Verband der Bahnindustrie in Deutschland (VDB) e.V.

Code of Conduct
Gesellschaftliche Verantwortung und zukunftsorientiertes Handeln

Überarbeitete Fassung März 2023

Präambel

Der Verband der Bahnindustrie in Deutschland (VDB) e.V. führt die Hersteller sämtlicher Produkte für den Bahnbetrieb unter seinem Dach zusammen. Dazu gehören die Hersteller von Fahrzeugen, Leit- und Sicherungstechnik, Infrastruktur sowie die entsprechenden Zuliefer- und Dienstleistungsunternehmen. Der VDB engagiert sich für faire und kooperative Geschäftsbeziehungen, auch zwischen den Systemhäusern und der Zulieferindustrie. Besonderes Engagement wendet der Verband dafür auf, eine gemeinsame Grundlage für verantwortungsvolles, unternehmerisches Handeln zu schaffen. Mit dem vorliegenden Code of Conduct (nachfolgend „CoC“ genannt) unterstützt der VDB seine Mitgliedsunternehmen dabei, auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen in einem globalen Markt zu reagieren und sich den Herausforderungen der gesellschaftlichen Verantwortung zu stellen, die sich daraus sowie aus der zunehmend vernetzten Zusammenarbeit in den Wertschöpfungsketten ergeben. Die Inhalte dieses CoC wurden auf der Grundlage des gemeinsamen Code of Conduct des ZVEI e.V. und des VDMA e.V. vom VDB entwickelt[1]. Sie sollen den Interessen des VDB und seiner Mitgliedsunternehmen an fairen, nachhaltigen, verantwortungsvollen und ethischen Handlungsgrundsätzen Nachdruck verleihen.

Der CoC ist als Selbstverpflichtung konzipiert, die von den Mitgliedsunternehmen unterzeichnet werden kann. Seine Anwendung wird den Mitgliedsunternehmen vom VDB empfohlen.

1 Grundverständnis über Unternehmensführung

Diesem CoC liegt ein gemeinsames Grundverständnis gesellschaftlich verantwortungsbewusster Unternehmensführung im Sinne der nachfolgenden Leitlinien zugrunde. Das bedeutet für das unterzeichnende Unternehmen, dass es Verantwortung übernimmt, indem es die Folgen seiner unternehmerischen Entscheidungen und Handlungen in ökonomischer, technologischer wie auch in sozialer und ökologischer Hinsicht bedenkt und einen angemessenen Interessenausgleich herbeiführt. Das unterzeichnende Unternehmen trägt im Rahmen seiner jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume freiwillig zum Wohle und zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft an den Standorten bei, an denen es weltweit tätig ist. Es orientiert sich dabei an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität und Rechtschaffenheit sowie am Respekt vor der Würde

1 Die Verwendung von Formulierungen aus dem ZVEI/VDMA-CoC (Fassung von 2022) erfolgt mit freundlicher Genehmigung durch ZVEI und VDMA.

des Menschen, wie sie in den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen niedergelegt sind.

2 Geltungsbereich

Der geographische Geltungsbereich dieses CoC umfasst alle Länder, in denen das unterzeichnende Unternehmen seiner Geschäftstätigkeit nachgeht.

Der sachliche Geltungsbereich dieses CoC umfasst das unterzeichnende Unternehmen und seine Lieferkette. Das heißt, das unterzeichnende Unternehmen verpflichtet sich, die Einhaltung der Inhalte dieses CoC im Rahmen seiner jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume auch von seinen Lieferanten zu fordern und sie aufzufordern und zu unterstützen, gleiches in ihren Lieferantenketten zu tun.

Rechte zugunsten Dritter sollen damit nicht begründet werden.

3 Grundprinzipien

Das unterzeichnende Unternehmen wirkt aktiv darauf hin, dass die im Folgenden genannten Werte und Grundsätze nachhaltig beachtet und eingehalten werden.

3.1 Integrität und Unternehmensführung

Das unterzeichnende Unternehmen orientiert sein Handeln an allgemeingültigen moralischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Transparenz, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Würde des Menschen, Offenheit und dem Gebot der Nichtdiskriminierung aus rassistischen Gründen, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Das unterzeichnende Unternehmen lehnt Korruption und Bestechung im Sinne der entsprechenden UN-Konvention[2] ab. Es fördert auf geeignete Weise integres Handeln, verantwortliche Führung sowie Kontrolle im Unternehmen und ergreift geeignete Maßnahmen, um insbesondere die direkte oder indirekte Begehung von folgenden Gesetzesverstößen zu vermeiden:

Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Untreue, Urkundenfälschung, Geldwäsche, wettbewerbsbeschränkende Absprachen bei Ausschreibungen wie beispielsweise Preis-, Kunden-, Markt- oder Angebotsabsprachen oder der Aufteilung von Märkten, sowie Verletzung von Geschäftsgeheimnissen und unbefugte Verwertung von Vorlagen oder Vorschriften technischer Art, Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr, Vorteilsgewährung sowie Gewährung von Zuwendungen oder anderen Vorteilen an Mitarbeitende von Vertragspartnern bzw. die Entgegennahme solcher Zuwendungen oder Vorteile.

Das unterzeichnende Unternehmen verfolgt seriöse und anerkannte Geschäftspraktiken und einen fairen Wettbewerb insbesondere unter Beachtung der kartell-

2 Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption von 2003, in Kraft seit 2005.

und wettbewerbsrechtlichen Vorgaben. Es beachtet die jeweiligen gesetzlichen Pflichten zur Geldwäscheprävention und beteiligt sich nicht an Transaktionen, die der Verschleierung von kriminellen oder illegal erworbenen Vermögenswerten dienen. Zudem vermeidet das unterzeichnende Unternehmen Interessenkonflikte, die Geschäftsbeziehungen illegitim beeinflussen könnten. Bestehende Interessenkonflikte sind offenzulegen und durch geeignete Maßnahmen auszuräumen.

3.2 Schutz von Informationen und geistigem Eigentum

Vertrauliche Informationen werden geschützt und geistiges Eigentum respektiert; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und vertrauliche Kundeninformationen, Geschäftsgeheimnisse und sonstige nicht-öffentliche Informationen geschützt sind. Die jeweils geltenden Gesetze zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen werden beachtet, vertrauliche Informationen der Geschäftspartner entsprechend behandelt und weder unbefugt an Dritte weitergeben noch ihnen zugänglich gemacht.

3.3 Verbraucherinteressen

Soweit Verbraucherinteressen betroffen sind, hält sich das unterzeichnende Unternehmen an die anwendbaren verbraucherschützenden Vorschriften sowie an angemessene Vertriebs-, Marketing- und Informationspraktiken. Besonders schutzbedürftige Gruppen genießen erhöhte Aufmerksamkeit.

3.4 Kommunikation

Das unterzeichnende Unternehmen kommuniziert offen und dialogorientiert über die Anforderungen dieses CoC und über dessen Umsetzung gegenüber Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und anderen Interessen- und Anspruchsgruppen.

Alle Dokumente und Unterlagen werden pflichtgemäß erstellt, nicht unlauter verändert oder vernichtet und sachgerecht aufbewahrt.

Das unterzeichnende Unternehmen bietet seinen Mitarbeitenden und Geschäftspartnern im Rahmen gesetzlicher Vorschriften Zugang zu einem geschützten Mechanismus, um mögliche Verstöße gegen die Grundsätze dieses CoC vertraulich melden zu können.

3.5 Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

Das unterzeichnende Unternehmen setzt sich für die Förderung der Menschenrechte ein. Es hält die Menschenrechte gemäß der UN-Menschenrechtscharta[3] ein. Weiterhin hält es die Kernarbeitsnormen der ILO[4] ein, soweit auf diese im Nachfolgenden Bezug genommen wird.

