



# VERHALTENSKODEX.

## Salvis AG

salvis.ch

smart cooking



## 1. Grundlagen

Der Begriff Corporate Social Responsibility (CSR) oder Unternehmerische Sozialverantwortung umschreibt den freiwilligen Beitrag der Wirtschaft zu einer nachhaltigen Entwicklung, der über die gesetzlichen Forderungen hinausgeht. CSR steht für verantwortliches unternehmerisches Handeln in der eigentlichen Geschäftstätigkeit (Markt), über ökologisch relevante Aspekte (Umwelt) bis hin zu den Beziehungen mit Mitarbeitern (Arbeitsplatz) und dem Austausch mit den relevanten Anspruchs- bzw. Interessengruppen (Stakeholdern).

Die Salvis AG verfügt über diverse Tools zur Bekanntmachung, Schulung, Weiterentwicklung und Integration von Corporate Social Responsibility innerhalb des Unternehmens und bei allen Mitarbeitenden. Dazu gehören u.a. eigene QM- und ESG-Systeme auf die alle Mitarbeitenden Zugriff haben, umfassende Einführungsprogramme und Probezeitgespräche für Neueintretende Mitarbeitende, sowie jährliche Mitarbeitergespräche zur Schulung und Sensibilisierung sowie umfassende Aus- und Weiterbildung (Reglement).

## 2. Verhaltenskodex Salvis AG

### 2.1 Information und Kommunikation

Durch eine sehr flache Hierarchie und verschiedene regelmässige stattfindende, institutionalisierte Sitzungen wird der gleichmässige Informationsfluss und Informationsstand angestrebt.

Quartalsweise findet - institutionalisiert – eine einstündige Personalinformation statt, an der alle Mitarbeiter – wenn möglich – physisch teilnehmen sollten.

### 2.2 Gleichstellung und Lohngleichheit

Die Schweizer Bundesverfassung verlangt in Art. 8 Abs. 3 gleicher Lohn für gleiche sowie gleichwertige Arbeit für Männer und Frauen.

Die Salvis AG fördert die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau. Alle Stellenprofile auf jeder Hierarchiestufe können grundsätzlich von Frauen und/oder Männern wahrgenommen werden. Mit der Anlehnung an den Lohnvergleich der Swissmem (MEM-Branche) stellen wir auch die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern innerhalb des Unternehmens sicher. Ansprechstellen für betriebliche Gleichstellungsfragen sind in erster Linie Vorgesetzte, Geschäftsführung und Personalabteilung. Informationen bietet auch das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau.

### 2.3 Mindestlöhne

Die Salvis AG nimmt an der jährlichen Mindestlohnkontrolle durch die SWISSMEM teil und verpflichtet sich zur Einhaltung der Mindestlöhne (Zusatzvereinbarung zum Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie = Vereinbarung gemäss Art. 15.2 Abs. 6 ff GAV MEM über die jährliche Indexierung der Mindestlöhne).

### 2.4 Diskriminierung

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein Recht auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte, Mitarbeiter und Kollegen. Der Arbeitgeber duldet keine Diskriminierung oder Belästigung z.B. aufgrund von nationaler Herkunft, Hautfarbe, Religion, Muttersprache, Glaubensbekenntnissen, Geschlecht, Behinderung, Alter oder einem anderen relevanten Kriterium. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich entsprechend zu verhalten.

### 2.5 Mobbing

Die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre persönliche Integrität werden hochgehalten. Deshalb wird Mobbing in keiner Form toleriert. Ansprechstellen sind primär die Vorgesetzten resp. die nächst höhere Führungsstufe oder die Personalabteilung. Nachweislich schuldige „mobbingende Personen“ haben mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen.

Weitere Infos bei der Fachstelle Mobbing und Belästigung: [www.fachstelle-mobbing.ch](http://www.fachstelle-mobbing.ch)

### 2.6 Sexuelle Belästigung

Angestellte, die sich sexuell belästigt fühlen, sollen dies der belästigenden Person deutlich mitteilen. Ferner wird ihnen empfohlen, sich an den Vorgesetzten, die Personalabteilung und an eine Vertrauensperson ihrer freien Wahl innerhalb des Unternehmens zu wenden. Mitteilungen über sexuelle Belästigungen müssen von allen verantwortlichen Stellen absolut vertraulich behandelt werden.

Der Arbeitgeber sichert jeder/jedem Angestellten zu, dass ihr/ihm durch die Mitteilung keine Nachteile entstehen.

Die belästigende Person hat mit disziplinarischen Massnahmen (vom Verweis bis zur fristlosen Entlassung) sowie unter Umständen einer Strafanzeige zu rechnen.

Wer eine unschuldige Person wider besseres Wissen der sexuellen Belästigung beschuldigt, hat mit den gleichen Sanktionen zu rechnen.

