



Politik - Soziales und Menschenrechte (SJI_sas)

Richtlinien (Chartas,...)

POL_HRM_110

ABB-Allgemeines Merkblatt

AA

SAINT JEAN INDUSTRIES UNTERNEHMENSERKLÄRUNG ZU MENSCHENRECHTSPOLITIK UND ARBEITSBEDINGUNGEN

Entreprise Saint Jean Industries blickt auf eine jahrzehntelange Geschichte zurück, die eng mit der Führungs- und Gründerfamilie verbunden ist. Die Frauen und Männer, die es ausmachen, investieren und tragen zu nachhaltigem Wachstum bei. Sie formten und schmiedeten die folgenden menschlichen Werte:

Engagement, Bescheidenheit, Teamgeist, Kreativität und Leidenschaft

Wertschöpfung entsteht durch die Entwicklung des Humankapitals. Daher ist der Schutz dieses Humankapitals eine der Grundlagen dieser Politik. Neben der Priorisierung der Sicherheit unserer Mitarbeiter wenden wir in unseren HR-Prozessen und im Alltag in unserem Unternehmen und mit unseren Partnern die folgenden Grundsätze an:

Chapitre 1 : Kinder- und Jugendarbeit

Kein Kind/keine Einzelperson unter 16 Jahren wird für die Arbeit in unserem Unternehmen oder bei unseren Partnern angefragt.

Dieses Grundprinzip muss gewissenhaft eingehalten werden, um dem in Frankreich geltenden Recht zu entsprechen.

In Bezug auf die Berufsausbildung für Jugendliche ist es jedoch nach französischem Recht berechtigt, die Einstellung von Minderjährigen zu nutzen, um ihre berufliche Laufbahn zu perfektionieren oder ein Diplom (Lehrlingsausbildung, Professionalisierungsvertrag, Praktikum) zu erhalten. Diese Geräte sind auch für das Unternehmen nützlich, da sie es uns ermöglichen, nicht nur unsere jungen Menschen an die Geschäftswelt und unsere Berufe heranzuführen, sondern auch unsere Rekrutierung zu fördern.

Es ist Sache des Unternehmens, die Anzahl der Personen und gegebenenfalls die betroffenen Sektoren zu bestimmen.

Chapitre 2 : Gehälter / Sozialleistungen / Arbeitsbedingungen



Politik - Soziales und Menschenrechte (SJI_sas)

Richtlinien (Chartas,...)

POL_HRM_110

ABB-Allgemeines Merkblatt

AA

Das Unternehmen muss alle gesetzlichen Verpflichtungen in Bezug auf Arbeitsvorschriften und Arbeitsbedingungen (Arbeitsgesetzbuch, Tarifverträge usw.) gewissenhaft einhalten.

Das Unternehmen pflegt einen ständigen sozialen Dialog mit den gewählten Vertretern der Belegschaft (CSE) im Rahmen von monatlichen Sitzungen.

Das Unternehmen nimmt jährlich und/oder dreijährig Verhandlungen mit den Sozialpartnern in folgenden Angelegenheiten auf:

- ✓ Belohnung;
- ✓ Arbeitszeit;
- ✓ Aufteilung der Wertschöpfung (Gewinnbeteiligung, Beteiligung, etc.)
- ✓ Lebensqualität am Arbeitsplatz;
- ✓ Geschlechtergleichheit;
- ✓ Verwaltung von Arbeitsplätzen und Karrierewegen;
- ✓ Jede andere Verhandlung, falls vorhanden.

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die Sicherheit und den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit seiner Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Der Arbeitgeber gewährt seinen Mitarbeitern gemäß seinen Verpflichtungen eine Sozialversicherungsdeckung für Gesundheitskosten und gegen die Risiken Tod, Arbeitsunfähigkeit und Invalidität.

