

<u>REVIEW</u>	<u>DATEN</u>	<u>BESCHREIBUNG</u>	<u>ZUS.</u>
Rev.00	10/05/2015	Erste Ausgabe	DG
Rev.01	07/09/2017	Aktuelle Hinweise auf Kinderarbeit	RSGQ
Rev.02	19/07/2018	Anpassung an die Norm IATF 16949:2016	RSGQ
Rev.03	26/03/2020	Update zu Gesundheit und Sicherheit COVID-19	RSGQ

Vorwort

Die Erwartungen der Zivilgesellschaft und der lokalen Gemeinschaften haben sich in den letzten Jahren erheblich weiterentwickelt: Sie sind immer sensibler für das ethische Verhalten der Unternehmen geworden und haben gelernt, hinter dem Produkt und der Dienstleistung den Produktionsprozess zu erkennen, der sie hervorgebracht hat.

In dieser Hinsicht hat sich TEO.REMA SRL in letzter Zeit zunehmend für eine sozial verantwortliche Unternehmensführung eingesetzt, die auf die Einbeziehung der Interessengruppen¹ und die Kontrolle der Lieferkette ausgerichtet ist.

Die Globalisierung der Produktionsprozesse, der Förderströme, der Märkte jenseits unserer Grenzen und innerhalb unseres Landes erfordert ein größeres Engagement und eine direkte Kontrolle seitens der Unternehmen.

Daher wird es zu einer Priorität, eine Gesellschaft zu fördern, die die Menschenrechte und die Achtung des Individuums verteidigt, indem sie jede Marktbeziehung, insbesondere in den am meisten gefährdeten Situationen, mit den Grundsätzen der Transparenz, Fairness und Effizienz inspiriert.

TEO.REMA SRL ist es gewohnt, die Verantwortung für die Auswirkungen seines unternehmerischen Handelns auf die lokale Gemeinschaft und die Gesellschaft als Ganzes zu übernehmen: Deshalb wendet das Unternehmen rechtzeitig die entsprechenden Verhaltens- und Kontrollinstrumente an und arbeitet mit seinen Partnern an der Entwicklung und Innovation bei der Herstellung von technischen Gummiartikeln.

Das Modell SA 8000 listet die Anforderungen an ein sozial korrektes Verhalten von Unternehmen und der Lieferkette gegenüber Arbeitnehmern auf, insbesondere in Bezug auf:

- Kinder und Kinderarbeit,
- Zwangsarbeit,
- Diskriminierung,
- Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen,
- disziplinarische Praktiken,
- die Vereinigungsfreiheit,
- Gehalt und Arbeitszeiten.

TEO.REMA SRL hat sich an dieser Norm orientiert, um nicht nur aus erster Hand zu erfahren, wie wichtig die Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte in allen Arten von Prozessen und Organisationen ist, sondern auch, um dies bei seinen Partnern und Lieferanten zu fördern.

<p><i>Kinderarbeit und Kinderarbeit</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • keine Personen unter 18 Jahren beschäftigen • Sicherstellung einer qualifizierten Ausbildung 	<p>Keine Kinderarbeit bei der Herstellung von Produkten oder der Erbringung von Dienstleistungen zu beschäftigen, wobei Kinderarbeit als die Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren definiert wird, die nicht in der Lage sind, die Pflichtschule zu besuchen und/oder ein für sie geeignetes Leben zu führen. Gewährleistung wirksamer Bedingungen für Lernen, Wachstum und berufliche Entwicklung der Arbeitnehmer sowie angemessener Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen und entsprechender Schulungen.</p>
<p><i>Zwangsarbeit</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • keine Personen beschäftigen, die ihren Arbeitsvertrag nicht vorschriftsmäßig kündigen können 	<p>Stellen Sie keine unfreiwilligen Mitarbeiter ein (Gefangene, Personen, die gegenüber dem Unternehmen zahlungsunfähig sind), die in ihrer Freiheit, ihre Arbeitsverpflichtung zu beenden, nicht rechtlich eingeschränkt sind (Beschlagnahme von Dokumenten, Einbehaltung nicht gezahlter Löhne als Sicherheit) und die nicht durch einen Vertrag geschützt sind.</p> <p><i>Dies bedeutet insbesondere, dass keine nicht angemeldete Arbeit, vor allem in Form von "caporalato" (Zwangsarbeit), eingesetzt wird und dass sichergestellt wird, dass die Arbeitnehmer die Genehmigungen im Einklang mit dem Gesetz verwenden.</i></p>

