

SOCIAL POLICY der elm-plastic GmbH

Richtlinie zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten

Stand: 08/2026

Vorwort

Die elm-plastic GmbH strebt nicht nur beispielhafte Qualität in den Produkten und Prozessen, sondern auch im Verhalten und im Umgang mit Mitarbeitern an. Grundlage hierfür bilden unsere Unternehmenswerte. Wir sind fest davon überzeugt, dass die Achtung und Wahrung unserer Werte auch in Zukunft die Grundlagen unseres Erfolges sind.

Diesen Geschäftsgrundsätzen verpflichtet, haben wir in unserem Unternehmen Regeln und Verfahren eingeführt, die gewährleisten, dass wir alle diesen hohen, an uns selbst gerichteten Ansprüchen gerecht werden können. Diese Regeln und Verfahren werden stetig fortgeschrieben und den jeweils aktuellen und gesetzlichen Anforderungen angepasst. Sie sind allen Mitarbeitern zugänglich.

Die nachfolgende Richtlinie zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten gibt einen detaillierten Überblick über die für uns wichtigsten Grundsätze zur Einhaltung der Menschenrechte und den Arbeitsbedingungen bei elmplastic. Die strikte Beachtung dieser Regeln gehört für uns zu den Grundsätzen guter Unternehmensführung, weshalb wir uns selbst und alle unsere Mitarbeiter zu ihrer Einhaltung verpflichten.

Diese Richtlinie gilt für unseren Unternehmensstandort der elm-plastic GmbH in Dudeldorf sowie – in Anlehnung an die Grundsätze des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) – für unsere direkten Geschäftspartner und Lieferanten. Bei substantiierter Kenntnis von Verstößen leiten wir zudem angemessene und wirksame Abhilfemaßnahmen auch bei nachgelagerten Stufen unserer Lieferkette ein.

Die Richtlinie wird jährlich durch die Geschäftsführung überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Verantwortlich für Inhalt, Umsetzung und Weiterentwicklung dieser Richtlinie ist die Geschäftsführung in Zusammenarbeit mit der Personalleitung.

Dudeldorf, den 21.08.2026

Ort, Datum

A handwritten signature in black ink, appearing to read "S. Dur", written over a horizontal line.

Unterschrift Geschäftsführung

1 Grundsätzliche Bestimmungen zur Einhaltung der Menschenrechte

elmplastic ist sich seiner Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst und handelt danach. Wir erkennen die Mitverantwortung des Unternehmens und unserer Mitarbeiter für das Gemeinwohl an.

Aus diesem Grund bekennen wir uns zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und setzen uns aktiv für deren Einhaltung ein. Darüber hinaus orientieren wir uns an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights), den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, der ILO-Kernarbeitsnormen-Erklärung (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) sowie den Prinzipien des UN Global Compact, dem wir uns auch für unsere Lieferkette verpflichtet fühlen. Als deutsches Unternehmen orientieren wir uns zudem an den Grundsätzen des Lieferkettensorgfaltspflichtgesetzes (LkSG) und richten unsere Sorgfaltspflichtprozesse vorausschauend an den Anforderungen der EU-Richtlinie über die unternehmerische Sorgfaltspflicht im Bereich der Nachhaltigkeit (Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD) aus – auch soweit deren unmittelbarer gesetzlicher Anwendungsbereich für uns (noch) nicht greift. Wir vertreten deshalb eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel sowie gegenüber Belästigung und Diskriminierung. Sollte ein Verstoß gegen eine der nachfolgenden Regelungen durch einen unserer Mitarbeiter oder Geschäftspartner bekannt werden, folgt eine unverzügliche und fristlose Kündigung oder Auflösung des Arbeits- oder Geschäftsverhältnisses.

