



ALLGEMEINES

Systematisches, schnelles und einfaches Bauen in guter Qualität und mit einem vorteilhaften Preis- Leistungsverhältnis ist unser oberstes Ziel.

Deshalb hat der Verwaltungsrat die Einführung, Aufrechterhaltung, ständige Verbesserung, Weiterentwicklung und Bewertung eines integrierten Managementsystems nach den Normen ISO 9001 – inklusive der Vorgaben des RT 05, ISO 14001, ISO 45001 sowie GvD 231/2001 beschlossen.

Um unser bestehendes Image weiter zu pflegen und aufrechtzuerhalten ist es uns wichtig, dass sich alle unsere Gesellschafter, Arbeitnehmer, Mitarbeiter und rechtmäßig Beteiligten, sich an unsere Ethikgrundsätze und Verhaltenskodexe halten. Geschäftliche Beziehungen zu Personen, die sich an diese Richtlinien nicht halten werden nicht begonnen bzw. fortgesetzt.

Aus diesem Grund haben wir diese Unternehmenspolitik bzw. Ethikkodex erarbeitet, der vom Verwaltungsrat in dieser Form begutachtet und freigegeben worden ist.

Einer der wichtigsten Grundsätze dabei ist, dass sich alle Personen, die mit unserem Unternehmen in irgendeiner Form in Beziehung stehen, sich an alle nationalen und internationalen Gesetze halten.

WEITER →

KUNDEN

Der Kunde erhält von uns Bauleistungen, die aus einer systematischen, einfachen, aber hochwertigen Bauweise entstehen und Qualität auf einem professionellen Standard bieten. Eine schnelle Angebotserstellung und Abwicklung ermöglichen unserem Kunden Sicherheit in den Belangen Leistungserbringung, Bauzeit und Festpreis. Wir bieten Lösungen, nicht nur für eine einwandfreie Gebäudehülle, sondern auch für die gewünschten Anbindungsmöglichkeiten an die Innenausstattungen für die Bedürfnisse des Kunden.

MITARBEITER

Unsere Mitarbeiter sollen Freude an der Arbeit haben. Professionelles Bauen und dabei etwas zu bewegen, ist die Befriedigung, mit der wir unsere Arbeit verrichten. Unsere Mitarbeiter haben die Möglichkeit sich zu entwickeln, zu entfalten und einen außergewöhnlichen sichtbaren Beitrag zu leisten. Wir unterstützen und fördern lösungsorientiertes Denken und sind bestrebt ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das jedem die Möglichkeit gibt, diese Herausforderung motiviert und engagiert umzusetzen. Zielführende und einfache Kommunikation hilft uns in der Umsetzung unserer Unternehmenspolitik. Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter bilden die Voraussetzung für ein wachsendes Unternehmen.

Die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz wird durch die kontinuierliche Erstellung und Durchführung folgender Voraussetzungen (Schutz-Maßnahmen-Hierarchie - STOP) gewährleistet:

- Substitution
- technische Voraussetzungen (Schutzvorrichtungen)
- organisatorische Voraussetzungen (Arbeitszeiten)
- persönliche Voraussetzungen (PSA – persönliche Schutzausrüstung)

Das Einleiten von Maßnahmen zur Prävention von Fehlern und Risiken ist uns wichtiger als nachträgliche Schadensbekämpfung. Ziel ist es, gefährlichen Situationen vorzubeugen und Gefährliches mit weniger Gefährlichem zu ersetzen. Unsere Sicherheits- und Gesundheitskonzepte bzw. Sicherheits- und Gesundheitsprogramme werden kontinuierlich weiterentwickelt, dokumentiert und überprüft. Wir schaffen dazu die personellen, technischen und organisatorischen Voraussetzungen, setzen die erforderlichen Mittel ein und verfolgen die Umsetzung und Aufrechterhaltung derselben:

- Jeder Mitarbeiter trägt Eigenverantwortung für die Sicherheit und Gesundheit und muss die persönliche Schutzausrüstung tragen.
- Jeder Mitarbeiter hat die Pflicht, auftretende Sicherheitsmängel und -Probleme auch bzgl. Gesundheit, sowie Unfälle oder Beinahe-Unfälle unverzüglich dem Vorgesetzten oder dem Zuständigen zu melden.

