



Unser Code of Conduct

Gültig für die alseda und
die mit ihr verbundenen Unternehmen
sowie alle Geschäftspartner

1 GRUNDSÄTZLICHES

Der Grundsatz: Verantwortliches und rechtmäßiges Verhalten

Verantwortungsbewusstes und rechtmäßiges Handeln ist in unserem Unternehmen fest verankert und Grundlage für unseren Unternehmenserfolg. Unsere Geschäftspartner sind verpflichtet, die Gesetze der jeweils anwendbaren Rechtsordnung(en) einzuhalten. Die Anforderungen des Supplier Code of Conducts sind sowohl im eigenen Unternehmen als auch entlang der gesamten Lieferkette bestmöglich zu fördern und einzufordern.

Dem Datenschutz trägt die alseda im Umgang mit persönlichen Daten ihrer Kunden, Mitarbeiter und Geschäftspartner umfassend Rechnung. Der Datenschutzbeauftragte der alseda unterstützt hierbei die Fachstellen. Personenbezogene Angaben werden nur erhoben, verarbeitet oder genutzt, wenn dies rechtlich zulässig ist.

alseda Consulting

Frank Bergmann

(Geschäftsführender Gesellschafter)

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung, wie z. B. Mitarbeiter/Innen, verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung geschlechtsneul.

2 UMGANG MITEINANDER

2.1 ACHTUNG UND WAHRUNG DER MENSCHENRECHTE

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern bei Ihrem Handeln die Einhaltung von menschenwürdigen und fairen Arbeitsbedingungen. Die Grundsätze der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie der geltenden Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) werden anerkannt und die im ETI-Base Code (Ethical Trading Initiative) beschriebenen Mindestkriterien eingehalten.

2.2.1 DAS ARBEITSVERHÄLTNIS WIRD FREI GEWÄHLT

Jede Art von Zwangsarbeit, Knechtschaft, unfreiwilliger Gefängnisarbeit oder Menschenhandel ist unzulässig. Arbeitnehmern ist freigestellt, ihren Arbeitgeber nach angemessener Benachrichtigung zu verlassen.

2.2.2 DIE VEREINIGUNGSFREIHEIT UND DAS RECHT AUF TARIFVERHANDLUNGEN WERDEN RESPEKTIERT

Arbeitnehmer haben ohne Ausnahme das Recht, sich zu versammeln und eine Gewerkschaft ihrer eigenen Wahl zu gründen und gemeinsam Tarifverhandlungen durchzuführen. Arbeitnehmervertreter werden nicht diskriminiert und haben die Möglichkeit, ihre repräsentativen Funktionen am Arbeitsplatz auszuführen.

2.2.3 DIE ARBEITSBEDINGUNGEN SIND SICHER UND HYGIENISCH

Es muss ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld unter Berücksichtigung des allgemeingültigen Wissens der Branche und bestimmter Gefahren gewährleistet werden. Es sollen angemessene Maßnahmen getroffen werden, um Unfälle und Gesundheitsschädigungen zu verhindern, die im Rahmen der Arbeit entstehen, mit dieser in Verbindung stehen oder aufgrund dieser entstehen, indem mit dem Arbeitsumfeld einhergehende Gefahren, soweit dies in vernünftiger Weise umsetzbar ist, minimiert werden. Arbeitnehmer sollen ein regelmäßiges und protokolliertes Gesundheits- und Sicherheitstraining erhalten. Zugang zu sauberen Toilettenanlagen und trinkbarem Wasser und, wenn angebracht, Einrichtungen für die Lebensmittellagerung sollen bereitgestellt werden. Die Unterbringung muss, wenn sie bereitgestellt wird, sauber und sicher sein, sowie den Grundbedürfnissen der Arbeitnehmer entsprechen.

2.2.4 ES WIRD KEINE KINDERARBEIT EINGESETZT

Es erfolgt kein Einsatz von Kinderarbeit, so wie es die ILO- und UN Konventionen und/oder nationales Recht definieren. Das Mindestalter für die Beschäftigung von Minderjährigen liegt nicht unter dem geltenden Alter der Schulpflicht und beträgt mind. 15 Jahre, sofern keine ILO-Ausnahmebedingungen gelten. Es wird das Recht

der Kinder auf Bildung respektiert. Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren werden nicht in der Nacht oder unter gefährlichen Bedingungen beschäftigt.

2.2.5 ES BESTEHT EIN GEREGETES ARBEITSVERHÄLTNIS

Vor der Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses müssen dem Arbeitnehmer verständliche Informationen über ihre Rechte, Zuständigkeiten, Arbeitsbedingungen und Löhne bereitgestellt werden. Die geleistete Arbeit wird soweit möglich auf Grundlage der anerkannten, durch nationale Gesetzgebung und Praxis etablierten Arbeitsbeziehung durchgeführt. Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern, die durch das Arbeits- oder Sozialversicherungsrecht und Vorschriften bezüglich eines regulären Arbeitsverhältnisses entstehen, werden nicht umgangen z.B. durch übermäßige Anwendung von befristeten Arbeitsverträgen, Subunternehmertum oder sonstige Arbeitsverhältnisse.

