

## POLITIK DER SOZIALEN VERANTWORTUNG

gemäß dem Standard SA8000:2014

## GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNGSPOLITIK

gemäß den Referenzpraktiken UNI/PdR 125:2022

Die Firma J. Schmidhammer GmbH hat beschlossen, ein Managementsystem für soziale Verantwortung entsprechend dem Standard SA 8000:2014 und ein Geschlechtergleichstellungssystem gemäß den Referenzpraktiken UNI/PdR 125:2022 einzuführen und umzusetzen. Damit verpflichtet sich das Unternehmen, die Regeln der Arbeitsethik zu befolgen und sämtliche Arbeitsbedingungen abzulehnen, die gekennzeichnet sind durch Unmenschlichkeit, Ausbeutung, Diskriminierung und Gesundheitsschäden. Mit diesem Leitbild kommuniziert die Unternehmensleitung, dass sie beabsichtigt, mit effizienten und transparenten Methoden zu agieren, um die kontinuierliche Optimierung eines sozial und geschäftlich nachhaltigen Managementsystems zu gewährleisten. Hierfür verpflichtet sich das Unternehmen, die Erfordernisse der Norm SA8000:2014 und der UNI/PdR 125:2022 zu befolgen und sämtliche relevante nationale, internationale und anderen anwendbaren Gesetze inklusive unterzeichneter Anforderungen zu erfüllen.

Die Firma J. Schmidhammer GmbH betrachtet ihre Mitarbeiter als ihre größte Ressource und garantiert daher ihre Rechte und unterstützt ihre berufliche und persönliche Entwicklung und fördert die Geschlechtergleichstellung.

Ebenso betrachtet das Unternehmen seine Lieferanten und Subunternehmer als wertvoll, sowohl für die Qualität seiner Produkte und Dienstleistungen als auch für die Erreichung der Ziele der sozialen Gerechtigkeit.

Im Rahmen der Unternehmensziele müssen sowohl das interne Arbeitsumfeld (auf allen Funktionsebenen) als auch die Lieferkette des Unternehmens die Einhaltung der folgenden Anforderungen und Verpflichtungen bezüglich SA8000 und UNI/PdR 125 gewährleisten:

- Einhaltung nationaler, europäischer und internationaler Arbeits- und Arbeitnehmerrechtsvorschriften unter Berücksichtigung der Bestimmungen in den offiziellen Dokumenten und ihrer Auslegungen;
- Gewährleistung von Unparteilichkeit und keine Zulassung irgendwelcher Formen direkter oder indirekter, vielfältiger und vernetzter Diskriminierung in Bezug auf Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung und Identität, Beeinträchtigung, Gesundheitszustand, ethnischer Herkunft, Nationalität, politische Meinungen, soziale Zugehörigkeit und religiöse Überzeugung.
- Unterstützung von Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Kinderarbeit sowie Unterstützung junger Arbeitnehmer im schulpflichtigen Alter.
- Ablehnung oder Unterstützung von Zwangs- und Pflichtarbeit, Verurteilung aller Formen der modernen Sklaverei und Verbot von Arbeit, die nicht freiwillig verrichtet wird, auch aufgrund von Drohungen oder Schulden.
- Gewährleistung eines gesunden und sicheren Arbeitsplatzes durch die Ergreifung aller geeigneten Maßnahmen zum Schutz des Wohlbefindens der Arbeitnehmer und zur Vermeidung von Unfällen und Gesundheitsschäden während ihrer Tätigkeit im Unternehmen. Gewährleistung einer regelmäßigen Gesundheits- und Sicherheitsschulung des gesamten Personals, einschließlich neuer Mitarbeiter.
- Garantie der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen durch Bereitstellung von ausreichend Raum und Zeit für Arbeitnehmervertreter und ihre Organisationen.
- Verbot jeglicher Form von Diskriminierung aufgrund des Alters, der ethnischen Herkunft, der Nationalität, politischer und gewerkschaftlicher Überzeugungen, religiösem Glauben, sexueller Orientierung,

Geschlechtsidentität, körperlicher und geistiger Beeinträchtigung sowie anderer persönlicher Merkmale, die nicht mit dem beruflichen Umfeld zusammenhängen. Diese Faktoren dürfen keinen Einfluss auf die Einstellung, Entlohnung, berufliche Aufstiegsmöglichkeiten, Ausbildung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben.

