

VAT GROUP ARBEITS- UND MENSCHEN- RECHTSPOLITIK

1. Zweck und Umfang	3
2. Grundsatzklärung	3
3. Praktiken und Prinzipien	4
– Zwangsarbeit und Beschäftigungsfreiheit	
– Verhinderung von Kinderarbeit und Schutz junger Arbeitnehmender	
– Organisation der Arbeitszeit	
– Faire Löhne und Leistungen	
– Faire Behandlung und keine Belästigung	
– Keine Diskriminierung	
– Vereinigungsfreiheit	
– Arbeitsbedingungen und Wohlbefinden der Mitarbeitenden	
– Datenschutz personenbezogener Informationen	
4. Verweise	12
5. Revisionsverlauf	12
6. Responsible Business Alliance	12

1. Zweck und Umfang

Bei der VAT Group AG («VAT Group») und ihren verbundenen Unternehmen (zusammen «VAT» oder «Unternehmen») verpflichten wir uns, Geschäfte mit dem höchsten Mass an Integrität, Verantwortung und Achtung der Menschenrechte zu führen.

Dieses Verfahren legt den Rahmen für die Anwendung der Arbeits- und Menschenrechtspraktiken der VAT in der gesamten VAT Group fest und deckt Arbeits- und Menschenrechte in VAT-Betrieben und den verschiedenen angeschlossenen Standorten weltweit ab. Das Verfahren gilt für alle VAT-Instanzen, -Angestellten und -Arbeitnehmenden, einschliesslich Zeitarbeitskräfte, Migrierte, Studierende, Entsendungs-, Outsourcing-, Vertrags- und jede andere Art von Arbeitnehmenden. Darüber hinaus müssen alle VAT-Instanzen sicherstellen, dass ihr Management von Lieferunternehmen, Dienstleistenden und Subunternehmen den in diesem Verfahren beschriebenen Elementen entspricht.

2. Grundsatzklärung

Wir verpflichten uns:

- Die im Verhaltenskodex der VAT beschriebenen Grundsätze zu respektieren und zu fördern
- Alle anwendbaren nationalen und lokalen Gesetze einzuhalten
- Die in diesem Verfahren beschriebenen Arbeits- und Menschenrechte, die auf anerkannten internationalen Gesetzen und Praktiken basieren, wie z.B. der United Nations Global Compact und der International Labour Organization (ILO) zu respektieren und zu fördern

Darüber hinaus müssen alle Mitarbeitenden der VAT sicherstellen, dass sie die Arbeits- und Menschenrechte in allen Geschäftsbeziehungen wahren, einschliesslich des Umgangs mit Lieferanten, Subunternehmen, Kunden und anderen Partnern. Jede VAT-Mitarbeiterin und jeder -Mitarbeiter muss diese Standards und Richtlinien jederzeit anwenden, unabhängig davon, wo sie oder er arbeitet. Von den Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie sich zu Wort melden und jeden Verstoß gegen diese Richtlinien melden und/oder eventuell auftretende Bedenken klären.

3. Praktiken und Prinzipien

Zwangsarbeit und Beschäftigungsfreiheit

Die VAT Group praktiziert und toleriert keine Zwangsarbeit, einschliesslich Schuldknechtschaft, Menschenhandel und Sklavenarbeit, oder unfreiwillige oder ausbeuterische Gefängnisarbeit. Die Arbeit für die VAT ist freiwillig, und die Mitarbeitenden können die VAT nach Ablauf ihrer vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfrist verlassen. Arbeitnehmende müssen sich frei bewegen und ihren Arbeitsplatz am Ende der Arbeitszeit verlassen können.

i. Arbeitsvertrag

Als Teil des Einstellungsverfahrens wird den Arbeitnehmenden ein schriftlicher Arbeitsvertrag, ein Offertbrief oder Anstellungsvertrag vorgelegt werden, der eine Beschreibung der Beschäftigungsbedingungen in einer ihnen verständlichen Sprache enthält. Die schriftliche Vereinbarung muss der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter vor Beginn der vereinbarten Funktion ausgehändigt werden. Bei ausländischen oder Wanderarbeitnehmenden muss die Vereinbarung vorgelegt und vereinbart werden, bevor die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sein Herkunftsland verlässt.

