



UNIONBAU

**Politik  
der sozialen Verantwortung und  
Chancengleichheit**

ALL.1

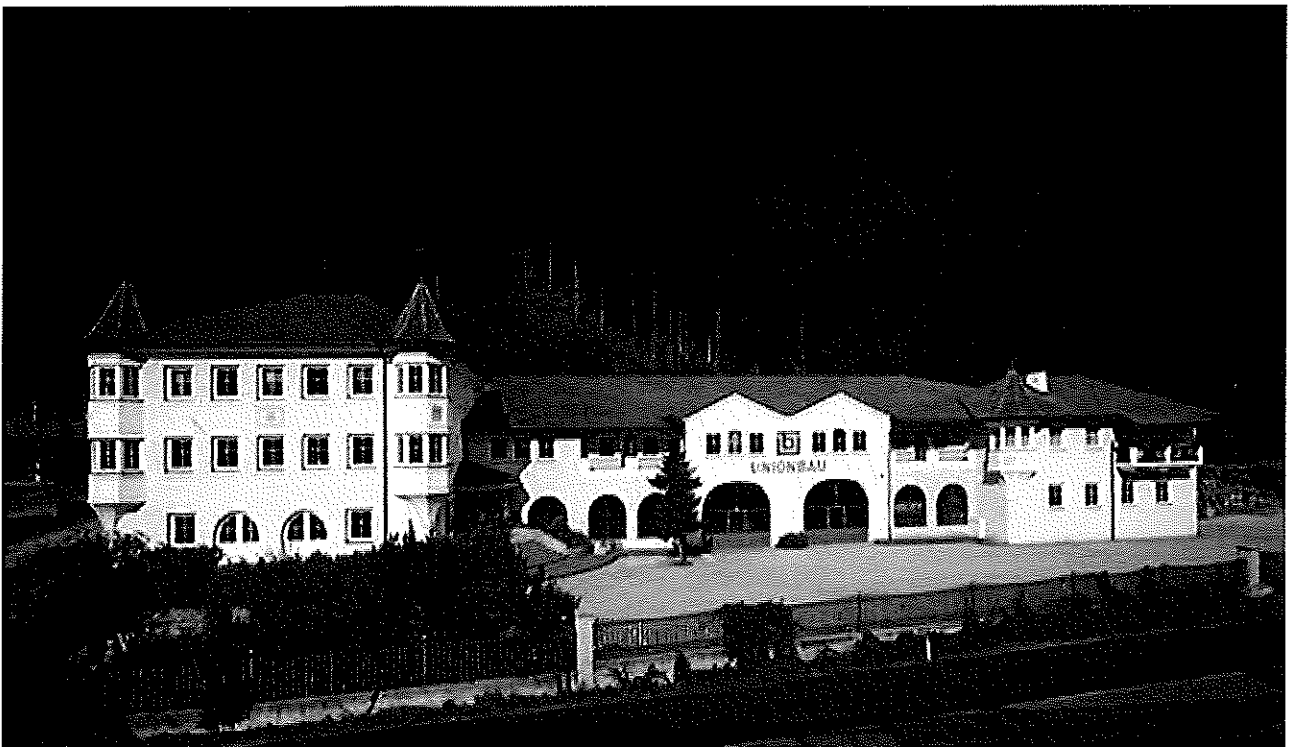
vom  
02.11.2023

## **POLITIK DER SOZIALEN VERANTWORTUNG**

in Übereinstimmung mit der Norm SA8000:2014

## **POLITIK CHANCENGLEICHHEIT**

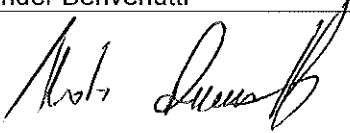
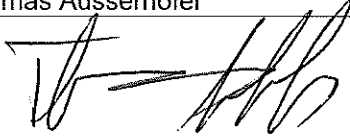
in Übereinstimmung mit UNI/PdR 125:2022



