alseda
CONSULTING



Unser Code of Conduct

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

1 GRUNDSÄTZLICHES

Verantwortliches und rechtmäßiges Verhalten

Wir handeln verantwortungsbewusst und halten die jeweils anwendbaren Gesetze ein. Wir erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern. Dieser Code of Conduct gilt als interne Verhaltensregel für alseda GmbH. Geschäftspartner werden durch entsprechende Vereinbarungen verpflichtet. Sie geben die Anforderungen an ihre relevanten Lieferanten und Unterauftragnehmer weiter und setzen sich für deren Einhaltung ein. Zwingende gesetzliche Anforderungen bleiben unberührt.

Wir verarbeiten personenbezogene Daten von Kunden, Beschäftigten und Geschäftspartnern nur auf einer zulässigen Rechtsgrundlage, für festgelegte Zwecke und im erforderlichen Umfang. Wir schützen sie durch angemessene technische und organisatorische Maßnahmen und bewahren sie nur so lange auf, wie dies rechtlich zulässig und erforderlich ist. Der Datenschutzbeauftragte berät die zuständigen Stellen und überwacht die Einhaltung der Datenschutzvorschriften im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben.

alseda GmbH

Personenbezeichnungen in diesem Code of Conduct gelten unabhängig vom Geschlecht gleichermaßen für alle Personen.

2 UMGANG MITEINANDER

2.1 ACHTUNG UND WAHRUNG DER MENSCHENRECHTE

Wir achten die Menschenrechte und sorgen für faire und menschenwürdige Arbeitsbedingungen. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir dasselbe. Wir richten unser Handeln an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den grundlegenden Arbeitsprinzipien und Kernarbeitsnormen der ILO sowie den Mindestanforderungen des ETI Base Code aus. Strengere zwingende gesetzliche Schutzvorschriften werden eingehalten.

2.2.1 DAS ARBEITSVERHÄLTNIS WIRD FREI GEWÄHLT

Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, unfreiwillige Gefängnisarbeit und Menschenhandel sind verboten. Beschäftigte dürfen ihr Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der anwendbaren Kündigungsregelungen beenden. Ausweispapiere dürfen nicht als Druckmittel einbehalten und Sicherheiten nicht verlangt werden, um Beschäftigte am Verlassen des Arbeitsverhältnisses zu hindern.

2.2.2 DIE VEREINIGUNGSFREIHEIT UND DAS RECHT AUF TARIFVERHANDLUNGEN WERDEN RESPEKTIERT

Wir respektieren das Recht der Beschäftigten, sich frei zu vereinigen, Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen oder ihnen beizutreten und kollektiv über Arbeitsbedingungen zu verhandeln. Beschäftigtenvertretungen werden nicht benachteiligt und können ihre Aufgaben wahrnehmen. Wo gesetzliche Beschränkungen bestehen, behindern wir keine rechtlich zulässigen unabhängigen Formen der Interessenvertretung.

2.2.3 DIE ARBEITSBEDINGUNGEN SIND SICHER UND HYGIENISCH

Wir gewährleisten sichere und hygienische Arbeitsbedingungen. Arbeitsplatzbezogene Gefährdungen werden ermittelt und durch geeignete Schutzmaßnahmen vermieden oder vermindert. Beschäftigte erhalten vor Aufnahme ihrer Tätigkeit und bei relevanten Änderungen geeignete Unterweisungen; diese werden erforderlichenfalls wiederholt und dokumentiert. Saubere Sanitäranlagen und Trinkwasser stehen zur Verfügung. Soweit erforderlich, werden geeignete Einrichtungen zur Aufbewahrung von Lebensmitteln bereitgestellt. Vom Arbeitgeber bereitgestellte Unterkünfte müssen sauber und sicher sein und den grundlegenden Bedürfnissen der Beschäftigten entsprechen.

2.2.4 ES WIRD KEINE KINDERARBEIT EINGESETZT

Kinderarbeit ist verboten. Für die reguläre Beschäftigung gilt mindestens das gesetzlich vorgeschriebene Mindestalter; es darf das Ende der Schulpflicht und grundsätzlich 15 Jahre nicht unterschreiten. Zulässig sind nur ausdrücklich vorgesehene

Ausnahmen nach den anwendbaren Gesetzen und ILO-Standards. Das Recht auf Bildung wird gewahrt. Personen unter 18 Jahren werden nach diesem Kodex nicht zu Nachtarbeit oder gefährlichen Arbeiten eingesetzt. Wird Kinderarbeit festgestellt, sind Maßnahmen einzuleiten, die das betroffene Kind schützen und seinen Zugang zu Bildung sichern.