Ein schriftlicher Arbeitsvertrag sollte mindestens enthalten:

- Alle gesetzlich vorgeschriebenen Anstellungsbedingungen
- Den vollständigen Namen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters
- Die Rollenbezeichnung oder Art der auszuführenden Arbeit
- Den Ort, an dem die Arbeit ausgeführt wird
- Die Laufzeit und Dauer des Vertrags und alle Bedingungen für die Vertragsverlängerung (falls anwendbar)
- Die Kündigungsfrist zur freiwilligen Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Die erwartete regelmässige Arbeitszeit
- Die Vergütung oder das Grundgehalt für die zu erledigende Arbeit
- Andere Zulagen und Leistungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung

ii. Identitätsdokumente

Arbeitnehmende dürfen nicht verpflichtet werden, von der Regierung ausgestellte Personalausweise, Pässe oder Arbeitserlaubnisse als Beschäftigungsbedingung abzugeben, es sei denn, das Gesetz verlangt den Besitz einer Arbeitserlaubnis.

Die VAT und alle Arbeitsagenturen, die zur Anwerbung von Mitarbeitenden eingesetzt werden, dürfen die Identitäts- oder Einwanderungsdokumente der Mitarbeitenden, wie z.B. von der Regierung ausgestellte Ausweise, Pässe oder Arbeitserlaubnisse, nicht aufbewahren oder anderweitig zerstören, verbergen, beschlagnehmen oder Mitarbeitenden den Zugang verweigern.

iii. Anwerbungsgebühren

Die VAT wäre für die Zahlung aller Gebühren und Ausgaben verantwortlich, die mit der Anwerbung und Einstellung von Mitarbeitenden in das Unternehmen verbunden sind. Für ins Aufnahmeland einreisende ausländische oder zugewanderte Mitarbeitende müssen alle mit der Anwerbung verbundenen Einwanderungs- und Auswanderungskosten vom Unternehmen getragen werden und sind nicht von der Mitarbeiterin oder vom Mitarbeiter zu tragen. Alle Gebühren sollen direkt von der VAT an Personalvermittlungsunternehmen und Arbeitsagenturen gezahlt werden.

In Situationen, in denen die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine Zahlung geleistet hat, muss diese der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer innerhalb von 30 Tagen nach Benachrichtigung entweder direkt vollständig oder in Raten erstattet werden. Jede Zahlung und/oder Erstattung muss in der Personalakte der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters erfasst werden. Die VAT muss diese Standards den lokalen Arbeitsagenturen mitteilen, auch in vertraglichen Anforderungen, eine Due-Diligence-Prüfung durchführen und ihre Einhaltung mindestens jährlich überprüfen.

Die VAT stellt sicher, dass diese Standards und Richtlinien von allen Mitarbeitenden und Auftragnehmenden, die an VAT-Standorten arbeiten, unabhängig von ihrem Umfang und ihrem Beschäftigungsniveau kommuniziert und verstanden werden. Ihre Verträge und relevanten Beschäftigungsdokumente (einschliesslich, aber nicht beschränkt auf Personalakten, Gehaltsabrechnungen und Stundenzettel) müssen während regelmässiger Audits zur Überprüfung verfügbar sein.

Die VAT übernimmt auch die Kosten bei der Rückführung von ausländischen oder Wanderarbeitnehmenden nach Beendigung des Vertrags, auch bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist oder bei Beendigung des Vertrags wegen Krankheit, Arbeitsunfähigkeit oder Verletzung von Arbeitnehmerrechten. Diese Anforderung gilt nicht, wenn die Wanderarbeitnehmerin oder der -arbeitnehmer kündigt, um für ein anderes Unternehmen im Land zu arbeiten. Wenn der Vertrag wegen Fehlverhaltens gekündigt wurde und ein Abzug von Rückführungsgebühren gesetzlich zulässig ist, darf der Abzug die gesetzliche Grenze nicht überschreiten.

iv. Kauttionen

Es wird von Mitarbeitenden, die bei der VAT arbeiten, keine Kauttion oder Gebühr für bestimmtes Material oder Ausrüstung, die für die Ausführung der Arbeit bereitgestellt wird (wie Schutzausrüstung, Uniformen usw.), verlangt. Die VAT verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeitenden über die für ihre Tätigkeit erforderlichen Werkzeuge und Ausrüstungen verfügen. Diese bereitgestellten Werkzeuge und Ausrüstungen müssen den Sicherheits- und Gesundheitsstandards der nationalen und lokalen Gesetze entsprechen.