<p>Gesundheit und Sicherheit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gewährleistung einer sicheren und gesundheitsverträglichen Arbeitsumgebung 	<p>Bereitstellung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds für die Mitarbeiter mit angemessenen Einrichtungen und Mitteln zur Kontrolle und zum Schutz vor gefährlichen Materialien und Situationen in Übereinstimmung mit den einschlägigen Vorschriften. Wenn Kantinen und Unterkünfte für die Mitarbeiter zur Verfügung gestellt werden, müssen diese gesund und sicher sein und den örtlichen Umweltschutzvorschriften entsprechen.</p> <p><i>Konkret bedeutet die Einhaltung des Inhalts der TU81/2008 und der nachfolgenden Ergänzungen im Anschluss an COVID-19, dass dieser Anforderung entsprochen werden muss, insbesondere muss auf die Verwendung von PSA, das Vorhandensein von Erste-Hilfe-Maßnahmen am Arbeitsplatz, eine ernsthafte Risikoanalyse und eine umfassende, verständliche und wirksame Schulung aller Arbeitnehmer (Analphabeten, Ausländer usw.) sowie auf Abhilfemaßnahmen nach Meldungen geachtet werden.</i></p>
<p>Vereinigungsfreiheit</p> <ul style="list-style-type: none"> • gewerkschaftliche Aktivitäten nicht verbieten, behindern oder bestrafen 	<p>Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit von Arbeitnehmern, wenn sie dies wünschen, und der Möglichkeit, öffentlich und im Einklang mit dem Gesetz zu verhandeln, ohne Einmischung oder Einschränkungen befürchten zu müssen.</p> <p><i>In der Praxis muss die Freiheit, der Gewerkschaft beizutreten, dadurch gewährleistet werden, dass kein Druck auf die Mitglieder ausgeübt wird, dass sie bei ihren Aufgaben und Wachstumsprozessen nicht diskriminiert werden, dass gewählte Vertreter als privilegierte Gesprächspartner anerkannt werden und dass ihnen Orte und Zeit für die Durchführung von Gewerkschaftsaktivitäten garantiert werden.</i></p>
<p>Diskriminierung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auswahl der Arbeitnehmer auf der Grundlage ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten • alle Arbeitnehmer gleich behandeln und ihnen gleiche Chancen und Bedingungen bieten 	<p>Auswahl von Arbeitnehmern unabhängig von Alter, Geschlecht, Rasse, Religion, politischen und geistigen Überzeugungen. Beschäftigen Sie die Arbeitnehmer entsprechend ihren Fähigkeiten und vermeiden Sie jede Art von Diskriminierung. Die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern muss gewährleistet sein, und es darf keine Ungleichbehandlung von Personen unterschiedlicher Religion, Rasse, politischer oder geistiger Überzeugung geben.</p> <p><i>Vermeiden Sie die beiden häufigsten Arten der Diskriminierung durch das Management: Frauen keine Führungspositionen anzubieten und Nicht-EU-Bürger ausschließlich auf den untersten Ebenen einzustellen, unabhängig von ihrem Bildungsstand und ihren Sprachkenntnissen. Viel wichtiger ist es jedoch, Maßnahmen gegen die Diskriminierung zwischen Arbeitnehmern zu ergreifen: aufgrund von Rasse, Religion, geografischer Herkunft, die durch entsprechende Schulungen, Interventionen usw. verhindert werden müssen.</i></p>
<p>Disziplinarverfahren</p> <ul style="list-style-type: none"> • den Arbeitnehmern in Handlungen, Worten und Verhalten Respekt entgegenbringen 	<p>Behandlung aller Arbeitnehmer mit Würde und Respekt, unter striktem Ausschluss jeglicher Art von ungewöhnlichen und/oder körperlichen Disziplinarmaßnahmen. Die Disziplinarmaßnahmen der Zulieferer müssen mit allen geltenden lokalen Gesetzen und Vorschriften für die eingesetzten Arbeitnehmer übereinstimmen.</p> <p><i>Es muss darauf geachtet werden, dass "Mobbing" und "sexuelle Belästigung", d. h. psychischer Druck und Konditionierung mit verbalen und gestischen Anspielungen, nicht als "Bestrafungsinstrumente" für ungünstige Arbeitsbedingungen eingesetzt und nicht vorschnell und vereinfachend disziplinarische Maßnahmen ergriffen werden.</i></p>
<p>Dienstbezüge</p>	

