



Unternehmensleitbild

Das Bauunternehmen **Mair Josef & Co. KG des Mair Klaus** (kurz Mair Josef) mit Sitz in Prad am Stilfserjoch wurde 1980 gegründet und gehört zu den führenden Tiefbauunternehmen in Südtirol. Zu den Haupttätigkeiten des Unternehmens gehören der Straßenbau, die Durchführung von Abbruch- und Aushubarbeiten, Bau von Druckleitungen für Beregnungszwecke und zur Stromerzeugung, Errichtung von primären Infrastrukturen (Ver- und Entsorgungsleitungen), Bodensanierung von kontaminierten Flächen, wie Mülldeponien, sowie der Bau von Speicherbecken, Planierung und Errichtung von Skipisten und die Verlegung von Leitungen für die technische Beschneigung.

Im Jahr 1995 hat die Firma ihr **Asphaltwerk** in Prad am Stilfserjoch in Betrieb genommen, wo sie bis heute Asphalt für die eigenen Verlegegruppen produziert, sowie diesen auch an Dritte verkauft. Über die Jahre wurde das Asphaltwerk schrittweise erweitert und modernisiert. Es wurde die Möglichkeit geschaffen Altasphalt in den Herstellungsprozess miteinzubinden, somit wurde innerhalb des Betriebes eine Kreislaufwirtschaft in Bezug auf die Verwertung von Altasphalt geschaffen. Im Winter 2022 wurde dann ein Großteil der alten Anlage modernisiert und an den aktuellen Stand der Technik angepasst, sowie die Beheizung der Anlage auf umweltfreundliches Flüssiggas umgestellt. Der Strom für das Asphaltwerk wird durch die auf das Schüttgutlager installierte Photovoltaikanlage produziert.

Seit dem Jahr 2003 besitzt die Firma Mair Josef die Genehmigung an den Standorten Vetzan und Spondinig eine Anlage zur Aufbereitung von Recyclingmaterialien zu betreiben. So können die auf den Baustellen produzierten Abfälle, wie Asphalt, Bauschutt und Beton intern aufbereitet werden und zu hochwertigen Recyclingprodukten weiterverarbeitet werden.

Durch die vom Amt für Abfallwirtschaft genehmigten mobilen Brech- und Siebanlagen besteht bei größeren Baustellen die Möglichkeit die entstehenden Abbruchabfälle vor Ort zu aufzubereiten und wiederzuverwenden. Neben diversen **Schottergruben im Vinschgau und Burggrafenamt** betreibt die Firma seit 2017 auch einen Streinbruch im Samtal. Die Produkte werden unter der Eigenmarke „**Sarner Porphyrt**“ verkauft. Im Jahr 2022 wurde dann der Steinbruch im Schnalstal eröffnet, wo seitdem der Schnalser Gneis abgebaut wird.

Mit **mehreren Standorten im Vinschgau und in Meran** (Prad am Stilfserjoch, Schlanders, Vetzan, St.Valentin a.d. Haide, Sinich bei Meran), **langjähriger Erfahrung im Tiefbau** und **gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** kann das Unternehmen seine Kunden optimal betreuen und einen hohen Qualitätsstandard garantieren. Die Firma Mair Josef besitzt folgende Zertifizierungen und Eintragungen: **ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001, UNI/PdR 125:2022, PAS 24000, CE-Zertifizierung** der Asphaltarten und des Schottermaterials, **SOA-Eintragung**. Um den hohen Qualitätsansprüchen in Bezug auf die Herstellung von Stahlbauprodukten gerecht zu werden verfügt unser Unternehmen über die **Zertifizierung EN1090 in geltender Fassung**.

Zu den obersten Zielen des Unternehmens gehören die Verpflichtung zur **Gleichstellung der Geschlechter und der sozialen Verantwortung** wie nachfolgend beschrieben, zur **Vermeidung von Verletzungen und Erkrankungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**, deren ständige **Aus- und Weiterbildung**, ein **hoher Qualitätsstandard**, die **Kundenzufriedenheit**, der **Schutz der Umwelt**, einschließlich der **Vermeidung von Umweltbelastungen** und die Verpflichtung zur **Einhaltung der geltenden rechtlichen Verpflichtungen**. Die Firma Mair Josef setzt auf eine **nachhaltige Unternehmensführung**, **motivierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**, **geeignete Maschinen, Geräte und Anlagen** und **umweltfreundliche Arbeitsmethoden** sowie auf eine gute und langjährige Zusammenarbeit mit den **Lieferanten**. Verschiedene Maßnahmen wie die **Wiederverwertung** von Bauschutt und Altasphalt tragen maßgebend zur Schonung der Umwelt bei.

Grundlage für den nachhaltigen Unternehmenserfolg ist die **ständige Verbesserung und organisatorische Weiterentwicklung** der gesamten internen Abläufe, die Ausschau nach neuen Unternehmenszweigen, sowie ein **zukunftsorientiertes Denken und Handeln**.

Die Unternehmensleitung überprüft periodisch das **Erreichen der Ziele** und die ständige **Verbesserung und Weiterentwicklung** des integrierten Managementsystems.

