

BSI e.V.: Verhaltenskodex / Code of Conduct

Juli 2017

Der Bundesverband der Deutschen Sportartikel-Industrie e.V. (BSI) hat den folgenden Code of Conduct erarbeitet, um gemeinsam mit seinen Mitgliedsunternehmen verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln zu unterstützen und helfend zur sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Entwicklung der Gesellschaft in Deutschland, Europa und der Welt beizutragen.

Der Code of Conduct kann als eine Handlungsempfehlung des BSI verstanden werden, die von BSI-Mitgliedern sowie weiteren Unternehmen gleichermaßen als freiwillige Orientierungshilfe genutzt werden kann, wie ökonomische, soziale und ökologische Ziele in einen angemessenen Interessenausgleich gebracht werden können. Mit dem Code of Conduct sollen möglichst viele Unternehmen dabei unterstützt werden, die folgenden Grundsätze in die Tat umzusetzen und unternehmerisch verantwortungsvoll zu handeln.

Der Code of Conduct orientiert sich an international anerkannten Leitsätzen, wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), den zehn Prinzipien des UN-Global Compacts sowie an Grundsätzen und Vereinbarungen zum Schutz der Umwelt und von Tierarten.

1. Achtung und Schutz der Menschenrechte

Die Unternehmen sollten in allen ihren unternehmerischen Handlungen und wirtschaftlichen Prozessen die internationalen Menschenrechte im Sinne der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte beachten und ihre Durchsetzung und ihren Schutz nach bester Möglichkeit unterstützen.

Die Unternehmen sollten durch eigene Handlungen keine Menschenrechte beeinträchtigen und zudem sicherstellen, nicht über geschäftliche Verbindungen oder Kooperationen mittelbar an der Verletzung von Menschenrechten beteiligt zu sein.

Die Unternehmen sollten prüfen, inwieweit im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit eine potenzielle Beeinträchtigung der Menschenrechte erfolgen könnte. Auf diesen Ergebnissen aufbauend, sollten Strukturen und Mechanismen entwickelt werden, durch die eine Beeinträchtigung der Menschenrechte bei allen zukünftigen Projekten vorausschauend vermieden werden kann.



- **Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte / UN-Menschenrechtscharta**
- **Prinzip 1 und 2 des UN Global Compact**

2. Befolgung von nationalen Gesetzen

Die Unternehmen halten sich strikt und ohne Vorbehalte an die jeweiligen nationalen Gesetze und rechtlichen Vorschriften derjenigen Länder, in denen sie wirtschaftlich tätig sind.

In Ländern, in denen staatliche Vorgaben und Strukturen nur ein geringes Maß an Schutz gewährleisten können, versuchen die Unternehmen durch die Anwendung der Prinzipien dieses Code of Conducts ein über die staatlichen Vorgaben hinausgehendes Maß an Sicherheit zu gewährleisten.

3. Integrität und respektvolles Verhalten bei geschäftlichen Aktivitäten

Das wirtschaftliche Handeln der Unternehmen wird von ethischen Grundsätzen wie Ehrlichkeit, Fairness, Transparenz und der Rechenschaftspflicht gegenüber ihren Geschäftspartnern und Kunden geleitet.

Die Unternehmen bedienen sich keiner unlauteren Geschäftspraktiken und handeln nach den gültigen deutschen und europäischen wettbewerbs- und kartellrechtlichen Regelungen. Vertragliche Vereinbarungen werden durch die Unternehmen eingehalten und nach Treu und Glauben umgesetzt.

4. Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Jegliche Formen der Korruption, Bestechung und unlauteren Beeinflussung werden durch die Unternehmen abgelehnt und als nicht zulässige Verhaltensweisen geahndet.

Die Unternehmen versuchen nicht, sich gegenüber staatlichen Stellen oder Unternehmen mit unlauteren Mitteln wie Erpressung, Geldzahlungen oder Geschenken einen geschäftlichen Vorteil zu verschaffen.



