

Verhaltenskodex (Code of Conduct)



Sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrte Geschäftspartner !

Als verlässlicher Partner fühlen wir uns auch verantwortlich im Umgang mit unseren Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern und Geschäftspartnern.

Aus diesem Grund haben wir einen Verhaltenskodex erarbeitet, mit welchem wir unsere Mitarbeiter bei der eigenverantwortlichen Wahrnehmung ihrer Geschäftstätigkeiten unterstützen.
Er ist die Basis für moralisch, ethisch und rechtlich einwandfreie Verhaltensweisen aller Mitarbeiter in unserem Unternehmen.

Unsere Mitarbeiter sind ein wesentlicher Bestandteil unseres Unternehmenserfolges und begründen einen bedeutenden Teil des in uns gesetzten Vertrauens sowie unserer Reputation.
Gerade deswegen ist es uns wichtig, eindeutige Grundsätze und Prinzipien zu Ethik und Moral im Geschäftsleben festzulegen.

Der vorliegende Verhaltenskodex (Code of Conduct) ist eine wesentliche Grundlage dafür.
Durch gelebtes Vorbild jedes Einzelnen soll er ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur sein.

Ziel des vorliegenden Verhaltenskodexes ist es nicht sämtliche möglichen Themen aufzuzeigen, sondern viel mehr Leitlinien zu definieren, an denen sich die einzelnen Mitarbeiter im täglichen Geschäft orientieren können.

Kernthemen des Verhaltenskodex sind die Vermeidung von Kinder- und Zwangsarbeit sowie Diskriminierungen aller Art, die Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiter, Arbeitsplatzsicherheit, Gleichberechtigung sowie der faire Umgang mit Mitarbeitern. Darüber hinaus werden auch ökologische Aspekte behandelt.

Austrian Crane Systems wird bestmöglich sicherstellen, dass dieser Verhaltenskodex von Seiten der Mitarbeiter der Austrian Crane Systems eingehalten wird, und erwartet von ihren Lieferanten und Geschäftspartnern, dass auch diese sich gemäß den in diesem Kodex dargelegten Vorgaben verhalten.

Inhaltsverzeichnis

Einhaltung von Gesetzen

Verbot von Diskriminierung und Belästigung

Entlohnung und Vergünstigungen

Arbeitszeit

Verbot von Kinderarbeit

Verbot von Zwangsarbeit

Fairer Wettbewerb

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Umwelt

Korruption/Bestechung/Geschenkannahme

Respekt und Integrität

Interessenkonflikte

Umgang mit Unternehmensinformationen/Geheimhaltung/Datenschutz

Unternehmenskommunikation

Internet

IT-Nutzung

Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung

Meldungen von Fehlverhalten



Einhaltung von Gesetzen:

Sämtliche Geschäftstätigkeiten von Austrian Crane Systems haben allen anwendbaren gesetzlichen Erfordernissen auf nationaler und internationaler Ebene sowie den internen Richtlinien der Austrian Crane Systems insbesondere im Hinblick auf Beschäftigung und Herstellung zu entsprechen. Die Mitarbeiter haben dementsprechend die entsprechenden anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen auf nationaler und internationaler Ebene sowie die internen Richtlinien zu beachten.

Verbot von Diskriminierung und Belästigung:

Austrian Crane Systems wird keinerlei diskriminierende Maßnahmen setzen oder Handlungen begehen und bekennt sich überdies zu Arbeitsplätzen, die frei von jeder Art von Belästigung und Schikanen sind.

Entlohnung und Vergünstigungen:

Austrian Crane Systems garantiert, an seine Mitarbeiter keine Löhne unter dem gesetzlich gültigen Mindestlohn auszuzahlen.

Arbeitszeit:

Austrian Crane Systems wird bestmöglich sicherstellen, dass die geltenden gesetzlichen Arbeitszeitbeschränkungen eingehalten werden. Mitarbeiter haben daher die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere hinsichtlich der gesetzlich zulässigen Höchstarbeitszeit strikt zu beachten.

