

# Code of Conduct der GW St. Pölten Integrative Betriebe GmbH

## Einleitung

Dieser Verhaltenskodex definiert die wesentlichsten Anforderungen an Verhaltensregeln an unsere Mitarbeiter\*innen, Führungskräfte, Lieferanten, Kunden und andere Geschäftspartner\*innen in Bezug auf Verantwortung für Mensch und Umwelt. Diese Grundsätze stellen das Mindestmaß der gemeinsamen Zusammenarbeit dar, eine Missachtung kann zu schwerwiegenden Konsequenzen führen.

## Recht und Gesetz

Die geltenden Rechte und Gesetze werden eingehalten. Bei Verdacht eines Verstoßes arbeitet die GW St. Pölten uneingeschränkt mit den jeweiligen Behörden zusammen. Die GW St. Pölten erwartet das auch von allen im Punkt „Einleitung“ erwähnten Personen.

## Zwangsarbeit

Jegliche Form von Zwangsarbeit (einschließlich Zwangsarbeit in Gefängnissen und Schuldknechtschaft) darf nicht angewendet werden. Die Menschen- und Grundrechte werden eingehalten. Das Recht auf Vereinigungsfreiheit wird geschützt, den Mitarbeiter\*innen steht das Recht auf Kollektivvertragsverhandlungen zu.

## Integrität und Antikorruption

Das Handeln orientiert sich an allgemein gültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde, Offenheit und Diversität (z.B. Behinderung, Religion, Weltanschauung, Geschlecht und Ethik). Jegliche Form von Korruption und Bestechung, unzulässige Vorteilsannahme sowie Geldwäsche werden abgelehnt. Transparenz, integrires Handeln und verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen werden auf geeignete Weise gefördert.

## Kinderarbeit

Kinderarbeit kommt nicht zum Einsatz. Sofern die Gesetze vor Ort keine höhere Altersgrenze festlegen, werden keine Personen beschäftigt, die noch im schulpflichtigen Alter bzw. jünger als 15 Jahre sind (vorbehaltlich der Ausnahmeregelungen der ILO-Konvention 138). Mitarbeiter\*innen unter 18 Jahren dürfen ausschließlich für ungefährliche Tätigkeiten eingesetzt werden und können unter Berücksichtigung ihrer Ausbildungserfordernisse von Nachtarbeit ausgenommen werden.

## Belästigung

Die Mitarbeiter\*innen werden keinerlei körperlichen Züchtigungen oder anderweitigen körperlichen, sexuellen, psychischen oder verbalen Belästigungen oder Missbrauchshandlungen ausgesetzt.

## **Vergütung**

Die Vergütung einschließlich Löhne, Überstunden und Nebenleistungen erfolgt zumindest in der dem geltenden Recht entsprechenden Höhe oder liegt darüber. Die für Vollbeschäftigung gewährte Vergütung muss ausreichend sein, die grundlegenden Bedürfnisse des/r Mitarbeiters\*in zu befriedigen.

## **Arbeitszeit**

Die im jeweiligen Staat zur Arbeitszeit geltenden gesetzlichen Vorschriften werden eingehalten.

## **Nichtdiskriminierung**

Bei allen Beschäftigungsentscheidungen, einschließlich – ohne darauf beschränkt zu sein – Einstellungen und Beförderungen, Vergütung, Lohnnebenleistungen, Ausbildung, Beendigungen von Vertragsverhältnissen, werden alle Mitarbeiter\*innen streng nach ihren Fähigkeiten und Qualifikationen behandelt.

## **Gesundheits- und Arbeitsschutz**

Um Unfälle und Personenschäden zu vermeiden, stellen die Arbeitgeber\*innen sichere und gesunde Arbeitsbedingungen bereit, die die Mindestkriterien der geltenden gesetzlichen Bestimmungen erfüllen.

## **Umwelt**

An allen Standorten werden umweltfreundliche Prozesse angewendet, die einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess unterliegen. Die Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz werden erfüllt. Ein verantwortungsvoller Umgang mit natürlichen Ressourcen ist eine wichtige Handlungsgrundlage.

## **Lieferkette**

Wir erwarten von unseren Partner\*innen die Einforderung der in diesem Code of Conduct festgelegten Grundsätze von deren Zulieferern.

## **Konfliktmineralien**

Wir erwarten von unseren Partner\*innen, angemessene Maßnahmen zu treffen, um die Nutzung von Rohstoffen in seinen/ihrer Produkten zu vermeiden, welche direkt oder indirekt bewaffnete Gruppen finanzieren, die Menschenrechte verletzen, oder Ähnliches.

## **Fairer Wettbewerb**

Die Grundsätze eines fairen Wettbewerbs werden eingehalten. Dazu zählen die Einhaltung des Kartellrechts sowie die Verhinderung von unlauteren Geschäftspraktiken, wie beispielsweise Preisabsprachen.

## **Geheimhaltung**

Vertrauliche Informationen werden auch als solche behandelt. Die datenschutzrechtlichen Bestimmungen werden eingehalten. Geistiges Eigentum wird von allen beteiligten Parteien geschützt.

## Hinweisgeber\*innen-Schutz

Die GW St. Pölten hat ein System zum Schutz von Hinweisgeber\*innen im Sinne des HSchG idgF eingeführt und betreibt dieses den gesetzlichen Anforderungen entsprechend. Die GW St. Pölten erwartet das auch von allen im Punkt „Einleitung“ erwähnten Personen.



**Geschäftsführer / CEO**  
**Christian Trinko**



**Geschäftsführer / CFO**  
**Mag. (FH) Michael Wölfel, MSc**