## **UNIONBAU AG**

Gewerbegebiet Mühlen 11  
39032 Sand in Taufers (BZ)  
MwSt. Nr. 00159560218

**Dokumentenverwaltung**

<b>Ersteller</b>	<b>Freigabe</b>
Resp. SGQ – Sistema Gestione e Qualità	Gesetzlicher Vertreter/Direktion
Dr. Alexander Benvenuti	Dr. Thomas Ausserhofer
	

**Liste der Revisionen**

<b>Revision</b>	<b>Datum</b>	<b>Beschreibung</b>
00	01/03/2022	Erstausgabe
01	23.01.2023	Integration von Gesprächspartnern für Beschwerden
02	02.11.2023	Integration der Gleichstellungspolitik

Die Unternehmensleitung hat sich verpflichtet, die Grundsätze der SA8000-Norm und der UNI//PdR 125:2022 durch transparente Methoden und Systeme zu erfüllen, die darauf abzielen, die Erwartungen der wichtigsten Interessengruppen – Mitarbeiter:innen, Kunden:innen und Lieferanten:innen - zu erfassen und zu erfüllen.

Die Kohärenz der Politik der sozialen Verantwortung und der Gleichstellung der Geschlechter mit den aktuellen Unternehmensstrategien wird von der Geschäftsleitung bewertet und regelmäßig überprüft, um ihre Übereinstimmung mit der Unternehmenslogik zu verifizieren.

Die Angemessenheit wird durch Audits unabhängiger Dritter gewährleistet.

Mit der Zertifizierung nach SA8000 und UNI/PdR 125:2022 und dem damit verbundenen Projekt zur kontinuierlichen Verbesserung hat die Geschäftsleitung formell die Verantwortung für die folgenden Verpflichtungen übernommen

- die nationalen, EU- und internationalen Arbeitsgesetze und Arbeitnehmerrechte einzuhalten und dabei die in den offiziellen Dokumenten enthaltenen Bestimmungen und deren Auslegungen zu befolgen;
- Unparteilichkeit zu gewährleisten und keine Form von direkter oder indirekter, mehrfacher und miteinander verbundener Diskriminierung in Bezug auf Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung und Identität, Behinderung, Gesundheitszustand, ethnische Herkunft, Nationalität, politische Meinungen, soziale Zugehörigkeit und religiösen Glauben zuzulassen.
- 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 mit Hilfe eines Gremiums wichtiger Indikatoren, überprüft wird;
- sicherstellen, dass alle Mitarbeiter:innen eine angemessene Schulung und Information über Ethik und soziale Verantwortung erhalten;
- Sensibilisierung der Lieferanten für die Grundsätze der sozialen Verantwortung der Norm SA8000;
- führen Audits durch, um die Einhaltung der sozialen Anforderungen zu überprüfen, und ergreifen dann die erforderlichen Korrektur- und Präventivmaßnahmen;
- sein Engagement für die soziale Verantwortung der Unternehmen zu dokumentieren und den Stakeholdern mitzuteilen, auch durch die Erstellung des Sozialberichts.

Unionbau bewahrt den Wert seiner Mitarbeiter:innen und fördert den Schutz ihrer psychischen, physischen, moralischen und kulturellen Integrität durch Arbeitsbedingungen, die die Würde des Einzelnen und seine Verhaltensregeln respektieren. Die Politik zielt darauf ab, ein kollaboratives, unterstützendes Arbeitsumfeld zu gewährleisten, das offen ist für Beiträge aller Mitarbeiter:innen, um das Vertrauen der Menschen, der Kunden und der Gesellschaft im Allgemeinen zu stärken. Ziel ist es, die Vielfalt in all ihren Dimensionen zu fördern, um die sich daraus ergebenden Chancen optimal zu nutzen und einen Mehrwert am Arbeitsplatz zu schaffen und gleichzeitig einen Wettbewerbsvorteil im Geschäft zu erlangen.