v. Leistungsmanagement und -entwicklung

Um eine kontinuierliche Verbesserung der Fähigkeiten, Verhaltensweisen und Beiträge der Mitarbeitenden zu den Gesamtzielen der VAT zu gewährleisten, ist der Leistungsmanagement- und Entwicklungsprozess ein entscheidendes Element des Mitarbeiterlebenszyklus während der gesamten Anstellung bei der VAT. Der jährliche Prozess umfasst die Bewertung aller Mitarbeitenden basierend auf zwei (2) Aspekten:

- Leistung
- Potenzial oder Beförderungsfähigkeit

Das Leistungsmanagement liegt in der gemeinsamen Verantwortung zwischen den direkten Vorgesetzten und den Mitarbeitenden, bei der die Mitarbeitenden ermutigt werden, ihre eigene Karriere und Entwicklung voranzutreiben, und von den direkten Vorgesetzten unterstützt werden. Als Teil des Leistungsmanagementprozesses bietet die VAT verschiedene Möglichkeiten für die Schulung, das Lernen und die Entwicklung der Mitarbeitenden.

Wenn eine interne Schulung oder ein Training am Arbeitsplatz angeboten wird, darf das Unternehmen von keinem Mitarbeitenden verlangen oder erbitten, Schulungsgebühren, die direkt mit diesen Schulungen verbunden sind, beim Ausscheiden aus dem Unternehmen zurückzuzahlen. Eine externe Ausbildung oder ein Studium darf nur dann gegen eine Sperrfrist der VAT finanziert werden, wenn alle folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- Ein klarer Ausbildungsvertrag, der die Bedingungen definiert, wird der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter mitgeteilt, mit dieser bzw. diesem vereinbart und unterschrieben
- Die Ausbildung / das Studium ist freiwillig und wird von der Mitarbeiterin oder vom Mitarbeiter gewünscht
- Die Ausbildung / das Studium ist auf die persönliche Entwicklung bezogen und nicht auf die berufsbegleitende Ausbildung / das Studium

Die Sperrfrist, wenn sie Teil der Vereinbarung mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer vor Gewährung der Ausbildung / des Studiums ist, sollte proportional zur Dauer der Ausbildung / des Studiums sein. In jedem Fall sollte die maximale Sperrfrist in einem angemessenen Verhältnis zum investierten Betrag stehen und den örtlichen Gesetzen und Marktgepflogenheiten entsprechen.

Wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer die VAT vor Ablauf der Sperrfrist verlässt, kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aufgefordert werden, der VAT einen Betrag anteilig in Höhe der nicht gearbeiteten Sperrfrist zu erstatten.

In der folgenden Situation wird keine Erstattung angefordert:

- Das Unternehmen beendet das Beschäftigungsverhältnis der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters während der Sperrfrist aufgrund von Umstrukturierungen, Reorganisationen oder Leistungsmanagementprozessen
- Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wechselt innerhalb der VAT zu einer anderen Position

Für einen Teil der Gesamtkosten kann eine finanzielle Unterstützung der Schulungskosten vereinbart werden. Für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung kann ein zusätzlicher Bonus vereinbart werden.

vi. Bewegungsfreiheit

Im Zusammenhang mit ihren Pflichten und ihrer Arbeitszeit dürfen Arbeitnehmende in ihrer Bewegung innerhalb der Unternehmenseinrichtungen nicht unangemessen eingeschränkt werden, ausser aus Gründen der Sicherheit, des Schutzes oder der Vertraulichkeit.

Verhinderung von Kinderarbeit und Schutz junger Arbeitnehmender

Die VAT verpflichtet sich, alle gesetzlichen Anforderungen in ihrem Betrieb einzuhalten. Dazu gehört auch sicherzustellen, dass keine minderjährigen Mitarbeitenden in der Belegschaft beschäftigt sind und dass das Wohl junger Arbeitnehmender berücksichtigt wird. Nationale und lokale Gesetze haben Vorrang in Situationen, in denen das gesetzliche Alter abweicht, wenn es in diesem Dokument angegeben ist.

