



PROJEKT SPIELBERG GMBH & CO KG

CODE OF CONDUCT FÜR GESCHÄFTSPARTNER

NOVEMBER 2022



VORWORT

Sehr geehrte Damen & Herren,

Nachhaltigkeit beginnt im Kleinen und muss im Großen fortgesetzt werden. Der Red Bull Ring ist sich der Verantwortung bewusst, die sich aus seiner internationalen Bekanntheit sowie der öffentlichen und medialen Präsenz auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene ergibt.

Als Unternehmen nehmen wir diese Verantwortung ernst und sind bestrebt Schritte zu setzen, um unsere geschäftlichen Ziele mit ökologischen und sozialen Aspekten in Einklang zu bringen.

Um dieses Vorhaben zu fördern und Wirkung zu erzielen, ist es unerlässlich, dass nicht nur unsere Unternehmen sondern auch unsere Lieferanten und Dienstleister gewissen, vom Red Bull Ring festgelegten, Mindeststandards entsprechen.

INHALT

01 GRUNDSÄTZE

Motivation

Scope & Kooperation

Zulieferer

Gesetze & Regulatorien

Prinzipien

Ambitionslevel

02 EINHALTUNG DES CODE OF CONDUCTS

Zielgruppe & Monitoring

Auditierung

Verfügbarkeit

Support & Verstöße

03 UNSER CODE OF CONDUCT

Zusammenarbeit

Menschenrechte & soziale Verantwortung

Nachhaltigkeit & ökologische Verantwortung

Gesetzliche Anforderungen

Weitere Anforderungen



WOFÜR STEHEN WIR
UNSERE GRUNDSÄTZE



MOTIVATION

GRUNDSÄTZE

Wir, die Projekt Spielberg GmbH & Co KG und ihre verbundenen Unternehmen (nachstehend „Projekt Spielberg“), bekennen uns zur Einhaltung geltender gesetzlicher Vorschriften, zu sozialer Verantwortung, Umweltschutz und fairer Zusammenarbeit als Leitbild unseres Handelns. Unser Ziel ist es, ein Gleichgewicht zwischen unserer wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Verantwortung herzustellen.

Dies ist nur realisierbar in Zusammenarbeit mit unseren direkten Lieferanten und deren verbundenen Unternehmen, Beaufragten und Vertretern (nachstehend gemeinsam „Partner“).



GRUNDSÄTZE

SCOPE & KOOPERATION

„Wir halten uns gemeinsam an
den vorliegenden Code of Conduct“

Dieser Verhaltenskodex bildet die Grundlage aller
Geschäftsbeziehungen mit Projekt Spielberg und gilt für
unsere Partner sowie für Projekt Spielberg selbst
(nachstehend gemeinsam „wir“).



GRUNDSÄTZE

ZULIEFERER

„Wir tätigen Geschäfte nur mit Partnern,
die die gleichen Grundsätze vertreten“

Partner akzeptieren die nachstehenden Punkte und sind für deren Einhaltung verantwortlich. Partner informieren auch ihre Zulieferer für Güter und Dienstleistungen (nachstehend „Zulieferer“) über alle hier beschriebenen Grundsätze und Anforderungen und verpflichten sie, diese einzuhalten und innerhalb ihrer gesamten Lieferkette weiterzugeben. Partner berücksichtigen diesen Verhaltenskodex bei der Auswahl ihrer Zulieferer.



GRUNDSÄTZE

GESETZE & REGULATORIEN

„Wir halten uns an die Gesetze, Vorschriften und sozialen Normen des jeweiligen Landes“

Partner müssen alle anwendbaren Gesetze, Regeln und Vorschriften – insbesondere in Bezug auf Genehmigungen, Arbeitsbedingungen, Löhne, Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter, Menschenrechte, Umwelt, Klima sowie Lieferkettensorgfaltspflichten – als Grundlage anerkennen und einhalten.





