Code of Conduct

der STIWA Group

Präambel

Die STIWA Group hat sich seit ihrer Gründung im Jahr 1972 von einem 1-Mann-Betrieb zu einem weltweit führenden Automations-, Produktions- und Softwarespezialisten entwickelt. Alle diese Jahre hindurch folgte das Familienunternehmen den Werten des Gründers Walter Sticht, die in der Unternehmensstrategie verschriftlicht sind.

Der Wertekreis des Unternehmens setzt sich aus fünf Grundwerten zusammen: Im Zentrum steht Unternehmerisches Denken und Handeln, flankiert von Partnerschaftlichkeit, Innovation, Qualität und Nachhaltigkeit. Der vorliegende Code of Conduct spiegelt die Unternehmenswerte der STIWA Group wider und bildet die Grundlage für alle geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen der STIWA Group.

Unsere Mitarbeiter sind der wesentliche Bestandteil unseres Unternehmenserfolges. Wir wollen, dass diese in der Lage sind aufgrund ihrer fachlichen, sozialen und gesellschaftlichen Kompetenz in jeder Situation selbstständig, verantwortungsbewusst und angemessen zu handeln. Dieser Code of Conduct legt dafür die Basis.

Der STIWA Code of Conduct umfasst die 3 Themenfelder Menschen – Umwelt – Arbeit.

Der vorliegende Code of Conduct gilt für die STIWA Group und ihre Mitarbeiter sowie für alle Personen, die dem Eigenpersonal funktional gleichwertig eingesetzt werden – im Folgenden kurz als „wir“ bezeichnet. Für Geschäftspartner gilt ausschließlich der Verhaltenskodex für Geschäftspartner der STIWA Group, abrufbar unter https://www.stiwa.com/compliance.

Die nachfolgenden Anforderungen und Grundsätze sind angelehnt an „Die zehn Prinzipien des UN Global Compact“ (nachfolgend „UN GC“) sowie an die Erklärung der International Labour Organization (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (nachfolgend „ILO-Kernarbeitsnormen“). Diese einschlägigen Regelwerke sind Bestandteil des STIWA Code of Conduct und gelten ergänzend dazu.

Ing. Mag. Peter Sticht
CEO STIWA Holding GmbH

Einhaltung von Gesetzen

Wir werden sämtliche Gesetze der jeweils anwendbaren nationalen Gesetzgebung, gegebenenfalls international anwendbare Rechte sowie branchenübliche Normen einhalten und auch Handelsbeschränkungen (Embargos) beachten.

Menschen

Der Mensch steht im Zentrum jeglichen Handelns. Damit jedem Menschen die gleichen Rechte zukommen und diese auch geschützt werden, werden wir

- den Schutz der international verkündeten Menschenrechte unterstützen und respektieren (*Prinzip 1 des UN GC*);
- sicherstellen, dass wir uns nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen (*Prinzip 2 des UN GC*).

Wir werden alle jeweils geltenden Gesetze zum Schutz personenbezogener Daten von Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und auch allen anderen Betroffenen einhalten. Die Datenschutzerklärung der STIWA Group kann online unter https://www.stiwa.com/datenschutz eingesehen werden.

Umwelt

Eine intakte Umwelt ist die Grundlage für jedes Leben. Um die Umwelt zu schützen, mit Ressourcen schonend umzugehen und generell die Auswirkungen auf die Umwelt möglichst gering zu halten, werden wir:

- einen vorsorgenden Ansatz bei Umweltproblemen unterstützen (*Prinzip 7 des UN GC*);
- Initiativen zur Förderung einer größeren Umweltverantwortung ergreifen (*Prinzip 8 des UN GC*);
- die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern (*Prinzip 9 des UN GC*).

