

Code of Conducts (Verhaltenskodex)

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird auf die Geschlechterspezifische Differenzierung, z.B. Mitarbeiter/innen, verzichtet. Es wird die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter, damit ist keine Benachteiligung der anderen Geschlechter verbunden.

Nur ein rechtlich und ethisch einwandfreies Verhalten sichert einen nachhaltigen Geschäftserfolg!

GELTUNGSBEREICH UND ZIELSETZUNG

Die Stolfig GmbH hat einen Verhaltenskodex (Code of Conduct) erstellt, der die Grundsätze unseres Unternehmens und die Leitlinien für das Verhalten im Arbeitsalltag beinhaltet. Dieser Inhalt ist nicht abschließend und wird durch bedarfsgerechte Richtlinien sowie durch spezielle Arbeitsanweisungen ergänzt. Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für die Stolfig GmbH und seiner Lieferketten ergriffen werden, um nach dem Code of Conduct zu agieren.

ZIELSETZUNG

Dieser Kodex kann nicht jede mögliche Situation des beruflichen Alltags aufgreifen, stellt jedoch einen verbindlichen Leitfaden und Orientierungsrahmen für uns alle dar. Die Führungskräfte üben eine Vorbildfunktion aus, sind sich ihrer besonderen Verantwortung als Vorgesetzte bewusst und leben den Inhalt unseres Verhaltenskodexes aktiv vor. Alle Mitarbeiter prägen durch ihr Auftreten und ihr Verhalten nach außen das Ansehen des Unternehmens. Sie verstehen sich daher als Repräsentanten der Stolfig GmbH und achten auf eine angemessene und positive Außenwirkung. Alle Mitarbeiter bestätigen die Konformität ihres Geschäftsverhaltens mit diesem Verhaltenskodex. Bei Neueinstellungen findet die schriftliche Bestätigung Eingang in die Personalakte.

GESETZES- UND REGELTREUES VERHALTEN

Das Unternehmen hält sich an Recht und Gesetz der jeweiligen Länder, in denen es wirtschaftlich tätig ist. Es achten darauf – insbesondere in Ländern mit schwach ausgeprägter staatlicher Struktur – die Grundsätze des vorliegenden Codes of Conduct beim eigenen Handeln einzuhalten und ermutigen hierzu auch seine Geschäftspartner.

Falls bestehende nationale Regelungen im Widerspruch zu den Inhalten des Codes stehen oder der innerstaatliche Kontext es unmöglich macht, der Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte uneingeschränkt nachzukommen, wird das Unternehmen Wege finden, die Grundsätze der international anerkannten Menschenrechte und die Inhalte des vorliegenden Code of Conduct dennoch zu wahren.

STEUERN, ZÖLLE, AUSFUHRKONTROLLEN UND WIRTSCHAFTSSANKTIONEN

Das Unternehmen stellt sicher, dass die geltenden nationalen und internationalen Steuer- und Zollvorschriften, sowie Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen erfüllt und eingehalten werden. Wir verfolgen keine unzulässigen Steuervermeidungsstrategien oder versuchen Ausfuhrkontrollen, Wirtschaftssanktionen und ähnliches, zu umgehen.

BEITRAG ZUR GESELLSCHAFT

Wir als Unternehmen verstehen uns als einen Teil der Gesellschaften, in denen wir unternehmerisch tätig sind. Die Stolfig GmbH trägt durch sein geschäftliches Handeln zu deren Wohlergehen, Förderung und nachhaltiger Entwicklung bei. Das Unternehmen berücksichtigt mittelbare und unmittelbare Auswirkungen seiner geschäftlichen Tätigkeit auf Gesellschaft und Umwelt und bemüht sich, diese in ökonomischer, sozialer und ökologischer Hinsicht in einen angemessenen Interessenausgleich zu bringen. Wir respektieren und akzeptieren die unterschiedlichen rechtlichen, gesellschaftlichen, kulturellen und sozialen Hintergründe der Länder, in den unsere Wertschöpfungskette reicht, und wir erkennen deren Strukturen, Gebräuche und Traditionen an. Soweit diese mit den hier niedergelegten Grundsätzen im Konflikt stehen, wird das Unternehmen mit seinen Geschäftspartnern in Dialog treten und auf Verständnis und Akzeptanz hinwirken.

