

1 Einleitung/Präambel

Die bomo trendline Technik GmbH bekennt sich zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir erwarten das gleiche Verhalten von all unseren Lieferanten. Auch bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzen wir voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und in die Unternehmenskultur integriert werden. Weiter sind wir bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere Produkte im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordern unsere Lieferanten auf, dazu im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes beizutragen.

Für die zukünftige Zusammenarbeit vereinbaren die Vertragspartner die Geltung der nachstehenden Regelungen für einen gemeinsamen Verhaltenskodex. Diese Vereinbarung gilt als Grundlage für alle zukünftigen Lieferungen. Die Vertragspartner verpflichten sich, die Grundsätze und Anforderungen des Verhaltenskodex zu erfüllen und sich darum zu bemühen ihre Unterauftragnehmer vertraglich zur Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen zu verpflichten. Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex kann für das Unternehmen Grund und Anlass sein, die Geschäftsbeziehungen einschließlich aller zugehörigen Lieferverträge zu beenden.

Der Verhaltenskodex stützt sich auf nationale Gesetze und Vorschriften sowie internationale Übereinkommen wie die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln, die Leitlinien der Vereinten Nationen Wirtschaft und Menschenrechte sowie die internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation.

Die nachstehenden Regelungen sollten sowohl von bomo Mitarbeiter und deren Geschäftspartner eingehalten werden

2 Anforderungen

2.1 Soziale Verantwortung

Wir achten die internationalen Menschenrechte. Die Anerkennung der folgenden Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) unter Berücksichtigung der in den unterschiedlichen Ländern und Standorten geltenden Gesetze ist uns ein Selbstverständnis.

Ausschluss von Zwangsarbeit

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung stattfinden.

Verbot der Kinderarbeit

In keiner Phase der Produktion darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Man ist aufgefordert, sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre. Wenn Kinder bei der Arbeit angetroffen werden, hat man die Maßnahmen zu dokumentieren, die zu ergreifen sind, um Abhilfe zu schaffen und den Kindern den Besuch einer Schule zu ermöglichen. Die Rechte junger Arbeitnehmer sind zu schützen und besondere Schutzvorschriften einzuhalten.

Menschenrechte (Frauenrechte)

Unternehmen respektieren die Menschenrechte und verpflichten sich zu deren Einhaltung. Die Unternehmen unterstützen den Schutz der internationalen Menschenrechte in ihrem Einflussbereich.

Faire Entlohnung

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden muss dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Das Entgelt für Überstunden muss in jedem Fall das Entgelt für reguläre Stunden übersteigen. Soweit das Entgelt nicht ausreicht, die Kosten des gewöhnlichen Lebensunterhalts zu decken und ein Mindestmaß an Rücklagen zu bilden, ist man verpflichtet, das Entgelt entsprechend zu erhöhen. Den Arbeitnehmern sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Man hat sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer klare, detaillierte und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Entgelts erhalten.

Faire Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen oder den Branchenstandards entsprechen. Überstunden sind nur zulässig, wenn sie auf freiwilliger Basis erbracht werden und 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen, während den Beschäftigten nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag einzuräumen ist. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 48 Stunden nicht regelmäßig überschreiten.

Vereinigungsfreiheit

Das Recht der Arbeitnehmer, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen, ist zu respektieren. In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten eines unabhängigen und freien Zusammenschlusses der Arbeitnehmer zum Zweck von Kollektivverhandlungen einzuräumen. Arbeitnehmervertreter sind vor Diskriminierung zu schützen. Ihnen ist freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kollegen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

Diskriminierungsverbot

Die Diskriminierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in jeglicher Form ist unzulässig. Dies gilt z. B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Rasse, Kaste, Hautfarbe, Behinderung, politischer Überzeugung, Herkunft, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert. Gewalt am Arbeitsplatz, sexuelle Belästigung, physische, psychische oder verbale Drangsalierung, Schikane oder Missbrauch werden nicht toleriert.

Gesundheitsschutz; Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Unternehmen sind für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz und Sicherheitsnormen informiert und geschult. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge ermöglicht sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen.

Beschwerdemechanismen

Die Unternehmen sind auf Betriebsebene für die Einrichtung eines wirksamen Beschwerdemechanismus für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die von negativen Auswirkungen betroffen sein können, zuständig.

Umgang mit Konfliktmineralien

Für die Konfliktmineralien Zinn, Wolfram, Tantal und Gold sowie für weitere Rohstoffe wie Kobalt etabliert das Unternehmen Prozesse in Übereinstimmung mit den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten und erwartet dies auch von seinem Lieferanten. Schmelzen und Raffinerien ohne angemessene, auditierte Sorgfaltsprozesse sollen gemieden werden.

2.2 Ökologische Verantwortung

Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser

Abwasser aus Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen ist vor der Einleitung oder Entsorgung zu typisieren, zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Darüber hinaus sollten Maßnahmen eingeführt werden, um die Erzeugung von Abwasser zu reduzieren.

Umgang mit Luftemission

Allgemeine Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) sowie Treibhausgasemissionen sind vor ihrer Freisetzung zu typisieren, routinemäßig zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Die Unternehmen haben zudem die Aufgabe, ihre Abgasreinigungssysteme zu überwachen und sind angehalten, wirtschaftliche Lösungen zu finden, um jegliche Emissionen zu minimieren.

Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen

Die Unternehmen folgen einer systematischen Herangehensweise, um Festabfall zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu ermitteln und so zu handhaben, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist.

Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen reduzieren

Der Einsatz und der Verbrauch von Ressourcen während der Produktion und die Erzeugung von Abfall jeder Art, einschließlich Wasser und Energie, sind zu reduzieren bzw. zu vermeiden. Entweder geschieht dies direkt am Entstehungsort oder durch Verfahren und Maßnahmen, bspw. durch die Änderung der Produktions- und Wartungsprozesse oder von Abläufen im Unternehmen, durch die Verwendung alternativer Materialien, durch Einsparungen, durch Recycling oder mithilfe der Wiederverwendung von Materialien.

Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz

Der Energieverbrauch ist zu überwachen und zu dokumentieren. Es sind wirtschaftliche Lösungen zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und den Energieverbrauch zu minimieren.

2.3 Ethisches Geschäftsverhalten

Gesetzestreu Verhalten

Die Unternehmen halten die geltenden Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder ein, in denen sie tätig sind. Bei Ländern mit schwachem institutionellem Rahmen prüfen sie sorgfältig, welche gute Unternehmenspraxis aus dem eigenen Heimatland für verantwortungsvolle Unternehmensführung unterstützend angewandt werden sollte.

Fairer Wettbewerb

Die Normen der fairen Geschäftstätigkeit, der fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs sind einzuhalten. Außerdem sind die geltenden Kartellgesetze anzuwenden, welche im Umgang mit Wettbewerbern insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, verbieten. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.

Leitbild des ehrbaren Kaufmanns

Die Unternehmen orientieren ihr Handeln an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung von Religion, Weltanschauung, Geschlecht oder Ethnie. Sie lehnen Korruption und Bestechung ab. Sie fördern auf geeignete Weise Transparenz, integriertes Handeln und verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen. Sie verfolgen saubere und anerkannte Geschäftspraktiken und einen fairen Wettbewerb. Im Wettbewerb richten sie sich an professionellem Verhalten und qualitätsgerechter Arbeit aus. Mit den Aufsichtsbehörden pflegen sie einen partnerschaftlichen und vertrauensvollen Umgang. Sie achten das Recht auf Eigentum und ergreifen Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung von Eigentumsrechten, die sowohl materielles als auch geistiges Eigentum umfassen. Die Unternehmen beachten Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz hat für die Unternehmen hohe Priorität. Sie unterliegen in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheit verschiedenen standortabhängigen nationalen und internationalen Vorschriften; die Unternehmen und Standorte sorgen dafür, dass die Arbeitsbedingungen den geltenden Vorschriften für den Arbeitsschutz, die Arbeitssicherheit und Unfallprävention entsprechen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zu ständiger Wachsamkeit aufgerufen, um sich mögliche Gefahren ihrer Tätigkeit und Arbeitsumgebung im eigenen Interesse und im Interesse der Kolleginnen und Kollegen bewusst zu machen.

Die Verantwortung gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. Kolleginnen und Kollegen gebietet die bestmögliche Vorsorge gegen Unfallgefahren und gilt für:

- die technische Planung von Arbeitsplätzen, Einrichtungen und Prozessen,
- das Sicherheitsmanagement, das einerseits die Eindämmung von tatsächlichen und potenziellen Arbeitssicherheitsrisiken betrifft und andererseits die Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um Unfällen und Berufskrankheiten bestmöglich vorzubeugen,
- das persönliche Verhalten im Arbeitsalltag.

Vertraulichkeit/Datenschutz

Die Unternehmen verpflichten sich, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen seines Auftraggebers, der Zulieferer, Kunden, Verbraucher und Arbeitnehmer gerecht zu werden. Die Unternehmen haben bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten.

Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind.

Whistleblowing / Hinweissystem

Ein Whistleblower oder Hinweisgeber ist ein Mitarbeiter, der grobe Missstände im Betrieb erkennt und diese meldet. Kein Hinweisgeber darf aufgrund einer Meldung persönlich oder arbeitsrechtlich diskriminiert oder belangt werden. Die Unternehmen sichern zu, diskriminierende Handlungen gegen Whistleblower/Hinweisgeber zu verhindern und gegebenenfalls zu ahnden. Der Hinweisgeber und der Beschuldigte haben das Recht auf die vertrauliche Behandlung ihrer Daten. Eine Kündigung wegen einer Meldung von Missständen ist ausgeschlossen.

Kommunikation und verantwortlicher Umgang mit Informationen

Die Unternehmen kommunizieren offen und dialogorientiert, auch über die Anforderungen dieser verpflichtenden Grundsätze und Leitlinien und über deren Umsetzung, gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und anderen Interessens- und Anspruchsgruppen. Sie machen nur Zusagen, die sie einhalten können. Die Unternehmen stehen zu ihrer Verantwortung. Sie zeigen Wertschätzung und Anerkennung.

Zur offenen und effektiven Kommunikation gehört eine korrekte und wahrheitsgemäße Berichterstattung. Alle Dokumente und Unterlagen werden pflichtgemäß erstellt, nicht unlauter verändert oder vernichtet und sachgerecht aufbewahrt. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie alle sonstigen vertraulichen Informationen werden sensibel behandelt und vor dem Einblick und der Weitergabe an Dritte in geeigneter Weise geschützt. Bei der Gewinnung und Verwendung persönlicher Daten wird der Schutz der Privatsphäre beachtet und die Sicherheit dieser Daten gewährleistet.

Integrität/Bestechung, Vorteilnahme

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. Die Unternehmen müssen beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine Null-Toleranz-Politik verfolgen. Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der Normen sind anzuwenden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten.

Bürgerschaftliches Engagement

Mit der Schaffung und dem Erhalt von Arbeitsplätzen, der Förderung von Aus- und Weiterbildung und der Gelegenheit zum Aufbau von Kompetenzen, Fachwissen und Fertigkeiten sowie zur beruflichen Qualifizierung tragen die Unternehmen nicht nur zum Wohl der beschäftigten Menschen und ihrer Familien bei, sondern auch zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung des Landes und der Region, in denen sie tätig ist. Durch die Unterstützung von Vereinen, Organisationen und Veranstaltungen in der Region

fördern sie Erlebnis, Vorbild und Anreiz in den Bereichen sportliche Aktivität, Kultur und Bildung. Jugendliche und hilfsbedürftige Menschen stehen dabei im Vordergrund ihres Bemühens.

Die Unternehmen fördern auch entsprechende freiwillige Aktivitäten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

3 Umsetzung der Anforderungen

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern die Einhaltung der Anforderungen.

Falls Abweichungen oder Umsetzungen nicht durchführbar sind, wendet sich der Mitarbeiter an den Vorgesetzten.

Wir erwarten von unseren Lieferanten in Bezug auf Lieferketten, dass sie Risiken innerhalb dieser identifizieren sowie angemessene Maßnahmen ergreifen. Im Falle eines Verdachtes auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhten Risiken wird der Lieferant das Unternehmen zeitnah und ggf. regelmäßig über die identifizierten Verstöße und Risiken sowie die ergriffenen Maßnahmen informieren.

Sollte ein Verstoß gegen die Regelungen dieses Verhaltenskodex festgestellt werden, wird der Auftraggeber dies dem Lieferanten innerhalb von einem Monat schriftlich mitteilen und ihm eine angemessene Nachfrist setzen, um sein Verhalten mit diesen Regelungen in Einklang zu bringen. Wenn ein solcher Verstoß schuldhaft erfolgte und eine Fortsetzung des Vertrages bis zur ordentlichen Beendigung für den Auftraggeber unzumutbar macht, kann der Auftraggeber den Vertrag nach fruchtlosem Ablauf der gesetzten Frist beenden, wenn er dies bei der Nachfristsetzung angedroht hat. Ein gesetzliches Recht zur außerordentlichen Kündigung ohne Nachfristsetzung bleibt ebenso wie das Recht auf Schadenersatz unberührt.

Hardt, 01.02.2024



André Krichel
Geschäftsführer -