

CSR

Verhaltenskodex

Inhalt

I.	Einleitung	3
II.	Reichweite	4
III.	Verantwortung der BETZ Holding gegenüber seinen Lieferanten und Dienstleistern	4
IV.	Anforderungen an Lieferanten und Dienstleister der BETZ Holding	4

I. Einleitung

Die **Corporate Sustainability Responsibility (CSR)** oder die gesellschaftliche Unternehmensverantwortung, ist ein integraler Bestandteil der modernen Wirtschaftsethik. Sie umschreibt den freiwilligen Beitrag der Wirtschaft zu einer nachhaltigen Entwicklung, der häufig auch über die gesetzlichen Anforderungen hinausgeht.

Der nachfolgende **CSR-Verhaltenskodex** der BETZ Holding dient als Leitprinzip für unser Unternehmen, sich an sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Verbesserungen zu beteiligen und entsprechend dazu beizutragen (im Folgenden CSR-Verhaltenskodex genannt). Er definiert unser verantwortliches unternehmerisches Handeln innerhalb unserer eigentlichen Geschäftstätigkeit (Markt), für uns ökologisch relevante Aspekte (Umwelt) sowie für die Beziehungen mit Mitarbeitern (Arbeitsplatz) und dem Austausch mit den relevanten Anspruchs- und Interessengruppen (Stakeholdern).

Dieser CSR-Verhaltenskodex gilt für Lieferanten und Dienstleister und ist somit ein essentieller Bestandteil des ethischen und moralischen Handelns der BETZ Holding.

Begriffsdefinition

Die europäische Kommission hat im Jahr 2011 in ihrer Mitteilung "EU-Strategie 2011-1024 für soziale Verantwortung von Unternehmen (CSR)" eine Definition veröffentlicht, wonach CSR „die Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft“ ist. Nur bei Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften sowie der zwischen den Sozialpartnern bestehenden Tarifverträge, kann diese Verantwortung wahrgenommen werden. Unternehmen sollten entsprechend auf geeignete CSR-Verfahren zurückgreifen, damit sie ihrer sozialen Verantwortung in vollem Umfang gerecht werden und mit dem soziale, ökologische, ethische, Menschenrechts- und Verbraucherbelange in enger Zusammenarbeit mit den Stakeholdern in die Unternehmensführung und in ihre Unternehmensstrategie integriert werden können. Auf diese Weise:

- soll die Schaffung gemeinsamer Werte für die Eigentümer der Unternehmen sowie die übrigen Stakeholder und die gesamte Gesellschaft optimiert werden;
- sollen etwaige negative Auswirkungen aufgezeigt, verhindert und abgefedert werden.

Die Komplexität solcher geeigneten CSR-Verfahren hängen von Faktoren wie Unternehmensgröße und Art der Geschäftstätigkeit ab. Im Falle der meisten kleinen und mittleren Unternehmen und insbesondere der Kleinstunternehmen kann das CSR-Verfahren informell und intuitiv bleiben.

Im Sinne einer optimierten Schaffung gemeinsamer Werte werden die Unternehmen ermutigt, ein langfristiges CSR-Konzept einzuführen und Möglichkeiten zur Entwicklung innovativer Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsmodelle auszuloten, die zum Wohlergehen der Gesellschaft und zur Schaffung hochwertigerer und produktiverer Arbeitsplätze beitragen.

Damit etwaige negative Auswirkungen aufgezeigt, verhindert und abgefedert werden, werden große Unternehmen sowie Unternehmen, die von derartigen Auswirkungen besonders betroffen sein könnten, darin bestärkt, eine risikobasierte Sorgfaltsprüfung, auch auf der Ebene der Lieferketten, vorzunehmen.

II. Reichweite

Der CSR-Verhaltenskodex umfasst alle Lieferanten und Dienstleister der BETZ Holding, welche hierdurch mit einem Individuum gleichgesetzt werden, wodurch auch diese für die Gesellschaft Verantwortung übernehmen. Des Weiteren gilt der CSR-Verhaltenskodex aber auch für jeden Stake- und Shareholder, Eigentümer, Geschäftsführer und jeden Mitarbeiter des Lieferanten oder Dienstleisters.

Jeder Mitarbeiter der betroffenen Lieferanten und Dienstleister verpflichtet sich aufrichtig im Sinne des CSR-Verhaltenskodex, die definierten Standards konsequent und engagiert einzuhalten.