Prad am Stilfserjoch, 01.12.2025

MAIR JOSEF & CO. KG des Mair Klaus
I-39026 Prad a.STJ.-Kiefernhaipweg 98
Tel. 0478 73 02 64 Fax 0478 62 11 39
MwSt. Nr. Part. IVA 00868700212



Gleichstellungspolitik

Wir, in der Mair Josef & CO. KG des Mair Klaus, sind bestrebt, das Vertrauen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kunden, Partner, Investoren und der Gesellschaft insgesamt zu gewinnen und zu erhalten.

Wir bemühen uns, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem die Werte der Vielfalt, der Integration und der Gleichstellung der Geschlechter gelebt werden, indem wir die Unternehmensorganisation und unsere Prozesse darauf ausrichten, die Rechte, die Freiheit und die Würde der Menschen zu respektieren.

Die Mair Josef & Co. KG des Mair Klaus arbeitet gemäß der UNI/PdR 125:2022 Leitlinien, um die Vielfalt zu fördern und die Stärkung der Rolle der Frau zu unterstützen, und verpflichtet sich insbesondere:

- die verfassungsmäßigen Grundsätze der Gleichstellung zu respektieren;
- die Gleichstellung der Geschlechter anzustreben und die Vielfalt hervorzuheben;
- Maßnahmen zur Selbstbestimmung und des Engagements von Frauen zu ergreifen;
- Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt zu ergreifen;
- gute und gerechte Arbeitsbedingungen für unsere Beschäftigten zu gewährleisten und dabei alle einschlägigen nationalen und internationalen Rechtsvorschriften und Kollektivverträge anzuwenden und einzuhalten;
- sicherzustellen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angemessene Schulungen und Informationen über Ethik, Inklusion und Chancengleichheit erhalten;
- Lieferanten auch auf der Grundlage ihrer Fähigkeit auswählen, bewerten und bevorzugen, die die Menschenrechte und Bestimmungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz einhalten.
- regelmäßig interne Audits und Kontrollen durchzuführen, um die Einhaltung der sozialen Gleichstellungsanforderungen zu überprüfen und gegebenenfalls Korrektur- und Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten;
- die gesetzlichen Bestimmungen zu Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion einzuhalten;
- die Einhaltung der Gleichstellungsanforderungen aufrechtzuerhalten und sich an neue Anforderungen anzupassen.

Die Politik zielt darauf ab, einen klaren Ansatz in Bezug auf Strategien und Geschäftspraktiken zu entwickeln, um ein kollaboratives und unterstützendes Arbeitsumfeld zu fördern, das für Beiträge aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter offen ist. Ziel ist es, die Vielfalt in all ihren Dimensionen zu fördern, um die sich daraus ergebenden Chancen zu maximieren, einen Mehrwert im Arbeitsumfeld zu schaffen und gleichzeitig einen Wettbewerbsvorteil zu erlangen.

Diese Politik wird auf unserer Anschlagetafel und auf unserer Website veröffentlicht.

Prad am Stilfserjoch, 01.12.2025

MAIR JOSEF & CO. KG des Mair Klaus
I-39026 Prad a.STJ.-Kiefernrainweg 98
Tel. 0478 73 02 64, Fax 0478 62 11 39
MwSt. Nr. Part. IVA 00868700212

	Politik der Sozialen Verantwortung PAS 24000	ALLEGATO 1 AL MANUALE SGS Rev. 00 del 1.12.2025
---	---	---

Die Geschäftsleitung hat sich verpflichtet, im Einklang mit den Grundsätzen der Norm PAS 24000 zu arbeiten und dabei transparente Methoden und Systeme anzuwenden, um die Erwartungen der wichtigsten Stakeholder – Kunden, Lieferanten und Mitarbeiter – zu erfassen und zu erfüllen.

Die Übereinstimmung der Politik der sozialen Verantwortung mit den geltenden Unternehmensstrategien wird von der Geschäftsleitung bewertet und regelmäßig überprüft, um ihre Übereinstimmung mit der Unternehmenslogik sicherzustellen.

Die Angemessenheit wird durch unabhängige Prüfungen durch Dritte gewährleistet.

Mit der Zertifizierung nach PAS 24000 und dem damit verbundenen Projekt zur kontinuierlichen Verbesserung hat die Geschäftsleitung formell die Verantwortung für die folgenden Verpflichtungen übernommen:

- die nationalen, gemeinschaftlichen und internationalen Gesetze in Bezug auf Arbeit und Arbeitnehmerrechte einzuhalten und die Bestimmungen der offiziellen Dokumente und deren Auslegungen zu befolgen;
- die Anforderungen der sozialen Verantwortung langfristig aufrechtzuerhalten und sich gegebenenfalls an neue Anforderungen anzupassen;
- die regelmäßige Überwachung und kontinuierliche Verbesserung des implementierten Sozialmanagementsystems zu gewährleisten, indem im Rahmen der Sitzungen des Sozialausschusses spezifische Verbesserungsziele festgelegt und deren Erreichung auch anhand einer Reihe aussagekräftiger Indikatoren überprüft werden;
- allen Mitarbeitern eine angemessene Schulung und Information in Bezug auf Ethik und soziale Verantwortung gewährleisten;
- Sensibilisierung der Lieferanten für die Grundsätze der sozialen Verantwortung gemäß der Norm PAS 24000;
- Durchführung von Erstaudits zur Überprüfung der Einhaltung der sozialen Anforderungen und anschließende Ergreifung aller erforderlichen Korrektur- und Verbesserungsmaßnahmen;
- Dokumentation und Kommunikation des Engagements im Bereich der sozialen Verantwortung von Unternehmen gegenüber den Interessengruppen, auch durch die Erstellung des jährlichen Sozialberichts.

