



Code of Conduct Verhaltenskodex

GLS BAU UND MONTAGE G.M.B.H.

Enthaltene Revisionen:

Version	Datum	Autor	Inhalt
1.0	28.02.2023	GF	Code of Conduct

Inhalt

Vorwort der Geschäftsführung.....	3
Arbeitsumgebung	4
Menschenrechte	5
Ökologische Verantwortung.....	5
Kartellrecht.....	6
Korruption.....	7
Interessenskonflikte.....	8
Vertraulichkeit	8
Schutz und Verwendung von Firmenvermögen	9
Informationstechnologie, elektronische Kommunikation und Datenschutz	9
Verantwortung der Mitarbeiterschaft bei Verstößen	10

Vorwort der Geschäftsführung

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Unser Unternehmen setzt seit der Gründung vor mehr als 20 Jahren auf eine bestmögliche Einhaltung der für uns geltenden gesetzlichen Vorschriften, sowie einen fairen und ehrlichen Wettbewerb. Auch in Zukunft wollen wir unseren Werten treu bleiben und weiterhin als zuverlässiger, rechtstreuer und vertrauenswürdiger Partner am Bau in Erscheinung treten. Aus diesem Grund haben wir diesen Code of Conduct evaluiert.

Dieser Verhaltenskodex verpflichtet uns, die Einhaltung von Verhaltensmaßregeln, Gesetzen, Verordnungen und internen Richtlinien bestmöglich zu befolgen. Die vorliegende Verhaltensrichtlinie gilt für alle Mitarbeiter der GLS Bau und Montage G.M.B.H., dient als moralische, ethische und rechtliche Orientierung, um verantwortungsbewusst und gesetzeskonform zu arbeiten. Er ist ein Ausdruck unserer Unternehmensverantwortung.

Jeder Einzelne aus unserer Belegschaft ist für die Einhaltung und Umsetzung dieses Verhaltenskodex verantwortlich und angehalten, sich von Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit und Rechtschaffenheit leiten zu lassen. Wir erwarten von Ihnen, diesen strikt einzuhalten. Wir stehen Ihnen persönlich und bei Bedarf auch mit Unterstützung durch die zuständigen Stellen unseres Unternehmens zur Seite. Dieser Verhaltenskodex ist Bestandteil unserer Unternehmenspolitik!

Die Geschäftsführung der GLS Bau und Montage G.M.B.H., bestehend aus



Walter Besenbäck Stefanie Meindlhuemer Christian Wall

Arbeitsumgebung

Gleiche Beschäftigungschancen

Im Einklang mit den Verpflichtungen gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften, verbietet die GLS Bau und Montage G.M.B.H. (GLS) alle Formen unrechtmäßiger Diskriminierung gegen die Mitarbeiter- oder der Bewerberschaft für eine Anstellung. GLS verpflichtet sich im Einstellungs- und Beförderungsprozess allen qualifizierten Personen Chancengleichheit zu gewähren. Von der gesamten Belegschaft der GLS wird erwartet, dass geltende Gesetze, Verordnungen und Firmenrichtlinien, die sich auf die Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung beziehen, befolgt werden.

Belästigungsfreier Arbeitsplatz

GLS ist bestrebt eine Arbeitsumgebung zu garantieren, die frei von belästigendem Verhalten ist. Belästigung, unangemessenes Benehmen gegen Personen der Mitarbeiterschaft aufgrund von Klassifizierungen einschließlich Rasse, Geschlecht, geschlechtliche Identität, Religion, Nationalität, Abstammung, Alter, körperliche oder geistige Behinderung, Krankheit, sexuelle Orientierung, Familienstand oder andere gesetzlich geschützte Klassifizierungen werden nicht akzeptiert. Mitarbeitende sollten einander mit Höflichkeit, Würde und Respekt behandeln.

Gewalt am Arbeitsplatz

Der GLS ist es ein hohes Anliegen der Mitarbeiterschaft ein sicheres Arbeitsumfeld garantieren zu können. Gewalt am Arbeitsplatz, wie etwa Drohungen, Einschüchterungen, Angriffe und ähnliches Verhalten wird nicht geduldet. Drohungen oder Bedenken zur Sicherheit gegen Personen der Mitarbeiterschaft sollten umgehend gemeldet werden.