III. Verantwortung der BETZ Holding gegenüber seinen Lieferanten und Dienstleistern

Wie in unserer Nachhaltigkeitspolitik festgehalten, verpflichtet sich die BETZ Holding zur Einhaltung von:

- Nationalen und internationalen Gesetzen und Vorschriften
- Menschenrechten
- Fairen und sicheren Arbeitsbedingungen und Beschäftigungspraktiken
- Umweltschutz
- Transparenz und Rechenschaftspflicht gegenüber Dritten
- Gemeinwohl (Die BETZ Holding engagiert sich aktiv in der Gemeinschaft und unterstützt soziale Projekte und Initiativen, um einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Zudem wird über die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Förderung von lokalen Lieferketten und die Unterstützung der lokalen Wirtschaft ein Zeichen gesetzt.)
- Ethischen Grundsätzen und Werten, sowie die Bekämpfung von Korruption
- Fairen Handelspraktiken und einen fairen Wettbewerb entlang der gesamten Lieferkette
- Eines offenen und transparenten Dialogs mit unseren Stakeholdern, darunter Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Investoren, Gemeinden und NGO's

IV. Anforderungen an Lieferanten und Dienstleister der BETZ Holding

Die BETZ Holding verpflichtet sich dazu, alle Menschen mit Würde und Respekt zu behandeln. Wir sind uns unserer Verantwortung und der Bedeutung der Förderung von Menschenrechten und Rechten der Arbeitnehmenden in unseren eigenen Geschäftsbereichen und entlang unserer Lieferkette bewusst und erwarten von unseren Lieferanten und Dienstleistern, dass sie verbotene Praktiken aktiv bekämpfen und das Wohlergehen der Arbeitnehmenden sicherstellen.

Die BETZ Holding erkennt die zehn Grundprinzipien des UN Global Compact als wesentliche Grundsätze unseres unternehmerischen Handelns an und erwarten dies auch entsprechend von unseren Lieferanten und Dienstleistern. Entsprechend verpflichten sie sich dazu:

- Den Schutz der internationalen Menschenrechte zu unterstützen und zu achten.
- Sicherzustellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
- Die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen zu wahren.
- Für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit einzutreten.
- Für die Abschaffung von Kinderarbeit einzutreten.
- Für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einzutreten.
- Im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip zu folgen.
- Initiativen und Maßnahmen zu ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
- Die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien zu beschleunigen.
- Gegen alle Arten der Korruption einzutreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Ebenso verpflichten unsere Lieferanten und Dienstleister sich, die nachfolgend aufgeführten ergänzenden Anforderungen zum UN Global Compact zu beachten:

Zwangsarbeit oder Schuldknechtschaft

Wir lehnen jede Form von Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Sklaverei oder Leibeigenschaft ab.

Die Arbeit muss freiwillig sein und darf nicht aufgrund verbalen oder physischen Zwangs, Einschüchterung oder Täuschung erfolgen (einschließlich unfreiwilliger Gefängnisarbeit).

Arbeitnehmende haben das Recht auf Freizügigkeit und können ihre Arbeitsverhältnisse jederzeit mit oder ohne Grund und ohne Vorankündigung beenden, es sei denn, in einem schriftlichen Arbeitsvertrag wird in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen etwas anderes geregelt. Wanderarbeitnehmende dürfen nur mit einer gültigen Arbeitserlaubnis beschäftigt werden.

Arbeitgebende dürfen die Identitäts- oder Einwanderungsdokumente der Arbeitnehmenden (z. B. Pässe, Visa, Personalausweise, Staatsangehörigkeitspapiere) zu keinem Zeitpunkt unrechtmäßig zurückhalten. Diese Dokumente dürfen die Arbeitgebenden nur aufbewahren, um die Erfüllung der einschlägigen gesetzlichen Verpflichtungen zu ermöglichen. Zudem ist die Zustimmung der Arbeitnehmenden für die Aufbewahrung erforderlich. Alle Dokumente müssen den Arbeitnehmenden unverzüglich zurückgegeben werden, sobald die entsprechenden rechtlichen Verpflichtungen erfüllt sind. In Fällen, in denen die Arbeitgebenden die Ausweispapiere der Arbeitnehmenden aufbewahren, müssen die Arbeitnehmenden jederzeit Zugang zu den Dokumenten

haben. Zudem darf die Möglichkeit der Arbeitnehmenden, das Unternehmen zu verlassen, nicht eingeschränkt werden.