Sämtliche Arbeiten werden nach den geltenden Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsvorschriften sowie nach zusätzlichen Anforderungen, zu denen sich Wolf System verpflichtet hat, ausgeführt. Unseren Mitarbeitern wird die Unternehmenspolitik zur Kenntnis gebracht, damit diese sich ihrer jeweiligen Verpflichtungen in Bezug auf den Umwelt- und den Arbeits- und Gesundheitsschutz bewusst sind. Wir werden unsere Mitarbeiter in Sicherheitsbelangen verstärkt mit einbeziehen, eine offene Kommunikation fördern und eine ständige Weiterbildung gewährleisten.

Die Maßnahmen zur kollektiven Sicherheit und Gesundheit haben in unserem Unternehmen gegenüber jenen zur individuellen Sicherheit und Gesundheit Priorität. Jeder Mitarbeiter hat die Pflicht, Zuwiderhandlungen bzw. kritisches Verhalten anderer gemäß dem GvD 231/2001 unverzüglich dem Vorgesetzten oder dem Zuständigen zu melden.

WEITER →

BEZIEHUNGEN ZUR ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG

Das Unternehmen hat Personen bestimmt, denen es erlaubt ist, mit der Öffentlichen Verwaltung in Kontakt zu treten, Geschäftsverhandlungen zu tätigen, Anträge einzureichen oder sonstige Beziehungen zu pflegen. Allen anderen Personen, denen dies nicht ausdrücklich erlaubt wurde, dürfen nicht im Namen des Unternehmens mit der öffentlichen Verwaltung in eine geschäftliche Beziehung treten.

Bei der Beziehung zur Öffentlichen Verwaltung ist es den ernannten Personen unter keinen Umständen erlaubt, sich durch widerrechtliche Aktionen, wie z.B. Bestechung, Fälschung von Dokumenten zum Erhalt einer Finanzierung, Unterschlagung von Informationen, einen Vorteil zu verschaffen.

Das Unternehmen duldet nicht, dass Beiträge oder Finanzierungen für einen anderen Zweck als den angegebenen verwendet werden.

ORDNUNGSGEMÄSSE GESCHÄFTSFÜHRUNG

Der Verwaltungsrat und die Geschäftsführung verpflichten sich, jeden Geschäftsvorfall und jede Transaktion rechtlich korrekt, transparent, geprüft und dokumentiert durchzuführen und den Gesellschaftszweck des Unternehmens gemäß der geltenden Fassung der Satzung zu erfüllen und gewährleisten damit den Schutz der Vermögensansprüche und Beteiligungsrecht der Gesellschafter.

Es ist nicht erlaubt, einen Gesellschafter zu beeinflussen, um Veränderungen der Beschlüsse oder Anträge der Gesellschafter zu bewirken.

Das Unternehmen verpflichtet sich die Jahresabschlüsse und Berichte nach den geltenden Gesetzen und Richtlinien zu erstellen und bürgt für den Wahrheitsgehalt dieser Dokumente
Alle Mitglieder des Unternehmens haben die Pflicht, für eventuelle Kontrollen von verschiedenen Organen zur Verfügung zu stehen und den Kontrollorganen Zugang zu allen Bereichen des Unternehmens zu gewähren.

Das Unternehmen verpflichtet sich, bei allen Geschäftstransaktionen die fairen Wettbewerbsregeln einzuhalten. Informationen dürfen nicht zum eigenen Vorteil oder zur Verfälschung von Marktsituationen verwendet werden.

LIEFERANTEN UND SUBUNTERNEHMER

Unser Anliegen ist es, mit unseren Lieferanten und Subunternehmern eine andauernde, gute und konstruktive Zusammenarbeit zu haben. Eine Selektierung erfolgt bereits im Vorfeld und während der Zusammenarbeit sind uns folgende Punkte von Seiten unserer Dienstleister wichtig:

- Lieferung von konstanter guter Qualität von Produkten und Leistungen
- rasche Lösung von Herausforderungen
- Kompromissbereitschaft und konstruktive Zusammenarbeit
- Einbringung von neuen Lösungen
- ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis
- Einhaltung der Sicherheits- und Gesundheitsbestimmungen
- Einhaltung der Umweltbestimmungen

WEITER →

Bei den Subunternehmern achten wir darauf, dass die gesetzlichen Sicherheitsbestimmungen (Schulungen, Schutzkleidung, Umweltauflagen usw.) vorschriftsgemäß eingehalten werden. Langfristige Subunternehmerpartnerschaften sind Teil der Unternehmensstrategie von Wolf und werden im weiteren Sinne als Beschäftigte des Unternehmens angesehen.