ETHISCHES WIRTSCHAFTEN UND INTEGRITÄT

Das Unternehmen verfolgt legale Geschäftspraktiken unter Beachtung von lauterem Wettbewerb, gewerblicher Schutzrechte Dritter sowie kartell- und wettbewerbsrechtlicher Regelungen. Wir lehnen sämtliche Formen von Korruption und Bestechung ab und fördern auf geeignete Weise, Prinzipien verantwortungsbewusster unternehmerischer Führung wie Transparenz, Rechenschaftspflicht, Verantwortung, Offenheit und Integrität. Geschäftspartner sind fair zu behandeln. Verträge sind einzuhalten, soweit die Rahmenbedingungen sich nicht grundlegend ändern. Allgemein ethische Werte und Prinzipien sind zu respektieren, insbesondere gilt dies für die Menschenwürde und die international anerkannten Menschenrechte.

FAIRNESS, ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGEBOT, FRAUENRECHTE UND VERHALTEN UNTEREINANDER

Ein Betriebsklima, das von Fairness geprägt ist, fördert die Motivation und Effizienz. Die Beziehungen unserer Mitarbeiter auf allen Ebenen, in allen Unternehmensbereichen werden von Fairness, Gleichberechtigung, gegenseitigem Respekt, Offenheit und dem gemeinsamen Verständnis vertrauensvoller Zusammenarbeit geleitet.

Jegliche Formen von Diskriminierung haben keinen Platz in unserer Unternehmenskultur. Wir benachteiligen oder bevorzugen niemanden aufgrund von Geschlecht, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Neigung, Herkunft oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale und dulden diesbezüglich keinerlei Diskriminierung. Der Maßstab für die Beurteilung der Beschäftigten sind ihre professionellen Fähigkeiten, ihre Leistung und ihr ethisches Verhalten. Jeder Mitarbeiter ist nachdrücklich aufgefordert, zu einer Atmosphäre respektvollen Miteinanders aktiv beizutragen, in der jegliche Art von persönlicher Belästigung untersagt ist. Hierzu gehören insbesondere Arbeitsplatzschikanen, unerwünschte sexuelle Annäherungen, unerwünschter Körperkontakt, unsittliche Angebote, Erniedrigungen jeglicher Art sowie beleidigende, anstößige oder herabsetzende Witze, Bemerkungen und Handlungen. Gewalt in jeglicher Form, Tätlichkeiten am Arbeitsplatz einschließlich Bedrohungen und Einschüchterungen sowie Mobbing sind bei uns verboten. Ferner soll der Grundsatz der Gleichheit des Entgelts für männliche und weibliche Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeit Anwendung finden. Wir sprechen uns explizit für die Chancengleichheit zwischen Geschlechtern aus und wollen diese weiter fördern. Aus diesem Grund achten wir auf die Frauenrechte, damit weiterhin eine gute geschlechtergerechte Berufsorientierung in unserem Unternehmen möglich ist.

Verstöße gegen diese Grundsätze ziehen entsprechende Maßnahmen und Sanktionen nach sich.

DATENSCHUTZ (VERTRAULICHKEIT UND GESCHÄFTSGEHEIMNISSE)

Datenschutz bezeichnet den Schutz des Einzelnen vor dem Missbrauch personenbezogener Daten. Die Grundlage hierfür ist das Recht des Einzelnen auf informationelle Selbstbestimmung, das sich darin ausdrückt, dass jeder Mensch grundsätzlich selbst entscheiden kann, wem wann welche seiner persönlichen Daten zugänglich sein sollen. Die Mitarbeiter haben in Bezug auf personenbezogene Daten die einschlägigen Gesetze und betrieblichen Vorschriften zu befolgen. Die Verarbeitung von personenbezogenen Daten darf nur auf Basis einer legitimierenden Grundlage in Übereinstimmung mit den anwendbaren Gesetzen erfolgen. Festgestellte Verletzungen von Datenschutzvorschriften sind unverzüglich dem Vorgesetzten oder dem Datenschutzbeauftragten mitzuteilen.

