähren.
- Wochenarbeitszeit von unter 48 Stunden kann im Rahmen eines Lohnkontos verrechnet werden.
- Wir stellen sicher, dass die Löhne für Standardarbeitszeit den gesetzlichen oder den in der Branche vereinbarten Vorschriften entsprechen. Die Löhne entsprechen den Mindestlohnkriterien und reichen aus, die Grundbedürfnisse der Beschäftigten zu befriedigen. Löhne und Stücklöhne dürfen nicht zu disziplinarischen Zwecken gekürzt werden. Leistungs-Stücklöhne dürfen nicht unter die Lohnminimumgrenze zur Deckung der Mindestlohnkriterien absinken.
- Erfolgte Sozialleistungen und Abzüge werden vorschriftsmäßig und nachvollziehbar abgeführt. Das Unternehmen strebt nach den Grundsätzen von „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit.“
- Das Unternehmen sorgt bei allen Mitarbeiter(innen) für sichere, gesunde und umweltfreundliche Arbeitsbedingungen und benennt eine/n entsprechende/n Managementbeauftragte/n (EHS).
- Vorbeugender Arbeitssicherheits- und Brandschutz wird möglichst auf einem höheren Stand als gesetzlich vorgeschrieben eingerichtet.
- Leiharbeiter(innen) unterliegen gleichen Rechten wie fest angestellte Mitarbeiter(innen). In Werkarbeitsverträgen wird auf Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften bestanden. Löhne werden nicht unter dem Arbeitnehmer Entsendegesetz vorausgesetzt.
- Wir erwarten von allen unseren Kernzulieferern eine dieser Unternehmensphilosophie entsprechende, unterzeichnete Erklärung. Zulieferer, mit einer Umsatz- und/oder Ertragsabhängigkeit durch das Unternehmen von 50% oder mehr, müssen diesem Standard entsprechen. Die Dokumentationen dazu liegen der Unternehmensleitung vor.
- Bei Unterschieden zwischen nationalem Gesetz oder ILO Standard kommt immer der strengste Standard zur Anwendung.