

# Politik der Bader-Gruppe

## Leitlinie - Soziale Verantwortung, Menschenrechte, Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik

### Einführung

Als Erweiterung zu der Bader Unternehmenspolitik soll diese Leitlinie aktuelle Anforderungen zur sozialen Verantwortung im Unternehmen und der Lieferkette sowie Anforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz spezifizieren. Wir, die BADER-Gruppe, bekennen uns zu den im Anhang aufgeführten ILO-Vereinbarungen und weiteren international anerkannten Anforderungen aus der „Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work“ der IAO, als auch die „Guiding Principles on Business and Human Rights“ der Vereinten Nationen sowie der „International Bill of Human Rights“ der OHCHR. Wir setzen die daraus geforderten Anforderungen um und streben für eine Gleichberechtigung aller unserer Mitarbeiter/innen egal von welcher Nationalität, Ethnie, Geschlechts oder Alter. Jeder soll die gleichen Chancen bekommen um seine bestmögliche Leistung für das Unternehmen erbringen zu können. Fortführend verpflichtet sich die BADER-Gruppe in seiner Wertschöpfungskette potenzielle negative Auswirkungen im Bereich Human Rights in angemessener Zeit zu analysieren und systematische und angemessene Sorgfaltsmaßnahmen im Zusammenhang mit Menschenrechten zu ergreifen.



### Wir respektieren die Menschenwürde

#### 1. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen

##### Wir achten die Rechte auf Versammlung, Koalition und Kollektivverhandlungen

BADER ist an einer konstruktiven, kooperativen Zusammenarbeit und einem regelmäßigen Austausch mit den Vertretungen der Beschäftigten interessiert. Bader achtet das Versammlungsrecht seiner Mitarbeiter, das Recht auf Vereinigung und auf Kollektivverhandlungen im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen.

Das Unternehmen erlaubt im Rahmen einer ordentlich ablaufenden Struktur, freie Wahlen zu initiieren, um Beschäftigtenvertreter/innen zu bestimmen, die für Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzbedingungen sowie Menschenrechte vertreten oder um kollektiv mit der Organisation zu verhandeln (Tarifverhandlungen). Wir respektieren das Recht von Arbeitnehmer/innen eine Arbeiterorganisation zu gründen, diesen beizutreten oder diese zu organisieren. Repressalien oder negative Konsequenzen werden von der Organisation nicht in die Wege geleitet. Eine Kommunikation der Arbeiterorganisationen über Betriebsanhänge ist gestattet. Sollte sich aufgrund einer landesspezifischen Anordnung das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlung per Gesetz eingeschränkt werden, erlaubt das Unternehmen den Arbeiter/innen, ihre eigenen Vertreter/innen für oben genannte Zwecke frei zu wählen. Die ILO-Konventionen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und Nr. 98 über das Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen werden gewährleistet.

#### 2. Zwangs – oder Pflichtarbeit

##### Wir lehnen Zwangsarbeit, Menschenhandel und jegliche Einschränkung der Freizügigkeit ab

Jede Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person nicht freiwillig angeboten und unter Androhung von Strafe oder Repressalien geleistet oder als Rückzahlung einer Schuld (Schuldknechtschaft) eingefordert wurde bezeichnet sich als Zwangs – oder Pflichtarbeit. Diese Arten der Arbeit oder auch Menschenhandel, sklavenähnliche Praktiken, Leibeigenschaft, andere Formen der Beherrschung, Unterdrückung, sexuelle Ausbeutung, Erniedrigung (Modern Slavery) wird von uns strikt abgelehnt. Wir veranlassen oder Unterstützen diese nicht, denn alle Mitarbeiter/innen arbeiten freiwillig bei uns. Sie haben die Freiheit, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Frist jederzeit zu kündigen. Wir behalten keinen Teil des Eigentums oder Dokumente der Mitarbeiter ein und verlangen nicht, dass Beschäftigte dafür bezahlen eine Beschäftigungsgarantie zu erhalten oder Geschäftsgebühren wie Gebühren für das Einstellungsverfahren zu übernehmen. Beschäftigungsgebühren oder –kosten, teilweise oder vollumfänglich sowie Löhne oder Spesen werden nicht einbehalten oder dürfen nicht von den Arbeitnehmer/innen getragen werden. Menschenhandel sowie jede weitere Form von moderner Sklaverei wird nicht toleriert.