Vereinigungsfreiheit und Tarifautonomie

GLS achtet das Recht der Mitarbeiterschaft, sich gemäß geltendem Recht gewerkschaftlich zu organisieren oder nach eigener Wahl Organisationen zu bilden, die die Förderung und den Schutz der Interessen der Arbeitnehmerschaft zum Ziel hat. GLS verpflichtet sich faire Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und Entlohnung gemäß den Vorschriften und geltenden Gesetzen zu gewährleisten.

Gesundheit, Sicherheit und Umfeld

Der Arbeitsschutz hat oberste Priorität und wird so in die Unternehmensführung und -organisation eingebunden, dass Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen durch Minimierung von Risiken und Gefahren sowie durch verantwortungsvolles Handeln und Einbeziehung der Beschäftigten vermieden werden.

Nachhaltiges Handeln durch Umwelt- und Ressourcenschonung wird konsequent verfolgt. GLS bemüht sich ständig, ihre Aktivitäten mit dem Schutz von Menschen, Eigentum und Umwelt zu verbinden und verpflichtet sich mit ihren Stakeholdern und der Öffentlichkeit so zusammenzuarbeiten, dass dieses Ziel erreicht wird.

Unser Unternehmen bekennt sich zur Schaffung einer Arbeitsumgebung, in der die gesamte Mitarbeiterschaft ihr höchstes Potential erreichen kann!

Menschenrechte

GLS respektiert uneingeschränkt die Menschenrechte, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und den Prinzipien der internationalen Arbeitsorganisationen (ILO) festgehalten sind.

Verbot von Zwangsarbeit

GLS lehnt jedes Arbeitsverhältnis, in denen die Arbeitsleistung durch Gewalt oder Drohungen erzwungen wird, strikt ab und duldet keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle oder persönliche Belästigung. Jedes Arbeitsverhältnis mit Personen unserer Mitarbeiterschaft beruht auf Freiwilligkeit und der Möglichkeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis jederzeit zu beenden.

Verbot von Kinderarbeit

GLS beschäftigt keine Personen, die nicht ein gesetzlich vorgeschriebenes Mindestalter vorweisen können. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahren betragen.

Unser Unternehmen stellt bestmöglich sicher, dass alle international proklamierten Menschenrechte eingehalten werden.

Ökologische Verantwortung

Die GLS ist ein seit 30.11.2021 nach ISO 14001 zertifiziertes Unternehmen. Aktiver Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz sind ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmensziele. Wir handeln in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben und orientieren uns an den internationalen Standards betreffend Umweltschutz und Nachhaltigkeit.

Wir achten darauf, dass die von unseren Tätigkeiten ausgehenden Auswirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich gehalten werden. Jedes Mitglied der Belegschaft trägt dabei Verantwortung, die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln und durch sein individuelles Verhalten zur nachhaltigen Entwicklung beizutragen.

Unser Unternehmen trägt aktiv dazu bei, den ökologischen Fußabdruck so gering wie möglich zu halten!

Kartellrecht

GLS bekennt sich zur uneingeschränkten Einhaltung der geltenden Gesetze zu Wettbewerbs-, Antitrust- und Kartellrecht. Diese Gesetze verbieten Absprachen zwischen Mitbewerbern über Angelegenheiten, die die Tendenz haben könnten, den Wettbewerb, wie Preise oder Verkaufsbedingungen für Kunden zu untergraben, Märkte oder Kunden zuzuweisen und Lieferanten und Kunden zu boykottieren.

Auch der Austausch von aktuellen, nicht öffentlich zugänglichen (aggregierten) wettbewerbsrelevanten (strategischen) Informationen, sei es schriftlich, telefonisch, per E-Mail oder im Rahmen von „privaten“ Meetings oder informellen Treffen ist kartellrechtlich bedenklich. Dazu gehören alle Arten von Informationen, die die strategische Unsicherheit auf dem Markt reduzieren können, etwa betreffend Preise, Konditionen, Kosten, Margen, Produktdaten, Kunden, Umsätze, Verkaufszahlen, Vertriebspraktiken, Kapazitäten, Qualität, Markt- und Unternehmensstrategien, Marketingpläne usw.