Verbot von Kinderarbeit:

Austrian Crane Systems akzeptiert keine Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren. Alle Mitarbeiter im Alter von 15-18 Jahren müssen davor geschützt werden, irgendwelche Arbeiten zu verrichten, die aller Voraussicht nach gefährlich sind oder die Ausbildung des Jugendlichen beeinträchtigen oder auch seine Gesundheit oder seine physische, psychische, soziale, geistige oder moralische Weiterentwicklung gefährden.

Verbot von Zwangsarbeit:

Austrian Crane Systems bedient sich weder Zwangs- noch Pflichtarbeit, worunter jene Arbeit oder Dienstleistung zu verstehen ist, die unter Androhung von Strafe verrichtet wird oder für deren Verrichtung sich jemand nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.

Fairer Wettbewerb:

Austrian Crane Systems bekennt sich zum fairen Wettbewerb. Mitarbeiter haben daher jegliche Absprachen mit Mitbewerbern, die geeignet sind, den Wettbewerb zu beschränken oder zu verzerren, strikt zu vermeiden.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz:

Die Mitarbeiter haben bestmöglich sicherzustellen, dass der Arbeitsplatz und seine Umgebung (Maschinen, Ausrüstungsgegenstände und Arbeitsablauf, chemische Arbeitsstoffe etc.) weder die körperliche Unversehrtheit noch die Gesundheit anderer Mitarbeiter gefährden. Sollten den Mitarbeitern derartige Gefahren bewusst werden, sind diese unverzüglich an den direkten Vorgesetzten zu melden.

Umwelt:

Verfahren und Standards für die Abfallbehandlung, für den Umgang mit und die Entsorgung von chemischen und anderen gefährlichen Materialien, für Emissionen und für die Abwasseraufbereitung haben zumindest den gesetzlichen Mindestanforderungen zu entsprechen oder diese zu übertreffen.

Korruption/Bestechung/ Geschenkkannahme:

Allen Mitarbeitern ist sowohl das direkte als auch das indirekte Anbieten oder Annehmen von Vorteilen – insbesondere gegenüber öffentlichen Amtsträgern – streng verboten, wenn dadurch Geschäftstransaktionen in unzulässiger Weise beeinflusst werden sollen, diese im Zusammenhang mit der Erlangung eines pflichtwidrigen (Amts-)Geschäfts stehen oder auch nur ein derartiger Eindruck entstehen könnte.

Ausgenommen davon sind ausschließlich Geschenke von geringem Wert und Bewirtungen im Rahmen geschäftsüblicher Gepflogenheiten, wobei bei derartigen Geschenken und Bewirtungen gegenüber öffentlichen Amtsträgern vorab Rücksprache mit dem Vorgesetzten zu halten ist.

Alle anderen Geschenke sind abzulehnen oder zurückzugeben und es ist der Vorgesetzte darüber zu informieren.

Das Anbieten oder die Entgegennahme von Geld oder geldwerten Vergünstigungen ist keinesfalls gestattet. Landesspezifische Gesetze und Usancen sind jedenfalls zu berücksichtigen.

Respekt und Integrität :

Basierend auf der Europäischen Konvention für Menschenrechte werden die Menschenrechte als fundamentale Werte betrachtet, die von allen Mitarbeitern zu respektieren und zu beachten sind. Die Unternehmenskultur anerkennt und begrüßt, dass jeder Mensch einzigartig und wertvoll und für seine individuellen Fähigkeiten zu respektieren ist. Austrian Crane Systems toleriert daher keine Art der Diskriminierung, in welcher Form auch immer.

Dies gilt auch für sexuelle Belästigungen in jeglicher Form, beispielsweise durch offensichtliche Annäherungsversuche, erniedrigende Kommentare, Witze, unflätige Ausdrücke, anzügliche Gesten oder das Zur-Schau-Stellen einschlägigen Bildmaterials in Geschäfts- und Produktionseinrichtungen des Unternehmens.

Solches Verhalten kann auch dann als Belästigung eingestuft werden, wenn es nicht so beabsichtigt war. Diese Grundsätze gelten auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern.

Interessenkonflikte :

Im Rahmen der Geschäftstätigkeit ist es möglich, dass Mitarbeiter in Situationen geraten, in denen ihre persönlichen oder wirtschaftlichen Interessen mit den Interessen des Unternehmens in Konflikt geraten oder geraten können.

