

RICHTLINIE

Arbeitsbedingungen & Menschenrechte

1 ZWECK DIESER RICHTLINIE

Diese Richtlinie beinhaltet auf Grundlage der Unternehmenspolitik sowie dem daraus abgeleiteten Verhaltenscodex Regelungen zu den Themenkreisen und soll die Einhaltung dieser Vorgaben gewährleisten.

- › Arbeits- und Lebensbedingungen
- › Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer
- › Ethische Rekrutierung
- › Frauenrechte
- › Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion
- › Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern
- › Land-, Wald- und Wasserrechte sowie Zwangsräumung
- › Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften
- › Löhne, Vergütungen, (Sozial-) Leistungen
- › Arbeitszeit
- › Moderne Sklaverei (d.h. Sklaverei, Dienstbarkeit und erzwungene bzw. unter Zwang geleistete Arbeit und Menschenhandel)
- › Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
- › Belästigung und Nichtdiskriminierung
- › Arbeits-, Gesundheits- und Brandschutz

2 GELTUNGSBEREICH & VERANTWORTLICHKEITEN

Diese Richtlinie gilt für alle Führungskräfte, Mitarbeiter und Unternehmensbereiche der SÜDLUFT. Die Verantwortlichkeiten sind entsprechend den Funktionsbeschreibungen für Führungskräfte festgelegt. Die Übergeordnete Koordination für Arbeitsbedingungen und Menschenrechte obliegt dem Hauptverantwortlichen für soziale Nachhaltigkeit und Compliance (HVSC). Darüber hinaus sind alle Mitarbeiter in ihrem Bereich zur Einhaltung der Regelungen sowie zur Meldung von Abweichungen verpflichtet.

3 MITGELTENDE DOKUMENTIERTE INFORMATIONEN

- › Richtlinie Arbeitsschutz
- › GRI-Richtlinien
- › Betriebliche Regelungen
- › Dienstwagen-Regelung Mitarbeiter Südluft
- › Dienstwagenüberlassungsvereinbarung mit Privatnutzung
- › Montagerichtlinie
- › Reise- und Spesenrichtlinien
- › Vertretungs- und Unterschriftenregelung

4 ARBEITSBEDINGUNGEN & MENSCHENRECHTE

Die SÜDLUFT ist sich ihrer Verantwortung hinsichtlich Arbeitsbedingungen und der Achtung der Menschenrechte, einschließlich der Kinderrechte, bewusst.

Wir legen Wert auf eine motivierende, leistungsbereite und gesellschaftskonforme Unternehmenskultur sowie bestmögliches Arbeitsklima.

Wir bilden eine Gemeinschaft unterschiedlicher sozialer Herkunft, Ausbildungshintergründe und Weltanschauungen. Unsere Vielfalt stärkt unsere Fähigkeit, innovative Unternehmens- und Produktlösungen zu entwickeln und so die Unternehmensleistung zu gewährleisten und zu steigern.

Wir behandeln alle Mitarbeiter und Stellenbewerber gleich entsprechend ihren jeweiligen Qualifikationen, Fähigkeiten, Erfahrung und anderer Beschäftigungsstandards. Arbeits- und Lebensbedingungen.

4.1 KINDERARBEIT & JUNGE ARBEITNEHMER

Aufgrund der Einhaltung internationaler Standards und die Verpflichtung zur Sicherung des Wohlergehens von Kindern gilt für die SÜDLUFT ein strenges Verbot von Kinderarbeit. Geltende Jugendarbeitsschutzgesetze sind streng einzuhalten.

Die SÜDLUFT toleriert in keinem Bereich seiner Geschäftstätigkeit Kinderarbeit, einschließlich seiner Lieferketten. Darüber hinaus ist für die SÜDLUFT inakzeptabel, falls Kinder einem Risiko an in unserem Unternehmensbereich ausgesetzt sind.

Zur Arbeit zugelassene Jugendliche müssen ihrem Alter angepasste Arbeitsbedingungen erhalten und vor wirtschaftlicher Ausbeutung und vor jeder Arbeit geschützt werden, die ihre Sicherheit, ihre Gesundheit, ihre körperliche, geistige, sittliche oder soziale Entwicklung beeinträchtigen oder ihre Erziehung gefährden. Dazu sind mindestens folgende Maßnahmen umzusetzen:

- › Eine Beschäftigungspolitik als Grundlage für Einstellungsentscheidungen auf allen Ebenen, die ausdrücklich das Mindestalter zur Beschäftigung angibt und die Rechte jugendlicher Arbeitnehmer in Gänze berücksichtigt.
- › Ein solides Verfahren zur Altersüberprüfung im Rahmen des Einstellungsprozesses
- › Eine Liste der jugendlichen Arbeitnehmer, einschließlich des Namens, des Geburtsdatums und der aktuellen Arbeitsstelle innerhalb des Unternehmens.
- › Eine Liste aller Arbeitsstellen, die für jugendliche Arbeitnehmer geeignet sind.