Änderungsstand:	-	a	b	c	d	Autor:	Geschäftsleitung	Freigabedatum:
Datum:	02/24					i. A. L. Kucher	B. Dreilich <i>B. Dreilich</i>	16.02.2024

Dies verlangen wir ebenso von unseren Dienstleistern, (Unter-) Lieferanten und Arbeitsvermittlern. Das Betreiben oder unterstützen von Menschenhandel wird strikt abgelehnt und jegliches bekanntwerden sofort gemeldet. Wir bekennen uns zur Einhaltung des Übereinkommens 29 über Zwangs- oder Pflichtarbeit und Nr. 105 zur Abschaffung der Zwangsarbeit.

### 3. Kinderarbeit

#### Wir lehnen Kinderarbeit uneingeschränkt ab

Kinder sind unser wichtigstes Hab und Gut. Ihre Gesundheit und Sicherheit zu schützen ist ein wichtiger Bestandteil. Dies verlangen wir von allen unseren Dienstleistern, (Unter-) Lieferanten, Arbeitsvermittlern und ebenso von unserer Belegschaft. Jegliche Beteiligung oder Unterstützung lehnen wir uneingeschränkt ab. Melden Sie Auffälligkeiten an die unten aufgeführte Hinweisgebermeldestelle um eine Untersuchung in die Wege zu leiten. Unter Berücksichtigung der ILO-Bestimmungen und dem jeweils geltenden nationalen Arbeitsrecht wird das gesetzliche vorgeschriebene Mindestalter für eine Anstellung uneingeschränkt eingehalten. Sollte kein Mindestalter für Arbeit oder Schulpflicht in einem Land gesetzlich festgelegt sein, zählt jede Person unter 15 Jahren als Kind, es sei denn, das Mindestalter für Arbeit oder der Schulpflicht ist nach lokalen Gesetzen höher. In diesem Fall gilt das festgesetzte höhere Alter an diesem Ort. Die ILO Konventionen Nr. 138 über das Mindestbeschäftigungsalter und Nr. 182 über das Verbot der schlimmsten Formen von Kinderarbeit einzuhalten, ist für uns selbstverständlich. Altersangaben von Beschäftigten und Bewerber/innen werden generell überprüft. Personen unter 18 Jahren sind minderjährig und damit schutzbedürftig. Sie dürfen keine Arbeit verrichten, die aufgrund ihrer Art oder der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, ihre Sicherheit, Gesundheit oder Sittlichkeit gefährden würde, z. B. Überstunden oder Nachtschichten.

#### 3.1. Ausnahmen- Ferienjob, Ausbildung

Eine Beschäftigung von Minderjährigen ist nur mit den gesetzlichen Einschränkungen erlaubt. Junge Arbeiter/innen die der Schulpflicht unterliegen dürfen nur außerhalb der Schulzeit beschäftigt werden (Ferienjob) und wenn gesetzlich nicht anders vorgegeben, darf die gesamte Schul-, Arbeits- und Reisezeit 10 h am Tag und davon 8h am Tag reine Arbeitszeit nicht überschreiten. Nachtarbeit sowie gefährliche Arbeiten sind verboten, für eine Beurteilung der Arbeitsbedingung ist die zuständige Sicherheitsfachkraft einzubeziehen.