PEFC – NACHHALTIGKEIT DER WALDBEWIRT- SCHAFTUNG

Wir sind bestrebt die Nachhaltigkeit der Waldbewirtschaftung und umweltfreundliche Nutzung des Rohstoffes Holz zu fördern. Aus diesem Grunde ist uns folgendes wichtig:

- Verwendung von Holz aus einer ökologisch, ökonomisch und sozial nachhaltige Waldbewirtschaftung. Somit unterstützen wir eine verantwortliche Waldbewirtschaftung
- Verwendung von Holz aus Wäldern, die die biologische Vielfalt bewahrt und welches unter fairen Arbeitsbedingungen geschlägert wird und dem Klimawandel entgegenwirkt.
- Kein Holz aus umstrittenen Quellen zu verwenden, indem es widerrechtlich geschlagen, um Plantagen und ähnliche Nutzungsformen zu realisieren, indem die Grund- und Gewohnheitsrechte indigener Völker verletzt werden, indem die Gesundheit der Waldarbeiter gefährdet ist.
- Kein Holz zu verwenden, welches aus Wäldern stammt, wo genetisch veränderte Bäumen angepflanzt werden und wo schutzwürdige Interessen bedroht sind.

SOZIALE UMWELT UND PRIVACY

Ziel unseres integrierten Managementsystems ist es, über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus Maßnahmen zu treffen, welche eine zusätzliche Verbesserung des Umweltschutzes, der Arbeitssicherheit, des Gesundheitsschutzes und der Qualität ermöglichen.

Es ist uns wichtig, dass persönliche Daten nur zum vorbestimmten Zweck verwendet werden und dass die Privatsphäre eines jeden Mitarbeiters respektiert wird. Jede Person, soll mit Respekt, unabhängig des Geschlechtes, der Hautfarbe oder religiösen Überzeugung, behandelt werden. Wir dulden keine Diskriminierung oder Mobbing.

EIGENTÜMER

- Aufbau eines erfolgreichen Unternehmens auf dem italienischen Markt, das die Belange von Wolf System international in Italien umsetzt.
- Sicherung der Wirtschaftlichkeit und Erreichen eines angemessenen Gewinnes.

Vorrangige Bedeutung für das Unternehmen hat die ständige Weiterentwicklung und die kontinuierliche Verbesserung unserer Leistungen, was sich auf alle Austauschpartner positiv auswirken soll. Das von der Unternehmensleitung getragene Management-System unterstützt uns in der ständigen Weiterentwicklung der Qualität im Sinne der Norm ISO 9001, des Umweltschutzes im Sinne der Norm ISO 14001 und der Arbeitssicherheit und Gesundheit im Sinne der ISO 45001 und garantiert deren Einhaltung.

WEITER →

Der Ethikkodex und die Unternehmenspolitik verhelfen dem Unternehmen vorsätzliche so wie fahrlässige Straftaten zu vermeiden und werden von der Geschäftsleitung, dem Management sowie allen Mitarbeitern befolgt. Interessierten Dritten werden der Ethikkodex und die Unternehmenspolitik zugänglich gemacht.

Handelt ein Angestellter vorsätzlich gegen die geltenden Gesetze und Normen des Staates sowie des Unternehmens zum eigenen Vorteil, kann dies in keinem Fall gerechtfertigt werden.

AHNDUNG VON VERSTÖSSEN

Ein jeder Verstoß oder auch Versuch eines Verstoßes gegen die Richtlinien des Unternehmens oder der geltenden Gesetze und Normen eines jeden Mitgliedes des Unternehmens, auch des Verwaltungs- und Aufsichtsrates, wird gemäß dem geltenden Disziplinkodex geahndet.