### 2.7 Gesundheit und Schutz vor psychosozialen Risiken

Die Salvis AG verpflichtet sich zur Wahrung der Gesundheit aller Mitarbeitenden für sowohl das physische wie auch psychische Wohlbefinden. Basis dazu sind strukturelle Merkmale der Arbeitssituation und die Gestaltung der Kommunikation sowie der sozialen Beziehungen. Bei der Salvis AG sollen detaillierte Funktionsbeschreibungen, Stellvertretungsregelungen, eine 40-Stunden-Woche, 25 – 30 Tage Ferien, flexible Arbeitszeiten, Teilzeitanstellungen und wo anwendbar Home-Office allen Mitarbeitenden eine gute Life-Work-Balance ermöglichen.

## 2.8 Zuwendungen und Vorteile: Gewährung und Annahme, Korruption

Alle Mitarbeiter haben Konflikte zwischen persönlichen und unternehmerischen Interessen zu vermeiden. Sie dürfen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit weder unberechtigte Vorteile anbieten noch gewähren. Dies gilt auch für ihre Angehörigen und ihnen nahestehende Personen.

Geschenke, Einladungen an oder von Geschäftspartnern müssen der üblichen Geschäftspraxis entsprechen und dürfen nicht darauf abzielen, Geschäftsentscheidungen in unrechtmässiger Weise zu beeinflussen.

Ferner ist zu beachten, dass an Beamte, Politiker und andere Vertreter öffentlicher Institutionen keine Vorteile gewährt werden dürfen, die deren Unabhängigkeit in Frage stellen können. Mitarbeiter dürfen Bestechungsgelder weder anbieten, noch gewähren.

## 2.9 Insiderinformationen

Den Angestellten ist es untersagt, Insidergeschäfte zu tätigen. Insiderinformationen dürfen nicht an Nichtbefugte weitergegeben oder ihnen zugänglich gemacht werden.

## 2.10 Whistleblowing / Transparente und offene Unternehmenskultur

Die Salvis AG vertritt Transparenz, Offenheit und Klarheit. Missstände wie Amtsmissbrauch, Korruption, Diskriminierung, Belästigung, unlauterer Wettbewerb etc. sollten wenn möglich immer zuerst dem Vorgesetzten oder der obersten Geschäftsleitung unterbreitet werden. Ist das nicht möglich stehen folgende Möglichkeiten zur Verfügung:

Anonym per Brief ohne Absender an:

GUSTATUS Holding GmbH  
Wilhelm-Frank-Str. 36  
97980 Bad Mergentheim

z.Hd. Herr Erhard Ikas, Geschäftsführender Gesellschafter,  
oder z.Hd. von Herrn Jürgen Noll, Geschäftsführer.

Oder offen per Email, Telefon oder persönlich an die vorerwähnten Stellen.

## 2.11 Schutz der psychischen, körperlichen und sexuellen Integrität von Jugendlichen

Die Salvis AG als Unternehmen, das Lernende ausbildet, stellt sich gegen alle Formen von Gewalt gegen Jugendliche/Lernende. Alle Mitarbeitenden sind aufgefordert weder physische, verbale, emotionale noch sexualisierte Gewalt gegenüber Jugendlichen/Lernenden auszuüben.

## 3. Ansprechstellen

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Salvis AG stehen im Falle von Problemen als Anlaufstellen die direkten Vorgesetzten oder auch andere Vorgesetzte, Mitglieder des Führungskreises oder der Arbeitnehmervertretung sowie

die Personalabteilung sowie die Geschäftsführung oder der Sicherheitsbeauftragte zur Verfügung.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen sich eine oder mehrere Personen, denen sie vertrauen als Ansprechperson aussuchen.

Die entsprechenden Personen findet man auf dem jeweils aktuellen Organigramm.

## 4. Umweltschutzthemen

Umweltschutzthemen werden bei der Salvis AG im Rahmen des ESG-Systems ([esg2go.org](https://esg2go.org)) behandelt,

## 5. Unterlagen / Systeme

- Mindestlohnkontrolle Swissmem (jährliche Bestätigung)
- Bewilligung für Sonntags- und Feiertagsarbeit SECO
- Arbeitszeitreglement
- Einführungsprogramm
- Schulung Arbeitssicherheit
- Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen, Elektro- und Metall-Industrie SWISSMEM

## 6. Reporting

Die Berichterstattung erfolgt einerseits im Rahmen der ESG-Berichterstattung ([esg2go.org](https://esg2go.org)) und andererseits im Salvis-Jahresbericht.

## Fragen in Bezug aus den Verhaltenskodex richten

### Sie bitte an:

Salvis AG  
Norstrasse 15  
CH 4665 Ofringen  
[info@salvis.ch](mailto:info@salvis.ch)