



---

---

# SÄCHSISCHE UHRENTECHNOLOGIE GMBH GLASHÜTTE

---

---

## **Das Unternehmensleitbild der Sächsischen Uhrentechnologie GmbH Glashütte**

### **1. Präambel**

Das Handeln der Geschäftsführung und der Mitarbeiter der SÄCHSISCHEN UHRENTECHNOLOGIE GMBH GLASHÜTTE (SUG) ist bestimmt vom Bestreben, unseren Kunden ein ehrliches, faires und nachhaltiges Erzeugnis zur Verfügung zu stellen, dem kein Makel durch Missbrauch an Mensch, Umwelt, Recht und Gesetz anhaftet. Wir identifizieren uns mit dem Verhaltenskodex des RESPONSIBLE JEWELLERY COUNCIL, der die Basis bildet für eine Anzahl von nachfolgend aufgeführten Richtlinien und Regelungen. Damit werden gleichzeitig die Verpflichtungen erfüllt, die sich aus der OECD-Richtlinie zur verantwortungsvollen Beschaffung aus Konflikt- und Hochrisikogebieten ergeben. Das sollen sicherstellen, dass die Integrität des Unternehmens und seiner Mitarbeiter niemals in Frage gestellt und eine hohe und gleichbleibende Qualität der Produkte gewährleistet werden kann.

Die Einhaltung des Verhaltenskodex hat sich die SÄCHSISCHE UHRENTECHNOLOGIE GMBH GLASHÜTTE als freiwillige Selbstverpflichtung auferlegt. Wir geben diese unseren Geschäftspartnern zur Kenntnis und halten sie an, die nachfolgenden Grundregeln ebenfalls einzuhalten.

### **2. Recht und Gesetz**

Das Unternehmen SUG handelt nach dem Leitbild des Ehrbaren Kaufmanns. Ein Beratungsvertrag mit der Steuerberatungskanzlei „Göhler&Klose“ in Dippoldiswalde und ein Vertrag zur Buchführung und Bilanzerstellung garantiert, dass das aktuell geltende Recht bei allen geschäftlichen Handlungen eingehalten wird.

Zur Gewährleistung der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes hat SUG einen externen Sicherheitsingenieur verpflichtet. Er übernimmt alle Aufgaben, die sich aus § 6 ASiG in Verbindung mit der Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit der Berufsgenossenschaft Energie-Textil-Elektro-Medienerzeugnisse“ ergeben. Durch unsere Mitgliedschaft in der Industrie- und Handelskammer Dresden halten wir uns auf dem aktuellen Stand der Rechtsprechung in allen das Unternehmen betreffenden Fragen.

## **3. Unternehmensethik**

Der Umgang mit Edelmetallen verführt in besonderem Maße zu Missbrauch und verlangt deshalb eine besondere Sensibilität und Aufmerksamkeit. Deshalb gilt für das Unternehmen SUG:

### **3.1 Korruption, Bestechung**

Ein Verstoß gegen das Korruptionsstrafrecht nach StGB zieht eine fristlose Entlassung nach sich.

Persönliche Vorteilsnahme oder Vorteilsgabe bzw. solche im Namen des Unternehmens sind nicht erlaubt. Alle geschäftlichen Entscheidungen müssen frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen erfolgen.

Persönliche Vorteile als Gegenleistung für eine Bevorzugung im Geschäftsverkehr dürfen nicht gefordert, geduldet, versprochen, gewährt oder gebilligt werden. Alle Handlungen, die die Gefahr in sich bergen, dass die professionelle Unabhängigkeit der Geschäftshandlung in Frage steht, sind zu unterlassen.

Alles, was sich im Rahmen geschäftsüblicher Gastfreundschaft und Höflichkeit bewegt und nicht als sittenwidrig angesehen werden kann, fällt nicht unter die o.g. Verbote. Als Beispiele seien symbolhafte geringwertige Geschenke, angemessene Bewirtungen und Einladungen genannt.

Um einen transparenten Umgang mit solchen Offerten zu gewährleisten, sind diese in der Geschäftsführung anzuzeigen, wo sie in einem Register dokumentiert werden.

