

**olip**  
CALZATURIFICIO

**SOZIALBILANZ  
BEWERTUNG DURCH DIE GESCHÄFTSLEITUNG  
SA 8000:2014**

SPT & DG  
Datum: 10.10.2017

Am heutigen Tag hat sich die Geschäftsleitung der Olip Italia, in Zusammenarbeit mit dem Social Performance Team zur Betriebsbewertung bezüglich des Standards SA 8000 anlässlich der nächsten Aufrechterhaltungsprüfung seitens der Drittstelle versammelt.

Das Hauptthema der Versammlung ist die Verpflichtung zur Einhaltung aller vom neuen Standard SA 8000 und von den geltenden nationalen Gesetzen vorgesehenen Anforderungen sowie der Abschluss und Management der bei der letzten Neuzertifizierungsprüfung am Ende Mai 2017 geöffneten Bemerkungen.

Alle Dokumente werden auf Antrag zur Verfügung gestellt.

Die Informationsbroschüre SA 8000, das Ethikkodex und die Betriebspolitik, neben der Systemverfahren sind am Schwarzen Brett ausgehängt und für alle Arbeitnehmer sichtbar.

Die Bilanz SA8000 ist direkt im Betrieb und auf der Web-Seite des Unternehmens einsehbar.

Der Bewertungsbericht wurde vom Social Performance Team angefertigt und unterzeichnet und sodann von der Geschäftsleitung genehmigt.

Alle Dokumente werden auf Antrag in den Büros zur Verfügung gestellt.

Zwecks einer größeren Einbeziehung aller beteiligten Parteien steht diese Bewertung sowohl in den Büros als auch auf der Web-Seite des Unternehmens zur Verfügung.

## **INHALTSVERZEICHNIS**

1. Analyse der Tätigkeiten des Systems SA 8000 und der Ergebnisse im Verhältnis zu den gesetzten Zielen	4
a. Die ethische Unternehmenspolitik	4
b. Stand der Unterlagen des Systems sa 8000:2014	4
c. Hinweise der Arbeitnehmer	4
b. Analyse der Anforderungen für die soziale Verantwortung	5
b.1. Kinderarbeit	5
b.2. Zwangsarbeit	8
b.3. Gesundheit und Sicherheit	9
b.4. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	12
b.5. Diskriminierung	13
b.6. Disziplinarische Praktiken	16
b.7. Arbeitszeit	16
b.8. Entlohnung	17
b.9. Verwaltungssystem	18
b.10. Mitteilungen	21
2. MANAGEMENT DER NICHTKONFORMITÄTEN	21
3. Für 2017-18 festgesetzte Ziele	21

## **1. ANALYSE DER TÄTIGKEITEN DES SYSTEMS SA 8000 UND DER ERGEBNISSE IM VERHÄLTNIS ZU DEN GESETZTEN ZIELEN.**

### *a. Die ethische Unternehmenspolitik*

Das Ziel des Unternehmens ist die Implementierung, die Verbreitung und Sensibilisierung aller beteiligten Parteien des eigenen Systems für ein ethisch bestimmtes, verantwortungsvolles Management, durch eine eigene interne Politik mit entsprechenden Informationstreffen, Mitteilungen und am Schwarzen Brett ausgehängten Bekanntmachungen und deren Übergabe an die Arbeitnehmer mit der Lohnabrechnung mittels Broschüren und Informationsblättern.

### *b. Stand der Unterlagen des Systems sa 8000:2014*

Die Betriebsunterlagen entsprechen dem internationalen Standard. Die Betriebsverfahren zur Verwaltung des Systems der sozialen Verantwortung des Unternehmens entsprechen den Anforderungen der Norm SA 8000:2014 und sind für die diesbezüglichen Unternehmensziele geeignet.

### *c. Hinweise der Arbeitnehmer*

Die Hinweise und Beschwerden der Arbeitnehmer im Bereich der Ethik werden mit verschiedenen Mitteln mitgeteilt, darunter Rundschreiben an die Lieferanten und Kunden, Anschlagbretter des Unternehmens, Gewerkschaften.

Die Arbeitnehmer können ihre Beschwerden auch in anonymer Form vorbringen, sowohl mittels Telefon, mit einem schriftlichen Dokument, per Post oder per Fax und/oder durch die Figur des Arbeitnehmervertreters für die Sicherheit SA8000.

Beim Hauptsitz und in den Verkaufsstellen in Peschiera und Verona wurden zudem „Kästchen für Hinweise und Beschwerden SA 8000“ angebracht, wo in anonymer Form alle diesbezüglichen Anmerkungen eingeworfen werden können.