PRINZIPIEN

GRUNDSÄTZE

„Wir orientieren uns an bestehenden Grundprinzipien“

Dieser Verhaltenskodex basiert auf den Grundprinzipien, wie sie in der Business Social Compliance Initiative (BSCI), den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, der UN-Konvention über die Rechte des Kindes, den UN-Konventionen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung, den Prinzipien des UN Global Compact sowie den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen festgelegt sind.

GRUNDSÄTZE

AMBITIONSLEVEL

„Wir sind stets daran interessiert
unser Ambitionslevel zu steigern“

Die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze sind als Mindeststandard zu betrachten. Dort, wo es nach den geltenden Gesetzen und Vorschriften erforderlich ist, müssen höhere Standards erfüllt und eingehalten werden. Partner können auch jederzeit höhere Standards einführen.





WAS WIR ERWARTEN EINHALTUNG DES CODE OF CONDUCTS



ZIELGRUPPE & MONITORING

„Alle Mitarbeiter, sowie Geschäftspartner sollen sich an die Richtlinie halten“

Partner stellen die Durchsetzung der in diesem Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze in ihrer gesamten Organisation sowie in ihrer gesamten Lieferkette sicher.

Zur Einhaltung und Überwachung dieser Grundsätze richten Partner ein Managementsystem ein, das klare Verantwortlichkeiten und Abläufe, eine laufende Überwachung sowie eine entsprechende Dokumentation derselben umfasst.



AUDITIERUNG

EINHALTUNG DES CODE OF CONDUCTS

„Wir arbeiten transparent und gemeinschaftlich“

Projekt Spielberg oder von Projekt Spielberg autorisierte Dritte (die der Geheimhaltungspflicht unterliegen) sind berechtigt – nach vorheriger Ankündigung in den Räumlichkeiten der Partner die Einhaltung dieses Verhaltenskodex zu überprüfen. Zu diesem Zweck verpflichten sich Partner, die Produktionsstätten entsprechend zu nennen sowie Einsicht in relevante Unterlagen zu gewähren. Projekt Spielberg wird die im Rahmen dieser Klausel erhaltenen Informationen vertraulich behandeln, kann diese aber auf Anfrage mit Kunden und Behörden teilen, wenn dies zur Einhaltung von gesetzlichen oder vertraglichen Pflichten notwendig ist.



VERFÜGBARKEIT

„Der Code of Conduct ist für alle zugänglich“

Der Inhalt dieses Verhaltenskodex muss für alle Mitarbeiter der Partner frei zugänglich sein. Ferner muss sichergestellt werden, dass jeder Mitarbeiter den Inhalt dieses Verhaltenskodex vollständig versteht.





SUPPORT & VERSTÖSSE

EINHALTUNG DES CODE OF CONDUCTS

„Wir arbeiten an einer offenen und transparenten Kommunikation“

Wir unterstützen eine offene und transparente Kommunikation und ermutigen unsere Partner in den Austausch mit uns zu gehen. Bei Rückfragen, Zweifel und Unklarheiten dienen wir als Ansprechpartner, um für Rat zur Seite zu stehen. Kontaktieren Sie hierzu Ihren Ansprechpartner.

Wenn Verstöße gegen den vorliegenden Verhaltenskodex festgestellt werden, sind Partner verpflichtet, unverzüglich Abhilfemaßnahmen zu ergreifen und Projekt Spielberg darüber zu informieren. Jegliche Meldung oder Anliegen wird in keinsten Weise kritisiert oder bestraft werden. Eine Prüfung entscheidet über die weiteren Schritte.

Projekt Spielberg hat das Recht, die Geschäftsbeziehung mit Partnern zu beenden, wenn diese gegen die Grundsätze des vorliegenden Verhaltenskodex verstoßen.



***WAS PRÄGT UNSERE ARBEITSWEISE
UNSER CODE OF CONDUCT***



ZUSAMMENARBEIT

RESPEKTVOLLER UMGANG

„Respekt, Würde und Fairness prägen unser Verhalten“

Partner dürfen nur gesetzlich zulässige
Disziplinarmaßnahmen ergreifen.