<ul style="list-style-type: none"> • die Löhne ihrer Arbeitnehmer für einen angemessenen Lebensunterhalt sicherstellen 	ihren Arbeitnehmern einen Lohn zu garantieren, der allen diesbezüglichen lokalen Gesetzen, einschließlich des Mindestlohns, entspricht und ihnen ein Leben in Würde ermöglicht.
<p>Arbeitszeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • nicht mehr als 40 Stunden pro Woche zu arbeiten und nicht mehr als 12 Überstunden zu verlangen, die mit dem Arbeitnehmer vereinbart wurden • nicht gewohnheitsmäßig Überstunden verlangen 	Die Arbeitszeit muss die im nationalen Vertrag für die jeweilige Kategorie festgelegte Stundenzahl einhalten, und Überstunden müssen, falls erforderlich, angemessen vergütet werden und dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Den Arbeitnehmern muss auf jeden Fall mindestens ein freier Tag von sieben garantiert werden. <i>Inbesondere ist es wichtig, die Arbeit sorgfältig zu planen und zu versuchen, die Produktionsabläufe zu rationalisieren, den notwendigen Personalbestand zu sichern, um die Beschäftigten nicht zu übermäßigen Überstunden zu zwingen, und dafür zu sorgen, dass sie ihren geplanten Urlaub nehmen können.</i>
<p>Verwaltungssystem</p>	Die Lieferanten müssen sich dazu verpflichten: - Kenntnis und Einhaltung des Ethik-Kodex der TEO.REMA srl

Mitarbeiterberichte (whistle-blowing)

TEO. REMA SRL fordert seine Mitarbeiter und Aktionäre auf, der Geschäftsleitung jeden Verdacht auf Betrug, illegales oder irreguläres Verhalten und/oder jede Art von ernsthaften Gefahren oder Risiken zu melden, die Mitarbeiter, Berater, Kunden, Lieferanten, Stakeholder, die Öffentlichkeit oder den Ruf des Unternehmens selbst betreffen oder anderweitig schädigen könnten und von denen sie im Rahmen ihrer Arbeits- und Managementtätigkeit Kenntnis erlangt haben, gemäß der Definition des Begriffs "Whistleblowing" aus der Norm IATF 16949: 2016 (z. B. Gefahren am Arbeitsplatz, Umweltschäden, unrechtmäßige Finanztransaktionen, Gesundheitsgefahren, Korruptions- oder Bestechungsverdacht). Insbesondere legt TEO.REMA SRL fest, dass: jeder innerhalb des Unternehmens gemachte Hinweis, auch wenn er nicht anonym ist, angemessen berücksichtigt wird, wobei die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers gewährleistet wird, unbeschadet der gesetzlichen Verpflichtungen hinsichtlich der Durchsetzbarkeit der Anonymität und der Vertraulichkeit; ein in gutem Glauben gemachter Hinweis keine negativen Auswirkungen auf den Hinweisgeber im Zusammenhang mit seiner Einreichung hat; die Person, die in gutem Glauben einen Hinweis macht, vor Vergeltungsmaßnahmen oder anderen Maßnahmen seitens der Parteien geschützt wird, die an den Fakten beteiligt sind, die Gegenstand des Hinweises sind.

Beziehungen zu den Lieferanten

1. TEO.REMA SRL betrachtet jeden als ihren Lieferanten, der Produkte und/oder Teile davon, die für TEO.REMA SRL bestimmt sind, vermarktet und/oder herstellt und/oder andere Dienstleistungen in Bezug auf sie erbringt;
2. TEO.REMA SRL beschafft auf der Grundlage der Qualität der angebotenen Waren und Dienstleistungen, ihrer Kosten, der technischen und wirtschaftlichen Zuverlässigkeit des Lieferanten und der Pünktlichkeit der Lieferungen und erkennt auf dieser Grundlage die Konformität der Behandlung der gegenwärtigen und zukünftigen Lieferanten an;
3. TEO.REMA SRL verpflichtet sich, die Gesundheit und Sicherheit der Lieferanten und ihrer Angestellten und Mitarbeiter, die gelegentlich auf dem Gelände von TEO.REMA SRL arbeiten, gemäß den geltenden Vorschriften zu schützen und fordert die Lieferanten auf, die Rechte der Arbeitnehmer und den Schutz der Kinderarbeit unter allen Umständen zu respektieren;
4. TEO.REMA SRL wendet geeignete Verfahren zur transparenten und unparteiischen Bewertung der Zuverlässigkeit und Kompetenz jedes Anbieters, der Eignung seines Angebots und der Garantien für die Unterstützung und Pünktlichkeit der Dienstleistungen an;
5. TEO.REMA SRL legt in seinen Beziehungen zu den Lieferanten Wert auf Fairness und Loyalität.