

Date: 19.12.2023

CODE OF CONDUCT

1. WER WIR SIND:

Von der Kutsche zur Raumfahrt

Schon im vorletzten Jahrhundert hat die Firmengeschichte der Firma Gföllner begonnen. 1895 wurde der Grundstein für das heutige Unternehmen gelegt. Aus der Huf- und Wagenschmiede wurde ein international tätiges Unternehmen.

Wir sind stolz, ein Teil dieser Geschichte zu sein.

Gföllner ist in Oberösterreich fest verankert und baut seine Kapazitäten ständig weiter aus.

Die Bildung, der Fleiß und die Kreativität der Menschen, die hier leben, machen diesen weltweiten Erfolg möglich!

2. WAS WIR MACHEN:

Maßarbeit mit Zukunft

Unser kompromisslose Kundenorientierung und die jahrzehntelange Erfahrung machen uns zum starken und verlässlichen Partner.

Als Spezialisten auf unserem Gebiet bieten wir unseren Kunden nur erstklassige, hochwertige Produkte, die auf ihre Bedürfnisse maßgeschneidert sind, um ihre Ansprüche, Wünsche und Vorstellungen nicht nur zu erfüllen, sondern zu übertreffen.

Unsere Lösungen glänzen durch individuelle punktgenaue Konzeption, umfassende persönliche Beratung und eine termingerechte Lieferung. Denn wir sind erst zufrieden, wenn unsere Kunden es sind.

3. WIE ARBEITEN WIR:

Code of Conduct

Gföllner ist sich seiner gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Neben einem nachhaltigen Wachstum hat sich Gföllner der Umsetzung und Einhaltung nachfolgender ökosozialer Aspekte als oberstes Ziel gesetzt. Die Einhaltung dieser Ziele fordern wir von all unseren Stakeholdern ein – neben unseren Mitarbeitern auch von unseren Geschäftspartnern, Kunden, Lieferanten und Händler - welche nachfolgend Partner genannt werden.

1. Menschenrechte

1.1. Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit

Kinder- und Zwangsarbeit werden in jeder Phase der Produktionskette vehement abgelehnt. Unsere Partner sind verpflichtet, sich an die Empfehlung der International Labour Organisationen, insbesondere an die Empfehlungen zum Mindestalter für die Beschäftigung oder den Arbeitseinsatz von Kindern zu halten. Dieses Mindestalter darf in jedem Fall nicht weniger als 15 Jahre betragen.

Sämtliche Mitarbeiter haben in jeder Phase der Beschäftigung die Möglichkeit, ihr Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Frist zu kündigen. Von den Beschäftigten darf nicht verlangt werden, ihren Personalausweis, Reisepass oder ihre Arbeits- oder Aufenthaltsgenehmigung als Vorbedingung für eine Beschäftigungszusage auszuhändigen.

1.2. Diskriminierungsverbot und Diversity

Eine Diskriminierung von Mitarbeitern ist nicht zulässig. Gföllner achtet stets darauf, dass Mitarbeiter ungeachtet von Geschlecht, Hautfarbe, Behinderung, Gewerkschaftszugehörigkeit, politischer Überzeugung, Herkunft, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung die gleichen Chancen haben.

2. Gesundheits- und Sicherheitspolitik

2.1. Gesundheit und Sicherheit

Für Gföllner hat die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden sowie die Sicherheit der Standorte mit ihren Gebäuden und Einrichtungen höchste Priorität.

Das Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem von Gföllner ist integraler Bestandteil des gesamten Managementsystems und wird regelmäßig überprüft und laufend verbessert.

Wir verpflichten auch unsere Geschäftspartner, Lieferanten und Kunden, welche an den Standorten von Gföllner beschäftigt sind, die Vorgaben des Sicherheits- und Gesundheitsmanagementkonzepts von Gföllner einzuhalten.

Wir erwarten von unseren Partnern in jeder Phase der Produktionskette, dass Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz mindestens im Rahmen der nationalen Bestimmungen eingehalten werden.