*Es wird hervorgehoben, dass im Jahr 2017<sup>1</sup> keine Beschwerden seitens der Arbeitnehmer eingegangen sind.*

---

<sup>1</sup> Bis zum 10.10.2017

*b. Analyse der Anforderungen für die soziale Verantwortung*

**b.1. Kinderarbeit**

Olip Italia spa und die Verkaufsstellen in Verona und Peschiera verwenden keine Kinderarbeit und beabsichtigen in keiner Weise, deren Einsatz zu unterstützen. Bei der Einstellung wird der Arbeitnehmer aufgefordert, eine Kopie seines Personalausweises vorzulegen, damit sein genaues Alter festgestellt werden kann.

Durch diese betriebliche Praxis kann absolut sichergestellt werden, dass kein Minderjähriger im Unternehmen angestellt ist.

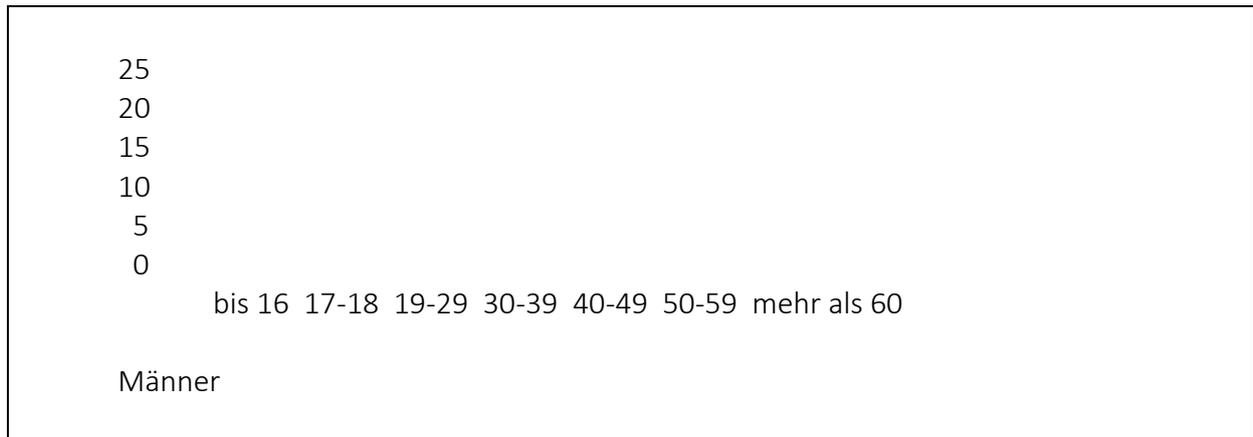
Wie von der Norm SA 8000 vorgesehen, hat Olip dafür Sorge getragen, ein Verfahren zum Schutz junger Arbeitnehmer einzuführen. Das Verfahren hat sich den Schutz der eventuellen minderjährigen jungen Arbeitnehmer (16 ÷ 18 Jahre) zum Ziel gesetzt, die aufgrund von Praktikums-, Lehrlings- oder Pflichtpraktikumsverträgen im Unternehmen tätig sind. Olip erkennt nämlich die Wichtigkeit der Arbeit als Form der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung an und bietet jungen Menschen, unter Beachtung der im Bereich geltenden Rechtsvorschriften, die Möglichkeit, im Rahmen ihrer Dienstleistungen Praktiken bzw. Pflichtpraktiken abzulegen.

Wie im Monitoringkonzept vorgesehen, wird die Präsenz junger Arbeitnehmer bei den Lieferanten und im Sitz von Olip überwacht werden.

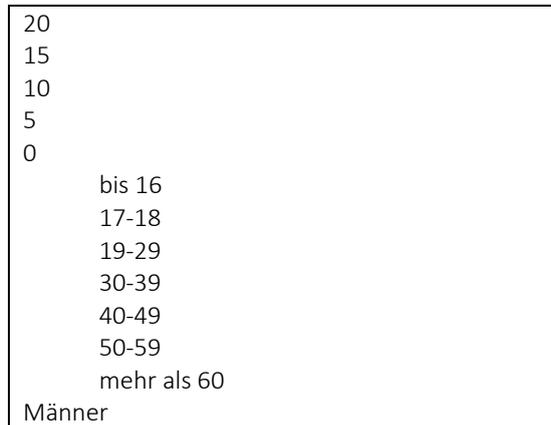
- **Gemäß der graphischen Darstellung ist die höchste Altersklasse zwischen 40-49 Jahren inbegriffen.**

- ☐ Unterteilung des Personals nach Altersklassen – OLIP Sitz und Verkaufsstellen

