



Arbeitsplatz- und Menschenrechtspolitik

it's what's **inside** that counts

Zweck

Commercial Metals Company (CMC) ist davon überzeugt, dass alle Menschen fair und mit Respekt behandelt werden sollten und dass die Menschenrechte für alle gelten, unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Alter, körperlicher oder geistiger Behinderung, nationaler Herkunft, Staatsbürgerschaft, Militär- oder Veteranenstatus, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und/oder -ausdruck, genetischen Informationen oder einem anderen Status.

Diese Richtlinie orientiert sich an den Kernprinzipien sowohl der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, als auch an den OECD-Leitsätzen für Multinationale Unternehmen und bekräftigt unsere Verpflichtung zur Einhaltung aller international anerkannten Menschenrechte in Übereinstimmung mit der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Wir verpflichten uns, Stakeholder in die Entwicklung und die Umsetzung dieser Richtlinie einzubeziehen.

CMC ist ein globaler Stahlhersteller mit Standorten in den Vereinigten Staaten, Europa und Asien. Unsere Arbeitsplatz- und Menschenrechtspolitik gilt für alle CMC-Standorte weltweit und konzentriert sich auf die Bereiche der Menschenrechte, die als Prioritäten für unser Unternehmen und die Stahlindustrie identifiziert wurden.

Unsere Stakeholder

Unsere Verpflichtung zur Einhaltung dieser Richtlinie erstreckt sich auf alle Stakeholder, einschließlich unserer Mitarbeiter, unserer Geschäftspartner und der Gemeinden, in denen wir leben und arbeiten. CMC erkennt die Rechte unserer Mitarbeiter an, den Organisationen ihrer eigenen Wahl beizutreten. Unsere Beschäftigungsrichtlinien und -praktiken zielen darauf ab, eine faire und gerechte Behandlung aller unserer Mitarbeiter zu gewährleisten, und wurden auf einer Grundlage von Respekt aufgebaut.

Wir verpflichten uns, mit Geschäftspartnern, Lieferanten und Auftragnehmern zusammenzuarbeiten, deren Ansichten über Menschenrechte mit unseren eigenen übereinstimmen und die die Regeln dieser Richtlinie sowie die Regeln unseres Verhaltenskodex für Lieferanten anwenden. Weitere Informationen finden Sie in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten, der auf cmc.com verfügbar ist. Wir sind stolz darauf, aktive Mitglieder unserer lokalen Gemeinden zu sein. Wir engagieren uns in Öffentlichkeitsarbeit und zivilgesellschaftliche Organisationen, die es uns ermöglichen, einen offenen Dialog mit unseren Nachbarn über die möglichen Auswirkungen von Menschenrechtsfragen in den Gemeinden, in denen wir tätig sind, zu führen.

Kinder- und Jugendarbeit

In Übereinstimmung mit unserem Grundprinzip beschäftigen wir keine Kinder und wir unterstützen den Einsatz von Kinderarbeit nicht. Wir fördern die Gründung von Bildungs-, Weiterbildungs- oder Lehrlingsprogrammen, die in die offizielle Ausbildung junger Menschen eingebunden sind, indem wir allen Familienmitgliedern der Mitarbeiter ein Stipendium in Höhe von 500 USD jährlich für einen Zeitraum von bis zu 4 Jahren sowie die Lehrlings- und Kooperationsprogramme in allen Gemeinden anbieten, in denen wir große Recycling-, Hütten- und Fabrikationsbetriebe haben. Wir bieten auch eine Rückerstattung der Studiengebühren für Mitarbeiter an, die vorab von einem Regional Vice President genehmigt wurden. Wir

fördern auch ein duales Bildungssystem in Polen, so dass sowohl Schüler als auch Studenten vom Stipendienprogramm profitieren können.

Zwangsarbeit und moderne Sklaverei

Wir glauben, dass Menschen arbeiten sollten, weil sie es wollen oder es brauchen, und nicht, weil sie dazu gezwungen werden. Wir verbieten den Einsatz von Gefangenearbeit, Zwangsarbeit, Fronarbeit, Sklaverei oder Knechtschaft.

Gesundheit und Sicherheit

Wir führen unsere Geschäfte in einer Art und Weise, die Schaden für Menschen verhindert und die Umwelt respektiert. Wir verpflichten uns zur kontinuierlichen Verbesserung in Richtung „Null Vorfälle“ und zur Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften zu Sicherheit, Gesundheit und Umwelt.