- Verbot jeglicher Form von physischem, körperlichem und mentalem Zwang, einschließlich verbaler Beleidigungen oder anderer Verletzungen der menschlichen Würde.
- Einhaltung der Arbeitszeit, der Vergütung und der Gewerkschaftsrechte gemäß dem nationalen Tarifvertrag des Unternehmens.
- Engagement für die Förderung der Geschlechtergleichstellung durch Wertschätzung von Vielfalt und Unterstützung weiblicher Stärkung.
- Engagement für Familienwohl durch konkrete Unterstützung für die Familien der Mitarbeiter sowohl in Bezug auf flexible Arbeitszeiten als auch auf Fernarbeit und spezielle Freistellungen zur Kinderbetreuung.

Die Zusammenarbeit aller internen und externen Stakeholder bildet die Grundlage für die regelmäßige Überprüfung und kontinuierliche Verbesserung unseres Systems der sozialen Verantwortung. Das Unternehmen setzt sich dafür ein, dass die Grundsätze des Standards zur sozialen Verantwortung von den Arbeitnehmern, den Mitgliedern der Lieferkette und anderen interessierten Parteien verbreitet, verstanden und respektiert werden.

Die Geschäftsleitung überprüft außerdem regelmäßig die Wirksamkeit des SA8000:2014 Leitbilds - **und UNI/PdR 125-Politik** und des Managementsystems. Dabei werden Möglichkeiten zur laufenden Verbesserung der Unternehmensleistung bewertet und Verbesserungsziele festgelegt.

Die Organisation hat ein Social Performance Team (SPT) gegründet, um die Umsetzung aller Inhalte des Standards SA8000 zu unterstützen und zu gewährleisten. Das Team besteht aus SA8000-Arbeitnehmervetretern und Vertretern der Geschäftsleitung. **Zusätzlich wurde ein Gender Equality Committee eingerichtet, um aktiv die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Dieses Komitee besteht aus der Geschäftsleitung, dem Personalbüro und der Verantwortlichen für das Managementsystem.**

### **Beschwerdemanagement SA8000:**

Die folgenden Kontaktdaten können für Informationen oder Beschwerden genutzt werden:

- a) direkt an das Social Performance Team (SPT): per E-Mail an [sa8000@schmidhammer.it](mailto:sa8000@schmidhammer.it);
- b) auf dem Postweg an das Social Performance Team SA8000: J. Schmidhammer GmbH, St. Lorenzner Str. 36, 39031 Bruneck, BZ, IT;
- c) durch das Einwerfen einer Mitteilung oder Beschwerde (auch anonym) in der dafür vorgesehenen Box am Firmensitz in Bruneck und Bozen;
- d) direkt an die ORKB NYC Headquarters 9 East 37th Street; 10th Floor New York, NY 10016 United States of America Tel.: +1-212-684-1414, Fax: +1-212-684-1515, E-Mail: [info@sa-intl.org](mailto:info@sa-intl.org);
- e) direkt an die Zertifizierungsstelle LSQA S.A. - Avenida Italia 6201 – 11500 Montevideo – Uruguay.

### **Beschwerdemanagement UNI/PdR 125:**

Für die Meldung von Beschwerden wird auf das Whistleblowing-Verfahren verwiesen, das auf der Unternehmenswebsite und im Verhaltenskodex veröffentlicht ist.

Beschwerden können auch über einen dafür vorgesehenen Briefkasten am Standort Bruneck und Bozen (auch anonym) übermittelt werden.

Diese Politik wird auf unserer Website veröffentlicht.

Bruneck, am 02/04/2024

 **Schmidhammer.it**  
Schmidhammer GmbH / Srl  
St. Lorenzner Str. / Via S. Lorenzo, 36  
39031 Bruneck / Brunico (BZ)  
MwSt. Nr. / part. IVA 06801880212

 **Schmidhammer.it**  
Schmidhammer GmbH / Srl  
St. Lorenzner Str. / Via S. Lorenzo, 36  
39031 Bruneck / Brunico (BZ)  
MwSt. Nr. / part. IVA 06801880212

Die Verwalter Jana Schmidhammer und Thilo Mazzarol

## Verzeichnis der Änderungen

Revision	Ausgabedatum	Art der Änderung
01	01/03/2022	Erste Ausgabe
02	02/04/2024	Integration der Gleichstellungspolitik