Die Mitarbeiter dürfen sämtliche firmenspezifische Informationen, soweit sie der Öffentlichkeit nicht bereits bekannt sind, nicht unbefugt an Dritte weitergeben. Hierzu zählen z.B. Informationen (technische Daten, Finanzdaten, Betriebsdaten, Kundeninformationen, Aktennotizen und sonstige Informationen), die sich auf das Geschäft unserer Firma und seine betrieblichen Aktivitäten und Zukunftspläne beziehen.

Code of Conducts (Verhaltenskodex)

Unser Know-how ist für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens von elementarer Bedeutung. Aus diesem Grund haben die Mitarbeiter geistiges Eigentum gegen den unbefugten Zugriff von Dritten und vor unbefugter Kenntnisnahme durch Dritte zu schützen. Das geistige Eigentum umfasst insbesondere Geschäftsgeheimnisse, vertrauliche Informationen, Urheberrechte, Handelsmarken und Logos sowie Kundenlisten, Produktspezifikationen bzw. technische Datensätze und noch weitere. Bei Weitergabe dieses Eigentums kann ein Plagiat entstehen. Das dann wiederum eine Verletzung des Urheberrechtes darstellt.

Vertragliche Vereinbarungen (z.B. Kundenanforderungen) unterstützen die gesamte Geheimhaltungspflicht unserer Mitarbeiter in allen Ebenen. (Anhang B Code of Conducts GEHEIMHALTUNGSVEREINBARUNG)

ANTIKORRUPTION

Kein Mitarbeiter darf persönliche Vorteile - insbesondere Einladungen, Geschenke und sonstige Zuwendungen – fordern, sich versprechen lassen oder annehmen, die nach objektiver Beurteilung dazu geeignet sind, eine unlautere Beeinflussung des geschäftlichen Verhaltens zu bewirken.

Gleiches gilt für das Anbieten, Versprechen oder Gewähren von persönlichen Vorteilen – insbesondere Einladungen, Geschenke und sonstige Zuwendungen – an Dritte, insbesondere an Geschäftspartner und Kunden, die nach objektiver Beurteilung dazu geeignet sind, eine unlautere Beeinflussung des geschäftlichen Verhaltens zu bewirken.

Bereits der Anschein einer solchen unlauteren, passiven oder aktiven Beeinflussung ist zu vermeiden.

Dies gilt in besonderem Maße im Umgang mit Amtsträgern oder öffentlichen Angestellten.

Verstöße gegen diese Grundsätze ziehen entsprechende Maßnahmen und Sanktionen nach sich.

UMGANG MIT UNTERNEHMENSRESSOURCEN

Alle Mitarbeiter gehen verantwortungsvoll, kostenbewusst und sorgsam mit den ihnen durch das Unternehmen zur Verfügung gestellten Ressourcen um. Dies gilt insbesondere für die ihnen anvertrauten finanziellen Mittel. Das Einrichten oder Unterhalten von sogenannten „Schwarzen Kassen“ ist verboten.

PRÄVENTION VON GELDWÄSCHE

Unter Geldwäsche versteht man das Einschleusen von Geldern oder sonstigen Vermögensgegenständen, die durch vorangegangene Straftaten erworben wurden, in den legalen Wirtschaftskreislauf. Die Mitarbeiter nehmen Abstand von Geschäften, durch die ein solches Einschleusen beispielsweise in Form von Entgegennahme, Umtausch oder Transfer der illegal erworbenen Gelder oder Vermögensgegenstände ermöglicht oder unterstützt wird.

VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

Die Mitarbeiter sind sich bewusst, dass eine Vermischung von beruflichen und privaten Belangen problematisch sein kann. Daher achten die Mitarbeiter auf eine klare Trennung von beruflichen und privaten Interessen. Geschäftliche Entscheidungen oder Personalentscheidungen dürfen nicht aufgrund von privaten Interessen oder Beziehungen getroffen werden. Mögliche Interessenkonflikte sind unverzüglich dem zuständigen Vorgesetzten gegenüber offen zu legen und angemessen zu lösen.