#### 3.2. Wiedergutmachung für Kinderarbeiter

Werden Vorfälle von Kinderarbeit aufgedeckt bei denen die BADER-Gruppe unwissentlich beteiligt ist, wird von Unternehmensseite dieser Vorfall untersucht und verantwortliche Personen, mit zu Verfügung stehenden Rechtsmitteln, zur Verantwortung gezogen. Bei internen Vorfällen werden in einer Einzelfallbewertung adäquate Maßnahmen zur Abhilfe abgeleitet. Bei externen Vorfällen werden Unternehmen zu adäquate Maßnahmen verpflichtet.



**Wir gehen  
den Weg gemeinsam**

### 4. Disziplinarmaßnahmen

#### Unsere Mitarbeiter sind unser wichtigstes Fundament

Wir behandeln unserer Belegschaft mit Anstand und Respekt. Einsatz von körperlicher Züchtigung, jeglicher Art der Nötigung oder verbaler Missbräuche werden nicht toleriert. Harte und unmenschliche Behandlungen sind untersagt.

Wenn Disziplinarmaßnahmen ausgesprochen werden müssen, stellt die BADER-Gruppe sicher, dass eine faire Anhörung der angeschuldigten Mitarbeiter/innen stattfindet. Die Arbeitnehmer/innen werden informiert, wenn ein Disziplinarverfahren eingeleitet wird. Körperlicher Züchtigung, seelischer oder physischer Nötigung oder verbaler Missbrauch der Arbeitnehmer/innen ist nicht zulässig.

Disziplinarmaßnahmen dürfen keine Lohnabzüge vornehmen. Ausnahmen zu dieser Regelung gelten nur, wenn beide der folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- Lohnabzüge für disziplinare Maßnahmen sind durch Landesrecht erlaubt, und
- Ein frei verhandelter Tarifvertrag, der diese Vorgehensweise erlaubt, ist in Kraft.

Bonuszahlungen und freiwillige Zusatzleistungen sind keine festen Löhne/Gehälter und somit ausgenommen. Progressive Disziplinarmaßnahmen können unter anderem sein: Mündliche und schriftliche Verwarnungen / Abmahnungen, Arbeitsvertragskündigungen.

Änderungsstand:	-	a	b	c	d	Autor:	Geschäftsleitung	Freigabedatum:
Datum:	02/24					i. A. L. Kucher	B. Dreilich <i>B. Dreilich</i>	16.02.2024



## Wir gestalten Arbeitsbedingungen fair und sicher

### 5. Arbeitszeit und Vergütung

#### Wir gewähren angemessene Arbeitszeiten, Urlaub und Vergütung

Alle Beschäftigten haben Anspruch auf angemessene Arbeitszeiten, Ruhezeiten und Urlaub, welche stets mindestens den landestypischen gesetzlichen Vorgaben entsprechen und teils darüber hinausgehen. So weit möglich und es die betrieblichen Erfordernisse erlauben wird in Einklang mit den landestypischen kulturellen Besonderheiten Gleitzeit gewährt. Sonn- und Feiertage werde nur in Ausnahmesituationen beansprucht. Normale Arbeitswochen enthalten im Regelfall nicht mehr als 48 Arbeitsstunden. Dabei sind zwischen den einzelnen Schichten die jeweils gesetzlich festgelegten Ruhezeiten der einzelnen Länder zu gewährleisten. BADER stellt sicher, dass alle Mitarbeiter/innen nach 6 Arbeitstagen über mindestens einen freien Tag verfügen. In Ausnahmefällen auftretende Abweichungen werden kurzfristig ausgeglichen.

Das Lohnniveau an den einzelnen Standorten orientiert sich am jeweils regionalen Durchschnitt, nicht an Untergrenzen. Gesetzliche Industriemindeststandards oder wo zutreffend Tarifverträge werden, soweit definiert, eingehalten bzw. überschritten. In Abhängigkeit von lokalen Gegebenheiten vergüten wir zusätzliche und atypische Arbeitszeiten. Löhne sollen nicht nur zur Deckung der Grundbedürfnisse, sondern auch in gewissen Teilen den Arbeitnehmer/innen zur freien Verfügung stehen. Diese sind in nachvollziehbarer Weise und zu einem bestimmten Zeitpunkt gemäß ILO 95 auszubehalten.