2.2.6 MINDESLÖHNE WERDEN BEZAHLT

Löhne sind rechtzeitig, regelmäßig und vollständig auszuführen. Abzüge von Löhnen als Disziplinierungsmaßnahmen werden weder gestattet noch werden Abzüge von den Löhnen, die nicht durch die nationale Gesetzgebung erlaubt sind, ohne das ausdrückliche Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers vorgenommen. Alle Disziplinarmaßnahmen sind aufzuzeichnen.

2.2.7 DIE ARBEITSZEIT IST NICHT ÜBERHÖHT

Arbeitszeiten entsprechen der nationalen Gesetzgebung und dem branchenüblichen Standardwert, je nachdem wo der größere Schutz geboten wird. Die Arbeitszeiten, Überstunden ausgenommen, sind vertraglich festgelegt und dürfen 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Überstunden sollen freiwillig geleistet werden und zeitlich limitiert sein. Überstunden sollten immer mit Überstundenzuschlag vergütet werden. Dieser sollte nicht unter 125% liegen. Die Arbeitsstunden insgesamt, die über einen Zeitraum von 7 Tagen geleistet werden, dürfen 60 Stunden nicht überschreiten. Ausnahmen davon sind nur bei außergewöhnlichen Umständen erlaubt, die im Detail im ETI-Base Code Punkt 6.5 aufgeführt sind. In einem Zeitraum von sieben Tagen wird Arbeitern mindestens ein freier Tag gewährt, wo nach Landesrecht erlaubt zwei freie Tage für einen Zeitraum von 14 Arbeitstagen.

2.2.8 DISKRIMINIERUNG WIRD NICHT PRAKTIZIERT

Es gibt keine Diskriminierung bei der Einstellung, Vergütung, Zulassung zum Training, Beförderung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Pensionierung aufgrund von Rasse, Kaste, Nationalität, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, Ehestand, sexueller Orientierung, Gewerkschaftsmitgliedschaft oder politischer Zugehörigkeit.

2.2.9 UNMENSCHLICHE ODER BRUTALE BEHANDLUNG IST NICHT ERLAUBT

Körperlicher Missbrauch oder Disziplinierung, die Androhung körperlichen Missbrauchs, sexuelle oder anderweitige Belästigung und verbale Beschimpfung oder andere Formen der Einschüchterung sind verboten.

2.2 VERBINDLICHKEIT GEGENÜBER GESCHÄFTSPARTNERN

Wir achten in der Leistungserbringung, neben der grundsätzlichen Rechtmäßigkeit, auch auf die Erfüllung anderer, bspw. vertraglicher oder gesellschaftsrechtlicher Obliegenheiten.

2.3 VERGABEPROZESSE DER KUNDEN SOWIE VERGABERECHTLICHE VORSCHRIFTEN

Wir halten uns an die Verfahrensweisen, die unsere Kunden bei der Vergabe von Aufträgen vorgesehen haben, sowie die vergaberechtlichen Vorschriften und Regelungen bei öffentlichen Ausschreibungen. Wir beeinflussen den Angebotsprozess nicht durch unlauteres Verhalten, z. B., indem wir sensible Daten und Informationen über Angebote von Wettbewerbern erhalten oder verwenden oder eine bevorzugte Behandlung verlangen. Beauftragungen dürfen nicht durch persönliche materielle oder immaterielle Vorteile motiviert sein. Alle Angaben und Darstellungen in den Angeboten müssen korrekt sein.

2.4 VERBINDLICHKEITEN GEGENÜBER GESCHÄFTSPARTNERN

Wir achten in der Leistungserbringung, neben der grundsätzlichen Rechtmäßigkeit, auch auf die Erfüllung anderer, bspw. vertraglicher oder gesellschaftsrechtlicher Obliegenheiten.

3 UMWELT

Negative Umweltauswirkungen bei Herstellung und Transport der Produkte sind kontinuierlich zu verringern. Dies beinhaltet mindestens die schonende Nutzung der Ressourcen Energie & Wasser, ein Abfall- & Abwassermanagement, den sorgsamen Umgang mit gefährlichen Substanzen, die Reduzierung von Treibhausgasemissionen, den Schutz der Biodiversität sowie den Schutz von Wäldern. Die gültigen gesetzlichen Umweltvorschriften und Industriestandards werden eingehalten.

4 COMPLIANCE

Um Interessenskonflikte zu vermeiden ist jede Art von Korruption, Erpressung, Veruntreuung und Bestechung für uns inakzeptabel. Dies schließt das Inaussichtstellen, Anbieten und Annehmen jeder Art von Geschenken und Zuwendungen ein. Bei Fragen und Hinweisen sprechen Sie bitte mit unserem Anti-Korruptionsbeauftragten, die im besonderen Maße die Identität der Hinweisgeber vertraulich behandeln. Die Kontaktdaten finden Sie auf unserer Webseite unter „Compliance“.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie über korrekte Informationen über ihre Tätigkeiten, Struktur und Leistungen verfügen und diese nach geltenden Bestimmungen und Industriestandards offenlegen.

5 BESCHWERDEMECHANISMUS

Es ist ein System zur vertraulichen Meldung von Verstößen gegen diese Richtlinien oder Gesetze einzurichten. Der Schutz der Hinweisgeber vor Nachteilen wie Repressalien wird dabei gewährleistet.

alseda Consulting

Phone: +49 69 2648468-0

infomail@alseda.com

www.alseda.com