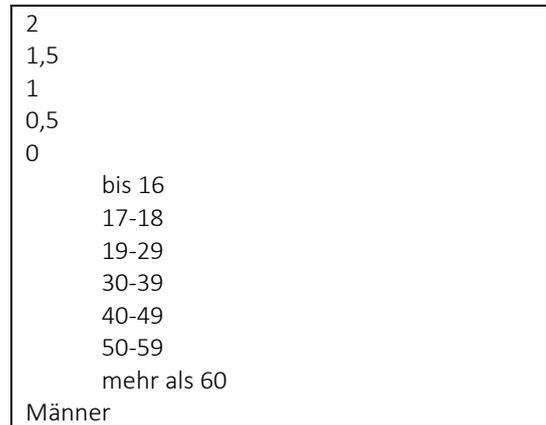
Altersklasse	Männer	Frauen	% auf das Gesamte
<i>bis 16</i>	0	0	0%
<i>17-18</i>	0	0	0%
<i>19-29</i>	16	10	18,3%
<i>30-39</i>	11	18	20,4%
<i>40-49</i>	19	22	28,8%
<i>50-59</i>	15	13	19,7%
<i>mehr als 60</i>	15	3	12,6%
insgesamt	76	66	142
-----		142	



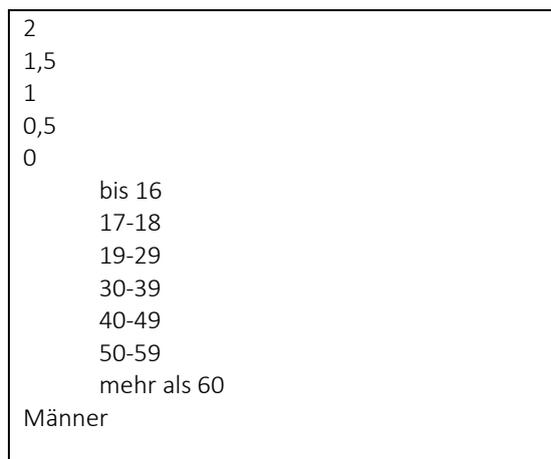
Im Nachfolgenden werden die graphischen Darstellungen nach verschiedenen Betriebsstätten getrennt angegeben:



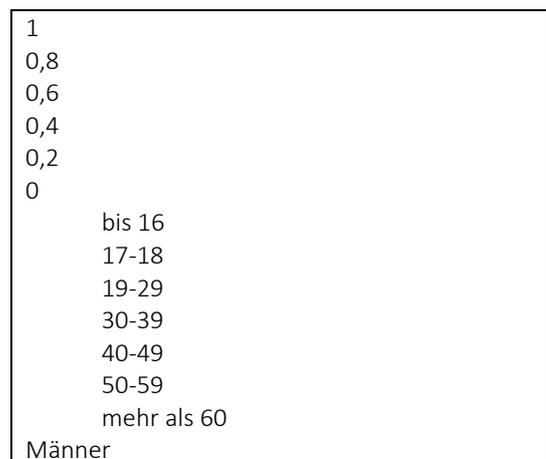
**Betriebsstätte am « Sitz » in Colà di Lazise (VR)**



**Verkaufsstelle am « Sitz » in Lazise (VR)**



**Verkaufsstelle in Peschiera del Garda (VR)**



**Verkaufsstelle in Verona**



Alle Arbeitnehmer erhalten ein Einstellungsschreiben und unterschreiben es zur Annahme.

Olip Italia spa hat ihren Arbeitnehmern nie Darlehen gewährt, da dies nicht zu den Aufgaben des Unternehmens zählt.

*Bis Oktober 2017 sind keine Beschwerden zum Thema Zwangsarbeit eingegangen.*

**INDIKATOR**

**Ziel:** Zwangsarbeitsabwesenheit

**Aktion:** Überwachung der Zwangsarbeitsabwesenheit

**Ressourcen:** RLS8000

**Zeit:** permanentes Ziel

**Verantwortlicher:** Geschäftsleitung/RGSE

**Indikator:** Nr. 1 Anmeldung

**Ergebnis:** 0 Hinweise über das Vorhandensein der Zwangsarbeit im Unternehmen

**b.3. Gesundheit und Sicherheit**

Olip ist darum bemüht, all ihren Arbeitnehmern einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz zu bieten und angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um Unfällen und Gesundheitsschäden bei der Betriebsstätte bzw. bei den Verkaufsstellen vorzubeugen und sie zu vermeiden.