Fragen zu Ihrer Vergütung wie deren Berechnung, Auszahlungsprobleme oder Prämien, Anreizsysteme und Leistungen werden Ihnen zu jederzeit von den zuständigen Personalabteilungen oder den Betriebsräten, sofern vorhanden, der einzelnen Werke beantwortet und sind arbeitsvertraglich geregelt. Für Anfechtungen der Lohnzahlungen sind die jeweils geltenden Landesgesetze zu berücksichtigen. Löhne sind für erbrachte Leistungen vollumfänglich auszuzahlen und dürfen nicht widerrechtlich einbehalten werden.

#### 5.1. Mehrarbeit – Überstunden

Jegliche Mehrarbeit ist freiwillig. Generelle Anordnungen auf kurzfristige Mehrarbeit müssen mit Belegschaftsvertreter/innen schriftlich vereinbart werden, sofern diese im Werk vorhanden sind. Für eine Anordnung auf Mehrarbeit müssen die landesspezifischen Gesetzesvorgaben oder Tarifvereinbarungen berücksichtigt werden und darf 12h nicht überschreiten. Mehrarbeit soll zu einem angemessenen Prämienatz, wie im Landesrecht oder Tarifvertrag festgelegt, erstattet werden oder als Zeitausgleich genommen werden dürfen.

### 6. Beschäftigungssicherung und Chancengleichheit

#### Wir setzen uns für Beschäftigungssicherung und Chancengleichheit ein

Wir setzen unsere Mitarbeiter/innen je nach den betrieblichen Erfordernissen, Rahmenbedingungen sowie der persönlichen Eignung ein. Wir fördern Chancengleichheit und familienfreundliche Rahmenbedingungen. „Hire and Fire“ ist unerwünscht. Im Rahmen eines gezielten Talentmanagements fordern und fördern wir in allen Werken die interne und externe Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten. Durch unsere globale Aufstellung haben Mitarbeiter/innen die Möglichkeit, international eingesetzt zu werden.

### 7. Diskriminierung

#### Wir lehnen Diskriminierung und Belästigung uneingeschränkt ab

Die Vielfalt unserer Mitarbeiter/innen ist unsere fundamentale Stärke. Wir stellen uns klar gegen Diskriminierung jeglicher Art, verfolgen und ahnden diese bei der Einstellung, Vergütung, Zugang zu Schulungen, Beförderung, Kündigung oder Ruhestand und decken oder unterstützen diese auch nicht. Während der Beschäftigung zwischen Mitarbeiter/innen auftretende diskriminierende Äußerungen oder Handlungen - ganz gleich ob aus kulturellen, ethnischen, religiösen Gründen, territorialer oder sozialer Herkunft, Staatsangehörigkeit, Kaste, Geburt, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienverpflichtungen, Familienstand, Schwangerschaft, Gewerkschaftsmitgliedschaft, politischer Ansichten, Alter oder sonstigen Situationen – unterbinden wir mit allen verfügbaren internen und rechtlichen Möglichkeiten und verbieten ausdrücklich jegliches Verhalten und Handeln das drohend, beleidigend, ausbeutend oder sexuell nötigend am Arbeitsplatz ist, einschließlich Gesten und Sprache. Religiöse Erfordernisse können mit den zuständigen Vorgesetzten abgestimmt werden, ein geeigneter Platz für Gebete ist von den Werken zu organisieren. Wir Schützen die Rechte von Minderheiten, Frauen und indigener Völker.

Änderungsstand:	-	a	b	c	d	Autor:	Geschäftsleitung	Freigabedatum:
Datum:	02/24					i. A. L. Kucher	B. Dreilich <i>B. Dreilich</i>	16.02.2024

Im Sinne landespezifischer Gesetze und der ILO-Konventionen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts sowie Nr. 111 über Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf definieren alle Bader Werke eine zuständige Person die als Ansprechpartner für die Analyse von Vorfällen und Maßnahmen gegen Diskriminierung verantwortlich ist. Konkrete Vorfälle von Diskriminierung müssen unverzüglich beendet und die Betroffenen geschützt werden.