Partner müssen alle Mitarbeiter mit Respekt, Würde und
Fairness behandeln. Kein Mitarbeiter darf physischer,
psychischer, sexueller oder verbaler Misshandlung bzw.
Belästigung ausgesetzt werden.

Partner dürfen keine körperliche Bestrafung, Gewalt oder
Einschüchterung gegen Mitarbeiter anwenden.



ZUSAMMENARBEIT

DISKRIMINIERUNG

„Wir dulden keine Diskriminierung und arbeiten an Chancengleichheit“

Partner dürfen keinesfalls Mitarbeiter im Arbeitsverhältnis, wie zum Beispiel bei Einstellung, Gehalt/Lohn, Zusatzleistungen, Beförderung, Disziplinarmaßnahmen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Ruhestand, aufgrund von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, Religion, Kaste, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Mutterschaft oder Familienstand, Nationalität, politischer Meinung, Gewerkschaftsmitgliedschaft oder sozialer bzw. ethnischer Herkunft diskriminieren.





BESTECHUNG & KORRUPTION

ZUSAMMENARBEIT

„Wir lehnen Bestechung und Korruption ab“

Partner halten alle anwendbaren Anti-Korruptions- sowie Anti-Bestechungs-Gesetze ein.

Partner lehnen jede Form von Korruption oder Bestechung ab und beteiligen sich nicht direkt oder indirekt in irgendeiner Art und Weise daran. Außerdem werden sie Amtspersonen oder anderen Parteien im privatwirtschaftlichen Bereich nichts von Wert anbieten, gewähren oder versprechen, um Amtsgeschäfte zu beeinflussen oder einen unlauteren Vorteil zu erhalten.

Partner verständigen Projekt Spielberg umgehend, sobald ihnen Verstöße gegen diese Zusicherungen bekannt werden und kooperieren bei der Untersuchung der Angelegenheit umfassend mit Projekt Spielberg.



SPONSORING & GESCHENKE

ZUSAMMENARBEIT

„Wir verwenden Sponsoring und Geschenke ausschließlich zu Werbezwecken und zur Ansehenssteigerung“

Partner erwarten keine Gegenleistung bei Geschenken oder Sponsoring. Es wird kein wirtschaftlicher Zweck verfolgt.

Sponsoring wird ausschließlich zu Werbezwecken und zur Ansehenssteigerung des Unternehmens genutzt. Sponsoring dient in erster Linie der Verstärkung des positiven Bildes in der Öffentlichkeit.

Partner stellen sicher, dass interne Kommunikations- und Eskalationswege hinsichtlich Fragestellungen zu Sponsoring und Geschenken allen Mitarbeitern bekannt sind.

Für Sponsoring am Ring gelten die vertraglich festgelegte Konditionen.



DIGITALISIERUNG

ZUSAMMENARBEIT

„Wir behandeln Daten gewissenhaft und vertraulich“

Partner nutzen personenbezogene Daten nur in dem gesetzlich erlaubten Umfang. Des Weiteren werden Daten für den internen Gebrauch vertraulich behandelt und auf keinen Fall öffentlich zugänglich gemacht.

Daten sind verantwortungsvoll zu nutzen. Partner sind verpflichtet alle Daten (von Mitarbeitern und Kunden) sicher aufzubewahren und vor Zugriffen durch Dritte zu schützen.

Partner stellen sicher, dass alle Mitarbeiter die relevanten Regelungen kennen und die nötigen Mittel zur Hand haben, um diese umsetzen und entsprechend agieren zu können. Dies beinhaltet Schulungen zur Sensibilisierung und Eskalationswege bei ungewollten Datenveröffentlichungen oder Angriffen auf Stammdaten.

SOZIALE MEDIEN

ZUSAMMENARBEIT

„Wir pflegen einen von Respekt geprägten und verantwortungsvollen Umgang mit sozialen Medien“

Partner nutzen Soziale Medien (wie bspw. Facebook, LinkedIn, Instagram, TikTok) verantwortungsvoll und stellen Toleranz und Respekt an erste Stelle.