Bereits der bloße Verdacht eines Kartellverstoßes kann erhebliche negative Auswirkungen (wie z.B. einen erheblichen Aufwand wegen behördlicher Ermittlungen und einen Imageschaden) für unser Unternehmen nach sich ziehen!

Unser Unternehmen bekennt sich zur uneingeschränkten Einhaltung der kartellrechtlichen Regeln!

Korruption

Korruption schädigt den Wettbewerb und untergräbt den fairen Wettbewerb. Unter Korruption wird der Missbrauch anvertrauter Macht oder eines öffentlichen Amtes im Austausch gegen einen (persönlichen) Vorteil oder privaten Nutzen verstanden.

Amtsträger sind einerseits Personen, die Aufgaben der Gesetzgebung, Justiz oder Verwaltung (z.B. Bürgermeister, Mitarbeiter der Stadt) wahrnehmen, und andererseits Organe und Bedienstete von staatsnahen, rechnungshofgeprüften Unternehmen (z.B. EVN, ÖBB, ASFINAG, POST AG), Mitarbeiter internationaler oder EU-Organisationen sowie Abgeordnete.

Im Umgang mit Amtsträgern und mit Personen privater Unternehmen (z.B. Geschäftspartnern, Kunden und Lieferanten) ist es allen Mitarbeitern ausnahmslos untersagt, finanzielle oder sonstige Vorteile (d.h. jede nützliche Leistung, auf die kein Anspruch besteht, wie z.B. Geld- und Sachleistungen, Einladungen zu Kultur- und Sportveranstaltungen, Essenseinladungen oder immaterielle Vorteile) direkt oder indirekt anzubieten oder anzunehmen, zu versprechen oder sich versprechen zu lassen oder zu gewähren oder zu fordern, sofern hierdurch eine pflichtwidrige Handlung oder Unterlassung bewirkt werden soll.

Vorteilszuwendungen an Amtsträger sind auch für pflichtgemäße Amtshandlungen oder zur Beeinflussung des Amtsträgers unzulässig. Erlaubt sind nur orts- und landesübliche Aufmerksamkeiten von sehr geringem Wert.

Unser Unternehmen toleriert keine Form von Bestechung und Korruption!

Interessenskonflikte

Ein Interessenskonflikt tritt dann auf, wenn die persönlichen Interessen der Mitarbeiterschaft sowie ihrer nahen Familienangehörigen oder Geschäftspartner die Interessen oder Geschäfte der GLS beeinträchtigen oder beeinträchtigen können. Es wird von jedem Mitglied der Belegschaft erwartet, dass sie ihre Handlungen, Entscheidungen im besten Interesse der GLS und nicht aufgrund persönlicher Beziehungen und Vorteile treffen, vornehmen oder sich daran beteiligen.

Unser Unternehmen beugt Interessenskonflikte durch ehestmögliche Offenlegung im Zweifelsfalle und Abstimmung mit den Vorgesetzten vor!

Vertraulichkeit

GLS untersagt eine nicht autorisierte Verwendung oder Offenlegung vertraulicher oder urheberrechtlich geschützter Informationen durch die Mitarbeiterschaft. Geschäftsinformationen, die von Geschäftspartnern, Lieferanten, Kunden oder anderen Parteien anvertraut werden sind vertraulich zu behandeln. GLS ist zu einem fairen und offenen Wettbewerb verpflichtet. Wettbewerbsbeschränkende schriftliche oder mündliche Absprachen oder Abstimmungen mit Wettbewerbern über Preise und sonstige Konditionen (z.B. Nachlässe, Rabatte, Zahlungsbedingungen), Margen, Mengen, Märkte, Kunden oder anderen Faktoren, die das Wettbewerbsverhalten bestimmen oder beeinflussen könnten, sind untersagt. Auch der Austausch von wettbewerbsrelevanten strategischen Informationen mit anderen Unternehmen, die Entgegennahme oder Erteilung von Informationen, die Rückschlüsse auf das Marktverhalten der GLS geben, sind nicht erlaubt.

Unser Unternehmen betrachtet vertrauliche oder urheberrechtliche geschützte Informationen als wichtiges Gut!