Jahr	Gearbeitete Gesamtstunden	Gesamtanzahl der Arbeitsunfälle	Anzahl der Wegeunfälle	Anzahl der Arbeitsunfälle 1÷3 Tage	Anzahl der Arbeitsunfälle > 3 Tage	Σ Unfähigkeitsgrade	Anzahl tödlicher Arbeitsunfälle	Unfähigkeitstage insgesamt
2005	182807	0	1	0	0	0	0	0
2006	182852	1	1	0	1	0	0	22
2007	176130	1	0	0	1	0	0	8
2008	163208	0	0	0	0	0	0	0
2009	140361	0	1	0	0	0	0	0
2010	149462	3	0	0	3	0	0	91
2011	153492	3	0	0	3	0	0	16
2012	153068	2	0	0	2	0	0	11
2013	177271	1	1	0	1	0	0	11
2014	191183	1	0	0	1	0	0	9
2015	211013	1	0	1	0	0	0	3
2016	116161	1	0	0	1	0	0	5
2017	72713*	2	2	1	1	0	0	92

### Verlauf Unfälle

Anzahl der Arbeitsunfälle  
1 ÷ 3 Tage

Anzahl der Arbeitsunfälle  
> 3 Tage

### Indizes

#### Häufigkeitsindex

Häufigkeitsindex

#### Schwereindex

Schwereindex

Um diese auf die Arbeitsumgebung zurückführbaren Risiken zu minimieren, soweit nach vernünftigem Ermessen machbar, hat Olip Italia spa folgende Maßnahmen ergriffen:

- Ernennung des Verantwortlichen für die Schutz- und Vorbeugungsmaßnahmen für Gesundheit und Sicherheit, der für die korrekte Anwendung der einschlägigen Rechtsvorschriften zuständig ist;
- Ernennung der für Brandbekämpfung und Erste Hilfe zuständigen Personen;
- Wahl des Arbeitnehmerversetzters für die Sicherheit, mit der Aufgabe, die Arbeitnehmer im Hinblick auf die Aspekte der Sicherheit und Gesundheit während der Arbeit zu vertreten;
- Ernennung des zuständigen Arztes, der für die Durchführung der Gesundheitsüberwachung zugunsten der Arbeitnehmer verantwortlich ist;
- Erstellung des Dokuments zur Risikobewertung gemäß Gesetzesverordnung 81/08 in der geltenden Fassung, das alle mit den Tätigkeiten von Olip Italia spa verbundenen Risiken erfasst, ebenso wie die Handlungen, die zur Vorbeugung in die Tat umgesetzt werden.
- Ernennung eines Ausschusses für Gesundheit und Sicherheit, mit der Aufgabe, regelmäßige formelle Überprüfungen auszuführen, mit dem Ziel, eine Risikobewertung vorzunehmen, um die realen und potentiellen Risiken für die Gesundheit und die Sicherheit zu ermitteln und ihnen entgegenzutreten.

Olip Italia spa garantiert zudem, dass das Personal eine regelmäßige, dokumentierte Fortbildung im Bereich Sicherheit und Gesundheit erhält und dass diese Fortbildung für neu eingestelltes und neu zugewiesenes Personal wiederholt wird.

<i>Stunden</i>				
	2014	2015	2016	2017
Fortbildung-Sicherheit	574	743	376	0*
Fortbildung SA 8000	72	30	6	4*

<i>Personen</i>				
	2014	2015	2016	2017
Fortbildung-Sicherheit	58	91	83	0*
Fortbildung SA 8000	72	30	6	5*

### **Fortbildungsstunden**

Fortbildung-Sicherheit                      Fortbildung SA 8000  
 2014    2015    2016    2017

### **Ausgebildete / informierte Personen**

Fortbildung-Sicherheit                      Fortbildung SA 8000  
 2014    2015    2016    2017

\* Die Fortbildung, sowohl was die Sicherheit anbelangt als auch für das neue Verwaltungssystem in Bezug auf das Jahr 2017, wurde geplant (siehe Programm betriebliche Fortbildung) und heute ist in der Umsetzungsphase.

#### INDIKATOR

**Ziel:** 0 Unfälle, bzw. die Überwachung der Unfallstufe und –ursachen fortsetzen

**Aktion:** Die Betriebstätigkeiten unter ständiger Kontrolle halten, um eine geeignete, sichere und gesunde Arbeitsumgebung sicherzustellen.

**Ressourcen:** Kopie des Unfallregisters

**Zeit:** permanentes Ziel

**Verantwortlicher:** Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit

**Indikator:** Anzahl der Unfälle/Jahr/Gesamtanzahl der Prognosetage, Anzahl der hineinbezogenen Personen

**Ergebnis:** insgesamt 2 Unfälle im Jahre 2017 für eine Gesamtanzahl von 90 Prognosetagen.

#### **b.4. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen**

Das Unternehmen respektiert das Recht des gesamten Personals, Gewerkschaften zu bilden und Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten, sowie das Recht der Arbeitnehmer auf Kollektivverhandlungen. Der nationale Tarifvertrag für die Schuhindustrie wird eingehalten und es gibt eine interne Regelung.

Es gibt von den Arbeitnehmern gewählte Gewerkschaftsvertreter, die keinerlei Diskriminierungen ausgesetzt sind und an den Arbeitsplätzen frei mit den Arbeitnehmern kommunizieren.

