

HUMAN RIGHTS STATE MENT

ERKLÄRUNG ZU MENSCHENRECHTEN, ETHISCHEM VERHALTEN UND ARBEITSBEDINGUNGEN

PRÄAMBEL

In AVL erkennen wir Menschenrechte als universelle und grundlegende Prinzipien an, die die Grundlage ethischen und verantwortungsvollen Geschäftsverhaltens bilden. Dieses Engagement ist in unseren Unternehmenswerten verankert und spiegelt sich in unserem täglichen Handeln wider.

Menschenrechte prägen und leiten unsere Maßnahmen in allen Bereichen des AVL-Geschäfts. Innerhalb AVL behandeln wir alle Menschen mit Würde, wie sie von der internationalen Gemeinschaft anerkannt wird. AVL respektiert die Menschenrechte in allen nach innen und außen gerichteten Beziehungen zu ihren Mitarbeiter:innen, Lieferanten, Kunden und allen Interessensgruppen. Das Unternehmen übernimmt die Verantwortung, die Menschenrechte in allen Aktivitäten zu wahren und zu fördern und unterstützt deren Umsetzung und Einhaltung aktiv.

AVL erwartet, dass ihre Lieferanten und deren Subunternehmer die jeweiligen geltenden lokalen Gesetze und Vorschriften zum Schutz international proklamierter Menschenrechte einhalten. Dies spiegelt sich auch im Lieferantenmanagement, [↗Allgemeine Einkaufsbedingungen der AVL List GmbH](#) und im [↗AVL Code of Conduct für Geschäftspartner](#) von AVL wider.

AVL distanziert sich eindeutig von unethischem oder unmoralischem Verhalten sowie von Themen wie Sklaverei, Zwangsarbeit, Menschenhandel, Kinderarbeit, Diskriminierung oder Belästigung und setzt dies in all ihren Geschäftsaktivitäten um.

DIE GRUNDLAGE UNSERES HANDELNS

Das Bekenntnis zu Menschenrechten und ethischem Verhalten ist in den Geschäftsprinzipien von AVL verankert und Teil des umfassenden, globalen Compliance-Managementsystems (CMS), das auf dem ↗ [AVL Code of Conduct](#) basiert.



”

Der Schutz der Menschenrechte ist nicht nur Teil unserer Verantwortung – er definiert, wer wir als Unternehmen sind.

Markus Tomaschitz, Unternehmenssprecher und Chief Human Resources Officer, AVL

AVL stellt die strikte Einhaltung aller relevanten lokalen Arbeitsgesetze in Bezug auf Arbeitsbedingungen sicher. Die Arbeitsbedingungen werden rechtlich durch Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen sowie Richtlinien oder Arbeitsverträge bestimmt.

Darüber hinaus verpflichtet sich AVL vollumfänglich den Leitprinzipien der UN für Wirtschaft und Menschenrechte, respektiert und unterstützt die Umsetzung dieser Menschenrechte, wie sie in der ↗ [General Declaration of Human Rights](#) und in international anerkannten Verträgen verlautbart sind. Die Menschenrechtserklärung von AVL basiert auf der ↗ [ILO Declaration on fundamental principles and rights at Work](#) und der ↗ [OECD Guideline for multinational Enterprises](#).

Das vorliegende Dokument ist weltweit anwendbar. Detaillierte Vorschriften und Maßnahmen, die speziell für das AVL Headquarter gelten, sind in einem eigenen Abschnitt aufgeführt.

ETHISCHES VERHALTEN UND ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER AVL GRUPPE

AVL Code of Conduct

Der Schutz international anerkannter Menschenrechte, die Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften sowie die Wahrung von Integrität und Verantwortung im Geschäftsleben sind wesentliche Grundlagen der Geschäftstätigkeit von AVL. Der [AVL Code of Conduct](#) ist eine verbindliche Richtlinie für unsere Mitarbeiter:innen und enthält unter anderem wesentliche Unternehmensprinzipien wie

- Ethischer Verhaltenskodex
- Achtung der Menschenrechte
- Umweltschutz und Nachhaltigkeit

AVL Code of Conduct für Geschäftspartner

Der [AVL Code of Conduct für Geschäftspartner](#) legt klare Erwartungen hinsichtlich des Schutzes und der Förderung der Menschenrechte innerhalb der Geschäftsbeziehung die AVL pflegt, dar. Geschäftspartner sind verpflichtet, international anerkannte Menschenrechts- und Arbeitsstandards zu respektieren, einschließlich der von den Vereinten Nationen und der Internationalen Arbeitsorganisation festgelegten Standards. Sie müssen angemessene Sorgfaltspflichtmaßnahmen im Einklang mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den OECD-Leitlinien umsetzen, die auf Größe und Art ihrer Tätigkeiten und Lieferketten zugeschnitten sind.