Chapitre 3 : Arbeitszeit

1° Nicht leitendes Personal:

In Übereinstimmung mit der Gesetzgebung arbeiten die Mitarbeiter des Unternehmens Saint Jean Industries SAS auf einer Basis von 35 Stunden pro Woche, verteilt auf 5 Tage (Montag bis Freitag).

Ausnahmsweise können Arbeitnehmer, wenn die wirtschaftliche Situation es zulässt, aufgefordert werden, das Überstundensystem in Anspruch zu nehmen, indem sie den Stundensatz auf den geltenden gesetzlichen Satz erhöhen. Überstunden werden ausschließlich auf freiwilliger Basis in Anspruch genommen.

In allen Fällen:

- Die tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten;
- Mindestens ein Ruhetag pro Woche wird gewährt;
- Arbeitnehmer haben Anspruch auf 11 Stunden Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen;
- Maximal 48 Arbeitsstunden in derselben Woche;
- Verbot, mehr als 6 aufeinanderfolgende Tage in derselben Woche zu arbeiten.

1° Führungskräfte bei der Tagespauschale:

In Übereinstimmung mit der Gesetzgebung arbeiten die Mitarbeiter der Firma Saint Jean Industries SAS auf der Grundlage eines jährlichen festen Tagespakets von 218 Tagen / Jahr. Im Gegenzug für eine Arbeitsbelastung und ein höheres Maß an Verantwortung profitieren die betroffenen Mitarbeiter von bezahlten Arbeitstagen (JNT).



Politik - Soziales und Menschenrechte (SJI_sas)

Richtlinien (Chartas,...)

POL_HRM_110

ABB-Allgemeines Merkblatt

AA

In allen Fällen:

- Mindestens ein Ruhetag pro Woche wird gewährt;
- Arbeitnehmer haben Anspruch auf 11 Stunden Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen;
- Verbot, mehr als 6 aufeinanderfolgende Tage in derselben Woche zu arbeiten.

Chapitre 4 : Moderne Sklaverei (d. h. Sklaverei, Leibeigenschaft und Zwangs- oder Pflichtarbeit sowie Menschenhandel)

Saint Jean Industries SAS hält sich gewissenhaft an die geltenden Sozialstandards und kann diese Art von Praxis weder direkt noch indirekt akzeptieren. Wachsamkeit gegenüber Ausbeutung und Menschenhandel schützt unsere Belegschaft und unseren Ruf.

In diesem Sinne wird keine Person in unserem Unternehmen oder bei unseren Partnern Zwangsarbeit leisten.

Chapitre 5 : Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Das Recht, Gewerkschaften, Arbeitnehmervertretungen oder anderen Tariforganisationen beizutreten, wird allen Beschäftigten des Unternehmens garantiert.

Das Unternehmen verhandelt mit den Sozialpartnern, wann immer dies erforderlich ist, über bestimmte Themen, um das Gesetz einzuhalten und/oder eine bestehende Situation zu ändern.

Chapitre 6 : Belästigung und Nichtdiskriminierung

Keine Diskriminierung jeglicher Art, sowohl bei der Einstellung und Entwicklung unserer Mitarbeiter als auch unserer Partner, wird toleriert. Die Achtung der menschlichen Person darf niemals durch Handlungen oder Entscheidungen im Rahmen unseres Unternehmens beeinträchtigt werden.

Die Personalabteilung ist der Garant für die Einhaltung dieser Regel, die in unserem internen Reglement enthalten ist.

Es wird darauf hingewiesen, dass jede Person, die Informationen zu diesen Situationen hat, die nicht konform wären, den Arbeitgeber unverzüglich und ohne Angst informieren muss: durch seine Hierarchie und / oder die Organisation von Personal- und / oder Arbeitnehmervertretern (Mitglieder der CSE und / oder der CSSCT).

Es wird auch darauf hingewiesen, dass derzeit ein interner Anreiz für die Anerkennung des Status von behinderten Arbeitnehmern besteht. Ziel ist eine bessere Integration und Führung unserer Mitarbeiter.