Der Vertreter der Geschäftsleitung für PAS 24000 wurde benannt und der Arbeitnehmervertreter für PAS 24000 gewählt.

Es wurde ein Sozialverwaltungsausschuss eingerichtet, der für die Umsetzung und Überwachung des Managementsystems PAS 24000 zuständig ist.

Nachfolgend sind die Anforderungen aus Anhang A der PAS 24000 und die von unserem Unternehmen eingegangenen Verpflichtungen aufgeführt.

Anforderungen ANHANG A der Norm PAS 24000	Das Engagement der Organisation
A.1- MENSCHENRECHTSPOLITIK	
1. Es wird eine Bestandsaufnahme der Risiken im Zusammenhang mit den Menschenrechten vorgenommen.	Es wurde ein spezielles Verfahren vorgesehen und umgesetzt, um die Berücksichtigung aller Risiken im Zusammenhang mit dem Sozialmanagementsystem zu gewährleisten, das auch das Risiko der Nichtbeachtung der Menschenrechte umfasst. Die Risikobewertung wird mindestens einmal jährlich überprüft oder wenn die Organisation mit neuen Risiken konfrontiert ist oder sich die Indikatoren für die soziale Leistung verschlechtern.
2. Die Aktivitäten der Organisation haben keine	Unsere Organisation arbeitet unter vollständiger
	Pag. 1 di 9

negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte. Auftretende Auswirkungen werden angegangen.	Einhaltung der Gesetze und verbindlichen Vorschriften zum Thema Menschenrechte. Für den Fall von Beschwerden und/oder Nichtkonformitäten hat unsere Organisation ein Verfahren eingerichtet, um umgehend mit Korrekturmaßnahmen zu reagieren.
3. Die Aktivitäten der Organisation haben keine negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte. Auftretende Auswirkungen werden angegangen.	Unsere Organisation arbeitet unter vollständiger Einhaltung der Gesetze und verbindlichen Vorschriften zum Thema Menschenrechte. Für den Fall von Beschwerden und/oder Nichtkonformitäten hat unsere Organisation ein Verfahren eingerichtet, um umgehend mit Korrekturmaßnahmen zu reagieren.
4. Es wird ein Prozess der Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte eingerichtet, umgesetzt und aufrechterhalten, um die Auswirkungen der Organisation (einschließlich der Auswirkungen ihrer Lieferanten) auf die Menschenrechte zu ermitteln, zu verhindern, zu mindern und darüber Rechenschaft abzulegen, sowie um Prozesse zu etablieren, mit denen negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, die von der Organisation verursacht werden oder zu denen sie beiträgt, behoben werden können. Dieser Due-Diligence-Prozess zielt darauf ab, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu vermeiden, die in direktem Zusammenhang mit den Aktivitäten, Produkten oder Dienstleistungen der Organisation stehen, und negative Auswirkungen auf die Menschenrechte in ihren Geschäftsbeziehungen zu verhindern oder zu mindern, auch wenn die Organisation nicht zu diesen Auswirkungen beigetragen hat.	Unsere Organisation führt im Rahmen der Risikobewertung vorab eine Due-Diligence-Prüfung hinsichtlich der internen Menschenrechtspolitik und der Menschenrechtspolitik von Lieferanten durch, bei denen ein überdurchschnittliches Risiko hinsichtlich der Einhaltung der Menschenrechte besteht.
A.2- ZWANGSARBEIT	
1. Die Organisation wendet keine Gewalt oder Zwangsmaßnahmen an, unterstützt diese nicht und duldet sie auch nicht. Alle Arbeitnehmer (einschließlich Strafgefangene) treten freiwillig in den Dienst und können mit einer angemessenen Kündigungsfrist aus dem Dienst ausscheiden.	Wir verlangen von unseren Mitarbeitern unter keinen Umständen Geldkautionen oder Originalausweise. Wir setzen keine Kameras oder Überwachungsmaßnahmen ein, um unsere Mitarbeiter bei der Ausübung ihrer Tätigkeit zu kontrollieren.
2. Die Organisation zwingt niemanden unter Androhung einer Strafe oder Sanktion zur Arbeit.	Wir lehnen jede Form von Zwang gegenüber unseren Mitarbeitern ab.
3. Den Arbeitnehmern werden keine persönlichen Dokumente oder andere Wertgegenstände wie Arbeitsgenehmigungen oder Reisedokumente abgenommen, noch werden sie aufgefordert, diese beim Arbeitgeber und/oder Vermittler zu hinterlegen.	Die Arbeitszeiten und entsprechenden Pausen werden bei Unterzeichnung des Arbeitsvertrags mit unserem Unternehmen transparent mitgeteilt. Bei der Inanspruchnahme von Arbeitsagenturen für die Personalbeschaffung überprüfen wir, ob die angewandten Praktiken den Anforderungen in Bezug auf Zwangsarbeit entsprechen. Es werden keine nicht zugelassenen Vermittler eingesetzt.
4. Den Antragstellern und Arbeitnehmern werden keine Gebühren oder damit verbundenen Kosten (direkt oder indirekt, ganz oder teilweise) für Dienstleistungen in Rechnung gestellt, die in direktem Zusammenhang mit der Einstellung oder der Arbeit	Unser Unternehmen zahlt Vorauszahlungen auf