POLITIK FÜR VIELFALT UND INKLUSION

Wolf System s.r.l. erkennt und begrüßt die Vorteile der Vielfalt auf allen Ebenen der Gruppe und in all ihren Aspekten, einschließlich Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, geografischer Herkunft, kultureller Identität, Qualifikationen, Fähigkeiten, Bildungs- und Berufshintergrund, Dienstalter sowie Behinderung und sexuelle Orientierung. Wolf System s.r.l. glaubt fest an die Werte der Inklusion, der Gleichstellung der Geschlechter sowie der Nichtdiskriminierung und Integration sowohl im unternehmerischen als auch im sozialen Kontext. Wolf System s.r.l. ist sich bewusst, dass es heute mehr als in der Vergangenheit notwendig ist, den großen Wert der umfassenden Selbstbestimmung der Frau zu begreifen. Frauen bieten unverzichtbare Ressourcen in einem historischen Moment, in dem es notwendig ist, unsere Zukunft aus einer Nachhaltigkeitsperspektive zu überdenken, dem Unternehmenskontext eine neue und wirklich integrative Form zu geben und ein integriertes, faires und gleichberechtigtes Profil für die Umwelt zu entwerfen und aktuell zu machen, Wirtschaft und Gesellschaft. Mehr weibliche Arbeit bedeutet, dass unausgesprochene Energien endlich freigesetzt werden, die Qualität eines umfassenden Beitrags von Frauen und Männern zum Wohlergehen und zur Entwicklung unserer Unternehmensrealität.

Zu diesem Zweck garantiert Wolf System s.r.l., dass das Management aller Phasen des Lebenszyklus einer Ressource innerhalb der Organisation – Auswahl, Onboarding, Zugang zu Schulungs- und Wachstumspfaden, einschließlich Vergütung – auf dem Prinzip der Chancengleichheit, Inklusion und basiert Meritokratie. Um mögliche Fehlansichtungen zu erkennen und zu beseitigen, sind entsprechende Melde- und Überwachungssysteme gewährleistet. Wolf System s.r.l. hat beschlossen, eine Unternehmenspolitik zu verabschieden, die darauf abzielt, die Kluft zwischen den Geschlechtern in allen als besonders kritisch erachteten Bereichen zu verringern: Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung im Unternehmen, gleiches Entgelt, Richtlinien zur Bewältigung von Geschlechterunterschieden, Mutterschutz.

Tatsächlich ist allgemein anerkannt, dass Unternehmen, die auf allen Ebenen einen integrativeren Ansatz verfolgen, in der Lage sind, einen höheren Wert zu schaffen, indem sie eine langfristige Vision verfolgen, eine größere Risikoaversion zeigen und eine starke Sensibilität für Nachhaltigkeitsthemen und Innovation zeigen. Aus diesem Grund hat man sich für die Einführung innovativer Systeme entschieden, die es uns

WEITER →

ermöglichen, ständig zu bewerten, in welche Richtung wir gehen, welche Fortschritte wir machen und wie groß diese sind. Durch die Einrichtung eines Managementmodells, das die Aufrechterhaltung der definierten und umgesetzten Anforderungen im Laufe der Zeit gewährleistet und den Fortschritt der Ergebnisse durch die Erstellung spezifischer KPIs (Key Performance Indicators) in 6 Dimensionen misst:

- Kultur und Strategie;
- Führung;
- HR-Prozesse;
- geschlechtsneutrale Wachstumschancen im Unternehmen;
- Vergütungsgerechtigkeit nach Geschlecht;
- Schutz der Elternschaft und Work-Life-Balance.

Wolf System s.r.l. ist fest davon überzeugt, dass Inklusion und Leistungsgesellschaft die wesentlichen Voraussetzungen für eine nachhaltige wirtschaftliche und soziale Entwicklung sind. Für die Entwicklung einer authentischen Kultur der Geschlechtergleichstellung in unseren Organisationen hat die Geschäftsleitung diese Richtlinie festgelegt und sich dabei die folgenden Ziele gesetzt:

- Schaffung einer gerechteren Arbeitswelt im Hinblick auf gleiche Karrierechancen, Wettbewerbsfähigkeit und Flexibilität;
- Den Anstieg der Frauenbeschäftigung unterstützen;
- Gewährleistung einer geschlechtsspezifischen Lohngleichheit, Erleichterung der Teilhabe und des Verbleibs von Frauen im Arbeitskontext durch Unterstützung der Pflegekosten, Verbesserung der Fähigkeiten, Gewährleistung einer gerechten Entlohnung für Arbeitsplätze und Berufe mit gleichwertigem sozioökonomischem Wert und Förderung einer Bedingung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit (gleiches Entgelt). gleichwertige Arbeit);
- Gewährleistung gleicher Chancen bei der Entwicklung von Fähigkeiten und der Anwendung individueller Talente und Gewährleistung einer fairen und gleichberechtigten Teilnahme an Schulungs- und Entwicklungskursen unter Beteiligung beider Geschlechter, einschließlich Kursen zum Thema Führung.