Politik - Soziales und Menschenrechte (SJI_sas)

Richtlinien (Chartas,...)

POL_HRM_110

ABB-Allgemeines Merkblatt

AA

Chapitre 7 : Gesundheit / Sicherheit

Zur Erinnerung: Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die Sicherheit und den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit seiner Mitarbeiter zu gewährleisten.

Daher arbeitet der Arbeitgeber eng mit den gewählten Mitarbeitern der Kommission für Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen (CSSCT) zusammen.

Die CSSCT trifft sich alle 3 Monate im Rahmen einer Plenarsitzung, um sich mit inhaltlichen Themen in diesem Bereich zu befassen. Mitglieder dieses Ausschusses sind von Amts wegen: Arbeitsmediziner, CARSAT, Arbeitsinspektion, mit denen wir regelmäßig zusammenarbeiten.

Es sei darauf hingewiesen, dass auch eine sogenannte Sicherheitskommission eingerichtet wird, die auf Initiative des Arbeitgebers einmal im Monat zusammentritt, um betriebliche Schwierigkeiten in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen zu erörtern. Ziel ist es, die Überwachung und Beseitigung von Risiken sicherzustellen.

Bei Bedarf können Schulungsmaßnahmen durchgeführt werden.

Chapitre 8 : Schutz von Hinweisgebern

Definition: " Ein **Hinweisgeber** ist eine natürliche Person, die uneigennützig und in gutem Glauben eine Straftat, ein Vergehen, eine Bedrohung oder einen ernsthaften Schaden für das öffentliche Interesse aufdeckt oder meldet; von denen sie persönlich Kenntnis hatte."

Was das Gesetz sagt; Artikel L. 122-9: "Eine Person, die ein gesetzlich geschütztes Geheimnis verletzt, ist nicht strafbar, sofern eine solche Offenlegung zum Schutz der betreffenden Interessen notwendig und verhältnismäßig ist, dass sie in Übereinstimmung mit den gesetzlich festgelegten Meldeverfahren erfolgt und dass die Person die Kriterien für die Definition eines Hinweisgebers gemäß Artikel 6 des Gesetzes Nr. 2016-1691 vom 9. Dezember 2016 erfüllt (...)"

Melden einer Warnung: 3 Meldekanäle

1. Direkter oder indirekter Vorgesetzter
2. Der Arbeitgeber: Geschäftsleitung oder Personaldirektion
3. Arbeitnehmervertretungen

Schutz von Hinweisgebern:

Das Unternehmen setzt sich dafür ein, dass Mitarbeiter jeden Verstoß ohne Angst und in absoluter Vertraulichkeit melden können.



Politik - Soziales und Menschenrechte (SJI_sas)

Richtlinien (Chartas,...)

POL_HRM_110

ABB-Allgemeines Merkblatt

AA

Das Gesetz gegen Repressalien besagt (Artikel L.1132-3-3 des Arbeitsgesetzbuches): "Kein Arbeitnehmer darf direkt oder indirekt sanktioniert, entlassen oder einer diskriminierenden Maßnahme unterworfen werden, insbesondere in Bezug auf die Vergütung im Sinne von Artikel L.3221-3, die Gewinnbeteiligung oder die Verteilung von Anteilen, die Ausbildung, die Wiedereingliederung, die Entsendung, die Qualifikation, die Einstufung, berufliche Beförderung, Übertragung oder Erneuerung des Vertrags für die Meldung einer Ausschreibung gemäß den Artikeln 6 bis 8 des Gesetzes Nr. 2016-1691 vom 9. Dezember 2016 über Transparenz, Korruptionsbekämpfung und Modernisierung des Wirtschaftslebens".

"Jede Person, die in irgendeiner Weise die Übermittlung eines Berichts an die in Artikel 8 Absatz I Absatz I genannten Personen und Stellen behindert, wird mit **Freiheitsstrafe von einem Jahr und einer Geldstrafe von 15.000 Euro bestraft.**"