Privatsphäre und Datenschutz

Die Privatsphäre einschließlich der personenbezogenen Daten wird geschützt. Personenbezogene Daten werden vertraulich und in transparenter Weise erhoben und nur für rechtmäßige, zuvor festgelegte Zwecke, verwendet. Personenbezogene Daten werden nur dann verarbeitet, wenn sie mit angemessenen technischen und

3 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, UN-Resolution 217 A (III) von 1948.
4 ILO = International Labour Organization = Internationale Arbeitsorganisation.

organisatorischen Maßnahmen gegen Verlust, Veränderung und unerlaubte Verwendung oder Offenlegung geschützt sind.

Gesundheit und Arbeitssicherheit

Gesundheit und Arbeitssicherheit werden gewahrt, insbesondere durch Gewährleistung eines sicheren und gesundheitsfördernden Arbeitsumfeldes, um Unfälle und Verletzungen zu vermeiden.

Die Gesundheit der Mitarbeitenden wird gewahrt, indem geeignete Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmaßnahmen ergriffen werden (z. B. die Implementierung eines betrieblichen Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagementsystems), die folgende Themen angemessen abdecken:

- Einhaltung der geltenden Gesetze und Orientierung an internationalen Standards in Bezug auf Gesundheit und Arbeitssicherheit;
- geeignete Arbeitsplatzgestaltung, Sicherheitsvorschriften und Bereitstellung von geeigneter persönlicher Schutzausrüstung;
- Implementierung von präventiven Kontrollen, Notfallmaßnahmen, einem Unfallmeldesystem und weiteren geeigneten Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung;
- Ermöglichung des Zugangs zu Trinkwasser in ausreichender Menge sowie den Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen für Mitarbeitende.

Eine entsprechende Unterweisung der Mitarbeitenden wird sichergestellt.

Schutz vor Belästigung

Mitarbeitende werden vor körperlicher Bestrafung und vor physischer, sexueller, psychischer oder verbaler Belästigung oder Missbrauch geschützt.

Meinungsfreiheit

Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung werden gewährt und geschützt.

Verbot von Kinderarbeit

Das Verbot der Kinderarbeit, d. h. der Beschäftigung von Personen jünger als 15 Jahre und für gefährliche Arbeiten 18 Jahre, wird beachtet, sofern die örtlichen Rechtsvorschriften keine höheren Altersgrenzen festlegen und sofern keine Ausnahmen zulässig sind.[5]

Verbot von Zwangsarbeit

Das Verbot von Zwangsarbeit, moderner Sklavenarbeit und Arbeit unter Einsatz freiheitsberaubender Maßnahmen wird beachtet,[6] ebenso wie das Verbot der Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte.

Entlohnung

Die Arbeitsnormen zur Vergütung, insbesondere hinsichtlich des Vergütungsniveaus gemäß den geltenden Gesetzen und Bestimmungen einschließlich solchen zu Min-

5 ILO-Konvention Nr. 138 von 1973 und ILO-Konvention Nr. 182 von 1999.
6 ILO-Konvention Nr. 29 von 1930 und ILO-Konvention Nr. 105 von 1957.

destlohn, werden beachtet.[7] Die Mitarbeitenden werden klar, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert.

Arbeitnehmerrechte
Das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen, soweit dies in dem jeweiligen Land rechtlich zulässig und möglich ist, wird respektiert.[8]

Verbot von Diskriminierung
Mitarbeitende werden nicht diskriminiert.[9] Alle Menschen werden gleichbehandelt, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität und Orientierung, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit, Weltanschauung oder weiterer personenbezogener Merkmale.

Arbeitszeit
Die Arbeitsnormen hinsichtlich der höchst zulässigen Arbeitszeit werden eingehalten. Sofern solche Bestimmungen fehlen, wird mindestens sichergestellt, dass

- die Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, die jeweiligen gesetzlich zulässigen Höchstgrenzen nicht überschreitet;
- die Wochenarbeitszeit, einschließlich Überstunden, auch in Ausnahmefällen nicht mehr als 60 Stunden beträgt;
- die Beschäftigten mindestens einen ganzen Tag pro Kalenderwoche frei haben.

Sicherheitskräfte
Bei der Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte verpflichtet sich das unterzeichnende Unternehmen zu hinreichender Unterweisung und Kontrolle zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen.

