

## Vertragspolitik

### 1. Einleitung

RETN ist sich der Bedeutung positiver Vertragspolitik mit allen betroffenen Parteien – einschließlich der Mitarbeiter, Subunternehmer und Kunden – bewusst. Die erfolgreiche Implementierung unseres UKAS-zertifizierten integrierten Managementsystems belegt unser fortgesetztes Engagement für die Einbeziehung aller unserer Mitarbeiter, Vertreter und Kunden in die Verfahren, die ihre Rechte und ihr Wohlbefinden gemäß den britischen und internationalen Vorschriften wahren. Die Politik bezüglich der Vertragspolitik beschreibt die Selbstverpflichtung des Unternehmens zur fairen und professionellen Verwaltung aller Thematiken der Vertragspolitik, in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und Bestimmungen des jeweiligen Landes, indem wir tätig sind.

Das Arbeitgeber-Arbeitnehmer Verhältnis von RETN beruht auf unserer einfachen Anerkennung der Rechte von Personen und sonstigen betroffenen Parteien auf eine faire Behandlung in allen Dingen, die sich auf ihre fortdauernde Gesundheit, Sicherheit und allgemeines Wohlbefinden am Arbeitsplatz beziehen, einschließlich der Anerkennung, Mitgliedschaft und Vertretung durch eine Gewerkschaft. Auf keinen Fall beeinträchtigt das Unternehmen die Rechte ihrer Mitarbeiter oder bringt deren Gesundheit und Sicherheit in Gefahr, um Profite zu erwirtschaften. Alle, mit denen das Unternehmen Umgang hat, werden ausnahmslos mit Achtung und Würde behandelt.

### 2. Beachtung der Vorschriften

RETN beachtet alle geltenden Gesetze, Vorschriften, gesetzlichen Verpflichtungen, Urteile, Verträge, Leitfäden und Richtlinien zum Arbeitsrecht.

Bezugnahmen auf unsere fortdauernde Selbstverpflichtung zur Pflege guter und fairer Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen sind in den folgenden politikbezogenen Dokumenten und Veröffentlichungen zu finden:

- Mitarbeiterhandbuch
- Gleichstellungspolitik
- Politik zur ethischen Beschaffung
- Politik der Sozialverantwortung des Unternehmens
- Politik zur Einstellung von Fremdarbeitern
- Politik gegen Mobbing und Schikanie
- Politik zur Arbeitsverweigerung

RETN sorgt für die faire und gerechte Handhabung aller arbeitsrechtlichen Probleme bezüglich der Gesundheit, der Sicherheit und dem Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter und erwartet gleich hohe Standards von Dritten, mit denen sie zusammenarbeitet.

Wir erkennen die Rechte unserer Mitarbeiter auf eine faire und unvoreingenommene Vertretung an – einschließlich der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft – und pflegen jederzeit offene und beratende Beziehungen zu allen unsere Mitarbeitern und gewählten Vertretern.

### 3. Unternehmensleitung und Schlichtung

RETN beachtet alle gesetzlichen Vorschriften und Bestimmungen der geltenden Gesetzgebung und bemüht sich um enge Arbeitspartnerschaften mit allen Politiken unserer Kunden bezüglich ihrer eigenen Vertragspolitik. RETN erkennt vorbehaltlos die Rechte aller Mitarbeiter auf Beitritt zu einer anerkannten Gewerkschaft an.

Für die standort eigene Belegschaft oder die Mitarbeiter von Subunternehmern übernimmt der Kunde die Verantwortung für die Mitteilung aller Informationen, die für die Handhabung des Arbeitgeber-Arbeitnehmer Verhältnisses relevant sind.

RETN überwacht die Vertragspolitik unserer Zulieferer und stellt deren Übereinstimmung mit dieser Politik und den geltenden Vorschriften sicher, die vom Arbeitgeber fordern, dass er Bestimmungen zur Information und Hinzuziehung der Mitarbeiter erstellt, entweder durch die Aushandlung eines Vertrags oder anhand der Standardbedingungen aus den Vorschriften, falls 10 % der Belegschaft dies fordert.

#### 4. Koordinierung

Die Koordinierung erfolgt in Übereinstimmung mit angemessenen Anforderungen, die RETN und unserer Beschaffungskette vertraglich auferlegt werden. Zu diesem Zweck nimmt der CEO von RETN ggf. an solchen Sitzungen teil.

Die Arbeitsverhältnisdaten werden entsprechend dem jeweiligen Arbeitsvertrag erhoben und werden in Übereinstimmung mit allen relevanten externen Politiken und den Richtlinien aus dem Arbeitnehmerhandbuch verarbeitet.

Der CEO wird über alle Streitigkeiten, Beschwerden oder sonstigen Sachverhalte informiert, die Disziplinarmaßnahmen erfordern können.

Der CEO beruft eine erste Prüfungssitzung für die betroffenen Personen ein, bezieht die für die Standortbestimmungen verantwortlichen Vertreter ein, um sicherzustellen, dass zeitnah wirkungsvolle Maßnahmen für die Schlichtung im Rahmen der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen ergriffen werden, und um alle wahrnehmbaren oder sonstigen negativen Auswirkungen auf die weitere Ausführung der Leistungen zu minimieren und abzuschwächen.

#### 5. Revision

Diese Politik wurde am 01.04.2022 vom CEO genehmigt und unterliegt einer jährlichen Revision.