- **Prinzip 10 des UN Global Compact**
- **Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption**

5. Schutz von Arbeitsrechten

a. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Die Unternehmen achten die Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer und erlauben die Bildung von Gewerkschaften und anderen Organisationen, die sich für die Interessen und Rechte der Arbeitnehmer einsetzen. Des Weiteren achten die Unternehmen das Recht der Arbeitnehmer, Kollektivverhandlungen über Löhne und Arbeitsbedingungen zu führen.

Der Beitritt oder das Engagement in einer Gewerkschaft darf für den Arbeitnehmer zu keinerlei Benachteiligung durch das Unternehmen führen.

In Ländern, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen nicht gegeben oder eingeschränkt sind, sollten die Unternehmen eigene interne Strukturen gestatten, die es den Arbeitnehmern ermöglichen, sich zu organisieren und Kollektivverhandlungen zu führen.



- **Kernarbeitsnorm der Internationalen Arbeitsorganisation: ILO-Konvention 87 und 98**
- **Prinzip 3 des UN Global Compact**

b. Verbot der Zwangsarbeit

Die Unternehmen lehnen alle Formen der Zwangsarbeit ab. Dies umfasst jegliche Tätigkeit bei denen Personen gegen ihren Willen oder unter Androhung von Strafen zur Arbeit gezwungen werden. Auch die Arbeit von Häftlingen und Gefängnisinsassen wird abgelehnt.



- **Kernarbeitsnorm der Internationalen Arbeitsorganisation: ILO-Konvention 29 und 105**
- **Prinzip 4 des UN Global Compact**

c. Verbot der Kinderarbeit

In keiner Weise werden Kinder durch die Unternehmen beschäftigt oder zur Arbeit genutzt. Das Unternehmen beachtet das gesetzliche Mindestalter des jeweiligen Landes, welches in Übereinstimmung mit dem ILO-Übereinkommen 138 nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und in keinem Fall unter 15 Jahren liegen darf.

Die Unternehmen prüfen im Zuge ihrer Einstellungsverfahren über entsprechende Strukturen und Kontrollen, dass die Altersgrenzen konsequent eingehalten werden.

Die Unternehmen sollten darüber hinaus sicherstellen, dass die Altersbeschränkungen auch von ihren Lieferanten und Geschäftspartnern konsequent befolgt werden.

Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren werden durch die Unternehmen nur dann beschäftigt, wenn die vorgesehene Arbeit, ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter der sie verrichtet wird, nicht für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit der Jugendlichen schädlich ist.



- Kernarbeitsnorm der Internationalen Arbeitsorganisation: ILO-Konvention 138 und 182
- Prinzip 5 des UN Global Compact

d. Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Die Unternehmen lehnen jegliche Form der Diskriminierung oder Bevorzugung aufgrund der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder sozialen Herkunft im Rahmen der Beschäftigung und des Berufs ab.

Keines dieser Merkmale darf die Gleichheit der beruflichen Gelegenheiten oder die Behandlung in der Beschäftigung, etwa bei Einstellung, Gehalt, Beförderung, Weiterbildung oder Pension, aufheben oder beeinträchtigen.

Die Unternehmen beachten zudem den Grundsatz der Entgeltgleichheit für männliche und weibliche Arbeitskräfte, wenn gleichwertige Arbeit geleistet wird.



- Kernarbeitsnorm der Internationalen Arbeitsorganisation: ILO-Konvention 100 und 111
- Prinzip 6 des UN Global Compact

e. Zahlung einer angemessenen Entlohnung

Die Unternehmen beachten die gesetzlich oder tariflich festgelegten Mindestlöhne und versuchen in keiner Weise diese zu unterschreiten oder zu umgehen.

In Ländern ohne tarifliche oder gesetzliche Lohnbestimmungen, setzen sich die Unternehmen dafür ein, dass bei einer Vollzeittätigkeit entsprechend hohe Löhne gezahlt werden, so dass die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer abgedeckt und eine menschenwürdige Existenz ermöglicht werden kann.

Es finden keine Lohnabzüge statt, die nicht per Gesetz festgelegt sind.