3.6 Umweltschutz

Das unterzeichnende Unternehmen erfüllt die Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz einschließlich relevanter völkerrechtlicher Übereinkommen[10], die seine jeweiligen Betriebe und Tätigkeiten betreffen, und handelt an allen Standorten umweltbewusst. Es ergreift geeignete Maßnahmen (z. B. die Implementierung eines betrieblichen Umweltschutzmanagementsystems) zur kontinuierlichen Verbesserung im Hinblick auf Umweltaspekte wie die Reduzierung der CO_2-Emissionen, Steigerung der Energieeffizienz sowie Nutzung erneuerbarer Energien, Sicherstellung der Wasserqualität und Reduzierung des Wasserverbrauchs, Sicherstellung der Luftqualität, Förderung der Ressourceneffizienz, Reduzierung des Abfalls und seine fachgerechte Entsorgung sowie zum verantwortlichen Umgang mit gefährlichen Stoffen.

7 ILO-Konvention Nr. 100 von 1951.
8 ILO-Konvention Nr. 87 von 1948 und ILO-Konvention Nr. 98 von 1949.
9 ILO-Konvention Nr. 111 von 1958.
10 Übereinkommen von Minamata über Quecksilber von 2013 in Kraft seit 2017, Übereinkommen von Stockholm über persistente organische Schadstoffe von 2001 in Kraft seit 2004, Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle von 1989, in Kraft seit 1992, für Deutschland 1995 in Kraft getreten.

Das unterzeichnende Unternehmen beachtet in angemessener Weise menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten mit der Zielsetzung, gemeinschaftsgefährdende Umweltbeeinträchtigungen zu vermeiden.

3.7 Umgang mit Konfliktmineralien

Das unterzeichnende Unternehmen ergreift mit der erforderlichen Sorgfalt Maßnahmen, um in seinen Produkten die Verwendung von Konfliktmineralien zu vermeiden, um so Menschenrechtsverletzungen, Korruption und Finanzierung von bewaffneten Gruppen oder Ähnlichem vorzubeugen.

3.8 Außenhandel, Sanktionen

Das unterzeichnende Unternehmen hält sämtliche jeweils anwendbare nationalen und internationalen Außenhandelsbestimmungen ein, insbesondere Zoll-, Handels-, Import- und Exportkontrollbestimmungen sowie Sanktionen und Embargos. Dies beinhaltet unter anderem die Ein- und Ausfuhr von Produkten, Dienstleistungen und Technologien.

3.9 Bürgerschaftliches Engagement

Das unterzeichnende Unternehmen trägt zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung des Landes und der Region bei, in der es tätig ist und fördert entsprechende freiwillige Aktivitäten seiner Mitarbeitenden.

3.10 Umsetzung und Durchsetzung

Das unterzeichnende Unternehmen ergreift alle geeigneten und verhältnismäßigen Anstrengungen, die in diesem CoC niedergelegten Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen und anzuwenden. Vertragspartnern soll auf Verlangen und im Rahmen von Reziprozität über die wesentlichen Maßnahmen berichtet werden, sodass nachvollziehbar wird, wie deren Einhaltung grundsätzlich gewährleistet wird. Ein Anspruch auf Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen sowie auf den Wettbewerb bezogene oder sonst schützenswerte Informationen besteht nicht.

Alle Mitarbeitenden werden zu den Inhalten des Code of Conduct sensibilisiert und bedarfsgerecht zu relevanten Themen geschult. Verstöße gegen den Code of Conduct werden nicht geduldet und können zu disziplinarischen Konsequenzen führen.

3.11 Einhaltung der Gesetze

Das unterzeichnende Unternehmen hält die geltenden Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder ein, in denen es tätig ist. Falls die lokalen Gesetze und Vorschriften weniger restriktiv sind, orientiert sich das Handeln an den Grundsätzen dieses CoC. In Fällen, in denen ein direkter Widerspruch zwischen zwingendem lokalem Recht und den in diesem CoC enthaltenen Grundsätzen besteht, hat das lokale Recht Vorrang, wobei das unterzeichnende Unternehmen bestrebt ist, die Inhalte des vorliegenden CoC einzuhalten.

Ort, Datum **Unterschrift, Unternehmensstempel**