SPENDEN UND SPONSORING

Die Durchführung von Spenden- oder Sponsoringaktionen bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung der zuständigen Vorgesetzten und ist vollständig zu dokumentieren.

SCHUTZ VON MENSCH

Das Unternehmen schafft ein sicheres und menschenwürdiges Arbeitsumfeld. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet die geltenden Regeln zum Arbeitsschutz während ihrer Arbeit zu beachten. Sie sind zudem dazu aufgerufen stets an der Verbesserung der Unfallverhütung im gesamten Betriebsablauf mitzuwirken. Vorschläge, insbesondere wenn sie über das vorgeschriebene Maß hinausgehen, sind stets willkommen.

ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Der Schutz der Menschenrechte ist Pflicht der jeweiligen Staaten, in denen das Unternehmen wirtschaftlich tätig ist. Zur Unterstützung der Pflicht des Staates zur Durchsetzung der Menschenrechte auf seinem Territorium wird das Unternehmen die Menschenrechte achten. Das Unternehmen wird durch seine Aktivitäten vermeiden, die Menschenrechte anderer zu beeinträchtigen und nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen, an denen es beteiligt ist, begegnen.

Um der Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachzukommen, wird das Unternehmen je nach Größe des Unternehmens, des Risikos schwerer menschenrechtlicher Auswirkungen und der Art und des Kontexts der Geschäftstätigkeit die gebührende Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte (Due Diligence) walten lassen. Die Sorgfaltspflicht wird Verfahren zur Ermittlung, Vermeidung, Milderung und ggf. Wiedergutmachung potenzieller nachteiliger Auswirkungen auf Menschenrechte einschließen und sollte sich auf diese nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen erstrecken, welche das Unternehmen selbst verursacht oder zu denen es beitragen oder die infolge seiner Geschäftsbeziehungen mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden ist. Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für die Stolfig GmbH und seiner Lieferketten ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden.

VEREINIGUNGSFREIHEIT UND RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Das Unternehmen achtet das Recht der Arbeitnehmer, ohne vorherige Genehmigung und nach eigener Wahl Organisationen zu bilden, welche die Förderung und den Schutz der Interessen der Arbeitnehmer zum Ziele hat, diesen Organisationen beizutreten und ihre Vertreter frei zu wählen. Das Unternehmen achtet das Recht der Arbeitnehmer, Kollektivverhandlungen über Lohn- und Arbeitsbedingungen zu führen. Arbeitnehmer dürfen wegen ihrer Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen in Bezug auf ihre Beschäftigung nicht benachteiligt werden. In Ländern, in denen die Grundsätze der Vereinigungsfreiheit, Vereinigungsrecht und Kollektivverhandlungen nicht eingehalten werden bzw. die Ausübung dieser Rechte beschränkt oder verboten ist, wird das Unternehmen seinen Arbeitnehmern erlauben, eigene Vertreter frei zu wählen, mit denen sie in einen Dialog über Arbeitsplatzfragen treten können. Das Unternehmen wird das Recht seiner Arbeitnehmer achten, Beschwerden vorzubringen, ohne dass ihnen daraus Nachteile irgendwelcher Art entstehen; diese Beschwerden werden in einem geeigneten Verfahren behandelt werden.

VERBOT VON ZWANGSARBEIT

Eine wirtschaftliche Tätigkeit auf Grundlage von Zwangs- oder Pflichtarbeit, Schuldknechtschaft oder Leibeigenschaft wird von dem Unternehmen nicht akzeptiert. Dies umfasst jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.

VERBOT VON KINDERARBEIT UND SCHUTZ JUNGER ARBEITNEHMER

Das Unternehmen setzt sich für die effektive Abschaffung von Kinderarbeit ein. Es beachtet das jeweilige gesetzliche Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit, welches gemäß den Bestimmungen der Internationalen Arbeitsorganisation nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und nicht unter 15 Jahren liegen darf.