stehen und zu Zwangs- oder Pflichtarbeit führen können. 5. Es werden keine Geldbeträge, finanzielle oder dingliche Sicherheiten oder persönliche Vermögenswerte als Bedingung für die Beschäftigung verlangt 6. Die Arbeitnehmer werden nicht durch Schulden versklavt oder gezwungen, für einen Arbeitgeber oder eine andere Einrichtung zu arbeiten, um ihre Schulden zu begleichen 7. Wenn Arbeitnehmer Vorschüsse und Darlehen in Anspruch nehmen können, gibt es eine schriftliche Richtlinie zu den Bedingungen, die den Arbeitnehmern in verständlicher Form mitgeteilt wird. Diese Bedingungen (und die entsprechenden Zinssätze) werden nicht dazu verwendet, Arbeitnehmer an ihren Arbeitsplatz zu binden. 8. Wenn eine sichere Aufbewahrungsmöglichkeit für persönliche Dokumente und Wertsachen vorgesehen ist: a) ist es den Arbeitnehmern freigestellt, diese Aufbewahrungsmöglichkeit zu nutzen; b) werden Aufbewahrungsprotokolle geführt; und c) haben die Arbeitnehmer freien Zugang zu ihren Gegenständen. 9. Bei der Inanspruchnahme von Arbeitsvermittlungsagenturen oder Vergabestellen müssen diese Agenturen: a) die geltenden nationalen gesetzlichen Anforderungen erfüllen; b) gegebenenfalls von der zuständigen nationalen Behörde zugelassen oder zertifiziert sein; c) die Anforderungen der Tabelle A.2 zu Zwangsarbeit und Vermittlungsgebühren erfüllen; und d) keine betrügerischen oder korrupten Praktiken bei der Personalbeschaffung anwenden 10. Die Organisation schränkt die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer nicht ein. Die Organisation zwingt die Arbeitnehmer nicht, nach Arbeitsende am Arbeitsplatz zu bleiben, und sperrt sie auch nicht in Unterkünften für Arbeitnehmer ein. 11. Werden Fälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit festgestellt, leistet die Organisation wirksame Wiedergutmachung, beispielsweise durch Entschädigung für Personen- und Sachschäden. Die ergriffenen Abhilfemaßnahmen werden überprüft und aufgezeichnet, der Abhilfemaßnahmenplan wird dokumentiert und es werden Maßnahmen ergriffen, um eine Wiederholung zu verhindern.	die Abfindung gemäß den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen. Unser Unternehmen bietet keine Archivierung von Dokumenten von Arbeitnehmern an, die verpflichtet sind, diese selbst aufzubewahren.
A.3- KINDERARBEIT	
1. Die Organisation hält sich an das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, das nicht unter 15	Unser Unternehmen hält sich an die geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Die

