

Verhaltenskodex für Soziales Code of Conduct

Hiermit bestätigen wir, dass wir den Verhaltenskodex der ALWERA Gruppe gelesen und verstanden haben und nach besten Gewissen einhalten werden.	
Datum	Firma
Name	Unterschrift
Kontaktperson für das Nachhaltigkeitsmanagement	

Inhaltsverzeichnis

1. Arbeits- und Menschenrechte.....	4
1.1. Beseitigung Zwangsarbeit, Menschenhandel und Kinderarbeit	4
1.2. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlung	4
1.3. Arbeitssicherheit und Gesundheit.....	4
1.4. Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf	4
1.5. Entlohnung und Sozialleistungen	5
1.6. Arbeitsverträge und geregelte Arbeitszeiten	5
1.7. Konfliktmineralien-Verordnung	5
2. Gender Politik.....	5
2.1. Gendergerechte Sprache.....	5
2.2. Gleichstellung der Geschlechter.....	5
2.3. Verbot sexueller Belästigung.....	5
3. Unternehmensethik	6
3.1. Wettbewerbswidrige Praktiken und kartellrechtliche Aspekte	6
3.2. Bestechung und Anti-Korruption	6
3.3. Interessenskonflikte	6
3.4. Geldwäsche	6
4. Umwelt	7
4.1. Umweltschutz.....	7
4.2. Klima- und Ressourcenschutz.....	7
4.1. Landrechte.....	7
5. Einhaltung.....	8
5.1. Datenschutz / Informationssicherheit.....	8
5.2. Hinweisgebersystem / Meldewesen	8
5.3. Produktkonformität und -sicherheit	9
5.4. Nachhaltige Beschaffung.....	9
5.5. EU-Verordnung für entwaldungsfreie Lieferketten	10
5.6. Abhilfe	10
5.7. Audits.....	10
5.8. Beendigung.....	10
Schlusswort	11

Präambel

Die ALWERA Gruppe, bestehend aus der Mutterfirma Alwera AG und ihren verbundenen Unternehmen Estyria Naturprodukte GmbH, Milteco GmbH und Ascon3 Maschinenbau GmbH, setzt sich aus tiefer innerer Überzeugung für die Einhaltung von ethischen, sozialen und ökologischen Verhaltensweisen ein. Damit einher gehen eine strikte Erfüllung nationaler sowie internationaler Gesetze während unserer täglichen Arbeit. Dies umschließt alle Aufgaben entlang unserer Wertschöpfungskette sowie Maßnahmen darüber hinaus. Unser Bestreben ist die kontinuierliche Weiterentwicklung, um für unsere Mitmenschen, unsere Mitarbeitenden und unsere Nachkommen eine sichere Arbeitswelt sowie eine lebenswerte Umwelt zu fördern und in Zukunft zu sichern.

Der „Code of Conduct – Verhaltenscodex“ bildet die Grundlage unserer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und somit die Basis unseres unternehmerischen Handelns. Er richtet sich an alle Mitarbeitenden aber auch an unsere Geschäftspartner_innen. Wir setzen voraus, dass unsere Mitarbeitenden als auch Geschäftspartnerschaften unseren Verhaltenskodex, die damit verbundenen Verhaltensgrundsätze und Regelwerke teilen sowie dessen Inhalte entlang der gesamten Lieferkette einhalten.

Die enthaltenen Prinzipien stellen Mindeststandards für unsere Geschäftsbeziehungen dar. Der Code of Conduct basiert auf den nachfolgend aufgeführten internationalen Leitsätzen und Prinzipien:

- Internationale Menschenrechtscharta
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- UN-Kinderrechtskonvention
- UN-Frauenrechtskonvention
- Konfliktmineralien-Verordnung
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO)
- Pariser Klimaschutzabkommen
- Minamata Übereinkommen
- Stockholmer Übereinkommen
- Basler Übereinkommen
- die zehn Prinzipien des UN Global Compact (UNGC)

Die nationalen und sonstigen maßgeblichen Gesetze und Vorschriften, die jeweils in den Ländern der Geschäftstätigkeit gelten, sowie die in diesem Code of Conduct enthaltenen Prinzipien sind einzuhalten. Von allen geltenden Regelungen ist stets die zur Verwirklichung des Schutzzwecks am besten geeignete maßgeblich. Die aus den Prinzipien abgeleiteten Standards werden im Folgenden behandelt. Ihre Umsetzung und Begleitung sind durch ein entsprechendes betriebsinternes Verfahren sicherzustellen.

