



## **ALU-MET Sozialstandards**

Die vorliegenden Standards definieren die Mindestanforderungen von ALU-MET im Hinblick auf Menschenrechte, Arbeitsstandards, Arbeitssicherheit und Geschäftsethik. Der vorliegende Sozialstandard gilt für die ALU-MET und all ihre Unternehmen in der Gruppe (Aluminium GmbH Nachrodt, Speedline Aluminium Giesserei GmbH, Swiss Alu Trading AG). In weiterer Folge als ALU-MET bezeichnet. Alle Mitarbeitenden von ALU-MET sind diesen Grundsätzen verpflichtet. Lieferanten/innen von ALU-MET sind aufgerufen, diese Sozialstandards anzuerkennen und entsprechende Grundsätze in ihrem Unternehmen und gegenüber ihren Lieferanten/innen zu definieren.

### **1. Menschenrechte**

Die international anerkannten Menschenrechte werden respektiert und deren Einhaltung wird gefordert. Zwangs- und Pflichtarbeit wird abgelehnt.

Niemand wird gegen seinen Willen beschäftigt oder zur Arbeit gezwungen.

Jede Form der Kinderarbeit wird abgelehnt. Es werden mindestens die Regelungen der ILO Konvention 138 zum Mindestalter für die Beschäftigung sowie zum Verbot von Kinderarbeit eingehalten.

### **2. Einhaltung von Gesetzen**

Die Einhaltung geltender Gesetze, Verordnungen und gleichwertigen Regelungen ist zwingende Vorgabe.

### **3. Arbeitsschutz**

Die Sicherheit und der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz werden mindestens im Rahmen der jeweils geltenden nationalen Bestimmungen gewährleistet.

Ziel ist es, den Gesundheitsschutz ständig zu verbessern und Unfälle und Beeinträchtigungen der Gesundheit, die sich aus der Arbeit ergeben, mit der Arbeit verbunden sind oder im Verlauf der Arbeit auftreten dadurch zu verhüten, dass die Ursachen der Gefahren in der Arbeitsumwelt soweit wie möglich verringert werden.

### **4. Umweltschutz**

Als Umschmelzwerk von Aluminiumschrotten ist der Schutz der Umwelt und der sparsame Umgang mit Ressourcen integrierter Bestandteil des Geschäftsmodells des Unternehmens.



### **5. Gleichberechtigung**

Bei der Beschäftigung ist der Grundsatz der Chancengleichheit zu wahren und jegliche Diskriminierung zu unterlassen.

Beschäftigte dürfen nicht aufgrund ihres Geschlechts, der Rasse, einer Behinderung, der ethnischen oder kulturellen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Neigung benachteiligt werden. Eine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte oder sexuelle und persönliche Belästigung wird abgelehnt und geahndet.

Die Entlohnung erfolgt ausschließlich nach dem Leistungsprinzip.

### **6. Entlohnung und Arbeitszeit**

Mitarbeiter/innen haben das Recht auf eine faire Entlohnung. Die geltenden Regelungen zu Mindestlöhnen werden eingehalten. Die Arbeitszeit und arbeitsfreien Zeiten müssen mindestens den im jeweiligen Staat geltenden Gesetzen entsprechen.

### **7. Soziale Verantwortung**

Wir leisten einen angemessenen Beitrag zur Weiterbildung und Beschäftigung.

Die Mitwirkung unserer Beschäftigten in Institutionen und Vereinen, die dem Wohle des Gemeinwesens dienen wird von uns befürwortet.

### **8. Schwangerschaft und Wiederbeschäftigung**

Eine besondere Fürsorge und Aufmerksamkeit erhalten schwangere Mitarbeiterinnen. Während des Schwangerschaftsurlaubes wird die Mitarbeiterin über alle teambildenden Aktivitäten informiert und dazu eingeladen. Bei der Wiedereingliederung nach Beendigung der Karenz wird versucht den Ansprüchen der Mitarbeiterinnen gerecht zu werden.

### **9. Vereinigungsfreiheit**

Das Recht der Belegschaft, sich zusammenzuschließen, einer Gewerkschaft beizutreten, eine Vertretung zu ernennen und sich in eine solche wählen zu lassen wird geachtet.

### **10. Verbot von Korruption und Bestechung**

Es dürfen keine Bestechungsgelder und andere gesetzeswidrige Zahlungen angeboten, geleistet oder angenommen werden. Im Umgang mit Geschäftspartnern und staatlichen Institutionen werden die Interessen des Unternehmens und die privaten Interessen von Beschäftigten auf beiden Seiten strikt voneinander getrennt. Handlungen und Entscheidungen erfolgen frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen.

### **11. Umgang mit Verstößen und Beschwerden**

Verstöße gegen diese Standards werden nicht toleriert. Alle ALU-MET-Beschäftigten sind aufgefordert, Hinweise auf etwaige Verstöße zu melden. Meldungen können vertraulich beim Betriebsrat, anonym in einem Beschwerdebriefkasten, per Mail an [help@alu-met.com](mailto:help@alu-met.com) oder per Telefon +43 5524 222 242 10 erfolgen. ALU-MET duldet keine Form von Benachteiligung von Personen, die eine derartige Meldung erstatten.

Mit der Unterschrift wird die Einhaltung der hier beschriebenen Mindeststandards bestätigt.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Frank Müller', with a long horizontal stroke extending to the right.

Dr. Frank Müller

Geschäftsleiter

Bludenz, 20.04.2020