Jahren liegen darf, oder an das in den geltenden Rechtsvorschriften festgelegte Mindestalter oder an das Alter, in dem die Schulpflicht endet, je nachdem, welches höher ist.	Voraussetzung für den Eintritt in die Arbeitswelt ist, dass der Minderjährige die Pflichtschule abgeschlossen hat. Das derzeitige Schulreformgesetz sieht eine Ausbildungsdauer von 10 (ZEHN) Jahren vor, bestehend aus: 5 Jahren Grundschule; 3 Jahren Sekundarstufe I; 2 Jahren Sekundarstufe II. Der Minderjährige kann daher nach Vollendung des 16. Lebensjahres eine Arbeit aufnehmen, unabhängig davon, ob er noch die Pflichtschule besucht. Es besteht jedoch die Möglichkeit, bereits mit 15 Jahren zu arbeiten, wenn die betreffende Person: 1-an dem innovativen Bildungsmodell „Alternanza scuola-lavoro“ (Wechsel zwischen Schule und Arbeit) teilnimmt; 2-einen Ausbildungsvertrag abschließt, der auf den Erwerb einer beruflichen Qualifikation abzielt. Es gibt ein spezielles Verfahren, um sicherzustellen, dass: - keine Mitarbeiter unter 16 Jahren eingestellt werden; - sowohl die Arbeitnehmer als auch die Stakeholder über die eigene Ethikpolitik informiert werden - unsere Lieferanten mit einem Risiko über dem Mindestrisiko überwacht werden, um nicht zur Komplizenschaft bei der Ausbeutung von Kinderarbeit zu werden. - im Falle einer Lehre, eines Praktikums oder einer dualen Ausbildung ein Betreuer im Unternehmen zugewiesen wird, der überprüft, ob die Tätigkeiten in Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen Anforderungen durchgeführt werden;
2. Es werden Angaben zu Kindern unter 15 Jahren gemacht, die an diesem Standort arbeiten	
3. Wenn die Organisation Ausbildungs-/Lehrlingsprogramme durchführt, werden diese nicht ausgenutzt und entsprechen den nationalen gesetzlichen Anforderungen	
4. Die Organisation beschäftigt keine Arbeitnehmer unter 18 Jahren in der Nacht oder unter gefährlichen Bedingungen.	
5. Die Organisation legt Mechanismen zur Altersüberprüfung für alle Arbeitnehmer fest und führt gültige Aufzeichnungen zur Altersüberprüfung	
6. Die Organisation stellt sicher, dass bei Feststellung von Kinderarbeit wirksame Abhilfemaßnahmen ergriffen werden, bei denen das Wohl des Kindes im Vordergrund steht. Der Abhilfemaßnahmenplan wird dokumentiert und überprüft, und es werden Maßnahmen ergriffen, um eine Wiederholung zu verhindern	
A.4- VEREINIGUNGSFREIHEIT	
1. Arbeitnehmer haben das Recht, Gewerkschaften oder anderen Arbeitnehmerorganisationen ihrer Wahl beizutreten oder solche zu gründen – oder davon Abstand zu nehmen – und gemäß den geltenden nationalen gesetzlichen Bestimmungen Tarifverhandlungen zu führen	Wir garantieren allen Arbeitnehmern unseres Unternehmens: - die Achtung der Gewerkschaftsrechte; - die Verhinderung jeglicher Form von Diskriminierung gegenüber Gewerkschaftsmitgliedern oder -vertretern.
2. Arbeitnehmervertreter oder Gewerkschaftsmitglieder werden aufgrund ihrer Mitgliedschaft oder Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmerorganisation nicht diskriminiert oder anderweitig benachteiligt, gemäß den geltenden nationalen gesetzlichen Bestimmungen	- die Einbeziehung aller Arbeitnehmer durch die Einrichtung eines Sozialausschusses
3. Die von Gewerkschaften und anderen Arbeitnehmerorganisationen ordnungsgemäß gewählten Arbeitnehmervertreter haben Zugang zum Arbeitsplatz, um ihre Vertretungsaufgaben gemäß den geltenden nationalen Rechtsvorschriften	

Pag. 4 di 9

wahrzunehmen	
4. Wo es keine gesetzlichen Schutzmaßnahmen für das Recht auf Tarifverhandlungen oder Vereinigungsfreiheit gibt, bezieht die Organisation die Arbeitnehmer nach Möglichkeit über alternative und legale Mechanismen ein, damit die Arbeitnehmervertreter einen Dialog über arbeitsplatzbezogene Fragen aufnehmen können	
A.5- DISKRIMINIERUNG/GLEICHBEHANDLUNG DER ARBEITNEHMER	
1. Die Chancengleichheit und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz und im Beruf werden gewahrt. Arbeitnehmer, einschließlich Zeitarbeitskräfte, Teilzeitkräfte und Auftragnehmer, werden bei der Einstellung oder Beschäftigung nicht aufgrund von gesetzlich geschützten Merkmalen und persönlichen Merkmalen diskriminiert, die die Fähigkeit eines Arbeitnehmers zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit nicht beeinträchtigen	Die Einstellung von Personal erfolgt auf der Grundlage von Kompetenz, Erfahrung und Ausbildung, unabhängig von Geschlecht, sozialer Herkunft, nationaler Herkunft, Kaste, Geburt, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung, familiären Verpflichtungen, Familienstand, Gewerkschaftszugehörigkeit, politischer Meinung, Alter oder anderen Umständen, die zu Diskriminierung führen könnten. Die vertragliche Einstufung erfolgt unter vollständiger Einhaltung des geltenden nationalen Tarifvertrags (CCNL) und auf der Grundlage der tatsächlich innerhalb der Organisation ausgeübten Tätigkeiten. Die Vergütung wird auf der Grundlage der Vertragsebene des Arbeitnehmers in Anwendung des CCNL berechnet. Ausbildung und Schulung werden allen Arbeitnehmern garantiert; Beförderungen erfolgen entsprechend den Fähigkeiten der einzelnen Arbeitnehmer und den organisatorischen Erfordernissen des Unternehmens. Entlassungen erfolgen nur in den gesetzlich zulässigen Fällen. Wir lehnen alle Disziplinarmaßnahmen ab, die nicht im CCNL (nationaler Tarifvertrag) und in der STATUTO DEI LAVORATORI (Arbeitnehmerstatut) vorgesehen sind. Wenn es unvermeidlich ist, beschränken wir uns auf die Anwendung der im CCNL vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen, um die Regeln für korrektes Verhalten gegenüber Kunden, Kollegen und der Geschäftsleitung aufrechtzuerhalten. Die Arbeitnehmer werden darüber informiert, welche Disziplinarmaßnahmen im Falle der Nichteinhaltung der Bestimmungen des Arbeitsvertrags in Übereinstimmung mit dem geltenden CCNL verhängt werden können.
2. Die Organisation befürwortet, unterstützt oder toleriert weder die Anwendung noch die Androhung von körperlicher Züchtigung, psychischer oder physischer Nötigung, Mobbing, Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung, oder Missbrauch jeglicher Art.	
3. Schriftliche Disziplinarverfahren sind vorhanden und werden allen Mitarbeitern wirksam mitgeteilt.	
4. Alle Disziplinarmaßnahmen werden aufgezeichnet.	
A.6- GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ	
1. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind integraler Bestandteil des SGS.	Die Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz ist unsere Pflicht, daher: - haben wir die Verpflichtungen erfüllt, die uns
2 An allen Arbeitsplätzen, einschließlich der	
Pag. 5 di 9	