- ILO - Konvention 26

f. Keine unverhältnismäßigen Arbeitszeiten

Die Unternehmen beachten die gesetzlich oder tariflich festgelegten Höchstarbeitszeiten sowie die nationalen gesetzlichen Feiertage. In Ländern ohne entsprechende Regelungen darf die reguläre Arbeitszeit 48 Wochenstunden und maximal 12 Überstunden in der Woche nicht überschreiten. Innerhalb einer siebentägigen Periode ist mindestens ein freier Arbeitstag zu gewähren.

Überstunden sind freiwillig und sollten Ausnahmen darstellen und dürfen keine regelmäßigen Angelegenheiten bezeichnen. Ebenso sollten Überstunden kompensiert oder mit einem höheren Entgelt, mindestens mit den gesetzlichen oder tariflichen Regelungen, vergütet werden.



- ILO - Konvention 1 und ILO - Empfehlung 116

g. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Unternehmen treffen die notwendigen Vorkehrungen, um die Gesundheit und Sicherheit ihrer Arbeitnehmer am Arbeitsplatz bestmöglich zu gewährleisten.

Die nationalen gesetzlichen Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, Unfallschutz sowie Brandschutz werden durch die Unternehmen eingehalten. Besondere Schutzmaßnahmen sollten für bedürftige Personen, wie Schwangere oder Menschen mit Behinderungen, etabliert werden.

Jegliche Formen von Misshandlung, Einschüchterung, Gewaltandrohung sowie sexueller oder anderweitiger Belästigung sind verboten.



- ILO-Konvention 155

6. Schutz der Umwelt

Die Unternehmen engagieren sich für eine nachhaltige Entwicklung, indem sie ihre Unternehmenstätigkeiten mit ökologischem Bewusstsein ausführen und sich in den Ländern, in denen sie ihre Geschäftstätigkeit ausüben, durch geeignete Maßnahmen für einen Schutz der Umwelt und der natürlichen Gegebenheiten einsetzen. Sie übernehmen ökologische Verantwortung und tragen aktiv zur weltweiten Förderung eines besseren Umweltbewusstseins bei.

Die Unternehmen streben in ihrem Handeln eine möglichst effiziente Nutzung von Energie und natürlichen Ressourcen, die Reduzierung von klimaschädlichen Emissionen, den Erhalt der Biodiversität sowie den Schutz von Wäldern und Gewässern als Ziele an.

Die Unternehmen sollten ihre Geschäftsprozesse entlang der Wertschöpfungskette analysieren, um die Auswirkungen der unternehmerischen Tätigkeit auf die Umwelt sowie potenziell schädliche Beeinträchtigungen zu erfassen. Darauf aufbauend sollten angemessene Mechanismen entwickelt werden, wie diese Belastungen der Umwelt minimiert oder verhindert werden können.

Neben ihrem ökologischen Engagement und dem verantwortungsbewussten Umgang mit natürlichen Ressourcen unterstützen die Unternehmen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien in ihrer Branche.



- Prinzip 7, 8 und 9 des UN Global Compact

7. Schutz der Tierwelt

Die Unternehmen halten die deutschen und europäischen gesetzlichen Tierschutzbestimmungen ein und engagieren sich darüber hinaus für einen artgerechten Umgang mit Tieren. Sie folgen bei ihren Geschäftstätigkeiten den branchenrelevanten Tierschutzprinzipien und setzen sich ebenfalls für eine artgerechte Gewinnung von tierischen Produkten, Tierwohl sowie tiergerechtes Verhalten im Sinne der 5 Freiheiten des Farm Animal Welfare Council ein.

8. Zusammenarbeit mit Lieferanten

Die Unternehmen kommunizieren die Inhalte dieses Codes of Conducts gegenüber ihren Vertragspartnern, Lieferanten und Zulieferern sowie gegenüber dritten Geschäftspartnern, mit denen entlang der Lieferkette zusammengearbeitet wird. Die Partner sollen durch die Unternehmen angehalten und dabei unterstützt werden, eine Umsetzung der Verhaltensregelungen in ihren geschäftlichen Aktivitäten zu implementieren.