



UNIONBAU

Mod. 5.1.1.1  
POLTIK ZUR  
SOZIALEN VERANTWORTUNG

Rev. 00  
vom  
01/03/2022

# POLITIK ZUR SOZIALEN VERANTWORTUNG

## Norm SA8000®:2014

**Dokumentenlenkung**

<b>Erstellung</b>	Gesetzlicher Vertreter	Christoph Ausserhofer	
-------------------	------------------------	-----------------------	---

**Revisionsstand**

Revisionen	Datum	Beschreibung der Änderung
00	01/03/2022	Erste Ausgabe
01	23.01.2023	Integration Ansprechpartner für Reklamationen

Die Unternehmensleitung hat sich verpflichtet, die Grundsätze der SA8000-Norm durch transparente Methoden und Systeme, die darauf abzielen, die Erwartungen der wichtigsten Interessengruppen - Kunden, Lieferanten und Mitarbeiter - zu erfassen und zu erfüllen, konsequent umzusetzen.

Die Kohärenz der Politik der sozialen Verantwortung mit den aktuellen Unternehmensstrategien wird von der Geschäftsführung bewertet und regelmäßig überprüft, um ihre Übereinstimmung mit der Unternehmensphilosophie zu verifizieren.

Die Angemessenheit unseres Managementsystems wird durch unabhängige Prüfungen Dritter gewährleistet.

Mit der SA8000-Zertifizierung und dem damit verbundenen Projekt zur kontinuierlichen Verbesserung hat die Geschäftsführung formell die Verantwortung für die folgenden Verpflichtungen übernommen:

- › die nationalen, EU- und internationalen Arbeitsgesetze und Arbeitnehmerrechte einzuhalten und dabei die in offiziellen Dokumenten enthaltenen Bestimmungen und deren Auslegungen zu beachten;
- › die Anforderungen an die soziale Verantwortung im Laufe der Zeit aufrechterhalten und an neue Anforderungen anpassen
- › die regelmäßige Überwachung und kontinuierliche Verbesserung des eingeführten Managementsystems zu gewährleisten, indem in den Sitzungen der Ethik-Kommission spezifische Verbesserungsziele festgelegt werden und deren Erreichung auch durch ein Gremium von wichtigen Indikatoren überprüft wird
- › sicherstellen, dass alle Mitarbeiter eine angemessene Schulung und Information über Ethik und soziale Verantwortung erhalten;
- › Sensibilisierung der Lieferanten für die Grundsätze der sozialen Verantwortung des SA8000-Standards;
- › Erstprüfungen durchführen, um die Einhaltung der sozialen Anforderungen zu überprüfen, und dann die erforderlichen Korrektur- und Präventivmaßnahmen ergreifen;
- › das Engagement für die soziale Verantwortung der Unternehmen auch durch die Erstellung des Sozialberichts zu dokumentieren und den Stakeholdern mitzuteilen.

Der Managementvertreter für SA8000 wurde ernannt (Dr. Thomas Ausserhofer) und der Arbeitnehmervertreter für SA8000 wurde gewählt (Klaus Gasteiger).

Das Social Performance Team wurde gegründet, um die für die Umsetzung und Überwachung des SA8000-Managementsystems zuständige Stelle zu vertreten.

Die Mitglieder des Social Performance Teams sind in einem eigenen Organigramm auf der Anschlagetafel veröffentlicht.

