

# ERESULT VERHALTENSKODEX

CODE OF CONDUCT - STAND: 01.01.2016

## Inhaltsverzeichnis

I. Geltungsbereich .....	2
II. Menschen- und Arbeitnehmerechte (human rights) .....	2
III. Recht und Gesetz (laws and regulations) .....	2
IV. Arbeitsbedingungen (working conditions) .....	2
V. Angemessene Vergütung (wages & benefits) .....	3
VI. Zumutbare Arbeitszeiten (working hours) .....	3
VII. Versammlungsfreiheit und Tarifautonomie (collective bargaining, freedom of association) .....	3
VIII. Ablehnung von Zwangs- und Kinderarbeit (compulsory work and child labour) .....	3
IX. Ablehnung von Menschenhandel (human trafficking) .....	4
X. Keine Diskriminierung (anti-discrimination) .....	4
XI. Korruptionsbekämpfung (corruption & bribery) .....	5
XII. Kartell- und Wettbewerbsrecht (competition law compliance) .....	5
XIII. Nachhaltigkeit (environmental policy) .....	5
XIV. Energienutzung (energy consumption) .....	5
XV. Ressourcennutzung (water usage, air emissions, waste management, restricted substances and chemical handling) .....	6
XVI. Datenschutz .....	6
XVII. Durchsetzung .....	6

## I. Geltungsbereich

Der vorliegende Verhaltenskodex gilt für alle Standorte und Geschäftseinheiten der eresult GmbH. Gleichzeitig fordert eresult auch von seinen Partnern die Einhaltung der in diesem Kodex verankerten Grundsätze.

## II. Menschen- und Arbeitnehmerrechte (human rights)

Wir respektieren die international anerkannten Menschenrechte und unterstützen ihre Einhaltung. Wir lehnen jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit strikt ab. Wir erkennen das Recht aller Mitarbeiter an, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen auf demokratischer Basis im Rahmen innerstaatlicher Regelungen zu bilden. Das Recht auf eine angemessene Vergütung gilt für alle Beschäftigten. Die Entlohnung und die sonstigen Leistungen entsprechen mindestens den jeweiligen nationalen und lokalen gesetzlichen Normen.

## III. Recht und Gesetz (laws and regulations)

Das Befolgen von Gesetzen und Vorschriften ist ein wesentliches Grundprinzip unseres Unternehmens. Wir halten die Gesetze der Länder ein, in denen wir tätig sind, und fordern dies auch von unseren Partnern.

## IV. Arbeitsbedingungen (working conditions)

Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter ist für uns ein besonders hohes Gut, deshalb achten wir im Besonderen auf eine angemessene Vergütung und angemessene Arbeitszeiten. Zudem achten wir jederzeit das Recht unserer Mitarbeiter auf Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit sowie die Tarifautonomie.

Ebenso ist es uns ein gesondertes Anliegen das Recht der Arbeitnehmer und lokalen Gemeinschaften auf gesunde Arbeits- und Lebensbedingungen im Besonderen zu achten. Schutzbedürftige Einzelpersonen wie - aber nicht beschränkt auf - jugendliche Arbeitnehmer, junge Mütter und Schwangere sowie Menschen mit Behinderungen erhalten einen besonderen Schutz.

Arbeitsschutzvorschriften werden von eresult eingehalten. Internationale Partner müssen, falls die nationalen Rechtsvorschriften unzulänglich oder mangelhaft umgesetzt sind, internationale Standards einhalten.

Die aktive Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensführung und den Mitarbeitern bzw. ihren Vertretern ist von wesentlicher Bedeutung für uns, um Systeme zur Sicherstellung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds umzusetzen.

## V. Angemessene Vergütung (wages & benefits)

Die Vergütung, einschließlich Löhne, Überstunden und Nebenleistungen, erfolgt zumindest in der im geltenden Recht und Gesetz festgelegten Höhe oder liegt darüber. Vergütungen haben mindestens den gesetzlichen Mindestlöhnen oder, falls höher, den auf der Basis von Kollektivverhandlungen gebilligten Industriestandards zu entsprechen. Die für Vollbeschäftigung gewährte Vergütung muss ausreichend sein, um die grundlegenden Bedürfnisse des Mitarbeiters und dessen Familie zu befriedigen.