Um die oben genannten Ziele zu erreichen, hat Wolf System s.r.l. verpflichtet sich:

- Gewährleistung zusätzlicher Flexibilität für Arbeitnehmer mit elterlichen und/oder pflegerischen Verpflichtungen;
- Umsetzung der Governance und Überwachung von Diversität und Geschlechtergleichstellung im Unternehmen; Einführung geeigneter Praktiken für die Verbreitung der Geschlechterpolitik im Unternehmenskontext und die Verbreitung von Informationen zur Geschlechterparität;
- Unterstützung berufstätiger Mütter und Väter durch Bereitstellung von Richtlinien und Leistungen zusätzlich zum entsprechenden Kollektivvertrag, die sich dem Schutz von Mutterschaft/Vaterschaft widmen, sowie Dienstleistungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben;
- Förderung der übergreifenden Förderung des Grundsatzes der Gleichstellung der Geschlechter auf jeder Ebene des Vertragsrahmens sowie der Einführung von Gender-Mainstreaming-Konzepten;

- Förderung der Sprache, die den Dialog und die Überwindung sexistischer Äußerungen oder Demonstrationen fördert.

Schließlich hat Wolf System s.r.l. einen Kommunikationsplan zu seinem Engagement für Fragen der Geschlechtergleichstellung erstellt und verbreitet ihn an die Interessengruppen. Dabei stellt sie sicher, dass die Kommunikation mit den Grundsätzen der Richtlinie und den im strategischen Plan festgelegten und umgesetzten Zielen im Einklang steht. Im Bereich Kommunikation legt Wolf System s.r.l. größten Wert darauf, dass bei Werbemaßnahmen Geschlechterstereotypen vermieden werden, sorgt für eine regelmäßige Überprüfung der Marketingmaterialien und -strategien und verpflichtet sich, ein positives Bild von Frauen und Mädchen zu verbreiten und eine Sprache zu verwenden, die die Geschlechterunterschiede respektiert. Die Ziele, die das Top-Management mit Unterstützung des Lenkungsausschusses für Gleichstellung der Geschlechter verfolgen will, werden im strategischen Plan festgelegt. Die Eignung dieser Richtlinie wird jedes Jahr im Rahmen der Überprüfungsaktivitäten des Unternehmensmanagementsystems überprüft.

Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Richtlinie liegt beim Lenkungsausschuss für Geschlechtergleichstellung.

RICHTLINIE SA 8000

Wolf System S.r.l kann und muss sozial korrektes und verantwortungsvolles Verhalten gemäß den Grundsätzen der UN-Menschenrechtserklärung, der ILO-Konventionen und -Empfehlungen unter besonderer Berücksichtigung des Schutzes der Rechte der schwächsten Teile der Gesellschaft anstreben; Aus diesem Grund verpflichtet sich Wolf System S.r.l., keine Kinderarbeit, Zwangs- und Pflichtarbeit einzusetzen oder zu unterstützen und keine Diskriminierung, körperliche Züchtigung, körperliche oder geistige Nötigung oder verbalen Missbrauch gegenüber seinen Arbeitnehmern anzuwenden.

Diese Verpflichtung gemäß SA 8000:2014 wird auch von seinen Lieferanten verlangt.

Wir halten es für unerlässlich, alle diesbezüglich geltenden Gesetze zu respektieren und maximale Transparenz in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zu fördern.

Die Geschäftsführung von Wolf System S.r.l. verpflichtet sich, in Übereinstimmung mit der internationalen Norm SA8000:2014 ein Managementsystem zu implementieren, das die Einhaltung der Anforderungen von SA8000:2014 und der in der oben genannten Dokumentation definierten Grundsätze nachweisen kann, um eine kontinuierliche Verbesserung zu gewährleisten und , insbesondere um die Überwachung der Lieferanten, die Schulung des unternehmensinternen Personals und die Entwicklung etwaiger Korrekturmaßnahmen sicherzustellen.

Gegenüber den Mitarbeitern von Wolf System S.r.l. verpflichtet sich die Geschäftsführung folgendes:

- garantiert in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der geltenden Gesetzgebung und des CCNL (Kollektivvertrages) in Bezug auf die Merkmale der Vergütung die Einhaltung der gesetzlichen Mindestlöhne und stellt sicher, dass das Gehalt angemessen ist, um die wesentlichen Bedürfnisse zu befriedigen der Angestellte Arbeiter.