Partner schützen die Privatsphäre von Mitarbeitern, Kunden sowie die des Unternehmens. Beiträge, die das Unternehmen gefährden werden in keinsten Weise geduldet.

Partner positionieren sich klar gegen Beiträge, die die Würde eines Menschen verletzen. Es werden keinerlei beleidigende, gewaltverherrlichende oder diskriminierende Veröffentlichungen geduldet.



ZWANGSARBEIT

MENSCHENRECHTE & SOZIALE VERANTWORTUNG

„Respekt, Würde und Fairness prägen unser Verhalten“

Partner dulden keine Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit, Leibeigenschaft, moderner Sklaverei oder ähnliche Arbeitsbedingungen und implementieren geeignete Schutzmechanismen gegen die Misshandlung von Personen in ihrem Geschäftsbereich. Partner dürfen nicht die Hinterlegung von originalen Ausweisen, Reisedokumenten oder anderen wichtigen Dokumenten von ihren Mitarbeitern als Voraussetzung für eine Beschäftigung verlangen.

Partner müssen jedem Mitarbeiter gestatten, ihr Dienstverhältnis nach einer angemessenen und vereinbarten oder zumindest nach der gesetzlichen Kündigungsfrist zu beenden.

Partner dürfen Löhne weder ganz noch teilweise einbehalten, um Druck auf Mitarbeiter auszuüben, damit diese ihre Beschäftigung fortsetzen.

KINDERARBEIT

MENSCHENRECHTE & SOZIALE VERANTWORTUNG

„Wir achten auf das Alter unserer Mitarbeiter“

Partner dulden keine Kinderarbeit. Das Mindestalter für die Einstellung darf nicht unter 15 Jahren oder dem gesetzlichen Mindestalter liegen – je nachdem, welche der beiden Altersgrenzen höher ist.

Die Einhaltung aller auf die Beschäftigung junger Mitarbeiter anwendbaren Gesetze bezüglich Beschränkungen gefährlicher, unsicherer und ungesunder Tätigkeiten, Arbeitszeiten, Löhne, Arbeitsbedingungen und entsprechende Dokumentation muss gewährleistet und auf Anfrage erhältlich sein.

Partner müssen über schriftliche Einstellungsrichtlinien und Systeme zur Überprüfung des Alters von Mitarbeitern verfügen. Ebenso sind angemessene und zuverlässige Altersnachweise für alle Mitarbeiter zu führen.



VEREINIGUNGSFREIHEIT

MENSCHENRECHTE & SOZIALE VERANTWORTUNG

„Wir hindern niemanden daran sich in Gewerkschaften zusammen zu schließen“

Partner respektieren und erkennen das Recht der Beschäftigten auf die rechtmäßige Gründung von und den Beitritt zu Gewerkschaften oder Vereinigungen ihrer Wahl sowie auf Tarifverhandlungen an.

Verbietet das Recht im Land des Partners formelle Gewerkschaften, fördern Partner einen parallelen unabhängigen Mechanismus, der es Mitarbeitern ermöglicht, sich zu organisieren und Tarifverhandlungen zu führen.

Partner setzen Mitarbeiter keiner Diskriminierung, Schikane, Einschüchterung, Bestrafung oder anderen Bedrohung aus, um ihr Recht einer Vereinigung beizutreten einzuschränken oder zu behindern.

Partner dürfen weder direkt noch indirekt ihre Mitarbeiter einem Zwang oder einer Beeinflussung aussetzen, einer bestimmten Gewerkschaft beizutreten oder nicht beizutreten.



UMWELTSCHUTZ

NACHHALTIGKEIT UND ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG

„Unser Anspruch ist es die Umwelt zu schützen“

Partner halten alle anwendbaren umweltrechtlichen Vorschriften, Gesetze und Bestimmungen ein.

Partner sollen Abfälle auf ein Minimum reduzieren und so viel wie möglich recyceln, um Natur und Umwelt zu schützen und zu erhalten.