Derzeit gibt es unter den Arbeitnehmern 15 Gewerkschaftsmitglieder.

Einige Räumlichkeiten des Unternehmens wurden eigens für die Gewerkschaftsmitteilungen bestimmt und werden zur Durchführung der Gewerkschaftssitzungen verwendet, die die Arbeitnehmervertreter mindestens einmal im Jahr einberufen.

Unter Beachtung der verschiedenen Verantwortlichkeiten hat die Aufmerksamkeit, die man dem Dialog mit den Gewerkschaftsverbänden gewidmet hat, die Herausbildung einer Mentalität begünstigt, die auf eine Problemlösung mit Einbeziehung der Parteien ausgerichtet ist.

Im Jahre 2017 wurden in diesem Bereich keine Beschwerden und auch keine Streikstunden registriert.

<b>Gewerkschaftssitzungen</b>		
<b>2011</b>	5	Stunden
<b>2012</b>	9	Stunden
<b>2013</b>	7	Stunden
<b>2014</b>	7	Stunden
<b>2015</b>	6	Stunden
<b>2016</b>	7	Stunden
<b>2017</b>	6	Stunden

### **Gewerkschaftssitzungen**

#### **Stunden**

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017

#### INDIKATOR

**Ziel:** Fortsetzung der Zustimmung zur Ausübung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen

**Aktion:** Überwachung, dass es keine Beschränkungen der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen gibt.

**Ressourcen:** RGSE, RLSA8000, Versammlungsberichte

**Zeit:** permanentes Ziel

**Verantwortlicher:** Social Performance Ziel

**Indikator:** Nr. 1 Hinweis oder Anzeige der Beschränkungen und Nicht-Ausübung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen.

**Ergebnis:** 0 Hinweise.

#### **b.5. Diskriminierung**

Olip ist darum bemüht, bei den Einstellungen, der Entlohnung, dem Zugang zur Fortbildung, bei Beförderungen, Kündigungen oder Pensionierungen in keiner Weise diskriminierend vorzugehen oder Diskriminierungen zu unterstützen, aufgrund von Rasse, Volksschicht, nationaler oder sozialer Herkunft, Alter, Familienpflichten, Religion, Invalidität, Geschlecht, sexueller Ausrichtung, Mitgliedschaft in Gewerkschaften, politischer Gesinnung oder aufgrund eines jeden anderen Aspekts, der zu Diskriminierungen führen kann.

Olip beabsichtigt nicht sich einzumischen, wenn es um die Ausübung des Rechts des Personals geht, bestimmte Grundsätze oder Praktiken zu befolgen bzw. Bedürfnisse zu erfüllen, die mit der Rasse, der Volksschicht, der nationalen oder sozialen Herkunft, mit Familienpflichten, Religion, Invalidität, Geschlecht, sexueller Ausrichtung, Mitgliedschaft in Gewerkschaften, politischer Gesinnung oder einem jeden anderen Aspekt verbunden sind, der zu Diskriminierungen führen kann.

Olip ist darum bemüht, am Arbeitsplatz und bei den Kunden diskriminierendes Verhalten jeglicher Art zu untersagen, einschließlich Gesten, Ausdrucksweisen, körperlicher Kontakt oder sonstiges.

Um diskriminierenden Vorfällen vorzubeugen, hat Olip einen anonymen Meldemechanismus eingeführt, der es den Arbeitnehmern ermöglicht, etwaige Diskriminierungen, denen sie ausgesetzt sind, anzuzeigen, und dem Unternehmen, alle notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um zu vermeiden, dass sich der Vorfall wiederholt.

Aufteilung des Personals

<b>Jahr</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Insgesamt</b>
2011	75	45	120
2012	80	48	128
2013	64	58	122
2014	70	52	122
2015	65	71	136
2016	66	72	138
2017	66	76	142

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017  
Frauen Männer

*a.1.1. Arbeitnehmer aus Drittstaaten*

<b>Jahr</b>	<b>Arbeitnehmer</b>	<b>Arbeitnehmerinnen</b>	<b>Arbeitnehmer insgesamt</b>
2011	2	12	136
2012	1	14	150
2013	4	15	172
2014	2	9	122
2015	3	9	136
2016	7	6	138
2017	5	8	142

2012 2013 2014 2015 2016 2017  
Arbeitsnehmer Arbeitnehmerinnen Arbeitnehmer insgesamt

Analyse zur Erhebung des Betriebsklimas – JAHR 2017

Um die Informationen der Arbeitnehmer über die Wahrnehmung der Freiwilligkeit ihrer Tätigkeiten zu vertiefen, wurde eine Untersuchung über das Betriebsklima durchgeführt. In April dieses Jahres wurden Fragebögen zur Erhebung des Betriebsklimas ausgefüllt. Entsprechend der Auswertung der Fragebögen und Stichprobeninterview mit dem Personal besteht ein gutes Klima sowohl zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmern. Mit dem neuen Jahr wurde beschlossen, diese Auswertungen durch Stichprobeninterviews mit dem Arbeitnehmervertreter Für die Sicherheit und dem nach Abteilung unterteilten Personal, um die Tätigkeit zu erleichtern.