Den Arbeitnehmenden dürfen weder direkt noch indirekt Gebühren oder damit verbundene Kosten für ihre Einstellung oder Beschäftigung in Rechnung gestellt werden, es sei denn, dies ist nach geltendem Recht zulässig.

Verbot von Kinderarbeit und Schutz junger Arbeitnehmender

Wir tolerieren in keiner Weise Formen von ungesetzlicher Kinderarbeit:

Es dürfen keine Kinder unter (angelehnt an das ILO-Übereinkommen Nr. 138) dem vorgesehenen Mindestalter von 15 Jahren (13 Jahre für leichte Arbeit) oder unter dem nach den geltenden örtlichen Gesetzen vorgesehenen Alter - je nachdem, welches höher ist - beschäftigt werden. In solchen Fällen, in denen leichte Arbeit von Personen zwischen 13 und 15 Jahren verrichtet wird, darf diese leichte Arbeit der Gesundheit und Entwicklung der Arbeitnehmenden nicht schaden und den Schulbesuch sowie die Teilnahme an einer Berufsausbildung nicht beeinträchtigen.

Die Beschäftigung jugendlicher Arbeitnehmender (d.h. alle Arbeitnehmenden unter 18 Jahren und über dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestalter, jedoch nicht unter 15 Jahren) ist nur unter der Einhaltung zusätzlicher Schutzvorkehrungen zulässig. Zu diesen Schutzvorkehrungen zählt, dass jugendliche Arbeitnehmende nicht für gefährliche Arbeiten eingesetzt werden dürfen. In den Ländern, in denen das ILO-Übereinkommen Nr. 138 ratifiziert wurde, gilt für jugendliche Arbeitnehmende das Verbot der Arbeit in Nachtschichten oder während der verpflichtenden Schulzeit. Der Altersnachweis muss erbracht, überprüft und dokumentiert werden.

Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung

Wir sehen die respektvolle und gleichberechtigte Behandlung aller Menschen als Grundlage für ein gesundes und nachhaltiges Arbeitsumfeld an:

Alle Menschen sollen mit Würde und Respekt behandelt werden.

Niemand darf wegen persönlicher Merkmale wie Rasse, nationaler Herkunft, Hautfarbe, gesellschaftlicher Stellung, sozialer Herkunft oder Position, Geschlecht, geschlechtsspezifischen Verhaltens, sexueller Orientierung, Religion, Alter, Behinderung, politischer Meinung, Familienstand oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale bevorzugt oder benachteiligt werden.

Alle Entscheidungen in Bezug auf Einstellung, Entlohnung, Ausbildung, Beförderung, Kündigung, Ruhestand und/oder andere arbeitsrechtlich relevante Angelegenheiten müssen auf der Grundlage nichtdiskriminierender Gründe getroffen werden. Zu diesen nichtdiskriminierenden Gründen zählen z. B. die Fähigkeit der Person, die Arbeit zu erledigen, die Leistungsfähigkeit der Person oder Veränderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen.

Arbeitnehmende dürfen nicht belästigt werden. Dieses Verbot umfasst jegliche Form von Mobbing, Einschüchterung, direkter Beleidigung, übler Nachrede oder Schikanierung. Jegliche Anwendung oder Androhung von körperlicher, sexueller oder verbaler Misshandlung ist streng verboten.

Arbeitsverträge, Löhne und Arbeitszeiten

Wir erwarten, dass jedes Arbeitsverhältnis professionell und in Übereinstimmung mit dem Gesetz durchgeführt wird:

Die Arbeitnehmenden erhalten vor Beginn des Arbeitsverhältnisses von den Arbeitgebenden ein klares und verständliches schriftliches Dokument mit den nach dem geltenden Recht erforderlichen Informationen zu ihrem Arbeitsverhältnis (z.B. vereinbartes Gehalt, Häufigkeit der Entlohnung).

Die Löhne müssen regelmäßig, pünktlich und in voller Höhe mit den gesetzlich anerkannten Zahlungsmitteln oder übertragbaren Wertpapieren direkt an die Arbeitnehmenden gezahlt werden. Lohnabzüge dürfen nicht als Disziplinarmaßnahme eingesetzt werden und sind nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung der Arbeitnehmenden zulässig, es sei denn, Lohnabzüge sind nach den jeweils geltenden Gesetzen erlaubt.

