

ROSI Technology GmbH

SOCIAL POLICY

Grundsätze zu den sozialen Rechten und den geschäftlichen Beziehungen der ROSI Technology

Die ROSI Technology GmbH beschreibt nachstehend die grundlegenden sozialen Rechte und Prinzipien, denen sie sich verpflichtet fühlt. Diese sind die Basis für das Selbstverständnis der Unternehmenspolitik der ROSI. Die im Rahmen dieser Vereinbarung genannten sozialen Rechte und Prinzipien orientieren sich grundsätzlich an den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation. Die ROSI achtet die Rechte seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und verpflichtet sich, diese respektvoll und fair zu behandeln.

Die Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensleitung und den Beschäftigten erfolgt im Rahmen der kooperativen Konfliktbewältigung sowie der sozialen Verpflichtung – unter Berücksichtigung einer nachhaltigen, wirtschaftlichen und technologischen Wettbewerbsfähigkeit. Dies insbesondere vor dem Hintergrund einer hervorzuhebenden sozialen Verpflichtung zur Sicherung und Entwicklung von Beschäftigung.

Ziele und Grundsätze:

1. Wahrung der Menschenrechte

Die ROSI achtet die international anerkannten Menschenrechte. Sie richtet ihr Handeln aus an den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

2. Keine Diskriminierung

Die ROSI schätzt die Unterschiedlichkeit ihrer Beschäftigten. Sie gewährleistet die Gleichbehandlung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und duldet keine Diskriminierung in Hinsicht auf

- Geschlecht, ethnische Herkunft und Nationalität
- Religion und Weltanschauung
- sexuelle Identität und Orientierung
- physische und/oder psychische Einschränkungen
- Alter
- sozialer Herkunft
- politische, soziale oder religiöse Betätigung. Diese würde dann eingeschränkt, wenn sich das Verhalten gegen demokratische Prinzipien und die Toleranz gegenüber Andersdenkenden richtet.

Der Personalauswahlprozess an der ROSI berücksichtigt überwiegend die Qualifikation und Fähigkeiten der potentiellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Beschäftigten werden während ihrer Tätigkeit an der ROSI nach diesen beiden Kriterien gefördert.

Jeder oder jede Beschäftigte kann sich beim direkten Vorgesetzten beschweren, wenn er oder sie sich diskriminiert fühlt. Die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes über das allgemeine Beschwerderecht bleiben unberührt. Die Beschwerde der betroffenen Mitarbeiterin oder des betroffenen Mitarbeiters führt nicht zu einer Benachteiligung.

Anonyme Beschwerden werden mangels Ansprechmöglichkeit grundsätzlich nicht berücksichtigt.

3. Keine Sklaverei, Zwangs- und Pflichtarbeit

Die ROSI lehnt jede Form von Sklaverei, Zwangs- und Pflichtarbeit ab und respektiert den Grundsatz der freiwilligen Beschäftigung.

4. Keine Kinderarbeit

Kinderarbeit ist untersagt und wird von der ROSI abgelehnt. Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung nach Maßgabe der staatlichen Regelungen wird beachtet.

5. Entlohnung und Arbeitszeiten

Die ROSI erfüllt den Anspruch seiner Beschäftigten auf angemessene Entlohnung. Die Entgelt- und Sozialleistungen der ROSI entsprechen mindestens den gesetzlichen Standards.

Sollten gesetzliche Regelungen nicht existent sein, orientieren sich die Vergütungen an den branchenspezifischen, ortsüblichen Vergütungen und Leistungen, welche beim Mitarbeiter/-in der ROSI einen angemessenen Lebensstandard abbilden.

Die Arbeitszeit entspricht mindestens den gesetzlichen Vorgaben der Wirtschaftsbereiche.

Durchführung und Anwendung

1. Publizität

Die Mitarbeiter/-innen der ROSI werden über diese Vereinbarung unterrichtet.

2. Zusammenarbeit durch Grundsätze

Die ROSI sieht es als sehr positiv an, insofern diese Ziele und Grundsätze auch in der Unternehmenspolitik seiner Geschäftspartner verankert sind. Diese kann die Entwicklung einer sehr positiven Geschäftsbeziehung deutlich unterstützen.

3. Rechte von Dritten

Aus dieser Erklärung können durch Dritte keinerlei Ansprüche geltend gemacht werden.

4. Inkrafttreten

Die Erklärung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und gilt nicht rückwirkend.

[Ansprechpartner](#)

Bei Fragen zum Thema Nachhaltigkeit und des Verhaltenskodexes können Sie sich jederzeit an unsere Geschäftsführung wenden.

Stuttgart, den 20.12.2021



Dr.-Ing. Michael Grimm