Politik zur sozialen Verantwortung

Übersetzung des italienischen Originals · 25/03/2026

Die Geschäftsführung von SER.ECO. DEPURAZIONE ACQUE s.r.l. hat beschlossen, ein Sozialmanagementsystem gemäß PAS 24000 einzuführen und anzuwenden. Sie verpflichtet sich, die Anforderungen an soziale Leistungen, Geschäftsethik und Gleichstellung der Geschlechter zu erfüllen, und lehnt alle Arbeitsbedingungen ab, die den Grundsätzen dieses Standards widersprechen.

Mit dieser Politik erklärt die Geschäftsführung, dass sie mit effizienten und transparenten Methoden eine kontinuierliche Verbesserung eines sozial und wirtschaftlich nachhaltigen Managementsystems sicherstellen will. SER.ECO. DEPURAZIONE ACQUE s.r.l. verpflichtet sich zur Einhaltung von PAS 24000, aller einschlägigen nationalen und internationalen Vorschriften und sonstigen geltenden Gesetze sowie seiner weiteren Verpflichtungen zur sozialen Verantwortung. Schulungen und Informationsveranstaltungen vermitteln die Kenntnisse über die Bezugsnorm im Unternehmen und fördern die Beteiligung.

Im Rahmen seiner Unternehmensziele hält SER.ECO. DEPURAZIONE ACQUE s.r.l. eine faire und transparente Verwaltung seiner Mitarbeitenden und die Sensibilisierung von Geschäftsführung, Lieferanten, Subunternehmern, Beschäftigten und externen Mitarbeitenden für die Grundsätze sozialer Verantwortung nach PAS 24000 für wesentlich. Das Unternehmen übernimmt die folgenden Anforderungen und Verpflichtungen:

Menschenrechtspolitik. Das Unternehmen hat alle mit seinem Sozialmanagementsystem verbundenen Risiken bewertet, einschließlich des Risikos einer Missachtung der Menschenrechte in seiner Lieferkette. Die Tätigkeiten von SER.ECO. DEPURAZIONE ACQUE s.r.l. verursachen keine nachteiligen Auswirkungen auf Menschenrechte und tragen nicht zu solchen bei. Das Unternehmen verpflichtet sich, die Menschenrechte aller Personen in seiner Wertschöpfungskette zu schützen. Diese Bewertung wird mindestens jährlich überprüft. Obwohl das Unternehmen hauptsächlich in Italien tätig ist, wo der Rechtsrahmen grundlegende Menschenrechte schützt, achtet und verbreitet es aktiv die Grundsätze der geltenden Rechtsvorschriften und der Standards maßgeblicher internationaler Organisationen, darunter:

- Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die späteren internationalen Pakte über bürgerliche und politische Rechte sowie über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte.
- Die Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Frauen, die Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, die Rechte von Kindern und die Rechte von Menschen mit Behinderungen.
- Die Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und die acht Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).
- Die von der Generalversammlung der Vereinten Nationen am 25. September 2015 verabschiedete Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und ihre 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs).

Ein weiterer maßgeblicher Bezugsrahmen ist der italienische Nationale Aktionsplan „Wirtschaft und Menschenrechte“, der vom interministeriellen Menschenrechtsausschuss des Außenministeriums ausgearbeitet und von der italienischen Regierung verabschiedet wurde. Das Unternehmen will zu den darin festgelegten Zielen und Standards beitragen.

Zwangs- oder Pflichtarbeit. Das Unternehmen lehnt Zwangs- und Pflichtarbeit ab. Es verbietet die Beschäftigung von Personen gegen ihren Willen sowie jede Arbeit unter Androhung oder Zwang. Einstellungsgebühren oder -kosten dürfen Beschäftigten weder ganz noch teilweise auferlegt werden.

Kinderarbeit und Beschäftigung Minderjähriger. Das Unternehmen lehnt Kinderarbeit und die unzulässige Beschäftigung Minderjähriger in seinen Tätigkeiten ab und überprüft das Alter bei der Einstellung.

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen. Das Unternehmen achtet das Recht aller Beschäftigten, Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen, zu organisieren oder ihnen beizutreten und mit dem Unternehmen kollektiv zu verhandeln, ohne nachteilige Folgen oder Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen. Es erfüllt alle Pflichten aus dem einschlägigen nationalen Tarifvertrag (CCNL) oder Branchenvereinbarungen.

Diskriminierung. Das Unternehmen praktiziert oder unterstützt keine Diskriminierung bei Einstellung, Entlohnung, Zugang zu Weiterbildung, Beförderung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Ruhestand aufgrund von Rasse, nationaler, regionaler oder sozialer Herkunft, Kaste, Geburt, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, familiären Pflichten, Familienstand, sozialer Zugehörigkeit, politischer Meinung, Alter oder anderer Merkmale, die zu Diskriminierung führen könnten. Sexuelle, bedrohende oder ausbeuterische Verhaltensweisen, Gesten, Äußerungen oder körperliche Berührungen sind verboten.

Gesundheit und Sicherheit. Das Unternehmen erfüllt alle verbindlichen Anforderungen an Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, einschließlich der Unterweisung der Beschäftigten sowie der Beurteilung und Steuerung von Risiken, und befolgt seine Verfahren. Bei unmittelbarer und ernsthafter Gefahr darf jede beschäftigte Person die Arbeit verlassen, ohne zuvor das Unternehmen oder den Kunden um Erlaubnis zu bitten.