Partner müssen alle Abfälle, Nebenprodukte und gefährliche Schadstoffe auf umweltverträgliche Weise entsorgen. Falls aufgrund der verwendeten Verfahren erforderlich, müssen Partner über eine Abfall-, Emissions- und/oder Abwasserbehandlungsanlage verfügen, die den geltenden Gesetzen entspricht.

Partner übermitteln Projekt Spielberg auf Anfrage Informationen, die ihnen vernünftigerweise zur Verfügung stehen, aus welchen sich ergibt, inwieweit sich die Geschäftstätigkeit des Partners auf die Umwelt und den Klimawandel auswirkt. Insbesondere sind jene relevanten Informationen zur Verfügung zu stellen, welche sich aus der direkten Geschäftsbeziehung mit Projekt Spielberg ergeben.

A close-up photograph of a hand holding a credit card over a payment terminal. The card is a Bank Austria card with a Mastercard logo. The background is blurred, showing what appears to be a retail or service environment.

ENTLOHNUNG & ZUSATZLEISTUNGEN

GESETZLICHE ANFORDERUNGEN

„Bei der Entlohnung orientieren wir uns mindestens an den gesetzlichen Vorschriften“

Der Überstundenzuschlag für Akkordarbeit, bezahlten Jahresurlaub, Feiertage und andere Freistellungen wie Mutterschaftsurlaub, Krankenstand usw. sowie Bonus-, Renten- und Ruhestandsleistungen muss den gesetzlichen Vorschriften entsprechen. Sollten keine einschlägigen gesetzlichen Vorschriften existieren, wird der Zuschlag auf eine Weise berechnet, die dem gesetzlichen Überstundenzuschlagssatz für fest angestellte Mitarbeiter entspricht.

Partner müssen sämtliche Unterlagen zur Einsicht aufbewahren, die nach den gesetzlichen Bestimmungen für Mitarbeiter (inkl. Leiharbeiter) erforderlich sind (Bsp. Lohnabrechnung in der gesetzlich vorgeschriebenen Form).

Partner werden sich soweit zumutbar bemühen, Leiharbeiter, Praktikanten oder Lehrlinge nicht deshalb zu beschäftigen, um die Zahlung bestimmter Zusatzleistungen zu vermeiden, die möglicherweise regulären Mitarbeitern gewährt werden müssten.



ARBEITSZEITEN

GESETZLICHE ANFORDERUNGEN

„Wir achten auf das zeitliche Pensum unserer Mitarbeiter“

Die Arbeitszeiten (inkl. Überstunden/Nachtschichten) müssen dem geltenden Recht, den Branchenstandards oder den einschlägigen IAO-Übereinkommen entsprechen – je nachdem, welcher Standard strenger ist. In Ländern, in denen das Gesetz die Leistung von Überstunden einschränkt, müssen Partner die lokalen Gesetze befolgen. Ungeachtet der lokalen Vorschriften dürfen Partner von Mitarbeitern nicht verlangen, dass sie regelmäßig mehr als 60 Stunden pro Woche einschließlich Überstunden arbeiten, insbesondere auch in Bezug auf schwangere oder junge Mitarbeiter.

Die Leistung von Überstunden muss ausschließlich freiwillig erfolgen. Mitarbeiter müssen das Recht haben, die Leistung von Überstunden ohne Androhung von Sanktionen abzulehnen.

Stillende Mütter müssen – ohne jegliche Abzüge – angemessene Pausen erhalten, um ihre Kinder zu füttern. Schwangeren Mitarbeiterinnen müssen angemessene Pausen gewährt werden.



GESUNDHEIT & SICHERHEIT

GESETZLICHE ANFORDERUNGEN

„Wir achten auf das Wohl unserer Mitarbeiter“

Partner müssen alle in ihrem Land geltenden Vorschriften in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie in ihren Wohneinrichtungen, sofern sie diese ihren Mitarbeitern zur Verfügung stellen, einhalten.

Partner sollen die Arbeitsabläufe verbessern, um gesunde, menschenwürdige und produktive Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, wie zum Beispiel ausreichende Beleuchtung, Luftzirkulation, Belüftung, Heizung/Kühlung des Arbeitsplatzes.