Unionbau hält sich an die Grundsätze, die in der geltenden Gesetzgebung, den vertraglichen Bestimmungen und den von den relevanten internationalen Organisationen herausgegebenen Standards festgelegt sind:

- Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und die damit verbundenen Ziele für nachhaltige Entwicklung - SDGs -;
- UN Global Compact und Grundsätze zur Stärkung der Rolle der Frau,
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte,
- Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte der Frau, über die Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, über die Rechte des Kindes und über die Rechte von Menschen mit Behinderungen;
- Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die acht Kernkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO);
- IAO-Übereinkommen über Gewalt und Belästigung vom Juni 2019.

Der Managementbeauftragte für SA8000 und UNI/PdR 125/2022 wurde ernannt und der Arbeitnehmervertreter für SA8000 gewählt.

Es wurde ein Team für soziale Leistungen eingerichtet, das die für die Umsetzung und Überwachung des SA8000-Managementsystems zuständige Stelle vertritt. Um einen aktiven Ausschuss für die Gleichstellung der Geschlechter zu schaffen, wurde außerdem ein Ausschuss für die Gleichstellung der Geschlechter eingerichtet, der sich aus der Geschäftsleitung, dem Personalbüro und dem Manager des Managementsystems zusammensetzt.



# POLITIK der sozialen Verantwortung und Chancengleichheit

## Norm

## Die Verpflichtung der Organisation

*Kinderarbeit darf nicht eingesetzt oder dazu ermutigt werden; es müssen Verfahren für die Rehabilitation von Kindern eingeführt werden, die möglicherweise beschäftigt wurden, indem ihnen besondere Hilfe angeboten wird, damit sie die Schule besuchen können; es müssen Verfahren eingeführt werden, die den Schulbesuch noch fördern können; Risikosituationen müssen vermieden werden.*

- > Es wurden Verfahren geplant und umgesetzt, die sicherstellen, dass:
  - > kein Mitarbeiter:innen unter 15 Jahren eingestellt wird;
  - > sowohl die Arbeitnehmer als auch die Interessengruppen über die ethischen Grundsätze des Unternehmens informiert werden
  - > unsere Zulieferer überwacht werden, um sicherzustellen, dass sie nicht an der Ausbeutung von Kinderarbeit beteiligt sind.

- > Wir verlangen unter keinen Umständen Bargeleinlagen oder Originalausweise von den eingestellten Mitarbeiter:innern.

- > Wir setzen keine Kameras oder Überwachungsgeräte ein, um die Mitarbeiter:innen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit zu kontrollieren.

- > Wir lehnen jede Form der Nötigung von Mitarbeiter:innen ab.

### 1. Kinderarbeit

### 2. Verpflichtende Arbeit

Die Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz ist daher unsere Pflicht:

- > haben wir die Verpflichtungen aus der Gesetzgebung zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz erfüllt;

- > sind wir nach ISO 45001:2018 zertifiziert

- > haben wir einen Präventions- und Schutzdienstleister ernannt;

- > stellen wir sicher, dass die Arbeitnehmer einen Arbeitnehmervertreter für Sicherheit wählen können;

- > haben wir für die Bereitstellung von Informationsmaterial für neu eingestellte Mitarbeiter:innen gesorgt;

- > schulen wir regelmäßig das gesamte Personal und stellen Informationsmaterial zur Verfügung;

- > haben wir allen Arbeitnehmern eine kostenlose persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt und stellen diese zur Verfügung;

- > haben wir Erste-Hilfe-Beauftragte ernannt;

- > haben wir Brandschutzbeauftragte ernannt;

- > wir haben eine vertragliche Beziehung mit qualifizierten Unternehmen für Wartungsarbeiten.