Gebäudesicherheit. Das Unternehmen gewährleistet gesunde und sichere Arbeitsstätten gemäß den geltenden Vorschriften.

Arbeits- und Vertragsverhältnisse. Beschäftigte werden gemäß dem anwendbaren nationalen Tarifvertrag (CCNL) eingestellt. Stellenangebote werden schriftlich festgehalten und erläutern die vereinbarten Arbeitsbedingungen verständlich. Alle Beschäftigten werden ordnungsgemäß angemeldet; die vorgeschriebenen Mitteilungen an die zuständigen Stellen erfolgen fristgerecht. Die Löhne und Gehälter entsprechen dem Arbeitsvertrag, den geltenden Gesetzen und dem einschlägigen CCNL oder den Branchenvereinbarungen. Die Zahlung erfolgt monatlich und auf für die Beschäftigten praktische Weise. Die Personalabteilung steht nach Terminvereinbarung am Unternehmenssitz für Einwände gegen Lohnzahlungen und Fragen zu Entgeltabrechnungen zur Verfügung. Das Unternehmen wendet weder körperliche Strafen noch psychischen oder körperlichen Zwang oder verbale Misshandlung an und unterstützt sie auch nicht. Disziplinarmaßnahmen müssen dem Gesetz und dem einschlägigen CCNL oder Branchenvereinbarungen entsprechen. Abgestufte Sanktionen werden durch Aushang der betrieblichen Disziplinarordnung an allgemein zugänglichen Orten, auch im Intranet, bekannt gemacht.

Arbeitszeit. Das Unternehmen achtet Ruhetage, Grenzen der wöchentlichen Arbeitszeit und von Überstunden sowie alle weiteren geltenden gesetzlichen, tariflichen oder branchenbezogenen Vorschriften zur Arbeitszeit.

Beschwerde- und Meldemechanismus. Das Unternehmen hat auf seiner Website ein Meldesystem eingerichtet, um Hinweise aller Interessengruppen zu bearbeiten.

Geschäftsethik. Das Unternehmen hat einen Ethikkodex eingeführt und mit den Interessengruppen geteilt.

Managementsystem. Das Unternehmen führt ein Sozialmanagementsystem nach PAS 24000 wirksam ein und betreibt es zur Überwachung seiner Leistungen und zur kontinuierlichen Verbesserung. Die Geschäftsführung stellt angemessene Mittel bereit, damit Korrekturmaßnahmen zeitnah umgesetzt werden.

Die Geschäftsführung hat einen Sozialausschuss mit ausgewogener Vertretung von Beschäftigten und Geschäftsführung für Fragen der PAS 24000 eingesetzt. Er verfügt über die nötige Befugnis und Ressourcen, um die Konformität des Systems mit PAS 24000, seine Eignung zur Zielerreichung, die Angemessenheit der Politik zur sozialen Verantwortung und die Bekanntmachung der Anforderungen der Norm sicherzustellen.

Alle Beschäftigten und anderen interessierten Parteien können sich mit ethischen oder sozialen Anliegen an den Sozialausschuss wenden. Der Dialog am Arbeitsplatz ist ein wesentlicher Bestandteil sozialer Verantwortung. Um dem Unternehmen und den Interessengruppen eine konstruktive Mitwirkung an der Verbesserung des Sozialmanagementsystems zu ermöglichen, hat das Unternehmen ein Kommunikationssystem für Meldungen zur Anwendung von PAS 24000 eingerichtet. Die Beschäftigten werden durch ein eigenes Dokument (PAS 24000-Information) darüber unterrichtet.

Meldungen, auch anonyme, können dem Unternehmen übermittelt werden. Sie werden erfasst und geprüft, um nach Möglichkeit Korrekturmaßnahmen einzuleiten, und zwar über folgenden Kanal:

Ser.eco Depurazione Acque s.r.l.
Via del Lavoro 18
30030 Pianiga VE
Zu Händen des Ausschusses für soziale Verantwortung

Eine Meldung kann auch in den Meldekasten am Sitz von Ser.eco Depurazione Acque s.r.l. eingeworfen werden; dies erleichtert Beschäftigten den Zugang. Die laufende Auswertung der Hinweise interessierter Parteien bildet die Grundlage für einen offenen und konstruktiven Dialog sowie für Projekte und Ziele zum beiderseitigen Nutzen.

Die Geschäftsführung bewertet die Wirksamkeit des PAS 24000-Managementsystems und die Angemessenheit dieser Politik regelmäßig durch Managementbewertungen, direkte Rückmeldungen der Interessengruppen sowie die Analyse betrieblicher Überwachungsergebnisse und interner und externer Audits.

Eine Kopie dieses Dokuments wird an den Arbeitsstätten durch Aushang an allgemein zugänglichen Orten, über die Website oder direkt über das Intranet verbreitet. Die Politik zur sozialen Verantwortung wird auch interessierten Parteien übermittelt, die sie anfordern oder deren Einbindung für das Managementsystem als erforderlich angesehen wird.

Pianiga, 25. März 2026 · Geschäftsführung

Nicht anonyme Meldungen werden zum Schutz der meldenden Person streng vertraulich behandelt. Bei anonymen Meldungen kann das Unternehmen der absendenden Person keine Auskunft über die getroffenen Abhilfemaßnahmen geben.