Ethik - Verhaltenskodex

Nachhaltigkeit im Sinne von ökonomischer, ökologischer und sozialer Verantwortung ist als wichtiger Grundsatz in den Leitbildern von MWS verankert.

MWS ist davon überzeugt, dass alle Unternehmen durch die Berücksichtigung der Prinzipien nachhaltiger Entwicklung Vorteile erlangen können. Immer mehr Unternehmen bevorzugen bei der Lieferantenauswahl Firmen, die sich zur Einhaltung der in diesem Kodex genannten Grundsätze bekennen. Die Attraktivität als Arbeitgeber wird gesteigert und das Image eines gesellschaftlich und ökologisch verantwortlich handelnden Unternehmens gefestigt.

Der Kodex gilt weltweit für alle MWS Gesellschaften, alle Lieferanten von MWS, sowie für deren Mitarbeitende und alle anderen interessierten Parteien. Es liegt in der Verantwortung der Lieferanten, die Einhaltung der im Folgenden aufgeführten Grundsätze in ihrem Unternehmen, sowie in der eigenen Lieferkette bestmöglich zu fördern und weiterzugeben.

I. Geschäftsethik

a. Einhaltung der Gesetze
Das Unternehmen hält die nationalen und transnationalen Gesetze und Vorschriften sowie die einschlägigen internationalen Abkommen ein.

b. Produktsicherheit
Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens gefährden Mensch und Umwelt nicht und erfüllen die vereinbarten bzw. gesetzlich vorgeschriebenen Normen bezüglich Produktsicherheit. Angaben zum sicheren Gebrauch kommuniziert das Unternehmen entsprechend.

c. Verbot von Korruption und Bestechung
Jede Art von Korruption ist zu unterlassen. Insbesondere untersagt sind Bestechung, Schmiergeldzahlung und Erpressung, um damit auf Vertreter von Geschäftspartnern, Politik, Verwaltung, Justiz oder der Öffentlichkeit Einfluss zu nehmen.

d. Fairer Wettbewerb
Jede Geschäftstätigkeit des Unternehmens unterliegt den Regeln des fairen Wettbewerbs. Es hält die einschlägigen Kartellgesetze sowie Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb ein.

e. Schutz geistigen Eigentums
Das Unternehmen respektiert den Schutz geistigen Eigentums Dritter.

II. Achtung der Menschenrechte

a. Verbot von Kinderarbeit
Das Unternehmen darf keine Mitarbeiter mit einem Alter unter 15 Jahren beschäftigen. In Ländern, deren Wirtschaft und schulische Einrichtungen weniger entwickelt sind, gilt ein Mindestalter von 14 Jahren, bei leichten Arbeiten von 13 Jahren. Gefährliche Arbeiten dürfen nur Beschäftigte ausführen, die mindestens 18 Jahre alt sind.

b. Verbot von Zwangsarbeit
Jegliche Zwangs- und Pflichtarbeit ist untersagt. Das Unternehmen darf die Beschäftigten nicht dazu zwingen, ihm als Vorbedingung für die Beschäftigung ihren Ausweis, Reisepass oder ihre Arbeitsgenehmigung auszuhändigen.

c. Diskriminierungsverbot
Bei Anstellung, Beschäftigung sowie Vergütung ist Chancengleichheit zu wahren. Das Unternehmen soll niemanden aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer oder nationaler Zugehörigkeit, Religion, sexueller Identität, Gewerkschaftsmitgliedschaft oder einer etwaigen Behinderung diskriminieren.

d. Verbot von Disziplinarstrafen
Das Unternehmen darf Beschäftigte in keiner Form physisch oder psychisch bestrafen. Das gilt insbesondere dann, wenn Beschäftigte in gutem Glauben Unternehmenspraktiken melden, die gegen nationale, internationale oder interne Bestimmungen verstoßen.

III. Sozialverträgliche Arbeitsbedingungen

a. Sichere und gesunde Arbeitsplätze
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind mindestens im Rahmen der nationalen Bestimmungen zu gewährleisten.
Das Unternehmen muss Richtlinien und Verfahren zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz einführen und diese für seine Beschäftigten offenlegen, um damit Unfälle und Berufskrankheiten zu verringern oder zu vermeiden.

b. Existenzsichernde Löhne
Das Unternehmen entlohnt seine Beschäftigten angemessen und gewährleistet gesetzlich beziehungsweise kollektivvertraglich festgelegte oder branchenübliche Mindestlöhne. Jeder Beschäftigte soll in der Lage sein, die Grundbedürfnisse seiner Kernfamilie zu decken und darüber hinaus ein frei verfügbares Einkommen besitzen.

Das Unternehmen gewährt dem Beschäftigten die ihm per Gesetz zustehenden Sozialleistungen. Er gestaltet die Vergütungen transparent, diese erfolgen regelmäßig und in gesetzlichem Zahlungsmittel. Illegale und unberechtigte Gehaltsabzüge sowie Abzüge als Disziplinarmaßnahmen sind nicht zulässig.

c. Keine überlangen Arbeitszeiten
Das Unternehmen überwacht, dass seine Beschäftigten die im jeweiligen Staat gesetzlich beziehungsweise kollektivvertraglich festgelegte oder branchenübliche maximale Arbeitszeit einhalten. Die maximale Wochenarbeitszeit darf die gesetzlich zulässige Zeit nicht überschreiten. Überstunden sollten die Beschäftigten nur freiwillig erbringen, das Unternehmen kompensiert Überstunden gemäß gesetzlicher Bestimmungen. Den Beschäftigten steht nach höchstens sechs aufeinander folgenden Tagen jeweils ein freier Tag zu. Weiterhin haben die Beschäftigten Anspruch auf eine geregelte Urlaubszeit (wie gesetzlich geregelt).

d. Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen
Die Beschäftigten haben das Recht auf Kollektivverhandlungen und darauf, sich in Gewerkschaften zu organisieren. Das Unternehmen darf weder Arbeitnehmervertreter aufgrund ihrer Funktion noch gewerkschaftlich organisierte Mitarbeitende wegen ihrer Mitgliedschaft benachteiligen.