Schutz und Verwendung von Firmenvermögen

Jedes Mitglied der Mitarbeiterschaft hat die Verantwortung, die Vermögenswerte der GLS vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch zu bewahren. GLS ist bestrebt ihr gesamtes Vermögen zu erhalten, zu schützen und verantwortlich zu verwenden, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Dies betrifft sowohl materielle wie auch immaterielle Vermögenswerte wie Geschäftsgeheimnisse, -informationen und geistiges Eigentum.

Unser Unternehmen verwendet das gesamte Geschäftsvermögen ausschließlich für rechtmäßige Geschäftszwecke!

Informationstechnologie, elektronische Kommunikation und Datenschutz

Die von GLS bereitgestellten Systeme wie Computer, Netzwerke, Internetzugänge und Daten wird der Mitarbeiterschaft und anderen autorisierten Personen nur für Geschäftszwecke zur Verfügung gestellt. Die Verwendung dieser Systeme für andere Zwecke muss mit gutem Urteilsvermögen und Zurückhaltung gehandhabt werden. Die autorisierte Mitarbeiterschaft ist für eine professionelle, ethische und rechtmäßige Verwendung der Systeme verantwortlich.

GLS verpflichtet sich bestmöglich die Gesetze zu befolgen, die die Erfassung, Verwendung und Verwaltung persönlicher Informationen von Personen aus der bestehenden oder ehemaligen Mitarbeiterschaft regeln.

Unser Unternehmen behandelt persönliche Informationen immer vertraulich und schützt sie vor illegitimer Weitergabe!

Verantwortung der Mitarbeiterschaft bei Verstößen

Jedes Mitglied der Belegschaft unseres Unternehmens ist verpflichtet, die in seinem Verantwortungsbereich geltenden gesetzlichen und behördlichen Vorschriften, internen Anweisungen und diesen Code of Conduct einzuhalten und sämtliche Unternehmensinformationen – insbesondere kartellrechtlich relevante Informationen – streng vertraulich zu behandeln. Als Unternehmensinformationen gelten insbesondere alle Finanzdaten, technischen Daten, Korrespondenz, Verträge, Vereinbarungen, einseitige Erklärungen, Angebote, Pläne, Strategiepapiere u.Ä., unabhängig von Form und Medium.

Wenn Personen der Belegschaft

- Verstöße gegen gesetzliche oder behördliche Vorschriften, interne Anweisungen oder diese Verhaltensrichtlinien wahrnehmen oder vermuten oder
- unsicher sind, wie sie sich in bestimmten Geschäftssituationen verhalten sollen,

sind sie angehalten, umgehend eine der nachstehenden Ansprechpartner zu informieren:

- der oder die direkte(n) Vorgesetzte(n),
- die Rechtsabteilung,
- die Geschäftsführung (nur in besonders schwerwiegenden Fällen oder in Fällen von weittragender Bedeutung).

Das Unternehmen erklärt, dass die eingehenden Meldungen vertraulich behandelt und sorgfältig untersucht werden und dass keinem Mitglied der Mitarbeiterschaft aus der Einhaltung von Recht, interner Anweisungen und dieser Verhaltensrichtlinie ein Nachteil im Unternehmen erwächst. Auf Wunsch des Hinweisgebers wird seine Anonymität gewahrt.

Eine anonyme Meldung von Verstößen ist

- über den Postkasten der Rechtsabteilung in der Zentrale Perg (Hauptgebäude Erdgeschoss) oder
- über anonymen Brief unter folgenden Anschriften möglich:

GLS Bau und Montage G.M.B.H.

z.H. Rechtsabteilung (persönlich)
Weinzierl-Süd 3
4320 Perg
Österreich

GLS Bau und Montage G.M.B.H.

z.H. Geschäftsführung (persönlich)
Weinzierl-Süd 3
4320 Perg
Österreich

Wir möchten Sie ermuntern, diese Meldemöglichkeiten auch in Zweifelsfällen zu nutzen, um potenziellen Verstößen vorzubeugen und allfälligen Verstößen rasch entgegenzuwirken. Mit Vermerk „(persönlich)“ adressierte Briefe werden ausschließlich von der gewünschten Stelle geöffnet.

Selbstverständlich können Sie sich auch bei Fragen, Anregungen und Verbesserungsvorschläge jederzeit an die oben genannten Ansprechpartner wenden. Das Unternehmen steht allen Mitarbeitenden präventiv-beratend zur Verfügung!