Normanforderungen		Verpflichtungen in Unionbau
<b>1. Kinderarbeit</b>	<i>Kinderarbeit darf nicht eingesetzt oder gefördert werden; es müssen Verfahren für die Wiedereingliederung von Kindern, die möglicherweise beschäftigt wurden, festgelegt werden, insbesondere durch die Bereitstellung von Hilfe, damit sie die Schule besuchen können; es müssen Verfahren festgelegt werden, die den Schulbesuch noch fördern können; Risikosituationen müssen vermieden werden.</i>	<p>Es wurden Verfahren geplant und umgesetzt, um sicherzustellen, dass</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; kein Mitarbeiter unter 15 Jahren eingestellt wird;</li> <li>&gt; das Wissen über die ethische Politik des Unternehmens sowohl an die Arbeitnehmer als auch an die Interessengruppen weitergegeben wird</li> <li>&gt; unsere Zulieferer werden überwacht, um sicherzustellen, dass sie sich nicht an der Ausbeutung von Kinderarbeit beteiligen..</li> </ul>
<b>2. Zwangsarbeit</b>	<i>Kein Einsatz von Zwangs- und Pflichtarbeit bzw. keine Förderung des Einsatzes von Zwangs- und Pflichtarbeit; insbesondere keine Verpflichtung zur Hinterlegung von Kautionen bei Arbeitsantritt</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Wir verlangen unter keinen Umständen Bargeldeinlagen oder Originalausweise von eingestellten Mitarbeitern.</li> <li>&gt; Wir setzen keine Kameras oder Überwachungssysteme ein, die Formen der Kontrolle über die Arbeitnehmer bei der Ausübung ihrer Tätigkeit einführen.</li> <li>&gt; Wir lehnen jede Form der Nötigung von Personal ab.</li> </ul>
<b>3. Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz</b>	<i>Es muss sichergestellt werden, dass der Arbeitsplatz gesund und sicher ist; es muss ein Beauftragter der Unternehmensleitung für Sicherheit und Prävention ernannt werden; das gesamte Personal muss angemessen geschult werden; potenzielle Gesundheitsrisiken müssen ermittelt und angegangen werden</i>	<p>Die Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz ist daher unsere Pflicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Wir haben die Verpflichtungen aus den Rechtsvorschriften über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz eingehalten;</li> <li>&gt; wir sind ISO 45001:2018 zertifiziert</li> <li>&gt; haben wir einen Präventions- und Schutzdienstleiter ernannt;</li> <li>&gt; wir garantieren den Arbeitnehmern die Möglichkeit, einen Arbeitnehmervertreter für die Sicherheit zu wählen;</li> <li>&gt; haben wir für die Übermittlung von Informationsmaterial an neue Mitarbeiter gesorgt;</li> <li>&gt; wir schulen regelmäßig alle Mitarbeiter und stellen Informationsmaterial zur Verfügung;</li> <li>&gt; wir haben allen Arbeitnehmern eine kostenlose persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt und stellen diese auch zur Verfügung;</li> <li>&gt; haben wir Erste-Hilfe-Beauftragte ernannt;</li> <li>&gt; wir haben Brandschutzbeauftragte ernannt;</li> <li>&gt; wir haben eine vertragliche Beziehung zu qualifizierten Unternehmen für Wartungsarbeiten</li> </ul>
<b>4. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Verhandlungen</b>	<i>Arbeitnehmer haben das Recht, Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten und zu gründen; sie haben das Recht auf Tarifverhandlungen; Arbeitnehmervertreter dürfen am Arbeitsplatz nicht diskriminiert werden und müssen die Möglichkeit haben, mit den Mitgliedern zu kommunizieren; wenn die Vereinigungsrechte gesetzlich eingeschränkt sind, müssen sie durch den Einsatz alternativer Mittel erleichtert werden</i>	<p>Wir garantieren allen Arbeitnehmern</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; die Achtung der Gewerkschaftsrechte;</li> <li>&gt; die Verhinderung jeglicher Form von Diskriminierung von Gewerkschaftsmitgliedern oder -vertretern.</li> </ul>