Unsere Geschäftspartner werden in die Maßnahmen zur Abhilfe von Kinderarbeit eingebunden und aufgefordert, sich an die Mindeststandards für Beschäftigung zu halten, sichere Arbeitsbedingungen zu bieten und jeglicher Form von Kinderarbeit vorzubeugen.

4.2 ETHISCHE REKRUTIERUNG

Die Rekrutierungspraktiken der Firma SÜDLUFT stehen im Einklang mit international anerkannten Menschenrechtsstandards. Alle Bewerber werden fair und gleichberechtigt behandeln, unabhängig von Geschlecht, Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, sexueller Orientierung, Alter oder anderen geschützten Merkmalen. Die Auswahlentscheidungen werden ausschließlich auf der Grundlage der Qualifikationen, Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerber getroffen. Wir werden keine Arbeitskräfte rekrutieren oder beschäftigen, die Opfer von Zwangsarbeit oder Menschenhandel sind. Unsere Lieferanten und Subunternehmer werden ebenfalls aufgefordert, dieses Prinzip einzuhalten.

4.3 FRAUENRECHTE

Wir verpflichten uns zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in allen Aspekten unserer Arbeitsumgebung. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder jegliche Form von Belästigung oder sexueller Belästigung egal wo sie stattfinden wird nicht toleriert. Wir gewährleisten gleiche Chancen und faire Behandlung für Frauen in Bezug auf Einstellung, Beförderung, Schulung und Entwicklung. Frauen haben das gleiche Recht wie Männer, aufgrund ihrer Fähigkeiten und Qualifikationen für Positionen in Betracht gezogen zu werden. Wir sorgen für sichere, gesunde und inklusive Arbeitsbedingungen, die den spezifischen Bedürfnissen von Frauen gerecht werden. Dazu gehören zum Beispiel angemessene sanitäre Einrichtungen, Mutterschaftsurlaub und flexible Arbeitszeitmodelle. Wir unterstützen Frauen dabei, Familie und Beruf in Einklang zu bringen, indem wir flexible Arbeitszeitmodelle und Elternzeitregelungen anbieten.

4.4 VIELFALT, GLEICHBERECHTIGUNG & INKLUSION

Wir schätzen und fördern Vielfalt in all ihren Formen, einschließlich ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Behinderung, Religion, sozialer Hintergrund und individueller Perspektiven. Wir erkennen an, dass eine vielfältige Belegschaft ein wichtiges Gut ist. Unsere Führungskräfte werden ermutigt, eine Kultur der Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion zu fördern und als Vorbilder voranzugehen. Wir schaffen eine inklusive Arbeitsumgebung, in der sich alle Mitarbeiter akzeptiert, respektiert und wertgeschätzt fühlen. Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung jeglicher Art werden nicht toleriert. Wir fördern die Sensibilisierung für Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion durch Schulungen und Schulungsprogramme für alle Mitarbeiter. Ziel ist es, Vorurteile abzubauen und ein Bewusstsein für die Bedeutung von Vielfalt und Inklusion zu schaffen.

4.5 RECHTE VON MINDERHEITEN & INDIGENEN VÖLKERN

Wir erkennen die Rechte und den Beitrag von Minderheiten und indigenen Völkern an und behandeln sie mit Respekt, Würde und Gleichberechtigung. Wir verpflichten uns, Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Minderheit oder einem indigenen Volk zu bekämpfen. Alle Mitarbeiter werden gleichberechtigt behandelt und haben die gleichen Chancen und Rechte.

4.6 LAND-, WALD- & WASSERRECHTE SOWIE ZWANGSRÄUMUNG

Zum Schutz von Land-, Wald- und Wasserrechten sowie zur Vermeidung von Zwangsräumungen orientieren wir uns an international anerkannten Standards, Richtlinien und Leitprinzipien. Die Beachtung von Land-, Wald- und Wasserrechten sowie Zwangsräumungen in der Praxis ist für uns wichtig, um rechtskonform zu handeln, nachhaltige Geschäftspraktiken zu fördern, soziale Verantwortung zu zeigen, Risiken zu minimieren und geschäftliche Chancen zu nutzen. Durch den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen tragen wir dazu bei, die Umwelt zu schützen und die langfristige Verfügbarkeit dieser lebenswichtigen Ressourcen für kommende Generationen zu gewährleisten.