Unterkünfte der Arbeitnehmer und anderer vorgesehener oder vorgeschriebener Einrichtungen, werden Sicherheit, Gesundheit und Sauberkeit gewährleistet.	durch die Vorschriften zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und die damit verbundenen Gesetze hinsichtlich der Bewertung aller am Arbeitsplatz vorhandenen Risiken auferlegt sind;
3 Die Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit werden rechtzeitig durchgeführt und regelmäßig wiederholt, wenn neue Mitarbeiter eingestellt oder wieder eingestellt werden und wenn Änderungen im Prozess oder an den Maschinen neue Risiken mit sich bringen.	- haben wir den Leiter des Präventions- und Schutzdienstes, den zuständigen Arzt und die Vorgesetzten im Unternehmen ernannt; - garantieren wir den Arbeitnehmern die Möglichkeit, einen Arbeitnehmervertreter für Sicherheit zu wählen;
4. Die Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit werden entsprechend den Bedürfnissen aller Arbeitnehmer durchgeführt, sind leicht verständlich, kostenlos und finden während der bezahlten Arbeitszeit statt.	- haben wir eine spezielle Informationsveranstaltung zu Sicherheitsrisiken und die Aushändigung von Informationsmaterial gemäß Art. 36 des Gesetzesdekrets 81/08 und nachfolgenden Änderungen und Ergänzungen für neue Mitarbeiter vorgesehen, bevor diese ihre Arbeit aufnehmen können;
5. Es werden schriftliche Aufzeichnungen über alle Vorfälle im Zusammenhang mit Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und in anderen Einrichtungen aufbewahrt, wie vorgesehen oder vorgeschrieben.	- Wir führen gemäß Art. 37 des Gesetzesdekrets 81/08 und nachfolgenden Änderungen und Ergänzungen während der Arbeitszeit regelmäßige Schulungen für alle Mitarbeiter durch.
6. Die Ursachen von Gesundheits- und Sicherheitsvorfällen werden bei ihrem Auftreten ermittelt, und es werden geeignete Korrekturmaßnahmen ergriffen, um eine Wiederholung ähnlicher Vorfälle zu vermeiden	- Wir schicken alle Arbeitnehmer vor Arbeitsbeginn und zu den für die regelmäßigen Kontrollen vorgesehenen Terminen zur Vorsorgeuntersuchung.
7. Geeignete und wirksame persönliche Schutzausrüstung (PSA) wird kostenlos zur Verfügung gestellt. Die PSA wird gewartet und bei Bedarf ersetzt. Die Arbeitnehmer werden in ihrer ordnungsgemäßen Verwendung unterwiesen und überwacht	- Wir haben allen Arbeitnehmern kostenlose persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt und stellen diese auch weiterhin zur Verfügung.
8. Bei Unfällen oder Zwischenfällen am Arbeitsplatz gelten klare Vorschriften für die Erste Hilfe und medizinische Versorgung	- Wir haben Ersthelfer benannt. - Wir haben Brandschutzbeauftragte benannt.
9. Allen Arbeitnehmern werden kostenlos Trinkwasser und saubere sanitäre Einrichtungen zur Verfügung gestellt.	- Wir haben einen Vertrag mit qualifizierten Unternehmen für alle Wartungsarbeiten abgeschlossen, um die Sicherheit von Anlagen, Fahrzeugen und Arbeitsgeräten zu gewährleisten. - Unfälle werden registriert und innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Fristen an die italienische Arbeitsunfallversicherung INAIL gemeldet. Wir analysieren die Ursachen und legen mit Unterstützung des Präventions- und Schutzdienstes Korrekturmaßnahmen fest, um sicherzustellen, dass sich solche Unfälle in Zukunft nicht wiederholen. - Wir haben ein spezielles Verfahren für die Erfüllung der Vorschriften zum Gesundheitsschutz und zur Sicherheit am Arbeitsplatz eingeführt. - Wir haben ein Betriebsverfahren für die Bewältigung aller Notfälle am Arbeitsplatz eingeführt und führen mindestens einmal pro Jahr eine Simulation durch, um die Wirksamkeit und das Verständnis des Verfahrens durch alle Arbeitnehmer zu überprüfen. - Wir bieten allen Arbeitnehmern die Möglichkeit, Trinkwasser und saubere und ordentliche

Sanitäranlagen zu nutzen.