Im Rahmen des Einstellungsverfahrens wird durch geeignete Mechanismen zur Altersfeststellung Kinderarbeit verhindert. Wenn das Unternehmen Kinderarbeit feststellt, wird es notwendige Maßnahmen zur Abhilfe und zur sozialen Reintegration einleiten, die das Wohl und den Schutz des Kindes in den Mittelpunkt stellen.

Das Unternehmen stellt Jugendliche ab dem Alter von 16 Jahren nur dann ein, wenn die Art oder die Verhältnisse der durch sie verrichteten Arbeit das Leben, die Gesundheit und die Sittlichkeit der betreffenden Jugendlichen nicht gefährden und diese eine angemessene sachbezogene Unterweisung oder berufliche Ausbildung in dem entsprechenden Wirtschaftszweig erhalten.

ARBEITSZEITEN

Sofern geltende nationale Gesetze oder anwendbare tarifliche Regelungen keine geringere Höchstarbeitszeit festlegen, wird die reguläre Arbeitszeit 48 Wochenstunden zzgl. maximal 12 Überstunden in der Woche nicht überschritten. Überstunden werden mindestens gemäß den jeweiligen gesetzlichen oder tariflichen Regelungen vergütet und ihre Anordnung sollte eine Ausnahme bleiben.

Das Unternehmen gewährt seinen Arbeitnehmern das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag und hält die jeweils maßgeblichen gesetzlichen Feiertage ein. Nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen wird ein arbeitsfreier Tag zu gewährt.

LÖHNE

Staatlich oder tariflich anzuwendende Mindestlöhne dürfen nicht unterschritten werden. Das Unternehmen beachtet, dass in Ländern ohne tariflichen oder gesetzlichen Lohnrahmen die Löhne für regelmäßige Vollarbeitszeit hinreichend sind, um den Grundbedürfnissen der Arbeitnehmer gerecht zu werden. Gleichzeitig wissen wir, dass Unternehmen eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz nicht allein sichern können, sondern gegebenenfalls staatliche Ergänzungsleistungen und andere soziale Schutzmaßnahmen notwendig sind.

Löhne werden nicht zurückbehalten und regelmäßig in einer für den Arbeitnehmer geeigneten Form ausgezahlt. Lohnabzüge sind nur im gesetzlichen oder tarifvertraglichen Rahmen zulässig und sind auszuweisen.

BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISS

Die Regeln des nationalen Arbeitsrechts werden eingehalten. Die Arbeitnehmer erhalten verständliche Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeiten, Vergütung sowie Zahlungs- und Abrechnungsmodalitäten. Das Unternehmen fördert die berufliche Qualifikation von Arbeitnehmern.

UMGANG MIT ROHSTOFFEN

Wir ermutigen unsere Lieferanten dazu, mit uns zusammenzuarbeiten, um fortlaufend Verbesserungsmöglichkeiten unserer Richtlinie zur verantwortungsvollen Beschaffung zu identifizieren und zu entwickeln. Wir hoffen, dass diese Richtlinie die Umsetzung nachhaltiger Geschäftspraktiken bei unseren Lieferanten fördert.

Hierzu gehören sowohl Primärrohstoffe wie Chrom, Kobalt, Kupfer, Baumwolle, Glas (Quarzsand) Gold, Graphit (natürlich), Leder, Lithium, Magnesium, Mangan, Glimmer, Molybdän, Nickel, Niobium, Palladium, Platin, Polysilizium, Seltene Erden, Rhodium, Naturkautschuk, Stahl/Eisen, Tantal, Zinn, Wolfram und Zink, als auch Halbzeuge, Investitionsaufwendungen, industrielle und andere Dienstleistungen, Versand und Logistik.