Die VAT darf und wird keine Personen beschäftigen, die in den jeweiligen Ländern, in denen wir tätig sind, das gesetzliche Mindestalter für die Erwerbstätigkeit noch nicht erreicht haben. Junge Arbeitnehmende zwischen 15 (Mindestalter) und 18 Jahren dürfen nicht in potenziell gefährlichen Bereichen arbeiten oder Überstunden oder Nachtschichten leisten.

Vor Beginn einer Beschäftigung muss die auszuübende Tätigkeit einer Gefährdungsbeurteilung nach lokalen Kriterien unterzogen werden, um sicherzustellen, dass die Arbeit für die Gesundheit und Sicherheit der jugendlichen Arbeitnehmenden unbedenklich ist. Die VAT schliesst keine Geschäftsvereinbarungen mit Lieferanten oder Subunternehmen ab, die Personen unter dem gesetzlichen Mindestalter für die Beschäftigung in allen Einheiten und Betriebsstätten beschäftigen.

i. Nachverfolgungsmechanismus und Unterstützung

Das Unternehmen muss geeignete Massnahmen ergreifen, um das Alter aller Mitarbeitenden zu überprüfen und zu bestätigen, indem es vor Beginn einer Beschäftigung verlangt, dass ein Ausweis vorgelegt wird. Wenn bekannt wird, dass eine minderjährige Arbeiterin oder ein minderjähriger Arbeiter (unter dem Mindestalter) an einem Standort arbeitet, entweder als direkte Angestellte oder als direkter Angestellter oder als Subunternehmen, müssen Massnahmen ergriffen werden, um den Vertrag unverzüglich zu kündigen.

Darüber hinaus muss der Standort oder die Unternehmenseinheit über ein Verfahren verfügen und Massnahmen ergreifen, um alle negativen Folgen der Beschäftigung einer oder eines Minderjährigen oder der Vertragskündigung zu beheben, wie z.B. medizinische und soziale Hilfe, Abschluss der Schulpflicht, sofern gesetzlich zulässig Versetzung minderjähriger Arbeitnehmender in geeignete Ausbildungsplätze, Aufrechterhaltung des Einkommens des Kindes, bis es legal arbeitsfähig ist, und Förderung einer Stellenbewerbung bei der VAT, sofern dies möglich ist.

Die Verfahren zur Altersüberprüfung können sich von Land zu Land und/oder von Anstellungsart unterscheiden, je nach den vor Ort verfügbaren Überprüfungsverfahren.

- Eine aktive Altersüberprüfung muss bei der Anwerbung und Einstellung von Mitarbeitenden vorgenommen werden.
- Originaldokumente wie z. B. ein von der Regierung ausgestellter Ausweis oder ein Reisepass (mit amtlichem Foto) sind obligatorisch.
- Der Ausweis muss mit den angegebenen Informationen abgeglichen werden. Die Ausweisdokumente dürfen nicht den Anschein erwecken, verändert worden zu sein, und das äussere Erscheinungsbild des Bewerbenden sollte mit dem vorgelegten Ausweis übereinstimmen.
- Anhand des Geburtsdatums mit Tag, Monat und Jahr muss überprüft werden, ob der Bewerbende zum Einstellungszeitpunkt das Mindestalter erreicht hat.
- Es müssen Aufzeichnungen über das Einstellungsdatum und das Geburtsdatum des Mitarbeitenden, Ausbildung, Beruflicher Werdegang und Kontaktadresse geführt werden.

ii. Praktikantinnen und Praktikanten

Die VAT fördert das Lernen und die Entwicklung junger Arbeitnehmender und zielt darauf ab, ein förderliches Umfeld als Teil ihrer Erfahrung zu schaffen. Nationale Ausbildungsprogramme am Arbeitsplatz in Übereinstimmung mit nationalen und lokalen Gesetzen werden stark unterstützt.

Alle VAT-Standorte und -Einheiten müssen einen ordnungsgemässen Umgang mit Praktikanten, einschliesslich Auszubildender, studentischer Mitarbeitender, Doktoranden oder anderer Studierender sicherstellen. Als Teil dieser Programme werden das Wohlergehen, die Gesundheit und die Sicherheit der Praktikantinnen oder Praktikanten berücksichtigt.

