

Verhaltenskodex

Stand: 03/2018

Springfix Befestigungstechnik GmbH

www.springfix.de

Springfix Befestigungstechnik GmbH
Brühlstraße 38
D-73084 Salach

Springfix Hungary Kft.
Látóhegyi út 4-1
H-2500 Esztergom

Verhaltenskodex

Präambel

Springfix ist seit über 50 Jahren innovativer Technologiepartner der Industrie. Durch Innovation und höchste Qualitätsstandards schaffen wir gemeinsam mit unseren Kunden den entscheidenden Vorsprung.

Wir bekennen uns zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir setzen bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern voraus, dass sie die Grundsätze des ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachten und in die Unternehmenskultur integrieren. Der nachstehende Verhaltenskodex ist eine Selbstverpflichtung der Firma Springfix im Umgang mit allen Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten unseres Unternehmens und dient gleichzeitig der internen wie auch externen Orientierung im Umgang mit unserer Organisation.

Der Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter einschließlich der Geschäftsleitung der Firma Springfix Befestigungstechnik GmbH und der mit ihr verbundenen Unternehmen gleichermaßen verbindlich.

Anforderungen

1. Soziale Verantwortung

1.1. Keine Zwangs- oder Kinderarbeit

Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder vergleichbare Arbeit ist verboten. Die Arbeit muss freiwillig sein und die Mitarbeiter müssen jederzeit das Beschäftigungsverhältnis beenden dürfen. Arbeitskräfte dürfen nicht inakzeptabel behandelt werden. Es darf keine psychische Härte, sexuelle oder persönliche Belästigung stattfinden. In keiner Phase der Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Die ILO-Konvention zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern gilt entsprechend. Das Alter darf demnach nicht geringer sein als das Alter, mit dem die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre.

1.2. Faire Entlohnung

Die den Arbeitskräften gezahlte Vergütung hat allen anwendbaren Gesetzen zur Entlohnung zu entsprechen, wozu beispielsweise Gesetze zum Mindestlohn oder zu Überstunden gehören. Falls der gesetzliche Mindestlohn nicht ausreicht, die Kosten des Lebensunterhalts zu decken, verpflichten wir uns, ein Entgelt zu zahlen, das die Grundbedürfnisse deckt. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Die Grundlage, nach der Arbeitskräfte entlohnt werden, wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fortlaufend durch eine Lohnabrechnung bekannt gegeben.

1.3. Vereinigungsfreiheit

Wir respektieren das Recht auf Vereinigungsfreiheit, auf Beitritt zu Gewerkschaften, auf Anrufung der Arbeitskräftevertretung und auf Mitgliedschaft in Betriebsräten in Übereinstimmung mit den vor Ort geltenden Gesetzen. Den Arbeitskräften muss es möglich sein, mit der Unternehmensleitung offen und ohne Angst vor Repressalien oder Belästigung zu kommunizieren.

1.4. Diskriminierungsverbot

Die Diskriminierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in jeglicher Form wird nicht toleriert. Dies gilt z. B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Rasse, Kaste, Hautfarbe, Behinderung, politischer Überzeugung, Herkunft, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

1.5. Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie -maßnahmen informiert und geschult. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben stets den Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge und den Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen.

1.6. Umgang mit Konfliktmineralien

Für die Konfliktmineralien Zinn, Wolfram, Tantal und Gold sowie für weitere Rohstoffe wie Kobalt beachten wir die Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Corporation and Development, OEC). Schmelzen und Raffinerien ohne angemessene, auditierte Sorgfaltsprozesse werden vermieden.

2. Ökologische Verantwortung

2.1. Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser

Abwasser aus Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen ist vor der Einleitung oder Entsorgung zu typisieren, zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Darüber hinaus sollten Maßnahmen eingeführt werden, um die Erzeugung von Abwasser zu reduzieren.

2.2. Umgang mit Luftemissionen

Allgemeine Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) sowie Treibhausgasemissionen sind vor ihrer Freisetzung zu typisieren, routinemäßig zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Die Abgasreinigungssysteme sind zu überwachen und es sind wirtschaftliche Lösungen zu finden, um jegliche Emissionen zu minimieren.

2.3. Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen

Festabfall soll ermittelt, reduziert und verantwortungsvoll entsorgt oder recycelt werden. Chemikalien oder andere Materialien, 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.

2.4. Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen reduzieren

Der Einsatz und der Verbrauch von Ressourcen während der Produktion 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 der Produktions- und Wartungsprozesse oder von Abläufen im Unternehmen, durch die Verwendung alternativer Materialien, durch Einsparungen, durch Recycling oder mithilfe der Wiederverwendung von Materialien.

2.5. Energieverbrauch

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

3. Ethisches Geschäftsverhalten

3.1. Fairer Wettbewerb

Die Normen der fairen Geschäftstätigkeit, der fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs sind einzuhalten. Außerdem sind die geltenden Kartellgesetze anzuwenden, welche im Umgang mit Wettbewerbern insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, verbieten. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.

3.2. Vertraulichkeit

Wir verpflichten uns zum Schutz privater Informationen. Bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen sind die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten.

3.3. Geistiges Eigentum

Geistige Eigentumsrechte sind zu respektieren. Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen stets geschützt sind.

3.4. Integrität/Bestechung, Vorteilnahme

Allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. Es werden keine Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung toleriert.

4. Umsetzung der Anforderungen

Wir tolerieren keine Zuwiderhandlungen gegen diesen Kodex. Zuwiderhandlungen führen ungeachtet der Stellung einer Person zu arbeitsrechtlichen und disziplinarischen Maßnahmen.

Hinweise zu Verstößen sind der Geschäftsleitung oder der Arbeitnehmervertretung zu melden. Hinweise müssen vertraulich behandelt werden.

Jeder Mitarbeiter hat für die Einhaltung der Verhaltensgrundsätze einzustehen. Nur gemeinsam kann erreicht werden, dass eine ethisch und integer orientierte Unternehmenskultur von allen Mitarbeitern getragen werden kann.

Salach, im März 2018