### 3. Gesundheit und Sicherheit

*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*

*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*

### 4. Vereinigungsfreiheit und Verhandlungsrecht

- > Wir garantieren allen Arbeitnehmern:
  - > die Achtung der Gewerkschaftsrechte;
  - > die Verhinderung jeglicher Form von Diskriminierung von Gewerkschaftsmitgliedern oder -vertretern.



Norm

Die Verpflichtung der Organisation

*Es darf keine Diskriminierung aufgrund von Ethnie, sozialer Schicht, nationaler Herkunft, Kaste, Geburt, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, familiären Verpflichtungen, Familienstand, Gewerkschaftszugehörigkeit, politischer Meinung, Alter oder sonstiger Bedingungen, die zu Diskriminierung führen könnten, geben; bedrückendes, missbräuchliches, ausbeuterisches oder sexuell zwingendes Verhalten, einschließlich Gesten, Sprache und Körperkontakt, ist nicht zulässig.*

5. Diskriminierung

- > Die Einstellung von Personal erfolgt auf der Grundlage von Kompetenz, Erfahrung und Ausbildung. Die Gehälter werden auf der Grundlage, der in Anwendung des CCNL ausgeführten Aufgaben berechnet.
- > Bildung und Ausbildung sind für alle garantiert; der berufliche Aufstieg erfolgt entsprechend den Fähigkeiten der einzelnen Arbeitnehmer und den organisatorischen Erfordernissen des Unternehmens. Entlassungen werden nur in den gesetzlich zulässigen Fällen vorgenommen.

- > setzt sich für die Gleichstellung der Geschlechter, die Wertschätzung von Vielfalt und die Förderung der Selbstbestimmung von Frauen ein;

- > fördert eine aktive Politik zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Eingliederung durch Beiträge und Veröffentlichungen auf seiner Website und in den sozialen Medien
- > verpflichtet sich, die Verfassungsgrundsätze der Gleichstellung und Gleichberechtigung zu respektieren;

6. Werte für die Chancengleichheit

- > verpflichtet sich zur Annahme von Strategien und Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Frauen - insbesondere von qualifizierten Arbeitskräften
- > bekennt sich zu den Unternehmenswerten, einschließlich des Wertes der Zusammenarbeit, der besagt, dass unser integratives Umfeld eine größere Wirkung ermöglicht, wenn wir zusammenarbeiten.

*Körperliche Züchtigung, psychische oder physische Nötigung und Beschimpfungen des Personals dürfen weder angewendet noch toleriert werden.*

6. Disziplinarmaßnahmen

- > Wir lehnen alle Disziplinarmaßnahmen ab, die nicht im CCNL und dem STATUT DER ARBEITNEHMER vorgesehen sind. Wenn es unvermeidlich ist, beschränken wir uns auf die Anwendung von Disziplinarmaßnahmen, wie sie im CCNL vorgesehen sind, um die Regeln des korrekten Verhaltens gegenüber Kunden, Kollegen und der Geschäftsleitung aufrechtzuerhalten.

*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 verfangt werden.*

7. Arbeitszeiten

Wir wenden die in den CCNL festgelegten Arbeitszeiten an:

- > wir vergüten die nicht routinemäßigen Arbeitsstunden mit einem Zuschlag, wie er in den entsprechenden CCNL festgelegt ist;
- > garantieren wir Ruhetage.



UNIONBAU

## POLITIK der sozialen Verantwortung und Chancengleichheit

ALL.1  
vom  
02.11.2023

### La Norma

### Die Verpflichtung der Organisation

Unionbau engagiert sich konkret für das Wohlergehen von Familien, für konkrete Hilfen für die Familien seiner Mitarbeiter:innen, sowohl in Form von flexiblen Arbeitszeiten und agilen Arbeiten als auch durch Sonderurlaub für die Kinderbetreuung durch

- > Eingliederungs- und Antidiskriminierungspolitik: Sicherstellen, dass Eltern am Arbeitsplatz nicht diskriminiert oder benachteiligt werden, und Sensibilität für ihre spezifischen Bedürfnisse.
- > Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Bieten Sie flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit der Fernarbeit an;
- > Bezahlteter Urlaub für familiäre Notfälle;
- > Finanzielle Unterstützung.