1.1 Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer*innen

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

Im eigenen Einflussbereich beachten wir das Jugendarbeitsschutzgesetz und die darin gesetzlich festgelegten Beschränkungen. Kinder unter 15 Jahren und Jugendliche unter 16 Jahren, 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 Mitarbeitern achten wir außerdem besonders auf die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit, Ruhepausen, das Verbot von Schicht-/Nachtarbeit oder Überstunden sowie gefährlichen Arbeiten. Dazu gehört, dass jegliche Tätigkeiten, die als gefährlich eingestuft werden und die körperliche oder psychische Gesundheit und Entwicklung des jungen Mitarbeitenden gefährden könnten, untersagt sind.

Von unseren Lieferanten, Dienstleistern und Geschäftspartnern erwarten wir, dass diese ebenfalls deutsches bzw. europäisches Arbeitsrecht einhalten, bzw. im Fall von außereuropäischen Lieferketten, sich zu den folgenden Leitprinzipien bekennen:

- der UN-Kinderrechtskonvention
- den von der Internationalen Arbeitsorganisation verabschiedeten Konventionen Nr. 138 (Mindestalter für Beschäftigung) und Nr. 182 (Beseitigung der Kinderarbeit).

Des Weiteren unterstützen wir das duale Ausbildungssystem durch das Angebot von Ausbildungsplätzen in unserem Betrieb. Hierfür gelten neben dem Jugendarbeitsschutzgesetz insbesondere auch das Berufsbildungsgesetz.

1.2 Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel

Wir dulden in keiner Form Zwangs- oder Pflichtarbeit. Tätigkeiten in unserem Unternehmen dürfen grundsätzlich nur auf freiwilliger Basis erfolgen. Durch Stellenbeschreibungen 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 unsere Personalabteilung, ob eine als problematisch erkannte Tätigkeit mit dem Arbeitsrecht vereinbar ist. Es steht allen Beschäftigten frei, ihr Beschäftigungsverhältnis mit angemessener Frist zu beenden.

Dies gilt gleichermaßen für befristet Beschäftigte, Leih- und Zeitarbeitskräfte sowie über Werkverträge eingesetzte Fremdpersonal-Beschäftigte auf unserem Betriebsgelände. Auch diese Personengruppen unterliegen denselben Schutzstandards und haben Zugang zu unseren internen Beschwerdemechanismen. In der Lieferkette lehnen wir im Einklang mit den ILO Kernarbeitsnormen (Internationale Arbeitsorganisation) den Einsatz von Zwangs- bzw. ungesetzlicher Pflichtarbeit im Rahmen der Geschäftsaktivitäten ebenfalls kategorisch ab. Vor Beginn einer Geschäftsbeziehung ergreift die elm-plastic GmbH Maßnahmen, um sicherzustellen, dass unsere Lieferanten Richtlinien und Praktiken eingeführt haben, um moderne Sklaverei zu verhindern. Voraussetzung für eine Geschäftsbeziehung mit Lieferanten in kritischen Regionen ist die Möglichkeit, Audits bei unseren Lieferanten durch zertifizierte Drittunternehmen durchführen zu lassen. Die elm-plastic GmbH 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.

Unseren Mitarbeitern steht ein leicht zugänglicher, auf Wunsch anonymer Beschwerde- und Hinweismechanismus offen (s. Ziffer 2.5), über den Verstöße gegen diese Grundsätze ohne Furcht vor Repressalien gemeldet werden können. Eingehende Hinweise werden nachverfolgt und regelmäßig an die Geschäftsführung berichtet.

1.3 Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und Mobbing

Die Diskriminierung von Menschen in jeglicher Form ist unzulässig. Die elm-plastic GmbH sieht für ihre 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.

Die elm-plastic GmbH lehnt Lieferanten oder Kunden ab, die Praktiken der Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing unterstützen.

2 Arbeitsbedingungen

Produktivität und Humanität sind gemeinsam unabdingbar für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Der wirtschaftliche Erfolg von elmplastic kann nur durch und mit unseren Mitarbeitern sichergestellt werden.

2.1 Löhne und Sozialleistungen

Vergütungen, die die elm-plastic GmbH 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 elmplastic 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 überprüfen regelmäßig mindestens alle zwei Jahre die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern für vergleichbare Tätigkeiten (Gender-Pay-Gap-Analyse) und leiten bei Abweichungen Korrekturmaßnahmen ein. Die Ergebnisse werden anonymisiert dokumentiert und der Geschäftsführung berichtet.