A.7- SICHERHEIT VON GEBÄUDEN

1. Notausgänge, Fluchtwege, Feuerlöschgeräte und Feuermelder sind gemäß den nationalen und branchenüblichen Standards ordnungsgemäß gekennzeichnet. Notausgänge und Fluchtwege sind offen, zugänglich und frei von Hindernissen, um im Notfall eine sichere Evakuierung zu ermöglichen.

2. Brandschutzausrüstung und Brandmelder werden gemäß den geltenden nationalen oder branchenspezifischen gesetzlichen Anforderungen geprüft oder inspiziert

3. Es werden geeignete Maßnahmen getroffen, um die Widerstandsfähigkeit, Stabilität und Sicherheit von Gebäuden und Ausrüstungen, einschließlich der Unterkünfte für Arbeitnehmer, sofern vorgesehen oder vorgeschrieben, zu bewerten und zu überwachen. Falls erforderlich, werden Korrekturmaßnahmen getroffen.

4. Sind Unterbringungsmöglichkeiten vorgesehen oder vorgeschrieben, so müssen diese getrennt von den Produktions- oder Lagerstätten liegen

An allen Arbeitsplätzen werden die geltenden Brandschutzvorschriften eingehalten. Die Verwaltung der Brandschutzvorrichtungen wurde nach Bewertung der technischen und beruflichen Eignung an ein Unternehmen vergeben.

Die regelmäßigen monatlichen internen Kontrollen werden von den Brandschutzbeauftragten durchgeführt.

Alle Anlagen, Ausrüstungen und Vorrichtungen werden überprüft, um die Sicherheit der Gebäude zu überwachen und zu gewährleisten.

A.8- ARBEITS- UND VERTRAGSBEZIEHUNGEN

1. Die Arbeitnehmer werden vor ihrer Einstellung schriftlich und in verständlicher Form über ihre Arbeitsbedingungen informiert

2. Die Arbeit wird von Personen mit einem formellen Arbeitsverhältnis ausgeführt, das gemäß den geltenden nationalen gesetzlichen Bestimmungen überprüft werden kann

3. Es werden keine Arbeitsvereinbarungen verwendet, um Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern gemäß den nationalen Arbeits- und Sozialversicherungsgesetzen zu umgehen

4. Die Vergütung für Standardarbeitsstunden entspricht oder übersteigt die gesetzlichen Mindestlöhne, Branchenstandards oder Tarifverträge (sofern zutreffend).

5. Die Löhne werden regelmäßig, pünktlich und vollständig ausgezahlt. Alle Zahlungen erfolgen direkt an den Arbeitnehmer in der Landeswährung oder auf ein auf seinen Namen lautendes Bankkonto

6. Bei der Festlegung eines Vergütungssatzes für Stück-, Quoten- oder Akkordarbeit ermöglicht die Organisation den Arbeitnehmern, mindestens einen Lohn zu verdienen, der den geltenden gesetzlichen Mindestlöhnen, den Branchenstandards oder den Tarifverträgen (sofern zutreffend) im Rahmen einer Standardarbeitszeit entspricht oder diese übersteigt

7. Alle Arbeitnehmer werden für alle Überstunden

Unser Unternehmen stellt seine Mitarbeiter gemäß dem geltenden Tarifvertrag ein, indem es einen schriftlichen Einstellungsvorschlag formalisiert, in dem die vereinbarten Bedingungen für die geforderte Arbeitsleistung verständlich dargelegt sind.

Alle Arbeitnehmer werden ordnungsgemäß eingestellt, wobei die vorgeschriebenen Mitteilungen an die verschiedenen Behörden innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Fristen erfolgen.

Die vereinbarte Vergütung entspricht den Gehaltstabellen des für die Tätigkeit und die zugewiesene Stufe geltenden CCNL. Die Zahlung der Gehälter und Löhne erfolgt bis zum 10. Tag des auf die Arbeitsleistung folgenden Monats per Banküberweisung ausschließlich auf das auf den Namen des Arbeitnehmers lautende Konto.

Wenn das Unternehmen von seinen Mitarbeitern Überstunden verlangt, dürfen diese niemals die im geltenden Tarifvertrag festgelegte Höchststundenzahl überschreiten. Alle Überstunden werden regelmäßig erfasst und gemäß den Bedingungen und Modalitäten für die Zahlung von Löhnen und Gehältern vergütet.