1. Arbeits- und Menschenrechte

Die Einhaltung der nachstehenden Prinzipien stehen im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften. Es wird vorausgesetzt, dass alle dargelegten Grundsätze zu Arbeits- und Menschenrechten eingehalten werden. Alle geltenden Arbeitsgesetze müssen beachtet werden. Vorschriften und Richtlinien in Bezug auf Einstellung, Löhne, geleistete Arbeitsstunden, Überstunden und Arbeitsbedingungen entsprechen den gesetzlichen Regelungen und werden ordnungsgemäß eingehalten.

1.1. Beseitigung Zwangsarbeit, Menschenhandel und Kinderarbeit

Wir sprechen uns deutlich gegen die Beschäftigung von Kindern und gegen die Beschäftigung unter Zwang und Nötigung aus. Unter anderem muss sichergestellt sein, dass alle Mitarbeitenden gesetzlich zur Beschäftigung berechtigt sind. Lt. österreichischen Rechtsvorschriften müssen beschäftigte Personen das 15. Lebensjahr sowie die Pflichtschule abgeschlossen haben. Für Jugendliche gelten besondere Schutzvorschriften. Als Altersnachweis muss dem Arbeitgeber ein amtlicher Lichtbildausweis vorgelegt werden. Es müssen die im jeweiligen Land geltenden Richtlinien zur Altersbeschränkung beachtet werden.

Wir beteiligen uns nicht an Geschäftstätigkeiten, die Zwangsarbeit, Menschenhandel oder jegliche Form von Sklaverei aufweisen oder diese ermöglichen könnten. Arbeitsverhältnisse basieren auf Freiwilligkeit und jedem Mitarbeitenden steht das Recht auf Beendigung und Kündigung des Dienstverhältnisses zu. Androhungen, Einschüchterungen, Belästigungen, Bestrafungen oder Ausbeutung von Menschen werden nicht toleriert. Disziplinarmaßnahmen erfolgen im Rahmen nationaler sowie international anerkannter Menschenrechte.

Unangemessene Disziplinarmaßnahmen wie Einbehalt von Dokumenten, Gehalt und/oder Sozialleistungen werden nicht geduldet.

1.2. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlung

Die Vereinigungsfreiheit wird ausnahmslos respektiert. Jedem Mitarbeitenden steht das Recht auf Versammlungsfreiheit, das Recht auf Mitgliedschaft bei Interessensgemeinschaften, das Recht auf Tarifverhandlungen oder Teilnahme an Veranstaltungen der Gewerkschaft zu. Es dürfen keine Vergeltungsmaßnahmen oder Diskriminierungen gegen Mitarbeitende ergriffen werden, die ihr Recht auf Vereinigungsfreiheit ausüben.

1.3. Arbeitssicherheit und Gesundheit

Die Arbeitsbedingungen werden sicher und gesund gestaltet. Den Mitarbeitenden wird ein sicheres, hygienisches und gesundes Arbeitsumfeld angeboten. Dieses umfasst insbesondere den unmittelbaren Arbeitsbereich, aber auch Gemeinschafts-, Sozial- und Sanitärräume. Arbeitnehmerschutz wird aktiv im Betrieb umgesetzt, um die Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Die Arbeitsbedingungen werden in unserem Betrieb unter Beteiligung von externen Präventivkräften (Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmediziner) durch regelmäßige Begehungen kontrolliert, analysiert, bewertet und verbessert. Dahingehend werden alle Mitarbeitenden regelmäßig informiert, einmal jährlich geschult oder unterwiesen sowie Maßnahmen implementiert, um Krankheiten, Verletzungen und Unfälle zu verhindern bzw. zu minimieren.

1.4. Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Allen Mitarbeitenden werden dieselben Chancen und Rechte eingeräumt. Eine Unterscheidung zwischen Nationalität, Religion, Geschlecht, Behinderung, sexueller Orientierung und Alter – jegliche Art der Diskriminierung – ist verboten und wird keinesfalls geduldet. Eine klare und transparente Kommunikation bildet die Grundlage des Vertrauens. Die Hauptkriterien bei der Auswahl und Förderung von Mitarbeitenden sind Fähigkeiten, Erfahrungen und Qualifikation.