4.7 EINSATZ VON PRIVATEN ODER ÖFFENTLICHEN SICHERHEITSKRÄFTEN

Falls ein Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften nötig ist, verpflichten wir uns dazu, den Einsatz im Einklang mit den international anerkannten Menschenrechtsstandards durchzuführen. Dabei achten wir darauf, dass die Rechte und die Sicherheit aller Beteiligten gewahrt werden.

4.8 LÖHNE, VERGÜTUNGEN, (SOZIAL-) LEISTUNGEN

Vergütung und Sozialleistungen müssen den Grundprinzipien hinsichtlich Mindestlöhne, Überstunden und gesetzlich vorgeschriebener Sozialleistungen entsprechen. Die Arbeitszeiten müssen mindestens den geltenden Gesetzen, den Branchenstandards oder den einschlägigen ILO-Konventionen entsprechen, je nachdem, welche Regelung strenger ist. Überstunden sollten nur freiwillig erbracht werden müssen, den Beschäftigten ist nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag zu gewähren.

Die SÜDLUFT vergütet die Arbeitsleistung nach geltenden gesetzlichen und betrieblichen Bestimmungen. Gesetzliche Sozialleistungen werden ausnahmslos gewährt und freiwillige Sozialleistungen werden umfangreich angeboten und gehören zu unserem Selbstverständnis von sozialer Verantwortung. Leistungsorientierte Vergütungsbestandteile erfolgen in Absprache mit unseren Beschäftigten. Sie tragen zur Fairness, Leistungsbereitschaft und Motivation bei und haben stets im Einklang mit unserer sozialen Verantwortung für die Belegschaft zu stehen.

4.9 ARBEITSZEIT

Die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften und betrieblichen Bestimmungen zu Arbeitszeiten sowie Branchenstandards sind einzuhalten.

4.10 MODERNE SKLAVEREI (d.h. Sklaverei, Dienstbarkeit und erzwungene bzw. unter Zwang geleistete Arbeit und Menschenhandel)

Zwangs- oder Pflichtarbeit ist unzulässig. Die Beschäftigten müssen die Freiheit haben, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Frist zu kündigen.

4.11 VEREINIGUNGSFREIHEIT & TARIFVERHANDLUNGEN

Das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen wird geachtet. Durch die Unterstützung und Zusammenarbeit mit unserem Betriebsrat setzen wir die diesbezüglichen Normen der Mitbestimmung organisatorisch um.

4.12 BELÄSTIGUNG & NICHTDISKRIMINIERUNG

Wir stellen ein Arbeitsumfeld zur Verfügung, das frei ist von allen Arten der Diskriminierung und Belästigung. Dies gilt für Benachteiligung beispielsweise aufgrund Geschlechtes, Rasse, Kaste, Hautfarbe, Behinderung, politischer Überzeugung, Herkunft, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung.

Wir tolerieren weder Diskriminierung noch Belästigung, egal wo sie stattfinden. Diesbezügliche Verstöße sind auf dem Firmengelände verboten, sowie bei geschäftsbezogenen Funktionen außerhalb der normalen Arbeitszeit und außerhalb des Firmengeländes, zum Beispiel während Geschäftsreisen, Montagen oder bei Veranstaltungen des Unternehmens.

Ein besonderes Augenmerk legen wir auf physische Gewalt und insbesondere unerwünschte Annäherungsversuche sexueller Art, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen oder andere körperliche oder verbale Verhaltensweisen sexueller Natur.

Sie melden jedes möglicherweise diskriminierende oder belästigende Verhalten, das ein einschüchterndes, beleidigendes oder aggressives Arbeitsumfeld schafft oder das die Arbeit einer anderen Person unzumutbar beeinträchtigt, zeitnah an ihren Vorgesetzten oder dem HVSC.

Geschäftsentscheidungen erfolgen ausschließlich auf der Basis von Verdienst und Leistung und nicht aufgrund von Religionszugehörigkeit, Hautfarbe, ethnischer und nationaler Herkunft, Abstammung, genetischer Informationen, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Alter, sexueller Ausrichtung, Körperbehinderung, Kriegsveteranen- oder Militärstatus oder anderer rechtlich geschützter Merkmale.

Entsprechend tolerieren wir keine widerrechtliche Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder andere Arten widerrechtlicher Belästigung, gleichgültig ob durch das Management, Kollegen oder andere Personen, mit denen unsere Mitarbeiter aufgrund ihres Beschäftigungsverhältnisses in Kontakt kommen.

4.13 ARBEITS-, GESUNDHEITS- & BRANDSCHUTZ

Richtlinien für Arbeitssicherheit, und Gesundheitsschutz sowie Notfallvorsorge mit Brandschutz und Notfallmanagement sind in der **Richtlinie „Arbeitsschutz“** enthalten.