Alle, auch die persönlich adressierten, sog. Weihnachtsgeschenke werden wie üblich unter allen Mitarbeitern verlost.

### **3.2 Wettbewerb: Lauterkeitsrecht, Kartellrecht**

Das Unternehmen SUG hält die Gesetze ein, die den Wettbewerb schützen und fördern. Im Umgang mit Wettbewerbern bedeutet dies, dass Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise und Konditionen von Lieferanten und Kunden beeinflussen oder einen offenen Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern, verboten sind. Sensible Geschäftsbeziehungen schützen wir als Zulieferer durch Geheimhaltungserklärungen, die verhindern sollen, dass technische Lösungen eines Kunden an andere Kunden gelangt und damit ein Wettbewerbsvorteil zunichte gemacht wird.

Für das Unternehmen SUG ist dieses Verhalten existenziell, denn es ist Zulieferer für Firmen, die untereinander im Wettbewerb stehen.

### **3.3 Zwangsarbeit, Kinderarbeit**

Das Unternehmen SUG schließt Zwangsarbeit oder Kinderarbeit aus. Als Maßstab gelten die Übereinkommen Nr. 138 und 182 der IAO, die Menschenrechtskonventionen der UNO und der EU sowie Länderrecht.

### **3.4 Terrorfinanzierung, Geldwäsche, Schmuggel, Material aus Konflikt- und Kriegsgebieten**

Das Unternehmen SUG bezieht Edelmetall (Gold und Platin) ausschließlich von Unternehmen, die sich ebenfalls dem Verhaltenskodex des RJC unterworfen haben und damit die „OECD-Leitlinie zur verantwortungsvollen Beschaffung“ erfüllen. Damit sollen die genannten Gefahren, die insbesondere durch den kriminellen Umgang mit Edelmetall befördert werden können, vermieden werden.

### **3.4 Herkunftsangaben**

Das Unternehmen SUG kennzeichnet den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend Produkte aus Edelmetall mit der Angabe des Feingehaltes und dem SUG-Logo. Auf Verlangen des Kunden werden die Markierungen der Schweizer Edelmetallkontrolle hinzugefügt.

## **4. Soziale Verantwortung**

### **4.1 Menschenrechte, Diskriminierung**

Im Unternehmen SUG respektiert und unterstützt die Einhaltung der durch internationale Konventionen bestimmten Menschenrechte, wie unter Punkt 3.3 dargestellt.

Ein Diskriminierungsverbot nach §12 Abs. 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), hat jeder Beschäftigte zur Kenntnis genommen und dies durch Unterschrift bekundet. Die Geschäftsführung vermeidet und verfolgt im Rahmen der gesetzlichen Regelungen Anfeindungen, Drohungen, Beleidigungen, Benachteiligungen und abwertende Äußerungen wegen der ethnischen Herkunft, der Religion, des Alters, des Geschlechts oder der sexuellen Identität. Sexuelle Belästigungen, die dazu neigen, die Würde eines Mitarbeiters zu verletzen, werden nicht geduldet. Geistiger, körperlicher oder verbaler Missbrauch wird in keiner Form geduldet. Zwang, Einschüchterung, erniedrigende Behandlung dürfen weder ausgeführt noch angedroht werden. Die Beschäftigten haben in derartigen Fällen eine Anzeigepflicht.

### **4.2 Gesundheits- und Arbeitsschutz**

Das Unternehmen SUG schützt die Gesundheit seiner Beschäftigten durch sichere, den gesetzlichen Bestimmungen entsprechende Maschinen und ergonomische Arbeitsplätze. Ein externer Sicherheitsingenieur berät die Geschäftsführung in allen Fragen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes, führt regelmäßige Belehrungen durch, erarbeitet Gefahrenanalysen und sorgt für gesetzeskonforme Dokumentationen.

Unvermeidliche Gefährdungen werden erfasst, dokumentiert und mit Verhaltensmaßnahmen bedacht. Regelmäßige betriebsärztliche Untersuchungen aller Beschäftigten, Belehrungen und Kontrollen durch externe Institutionen sind durch entsprechende Dokumente belegt.

