

SOCIAL POLICY SAUTER Deutschland

Richtlinie zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten

Stand: 02/2022

SAUTER FM GmbH
Sauter-Cumulus GmbH
Hans-Bunte-Straße 15
79108 Freiburg

Telefon: +49 821 90673-0
E-Mail: info@sauter-fm.de
www.sauter-fm.de



Vorwort der Geschäftsführung

SAUTER strebt beispielhafte Qualität in den Produkten und Prozessen, aber auch im Verhalten an. Grundlage hierfür bilden unsere Unternehmenswerte. Wir sind fest davon überzeugt, dass die Achtung und Wahrung unserer SAUTER-Werte auch in Zukunft die Grundlagen unseres Erfolges sind.

Diesen SAUTER-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 Mitarbeitenden zugänglich.

Diese Grundsätze sind thematisch unterteilt in folgende Richtlinien:

- Arbeitsbedingungen und Menschenrechte
- SAUTER Werte
- Qualitäts-, Umwelt- und Arbeitssicherheitspolitik
- Verhaltenskodex
- Compliance Helpline
- Verhalten im Umgang mit Geschäftspartnern

Zusammengefasst entsprechen diese Richtlinien dem Verhaltenskodex bei SAUTER (Code of Conduct), dessen Einhaltung wir auch von allen Geschäftspartnern verlangen.

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 SAUTER Deutschland.

Die strikte Beachtung dieser Regeln gehört für uns zu den Grundsätzen guter Unternehmensführung, weshalb wir uns selbst und alle unsere Mitarbeitenden zu ihrer Einhaltung verpflichten.

SAUTER Deutschland



Werner Ottilinger
Geschäftsführer



Franz Henkel
Geschäftsführer

1. Grundsätzliche Bestimmungen zur Einhaltung der Menschenrechte

SAUTER ist sich seiner Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst und handelt danach. Wir erkennen die Mitverantwortung des Unternehmens und unserer Mitarbeitenden 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.

Wir vertreten deshalb eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel sowie gegenüber Belästigung und Diskriminierung.

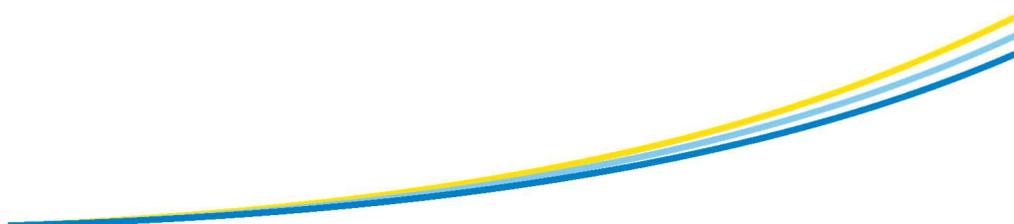
Sollte ein Verstoß gegen eine der nachfolgenden Regelungen durch einen unserer Mitarbeitenden oder Geschäftspartner bekannt werden, folgt eine unverzügliche und fristlose Kündigung oder Auflösung des Arbeits- oder Geschäftsverhältnisses.

1.1 Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer*innen

Kinderarbeit wird von uns nicht toleriert. Es gelten die gesetzlich festgelegten Altersbeschränkungen nach Jugendarbeitsschutzgesetz auf Basis dessen Kinder unter 15 Jahren und vollzeitschulpflichtige Jugendliche von uns nicht beschäftigt werden. Davon ausgenommen sind Schüler-Praktika (BOGY) oder andere Betriebspraktika während der Vollzeitschulpflicht, die die Entwicklung des Kindes unterstützen.

Bei der Beschäftigung von Jugendlichen und jungen Mitarbeitenden achten wir außerdem besonders auf die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit, Ruhepausen und 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.

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

Jegliche Tätigkeiten in unserem Arbeitsumfeld werden von unseren Mitarbeitenden freiwillig und ohne Zwang oder Androhung einer Strafe durchgeführt.

Dazu gehört, dass Ausweisdokumente von Mitarbeitenden (z. B. Personalausweis, Reisepass oder Aufenthaltserlaubnis) von uns nicht zerstört, verborgen oder beschlagnahmt werden oder der Zugang zu diesen verweigert oder behindert wird, es sei denn, geltendes Recht erfordert eine solche Maßnahme.

Des Weiteren stellen wir sicher, dass im Einstellungsprozess von uns und evtl. vorhandenen Partnern keine Gebühren oder andere Abgaben von zukünftig Mitarbeitenden gefordert werden. Außerdem tragen wir Sorge dafür, dass alle Arbeitsverhältnisse auf einem schriftlichen Vertrag basieren und die Bedingungen des Beschäftigungsverhältnisses im Bedarfsfall in einer vom Mitarbeitenden gut verstandenen Sprache erklärt wurden, sodass sie von ihm verstanden wurden.