Spätestens am 10. Tag des auf die Arbeitsleistung

gemäß den geltenden nationalen gesetzlichen Bestimmungen oder einem Tarifvertrag vergütet, je nachdem, welche der beiden Regelungen den Arbeitnehmern größere Vorteile oder einen besseren Schutz bietet	folgenden Monats erhält der Arbeitnehmer seine Gehaltsabrechnung mit einer Aufstellung aller Beträge, einschließlich der Abzüge. Das Unternehmen nimmt keine Lohnabzüge vor, um Disziplinarmaßnahmen durchzuführen.
8. Alle Arbeitnehmer erhalten bei jeder Lohnzahlung klare schriftliche Angaben zu ihrem Lohn für den betreffenden Zahlungszeitraum	Wenn ein Arbeitnehmer die gesetzlich vorgesehenen Leistungen beantragt hat, leitet unser Unternehmen den Antrag unverzüglich an die zuständigen Stellen weiter.
9. Es werden keine Abzüge vom Lohn vorgenommen, es sei denn, dies ist nach den geltenden nationalen Rechtsvorschriften oder einem Tarifvertrag zulässig. Die Arbeitnehmer werden schriftlich und in verständlicher Form über etwaige Abzüge informiert	
10. Als Disziplinarmaßnahme werden keine Lohnabzüge vorgenommen.	
11. Alle gesetzlich vorgesehenen Leistungen und Vergünstigungen werden allen Arbeitnehmern gewährt	

A.9- ARBEITSZEITEN

Die Standardarbeitszeit entspricht den nationalen gesetzlichen Bestimmungen, Tarifverträgen oder Branchenstandards, überschreitet jedoch nicht 48 Stunden, Überstunden ausgenommen	Unser Unternehmen passt die Arbeitszeiten und die Möglichkeit, Überstunden zu beantragen, sowie die Regelung von Pausen, Ruhetagen und bezahlten Urlaubstagen an den im Unternehmen geltenden nationalen Tarifvertrag an.
Wenn die geltenden nationalen Rechtsvorschriften Ausnahmen von der Gesamtarbeitszeitbegrenzung (60 Stunden pro Woche, einschließlich Überstunden) vorsehen, werden angemessene Schutzmaßnahmen getroffen, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu schützen	Die Personalabteilung überwacht alle Arbeitnehmerleistungen wie Überstunden, nicht genommenen Urlaub und nicht genutzte Freistellungen, um einerseits die korrekte Inanspruchnahme der Leistungen zu planen und andererseits zu überwachen, dass keine Überstunden über die im geltenden CCNL vorgesehenen Stunden hinaus geleistet werden. Überstunden werden nicht regelmäßig verlangt, sondern nur zur Bewältigung von Arbeitsspitzen und nicht strukturell.
Wenn die Gesamtarbeitszeit einschließlich Überstunden 60 Stunden pro Woche überschreitet, wird die Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden angegeben	
Die mit den Arbeitnehmern vereinbarten Überstunden und die Voraussetzungen für Überstunden stellen keine Zwangsarbeit dar.	
Überstunden sind nicht regelmäßig erforderlich	
Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf Pausen während ihrer Arbeitsschichten	
Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf mindestens einen Ruhetag von 24 aufeinanderfolgenden Stunden pro Woche	
Wenn die geltenden nationalen Rechtsvorschriften Ausnahmen von der Mindestanzahl an Ruhetagen vorsehen, werden angemessene Schutzmaßnahmen getroffen, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Den Arbeitnehmern werden mindestens zwei Ruhetage von jeweils 24 aufeinanderfolgenden Stunden innerhalb eines Zeitraums von 14 Tagen gewährt	
Den Arbeitnehmern werden bezahlte Freistellungen gewährt (gesetzliche Feiertage und Jahresurlaub, Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub, Krankheitsurlaub	

usw.)	
A.10- BESCHWERDEMECHANISMUS	
Es wurde ein schriftliches Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden oder Anliegen festgelegt. Der Beschwerdemechanismus steht allen Mitarbeitern und externen Parteien offen.	Unser Unternehmen hat ein spezielles Verfahren für die Bearbeitung von Vorfällen, Beschwerden und Nichtkonformitäten eingerichtet, um etwaige negative Ereignisse im Bereich der sozialen Verantwortung schnell und effektiv zu bearbeiten. Darüber hinaus wurde ein interner Kanal für anonyme Meldungen eingerichtet, über den Meldungen anonym abgegeben werden können. Namentliche Meldungen werden vom Sozialausschuss bearbeitet, der zur Vertraulichkeit verpflichtet ist. Kein Meldender wird wegen seiner Meldung Repressalien ausgesetzt.
Die Vertraulichkeit aller eingereichten Beschwerden ist gewährleistet, und Informationen werden nur dann weitergegeben, wenn dies für die Untersuchung und Bearbeitung der Beschwerde erforderlich ist	
Kein Arbeitnehmer oder externes Unternehmen, das in gutem Glauben eine Beschwerde einreicht, wird Repressalien ausgesetzt	
A.11- UNTERNEHMENSETHIK	
Die Organisation ist weder direkt noch indirekt an Korruption, Erpressung, Unterschlagung oder irgendeiner Form von Bestechung beteiligt	Im Unternehmen gilt ein Ethikkodex, der von allen Mitarbeitern und in der Regel auch von allen externen Stakeholdern unterzeichnet werden muss. Alle mitgeteilten Unternehmensinformationen sind wahrheitsgemäß.
Die Organisation fälscht keine Informationen über ihre Aktivitäten, ihre Struktur und ihre Leistungen und ist nicht an falschen Angaben in der Lieferkette beteiligt	

Die Richtlinie und der Standard PAS 24000 werden klar und sichtbar, in geeigneter und verständlicher Form sowohl am Arbeitsplatz als auch im entsprechenden Bereich der Unternehmenswebsite dargestellt.