1.5. Entlohnung und Sozialleistungen

Mindestlöhne bzw. -Gehälter nach geltendem Recht oder Kollektiv, sowie Branchenverhandlungen werden strikt eingehalten und übliche Lohn- und Gehaltsüberzahlungen berücksichtigt. Dabei wird auch das Recht bei grenzüberschreitenden Einsätzen befolgt. Die Basis bildet eine korrekte, geregelte und faire Entlohnungspolitik. Jedem Mitarbeitenden muss ein schriftlicher Nachweis über die Entlohnungsbestandteile und Sozialleistungen monatlich übermittelt werden.

1.6. Arbeitsverträge und geregelte Arbeitszeiten

Dienstverhältnisse werden unter Berücksichtigung aller geltenden Gesetze, der kollektivvertraglichen Vorgaben, sowie unseren internen Richtlinien für eine erfolgreiche Zusammenarbeit schriftlich abgeschlossen. Mitarbeitenden werden alle schriftlichen Vereinbarungen ausgehändigt. Die Arbeitsleistung wird im Rahmen der zulässigen Wochenarbeitszeit erbracht und dokumentiert, wobei Mehrleistungen und Ruhezeiten genau geregelt und erfasst werden. Überstunden fallen nur bei betrieblicher Notwendigkeit an und werden den Mitarbeitenden nach den gesetzlichen Bestimmungen abgegolten.

1.7. Konfliktmineralien-Verordnung

Die Konfliktmineralien-Verordnung legt die Anforderungen zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette für Unionseinführer von Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erzen und Gold aus Konflikt- und Hochrisikogebieten fest. Mit dieser, durch die EU festgelegte Leitlinie, soll eine Finanzierung von bewaffneten Gruppen durch Gewinne aus dem Rohstoffabbau und -handel aus Konflikt- und Hochrisikogebieten verhindert werden. Diese Einhaltung des wichtigen menschenrechtspolitischen Ziels wird vorausgesetzt.

2. Gender Politik

Geschlechtergerechtigkeit bedeutet, dass Personen unabhängig von ihrem Geschlecht die gleichen Rechte und Chancen haben. Diese Rechte werden auch für alle Personen, die im Zusammenhang mit unseren Geschäftstätigkeiten stehen, vorausgesetzt.

2.1. Gendergerechte Sprache

Wir bevorzugen eine geschlechtsneutrale Sprache. Sollten Dokumente keine genderneutrale Sprache aufweisen, wird dies ausschließlich mit einer leichteren Lesbarkeit begründet. Dies impliziert keinesfalls eine Benachteiligung oder Diskriminierung. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter (weiblich, männlich, divers).

2.2. Gleichstellung der Geschlechter

Die Interessen aller Geschlechter müssen auf allen Ebenen und Funktionen berücksichtigt und bedient werden. Niemand darf aufgrund seines Geschlechtes oder unter Bezugnahme auf den Familienstand diskriminiert werden.

Es wird eine ausgewogene Vertretung von allen Geschlechtern auf allen Ebenen und in allen Bereichen angestrebt. Wenn eines der Geschlechter in einem bestimmten Kontext stark unterrepräsentiert ist, empfiehlt der Verhaltenskodex eine Vorzugsbehandlung von Bewerber_innen des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleichwertiger Qualifikation.

Es werden Beschäftigungsformen unterstützt, die es ermöglichen, Arbeit und familiäre Verpflichtungen zu kombinieren. Es werden flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit und Elternteilzeit angeboten.

2.3. Verbot sexueller Belästigung

Die Integrität und Würde jedes Einzelnen muss gewährleistet und respektiert werden. Es wird keinerlei Form von sexueller Belästigung und Sexismus toleriert. Mitarbeitende sollen sich jederzeit sicher fühlen und in der Lage sein, ihre Arbeit ohne Störungen ausführen zu können.

3. Unternehmensethik

Es wird großer Wert auf einen verantwortungsvollen und ethischen Umgang in all unseren Geschäftsaktivitäten gelegt.