Die Löhne sind rechtzeitig, regelmäßig und vollständig in einem gesetzlichen Zahlungsmittel zu zahlen.

## VI. Zumutbare Arbeitszeiten (working hours)

Die reguläre Arbeitszeit darf die vom Gesetzgeber vorgeschriebene Stundenzahl nicht überschreiten und niemals mehr als 48 Stunden betragen. Überstunden dürfen die gesetzlich erlaubte Anzahl nicht überschreiten. Existiert eine solche Grenze nicht, sollten Überstunden nicht mehr als 12 Stunden pro Woche betragen. Überstunden dürfen nur freiwillig geleistet und müssen nach den gesetzlichen Vorschriften vergütet werden.

Arbeitnehmer haben das Recht auf mindestens einen arbeitsfreien Tag pro Siebentagezeitraum.

Den Arbeitnehmern muss jede Art des vom Gesetzgeber vorgeschriebenen bezahlten Urlaubs gewährt und korrekt vergütet werden. Zu diesen Urlaubstagen zählen beispielsweise Jahresurlaub, Mutterschaftsurlaub/Elternurlaub und krankheitsbedingte Fehltag.

## VII. Versammlungsfreiheit und Tarifautonomie (collective bargaining, freedom of association)

eresult respektiert das gesetzliche Recht der Mitarbeiter auf Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit und Tarifautonomie. Dies bedeutet, dass die eresult GmbH das Recht der Arbeitnehmer achtet, in freier und demokratischer Art und Weise Gewerkschaften zu gründen; gegenüber den Arbeitnehmern keine Diskriminierung aufgrund einer Gewerkschaftszugehörigkeit ausübt sowie das Recht der Arbeitnehmer auf Kollektivverhandlungen achtet. Arbeitnehmervertreter werden nicht am Zugang zu den Arbeitnehmern am Arbeitsplatz oder an der Interaktion mit ihnen gehindert.

## VIII. Ablehnung von Zwangs- und Kinderarbeit (compulsory work and child labour)

Jegliche Form von Zwang- oder Pflichtarbeit, einschließlich Zwangsarbeit in Gefängnissen und Schuldknechtschaft, oder unfreiwilliger Arbeit wird von der eresult GmbH abgelehnt und darf (auch indirekt durch Partner) nicht zur Anwendung kommen.

result duldet keine Kinderarbeit. Es dürfen keine Personen eingestellt werden, die jünger sind als 15 Jahre (bzw. 14 Jahre in Ländern, in denen die Gesetzgebung dies erlaubt) oder jünger als das gesetzlich vorgeschriebene Mindesterwerbsalter in Ländern, wo dieses höher als 15 Jahre ist (dies entsprechend der ILO Konventionen 138 und 182 sowie der UN-Kinderrechtskonvention). Dieser Grundsatz soll Kinder vor jeglicher Form der Ausbeutung schützen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, die nötigen vorbeugenden Maßnahmen zu ergreifen, um sicher zu stellen, dass es keine Person unter dem gesetzlichen Mindesterwerbsalter einstellt.

## IX. Ablehnung von Menschenhandel (human trafficking)

result lehnt jede Art von Sklavenarbeit oder Arbeit basierend auf Menschenhandel kategorisch ab. Dies umfasst auch das für ausbeuterische Zwecke durchgeführte Transportieren, Beherbergen, Anstellen, Weitervermitteln oder Aufnehmen von schutzbedürftigen Personen unter Drohungen, Zwang, der Ausübung von Gewalt, mittels Entführung oder Betrug.

Jede Arbeit muss freiwillig sein und die Arbeitskräfte müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Bedingung für eine Beschäftigung darf nicht sein, dass Arbeitskräfte ein von einer Regierungsstelle ausgestelltes Ausweisdokument, einen Reisepass oder eine Arbeitserlaubnis abgeben müssen.

## X. Keine Diskriminierung (anti-discrimination)

Ein Betriebsklima der Chancengleichheit, des gegenseitigen Respekts und Vertrauens ist ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir fördern Chancengleichheit und unterbinden Diskriminierung bei der Einstellung von Arbeitnehmern sowie bei der Beförderung oder Gewährung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Alle Mitarbeiter werden gleich behandelt und nicht aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Rasse, Kaste, Geburt, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischer oder nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, politischer Mitgliedschaft oder Anschauung, sexueller Neigung, familiären Verpflichtungen, Zivilstand oder einer anderen Situation,

die eine Diskriminierung zur Folge haben könnte, diskriminiert, ausgegrenzt oder bevorzugt. Insbesondere dürfen Arbeitnehmer aus den genannten Gründen keinen Schikanen oder Disziplinarmaßnahmen ausgesetzt werden.