- Ermutigt die Äußerung unterschiedlicher Standpunkte der Arbeitnehmer/Arbeitnehmer als grundlegenden Beitrag zur Lösung von Problemen. In diesem Sinne wird die Geschäftsführung von Wolf System S.r.l. Teamarbeit ermöglichen und fördern, so dass das Vertrauen des Einzelnen in seiner Rolle und das Verantwortungsbewusstsein des Unternehmensergebnisses gestärkt werden.
- die Ressourcen der Eignung und Arbeitskompetenz entsprechend nutzen und jegliche Diskriminierung vermeiden. Die Geschäftsführung von Wolf System S.r.l. garantiert Chancengleichheit über die geltenden Vorschriften hinaus und vermeidet eine unterschiedliche Behandlung von Menschen unterschiedlicher Rasse, sozialer Klasse, nationaler Herkunft, Kasten, Geburt, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienpflichten, Familienstand, Gewerkschaft Mitgliedschaft, politische Meinungen, Alter oder andere Umstände, die zu Diskriminierung führen könnten.
- Gewährleistet den Mitarbeitern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und, soweit es die Organisation und die Umstände zulassen, ein angenehmes und friedliches Arbeitsumfeld. Die Arbeitsplätze sind angemessen und werden im Laufe der Zeit verbessert; Instrumente zur Kontrolle und zum Schutz vor riskanten Materialien oder Situationen werden in Übereinstimmung mit den jeweils geltenden Gesetzen eingesetzt und verfolgen die strengste und arbeitnehmerfreundlichste Lösung.
- Beteiligt sich nicht am Menschenhandel und unterstützt ihn auch nicht.
- Macht die Bereitschaft zur Zusammenarbeit und Offenheit zur Grundlage unserer Beziehungen zu den Mitarbeitern im Sinne der Einbeziehung aller Mitarbeiter in die Problemlösung, um die Ergebnisse der Organisation zu optimieren.
- Gewährleistung der Vereinigungs- und Meinungsfreiheit für alle Arbeitnehmer unter größtmöglicher Achtung der individuellen Würde und Gewährleistung der vollständigen Einhaltung der geltenden Gesetze und des CCNL.

Gegenüber Lieferanten:

- Wir bekräftigen unseren Wunsch und unsere Überzeugung, alle Lieferanten gemäß den Grundsätzen von SA8000:2014 zu qualifizieren.
- Wir ermutigen Lieferanten, soweit es unser kommerzielles Gewicht zulässt, diese Richtung zu fördern und zu investieren, damit sie davon überzeugt sind, dass dies der richtige Weg ist.

Die Beschwerden, die Sie an Wolf System S.r.l. richten möchten, aber auch einfache Berichte oder Ratschläge zu Punkten des Gesetzes zur sozialen Verantwortung, können anonym sein und im Folgenden an das Unternehmen zu Händen des Systemmanagers und des Arbeitnehmervertreters gesendet werden Wege:



SCHRIFTLICH: Ihnen stehen Beschwerdeformulare zur Verfügung, die in den dafür vorgesehenen Kasten im Büro eingeworfen werden müssen.



PER POST: Mitteilungen können an die Adresse von Wolf System S.r.l. – Industriezone Wolf 1 – Freienfeld (BZ) gesendet werden, wobei auf dem Umschlag „zu Händen des Managers des Sozialverantwortungssystems“ oder „zu Händen des Arbeitnehmervertreters der SA8000“; zu vermerken ist

WEITER →



E-MAIL: E-Mail-Mitteilungen müssen an die E-Mail-Adresse os@wolfsystem.it zu Händen des Social Responsibility System Managers gesendet werden



MÜNDLICHE KOMMUNIKATION: Im Falle mündlicher Meldungen (einschließlich telefonischer Meldungen) sind der Leiter des Sozialverantwortungssystems und der Arbeitnehmervertreter für SA8000 verpflichtet, auf Wunsch die Anonymität des Arbeitnehmers zu wahren, von dem die Mitteilung eingeht.