3.1. Wettbewerbswidrige Praktiken und kartellrechtliche Aspekte

Kein Verhalten wird toleriert, das den Wettbewerb behindert oder Preisabsprachen beinhaltet. Die Geschäftsbeziehungen müssen fair und transparent sein und alle Geschäftspraktiken müssen in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen erfolgen. Unsere Haltung beruht auf partnerschaftlichen, seriösen und legalen Geschäftsbeziehungen. Jede Situation, die zu einem Konflikt zwischen dem Unternehmen und persönlich, familiären Interessen führen kann, ist zu unterlassen.

3.2. Bestechung und Anti-Korruption

Aktive und passive Korruption oder Bestechung sind strengstens untersagt. Die Annahme von Geschenken und anderen Vergünstigungen ist zu unterlassen, wenn damit aufkommende Geschäftsentscheidungen beeinflusst werden können oder wenn sie einen Verstoß gegen Gesetze oder Richtlinien darstellen.

Unseren Mitarbeitenden ist weiters die Annahme von Geschenken, die einen Wert von EUR 100,00 übersteigen, in Zusammenhang jeglicher Geschäftsbeziehungen ausnahmslos untersagt. Bei Verdacht oder Kenntnis eines Verstoßes muss sofort der oder die Vorgesetzte informiert werden oder es muss ein Hinweis über das Hinweisgebersystem abgegeben werden.

3.3. Interessenskonflikte

Geschäftliche Entscheidungen, die von persönlichen oder finanziellen Interessen beeinflusst werden, sind strengstens untersagt. Die Beschäftigten müssen bestehende Interessenskonflikte stets der jeweiligen Führungskraft oder der Personalabteilung offenlegen. Zu möglichen Interessenskonflikte zählen:

Nebenbeschäftigung & Wettbewerbsunternehmen

Der Arbeitnehmende verpflichtet sich, seine volle Arbeitskraft in den Dienst des Arbeitgebers zu stellen. Berufliche Tätigkeiten außerhalb der ALWERA Gruppe sowie Beteiligungen an Unternehmen, soweit die Interessen des Arbeitgebers berührt werden, bedürfen der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers und sind dem Vorgesetzten oder der Personalabteilung zu melden.

Geschäftliche Beziehung zu Familienmitgliedern

Arbeitnehmende dürfen die Beschäftigung nicht missbrauchen, um persönliche Vorteile oder Vorteile für Verwandte oder Freunde zu erlangen. Geschäftliche Tätigkeiten mit Verwandten und nahestehenden Personen sind dem Vorgesetzten oder der Personalabteilung zu melden.

3.4. Geldwäsche

Es werden jegliche Handlungen abgelehnt, die Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung unterstützen könnten.

4. Umwelt

4.1. Umweltschutz

Es ist verpflichtend sich an die Umweltschutzgesetze und -verordnungen, sowie an die Verbote zu gefährlichen Abfällen, Quecksilber und persistente organische Schadstoffe zu halten.

Den Anforderungen des Abfallrechts, dem Immissionsschutz und des Wasserschutzes ist ausnahmslos nachzukommen. Alle Vorschriften zu Gefahrenstoffen müssen eingehalten werden – insbesondere betrifft dies die Lagerung und der Umgang mit Gefahrenstoffen und auch deren Entsorgung. Schulungen zum Umgang mit etwaigen Gefahrenstoffen müssen bei den Mitarbeitenden durchgeführt werden.

Das Minamata-Abkommen spricht das Verbot aus, quecksilberhaltige Produkte (Leuchtmittel, Thermometer, Pestizide, Biozide...) zu produzieren oder zu verkaufen. Quecksilber-Abfälle dürfen nur unter strengen Auflagen gelagert und entsorgt werden. Diesem Abkommen ist nachzugehen, um der menschlichen Gesundheit und der Umwelt nicht zu schaden.

4.2. Klima- und Ressourcenschutz

Sämtliche Umweltauswirkungen und -verschmutzungen wie Bodenveränderungen, Gewässerverunreinigungen, Luftverunreinigungen, schädliche Lärmemissionen oder übermäßigem Wasserverbrauch, ist entgegenzuwirken. Weitere Umweltbelastungen sind, soweit möglich, auf jeden Fall zu vermeiden oder zu vermindern. Bei allen Klimaschutzmaßnahmen und -aktivitäten zur Reduzierung der globalen Erderwärmung und zum positiven Beitrag des Klimawandels, wird die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften als Mindestanforderung angesehen. Bei allen Maßnahmen darf die Gesundheit von Beschäftigten, sowie auch der gesamte Lebensraum von Mensch, Flora und Fauna keinesfalls geschädigt werden.