*Elternschaft und familiäre Betreuung sollten kein Hindernis für die Beschäftigung von Frauen sein, und die Unternehmen ziehen es nicht vor, Personen einzustellen, die diese Verantwortung nicht tragen müssen.*

### 9. Elternzeit und Pflege

*Gesetzliche Mindestlöhne müssen garantiert werden; die Löhne müssen den Grundbedürfnissen entsprechen und ein zusätzliches Kontingent muss verfügbar sein; die Lohnabrechnungen müssen klar und regelmäßig detailliert sein; die Löhne müssen gemäß den gesetzlichen Bestimmungen und auf die für den Arbeitnehmer bequemste Weise ausbezahlt werden; Kooperationsverträge, die keine Beitragsregulierung des Arbeitnehmers ermöglichen, dürfen nicht missbraucht werden; falsche Ausbildungsprogramme dürfen nicht angewendet werden. Frauen dürfen in Bezug auf die Entlohnung und die berufliche Entwicklung nicht benachteiligt werden.*

### 10. Entlohnung und Karrieremöglichkeiten

Wir garantieren unseren Mitarbeiter:innen ein Gehalt, das der CCNL des Sektors entspricht.

- > Wir liefern regelmäßig Gehaltsabrechnungen mit einer Beschreibung der Bestandteile der Vergütung;
- > Wir beraten bei der Beantragung von Familienzulagen;
- > Wir sorgen für die korrekte Handhabung aller eingesetzten Vertragsformen (befristet, Lehrlingsausbildung);
- > Wir unterstützen das Empowerment von Frauen.

### 11. Managementprozesse

> Die Auswahlverfahren sind neutral

*Managementprozesse sind geschlechtsneutral und werden dadurch auch effektiver.*

**BESCHWERDEMANAGEMENT SA8000**

Nachstehend finden Sie die Referenzen für Informationen oder Beschwerden:

- SAI- *Social Accountability International* and SAAS - *Social Accountability Accreditation Services* –  
9 East 37 Street; 10th Floor New York, NY 10016 USA tel: +1 (212) 6841414 e-mail: [info@sa-imtl.org](mailto:info@sa-imtl.org)
- LSQA Headquarters Av. Italia 6201 | "Los Tilos" Building - 1st. floor 11500, Montevideo – Uruguay Phone: (+598) 2600 0165 | Fax: (+598) 2604 2960 [info@lsqa.com](mailto:info@lsqa.com)

*Unternehmen:*

THOMAS AUSSERHOFER Resp. SA8000 [thomas.ausserhofer@unionbau.it](mailto:thomas.ausserhofer@unionbau.it)

*Verantwortliche ArbeitnehmerInnen SA8000*

CHRISTINA ENGL: [christina.engl@unionbau.it](mailto:christina.engl@unionbau.it)

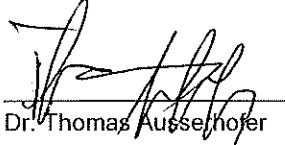
KLAUS GASTEIGER: [klaus.gasteiger@unionbau.it](mailto:klaus.gasteiger@unionbau.it)

**BESCHWERDEMANAGEMENT UNI/PdR 125:2022**

Für die Meldung von Beschwerden verweisen wir auf das Verfahren WHISTLEBLOWING, das auf der Website des Unternehmens und im Ethikkodex veröffentlicht ist.

Die Politik wird auf unserer Webseite veröffentlicht.

Gesetzlicher Vertreter/Direktion

  
Dr. Thomas Ausserhofer

Sand in Taufers, 02/11/2023