AVL verbietet ausdrücklich jegliche Beteiligung an unrechtmäßigem Landerwerb, erzwungener Umsiedlung oder Aktivitäten, die die Gesundheit und Lebensgrundlage lokaler Gemeinschaften, Minderheiten oder indigener Völker negativ beeinflussen. Der Einsatz privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte darf nicht zu Menschenrechtsverletzungen wie körperlicher Gewalt oder Folter führen.

Die Arbeitsbedingungen müssen den nationalen Gesetzen zu Löhnen und Arbeitszeiten entsprechen, und alle Beschäftigungen müssen freiwillig erfolgen. Zwangsarbeit, Gefängnisarbeit und Menschenhandel sind streng verboten. Kinderarbeit und die Ausbeutung von Kindern oder Jugendlichen sind ebenfalls kategorisch verboten, sowohl innerhalb der Geschäftstätigkeit des Geschäftspartners als auch unter deren Subunternehmern.

Darüber hinaus erwartet AVL, dass ihre Partner inklusive und respektvolle Arbeitsplätze fördern, die frei von Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Geschlecht, Alter, Behinderung,

Religion, Ethnie, Ideologie oder sexueller Identität sind. Das Recht der Belegschaft, Gewerkschaften und andere Vertretungsformen zu gründen oder ihnen beizutreten, muss gewahrt werden. Dort wo lokale Gesetze dieses Recht einschränken, müssen alternative Mechanismen unterstützt werden.

Whistleblower-System

Integrität und Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften haben bei AVL oberste Priorität. Sie bilden die Grundlage für einen guten Ruf, Kundenvertrauen, das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen und langfristigen Geschäftserfolg. Um unserer gesellschaftlichen Verantwortung zum Schutz der Menschenrechte und der Umwelt nachzukommen, wird das Whistleblower-System von AVL nicht nur genutzt, um Verstöße in den eigenen Geschäftsabläufen aufzudecken. Es dient außerdem als Kanal zur Meldung von Menschenrechts- oder Umweltverletzungen oder Risiken, die aus den Geschäftsaktivitäten von AVL oder deren direkten oder indirekten Lieferanten entstehen können.

Wie im [AVL Code of Conduct](#) festgehalten ist, toleriert AVL keine Form von Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf. Beginnend bereits mit der Bewerbungsphase erhalten alle Personen während des gesamten Mitarbeiter:innen-Lebenszyklus dieselben Chancen in Bezug auf ihr Engagement und ihre persönliche Entwicklung – unabhängig von Eigenschaften wie Rasse, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Ethnie oder nationale Herkunft, Behinderung, Schwangerschaft, Religion, politische Zugehörigkeit, Gewerkschafts-zugehörigkeit, Status als versicherter Veteran, genetische Informationen oder Familienstand.

Das System steht sowohl internen als auch externen Interessensgruppen zur Verfügung und gewährleistet Transparenz und Zugänglichkeit für alle Personen, die relevante Informationen oder Anliegen teilen möchten.

Culture and Values

AVL treibt innerhalb der Personalabteilung verschiedene Initiativen zu Kultur und Werten voran, mit dem Ziel, Vielfalt und Chancengleichheit nachhaltig und langfristig zu fördern. Diese Initiativen folgen einer klaren Mission: Kultur und Werte in messbare, sichtbare und umsetzbare Elemente zu übersetzen – gestützt auf Daten, Dialog und gezielte Maßnahmen. Die Personalabteilung schafft Räume für Feedback, fördert das gegenseitige Verständnis und bietet

fachliche Beratung sowie Richtlinien zu Themen wie Mitarbeiterengagement, Vielfalt, Gesundheit und soziale Nachhaltigkeit für das gesamte Unternehmen.