Code of Conducts (Verhaltenskodex)

Verantwortungsvolle Beschaffung und die Beschaffungsplanung ist ein Grundprinzip der Beschaffungsstrategie und wird neben anderen Faktoren, wie z. B. Preis und Qualität, systematisch verfolgt und weiterentwickelt.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Das Unternehmen trifft angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz, um im Rahmen seiner Aktivitäten Arbeitsunfälle zu vermeiden und die Gesundheit seiner Arbeitnehmer zu schützen. Gültige lokale Vorschriften zu Arbeitsschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Gebäudesicherheit und Brandschutz werden eingehalten. Wo notwendig und angebracht, wird Arbeitnehmern angemessene persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt. In unmittelbaren Gefahrensituationen haben die Beschäftigten das Recht und die Pflicht, ihren Arbeitsplatz unverzüglich und ohne Erlaubnis zu verlassen. Besondere Personengruppen wie z.B. jugendliche Arbeitnehmer, junge Eltern und Schwangere sowie Menschen mit Behinderungen erhalten einen besonderen Schutz.

MENSCHENWÜRDIGER UMGANG

Das Unternehmen behandelt seine Arbeitnehmer mit Würde und Respekt. Jegliche Form von unwürdiger Behandlung, Missbrauch, Belästigung und Einschüchterung sowie rechtswidrigen Strafen gegenüber Arbeitnehmern wird unterlassen.

UMWELTSCHUTZ

Das Unternehmen erfüllt die geltenden Gesetze, Bestimmungen und Verwaltungspraktiken zum Schutz von Mensch und Umwelt. Es übt seine Geschäftstätigkeit so aus, dass es einen Beitrag zu dem allgemeinen Ziel der nachhaltigen Entwicklung leistet. Hierzu wird es ein auf das Unternehmen zugeschnittenes System einrichten, das ihm ermöglicht, seine operative Tätigkeit auf schädigende Umweltauswirkungen zu überprüfen und alle erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um unter Beachtung der bestehenden regionalen Gesetze und Vorschriften, Belastungen des Menschen und der Umwelt zu reduzieren, Umweltschäden zu vermeiden und im Rahmen seiner Möglichkeiten Abhilfe zu leisten. Im Jahr 2025 soll ein Umweltmanagement eingeführt werden, das nach ISO 14001 zertifiziert ist. Die Stolfig GmbH befindet sich dazu gerade in der Planungs- und Bearbeitungsphase.

Das Unternehmen ist um die ständige und langfristige Verbesserung seiner Umweltergebnisse bemüht, indem es die Einführung von geeigneten Technologien und Produktionsverfahren fördert, welche eine effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen und der Energie sowie eine Minimierung von Emissionen ermöglicht. Es strebt eine Bewertung der eingesetzten Chemikalien an und versucht, diese unter Umwelt- und Arbeitsschutz- sowie Verbraucherschutzaspekten auszusuchen und besonders belastende Chemikalien zu ersetzen. Eine fachgerechte Entsorgung von Abfällen sowie eine mögliche Wiederverwendung von Stoffen im Rahmen der Kreislaufwirtschaft werden gewährleistet. Der Stolfig GmbH ist der Umweltschutz ein Anliegen, weshalb wir Wert darauflegen, dass Umweltrisiken und negative Auswirkungen auf die Umwelt durch vorsorgende Maßnahmen möglichst geringgehalten werden. Dazu zählen insbesondere:

- die Reduzierung des Energieverbrauchs und von Treibhausgasemissionen,
- die Nutzung von erneuerbaren Energien im Bereich des Stromauf,
- die Reinhaltung der Luft und somit die Steigerung der Luftqualität,
- das Management natürlicher Ressourcen,
- die Vermeidung von Abfall,
- die Erhaltung der Wasserqualität und der sparsame Gebrauch von Wasser sowie
- ein verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement,
- die Erhaltung der Bodenqualität (entgegenwirken der Dekarbonisierung), Artenvielfalt und des Tierschutzes (siehe Umweltallianz),
- der Entgegenwirkung von Entwaldung und nicht gerechtfertigter Landnutzung,

Code of Conducts (Verhaltenskodex)

- der Einhaltung der Land-, Wald- und Wasserrechte und
- der stetigen Verringerung der Lärmemissionen.