Partner kennzeichnen Gefahrstoffe und lagern diese in sicheren, geschützten, getrennten und belüfteten Bereichen. Partner stellen den Mitarbeitern eine Liste aller in der Betriebsanlage/am Arbeitsplatz verwendeten Gefahrstoffe, inkl. entsprechender Erste-Hilfe-Maßnahmen, zur Verfügung.

Partner müssen über Abläufe verfügen, durch die sichergestellt wird, dass schwangere Mitarbeiterinnen keine Aufgaben ausführen müssen, die für sie unsicher oder zu anstrengend sein können.



ARBEITSPLATZ & SICHERHEIT

GESETZLICHE ANFORDERUNGEN

„Alle Arbeitsplätze sind auch für den Notfall ausgestattet“

Der Arbeitsplatz muss über eine ausreichende Anzahl deutlich gekennzeichnete Ausgänge für die Notfallevakuierung der Mitarbeiter verfügen sowie geeigneter Brandmelder und Feuerlöscher (frei zugänglich und Wartung dokumentiert). Evakuierungswege müssen in allen Arbeitsbereichen ausgehängt sein. Evakuierungssammelstellen müssen deutlich gekennzeichnet sein. Alle Fluchttüren müssen unverschlossen bleiben, und Gänge, Ausgänge und Treppen müssen während der Arbeitszeit frei von jeglichen Hindernissen sein, damit im Notfall eine Evakuierung möglich ist. Sämtliche Gänge, Ausgänge, Treppenhäuser müssen mit Notbeleuchtung ausgestattet sein.

Partner müssen eine ausreichende Anzahl von Mitarbeitern im Umgang mit Notfallausrüstung, wie z.B. Feuerlöschern, schulen. Die Schulung muss für jede Schicht zumindest einmal jährlich stattfinden.

Mitarbeiter dürfen sich nicht länger als die gemäß den lokalen Vorschriften maximal zulässige Zeit in einem Bereich mit hohem Lärmpegel aufhalten. Partner müssen alle geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Lärmpegel am Arbeitsplatz einhalten.



TRINKWASSER & HYGIENE

WEITERE ANFORDERUNGEN

„Trinkwasser wird allen Mitarbeitern zur Verfügung gestellt“

Partner müssen allen Mitarbeitern sauberes Trinkwasser zur Verfügung stellen, zu dem sie den ganzen Arbeitstag über angemessenen Zugang haben.

Der Arbeitsplatz muss über eine ausreichende Anzahl sauberer Toiletten/Sanitäreinrichtungen (nach Geschlechtern getrennt) mit fließendem Wasser für alle Mitarbeiter verfügen. Diese müssen den ganzen Tag über entsprechend zugänglich sein.

Vorhandene Betriebskantinen und Pausenräume sind sauber zu halten, um Hygiene und Komfort zu gewährleisten.



UNTERKÜNFTE

WEITERE ANFORDERUNGEN

„Wir bieten unseren Mitarbeitern anständige Unterkünfte“

Allfällig vorhandene Unterkünfte müssen alle geltenden Gesetze und Vorschriften hinsichtlich Sicherheit, Gesundheit und Hygiene, Sicherheit vor Brand sowie vor Unfällen aufgrund von elektrischen, mechanischen und baulichen Mängeln erfüllen.

Die Unterkünfte müssen über ausreichenden Wohnraum für jeden Mitarbeiter, persönlichen Stauraum, ausreichende Belüftung, Raumkühlung/Heizsysteme/Ventilatoren, ausreichende Beleuchtung, Trinkwasser, Kochgelegenheit, Ausrüstung für grundlegende Erste Hilfe sowie notwendige Feuerlöscher, Notbeleuchtung, Notausgänge, saubere Toiletten mit fließendem Wasser und Einzelbetten verfügen. Unterkünfte müssen nach Geschlechtern getrennt angeboten werden. Die Bewohner müssen in angemessener Weise über ihr Kommen und Gehen bestimmen können.

VIELEN DANK