## 8. Arbeits- und Gesundheitsschutz

### Wir stellen Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit, Brandschutz und Notfallvorsorge sicher

Wir begreifen Arbeitsschutz als Führungsaufgabe. Wir verpflichten uns zur Bereitstellung von angemessenen sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitsbedingungen, stellen geprüfte persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung und gestalten Arbeitsplätze ergonomisch, zur Prävention von arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen. Zur Beseitigung von Gefahren und zum Minimieren von Sicherheits- und Gesundheitsrisiken verwenden wir Gefährdungsbeurteilungen und leiten daraus Schutzmaßnahmen ab. Alle Mitarbeiter/innen dürfen zu jederzeit gefährliche Arbeiten unterbrechen um sich zu schützen, wenn Ihr Leben, Ihr Leib oder Ihr Wohl davon betroffen ist, ohne Konsequenzen fürchten zu müssen.

Mit unserem Unfall- und Störungsmanagement vermeiden wir Unfälle und Störungen jeglicher Art und lösen aufgezeigte Probleme nachhaltig. Zudem wird die Maschinensicherheit an den Arbeitsplätzen frühzeitig und kontinuierlich begutachtet und falls notwendig unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben gesonderte Sicherheitsmaßnahmen abgeleitet. Wir setzen unsere Mitarbeiter/innen nicht für Arbeiten ein, die ihre Gesundheit, Sicherheit oder Moral gefährden können. Das Gesundheits- und Sicherheitsbewusstsein unserer Beschäftigten fördern wir durch Kommunikation, Information und Schulung entsprechend ihrer Aufgaben und Pflichten. Unsere Gesundheitsvorsorge umfasst neben gesetzlich vorgegebenen Vorsorgeuntersuchungen auch weitere Programme, z.T. Gesundheitstage sowie, sofern sinnvoll, z.T. die finanzielle Unterstützung von Vorsorgemaßnahmen. Brandschutz und Notfallvorsorge ist uns äußerst wichtig und selbstverständlich. Gemeinsam mit örtlichen Behörden oder Dienstleistern stellen wir unter anderem mit kontinuierlichen Evakuierungsübungen sicher, dass im Gefahrfall alle Abläufe auch nach den gesetzlichen Vorgaben funktionieren.

Wir lehnen die Beauftragung oder den Einsatz privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutz des Geschäftsprojekts ab, wenn der Einsatz der Sicherheitskräfte aufgrund mangelnder Ausbildung oder Kontrolle seitens des Unternehmens zu Menschenrechtsverletzungen führen kann.



### Wir stellen Anforderungen sicher

## 9. Anforderungen aus sozialen Aspekten

### Wir tragen soziale Verantwortung und stellen Anforderungen für ein soziales Miteinander sicher

Soziale Werte sind uns wichtig, deshalb halten wir die Anforderungen der RSCI-Responsible Supply Chain Initiative e.V. ein. Entsprechend verpflichtet sich die BADER-Gruppe Risikoanalysen im Bereich Human Rights in seiner Lieferkette nach den jeweiligen Anforderungen umzusetzen und bei Bedarf adequate und angemessene Maßnahmen einzuleiten.



