CSR

Verhaltenskodex

Für Lieferanten und Dienstleister

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	5
V.	Hinweisgebersystem (Whistleblower-Meldestelle)	9
VI.	Konsequenzen bei Verstößen	9
VII.	Lieferkettenverpflichtung	10
VIII.	Gültigkeit und Bestätigung	10

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 essenzieller 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 Kollektiv-verhandlungen 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.

Umweltschutz

Wir erkennen unsere Verantwortung für den Schutz der Umwelt und die Bekämpfung des Klimawandels an. Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie diese Verantwortung teilen und aktiv wahrnehmen.

Unsere Lieferanten verpflichten sich zur Einhaltung aller geltenden Umweltvorschriften und ergreifen darüber hinaus Maßnahmen zur Reduzierung ihres ökologischen Fußabdrucks. Umweltbelastungen sollen proaktiv vermieden werden, indem potenzielle Risiken frühzeitig identifiziert und geeignete Präventionsmaßnahmen ergriffen werden.

Konkret erwarten wir:

- *Kontinuierliche Reduzierung von Treibhausgasemissionen und Energieverbrauch in allen Betriebsabläufen*

- *Verantwortungsvolles Abfallmanagement nach dem Prinzip: Vermeidung vor Wiederverwertung vor Entsorgung*
- *Effizienten und schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen, insbesondere Wasser und Rohstoffen*
- *Vermeidung oder Minimierung umwelt- und gesundheitsschädlicher Substanzen, soweit technisch möglich*
- *Einsatz umweltfreundlicher Verfahren, ressourcenschonender Materialien und nachhaltiger Technologien sowie deren kontinuierliche Verbesserung*
- *Bevorzugung umweltfreundlicher Verfahren und Technologien bei Investitions- und Beschaffungsentscheidungen*
- *Berücksichtigung von Umweltkriterien bei der Auswahl eigener Geschäftspartner*

Integrität und Korruptionsbekämpfung

Wir tolerieren keinerlei Form von Korruption, Erpressung oder Bestechung. Unsere Geschäftspraktiken basieren auf Transparenz, Fairness und ethischem Verhalten. Alle Geschäftspartner sind verpflichtet, geltende Antikorruptionsgesetze einzuhalten und jegliche unzulässige Einflussnahme oder Vorteilsgewährung zu unterlassen. Verdachtsfälle sind unverzüglich zu melden, um eine integre und vertrauenswürdige Geschäftsumgebung zu gewährleisten.

V. Hinweisgebersystem (Whistleblower-Meldestelle)

Um höchste ethische Standards und gesetzeskonformes Verhalten sicherzustellen, bieten wir allen Lieferanten, deren Mitarbeitenden sowie Dritten die Möglichkeit, Verstöße gegen geltende Gesetze, unsere Unternehmensrichtlinien oder diesen Verhaltenscodex vertraulich zu melden. Hierfür steht unsere Whistleblower-Meldestelle unter whistleblowing@betz-holding.de zur Verfügung. Alle Hinweise werden vertraulich behandelt, und es entstehen keine negativen Konsequenzen für Hinweisgeber, die in gutem Glauben handeln.

Dieser Hinweis ist gut sichtbar in Ihren Geschäftsräumen auszuhängen und allen Mitarbeitern zugänglich zu machen.

VI. Konsequenzen bei Verstößen

Die BETZ Holding erwartet von allen Geschäftspartnern die Einhaltung dieses Verhaltenskodex.

Die Reaktion auf Abweichungen orientiert sich an der Art und Schwere des Verstoßes. Bei leichten Verstößen werden Geschäftspartner zur Korrektur aufgefordert und erhalten Gelegenheit, die Standards innerhalb einer angemessenen Frist zu erfüllen. Sollten sich Verstöße wiederholen oder fortbestehen, kann die Geschäftsbeziehung ausgesetzt werden, bis die erforderlichen Verbesserungen nachweislich umgesetzt sind. Bei gravierenden Verstößen gegen zentrale Grundsätze dieses Kodex kann die Geschäftsbeziehung beendet werden.

Die BETZ Holding kann jederzeit Nachweise zur Einhaltung der Verhaltensstandards anfordern, um die Integrität der Lieferkette sicherzustellen.

VII. Lieferkettenverpflichtung

Der Lieferant/Dienstleister verpflichtet sich, diesen Verhaltenskodex oder einen inhaltlich gleichwertigen eigenen Kodex an alle relevanten Geschäftspartner in der eigenen Lieferkette weiterzugeben und sich bestmöglich zu bemühen, diese zur Einhaltung der darin definierten Verhaltensstandards zu verpflichten. Dies umfasst angemessene Bemühungen zur regelmäßigen Überprüfung der Einhaltung bei kritischen Lieferanten.

Der Lieferant/Dienstleister ist verpflichtet, die BETZ Holding unverzüglich zu informieren, sobald ihm schwerwiegende Verstöße in der nachgelagerten Lieferkette bekannt werden.

Darüber hinaus sollten die Aktivitäten zur Weitergabe des Verhaltenskodex dokumentiert werden, um gegenüber der BETZ Holding entsprechende Nachweise erbringen zu können.

VIII. Gültigkeit und Bestätigung

Dieser CSR-Verhaltenskodex gilt ab sofort für alle Lieferanten und Dienstleister der BETZ Holding und wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Die jeweils gültige Version ist auf der Website der BETZ Holding (https://betz-holding.com) verfügbar.

Bestätigung durch Order Confirmation

Mit der Annahme einer Order Confirmation bestätigen alle Lieferanten und Dienstleister automatisch:

- *Die Kenntnisnahme und vollumfängliche Anerkennung dieses CSR-Verhaltenskodex*
- *Die Verpflichtung zur Einhaltung aller darin definierten Verhaltensstandards*
- *Die Weitergabe an die eigene Lieferkette und Verpflichtung der Sub-Lieferanten*
- *Die Bereitschaft zur Mitwirkung bei Überprüfungen (Audit)*

Die Annahme der Order Confirmation gilt demnach als rechtsverbindliche Akzeptanzerklärung dieses Kodex. Eine separate Unterzeichnung ist nicht erforderlich, kann jedoch von der BETZ Holding bei neuen oder kritischen Lieferanten angefordert werden.

Ansprechpartner

Bei Fragen zu diesem Verhaltenskodex oder zur Umsetzung der darin definierten Standards wenden Sie sich bitte an:

BETZ Holding Sustainability Management

E-Mail: sustainability@betz-holding.de

Für Meldungen von Verstößen nutzen Sie bitte ausschließlich die Whistleblower-Meldestelle: whistleblowing@betz-holding.de