Arbeitsmedizin und Arbeitsschutz

Die Gesundheit der Mitarbeiter:innen hat höchste Priorität. Arbeitnehmer:innenschutz und Arbeitsmedizin sind daher ebenfalls Teil der Mission, Vision und der Unternehmenswerte von AVL. Das Unternehmen hält sich an globale Vorschriften und legt zusätzliche Standards fest, um die Arbeitssicherheit und Ergonomie zu verbessern. AVL fördert zudem das körperliche und geistige Wohlbefinden durch gezielte Gesundheitsinitiativen und standortspezifische Risikobewertungen.

Ziele, Herangehensweise und Aktivitäten werden in AVLS Politik [↗ „Integrierte Managementsysteme“](#) und im QES-Dokument zur Umsetzung der Arbeitnehmer:innenschutzbestimmungen beschrieben, das zu 100 % auf den geltenden nationalen Gesetzen und Branchenstandards für Sicherheit und Arbeitsgesundheit basiert.

Training zu Menschenrechten und ethischem Verhalten

Menschenrechte und ethisches Verhalten sind Teil des Global Compliance Management Systems (CMS) von AVL, das auf dem [↗ AVL Code of Conduct](#) basiert. Alle Mitarbeiter:innen werden weltweit zum Verhaltenskodex als Teil des verpflichtenden Compliance-Trainings geschult.

Darüber hinaus hat AVL ein eigenes Schulungsprogramm speziell für neue Mitarbeiter:innen entwickelt – Welcome Newcomer –, in dem allgemeines Wissen über die Organisation, Prozesse und Strukturen von AVL sowie Themen wie Arbeitsschutz, Arbeitsrecht und Arbeitsbedingungen geschult werden und bei dem ausdrücklich auf die Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden Bezug genommen wird.

Manager:innen erhalten ein umfassendes Führungstraining, darunter Themen wie Führung von Mitarbeiter:innengesprächen, Konfliktlösung und Arbeitsplatzzufriedenheit, sowie verpflichtende webbasierte Schulungen zu Menschenrechten und der Geschichte der Frauenrechte.

ETHISCHES VERHALTEN UND ARBEITSBEDINGUNGEN IM AVL HEADQUARTER

Die Arbeitnehmer:innenrechte in Österreich sind durch das österreichische Arbeitsrecht außergewöhnlich gut geschützt. AVL handelt strikt nach diesen Gesetzen, die alle rechtlichen Fragen im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen sowie die Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmer:innen regelt – einschließlich Themen wie: Arbeitszeitregelung, Entlohnung und Leistungen (Mindestlohn, Überstundenvergütung usw.), Arbeitsverträge, Beschäftigung junger Arbeitnehmer:innen/Auszubildende/Studierende/Praktikanten, Teilzeitbeschäftigung, Urlaubsansprüche, Mutterschafts-/Elternurlaub, Schutz vor Kündigung, Gleichbehandlung aller Mitarbeiter:innen unabhängig von Ethnie, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Behinderungsstatus usw.

Die Interessen der Arbeitnehmer:innen in Österreich werden in erster Linie durch die Arbeiterkammer und die Gewerkschaften vertreten. Diese sind Teil der Sozialpartnerschaft und gemeinsam mit der Wirtschaftskammer für die Verhandlung von Kollektivverträgen verantwortlich. Die Einhaltung der Gesetze und der Tarifverträge wird regelmäßig vom österreichischen Arbeitsinspektorat oder der Österreichischen Gesundheitskasse überprüft und im Falle eines Verstoßes auch bestraft. Die Kontrollen finden regelmäßig oder bei Bedarf (z. B. im Falle eines Arbeitsunfalls) statt.

Betriebsrat

Das AVL Headquarter (sowie weitere Affiliates in EU-Ländern) hat einen Betriebsrat eingerichtet. Dieser hat die Befugnis, Betriebsvereinbarungen abzuschließen (z. B. für flexible Arbeitszeiten, Schichtarbeit), bei Entlassungen und Versetzungen mitzuwirken sowie an Aufsichtsratssitzungen teilzunehmen.

Die Aufgaben des Betriebsrats umfassen Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, die Einreichung von Vorschlägen zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten und die Beantragung von Maßnahmen beim Arbeitgeber, die dem Unternehmen und der Belegschaft zugutekommen.

Reimagining Motion

For a greener, safer, better world of mobility.

KONTAKT

AVL List GmbH

Hans-List-Platz 1
8020 Graz
Österreich

Telefon +43 316 787-0
info@avl.com
www.avl.com

