

Code of Conduct / Verhaltenskodex **zur gesellschaftlichen Verantwortung**

Präambel

BodeDynamic bekennt sich zu seiner gesellschaftlichen Verantwortung im Rahmen der unternehmerischen Tätigkeit weltweit (CSR¹). Dieser Code of Conduct hält als Leitfaden fest, was dies insbesondere hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Sozial- und Umweltverträglichkeit sowie Transparenz, vertrauensvolle Zusammenarbeit und Dialog bedeutet. Mit der Selbstverpflichtung auf diesen Code of Conduct kann BodeDynamic besser auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen in einem globalen Markt reagieren und sich den Herausforderungen und gesellschaftlichen Erwartungen stellen, die aus der zunehmend vernetzten Zusammenarbeit in den Wertschöpfungsketten resultieren. BodeDynamic übernimmt Verantwortung, indem es die Folgen seiner unternehmerischen Entscheidungen und Handlungen in ökonomischer, technologischer wie auch in sozialer und ökologischer Hinsicht bedenkt und einen angemessenen Interessenausgleich herbeiführt. BodeDynamic trägt im Rahmen seiner Möglichkeiten und Handlungsspielräume freiwillig zum Wohle und zur nachhaltigen Entwicklung der globalen Gesellschaft an den Standorten bei, an denen wir tätig sind. Wir orientieren uns dabei an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität und Rechtschaffenheit und am Respekt vor der Menschenwürde.

1. Geltungsbereich

Dieser Code of Conduct gilt für alle Tochtergesellschaften und Geschäftseinheiten von BodeDynamic. Wir verpflichten uns, die Einhaltung der Inhalte dieses Codes of Conduct auch bei unseren Lieferanten und in der weiteren Wertschöpfungskette im Rahmen der jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsspielräume zu fördern.

2. Eckpunkte des Code of Conduct

BodeDynamic wirkt aktiv darauf hin, dass die im Folgenden genannten Werte und Grundsätze nachhaltig beachtet und eingehalten werden.

2.1 Einhaltung der Gesetze

BodeDynamic hält die geltenden Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder ein, in denen es tätig ist. Bei Ländern mit schwachem institutionellem Rahmen prüfen wir sorgfältig, welche gute Unternehmenspraxis aus dem eigenen Heimatland für verantwortungsvolle Unternehmensführung unterstützend angewandt werden sollte.

2.2 Integrität und Unternehmensführung

BodeDynamic orientiert sein Handeln an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung von Religion, Weltanschauung, Geschlecht und Ethnie.

2.3 Kartellrecht und Wettbewerb

BodeDynamic befolgt in jeder Hinsicht alle Handelsgesetze, insbesondere die kartellrechtlichen Vorschriften, die die unangemessene Einschränkung eines funktionierenden, freien und wettbewerbsorientierten Marktes verhindern. Ferner hält BodeDynamic auch alle Gesetze ein, die unlautere oder betrügerische Handelspraktiken verbieten. Wir tolerieren in keinem Fall Verhalten, das durch Kartellrechte und Handelsgesetze verboten ist. Daraus folgt, dass wettbewerbswidrige Absprachen unzulässig sind. BodeDynamic trifft keine koordinierten oder informellen Vereinbarungen zum Boykott von Kunden oder anderen Geschäftspartnern. Wir verfolgen eine Philosophie, die Preisabsprachen in keinem Fall duldet.

2.4 Korruptionsbekämpfung

BodeDynamic lehnt Korruption und Bestechung im Sinne der entsprechenden UN-Konvention² ab. Es fördert auf eigene Weise Transparenz, integrires Handeln und verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen. Wir verfolgen saubere und anerkannte Geschäftspraktiken und einen fairen Wettbewerb. Im Wettbewerb richtet sich BodeDynamic an professionellem Verhalten und qualitätsgerechter Arbeit aus. Mit den Aufsichtsbehörden pflegen wir einen partnerschaftlichen und vertrauensvollen Umgang.

2.5 Verbraucherinteressen

Soweit Verbraucherinteressen betroffen sind, hält sich BodeDynamic an verbraucherschützende Vorschriften sowie an angemessene Vertriebs-, Marketing- und Informationspraktiken. Besonders schutzbedürftige Gruppen (z.B. Jugendschutz) genießen besondere Aufmerksamkeit.

2.6 Kommunikation

BodeDynamic kommuniziert offen und dialogorientiert über die Anforderungen dieses Codes of Conduct und über dessen Umsetzung gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und anderen Interessensgruppen. Alle Dokumente und Unterlagen werden pflichtgemäß erstellt, nicht unlauter verändert oder vernichtet und sachgerecht aufbewahrt. Betriebsgeheimnisse und Geschäftsinformationen der Geschäftspartner werden sensibel und vertraulich behandelt.