2.2. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Durch freiwillige externe Audits werden neben der Eignungsprüfung von Arbeitspraktiken, Ausrüstungsgegenstände und verwendeten Arbeitsmaterialien auch physiologisch und psychologische Auswirkungen des Arbeitsprozesses auf Mitarbeiter überwacht und geeignete Maßnahmen gesetzt bzw. Mitarbeiter entsprechend geschult. Dies führt zur Minimierung der Risiken und zur fortlaufenden Reduktion von Unfällen, Berufskrankheiten sowie Gesundheitsbeeinträchtigungen. Das Bestehen eines Ausschusses für Gesundheit und Sicherheit mit Vertretern des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer ist wesentlicher Bestandteil der Gesundheits- und Sicherheitspolitik von Gföllner.

Zusätzlich werden Mitarbeiter laufend in Bezug auf Risiken, Stress- und Lärmbelastung am Arbeitsplatz geschult und dadurch die Eigenverantwortung des Mitarbeiters für seine Gesundheit und jene seiner Kollegen gestärkt.

Durch den kontinuierlichen Einsatz von Betriebsärzten wird möglichen negativen physiologischen und psychologischen Auswirkungen auf Mitarbeiter proaktiv entgegengetreten. Im Rahmen dieses Ansatzes werden Untersuchungen durchgeführt um Berufskrankheiten frühzeitig zu erkennen und so die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter sicherzustellen. Die Kontrollmaßnahmen werden laufend auf deren Wirksamkeit überprüft.

2.3. Personalpolitik

2.3.1. Onboarding

Die Auswahl, Gewinnung und Integration neuer Mitarbeitenden ist ein zentraler Erfolgsfaktor für Gföllner. Ein transparenter Rekrutierungsprozesses schafft für alle Kandidaten ein offenes, transparentes und leistungsorientiertes Einstellungsverfahren und gewährleistet so die Chancengleichheit für alle Bewerber.

Aufgrund der Bedeutung für eine langfristige nachhaltige Unternehmensentwicklung ist die Personalauswahl bei Gföllner in der obersten Managementebene angesiedelt.

Folgende Verhaltensweisen stehen bei Gföllner im Mittelpunkt: ergebnisorientiertes Arbeiten, effiziente Teamarbeit, Innovationsführerschaft und kontinuierlichen Verbesserungen, externer kundenorientierter Fokus und verantwortungsvolles eigenverantwortliches Handeln.

Gföllner setzt darüber hinaus auf eine transparente und faire Führungskultur sowie transparentes Vergütungssystem welches kollektivvertragliche und gesetzliche Vorgaben vollumfänglich erfüllt.

2.3.2. Personalentwicklung und -vergütung

Die langfristige Ausbildung von Lehrlingen und Studierenden führt zu einer Vertiefung der Arbeitnehmer-Arbeitgeberbeziehung und gibt den Mitarbeitern die Gelegenheit, ihr Verhalten, ihre Kompetenzen und ihre Fähigkeiten nach individuellen Stärken zu entwickeln.

Eine regelmäßige Beurteilung der Mitarbeiter durch direkte Vorgesetzte führt einerseits zur Entwicklung individueller Fähigkeiten, der Verfolgung eines individuellen Karriereplans sowie die Schaffung einer individuellen transparenten Vergütungspolitik. Im Zuge dieser Gespräche sind u.a. interne Mobilitätspläne, Schulungspläne sowie die Reduzierung der individuellen Arbeitsbelastungen eingehend zu erörtern.

Bei Gföllner stehen agile Arbeitsmodelle, eine hohe Flexibilität der Arbeitsorganisation sowie räumliche und zeitliche Flexibilität im Vordergrund. So wird für ein Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben gesorgt. Individuelle Modelle in Bezug auf Arbeitszeit, Arbeitsort und die Berücksichtigung von persönlichen Bedürfnissen des Mitarbeiters sowie eine individuelle Urlaubsplanung sollen dem Mitarbeiter ermöglichen, seine Arbeitsleistung individualisiert für Gföllner zu erbringen und bestmögliche Leistung für unsere Partner zu erbringen.

2.4. Einhaltung von Gesetzen und Sozialpartnervereinbarungen

Gföllner verpflichtet sich und erwartet von seinen Partnern, die gesetzlichen Bestimmungen laufend auf deren Einhaltung zu überprüfen. Gföllner hat die Bedingungen und Vorgaben des Kollektivvertrags für die eisen- und metallherstellende und -verarbeitende Industrie vollinhaltlich umgesetzt.