In derartigen Situationen erwartet Austrian Crane Systems, dass seine Mitarbeiter ausschließlich im Interesse des Unternehmens tätig werden.

Da sich derartige Interessenkonflikte nicht immer ausschließen lassen, verpflichtet Austrian Crane Systems seine Mitarbeiter zum transparenten Umgang mit derartigen Themen.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, aktuelle oder potentielle Interessenkonflikte, auch wenn nur der Anschein für einen solchen Interessenkonflikt entstehen könnte, dem jeweiligen Vorgesetzten unaufgefordert sofort und in vollem Umfang offenzulegen und allenfalls um eine spezielle Genehmigung anzusuchen.

Interessenkonflikte können sich insbesondere im Zusammenhang mit den folgenden Aspekten ergeben:

■
Nebentätigkeiten können den Pflichten im Unternehmen widersprechen oder zu einer Interessenkollision führen. Nebentätigkeiten für die der einzelne Mitarbeiter ein gesondertes Entgelt bezieht, bedürfen daher in jedem Fall einer vorherigen schriftlichen Genehmigung durch den Vorgesetzten mit Information an die zuständige Personalabteilung. Sonstige Nebentätigkeiten dürfen nicht so gestaltet sein, dass sie die Arbeitskraft des Mitarbeiters derartig einschränken, dass er nicht mehr im Interesse des Unternehmens seine volle Leistung erbringen kann.

■
Nebenbeschäftigungen bei oder Beteiligungen an Wettbewerbern oder an Geschäftspartnern der Austrian Crane Systems, insbesondere bei Kunden oder Lieferanten (ausgenommen davon sind Beteiligungen geringen Umfangs an börsenorientierten Gesellschaften soweit sie einer üblichen Vermögensverwaltung entsprechen) sind nicht zulässig.

Beteiligungen durch nahe Angehörige sind dem jeweiligen Vorgesetzten nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Nahe Angehörige umfassen den Ehepartner bzw. Lebenspartner des Mitarbeiters, seine Eltern, Geschwister und Kinder sowie sonstige Personen, soweit diese seit mindestens einem Jahr im selben Haushalt des Mitarbeiters leben.

■
Vor der Aufnahme von Vertragsverhandlungen mit Geschäftspartnern, bei denen an den Unternehmensentscheidungen beteiligten Personen oder die direkten Verhandlungspartner nahe Angehörige sind, ist der jeweilige Vorgesetzte zu informieren.

■
Interessenkonflikte können auch durch Angehörigenverhältnisse von Mitarbeitern, die in der gleichen Abteilung beschäftigt sind, entstehen. Derartige Angehörigenverhältnisse sind daher gegenüber dem Vorgesetzten offenzulegen.

Umgang mit Unternehmensinformationen/ Geheimhaltung/Datenschutz:

Vertrauliche Informationen jeglicher Art, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erlangt werden, dazu gehören auch Informationen außerhalb des eigenen Tätigkeitsbereiches, dürfen weder für die Verfolgung eigener Interessen genutzt noch für die Nutzung der Interessen Dritter zugänglich gemacht werden.

Es ist sicherzustellen, dass Unternehmensinformationen jeglicher Art (Dokumente, Auszüge, Dateien, Zeichnungen, Pläne, Vordrucke, usw. einschließlich Vervielfältigungen davon auf Papier sowie elektronischen oder anderen Datenträgern) immer sicher verwahrt werden.

Müssen solche Informationen aus dienstlichen Gründen außerhalb des Unternehmens mitgenommen werden, sind diese gegen die Einsichtnahme oder den Zugriff Dritter zu sichern.

Über sämtliche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie konzern- und unternehmensrelevante Themen, insbesondere Forschungs- und Entwicklungsvorgänge, Akquisitionsstrategien oder Akquisitionsziele sowie wesentliche Investitionen, unabhängig aus welcher

Informationsquelle diese stammen, ist strenge Verschwiegenheit zu wahren. Bei Einbindung externer Partner (z. B. Lieferanten, Berater) sind geeignete Geheimhaltungsvereinbarungen abzuschließen.