2.2.5 Es besteht ein geregeltes Arbeitsverhältnis

Beschäftigte erhalten vor Beginn ihrer Tätigkeit verständliche Informationen zu ihren Rechten, Aufgaben, Arbeitsbedingungen und ihrer Vergütung. Die Arbeitsbedingungen werden in der gesetzlich vorgeschriebenen Form nachgewiesen. Arbeitsverhältnisse werden nach dem anwendbaren Recht gestaltet. Gesetzliche Pflichten aus Arbeits- und Sozialversicherungsrecht dürfen nicht durch Scheinselbstständigkeit, missbräuchliche Befristungen, Subunternehmermodelle oder andere Vertragsgestaltungen umgangen werden.

2.2.6 Mindestlöhne und angemessene Vergütung

Wir zahlen mindestens den jeweils geltenden gesetzlichen Mindestlohn sowie verbindliche höhere Branchen- oder Tariflöhne. Löhne und sonstige geschuldete Vergütungen werden rechtzeitig, regelmäßig und vollständig ausgezahlt. Beschäftigte erhalten verständliche Angaben zur Berechnung ihrer Vergütung. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind verboten. Andere Abzüge sind nur auf einer zulässigen Rechtsgrundlage und, soweit erforderlich, mit ausdrücklicher Zustimmung der betroffenen Person zulässig. Wir richten die Vergütung zusätzlich am Ziel aus, den grundlegenden Lebensbedarf und einen angemessenen verfügbaren Betrag zu decken.

2.2.7 Die Arbeitszeit ist nicht überhöht

Wir halten die gesetzlichen und verbindlichen tariflichen Arbeitszeitgrenzen, Pausen und Ruhezeiten ein. Ergänzend gelten die strengeren Schutzanforderungen dieses Kodex. Die vertragliche Regelarbeitszeit ohne Überstunden beträgt höchstens 48 Stunden pro Woche. Überstunden werden freiwillig, begrenzt und verantwortungsvoll eingesetzt; sie ersetzen keine reguläre Beschäftigung. Ihre Vergütung beträgt mindestens 125 % des regulären Stundensatzes. Gelten verbindlich höhere Sätze, werden diese angewendet. Innerhalb von sieben Tagen werden einschließlich Überstunden höchstens 60 Stunden gearbeitet. Eine Überschreitung ist nur zulässig, wenn sämtliche Voraussetzungen des ETI Base Code 6.5 erfüllt sind: gesetzliche Zulässigkeit, entsprechende frei ausgehandelte kollektivvertragliche Grundlage, geeigneter Gesundheitsschutz und nachweisbare außergewöhnliche Umstände. Beschäftigte erhalten mindestens einen freien Tag innerhalb von sieben Tagen oder, soweit gesetzlich zulässig, zwei freie Tage innerhalb von 14 Tagen. Für Beschäftigte in Deutschland

gelten insbesondere die täglichen Höchstgrenzen und Ausgleichszeiträume sowie Pausen, Ruhezeiten und der Sonn- und Feiertagsschutz nach dem Arbeitszeitgesetz; Abweichungen sind nur im gesetzlich zulässigen Rahmen erlaubt.

2.2.8 GLEICHBEHANDLUNG UND SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG

Wir dulden keine Diskriminierung bei Einstellung, Vergütung, Weiterbildung, Beförderung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen ethnischer Herkunft, Kaste, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung, Geschlecht, Familienstand, sexueller Identität oder Orientierung, Gewerkschaftsmitgliedschaft oder politischer Überzeugung sind verboten. Entscheidungen über Beschäftigte beruhen auf sachlichen, rechtlich zulässigen Kriterien.

2.2.9 SCHUTZ VOR GEWALT UND BELÄSTIGUNG

Körperliche Gewalt, körperliche Disziplinierung, Drohungen, sexuelle und sonstige Belästigung, Beschimpfungen und Einschüchterung sind verboten. Wir behandeln alle Personen respektvoll und schützen ihre Würde.