Durch eine sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit und Einbeziehung von Betriebsrat und Arbeitnehmervertretern besteht eine strukturierte und konstruktive Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

2.5. Risikomanagement- und Informationssicherheit

Gföllner schützt Betriebs- und Produktionseinrichtungen sowie Daten und geistiges Eigentum vor unberechtigtem Zugriff und Verlust von betrieblich relevanten Daten sowie Daten von Partnern.

Der Zutritt zu Gebäuden und der Zugang zu interner Information unterliegt einem strengen Regelwerk. Um möglichen Schaden abzuwenden, werden laufend Risiken analysiert und geeignete Maßnahmen gesetzt. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird regelmäßig überprüft.

Laufende Schulungen handelnder Mitarbeiter dienen der Stärkung der Informationssicherheit und der Erhöhung der Sensibilität in Bezug auf potentielle Informationssicherheits- und Datenschutzverletzungen.

3. Umweltstandards

3.1. Umweltverantwortung

Gföllner legt im Rahmen der Nachhaltigkeitsverpflichtung ein besonderes Augenmerk auf die Wahl von Strategien, Prozessen und der Abwicklung des Tagesgeschäfts. Diese Verpflichtung gilt auch für unsere Partner. Wir fordern ökologische Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette von unseren Lieferanten, Subunternehmer und Kunden sowie die Einhaltung von internationale Umweltstandards.

3.2. Umweltfreundliche Produkte und Produktion

In allen Phasen der Produktion gewährleistet Gföllner einen angemessenen Umweltschutz. Negative Folgen auf die Umwelt durch Unfälle oder laufende Produktionsprozesse werden vermieden und minimiert und mögliche Gefahrenquellen laufend analysiert.

Wir verpflichten unsere Lieferanten, dass bei Herstellung der Produkte entlang der Lieferkette die Umweltschutzstandards des jeweiligen Marktsegments sowie international gültige Umweltstandards eingehalten werden. Dies schließt alle bei der Produktion eingesetzten Materialien und Stoffe ein.

4. Business-Ethik

4.1. Korruptionsbekämpfung

Gföllner hat eine „zero tolerance“ gegenüber Compliance- und Business-Ethik-Verstöße. Bei allen Geschäftsaktivitäten und -beziehungen wird ein Höchstmaß an Integrität vorausgesetzt. Jede Form von Korruption, Bestechung, Vorteilsgewährung und Veruntreuung ist strikt verboten und umgehend zu melden.

Bei Verdacht auf mögliche Geldwäscheaktivitäten von Partnern ist der Vorgesetzte bzw. das Management umgehend zu informieren. Partner sind bei Beginn der Geschäftsbeziehung einer Risikobewertung zu unterziehen.

Kontrollverfahren, interne Kontrollsysteme sowie Förderung der Sensibilität der handelnden Personen in relevanten Unternehmensbereichen unterstützen bei der Aufdeckung potentieller Korruptions- oder Bestechungsversuche.

4.2. Geschenke, Bewirtungen, Einladungen

Das Handeln von Mitarbeitern von Gföllner sowie aller Partner darf nicht durch die Entgegennahme von Gefälligkeiten beeinflusst werden. Es ist Mitarbeitern nur erlaubt, Einladungen zu Bewirtungen in geschäftlich üblichem Rahmen anzunehmen. Die Annahme oder das Anbieten von Geschenken, unabhängig dessen Wertes ist Mitarbeitern strikt untersagt.

4.3. Interessenskonflikt

Bei im geschäftlichen Alltag auftretenden Interessenskonflikte bei der Anbahnung oder beim Abschluss von Liefer-/Leistungsverträgen mit Lieferanten, Kunden und sonstigen Geschäftspartnern sind Vorgesetzte bzw. das zuständige Management unverzüglich zu informieren.

5. Information / Kommunikation

Die Partner kommunizieren diesen Code of Conduct in angemessener Art und Weise auch innerhalb ihrer Einrichtung sowie in ihren internationalen Einrichtungen.

Der Inhalt des Code of Conduct ist auf der Homepage www.gfoellner.at