Die Löhne müssen angemessen sein und mindestens dem örtlichen gesetzlichen Mindestlohn entsprechen und die am Arbeitsort geltenden gesetzlichen Mindestanforderungen erfüllen.

Die Arbeitgebenden müssen sich vergewissern, dass alle Arbeitnehmenden in dem betreffenden Land rechtmäßig zur Arbeit zugelassen sind.

Die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden (ohne Überstunden) darf die nach den geltenden Gesetzen zulässige Höchstarbeitszeit nicht überschreiten.

Überstunden müssen verantwortungsvoll eingesetzt werden. Bei der Beurteilung, ob Überstunden angemessen sind, müssen Umfang, Häufigkeit und Arbeitsstunden der einzelnen Arbeitnehmenden und der Belegschaft insgesamt berücksichtigt werden. Die Zahl der Überstunden darf die gesetzlich zulässige Zahl nicht überschreiten.

Den Arbeitnehmenden müssen angemessene Essens- und Ruhepausen gewährt werden, um in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen eine übermäßige körperliche und geistige Ermüdung aufgrund langer Arbeitszeiten zu verhindern.

Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen

Wir respektieren die gesetzlichen Rechte der Arbeitnehmenden auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen:

Den Arbeitnehmenden steht es frei, Vertretungsorgane zu bilden und einer Gewerkschaft ihrer Wahl beizutreten, sofern dies nach den geltenden örtlichen Gesetzen zulässig ist.

Die Arbeitnehmenden dürfen weder diskriminiert noch bevorzugt werden, wenn sie von ihrem Recht Gebrauch machen oder davon Abstand nehmen, einer Gewerkschaft oder einem Vertretungsorgan beizutreten.

Bereitstellung eines sicheren und hygienischen Arbeitsplatzes

Wir verstehen die Bereitstellung eines sicheren Arbeitsplatzes als eine Grundvoraussetzung für ein funktionierendes Arbeitsverhältnis. Die Arbeitgebenden müssen alle geltenden

Anforderungen an die Sicherheit am Arbeitsplatz einhalten, Ursachen von Gefahren ermitteln und geeignete Maßnahmen ergreifen, um Verletzungen und Unfälle am Arbeitsplatz zu vermeiden.

Die Arbeitnehmenden müssen unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben regelmäßig an Gesundheits- und Sicherheitsschulungen teilnehmen.

Die Arbeitnehmenden müssen Zugang zu einer Infrastruktur zur Förderung ihrer Gesundheit und Sicherheit haben, wie z. B. sanitäre Anlagen, Trinkwasser, Schutzausrüstung (z. B. Feuerlöscher, Erste-Hilfe-Ausrüstung usw.).

Es sollen jeweils angestellte Personen mit Leitungsfunktion für den Bereich Gesundheit und Sicherheit verantwortlich sein.

Jede von den Arbeitgebenden zur Verfügung gestellte Unterkunft und Transportmöglichkeit muss den gesetzlichen Anforderungen an Sicherheit, Hygiene und Bewohnbarkeit entsprechen.

Wenn die Gesundheits- und Sicherheitsrisiken aufgrund ungewöhnlicher Umstände (z. B. Pandemien, Naturkatastrophen usw.) erhöht sind, müssen die Arbeitgebenden die entsprechenden Gesundheitsstandards, Empfehlungen und Vorschriften einhalten, um sichere Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmenden zu gewährleisten.

Schutz lokaler Gemeinschaften

Wir respektieren die Ressourcen der lokalen Gemeinschaften.

Alle nach geltendem lokalem, nationalem oder internationalem Recht in Bezug auf Wasser, Land oder andere Ressourcen geltenden Rechte lokaler Gemeinschaften müssen respektiert werden. Änderungen der Landnutzung oder andere Maßnahmen, die die Ressourcen lokaler Gemeinschaften betreffen, sind nur unter strikter Einhaltung der geltenden Gesetze zulässig.

Unrechtmäßige Zwangsräumungen werden nicht geduldet.

Der Lieferant/Dienstleister verpflichtet sich ebenfalls dazu, diesen Verhaltenskodex entsprechend an seine Lieferanten/Dienstleister weiterzugeben und sich bestmöglich zu bemühen, diese entsprechend zu verpflichten und die Einhaltung der Pflichten regelmäßig zu prüfen.