Wir setzen uns für einen nachhaltigen Energiebezug, sinnvolles Abfallmanagement ein und sind sehr bedacht auf einen schonenden Umgang mit Wasserressourcen.

In Anbetracht des Abfallmanagements wird nochmals erwähnt, dass ein sehr sorgfältiger Umgang mit der Entsorgung von chemischen Stoffen stattfinden muss. Ein- und Ausfuhren über Staatsgrenzen von gefährlichen Abfällen sind prinzipiell verboten und werden nicht oder nur mit ausdrücklicher, gesetzlicher Genehmigung betrieben. Anfallende, nicht weiterverwertbare Abfälle und Reststoffe, werden umweltfreundlich, durch zertifizierte Unternehmen, entsorgt. Wichtige Schritte zur Verringerung des Wasserverbrauchs innerhalb unseres Unternehmens sind bereits eingeleitet und werden stets weiter ausgebaut.

Ein sorgfältiger Umgang mit Ressourcen, um die Umwelt zu schonen, findet in unserem Unternehmen große Beachtung und wird auch von den Unternehmen unserer Geschäftsbeziehungen vorausgesetzt.

4.1. Landrechte

Auf die vorherrschenden Landrechte wird mit Bedacht Rücksicht genommen. Es wird jede widerrechtliche Zwangsräumung und jeder widerrechtliche Entzug von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer oder mehrerer Personen sichert, insbesondere beim Erwerb oder bei der Bebauung unterlassen.

5. Einhaltung

5.1. Datenschutz / Informationssicherheit

Die Arbeit mit personenbezogenen Daten passiert unter Berücksichtigung der Sorgfaltspflicht und des anwendbaren Datenschutzrechts. Daher verpflichten wir uns und unsere Geschäftspartner, vertrauliche und personenbezogene Daten vor dem Zugriff Dritter zu schützen. Wir schützen unsere Daten sorgfältig und erkennen geistiges Eigentum von Geschäftspartnern und sonstigen Dritten an. Unter anderem gibt es hierfür ein eigenes DSGVO-Team, welches hier besonders Augenmerk darauflegt.

Mitarbeitende sind hinsichtlich der ihnen auf Grund ihrer beruflichen Tätigkeit bekanntgewordenen Daten zur Verschwiegenheit verpflichtet. Sie werden beim Eintritt des Unternehmens geschult und hinsichtlich des Datenschutzes sensibilisiert. Verdächtige Aktivitäten sind der IT bzw. dem DSGVO-Team sofort zu melden. Wir achten auf Informationstechnologie-Sicherheit und elektronische Datenverarbeitungs-Sicherheit und halten uns an das geltende Regelwerk. Dies wird auch von unseren Geschäftspartnern vorausgesetzt.

5.2. Hinweisgebersystem / Meldewesen

Für die Meldung von Verstößen oder Beschwerden interner und externer Natur, muss ein Hinweisgebersystem eingerichtet sein. Mitarbeitenden steht darüber hinaus die Führungskraft als Ansprechperson zur Verfügung. Ebenso muss es ein Beschwerdemanagement für die Meldung von Verstößen gegen im Verhaltenscodes angeführte Richtlinien geben. Für alle Personen, die eine Meldung machen, darf es in keinerlei Hinsicht eine Benachteiligung geben.

Das Hinweisgebersystem wurde installiert, um schwere Regelverstöße vertraulich melden zu können, Missstände aufzudecken und Fehlentwicklungen zu verhindern.

Es kann jeder rechtswidrige Sachverhalt gemeldet werden. Primär geht es jedoch um Meldungen von möglichen Verstößen in folgenden Bereichen:

- Öffentliches Auftragswesen (Bestechung, Unregelmäßigkeit bei Vergabeverfahren, Betrug)
- Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte und Finanzmärkte sowie Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- Produktsicherheit und -konformität (Nichteinhaltung allgemeiner Sicherheitsanforderungen)
- Verkehrssicherheit
- Umweltschutz
- Strahlenschutz und nukleare Sicherheit
- Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz,
- öffentliche Gesundheit
- Verbraucherschutz (Wettbewerbs- und Kartellverstöße)
- Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netz- und Informationssystemen
- Missbrauch der Amtsgewalt, Bestechlichkeit, Vorteilsannahme, Vorteilszuwendung, Bestechung
- Sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Verstöße gegen die persönliche Integrität

Das Hinweisgebersystem steht allen Mitarbeitenden, Geschäftspartner_innen und auch anderen Personen als Instrument zur Verfügung, um anonym oder namentlich auf Missstände hinweisen zu können.