Anzahl der ausgehändigten Fragebögen: 138\*

Anzahl der eingegangenen Fragebögen: 110\*

- **Datum zum 28.04.2017**

INDIKATOR

**Ziel:** Überwachung des Betriebsklimas und der persönlichen und beruflichen Beziehungen

**Aktion:** Verteilung der Fragebögen zur Erhebung des Betriebsklimas

**Ressourcen:** RGSE

**Zeit:** permanentes Ziel

**Verantwortlicher:** Social Performance Team

**Indikator:** Hinweisanzahl für Diskriminierung

**Ergebnis:** 0 Hinweise

**b.6. Disziplinarische Praktiken**

Olip Italia Spa und alle Tochterunternehmen der Unternehmensgruppe sind gegen den Einsatz und die Unterstützung von körperlicher Züchtigung sowie von geistiger und körperlicher Nötigung. Die ergriffenen Disziplinarmaßnahmen werden durch den angewandten nationalen Tarifvertrag des Bereichs geregelt, der allen Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt wird.

Olip Italia spa macht von den Disziplinarverfahren nur beschränkt Gebrauch, hauptsächlich handelt es sich um mündliche oder schriftliche Zurechtweisungen, die Auferlegung von Geldstrafen ist beschränkt und wenn derartige Maßnahmen ergriffen werden, haben diese in keiner Weise negative Auswirkungen auf die geistige, emotionale und körperliche Integrität der Arbeitnehmer.

Zum 10. Oktober 2017 wurden keine Disziplinarmaßnahmen ergriffen.

INDIKATOR

**Ziel:** keine Ergreifung von disziplinarischen Praktiken

**Aktion:** Analyse der bestehenden Zurechtweisungen

**Ressourcen:** Geschäftsleitung

**Zeit:** permanentes Ziel

**Verantwortlicher:** RGSE/Geschäftsleitung

**Indikator:** Anzahl der ergriffenen Maßnahmen

**Ergebnis:** 0 Maßnahmen

**b.7. Arbeitszeit**

Das Unternehmen richtet sich nach der von den geltenden Rechtsvorschriften vorgegebenen Arbeitszeit, d.h. 40 Wochenstunden wie vom nationalen Tarifvertrag vorgesehen. Die reguläre Arbeitszeit beträgt 8 Stunden pro Tag, von Montag bis Freitag, nach folgendem Zeitplan:

- |  |                          |
|--|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> Büroangestellte:            | 8,00/12,10 – 13,50/18,00 |
| <input type="checkbox"/> Angestellte der Produktion: | 7,25/12,05 – 13,25/17,05 |

Samstags und sonntags ist das Unternehmen geschlossen, tätig sind hingegen die Fabrikverkaufsstelle und die Verkaufsstellen in Peschiera und Verona mit folgenden Öffnungszeiten: 9,00/12,30 – 15,00/19,30.

Die Planung der Urlaubstage, der Sonderurlaube und Freistellungen wird von den Arbeitnehmern mit ihren Vorgesetzten vereinbart. Der Urlaubsplan wird immer einvernehmlich und bereits langfristig im Voraus erstellt, um einen effizienten Einsatz von Ersatzkräften zu ermöglichen. Das Erbringen von Überstunden muss vorab vom jeweiligen Vorgesetzten ermächtigt werden und wird nach den Vorgaben des nationalen Tarifvertrags und den geltenden Gesetzen entlohnt. Freistellungen werden je nach den Erfordernissen der Arbeitnehmer gewährt.

Überstunden sind nur anlässlich von außergewöhnlichen Umständen und nur für einen kurzen Zeitraum vorgesehen, sie werden von den Arbeitnehmern freiwillig und ungezwungen angenommen und zuvor von der Geschäftsleitung ermächtigt. Bis heute gab es keine Beschwerden wegen vom Unternehmen angeordneten Überstunden. Zudem gibt es Formen von Teilzeitarbeit. Die Teilzeitbeschäftigung wird bei der Einstellung oder auf Antrag des Arbeitnehmers auf der Grundlage des nationalen Tarifvertrags vereinbart.

Das Verhältnis zwischen gearbeiteten Überstunden und Anzahl der Mitarbeiter ist in einer eigenen Excel-Systemdatei registriert (ZUSAMMENFASSUNG DER ÜBERSTUNDEN Rev. 01 vom 10.09.2017), die Monat für Monat ständig aktualisiert und überwacht wird, entsprechend dem Verfahren PE 11 "ÜBERWACHUNG DER ÜBERSTUNDEN".