2.3 VERPFLICHTUNGEN GEGENÜBER GESCHÄFTSPARTNERN

Wir erfüllen bei der Leistungserbringung unsere gesetzlichen und vertraglichen Verpflichtungen. Zusagen gegenüber Geschäftspartnern werden eingehalten; Informationen über unsere Leistungen sind zutreffend.

2.4 FAIRE AUFTRAGSVERGABE UND WETTBEWERB

Wir beachten die rechtmäßigen Vergabeverfahren unserer Kunden und die anwendbaren Vorschriften für öffentliche Ausschreibungen. Angebote enthalten zutreffende Angaben. Wir verschaffen uns keine unzulässigen Vorteile und verwenden keine rechtswidrig erlangten vertraulichen Informationen über Wettbewerber. Wettbewerbsbeschränkende Absprachen, insbesondere über Preise, Angebote oder die Aufteilung von Märkten und Kunden, sind verboten. Entscheidungen über Aufträge werden nicht durch persönliche Vorteile beeinflusst.

3 UMWELT

Wir halten die anwendbaren Umweltvorschriften und verbindlichen Umweltanforderungen ein. Wir nutzen Energie, Wasser und andere Ressourcen sparsam und arbeiten daran, negative Umweltauswirkungen unserer Tätigkeiten zu verringern. Dies umfasst, soweit für die jeweilige Tätigkeit relevant, Herstellung und Transport, den Umgang mit Abfällen, Abwasser und gefährlichen Stoffen, die Verringerung von Treibhausgasemissionen sowie den Schutz von Biodiversität und Wäldern. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir entsprechendes Handeln.

4 COMPLIANCE UND KORRUPTIONSPRÄVENTION

Korruption, Bestechung, Erpressung und Veruntreuung sind verboten. Im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit dürfen Geschenke und sonstige Zuwendungen weder versprochen, angeboten oder gewährt noch gefordert oder angenommen werden. Bei Fragen oder Hinweisen zu Korruption ist der Anti-Korruptionsbeauftragte Ansprechpartner; seine Kontaktdaten sind auf unserer Webseite unter „Compliance“ angegeben. Hinweise werden vertraulich behandelt; gesetzlich vorgeschriebene oder zulässige Offenlegungen bleiben vorbehalten. Das Recht, sich an zuständige externe Meldestellen oder Behörden zu wenden, bleibt unberührt.

Geschäftspartner machen im Rahmen der Zusammenarbeit zutreffende Angaben zu ihren Tätigkeiten, ihrer Struktur und ihren Leistungen. Gesetzliche und vertragliche Offenlegungspflichten werden erfüllt; Datenschutz und der Schutz vertraulicher Informationen bleiben gewahrt.

5 INTERESSENKONFLIKTE

Geschäftliche Entscheidungen werden im Interesse des Unternehmens und anhand sachlicher Kriterien getroffen. Beschäftigte legen tatsächliche oder mögliche Interessenkonflikte, insbesondere aus persönlichen Beziehungen oder eigenen wirtschaftlichen Interessen, gegenüber der zuständigen Führungskraft offen. Bei einem Interessenkonflikt wird die betroffene Person von der entsprechenden Entscheidung ausgeschlossen, bis eine geeignete Regelung getroffen wurde.

6 BESCHWERDEN UND HINWEISE AUF VERSTÖßE

Die alseda GmbH richtet einen zugänglichen und vertraulichen Meldeweg für Hinweise auf Verstöße gegen diesen Kodex oder geltendes Recht ein und macht die Kontaktdaten bekannt. Meldungen werden von befugten Personen unparteiisch geprüft; erforderliche Maßnahmen werden eingeleitet. Die Identität der hinweisgebenden Person sowie betroffener und sonstiger genannter Personen wird geschützt. Gesetzliche Ausnahmen vom Vertraulichkeitsgebot bleiben vorbehalten. Personen, die nach bestem Wissen und mit hinreichendem Grund zur Annahme der Richtigkeit ihrer Angaben melden, dürfen wegen ihrer Meldung nicht benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn sich ein Verdacht nicht bestätigt. Externe Meldewege bleiben offen. Soweit das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) anwendbar ist, werden dessen Anforderungen an Meldekanäle, Verfahren und Schutz eingehalten.

alseda GmbH

www.alseda.com