Organisation der Arbeitszeit

i. Wöchentliche Arbeitszeit und freie Tage

Die durchschnittliche VAT-Arbeitszeit darf die von den lokalen oder nationalen Vorschriften festgelegten Stunden nicht überschreiten. Die Arbeitszeit muss auf maximal 60 Stunden pro Woche (oder wie in den örtlichen Vorschriften festgelegt) einschliesslich Überstunden begrenzt werden, ausser in Notfällen oder aussergewöhnlichen Situationen. Arbeitnehmende müssen alle sieben Tage mindestens einen freien Tag haben, was 24 aufeinanderfolgende Stunden am selben Kalendertag nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen entspricht.

ii. Überstunden

Überstunden sind freiwillig und müssen im Einklang mit der örtlichen Gesetzgebung stehen, einschliesslich täglicher und monatlicher Überstundenbegrenzungen. Strukturierte und geplante Überstunden gelten als regelmässige freiwillige Überstunden. Die Überstunden müssen der örtlichen Arbeitszeitgrenze entsprechen und durch eine gültige betriebliche oder nationale/lokale Vereinbarung abgedeckt sein, in der die Bedingungen festgelegt sind, die den Arbeitnehmenden mitgeteilt oder im Arbeitsvertrag festgelegt wurden.

Ausserplanmässige Überstunden im Rahmen der örtlichen Arbeitszeitbegrenzung können von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer beantragt werden. Alle Anfragen müssen formuliert, vereinbart und aufgezeichnet werden. Jede Anfrage des Managements erfordert eine schriftliche Zustimmung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers und muss aufgezeichnet werden. Arbeitnehmende haben das Recht, ungeplante Überstunden ohne Strafe oder Vergeltung abzulehnen.

iii. Überwachung

Alle grösseren Standorte und Büros müssen ein System zur Überwachung der Arbeitszeit (einschliesslich Überstunden) und der freien Tage einrichten, einschliesslich zusammenfassender Berichte, um das Managementteam darauf aufmerksam zu machen, bevor diese Anforderungen überschritten werden. Wenn eine Nichteinhaltung festgestellt wird, müssen Korrekturmassnahmen ergriffen und der Verlauf dokumentiert werden.

iv. Pausen

Pausen müssen den örtlichen Gesetzen entsprechen. In Ermangelung lokaler Gesetze müssen die Standorte eine ergonomische Bewertung durchführen, um geeignete Pausenzeiten festzulegen.

Faire Löhne und Leistungen

Die VAT ist bestrebt, ein wettbewerbsfähiges Vergütungs- und Leistungspaket anzubieten, das auf Branchen-Benchmarking-Ergebnissen in den Regionen basiert, in denen wir tätig sind. Die VAT hält mindestens alle geltenden Lohngesetze, einschliesslich Mindestlöhne, Feiertage, Urlaubs, Sonderurlaubs aus persönlichen Gründen und gesetzlich vorgeschriebener Leistungen ein.

Alle Zeit, in der Arbeit verrichtet wurde, muss bezahlt werden. Arbeitnehmende müssen rechtzeitig und in Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen bezahlt werden, auch im Falle einer Kündigung. Alle Arbeitnehmenden müssen für jeden Lohnzeitraum eine detaillierte Gehaltsabrechnung erhalten, aus der hervorgeht, auf welcher Grundlage sie bezahlt werden.

i. Überstundenbezahlung

Bediener und Tarifbeschäftigte werden für Überstunden und Feiertagsarbeit mit mindestens 125 Prozent des regulären Stundensatzes vergütet.

ii. Beendigung

Bei Vertragsbeendigung sind alle bis zum letzten Arbeitstag fälligen Löhne nach dem ortsüblichen Lohnzahlungsplan vollständig zu zahlen.

iii. Abzüge

Lohnabzüge sind nur in folgenden Situationen zulässig:

- Obligatorische Steuern und Sozialabgaben gemäss den geltenden Gesetzen und Vorschriften
- Abzüge für erbrachte Leistungen wie Kantine oder Darlehensrückzahlungen unter der Bedingung, dass die Leistung freiwillig ist
- Verspätete Ankunft oder Arbeitsunterbrechung aufgrund von Disziplinarmaßnahmen; der Lohnabzug muss proportional zur Arbeitszeitverkürzung sein (Entgelt gleich geleisteter Arbeitszeit) und darf nicht aus disziplinarischen Gründen abgezogen oder gekürzt werden
- Kündigung bei nicht eingehaltener Kündigungsfrist – der Lohnabzug erfolgt proportional zur Arbeitszeitverkürzung. Für bedienende Personen und technische Fachkräfte, die in der Produktion arbeiten, können keine weiteren finanziellen Strafen oder Abzüge vorgenommen werden, es sei denn, dies ist gesetzlich vorgeschrieben. Für alle anderen Arbeitnehmerkategorien kann, sofern gesetzlich zulässig, eine Geldstrafe gemäss dem Arbeitsvertrag verhängt werden. Der Betrag kann direkt vom Lohn abgezogen werden, maximal bis zu 60% des Monatslohns. Alle Lohnabzüge müssen auf der Lohnabrechnung deutlich aufgeführt werden. Weitere Lohnabzüge sind nicht zulässig.

Medizinische Untersuchungen

Stellenbewerberinnen und -bewerber dürfen keinen ärztlichen Untersuchungen vor der Einstellung unterzogen werden, es sei denn, dies ist durch geltende Gesetze / industrielle Praktiken vorgeschrieben. Arbeitnehmende dürfen keinen medizinischen Tests (einschliesslich Schwangerschafts- oder Jungfräulichkeitstests) oder körperlichen Untersuchungen unterzogen werden, die auf diskriminierende Weise verwendet werden könnten. Medizinische Testergebnisse müssen vertraulich behandelt werden, nur medizinischem Personal zugänglich sein und von externen medizinischen Diensten verwaltet werden. Ärztliche Untersuchungen können für die Aufnahme in die Rentenkasse oder andere Sozialversicherungen durchgeführt werden, wenn sie eine Risikobeurteilung und Versicherungsausschlüsse für medizinische Voraussetzungen betreffen. Diese Beurteilungen sind keine berufsqualifizierende Voraussetzung.

Faire Behandlung und keine Belästigung

Alle Arbeitnehmenden müssen fair behandelt werden. In Übereinstimmung mit dem Verhaltenskodex der VAT toleriert die VAT keine Misshandlung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers durch eine andere Arbeitnehmerin oder einen anderen Arbeitnehmer, Angestellten und/oder Managerin/Manager, wie Gewalt, Zwang, Mobbing, verbale, psychologische, sexuelle oder körperliche Belästigung, öffentliche Beleidigung oder jegliches Verhalten, das die Arbeitsleistung anderer stört oder beeinträchtigt oder das ein einschüchterndes, anstössiges oder feindseliges Arbeitsumfeld schafft.

Alle Standorte müssen ein Beschwerdeverfahren einrichten, das klar definiert, wie Mitarbeitende, die möglicherweise Zeuge einer Misshandlung geworden sind, Bedenken äussern können, und um eine faire Beurteilung ohne Angst vor Vergeltungsmassnahmen sicherzustellen. Dieses Verfahren muss den Arbeitnehmenden bekannt gemacht werden, und alle vorgebrachten Beschwerden müssen mit Ergebnissen und einem Aktionsplan auf hoher Ebene abgeschlossen werden.

Alle Standorte müssen ausserdem über ein Disziplinarverfahren verfügen, das klar definiert und festlegt, wie Disziplinarmaßnahmen ergriffen, aufgezeichnet, angefochten und den Arbeitnehmenden mitgeteilt werden. Das Disziplinarverfahren muss auf faire und nicht diskriminierende Weise angewendet werden und eine Managementbewertung durch eine objektive Partei umfassen, die der oder dem Vorgesetzten, die oder der die Disziplinarmaßnahme verhängt hat, überstellt ist. Das Verfahren muss allen Arbeitnehmenden mitgeteilt werden, und Disziplinarmaßnahmen werden mindestens ein Jahr lang aufgezeichnet, sofern dies mit den geltenden Gesetzen vereinbar ist. Arbeiterinnen und Arbeiter werden aufgefordert, aber nicht gezwungen, alle schriftlichen Aufzeichnungen über Disziplinarmaßnahmen gegen sie zu unterzeichnen.

Keine Vergeltung

Die VAT toleriert allgemein keine Vergeltungsmassnahmen, einschliesslich gegen Personen, die in gutem Glauben Bedenken/Probleme in Bezug auf Fehlverhalten geäussert oder sich an einer internen Untersuchung beteiligt haben. In gutem Glauben bezieht sich hier darauf, ehrlich zu glauben, dass Bedenken berechtigt sind, und bedeutet nicht, dass sie der Realität entsprechen. Vergeltung kann sich hier auf eine nachteilige Handlung beziehen, wie z.B. die Änderung des Arbeitsbereichs der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, Degradierung, Versetzung, Ausschluss von Personen, die in gutem Glauben ein Anliegen vorgebracht haben.

Keine Diskriminierung

Gemäss dem Verhaltenskodex der VAT pflegen wir eine Kultur frei von Diskriminierung und Belästigung, in der Menschen mit Respekt und Würde behandelt werden, unabhängig von Rasse, Hautfarbe, ethnischer oder sozialer Herkunft, nationaler Herkunft, Alter und Geschlecht, körperlichen Merkmalen, Behinderung, politischer Meinung oder Zugehörigkeit, Religion, Geschlechtsidentität und -ausdruck, sexueller Orientierung, Familien- oder Mutterschaftsstatus, Gewerkschaftszugehörigkeit oder anderen nicht berufsbezogenen persönlichen Merkmalen.

Die VAT setzt sich dafür ein, Mitarbeitende anzuziehen, weiterzuentwickeln und zu halten, wobei Vielfalt respektiert und allen Mitarbeitenden gleiche Chancen auf der Grundlage ihres Verhaltens, ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten geboten werden.

Entscheidungen über Einstellung und Auswahl, Stellenzuweisung, Vergütung und Zusatzleistungen, Möglichkeiten für Schulung und Entwicklung, Versetzung oder Beförderung, Kündigung und Disziplinar-massnahmen müssen auf einer fairen Bewertung der Qualifikationen, Fertigkeiten und Fähigkeiten einer Person sowie auf vergangener und aktueller Leistung beruhen. Standorte müssen über einen Prozess verfügen, um die bei jedem Schritt angewandten Praktiken regelmässig zu überprüfen, um sicherzustellen, dass es keine Diskriminierung gibt.

i. Sicherheitspraktiken

Alle Sicherheitspraktiken müssen im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften, geschlechtergerecht und nicht aufdringlich sein und von allen Mitarbeitenden gleichermaßen angewendet werden.

ii. Bereich zur Ausübung von Religion

Wenn eine beträchtliche Anzahl von Religionsanhängern darum bittet, religiöse Praktiken am Arbeitsplatz durchführen zu können, und wenn dies nach lokalem Recht und lokaler Kultur zulässig ist, kann der Standort angemessene Massnahmen ergreifen, um es den Arbeitnehmenden zu ermöglichen, ihren religiösen Verpflichtungen nachzukommen. Anträge können aus Sicherheitsgründen oder wegen Auswirkungen auf: Geschäftsabläufe, Betriebskosten oder andere Beteiligte abgelehnt werden. Falls die Anfrage nicht erfüllt werden kann, wird der Standort zeitnah eine dokumentierte Antwort liefern.

Vereinigungsfreiheit

Gemäss den ILO-Konventionen, können Arbeitnehmende frei entscheiden, ob sie rechtmässige Vereinigungen gründen und ihnen beitreten möchten oder nicht. Die VAT behindert die Bemühungen der Arbeitnehmenden nicht, einer rechtmässigen Vereinigung ihrer Wahl beizutreten, und beschränkt diese nicht. Dies schliesst jedes Verhalten ein, das das Bedrohen, Verhören, Ausspionieren, Bestrafen oder Diskriminieren von Arbeitnehmenden beinhaltet. Darüber hinaus beeinflusst oder finanziert die VAT keine Arbeitnehmervertretende, Organisationen oder Gewerkschaften, es sei denn, dies ist gesetzlich vorgeschrieben (direkt, indirekt oder durch Sachleistungen oder Zuwendungen).

Es muss Arbeitnehmenden und ihren Vertretenden möglich sein, ohne Angst vor Repressalien, Einschüchterung, Diskriminierung oder Belästigung offen miteinander und mit dem Management über die Arbeitsbedingungen zu kommunizieren.

Arbeitsbedingungen und Wohlbefinden der Mitarbeitenden

i. Arbeitnehmerschutz

Die VAT setzt sich dafür ein, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen, das das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden fördert, indem internationale Standards für Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsysteme zusätzlich zu lokalen und internationalen gesetzlichen Anforderungen erfüllt werden. Die VAT ermutigt zu proaktivem, aufmerksamem und sicherem Verhalten am Arbeitsplatz und regt Arbeitnehmende dazu an, Vorschläge zur Beseitigung möglicher Unfall- oder Verletzungsursachen zu machen.

VAT-Standorte müssen Positionen identifizieren, die für schwangere Arbeitnehmerinnen, stillende Mütter und Arbeitnehmende mit einer Krankheit als gefährlich gelten. Die Standorte müssen angemessene Massnahmen ergreifen, um die Sicherheit und Gesundheit dieser Arbeitnehmenden zu gewährleisten, einschliesslich der Beseitigung ihrer Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz, oder solche Arbeitnehmende in eine ihrem Zustand angepasste Position versetzen.

Für schwangere Arbeitnehmerinnen beinhaltet dies eine arbeitnehmerspezifische vorgeburtliche Risikobewertung der Arbeit der Arbeitnehmerin, um das Risiko für die Arbeitnehmerin und den Fötus zu bewerten, sobald eine Schwangerschaft gemeldet wird. Sobald die Arbeitnehmerin zur Arbeit zurückkehrt, muss eine arbeitnehmerspezifische postnatale Risikobewertung des Arbeitsplatzes der Arbeitnehmerin durchgeführt werden, um das Risiko für die Arbeitnehmerin und mögliche Auswirkungen auf das Baby durch das Stillen zu bewerten.

Der Standort muss stillenden Müttern einen Stillraum und angemessene Pausenzeiten zum Abpumpen der Muttermilch zur Verfügung stellen und angemessene Vorkehrungen treffen, um schwangere Frauen unterzubringen.

ii. Gesundheits- und Sicherheitsinformationen

Gesundheits- und sicherheitsbezogene Informationen müssen in der Einrichtung deutlich ausgehängt werden, und die Arbeitnehmenden müssen eine angemessene Gesundheits- und Sicherheitsschulung am Arbeitsplatz in einer ihnen verständlichen Sprache erhalten.

Datenschutz personenbezogener Informationen

Die VAT verpflichtet sich, die Vertraulichkeit der personenbezogenen Daten zu schützen, die wir über potenzielle, aktuelle und ehemalige Mitarbeitende sowie Zeitarbeitende, Vertragsarbeitende, unabhängige Auftragnehmer sowie beratende Personen sammeln. Es besteht eine Richtlinie bei der VAT, die Datenschutz- und Informationssicherheitsgesetze in jeder Gerichtsbarkeit einzuhalten, in der die VAT tätig ist.

i. Melden von Verstössen und Prinzip der Nichtvergeltung

VAT fördert eine «Speak up»-Kultur, die es jedem ermöglicht, in gutem Glauben und ohne Angst vor Vergeltungsmassnahmen seine Bedenken hinsichtlich eines möglichen Verstosses gegen den VAT-Verhaltenskodex, geltende Gesetze, Richtlinien oder Unternehmenswerte zu äussern.

Alle Arbeitenden und Angestellten (einschliesslich neu Eingestellter, sobald sie in die VAT eintreten) müssen auf die Meldekanäle des Unternehmens, die Compliance-Hotline und die externe Support-Hotline aufmerksam gemacht werden. Niemand, der sich in gutem Glauben zu Wort meldet, darf Vergeltungsmassnahmen wie Einschüchterung, Belästigung, nachteilige Beschäftigungs- oder Karrierefolgen erleiden.

ii. Sorgfaltspflicht der Arbeitsagentur

Bei der Vorauswahl ist eine angemessene Sorgfaltspflicht erforderlich, um sicherzustellen, dass die Arbeitsagentur die geltenden Gesetze und Vorschriften sowie die geltenden Anforderungen des VAT-Verhaltenskodex einhält.

4. Verweise

– Verhaltenskodex der VAT Group AG

5. Revisionsverlauf

Version: 1.0
Genehmigt von: Corporate HR
Datum: 31.03.2023
Revisionsanmerkungen:

6. Responsible Business Alliance

Anhang: **Responsible Business Alliance (RBA)**