

Unternehmensgrundsätze und Verhaltensrichtlinien CoC (Code of Conduct) der Stadler GmbH & Co. Elektro KG

Die Firma Stadler GmbH & Co Elektro KG verpflichtet sich, alle geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten, sozial und ökologisch verantwortungsvoll zu handeln sowie ihre Geschäftstätigkeit nach ethischen Grundsätzen auszurichten. Auch bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzen wir voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und in die Unternehmenskultur integriert werden. Ebenso erwarten wir das gleiche Verhalten von all unseren Lieferanten. Weiterhin sind wir bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere Dienstleistungen im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und ermutigen unsere Lieferanten, gleichermaßen dazu beizutragen.

Der Verhaltenskodex stützt sich auf nationale Gesetze und Vorschriften sowie internationale Übereinkommen wie die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln, die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte sowie die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation.

Die in diesem Verhaltenskodex formulierten Grundsätze bilden einen integralen Bestandteil der unternehmerischen Tätigkeit der Firma Stadler GmbH & Co. Elektro KG.

SOZIALE VERANTWORTUNG

Wir achten die Menschenrechte aller Beteiligten und verpflichten uns, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fair und respektvoll zu behandeln. Dazu zählen folgende Aspekte:

Verbot von Kinderarbeit (junge Arbeiter)

Wir lehnen jegliche Art von Kinderarbeit ab. Wir verpflichten uns, Kinderarbeit in keiner Weise zu nutzen oder zu dulden. Die Definition von Kinderarbeit orientiert sich an den Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den rechtlichen Normen der jeweiligen Länder. Lokale Rechtsnormen können höhere gesetzliche Mindestalter für Arbeitskräfte oder längere Schulpflichten vorschreiben. Ausnahmen gelten aufgrund von lokaler Gesetzgebung für Tätigkeiten im Zusammenhang mit Bildungseinrichtungen.¹

Verbot von Zwangsarbeit

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen nicht willkürlichen Praktiken ausgesetzt sein, die das Einbehalten von persönlichem Eigentum, Reisepässen, Löhnen, Ausbildungsbescheinigungen, Arbeits- oder anderen Dokumenten beinhalten. Menschenhandel ist strengstens verboten.

Vereinigungsfreiheit

Im Einklang mit lokaler Gesetzgebung achten wir das Recht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich frei zu vereinigen, Gewerkschaften zu gründen und beizutreten, eine Arbeitnehmervertretung zu ernennen und einen Betriebsrat zu errichten. Arbeitnehmer, welche diese Rechte in Anspruch nehmen, dürfen nicht benachteiligt werden, damit sie ihre Aufgaben als Arbeitnehmervertreter wahrnehmen können ohne Repressionen oder Diskriminierung fürchten zu müssen.²

Arbeitszeit und Entlohnung

Die jeweils geltenden gesetzlichen und die von den ILO-Standards vorgegebenen Regelungen zur Arbeitszeit sind einzuhalten. Die Vergütung muss regelmäßig, pünktlich und vollständig gemäß den geltenden Gesetzen an die Mitarbeiter gezahlt werden und muss im Einklang mit nationalen Gesetzen zur Vergütung stehen, wie z.B. Mindestlohnregelungen. Die Vergütung und die sonstigen Leistungen sollen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard ermöglichen. Von unseren Lieferanten wird erwartet, dass sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine faire und wettbewerbsfähige Vergütung und sonstige Leistungen bieten und dass sie sich für gleichen Lohn bei gleichwertiger Arbeit einsetzen. Es wird empfohlen, dass die Lieferanten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angemessene Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten bieten.³

Nichtdiskriminierung

Die Gleichbehandlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss ein wesentlicher Grundsatz der Unternehmenspolitik sein. Diskriminierendes Verhalten bezieht sich auf irrelevante personenbezogene Merkmale wie beispielsweise Alter, Behinderung, körperliche Merkmale, Rasse, ethnische oder nationale Herkunft, Familienstand, Geschlecht, Schwangerschaft, sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung, politische Zugehörigkeit, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder ein anderes rechtswidriges Kriterium. Es muss sichergestellt sein, dass Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in keiner Weise aus genannten oder ähnlichen Gründen benachteiligt werden.⁴

Faire Behandlung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen fair behandelt werden, frei von sexueller Belästigung, sexuellem Missbrauch, körperlicher Bestrafung oder Folter, seelischem

oder physischem Zwang oder verbaler Beschimpfung sowie ohne Androhung einer solchen Behandlung. Ferner sollen Arbeitsverträge nicht grundlos gekündigt werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist frei entscheiden, wann sie ihre Tätigkeit beim Arbeitgeber aufgeben wollen. Sie werden pünktlich und vollständig für die geleistete Arbeit entlohnt, bevor sie gemäß den geltenden Gesetzen aus dem Unternehmen ausscheiden.