IV. Einhaltung von Umweltstandards

a. Schonender Umgang mit Ressourcen
Das Unternehmen reduziert den Verbrauch von Rohstoffen bei jeder Geschäftstätigkeit auf ein Minimum. Insbesondere achtet es auf einen sparsamen Einsatz von Energie und Wasser. Der Einsatz erneuerbarer Ressourcen ist zu bevorzugen, falls dies möglich ist.

b. Vermeidung und Minderung von Umweltbelastungen
Das Unternehmen reduziert jegliche Emissionen gemäß Stand der Technik auf ein Minimum. Es kontrolliert belastende Emissionen und bereitet diese vor deren Freisetzung in die Umwelt auf. Abfälle sollte der Lieferant so weit wie möglich vermeiden oder recyceln. Die eingesetzten Materialien sollten wiederverwendet werden, wenn die Möglichkeit dazu
besteht. Das Unternehmen entwickelt Verfahren, die den Transport, die Lagerung sowie die gefahrenlose und umweltfreundliche Behandlung und Entsorgung von Abfällen regeln.

c. Vermeiden von gefährlichen Substanzen
Substanzen, die durch Freisetzung eine Gefahr für Mensch und Umwelt darstellen, sind nach Möglichkeit zu vermeiden. Das Unternehmen führt zudem ein Gefahrenstoffmanagement ein, welches den sicheren Gebrauch und Transport sowie die sichere Lagerung, Wiederaufbereitung, Wiederverwendung und Entsorgung sicherstellt.

d. Umweltverträgliche Produkte
Das Unternehmen achtet bei der Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen darauf, dass deren Verwendung sparsam im Verbrauch von Energie und natürlichen Ressourcen ist. Die Produkte sollten sich weiterhin für eine Wiederverwendung, Recycling oder gefahrlose Entsorgung eignen.

V. Managementsysteme

Das Unternehmen führt Managementsysteme ein, die die Einhaltung der hier aufgeführten Grundsätze gewährleisten und zertifiziert diese nach anerkannten Standards. MWS wird Lieferanten bevorzugen, die aktiv ein Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001, ein Umweltmanagement-system nach ISO 14001, sowie ISO 45001 für Arbeitssicherheit oder gleichwertige Systeme betreiben. Ein nach SA8000-Vorgaben orientiertes Managementsystem für soziale Verantwortung wird empfohlen.

VI. Umsetzung

a. Überwachung und Nachweispflicht
MWS fördert aktiv die Verteilung und Bekanntmachung des Verhaltenskodex und sorgt für eine wirksame Umsetzung. Das Management trägt dafür Sorge, dass keinem Mitarbeiter aus der Einhaltung des Kodex ein Nachteil erwächst und auf Verstöße gegen die Verhaltensgrundsätze angemessen reagiert wird.
Die Lieferanten haben MWS auf Anfrage alle notwendigen Informationen zu einer Ersteinschätzung korrekt und umfassend im Rahmen einer Selbstbeurteilung mitzuteilen. Sie stellen darüber hinaus sonstige Informationen zur Verfügung, die die Einhaltung des Kodex nachweisen. MWS wird die Umsetzung dieses Kodex kontrollieren. Die Lieferanten haben MWS über Ereignisse zu unterrichten, die den Grundsätzen des Kodex entgegenstehen.

b. Nichterfüllung
MWS behält sich das Recht vor, bei Nichterfüllung des Kodex Abhilfemaßnahmen zu fordern und gegebenenfalls die Zusammenarbeit zu beenden.

c. Eskalationspolitik

Stufe 1 (intern) :	Wahlweise der direkte Vorgesetzte
Stufe 2 (intern):	Standortleiter
Stufe 3:	Geschäftsleitung (intern und alle anderen interessierten Parteien)

MWS Aluguss GmbH
Ebentaler Straße 137
9020 Klagenfurt
Tel.: +43 (0) 463 3323 0
E-mail: office.kf@mws.eu
Internet: www.mws.eu

MWS Hightec GmbH
Merkurstraße 8
4452 Ternberg
Tel.: +43 (0) 7256 6054 0
E-Mail: office.tb@mws.eu
Internet: www.mws.eu

MWS Casting s.r.o
Priemyselná 908
96601 Hliník nad Hronom
+421 45 67890 20
E-Mail: office.hl@mws.eu
Internet: www.mws.eu

AUSZUFÜLLEN VOM LIEFERANTEN:

Hiermit bestätige ich, den Verhaltenskodex gelesen und im Namen der Firma akzeptiert zu haben.

Ja ☐ Nein ☐

Unternehmensname:

Straße: Unterschrift: _____

PLZ, Ort: Datum:

Unterschriftsberechtigter: Position: