

Verhaltenskodex der Fa. Exxcility Business Solutions GmbH & Co. KG

Präambel

Die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Prinzipien stellen nicht verhandelbare Mindeststandards der Exxcility Business Solutions GmbH & Co. KG (nachfolgend: „Exxcility“) sowohl nach innen ggü. Unternehmensangehörigen als auch nach außen für die Geschäftsbeziehungen dar. Er basiert auf anerkannten internationalen Leitsätzen und Prinzipien, insbesondere der allgemeinen Erklärung für Menschenrechte, den OECD Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation. Durch den freiwillig erklärten Verhaltenskodex sollen insbesondere die Einhaltung globaler Forderungen an ethisches und moralisches Handeln, wie auch die Vorgaben eines wettbewerbs- und kartellrechtlich richtigen Verhaltens (Compliance) gewährleistet werden. Dies bedeutet auch die Förderung von fairen und nachhaltigen Standards im Umgang mit jeglichen Geschäftspartnern, Lieferanten und Kunden sowie eigenen Unternehmensangehörigen.

I. Allgemeine Regelungen

1. Gesetze, Normen und ethische Verhaltensweisen

Exxcility hält die geltenden Gesetze und Normen der jeweiligen Länder, in denen es tätig ist, ein. Exxcility orientiert sich an den allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere Integrität, Rechtschaffenheit sowie Menschenwürde. Exxcility hält darüber hinaus sämtliche für seine Branche einschlägige berufliche Standards ein.

2. Geschäftspartner, Behörden und Verbraucher

Exxcility praktiziert nach den allgemein anerkannten Geschäftspraktiken von Fairness und Ehrlichkeit. Mit Behörden pflegt es einen vertrauensvollen Umgang. Verbraucherschützende Normen werden beachtet.

3. Geschäftsgeheimnisse

Geschäftsgeheimnisse von Geschäftspartnern werden von Exxcility und seinen Unternehmensangehörigen vertraulich behandelt. Exxcility leitet die notwendigen Schritte ein, um vertrauliche Informationen und Geschäftsunterlagen vor dem Zugriff und dem Einblick nicht beteiligter Kollegen und sonstiger Dritter in geeigneter Weise zu schützen.

II. Globale Richtlinien

1. Einhaltung der Menschenrechte

Die international anerkannten Menschenrechte werden ausdrücklich und nachhaltig unterstützt. Auch im Falle von disziplinarischen Maßnahmen sind alle Unternehmensangehörigen mit Würde und Respekt zu behandeln. Solche Maßnahmen dürfen nur im Einklang mit den geltenden nationalen und internationalen Normen und international anerkannten Menschenrechten (UN-Menschenrechtscharta) erfolgen.

2. Verbot der Kinderarbeit und Schutz Minderjähriger

Kinderarbeit und jegliche Art von Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen werden abgelehnt. Exxcility setzt keine Kinderarbeit ein und beachtet die Vorschriften zum Schutz Minderjähriger. Dabei darf das Minderjährigenbeschäftigungsalter nicht unter dem Alter liegen, mit dem die gesetzliche Schulpflicht endet. Die Beschäftigten dürfen grundsätzlich nicht jünger als 15 Jahre alt sein. Sie dürfen ausnahmsweise nicht jünger als 14 Jahre sein, wenn dies durch nationales Recht gemäß ILO Übereinkommen 138 erlaubt ist. Exxcility hält nationale Regelungen sowie internationale Standards zum Schutz Minderjähriger stets ein.

3. Verbot der Zwangsarbeit und faire Behandlung

Jede Form der Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft und Sklavenarbeit oder Sklaverei sowie diesen ähnliche Zustände wird abgelehnt. Unternehmensangehörige dürfen weder direkt noch indirekt durch physische oder psychische Gewalt zur Beschäftigung gezwungen werden. Exxcility unternimmt erforderliche Maßnahmen, damit am Arbeitsplatz niemand grob oder unmenschlich behandelt wird. Darunter fallen insbesondere sexuelle Belästigung, körperliche Bestrafung, geistige und körperliche Nötigung sowie Beleidigungen von Beschäftigten. Ebenso unterbindet Exxcility eine Androhung solchen Verhaltens.

4. Löhne

Exxcility zahlt allen Beschäftigten einen fairen Lohn, der bei Vollzeitbeschäftigung mindestens zur Deckung der Grunderfordernisse ausreicht. Die Beschäftigten werden generell entsprechend einschlägiger Tarifgesetze und mindestens mit dem jeweils geltenden Mindestlohn entlohnt. Exxcility beachtet dabei alle einschlägigen Gesetze, Vorschriften und Branchenstandards zur Entlohnung. Das Entgelt ist in praktischer Weise auszuzahlen (bar, Scheck, Überweisung). Zudem ist eine verständliche und vollständige Lohnabrechnung in angemessenem Umfang zur Verfügung zu stellen. Dabei zahlt Exxcility die gesetzlichen Sozialleistungen und die den Beschäftigten nach nationalem Recht zustehenden Leistungen, d. h. zum Beispiel die Sozialversicherungsleistungen.

5. Arbeitszeiten

Exxcility beachtet alle nach dem geltenden nationalen Recht entsprechenden einschlägigen Gesetze, Vorschriften und Branchenstandards sowie die einschlägigen ILO-Konventionen zur Arbeitszeit. Die erbrachte Arbeitsleistung der Beschäftigten ist regelmäßig und vollständig nach den oben genannten Vorgaben zu vergüten. Ein Einbehalt für Arbeitsmittel erfolgt nicht. Die gesetzlich zulässigen Arbeitszeiten dürfen nicht überschritten werden. Insbesondere dürfen die Beschäftigten regelmäßig nicht mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten. Mehrarbeit muss auf freiwilliger Basis erfolgen. Im Falle von Überstunden dürfen die Beschäftigten nicht mehr als 60 Stunden pro Woche beschäftigt werden. Diese Mehrarbeit wird Exxcility gemäß nationalem Recht separat vergüten oder durch Freizeit ausgleichen. Die Beschäftigten haben einen Anspruch auf mindestens einen freien Tag nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen.

6. Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsschutz

Die nationalen und internationalen Vorschriften für die Sicherstellung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie den Arbeitseinrichtungen werden eingehalten. Es sind entsprechende Systeme einzurichten, die Risiken für Gesundheit und Sicherheit vermeiden. Es sind insbesondere Anforderungen des Brandschutzes und der Notfallversorgung einzuhalten. Zudem ist für eine hinreichende Hygiene zu sorgen. Sofern Exxcility Beschäftigten Unterkünfte bereitstellt, gelten diese Anforderungen auch dort entsprechend.

7. Vereinigungsfreiheit

Exxcility gewährleistet das Recht auf Vereinigungsfreiheit. Beschäftigte haben folglich das Recht, sich gemäß den einschlägigen Gesetzen zu versammeln sowie Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen zu gründen oder sich diesen anzuschließen. Zur Lösung von Arbeitsplatz- und Lohnfragen können grundsätzlich kollektive Verhandlungen stattfinden. Eine Geltendmachung dieser Rechte darf nicht durch Repressalien gehandelt oder durch deren Androhung eingeschränkt werden.

8. Disziplinarmaßnahmen

Disziplinarmaßnahmen dürfen lediglich im Einklang mit nationalem Recht und international anerkannten Menschenrechten erfolgen. Unangemessene Disziplinarmaßnahmen sind verboten. Dazu gehört insbesondere der Einbehalt von Gehalt, Sozialleistungen oder Dokumenten (wie zum Beispiel der Personalausweise) und das Verbot, den Arbeitsplatz zu verlassen. Das Kündigungsrecht der Beschäftigten wird stets respektiert (freie Arbeitsplatzwahl).

9. Umweltschutz

Exxcility beachtet die Ziele eines nachhaltigen Umweltschutzes und hält die jeweils einschlägigen Umweltschutzgesetze und -verordnungen ein. Dabei genügt der Betrieb des Unternehmers den Anforderungen des Abfallrechts sowie des Emissions- und Wasserschutzes. Auch sämtliche Vorschriften Gefahrenstoffe betreffend – wie insbesondere die Lagerung, der Umgang mit Gefahrenstoffen und deren Entsorgung – werden von Exxcility eingehalten. Umweltschonende Produktionsmethoden werden in diesem Zusammenhang angestrebt. Umweltbelastungen sind, soweit dies mit verhältnismäßigen Mitteln möglich ist, zu vermeiden oder jedenfalls zu vermindern. Der Umweltschutz stellt eine kontinuierliche Aufgabe dar. Der Unternehmer nimmt angemessene Anstrengungen vor, um das Schutzniveau stetig zu verbessern und den Abfall zu vermindern. Im Einklang mit den Grundsätzen der Rio-Deklaration der Vereinten Nationen geht Exxcility zudem im Wege der Reduzierung des Ressourcenverbrauchs mit natürlichen Ressourcen verantwortungsvoll um, vgl. dazu die 27 Grundsätze der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung, beschlossen von der Konferenz der Vereinten Nationen über Umwelt und Entwicklung (UNCED), Rio de Janeiro, 1992.

10. Verbot der Schwarzarbeit

Exxcility lehnt jede Form von Schwarzarbeit ab.

11. Vorgaben bei Arbeitnehmerüberlassung

Leiharbeiter dürfen nur nach den gesetzlichen Vorgaben des jeweiligen Landes zur Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt werden. Ferner dürfen nur solche Beschäftigte eingesetzt werden, die im Besitz einer gültigen Arbeitserlaubnis sind und bzw. oder eines gültigen Sozialversicherungsausweises.

III. Ethische und soziale Grundsätze

1. Diskriminierungsverbot

Exxcility unterlässt jede Form der Diskriminierung. Exxcility lehnt insbesondere jede Benachteiligung aufgrund des Alters, Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der geistigen oder körperlichen Behinderung, der Nationalität, der ethnischen Herkunft, der Rasse, der Hautfarbe, der Religion, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Überzeugung, der Zugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation oder des sozialen Hintergrunds sowie sonstiger persönlicher Merkmale ab. Zuwiderhandlungen durch Beschäftigte von Exxcility werden mit arbeitsrechtlich zulässigen Maßnahmen geahndet.

2. Belästigung

Exxcility missbilligt jede Form der physischen, psychischen oder sexuellen Gewalt. Zuwiderhandlungen durch Beschäftigte von Exxcility werden mit arbeitsrechtlich zulässigen Maßnahmen geahndet.

3. Meinungsfreiheit

Das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung aller Beschäftigten wird gewährleistet.

4. Privatsphäre

Die Privatsphäre aller Beschäftigten wird geachtet.

IV. Kartell- und wettbewerbsrechtliche Vorgaben

1. Kartellrecht

Exxcility verpflichtet sich zu fairem Wettbewerb. Exxcility beachtet wettbewerbsschützende Gesetze, d.h. insbesondere das Kartellrecht sowie sonstige wettbewerbsregulierende Gesetze. Unzulässig sind insbesondere:

- Gespräche mit Wettbewerbern, bei denen Preise oder Kapazitäten abgesprochen werden;
- Absprachen mit Wettbewerbern über einen Wettbewerbsverzicht;
- Absprachen mit Wettbewerbern über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen;
- Absprachen mit Wettbewerbern über die Aufteilung von Kunden, Gebieten oder Produktionsprogrammen.

Unter die vorgenannten Fallgruppen fallen auch informelle Gespräche oder „Gentlemen Agreements“, die die vorgenannten Wettbewerbsbeschränkungen zum Ziel haben oder bewirken.

2. Bestechung, Bestechlichkeit und Korruption

Exxcility lehnt Bestechung und Korruption ab und toleriert diese Verhaltensweisen auch nicht. Die Beschäftigten von Exxcility achten darauf, dass keine persönlichen Abhängigkeiten oder Verpflichtungen zu Geschäftspartnern, Kunden oder Lieferanten entstehen. Dazu gehört insbesondere, dass keine Geschenke angenommen oder gemacht werden, die bei vernünftiger Betrachtungsweise geschäftliche Entscheidungen beeinflussen können. Sofern in einem Land Geschenke der Sitte und Höflichkeit entsprechen, ist folgendes beachten: durch das Geschenk dürfen keine verpflichtenden Abhängigkeiten entstehen. Die landesrechtlichen Normen sind einzuhalten. Zuwiderhandlungen durch Beschäftigte von Exxcility werden mit arbeitsrechtlich zulässigen Maßnahmen geahndet.

V. Bindung der Subunternehmer an den Verhaltenskodex

Im Falle der Beauftragung von Subunternehmern ist dafür Sorge zu tragen, dass diese die Standards dieses Verhaltenskodizes ebenfalls vollumfänglich und konsequent einhalten.

VI. Einhaltung des Verhaltenskodex

Exxcility bringt in geeigneter Art und Weise und in angemessenen, wiederkehrenden Zeitabständen seinen Unternehmensangehörigen diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis und achtet kontinuierlich und konsequent auf dessen Einhaltung.

Altenberge, den 06.12.2022



Bernhard Schmitz
Co-Founder & Chief Executive Officer