Gesundheitsschutz, Sicherheit am Arbeitsplatz und Notfallvorsorge

Körperlich anstrengende Tätigkeiten und Bedingungen am Arbeitsplatz sowie Risiken, die sich aus der Nutzung der am Arbeitsplatz vorhandenen Infrastruktur ergeben, müssen so organisiert werden, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit vor Gefahren geschützt sind. Für sichere Arbeitsabläufe, ordentliche Instandhaltung und die erforderlichen technischen Schutzmaßnahmen ist gesorgt, um Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz zu reduzieren und um Unfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden. Sicherheitsinformationen über identifizierte Risiken am Arbeitsplatz müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden. Entsprechende Schulungen zu Brandschutz und Arbeitsplatzergonomie sind durchzuführen. Zusätzlich wird unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geeignete Arbeitskleidung bzw. eine Bildschirmarbeitsplatzbrille zur Verfügung gestellt, sollte dies erforderlich sein. Zu den Mindestvoraussetzungen für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld gehören die Bereitstellung von Trinkwasser, ausreichende Beleuchtung, angemessene Raumtemperatur, gute Belüftung und Sanitäreinrichtungen. Maßnahmen zur sicheren Beförderung müssen eingehalten werden und Gefahren im Rahmen eines Transportes für Mensch und Umwelt müssen vermieden werden.⁵

ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG

Unsere Lieferanten müssen umweltbewusst und ressourcenschonend im Hinblick auf den Klima- und Umweltschutz handeln. Dazu gehören unter anderem folgende Aspekte:

Emissionen

Allgemeine Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) sowie Treibhausgasemissionen sind auf das erforderliche Minimum zu reduzieren.

Abfallreduzierung

Festabfall ist möglichst zu vermeiden, und wird verantwortungsvoll entsorgt. Stoffe, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu ermitteln und so zu handhaben, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist. Lokale Abfalltrennungssysteme sind zu verwenden.

Management nachhaltiger Ressourcen- und Klimaschutz

Der Einsatz und der Verbrauch von Ressourcen während der Betriebsabläufe und die Erzeugung von Abfall jeder Art, einschließlich Wasser und Energie, sind zu reduzieren bzw. zu vermeiden. Entweder geschieht dies direkt am Entstehungsort oder durch Verfahren und Maßnahmen, bspw. durch die Änderung von Abläufen im Unternehmen, durch die Verwendung alternativer Materialien, durch Einsparungen, durch Recycling oder mithilfe der Wiederverwendung von Materialien.

Der Energieverbrauch ist zu überwachen und es sind wirtschaftliche Lösungen zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und den Energieverbrauch zu minimieren.

ETHISCHES VERHALTEN

Um soziale Verantwortung wahrzunehmen, handeln wir ethisch und integer. Die ethischen Anforderungen umfassen die folgenden Aspekte:

Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen

Wir achten auf die Einhaltung aller Vorschriften für den Import und Export von Waren, Dienstleistungen und Informationen.

Fairer Wettbewerb

Die Usancen der fairen Geschäftstätigkeit, der fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs sind einzuhalten.

Vertraulichkeit/Datenschutz

Wir verpflichten uns, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen unserer Auftraggeber, Kunden, und Arbeitnehmer gerecht zu werden. Bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen sind die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten.

Insbesondere ist die Datenschutzgrundverordnung in Verbindung mit ihrer jeweiligen Umsetzung in den jeweiligen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, (in Deutschland das Bundesdatenschutzgesetz) strengstens zu beachten.

Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind.

Integrität

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. Bei allen Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung wird eine Null-Toleranz-Politik verfolgt.

Interessenkonflikte

Die Lieferanten müssen die Firma Stadler GmbH & Co. Elektro KG über jede Situation informieren, die zu einem Interessenkonflikt führen könnte, z. B. wenn Mitarbeiter der Firma Stadler GmbH & Co. Elektro KG berufliche, private und/oder finanzielle Vorteile genießen oder Beteiligungen an einem Unternehmen des Lieferanten haben.

Bogen, den 16.03.2021

GF: Dipl.-Ing. (FH) Ludwig Stadler

QUELLEN

- 1 ILO-Konventionen 29, 35 und 105
- 2 ILO-Konventionen 87, 98, 135 und 154
- 3 ILO-Konventionen 1, 14, 26, 95 und 131
- 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz;
- 5 IL