Es stehen folgende Ansprechpersonen innerhalb der ALWERA Gruppe per Mail oder Brief unter der Kennung „Hinweis“, per Telefon oder auch in einem persönlichen Gespräch zur Verfügung:

Isabella Wesiak: hinweis.wesiak@alwera.at oder +43 3178 2525-108

Herbert Kuwal: hinweis.kuwal@alwera.at oder +43 3178 2525-219

Zudem können Hinweise direkt postalisch an

Alwera AG
„Hinweis“
Wollsdorf 75
8181 St. Ruprecht/Raab
ÖSTERREICH

mit der Kennung „Hinweis“ im Adressblock gemeldet werden.

Rückmeldung an die Hinweisgeber_innen:

Soweit die Möglichkeit einer Kontaktaufnahme besteht, werden Hinweisgeber_innen binnen 7 Tagen über den Eingang der Meldung und binnen drei – bzw. in Ausnahmefälle auch sechs – Monaten, über die geplanten oder ergriffenen Folgemaßnahmen zu der Meldung informiert.

Alle Meldungen, unabhängig davon, ob sie anonym oder nicht sind, müssen von den Ansprechpersonen dokumentiert werden. Dies umfasst den Inhalt der Meldung, das Datum des Eingangs sowie das der Eingangsbestätigung und der Rückmeldung.

Garantien an die Hinweisgeber_innen:

Personenbezogene Daten – sofern es sich nicht bereits um eine anonyme Meldung handelt – werden aus der Hinweismeldung gefiltert, damit dies nicht offengelegt werden kann. Die Identität darf nur offengelegt werden, wenn dies nach dem Recht der Europäischen Union oder innerstaatlichem Recht eine notwendige und verhältnismäßige Pflicht im Rahmen von behördlichen Untersuchungen oder von Gerichtsverfahren darstellt.

Wir sichern zu, eingehende Hinweise vertraulich zu behandeln und im besten Wissen handelnde Hinweisgeber_innen mit allen gebotenen Mitteln gegen etwaige aus einer Meldung resultierende Nachteile zu schützen und ergreifen keine Maßnahmen, um anonyme Hinweisgeber_innen zu identifizieren. Es werden keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben mögliche Verstöße gemeldet haben, vorgenommen.

5.3. Produktkonformität und -sicherheit

Die ALWERA Gruppe steht in der Verantwortung unseren Kunden oder Dritten gegenüber Risiken, Nachteile oder Gefahren für Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Vermögen so weit wie möglich auszuschließen. Es ist nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, sondern auch unser Anspruch, die für unsere Produkte geltenden gesetzlichen und behördlichen Vorschriften sowie internen Standards einzuhalten. Durch vorgegebene und gelenkte Prozesse werden die Produktion und die Produktverarbeitung systematisch sichergestellt und definiert. Bei möglicherweise auftretenden Abweichungen werden geeignete Maßnahmen dadurch rechtzeitig eingeleitet. Unbedingt ist bei Feststellung einer Abweichung der Vorgesetzte zu informieren, um weitere Schritte zur Verbesserung einleiten zu können.

5.4. Nachhaltige Beschaffung

Unser Code of Conduct wird mit der Unterzeichnung unserer Verträge und Kontrakte – in denen folgender Satz angeführt ist: *„Mit der Unterzeichnung dieses Vertrags, verpflichten sich unsere Geschäftspartner_innen zur Einhaltung der im Code of Conduct der ALWERA Gruppe angeführten Grundsätze und Anforderungen.“*, automatisch bestätigt. Dieser Hinweis ist auch auf den jeweiligen Dokumenten nochmals explizit angeführt. Damit muss auch berücksichtigt werden, dass die Einhaltung der Grundsätze unseres Verhaltenskodex auch von den Vorlieferanten und Vorgeschäftsbeziehungen einzufordern und einzuhalten sind. Wie erwarten, Risiken innerhalb der Lieferketten zu identifizieren und angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um die Risiken zu minimieren. Es wird zeitnah über Verstöße informiert und ergriffene Maßnahmen zur Abhilfe durchgeführt.

