

 <b>Verkehrstechnik Süd GmbH</b>	<b>Unternehmenshandbuch Verkehrstechnik Süd GmbH</b>	Seite 1 von 1
<b>Code of Conduct</b>		

### §1 Allgemeines

Mit diesem Verhaltenskodex (nachfolgend „Code of Conduct“) werden die Grundsätze und Anforderungen der Verkehrstechnik Süd GmbH (nachfolgend „VTS“) an die VTS-Geschäftsführung, ihre Führungskräfte und ihre Mitarbeiter bezüglich deren Verantwortung für Mensch und Umwelt definiert.

Die VTS-Geschäftsführung behält sich das Recht vor, bei aktuellen Entwicklungen und Änderungen von rechtlichen Anforderungen oder anderen Erkenntnissen angemessene Änderungen oder Ergänzungen dieses Code of Conduct vorzunehmen und die Anforderungen und Bedingungen dieses Code of Conduct zu ändern oder zu ergänzen. In diesem Fall erwartet VTS von ihren Mitarbeitern, diese angemessenen Änderungen zu akzeptieren.

### §2 Einhaltung der Gesetze

die Gesetze der jeweils anwendbaren Rechtsordnung(en) einzuhalten.

### §3 Verbot von Korruption und Bestechung

keine Form von Korruption oder Bestechung zu tolerieren oder sich in irgendeiner Weise darauf einzulassen, einschließlich jeglicher gesetzeswidriger Zahlungsangebote oder ähnlicher Zuwendungen an Regierungsbeamte, um die Entscheidungsfindung zu beeinflussen.

### §4 Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter

- die Chancengleichheit und Gleichbehandlung seiner Mitarbeiter zu fördern ungeachtet ihrer Hautfarbe, Rasse, Nationalität, sozialen Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters;
- die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen zu respektieren; niemanden gegen seinen Willen zu beschäftigen oder zur Arbeit zu zwingen;
- eine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften nicht zu dulden, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung;
- Verhalten (einschließlich Gesten, Sprache und physische Kontakte) nicht zu dulden, das sexuell, Zwang ausübend, bedrohend, missbräuchlich oder ausnutzend ist;
- für angemessene Entlohnung zu sorgen und den gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn zu gewährleisten; die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit einzuhalten;
- soweit rechtlich zulässig, die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten anzuerkennen und Mitglieder in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften weder zu bevorzugen noch zu benachteiligen.

### §5 Verbot von Kinderarbeit

keine Mitarbeiter einzustellen, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können.

### §6 Verbot der Verwendung von „Conflict Metals“

„Conflict Metals“ nicht zu verwenden, da diese zu bewaffneten Konflikten beitragen können. „Conflict Metals“ stammen aus Gold (Au)-, Tantal (Ta)-, Zinn (Sn)- und Wolfram (W)- Erzen, die in der Demokratischen Republik Kongo oder anliegenden Ländern gewonnen wurden.

### §7 Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter

Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit gegenüber seinen Mitarbeitern zu übernehmen; Risiken einzudämmen und für bestmögliche Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten zu sorgen; Trainings anzubieten und sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter beim Thema Arbeitssicherheit fachkundig sind; ein Arbeitssicherheitsmanagementsystem angelehnt an die Forderungen der OHSAS 18001 oder ein gleichwertiges System anzuwenden.

### §8 Umweltschutz

- den Umweltschutz hinsichtlich der gesetzlichen Normen und internationalen Standards zu beachten; Umweltbelastungen zu minimieren und den Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern;
- ein Umweltmanagementsystem angelehnt an die Forderungen der ISO 14001 oder ein gleichwertiges System anzuwenden.

### §9 Lieferkette

die Einhaltung der Inhalte des Code of Conduct bei seinen Lieferanten bestmöglich zu fördern; die Grundsätze der Nicht-Diskriminierung bei der Lieferantenauswahl und beim Umgang mit den Lieferanten einzuhalten.

Pfarrkirchen, 03.01.2024

-----  
Ort/ Datum



-----  
Martin Rehthaler, Geschäftsführer