<b>5. Diskriminierung</b>	<p><i>Es darf keine Diskriminierung aus Gründen der Rasse, der sozialen Schicht, der nationalen Herkunft, der Kaste, der Geburt, der Religion, einer Behinderung, des Geschlechts, der sexuellen Ausrichtung, der familiären Pflichten, des Familienstands, der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, der politischen Überzeugung, des Alters oder aus anderen Gründen, die zu einer Diskriminierung führen könnten, erfolgen; bedrohliches, beleidigendes, ausbeuterisches oder sexuell zwingendes Verhalten, einschließlich Gesten, Sprache und körperlicher Kontakt, ist nicht zulässig</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Das Personal wird auf der Grundlage von Kompetenz, Erfahrung und Ausbildung eingestellt.</li> <li>&gt; Die Gehälter werden nach den Aufgaben berechnet, die in Anwendung des geltenden Kollektivtrages wahrgenommen werden.</li> <li>&gt; Bildung und Ausbildung sind für alle garantiert; der berufliche Aufstieg richtet sich nach den Fähigkeiten der einzelnen Arbeitnehmer und den organisatorischen Erfordernissen des Unternehmens.</li> <li>&gt; Entlassungen werden nur in den gesetzlich zulässigen Fällen vorgenommen.</li> </ul>
<b>6. Disziplinarmaßnahme</b>	<p><i>Körperliche Züchtigung, psychische oder physische Nötigung und Beschimpfungen des Personals dürfen weder angewendet noch toleriert werden.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Wir lehnen alle Disziplinarmaßnahmen ab, die nicht im KOLLEKTIVVERTRAG und dem STATUT DER ARBEITNEHMER vorgesehen sind. Wenn es sich nicht vermeiden lässt, beschränken wir uns auf die Anwendung der im Kollektivvertrag vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen, um die Regeln des korrekten Verhaltens gegenüber Kunden, Kollegen und der Geschäftsführung aufrechtzuerhalten .</li> </ul>
<b>7. Arbeitszeiten</b>	<p><i>Die Arbeitszeiten müssen mit den geltenden Gesetzen und der Norm des Arbeitssektors übereinstimmen; im Falle einer nationalen Gesetzgebung, die weniger restriktiv ist als die SA8000-Anforderung, darf die normale Arbeitszeit 40 Stunden pro Woche mit einem freien Tag nicht überschreiten; sie muss freiwillig sein und zu einem höheren Satz vergütet werden; im Falle von Tarifverhandlungen müssen Überstunden in Übereinstimmung mit den Vereinbarungen verlangt werden.</i></p>	<p>Wir wenden die vom Kollektivvertrag festgelegten Arbeitszeiten an:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Wir vergüten die nicht routinemäßigen Stunden in erhöhter Form, wie in der entsprechenden Kollektivvertrag festgelegt;</li> <li>&gt; wir garantieren Ruhetage für alle MitarbeiterInnen.</li> </ul>
<b>8. Entlohnung</b>	<p><i>Gesetzliche Mindestlöhne müssen garantiert werden; die Löhne müssen den Grundbedürfnissen entsprechen und ein zusätzliches Kontingent muss zur Verfügung stehen; die Lohnabrechnungen müssen klar und regelmäßig detailliert sein; die Löhne müssen gemäß den gesetzlichen Bestimmungen und auf die für den Arbeitnehmer bequemste Art und Weise gezahlt werden; Kooperationsverträge, die keine</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Wir garantieren den Arbeitnehmern Gehälter, die dem Kollektivvertrag entsprechen.</li> <li>&gt; Wir stellen regelmäßig Gehaltsabrechnungen aus, auf denen die Bestandteile des Arbeitsentgelts aufgeführt sind.</li> <li>&gt; Wir beraten Sie beim Bezug von Familienbeihilfen.</li> <li>&gt; Wir garantieren den korrekten Umgang mit allen eingesetzten Vertragsformen (befristet, Lehre).</li> </ul>

	<p><i>Beitragsregulierung des Arbeitnehmers ermöglichen, dürfen nicht missbraucht werden; falsche Lehrlingsausbildungssysteme dürfen nicht angewendet werden</i></p>	
<p><b>9. Reklamationen</b></p>		<p>Nachstehend finden Sie die Referenzen für Informationen oder Beschwerden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; SAI- <i>Social Accountability International and SAAS - Social Accountability Accreditation Services</i> –</li> <li>&gt; 9 East 37 Street; 10th Floor New York, NY 10016 USA tel: +1 (212) 6841414 e-mail: <a href="mailto:info@sa-imtl.org">info@sa-imtl.org</a></li> <li>&gt; LSQA Headquarters Av. Italia 6201   "Los Tilos" Building - 1st. floor 11500, Montevideo – Uruguay Phone: (+598) 2600 0165   Fax: (+598) 2604 2960 <a href="mailto:info@lsqa.com">info@lsqa.com</a></li> <li>&gt; Ansprechpartner im Unternehmen:- THOMAS AUSSERHOFER, Resp. SA8000 <a href="mailto:thomas.ausserhofer@unionbau.it">thomas.ausserhofer@unionbau.it</a></li> </ul> <p>Vertreter Arbeitnehmer SA8000 CHRISTINA ENGL: <a href="mailto:christina.engl@unionbau.it">christina.engl@unionbau.it</a></p> <p>KLAUS GASTEIGER <a href="mailto:klaus.gasteiger@unionbau.it">klaus.gasteiger@unionbau.it</a></p>

Stempel und Unterschrift



Christoph Ausserhofer