Wir halten die gesetzlichen Bestimmungen für Sozialleistungen ein. Mit mindestens 24 Tagen und einer Steigerung mit Betriebszugehörigkeit bis zu 30 Tagen übertreffen wir den gesetzlichen Mindestanspruch für die Anzahl von Urlaubstagen für unsere Beschäftigten. Wir gewährleisten die gesetzlichen Vorgaben des Mutterschutzes und der Elternzeit.

Zudem unterstützen wir alle Beschäftigten nach erfolgreichem Bestehen der Probezeit aus sozialen Gesichtspunkten durch eine betriebliche arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge. Diese kann durch einen freiwilligen arbeitnehmerfinanzierten Anteil in Form einer Entgeltumwandlung darüber hinaus erhöht werden.

Alle Beschäftigten haben Anspruch auf die Nutzung eines Dienstradleasings, welches über eine Entgeltumwandlung erfolgt.

Zudem stellen wir folgende Mitarbeiter-Benefits zur Verfügung:



Persönliche
Entwicklung



Persönliche
Arbeitskleidung



Kostenfreie
Parkmöglichkeiten



Urlaubs- und
Weihnachtsgeld



Betriebliche Altersvorsorge /
Vermögenswirksame Leistungen



Gesundheitsmanagement



Überstunden mit bar-
Vergütung oder in Urlaubs-
zeit gewandelt



Bike Leasing



Mitarbeitererevents



Langfristige
Perspektive



Zuschläge für Nacht-,
Sonntags- und
Feiertagsarbeit



5-Tage-Woche

2.2 Arbeitszeit

Wir tragen dafür Sorge, dass die geltenden Arbeitszeitregelungen eingehalten werden. Dazu gehört, dass die tatsächliche Arbeitszeit der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit entspricht. Alle darüber hinaus geleisteten

Überstunden werden vom Mitarbeiter auf freiwilliger Basis geleistet und werden gem. der geltenden Rechtsprechung täglich sowie wöchentlich nicht überschritten.

Zur Erholung steht allen Mitarbeitern nach einer 5-Tage-Woche ein freies Wochenende zur Verfügung. Deshalb gelten unsere Arbeitszeiten nur von Montag – Freitag.

Die Pausenzeiten während der Arbeit sind im Unternehmen einheitlich festgelegt gem. der gesetzlichen Regelung im Arbeitszeitgesetz und die Mitarbeiter sind angehalten diese wahrzunehmen.

Wir haben ein verlässliches und datenschutzkonformes System eingerichtet, mit dem wir die von unseren Beschäftigten geleistete tägliche Arbeitszeit messen, um eine objektive Grundlage für das Lohnentgelt zu schaffen.

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.

Zur Unterstützung des Einklangs zwischen Arbeits- und Privatleben sind bereichsübergreifend flexible Arbeitszeitmodelle gegeben, welche in den Betrieblichen Regelungen Arbeitszeit sowie Mobiles Arbeiten für alle Mitarbeiter geregelt sind

Die Einhaltung der gesetzlichen Höchstarbeitszeiten sowie der Umfang geleisteter Überstunden werden von der Personalabteilung monatlich ausgewertet und der Geschäftsführung berichtet, um frühzeitig gegensteuern zu können.

2.3 Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit

Wir respektieren das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen unserer Mitarbeiter sowie das Recht, Interessengruppen zu bilden. Wir räumen unseren Mitarbeitern auf Basis der nationalen Gesetzgebung das Recht ein, ihre Interessen wahrzunehmen. Falls anwendbar, zählt hierzu auch die Tarifaufonomie. Einem Mitarbeiter dürfen durch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft keine Nachteile entstehen.

Da bei der elm-plastic GmbH kein Betriebsrat besteht, prüfen wir regelmäßig Möglichkeiten, den strukturierten Dialog mit der Belegschaft zu institutionalisieren und stellen Möglichkeiten wie z. B. das digitale schwarze Brett, Microsoft Teams, Informationen am jährlichen Betriebsfest zur Verfügung.