Dieses Engagement wird durch unsere umfassenden Sicherheits- und Umweltverfahren und -schulungen, die wir unseren Teams zur Verfügung stellen, durch unsere Sicherheits- und Umweltrichtlinien für Auftragnehmer und durch unser unternehmensweites Netzwerk für das Management und die Meldung von Vorfällen unterstützt.

Chancengleichheit

Wir verstehen, respektieren und akzeptieren die kulturellen Unterschiede auf dem weltweiten Markt. Unser Ziel ist es, die besten Menschen aus allen Kulturen und Bevölkerungssegmenten anzuziehen, zu entwickeln, zu fördern und zu behalten, und zwar auf der Grundlage ihrer Fähigkeiten.

Vergütung und Leistungen

Wir setzen uns dafür ein, dass unsere Mitarbeiter einen existenzsichernden Lohn erhalten, der sich an den Bewertungen des lokalen Arbeitsmarktes orientiert. Wir bieten wettbewerbsfähige Gehälter und Leistungen, die den Branchenstandards entsprechen, und stellen sicher, dass die Vergütung die gesetzlichen Mindestanforderungen erfüllt oder übertrifft. Unsere Vergütungsphilosophie wird den Mitarbeitern klar kommuniziert und steht in voller Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen.

Arbeitsverhältnis und Arbeitszeiten

CMC hält sich an alle anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsgesetze und -vorschriften, einschließlich derjenigen, die sich auf die Arbeitszeit, die Arbeitsbedingungen und die angemessene Vergütung beziehen.

Beziehungen zu Lokalen Gemeinden und den Einheimischen

Im Rahmen unserer Leitlinien respektieren wir die Kulturen, Sitten und Werte der Menschen in den Gemeinden, in denen wir tätig sind, und wir berücksichtigen ihre Bedürfnisse, Anliegen und Aspirationen, einschließlich des Rechts auf freie, vorherige und informierte Einwilligung. Wir nehmen die Verantwortung

ernst, die damit verbunden ist, ein guter Unternehmensbürger zu sein, und wir sind bestrebt, einen positiven Einfluss in unseren lokalen Gemeinschaften zu nehmen, in denen wir leben und arbeiten.

Keine Diskriminierung, strenge oder unmenschliche Behandlung

Wir verpflichten uns, ein professionelles, sicheres und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld aufrechtzuerhalten und sicherzustellen, dass jeder Mitarbeiter mit Fairness und Würde behandelt wird. Wir haben null Toleranz gegenüber Diskriminierung oder Belästigung jeglicher Art. Kein Mitarbeiter darf körperlich, sexuell, psychologisch oder verbal belästigt oder in irgendeiner Form missbraucht oder eingeschüchtert werden. CMC verbietet Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben eine Beschwerde wegen Belästigung eingereicht haben.

Training und Kommunikation

CMC wird den Mitarbeitern diese Politik und die entsprechenden Leitlinien über unsere etablierten internen Kommunikationskanäle vermitteln. Die Mitarbeiter von CMC sollten den Zugang zu den anwendbaren Unternehmensrichtlinien von CMC haben und sie erhalten eine entsprechende Schulung, wie sie diese Richtlinien im Rahmen ihrer Beschäftigung umsetzen können.

Leitung und Berichterstattung

Von allen Mitarbeitern bei CMC wird erwartet, dass sie diese Richtlinie einhalten und sich gegenseitig zur Verantwortung ziehen. Die Umsetzung dieser Richtlinien wird auf allen Ebenen des Managements unterstützt und verstärkt. Wir befähigen unsere Mitarbeiter, die richtigen Entscheidungen zu treffen, und haben den CMC-Verhaltenskodex und die Unternehmensethik aufgestellt, um unseren Mitarbeitern zu helfen, die Unternehmensrichtlinien zu verstehen und ihr Handeln zu lenken.

Die Einhaltung aller geltenden Gesetze ist obligatorisch, aber die Gesetze allein definieren nicht unsere ethischen Geschäftspraktiken. CMC legt großen Wert auf eine offene und ehrliche Kommunikation, und wir ermutigen alle Mitarbeiter, ihr Feedback auf konstruktive Weise zu geben, unter anderem durch die Inanspruchnahme der Ethik-Hotline, ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen.

Ein Mitarbeiter, der meint, dass ein Verstoß gegen geltende Arbeitsplatzgesetze und/oder Unternehmensrichtlinien vorliegt, kann diese Informationen den lokalen Führungskräften, der Personalabteilung, der Rechtsabteilung oder der 24-Stunden-Ethik-Hotline melden. Jede Meldung an die Ethik-Hotline wird untersucht, und wenn sie gerechtfertigt ist, werden Abhilfemaßnahmen ergriffen, um die aufgeworfenen Fragen zu klären.