Arbeit

Die Beschäftigung von Arbeitnehmern betrifft die Beziehung mit Menschen. Wir werden uns für die Einhaltung folgender **5 Grundprinzipien der ILO-Kernarbeitsnormen** einsetzen:

- die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen und dazu unseren Arbeitnehmern das Recht einräumen auf Basis der nationalen Gesetzgebung ihre Interessen wahrzunehmen (*Prinzip 3 des UN GC*);
- die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit und dazu den Grundsatz selbstbestimmter Beschäftigung respektieren (*Prinzip 4 des UN GC*);
- die effektive Abschaffung der Kinderarbeit und dazu keine Kinder beschäftigen, die das Mindestalter nach der jeweiligen nationalen Gesetzgebung nicht erreicht haben (Verbot der Kinderarbeit; *Prinzip 5 des UN GC*);
- die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf und dazu allen Arbeitnehmern gleiche Chancen einräumen, indem wir keine Unterscheidung aufgrund

Geschlecht, Alter, Hautfarbe, ethnischer Herkunft, Nationalität, sexueller Orientierung, Behinderung, Glauben, sozialer Herkunft oder Weltanschauung tolerieren (*Prinzip 6 des UN GC*);

- ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und dazu die Bestimmungen zum Arbeitnehmer-Gesundheitsschutz inklusive Brandschutz sowie zur Arbeits- und Ruhezeit und alle lokal anwendbaren arbeitnehmerschutzrechtlichen Gesetze und Normen einhalten.

Integrität

- Anti-Korruption

Wir trennen private und berufliche Interessen strikt. Situationen, in denen die privaten Interessen mit jenen des Unternehmens kollidieren können, sind tunlichst zu vermeiden. Treten solche Interessenskonflikte trotzdem auf, sind sie unter Beachtung von Recht und Gesetz sowie von geltenden Richtlinien transparent zu lösen.

Eine Nutzung der beruflichen Tätigkeit zur Erlangung privater Vorteile ist untersagt und steht in klarem Widerspruch zu den Unternehmenswerten der STIWA Group. Niemals dürfen Geschäftspartner aus privatem Interesse gegenüber anderen bevorzugt werden (*Prinzip 10 des UN GC*).

- Geldwäsche

Wir werden die einschlägigen gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention einhalten. Eine Zusammenarbeit ist nur mit integren Geschäftspartnern erlaubt.

- Außenhandelsrechtliche Beschränkungen

Wir werden alle exportkontroll- und außenwirtschaftsrechtlichen Anforderungen erfüllen und einhalten. Dabei prüfen wir vor Vertragsabschluss allfällige Genehmigungspflichten sowie Verbote oder Beschränkungen aus diesem Bereich und halten das Ergebnis schriftlich fest.

Einhaltung des Code of Conduct

Dieser Code of Conduct ist für alle Mitarbeiter der STIWA Group sowie für alle Personen, die dem Eigenpersonal funktional gleichwertig eingesetzt werden, verbindlich. Führungskräfte tragen dabei besondere Verantwortung. Sie leben die Grundsätze vor, machen sie in ihrem Verantwortungsbereich bekannt und sorgen für deren Einhaltung.

Wer einen Verstoß gegen diesen Code of Conduct beobachtet oder vermutet, soll das ansprechen. Erste Anlaufstelle ist die zuständige Führungskraft oder der Compliance Officer der STIWA Group (compliance@stiwa.com).

Darüber hinaus steht das Hinweisgebersystem zur Verfügung, über das Meldungen vertraulich und auf Wunsch anonym erfolgen können: https://stiwa.whistleblowing-software.com/

Wer eine Meldung erstattet und zu diesem Zeitpunkt hinreichende Gründe zur Annahme hat, dass die gemeldeten Informationen zutreffen, hat dadurch keine Nachteile zu befürchten. Vergeltungsmaßnahmen gegen Hinweisgeber werden nicht geduldet.

STIWA prüft jeden Hinweis und trifft die erforderlichen Maßnahmen. Diese reichen von der gemeinsamen Behebung des Missstands über arbeitsrechtliche Maßnahmen bis zur Beendigung des Arbeits- bzw. Einsatzverhältnisses.

Aus Gründen der einfachen Lesbarkeit wird auf die geschlechtsspezifische Differenzierung (z.B. MitarbeiterInnen) verzichtet.
Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter.
Satz- und Druckfehler sowie Irrtümer und Änderungen vorbehalten. Fassung Dezember 2023 · Rev. 09/2026