5.5. EU-Verordnung für entwaldungsfreie Lieferketten

Die Verordnung regelt die Bereitstellung bestimmter Rohstoffe und Erzeugnisse (derzeit Palmöl, Soja, Rinder, Kakao, Kaffee, Naturkautschuk und Holz und daraus hergestellte Erzeugnisse), die mit Entwaldung und Waldschädigung in Verbindung stehen, auf dem Unionsmarkt und ihre Ausfuhr aus der Union. Für entwaldungsfreie Lieferketten muss sichergestellt sein, dass die Produktion von Agrarrohstoffen die Waldökosysteme in einem definierten Gebiet weder in ihrer Gesamtfläche noch in ihrem Zustand beeinträchtigt. Wir und unsere Geschäftspartner, sofern betreffend, verpflichten sich zur Sorgfaltspflichterklärung, in der dokumentiert wird, dass keine Entwaldung und Illegalität festgestellt werden.

5.6. Abhilfe

Bei der Nichteinhaltung der in unserem Code of Conduct angeführten Inhalte, sind alle Beteiligten der Geschäftsbeziehung und in deren Lieferkette verpflichtet, unverzüglich alles Mögliche zu unternehmen, um diese Verletzung schnellstmöglich zu beenden, zu verhindern oder das Ausmaß der Verletzungen zu minimieren.

5.7. Audits

Die ALWERA Gruppe, mit ihren verbundenen Unternehmen, behaltet sich vor, die in diesem Code of Conduct angeführten Inhalte zu überprüfen. Dabei können wir nach Aufforderung verlangen, sämtliche Informationen zur Verfügung gestellt zu bekommen. Der ALWERA Gruppe wird nach Vorankündigung ermöglicht, eine Vorortbesichtigung des Betriebs der Geschäftspartnerschaft durchzuführen. Unter der Einhaltung der Verschwiegenheitspflicht, dürfen auch Dritte zur Überprüfung beauftragt werden. Datenschutzrechtliche Bestimmungen sowie Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse werden selbstverständlich gewahrt.

5.8. Beendigung

Die ALWERA Gruppe, mit ihren verbundenen Unternehmen, behält sich bei Verletzungen der Pflichten aus diesem Code of Conduct vor eine angemessene Frist zur Beseitigung zu setzen. Nach Fristablauf und Nichtbeseitigung der aufgezeigten Mängel, kann die ALWERA Gruppe aus dem Vertrag zurücktreten bzw. diesen kündigen. Bei schwerwiegenden Verletzungen wird von einer Fristsetzung abgesehen. Im Falle eines Rücktritts oder einer Kündigung, sind die Unternehmen der ALWERA Gruppe gegenüber den Beteiligten der Geschäftspartnerschaft nicht zum Ersatz von aus dem Rücktritt bzw. der Kündigung entstehenden Schäden verpflichtet.

Schlusswort

Wir schätzen den ehrlichen und offenen Dialog zwischen Mitarbeitenden und Geschäftspartnerschaften. Genau deshalb vertrauen wir auch darauf, dass unsere Mitarbeitenden sowie Geschäftspartner verantwortungsbewusst und loyal in der Abwicklung unserer geschäftlichen Aktivitäten handeln und setzen die Einhaltung als Bedingung voraus.

Die Geschäftsleitungen der ALWERA Gruppe



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Cretnik'.

Ing. Mag. Andreas Cretnik
Vorstand Alwera AG



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'G. Merdonik'.

Gerhard Merdonik
Vorstand Alwera AG



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Hubmann'.

Martina Hubmann
Geschäftsführung Estyria Naturprodukte GmbH



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Georg Hutter'.

Ing. Georg Hutter
Geschäftsführung Milteco GmbH



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rene Tödling'.

Ing. Rene Tödling
Geschäftsführung Milteco GmbH



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Bernhard Pfeiffer'.

Ing. Bernhard Pfeiffer
Geschäftsführung Ascon3 Maschinenbau GmbH