## XI. Korruptionsbekämpfung (corruption & bribery)

Wir orientieren unser Handeln immer an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit und dem Respekt vor der Menschenwürde.

Deshalb lehnt eresult jede Art von Korruption oder Bestechung, im Sinne der UN-Konvention gegen Korruption, kategorisch ab. Verstöße werden nicht toleriert und führen zu Sanktionen gegen die betroffenen Personen.

## XII. Kartell- und Wettbewerbsrecht (competition law compliance)

Alle geschäftlichen Interaktionen der eresult GmbH orientieren sich an höchsten Integritätsnormen. Es gibt keinerlei Toleranz gegenüber Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung (einschließlich Versprechungen, Angeboten, Zahlungen oder Annahmen von Bestechungsgeldern). Deshalb sind die internationalen Normen fairen Geschäftsgebarens, fairer Werbung und fairen Wettbewerbs fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Wir unterstützen durch Einhaltung der geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetze den freien und fairen Wettbewerb.

## XIII. Nachhaltigkeit (environmental policy)

Für uns ist der Umweltschutz ein integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Deshalb ist jeder unserer Mitarbeiter dazu verpflichtet natürliche Ressourcen zweckmäßig und sparsam zu verwenden.

Partner haben ebenso die jeweils geltenden Umweltnormen einzuhalten.

Zudem arbeiten wir kontinuierlich an der Vermeidung und Verminderung von Umweltbelastungen. Geltende Verfahren und Standards für die Abfallbewirtschaftung, den Umgang mit Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen sowie deren Entsorgung als auch für Emissionen und für die Abwasserbehandlung sind einzuhalten.

Der Schutz und Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen ist in besonderem Maß zu berücksichtigen. Höchste Effizienz im Umgang mit Ressourcen ist - unter Wahrung einer nachhaltigen Wirtschaftlichkeit - unser Grundsatz.

## XIV. Energienutzung (energy consumption)

eresult erfüllt alle geltenden Umweltbestimmungen an seinen Standorten und geht verantwortungsbewusst mit natürlichen Ressourcen um. Im Rahmen unserer Möglichkeiten für wirtschaftliches Handeln setzen wir auf eine sparsame und ressourcenschonende Nutzung von Energie und erwarten dies auch von unseren Partnern.

## XV. Ressourcennutzung (water usage, air emissions, waste management, restricted substances and chemical handling)

result als Dienstleistungsunternehmen achtet in seinen Geschäftsräumen sowie bei seinen Partnern darauf, dass mit Wasser, als wichtige Ressource, immer verantwortungsbewusst und sparend umgegangen wird. Die Mitarbeiter und Führungskräfte pflegen einen verantwortungsbewussten Umgang mit dieser Ressource.

Geltende Verfahren und Standards für die Abfallbewirtschaftung, den Umgang mit Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen sowie deren Entsorgung als auch für Emissionen und für die Abwasserbehandlung sind einzuhalten. Der Schutz und Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen ist in besonderem Maße zu berücksichtigen.

## XVI. Datenschutz

Der Schutz vertraulicher, geheimer und personenbezogener Daten gehört zu unseren elementaren Grundsätzen. Jeder unserer Mitarbeiter ist verpflichtet, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes in aktueller Fassung sowie die gesetzlichen und betrieblichen Regelungen zur Informationssicherheit einzuhalten. Wir verpflichten uns, einen angemessenen Standard bei der Absicherung der Informationsverarbeitung zu gewährleisten. Zu diesem Zwecke wurde in externer Datenschutzbeauftragter bestellt.

## XVII. Durchsetzung

Die Gesellschafter, Geschäftsleitung und Führungskräfte sind dem Verhaltenskodex im Besonderen verpflichtet und dienen als Vorbild für die Mitarbeiter. Sie sind dazu angehalten, die Werte der Unternehmenskultur vorzuleben und darauf zu achten, dass die Leitlinien eingehalten werden.

Im Auftrag der Geschäftsleitung



Martin Beschnitt (Managing Director)