DIREKTE MELDUNG AN DIE ZERTIFIZIERUNGSSTELLE: Die Meldung kann direkt an die Stelle unter der E-Mail-Adresse von SI Cert SAGL erfolgen: Beschwerdensa8000@sicert.net oder an die Postanschrift von SI Cert SAGL Via SS 18 N°119-121 84047 Capaccio - Paestum (SA) - Italien Tel. +39 0828 1897857 - FAX: +39 0828 1897157



DIREKTE BERICHTERSTATTUNG AN DAS INTERNATIONALE Gremium SAAS Social Accountability International Service E-Mail saas@saasaccreditation.org

KINDERARBEITSPOLITIK

Wolf System S.r.l. verpflichtet sich, KEINERLEI KINDERARBEIT ZU VERWENDEN ODER ZU UNTERSTÜTZEN, und lehnt gleichzeitig jede Form der Zusammenarbeit mit Personen, Unternehmen, Einrichtungen und Organisationen (einschließlich der gesamten Lieferkette) ab, die Kinderarbeit nicht ausschließen.

Für den Fall, dass Kinderarbeit festgestellt wird, verpflichtet sich Wolf System S.r.l. ab sofort, den zuständigen Behörden jede Situation von Kinderarbeit in seinem Einflussbereich zu melden und jede mögliche Form der Unterstützung und des Schutzes für die Sicherheit, die Gesundheit und die Ausbildung der betroffenen Minderjährigen zu ergreifen.

Für die eventuelle Beschäftigung von minderjährigem Personal (in jedem Fall über 16 Jahre alt) verpflichtet sich Wolf System S.r.l., alle Maßnahmen zum Schutz ihrer Gesundheit und Sicherheit zu gewährleisten und ihre menschliche und berufliche Entwicklung durch angemessene Ausbildungspläne und die Gewährung aller von der geltenden Gesetzgebung und dem angewandten Tarifvertrag vorgesehenen Studienmöglichkeiten zu fördern.

[Komplettes Dokument hier](#)

ENERGIEPOLITIK

Die Unternehmensleitung hat beschlossen, alle energiebezogenen Fragen systematisch zu verwalten, indem sie ein Managementsystem gemäß der internationalen Norm UNI CEI EN ISO 50001:2018 einführt.

Das Unternehmen verpflichtet sich offiziell:

- die Einhaltung aller geltenden Umwelt- und Energiegesetze und -vorschriften, einschließlich derjenigen, die das Unternehmen in diesen Anwendungsbereichen unterzeichnet hat, zu gewährleisten

WEITER →

- eine kontinuierliche Verbesserung anzustreben, die darauf abzielt, die Umweltauswirkungen auf ein Niveau zu reduzieren, das dem wirtschaftlich vertretbaren Einsatz der besten verfügbaren Technologie“ entspricht, und die Energieleistung zu verbessern;
- Bereitstellung von Informationen sowie von personellen, technologischen und finanziellen Ressourcen, um die gesetzten Ziele und Vorgaben zu erreichen;
- dieses Dokument allen Ebenen der Organisation und der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Wolf System s.r.l. hat nach der Durchführung einer eingehenden Energieanalyse seiner Aktivitäten und der Identifizierung der wichtigsten Energieaspekte folgende Ziele

- das Verantwortungsbewusstsein für das Energiesparen zu fördern und Informations- und Schulungsprogramme für die Mitarbeiter durchzuführen;
- die Bewertung, das Design und den Kauf energieeffizienter Produkte zur Verbesserung der Energieleistung vorzusehen;
- die Eindämmung des Energieverbrauchs zu fördern;
- die Energieziele und -vorgaben quantitativ zu formulieren und sie in die Aktionspläne aufzunehmen, um den Fortschritt der Maßnahmen ständig zu bewerten und den Grad der Verwirklichung zu überprüfen;
- ihre Lieferanten mit angemessenen Informationen darüber zu unterstützen, dass die Lieferungen auch auf der Grundlage ihrer Energieleistung bewertet werden;
- den Einsatz von erneuerbaren Energien zu erhöhen, um die CO₂-Emissionen zu reduzieren;
- die Umweltpolitik bei allen Interessengruppen des Unternehmens bekannt zu machen.

DATUM: CAMPO DI TRENIS, 18.03.2024
(REFERENZ QFB 1.3.1_15)



Diese Richtlinie wird jährlich überprüft, um ihre Aktualität und Anwendbarkeit sicherzustellen, mit dem Ziel einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und der Zufriedenheit der Interessengruppen. Sie wird auf der Website des Unternehmens veröffentlicht und kann kostenlos heruntergeladen werden