Diese Datei wird dieser Bewertung beigelegt.

**INDIKATOR**

**Ziel:** Die Überstunden innerhalb der Gesetzesgrenzen beibehalten

**Aktion:** Die Überstunden monatlich überwachen, die Überstunden nur notwendigerweise anwenden.

**Ressourcen:** Geschäftsleitung

**Zeit:** permanentes Ziel

**Verantwortlicher:** RGSE/Geschäftsleitung

**Indikator:** Anzahl der kritischen Situationen wegen Überstunden außer der Grenze

**Ergebnis:** 2 Fälle auf 142

**b.8. Entlohnung**

Olip bezahlt an die eigenen Mitarbeiter eine Entlohnung, die den angewandten Kollektivverhandlungen entspricht. Alle Arbeitnehmer von Olip werden auf Stundenbasis entlohnt, unter Bezugnahme auf die Lohntabellen des territorialen Tarifvertrags; zudem sind weitere ergänzende finanzielle Zulagen vorgesehen, die in der internen Regelung festgelegt sind. Die Entlohnungen werden monatlich ausgezahlt. Das Unternehmen bezahlt an seine Arbeitnehmer eine Entlohnung, die im Durchschnitt höher auf die im Tarifvertrag der Branche festgelegten Mindestbeträge ist.

Die auf diese Weise bezogenen Löhne sind somit in der Lage, die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer zu befriedigen. Die Entlohnungen werden mittels Banküberweisung auf das Girokonto der vom Arbeitnehmer bei der Einstellung genannten Bank bezahlt.

	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>% auf das Gesamte</b>
auf unbestimmte Zeit	48	54	71,8%
auf bestimmte Zeit	4	5	6,3%
Lehrlinge	4	1	3,5%
Job Act	4	9	9,1%
Gezielte Arbeitsvermittlung	1	5	4,2%
Teilzeitarbeit	5	2	4,9%
	66	76	142

	0	10	20	30	40	50	60
auf unbestimmte Zeit							
auf bestimmte Zeit							
Lehrlinge							
Job Act							
Gezielte Arbeitsvermittlung							
Teilzeitarbeit							
		Frauen		Männer			

#### INDIKATOR

**Ziel:** 0 Hinweise in Hinsicht auf Vertrag und Lohnabrechnung beibehalten

**Aktion:** richtige Anwendung des nationalen Tarifvertrags

**Ressourcen:** Personalverantwortlicher

**Zeit:** bei jeder Aktualisierung des maßgeblichen nationalen Tarifvertrags

**Verantwortlicher:** Personalverantwortlicher

**Indikator:** Anzahl der bestehenden Hinweise

**Ergebnis:** 0 Hinweise

#### **b.9. Verwaltungssystem**

Olip hat ein System zur Verwaltung der sozialen Verantwortung geschaffen, entsprechend der neuen Norm SA 8000:2014, durch die Einbeziehung der Arbeitnehmer und der anderen beteiligten Parteien. Das System wird mit Hilfe folgender Unterlagen verwaltet:

- Handbuch der sozialen Verantwortung*, das - den Anforderungen der maßgeblichen Rechtsvorschriften entsprechend - das System, die zur Umsetzung der Unternehmenspolitik ausgeführten Tätigkeiten und die Verteilung der Rollen und der Verantwortungen beschreibt.
- Politik der sozialen Verantwortung*. Die Unterlage, die auf der Web-Seite veröffentlicht wurde und am zentralen Schwarzen Brett des Unternehmens aufgehängt ist, enthält die Verpflichtung der Gesellschaft, sich nach den von der Norm angegebenen Anforderungen, den nationalen Gesetzen und den internationalen Unterlagen zu richten, wobei man die Überwachung der Tätigkeiten und der Ergebnisse zwecks einer ständigen Verbesserung fortsetzt.
- Die Verfahren*, die mit dem Zweck ausgearbeitet wurden, eine detaillierte und belegte Beschreibung der Art und Weise der Ausführung der Tätigkeiten zu liefern, die zur Einhaltung der Norm SA 8000:2014 ausgeführt werden müssen.
- Die Registrierungen*, die beweisen, dass das System funktioniert und korrekt verwaltet wird.

In der Folge werden zusammenfassend die wichtigsten Tätigkeiten wiedergegeben, die für die Umsetzung und den Betrieb des Verwaltungssystems ausgeführt werden:

✓ Fortbildung und Einbeziehung des Personals

Die Fortbildung des Personals zu Themen der sozialen Verantwortung hat 2014 begonnen, wurde für das Jahr 2017 bereits geplant und befindet sich nach wie vor in der Umsetzungsphase.