Informationen, aus denen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse ableitbar sind, sind ebenso vertraulich zu behandeln und dürfen nur jenen Mitarbeitern zugänglich gemacht werden, die diese im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit benötigen. Sie sind von den Mitarbeitern sicher aufzubewahren.

Dies gilt auch für Informationen, an denen Vertragspartner der Austrian Crane Systems ein Geheimhaltungsinteresse haben, insbesondere wenn hierfür eine entsprechende Geheimhaltungsvereinbarung abgeschlossen wurde.

Die Mitarbeiter haben des Weiteren die strikten Bestimmungen des Datenschutzgesetzes, insbesondere bei der Weiterleitung von Daten, die der Austrian Crane Systems zur Verfügung gestellt wurden, zu beachten.

Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses uneingeschränkt fort.

Darüber hinaus gelten die einschlägigen Geheimhaltungsbestimmungen der jeweiligen Dienstverträge.

Unternehmenskommunikation:

Alle mündlichen und schriftlichen Verlautbarungen und Pressemitteilungen, die die Interessen der Austrian Crane Systems berühren, erfolgen ausschließlich über die jeweiligen Geschäftsführer oder Kommunikationsverantwortlichen. Dies bezieht sich sowohl auf klassische als auch auf digitale Kommunikation.

Die Weitergabe von personenbezogenen Daten, sowohl innerhalb des Unternehmens als auch nach außen, ist ausschließlich im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig.

Internet:

Die Kommunikationseinrichtungen der Austrian Crane Systems, wie Internet, Intranet und E-Mail, dienen in erster Linie den betrieblichen Erfordernissen.

Für die private Nutzung von E-Mail, Internet und anderen elektronischen Medien gelten gesonderte Regelungen im Unternehmen.

IT-Nutzung:

Im Rahmen von IT-Nutzungen sind zur Begrenzung der allgemeinen Risiken die Richtlinien und Sicherheitsbestimmungen der Austrian Crane Systems einzuhalten.

IT-Geräte (PC, Notebook usw.) sind immer in geeigneter Weise zu verwahren und im Rahmen der technischen Möglichkeiten mit einem Passwortschutz auszustatten.

Auf Dienstreisen sollten nur die unmittelbar erforderlichen Daten mitgeführt werden.

Persönliche Passwörter dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden.

Für Vertretungen sind klare und nachweisliche Regelungen zu treffen.

Sollten unternehmensbezogene Daten entwendet werden bzw. unauffindbar sein, ist unverzüglich eine Meldung an den jeweiligen Vorgesetzten vorzunehmen.

Betrifft dies elektronische Daten, sind in Absprache mit der zuständigen IT-Abteilung die Sperre der Passwörter oder andere geeignete Schritte umgehend zu veranlassen.

Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung:

Jegliche Handlungen, die auch nur den Verdacht einer verbotenen Geldwäsche oder einer Terrorismusfinanzierung erwachsen lassen, sind strikt zu vermeiden. Sollte ein entsprechender Verdacht entstehen, ist unverzüglich der jeweilige Vorgesetzte und die Geschäftsführung zu informieren.

Fehlverhalten :

Es kann vorkommen, dass Mitarbeiter der Austrian Crane Systems Verstöße gegen Bestimmungen des Verhaltenskodex, gegen sonstige interne Richtlinien und Regelungen oder gegen gesetzliche Vorschriften feststellen. Wenn Mitarbeiter ein solches Fehlverhalten erkennen, steht es ihnen frei, dieses umgehend zu melden. Dazu stehen folgende Möglichkeiten zur Verfügung:

- Information an den direkten Vorgesetzten, oder
- Information an die zuständige Personalabteilung des Unternehmens, oder
- Information an die Geschäftsführung

Alle eingehenden Meldungen werden sorgfältig untersucht und auf Wunsch vertraulich behandelt.

Um den Untersuchungsprozess zu vereinfachen, ist es erforderlich, dass sich die Mitarbeiter bei einer Meldung identifizieren, wobei die Vertraulichkeit Ihre Person betreffend auf Wunsch jedenfalls zugesichert wird.

Steyregg, am 20. April 2016

Herbert Lehner
Geschäftsführender Gesellschafter