## **4.3 Faire Arbeitsbedingungen**

Das Unternehmen SUG vermeidet über eine Betriebsordnung Konflikte im betrieblichen Miteinander.

Die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zur Entlohnung wird gesichert. Über ein Zeiterfassungssystem und Arbeitszeitkonten ist eine flexible Nutzung der Arbeitszeit im Rahmen der betrieblichen Bedingungen möglich. Es gibt keinerlei betriebliche Einflussnahme auf die Versammlungsfreiheit.

Personalgespräche können von den Beschäftigten oder der Geschäftsführung veranlasst werden. Aus den Gesprächen ergeben sich keinesfalls nachteilige Konsequenzen für den Mitarbeiter oder Dritte. Die Geschäftsführung und die leitenden Mitarbeiter sind für die Belegschaft jederzeit mündlich für Beschwerden und Anregungen erreichbar.

Bei ernststen Konflikten kommen angemessene Konfliktlösungsstrategien zur Anwendung, ggf. unter Hinzuziehung externer Moderatoren, um eine objektive Behandlung zu gewährleisten.

Für die Geschäftsführung und alle Mitarbeiter gilt ein Diskriminierungsverbot nach dem „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ und darüber hinaus. Jeder Mitarbeiter hat die Pflicht, entsprechende Verstöße, die eigene Person oder Mitarbeiter betreffend, der Geschäftsführung anzuzeigen.

Ein Missbrauch dieser Anzeigepflicht fällt ebenfalls unter das Diskriminierungsverbot.

Verstöße werden nach den Regeln des Arbeitsgesetzes geahndet.

## **4.4 Umweltschutz**

Das Unternehmen SUG fühlt sich dem Umweltschutz im Interesse der heutigen und künftigen Generationen nachhaltig verpflichtet. Die Verwendung umweltbelastender Stoffe ist auf ein Minimum beschränkt, der Einsatz erfolgt in geschlossenen Systemen und mit der Entsorgung werden nur dafür zugelassene Betriebe beauftragt. Umweltbewusstes Verhalten der Mitarbeiter wird eingefordert und unterstützt wie der sparsame Umgang mit Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen, Elektroenergie und Heizung.

## **4.5 Gesellschaftliche Verantwortung**

Das Unternehmen SUG nimmt seine soziale und gesellschaftliche Verantwortung wahr, indem es im Rahmen seiner Möglichkeiten kommunale Projekte finanziell und durch Mitwirkung unterstützt. Es gewährt seinen Mitarbeitern Vergünstigungen im Zusammenhang mit deren gesellschaftlichen Tätigkeiten. Eine enge Zusammenarbeit verbindet das Unternehmen mit dem Uhrenmuseum Glashütte und mit dem Kinderschutzbund Dippoldiswalde.

## 5. Geschäftspartner

Das Unternehmen SUG teilt allen wesentlichen Geschäftspartnern, mit denen es in einer Wertschöpfungskette bei der Herstellung seiner Produkte verbunden ist, mit, dass es sich mit einer Selbstverpflichtung dem Verhaltenskodex des RJC unterworfen hat und dies mit entsprechenden betrieblichen Regelungen umsetzt. Es fordert die Geschäftspartner auf, den Verhaltenskodex ebenfalls zu befolgen und seinerseits Geschäftspartner dazu anzuregen. Lieferanten für Edelmetallprodukte müssen den Verhaltenskodex erfüllen, den SUG in seiner Lieferkettenrichtlinie fixiert hat.

## 6. Kontrollmaßnahmen

Das Unternehmen SUG benennt einen verantwortlichen Mitarbeiter (Due-Diligence-Beauftragter), welcher die Einhaltung des Verhaltenskodex im Rahmen eines Due-Diligence-Managementsystems überwacht und ihn ggf. neuen Bedingungen durch entsprechende Richtlinien anpasst. Dieser Mitarbeiter ist gleichzeitig Ansprechpartner für Lieferanten und Kunden und kann verbindlich Auskunft über die Einhaltung der Verhaltensrichtlinien geben. Eine zyklische externe Überprüfung erfolgt im Rahmen der RJC-Zertifizierung.

Glashütte, den 06.01.2025

Daniel Boldt  
Gesellschafter-Geschäftsführer