✓ Dialog mit den beteiligten Parteien

Olip hat alle wichtigsten beteiligten Parteien ermittelt, an welche eine Mitteilung über den vom Unternehmen eingeschlagenen ethischen Weg übersendet wurde. Auf der Web-Seite des Unternehmens hat man einen eigenen Bereich geschaffen, wo die Dokumente in Bezug auf die Verwaltung des Systems sozialer Verantwortung veröffentlicht werden. Olip hat seine Stakeholders wie folgt ermittelt:

**Interne Stakeholders:**

Gesellschafter

Mitarbeiter

**Externe Stakeholders:**

Kunden

Lieferanten

Industrieverbände

Gewerkschaftsorganisationen

✓ Social Performance Team

Ein Social Performance Team (SPT) wurde errichtet, um alle Elemente des Standards anzuwenden.

Das Team schließt eine ausgeglichene Vertretung ein, zwischen:

- Arbeitnehmersvertreter SA 8000
- Management
- RSGE

Im Verfahren PE08 werden die Rollen und die Verantwortungen des Social Performance Team.

✓ Kontrolle der Lieferanten

Wie von der Norm vorgesehen, hat Olip die Qualifikation der Lieferanten, Subunternehmer und Zulieferer in Bezug auf die Anforderungen der Norm in die Wege geleitet, und zwar durch eine Verpflichtungserklärung, womit sich der gesetzliche Vertreter der Lieferfirma in aller Form verpflichten muss, die Anforderungen der Norm zu beachten. Zudem wurde ein informativer Fragebogen über die Themen der neuen

Norm SA 8000:2014 ausgesandt, womit das Unternehmen Daten und Informationen sammelt, um eventuelle kritische Schwachstellen zu ermitteln.

Im Laufe der Anpassung an den Standard SA 8000 hat man die Lieferanten und Zulieferer aufgrund ihrer Fähigkeit berücksichtigt, den Anforderungen der Norm nachzukommen, nicht nur, weil die Norm dies vorsieht, sondern aufgrund der konkreten Möglichkeit, dadurch die Einhaltung der auf internationaler Ebene anerkannten Grundprinzipien auszudehnen.

An alle Lieferanten wurde ein Antrag auf Beitritt zu den Verpflichtungen SA8000 übersandt, gemeinsam mit der Zustimmung zum Beitritt zu den Grundsätzen SA 8000.

✓ Audits

Das System zur Verwaltung der sozialen Verantwortung wird durch interne Audits überwacht, die das Beratungsbüro Ecoprogramm Srl vornimmt.

## **b.10. Mitteilungen**

### Interne Kommunikation

Ein ständiges Ziel des Unternehmens ist die interne Kommunikation mit dem aktuellen Personal, um die ethischen Grundsätze sowie die für ihre Einhaltung und Entwicklung eingesetzten Instrumente und Praktiken zu verbreiten. Es gibt Anschlagbretter, wo man die ethische Politik des Unternehmens nachlesen kann, sowohl beim Hauptsitz als auch in den Verkaufsstellen.

### Externe Kommunikation

Die Kommunikation der ethischen Grundsätze des Verwaltungssystems nach außen hin erfolgt mit verschiedenen Kommunikationsformen:

- E-Mail
- Rundschreiben
- Web-Seite
- Verteilung von Informationsunterlagen an Kunden und Lieferanten

### INDIKATOR

**Ziel:** Ausbildungssessionen über das Thema SA 8000 führen

**Aktion:** Ausbildungsplan

**Ressourcen:** Beratungsbüro

**Zeit:** ständig

**Verantwortlicher:** RGSE/SPT

**Indikator:** Anzahl des auf die Termine des Standards SA 8000 ausgebildeten Personals hinsichtlich der Gesamtanzahl der Mitarbeiter

**Ergebnis:** Ausbildungskurse in der Umsetzungsphase

## **2. MANAGEMENT DER NICHTKONFORMITÄTEN**

Seit der letzten Bewertung der Geschäftsleitung, nach dem internen Audit wurden einige Nichtkonformitäten geöffnet; dies zeigt eine ausreichende Beachtung seitens des internen Personals im Management der Nichtkonformitäten mit den Systeminstrumenten an. Alle Nichtkonformitäten wurden für einen wirksamen Schluss der Nichtkonformitäten berücksichtigt und zweckmäßige Behandlungsmaßnahmen wurden vorgeschlagen und geplant.

## **2. FÜR 2017-18 FESTGESETZTE ZIELE**

Auf der Grundlage der obigen Ausführungen und aufgrund der Unternehmensstrategien wurde für das Jahr 2017-18 ein einziges Verbesserungs-/Zieleprogramm ausgearbeitet und angenommen.