## 10. Hinweisgebermeldestelle

### Was Mitarbeiter/innen im Bedarfsfall tun können

Mitarbeiter/innen, die Rechtsverstöße, Vorfälle oder Verstöße gegen diese Prinzipien und Verhaltensgrundsätze sowie Risiken und Schwachstellen, die zu Verstößen führen können, erkennen, melden diese an die Hinweisgeberstelle auf der Website [bader-leather.com](http://bader-leather.com), ihre Vorgesetzten, Personalabteilung oder Beschäftigtenvertretung. Über die Hinweisgebermeldestelle ist die Meldung auch anonym möglich. Zusätzlich ist auch sichergestellt, dass Mitarbeiter/innen in einem definierten zeitlichen Rahmen ein Feedback bekommen. Gegebene Hinweise werden über unseren unparteiischen externen Dienstleistungsservice HUBIT mehrsprachig erfasst, bewertet und zur weiteren Bearbeitung an verantwortliche Stellen im Unternehmen übermittelt, die Untersuchungen einleiten und Lösungen erarbeiten. Meldungen an Vorgesetzte zu Arbeitsbedingungen, Unfallgefahren oder Menschenrechten dürfen zu jederzeit getätigt werden ohne Repressalien von Vorgesetzten fürchten zu müssen. Nachteile wie Bestrafungen oder sogar Entlassung von Mitarbeiter/innen, wenn Meldungen erfolgen, werden nicht geduldet und sind untersagt. Bei schwerwiegenden Verstößen gegen Menschenrechte und externen Anforderungen interessierter Parteien setzt sich im Bedarfsfall die interne Hinweisgeberstelle mit weiteren zuständigen externen Stellen in Verbindung. Externe interessierte Parteien können sich auch über die genannte Homepage mit der BADER-Gruppe in Verbindung setzen und werden ebenfalls berücksichtigt.

Änderungsstand:	-	a	b	c	d	Autor:	Geschäftsleitung	Freigabedatum:
Datum:	02/24					i. A. L. Kucher	B. Dreilich <i>B. Dreilich</i>	16.02.2024

**Anhang:**

	Anerkannt
	Nicht Anerkannt

ILO Leitlinien und internationale Übereinkommen oder Anforderungen

	ILO-Übereinkommen 1 (Arbeitszeiten - Industrie) und Empfehlung 116 (Arbeitszeitverkürzung)
	ILO-Übereinkommen 29 (Zwangsarbeit- und Pflichtarbeit)
	ILO-Übereinkommen 30 (Arbeitszeit im Handel und in Büros)
	ILO-Übereinkommen 87 (Vereinigungsfreiheit)
	ILO-Übereinkommen 95 (Übereinkommen über den Lohnschutz)
	ILO-Übereinkommen 98 (Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen)
	ILO-Übereinkommen 100 (Gleichheit des Entgelts)
	ILO-Übereinkommen 102 (Soziale Sicherheit - Mindestnormen)
	ILO-Übereinkommen 105 (Abschaffung der Zwangsarbeit)
	ILO-Übereinkommen 111 (Diskriminierung – Beschäftigung und Beruf)
	ILO-Übereinkommen 131 (Festlegung Mindestlohn)
	ILO-Übereinkommen 135 (Arbeitnehmervertreter)
	ILO-Übereinkommen 138 und Empfehlung 146 (Mindestalter)
	ILO-Übereinkommen 155 und Empfehlung 164 (Arbeits- und Gesundheitsschutz)
	ILO-Übereinkommen 159 (Berufliche Rehabilitation und Beschäftigung von Behinderten)
	ILO-Übereinkommen 169 (Eingeborene und in Stämmen lebende Völker)
	ILO-Übereinkommen 177 (Heimarbeit)
	ILO-Übereinkommen 181 (Private Arbeitsvermittler)
	ILO-Übereinkommen 182 (Schlimmste Formen der Kinderarbeit)
	ILO-Übereinkommen 183 (Mutterschutz)
	Leitfaden der ILO zu HIV/AIDS in der Welt der Arbeit
	Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
	Der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
	Der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte
	Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes
	Das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau
	Das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung
	Das Leitprinzip der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte
	Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
	Guiding Principles on Business and Human Rights
	International Bill of Human Rights
	RSCI Requirements and Annex II RSCI Recruitment fee policy

Die Übereinkommen und Leitlinien stehen interessierten Parteien über das Infonet #100 unter externe Dokumente zu Verfügung.