2.4 Arbeitsschutz

Der Schutz unserer Mitarbeiter steht für uns an erster Stelle. Aus diesem Grund haben wir umfangreiche Regelungen zum Arbeitsschutz aufgestellt, die regelmäßig geschult werden.

Persönliche Schutzausrüstung wird von uns zur Verfügung gestellt und ist für jeden Mitarbeiter frei zugänglich. Allgemeine Schutzvorschriften wie Brandmelder und Notausgänge sowie Schutzvorrichtungen für Maschinen sind entsprechend der gesetzlichen Regelungen vorhanden.

Notfall-Unterweisungen und -Übungen werden jährlich durchgeführt. Außerdem stellen wir sicher, dass alle notwendigen Genehmigungen und Lizenzen sowie Inspektions- und Testberichte vorhanden und auf dem neuesten Stand sind.

Wir betreiben ein systematisches Arbeitsschutzmanagement mit dokumentierten, regelmäßig aktualisierten Gefährdungsbeurteilungen für alle Arbeitsplätze und Tätigkeiten und streben die regelmäßige Re-Zertifizierung nach ISO 45001 (Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit) an. Zur Steuerung erheben wir jährlich Kennzahlen zur Arbeitssicherheit und leiten daraus Verbesserungsmaßnahmen ab. Ein Arbeitssicherheitsausschuss mit Vertretern der Geschäftsführung, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, des Betriebsleiters, der Personalleitung, einem Vertreter der Sicherheitsbeauftragten, des Betriebsarztes und einer Vertretung der Beschäftigten tagt regelmäßig im Rahmen der gesetzlichen Anforderungen.

2.5 Hinweisgeber Compliance

Die Mitarbeiter der elm-plastic GmbH sind verpflichtet, alle vermuteten oder beobachteten Gesetzesverletzungen oder Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex oder andere Unternehmensgrundsätze zu melden. Dasselbe gilt, wenn sie zu solchem Verhalten von Mitarbeitern oder Dritten angestiftet werden. Die leichtfertige Belastung von Mitarbeitern oder von Dritten ist unstatthaft. Hierzu gilt die Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes bei elmplastic.

Mögliches Fehlverhalten oder unrechtmäßige Vorgänge in unserem Unternehmen können über die interne Meldestelle sicher und verlässlich übermittelt werden. Die zuständigen Mitarbeiter der internen Meldestelle bekräftigen unser Bestreben zu Integrität und Ethik, das in einer sich schnell verändernden Geschäftswelt immer wichtiger wird und zum weiteren Schutz jedes einzelnen Mitarbeiters beiträgt.

2.6 Kennzahlen, Berichterstattung und Zertifizierungen

Um die Wirksamkeit dieser Richtlinie transparent nachzuweisen, erheben wir jährlich in einem Jahresbericht ausgewählte Kennzahlen. Ergänzend prüfen wir den Erwerb anerkannter Zertifizierungen, um die eigenen Aussagen extern validieren zu lassen.

2.7 Ethik und Integrität im Geschäftsverkehr

Die elm-plastic GmbH verpflichtet sich zu einer Null-Toleranz-Politik gegenüber jeglicher Form von Korruption, Bestechung, Betrug, Geldwäsche und unlauterer Einflussnahme im Geschäftsverkehr. Die entsprechenden Grundsätze zu Antikorruption und Bestechung, Interessenkonflikten, Betrugsprävention und Geldwäscheprävention sind in einem eigenständigen Verhaltenskodex (Code of Conduct) der elm-plastic GmbH geregelt.

Dieser Verhaltenskodex wird von der Geschäftsführung verantwortet, gilt für alle Beschäftigten sowie – im Rahmen der Sorgfaltspflicht – für unsere Geschäftspartner. Er wird ebenso wie diese Social Policy mindestens jährlich durch die Geschäftsführung überprüft.

3 Hinweis

Jede Führungskraft ist in erster Linie für die Arbeitsbedingungen und Einhaltung der Menschenrechte durch ihre 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.