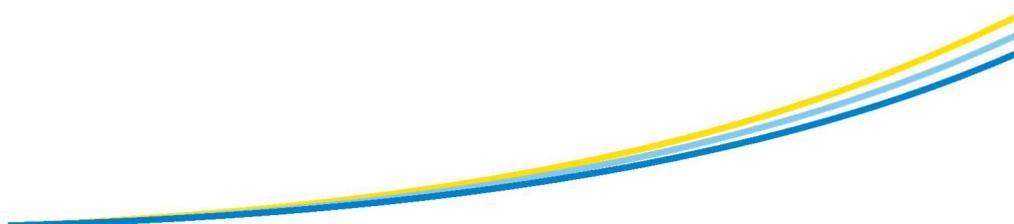
Mit Hilfe dieser Maßnahmen versuchen wir zur vollständigen Vermeidung von Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, unfreiwilliger Gefängnisarbeit und Sklaverei oder Menschenhandel beizutragen, welche von keinem Unternehmen genutzt werden sollten und von uns strengstens verurteilt werden.

1.3 Belästigung

Wir achten und schützen die Würde unserer Mitarbeitenden und behandeln sie mit Respekt. Wir treten dafür ein, dass alle Mitarbeitenden in einem von sexueller, psychischer und körperlicher Belästigung freien Arbeitsumfeld tätig werden können.

Eine Belästigung von Mitarbeitenden ist deshalb strengstens untersagt. Dazu gehören harte oder unmenschliche Behandlung, einschließlich sexueller Belästigung, sexuellen Missbrauchs, körperlicher Bestrafung, psychischer oder physischer Nötigung oder die verbale Misshandlung von Mitarbeitenden sowie die Androhung einer solchen Behandlung.

Sollte eine Behandlung in einer solchen oder ähnlichen Form durch einen unserer Mitarbeitenden oder Geschäftspartner bekannt werden, folgt, wie bereits erläutert, eine unverzügliche und fristlose Kündigung oder Auflösung des Arbeits- oder Geschäftsverhältnisses.



1.4 Nichtdiskriminierung

Wir bieten Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden und dulden grundsätzlich keine Art von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, der nationalen und sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Meinung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation sowie aus jeglichen anderen Gründen.

Medizinische Tests oder körperliche Untersuchungen eines Mitarbeitenden oder potenziellen Mitarbeitenden zum Zwecke der Diskriminierung sind in keiner Situation erlaubt.

Falls notwendig, werden Vorkehrungen für die Ausübung von religiösen Praktiken in angemessenem Rahmen getroffen.

2. Arbeitsbedingungen bei SAUTER

Produktivität und Humanität sind gemeinsam unabdingbar für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Der wirtschaftliche Erfolg von SAUTER kann nur durch und mit unseren Mitarbeitenden sichergestellt werden. Aus diesem Grund gelten die folgenden Regelungen.

2.1 Löhne und Sozialleistungen

Löhne, Gehälter, Sozialleistungen und andere Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben (z. B. bezahlte Krankheitstage, krankheitsbedingte Fehlzeiten oder Urlaubstage) werden von uns entsprechend der gesetzlichen Regelungen nach Ablauf jeder Lohnperiode direkt beglichen. Überstunden werden entsprechend der vereinbarten Regelungen (i.d.R. Arbeitsvertrag, ansonsten Arbeitszeitgesetz) abgegolten.

Eine Gehaltsabrechnung, die angemessene Informationen zur Überprüfung der Vergütung für die geleistete Arbeit für jede Lohnperiode enthält, wird für jede Lohnperiode erstellt und dem Mitarbeitenden ausgehändigt.

Für den Einsatz von befristeten oder externen Mitarbeitenden gelten die entsprechenden gesetzlichen Regelungen und Vorschriften.

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 Mitarbeitenden auf freiwilliger Basis geleistet und sollten eine Arbeitswoche von maximal 48 Stunden (in Ausnahmesituationen maximal 60 Stunden) nicht überschreiten.

Außerdem stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeitenden alle sieben Tage mindestens einen freien Tag haben und die Gesetze und Verordnungen zur Höchstarbeitszeit und zur Urlaubszeit eingehalten werden.

2.3 Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit

Wir respektieren das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen unserer Mitarbeitenden sowie das Recht, Interessengruppen zu bilden. Wir räumen unseren Mitarbeitenden auf Basis der nationalen Gesetzgebung das Recht ein, ihre Interessen wahrzunehmen. Falls anwendbar, zählt hierzu auch die Tarifautonomie.

Einem Mitarbeitenden dürfen durch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft keine Nachteile entstehen.

2.4 Arbeitsschutz

Der Schutz unserer Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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.

Weitere Informationen zum Thema Arbeitsschutz entnehmen Sie bitte der Richtlinie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.



2.5 Hinweisgeber Compliance

Die Mitarbeitenden von SAUTER 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 Mitarbeitenden oder Dritten angestiftet werden. Die leichtfertige Belastung von Mitarbeitenden oder von Dritten ist unstatthaft.

Hierzu können unsere Mitarbeitenden 24 Stunden | 7 Tage unsere Compliance-Helpline nutzen. Mögliches Fehlverhalten oder unrechtmäßige Vorgänge in unserem Unternehmen können dort sicher und verlässlich übermittelt werden.

Die Compliance-Helpline bekräftigt unser Bestreben zu Integrität und Ethik, das in einer sich schnell verändernden Geschäftswelt immer wichtiger wird und trägt zum weiteren Schutz jedes einzelnen Mitarbeitenden bei.