2.7 Menschenrechte

BodeDynamic setzt sich für die Förderung der Menschenrechte ein. Es hält die Menschenrechte gemäß der UN-Menschenrechtscharta³ ein, insbesondere die nachfolgend aufgeführten:

2.7.1 Privatsphäre

Schutz der Privatsphäre.

2.7.2 Gesundheit und Sicherheit

Wahrung von Gesundheit und Arbeitssicherheit, insbesondere Gewährleistung eines sicheren und gesundheitsfördernden Arbeitsumfeldes, um Unfälle und Verletzungen zu vermeiden.

2.7.3 Belästigung

Schutz der Mitarbeiter vor körperlicher Bestrafung und vor physischer, sexueller, psychischer oder verbaler Belästigung oder Missbrauch.

2.7.4 Meinungsfreiheit

Schutz und Gewährung des Rechtes auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung.

2.8 Arbeitsbedingungen

BodeDynamic hält die folgenden Kernarbeitsnormen der ILO⁴ ein:

2.8.1 Kinderarbeit

Das Verbot von Kinderarbeit, d.h. der Beschäftigung von Personen jünger als 15 Jahre, sofern die örtlichen Rechtsvorschriften keine höheren Altersgrenzen festlegen und sofern keine Ausnahmen zulässig sind.⁵

2.8.2 Zwangsarbeit

Das Verbot von Zwangsarbeit jeglicher Art.⁶

2.8.3 Entlohnung

Die Arbeitsnormen hinsichtlich der Vergütung, insbesondere hinsichtlich des Vergütungsniveaus gemäß den geltenden Gesetzen und Bestimmungen.⁷

2.8.4 Arbeitnehmerrechte

Die Respektierung des Rechts der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen, soweit dies in dem jeweiligen Land rechtlich zulässig und möglich ist.⁸

2.8.6 Zusammenarbeit

BodeDynamic fördert offene Kommunikation und Teamwork. Alle Mitarbeiter sollen Kolleg*innen mit Respekt behandeln. Um die Entwicklung der Mitarbeiter zu fördern, bietet BodeDynamic Schulungen an.

2.8.7 Interessenkonflikte

Interessenkonflikte zwischen Mitarbeitern und dem Unternehmen sind zu vermeiden. Dazu gehören auch Themen, die zu einem Konflikt führen können.

2.8.8 Diskriminierungsverbot

Diskriminierungsfreie Behandlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.⁹

2.8.9 Drogen

Der Konsum, Verkauf oder Besitz illegaler Drogen in Einrichtungen des Unternehmens oder während des Aufenthalts im Unternehmen ist verboten und wird somit Gegenstand von Disziplinarmaßnahmen sein. Auch der Verkauf und der Konsum von Alkohol in Einrichtungen des Unternehmens sind verboten. Unter dem Einfluss von Alkohol oder nicht verordneten Medikamenten zur Arbeit zu erscheinen oder in diesem Zustand zu arbeiten, wird nicht toleriert.

2.9 Arbeitszeit

BodeDynamic hält die Arbeitsnormen auf Basis der gültigen Gesetze hinsichtlich der höchst zulässigen Arbeitszeit ein.

2.10 Umweltschutz

BodeDynamic erfüllt die geltenden Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz, die seine jeweiligen Betriebe betreffen und handelt an allen Standorten umweltbewusst. Wir gehen ferner verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen gemäß den Grundsätzen der Rio-Deklaration um.¹⁰

3. Bürgerschaftliches Engagement

BodeDynamic trägt zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung des Landes und der Region bei, in der BodeDynamic tätig ist und fördert entsprechende freiwillige Aktivitäten seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

4. Umsetzung und Durchsetzung

BodeDynamic unternimmt alle geeigneten und zumutbaren Anstrengungen, die in diesem Code of Conduct beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen und anzuwenden. Vertragspartnern soll auf Verlangen und im Rahmen von Reziprozität über die wesentlichen Maßnahmen berichtet werden, sodass nachvollziehbar wird, wie deren Einhaltung grundsätzlich gewährleistet wird. Ein Anspruch auf die Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, auf den Wettbewerb bezogene oder schützenswerter Informationen besteht nicht.

¹ CSR = Corporate Social Responsibility

² Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption von 2003, in Kraft seit 2005

³ Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, UN-Resolution 217 A (III) von 1948

⁴ ILO = International Labour Organization

⁵ ILO-Konvention Nr. 138 von 1973 und ILO-Konvention Nr. 182 von 1999

⁶ ILO-Konvention Nr. 29 von 1930 und ILO-Konvention Nr. 105 von 1957

⁷ ILO-Konvention Nr. 100 von 1951

⁸ ILO-Konvention Nr. 87 von 1948 und ILO-Konvention Nr. 98 von 1949

⁹ ILO-Konvention Nr. 111 von 1958

¹⁰ Die 27 Grundsätze der „Rio Declaration on Environment and Development“ von 1992 als Ergebnis der Konferenz der Vereinten Nationen über Umwelt und Entwicklung in Rio de Janeiro