Wir achten auf die Einhaltung der geltenden nationalen Umweltgesetze, -regelungen und -standards. Des Weiteren unterstützen wir den Einsatz moderner, effizienter und umweltschonender Technologien. Auch von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie die Umwelt schützen und die geltenden nationalen Umweltgesetze, -regelungen und -standards einhalten. Die Lieferanten haben darauf zu achten, dass durch ihre Tätigkeit keine vermeidbaren Umweltschäden entstehen.

UMSETZUNG UND DURCHSETZUNG

Das Unternehmen beachtet den vorliegenden Code of Conduct bei seinem eigenen Handeln. Das Unternehmen unterstützt seine Geschäftspartner darin, ihrerseits ihre Lieferkette so zu gestalten, dass die Menschen- und Arbeitnehmerrechte beachtet und die Arbeitsbedingungen kontinuierlich verbessert werden und alle, in diesem Dokument enthaltenen Punkte, in der Lieferkette, umgesetzt werden. Dies ist ein verbindlicher und essentieller Bestandteil des Lieferantenmanagements und wird an alle Unterlieferanten, sowie Geschäftspartner, entlang der Lieferkette weitergegeben. Sollten diese Standards, in der Lieferkette, nicht eingehalten werden, ist der entsprechende Lieferant zu sperren.

Im Sinne guter Corporate Governance verankert das Unternehmen die im Code genannten Grundsätze verantwortungsbewusster Unternehmensführung in seinem strategischen und operativen Managementsystem.

Zur Sicherstellung der vorangegangenen Punkte, behält sich die Unternehmensführung den Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften vor.

EINHALTUNG DES VERHALTENSKODEXES

Die Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass der Inhalt dieses Verhaltenskodexes allen Mitarbeitern verständlich ist und gegenüber den Arbeitnehmern kommuniziert wird.

Der Verhaltenskodex bildet die Grundlage für alle internen Regelungen, die den Verhaltenskodex konkretisieren und daher ergänzend zu beachten sind. Verstöße gegen den Verhaltenskodex können disziplinarische Maßnahmen sowie zivil- oder strafrechtliche Schritte zur Folge haben.

Die Interessen und Rechte jedes Einzelnen bei Stolfig können nur dann geschützt und vor Schaden bewahrt werden, wenn vermutete oder tatsächliche Verstöße gegen die Verhaltenskodex-Vorgaben aktiv angegangen werden.

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, Verstöße gegen geltendes Recht, gegen Unternehmensrichtlinien, gegen interne Regelungen und insbesondere gegen den in diesem Dokument genannten Verhaltenskodex ihrem Vorgesetzten, oder per Mail (beschwerden@stolfig-pausa.de) zu melden. Die Kontakte sind auch für Dritte verfügbar.

Das Unternehmen ermutigt seine Mitarbeiter und auch Personen außerhalb von Stolfig ausdrücklich, vermutete Verstöße bei Stolfig oder bei Lieferanten von Stolfig zu melden. Das Unternehmen verurteilt jegliche Diskriminierung oder repressive Maßnahmen gegen eine Person, die sich aus der Nutzung des Whistleblowing-Systems ergibt und verpflichtet sich, diese Personen zu schützen, soweit dies vernünftigerweise und rechtlich möglich ist.

Allen Meldungen über Verstöße wird konsequent nachgegangen, und nachgewiesenes Fehlverhalten wird angemessen geahndet.

SELBSTCHECK FÜR DIE MITARBEITER ZUM THEMA INTEGRITÄT

Bei Unsicherheiten darüber, ob eine bestimmte Handlung unter folgenden Gesichtspunkten kritisch sein könnte, kann ein kurzer Selbstcheck eine Hilfestellung bieten. In einer solchen Situation kann sich der Mitarbeiter die folgenden Fragen stellen:

- „Habe ich ein gutes Gefühl bei der Sache oder bin ich beunruhigt?“
- „Was wäre, wenn es morgen in der Zeitung stünde?“
- „Was würden meine Familie und meine Freunde dazu sagen?“

Die Beantwortung dieser Fragen kann zwar eine fundierte rechtliche Beratung nicht ersetzen, aber eine erste Einschätzung der Situation liefern. Bei Unsicherheiten wenden sich die Mitarbeiter an ihre Vorgesetzten.