

## CODE OF CONDUCT

Die familiengeführte bugatti Gruppe bekennt sich zu ihrer Sorgfaltspflicht, unabhängig davon ob es in Deutschland oder international unternehmerisch tätig ist. Der vorliegende Verhaltenskodex dient der bugatti Gruppe als Leitlinie für eine Arbeitsweise, die stets gesellschaftliche Verantwortung mit denkt. Wo immer dies möglich und wirtschaftlich vertretbar ist, wird das Unternehmen für die Förderung der genannten Ziele eintreten. Der Verhaltenskodex ist auch Teil der Einkaufsvertragsbedingungen und somit bindend für Lieferanten und Abnehmer. In diesem Verhaltenskodex werden an verschiedenen Stellen auf die Konventionen der International Labour Organisation (ILO) hingewiesen. Diese binden und richten sich grundsätzlich an Staaten, nicht an Unternehmen. Die Erwähnungen sind deshalb so zu verstehen, dass sich die Unternehmen an den Inhalten orientieren, soweit dies für eine privatwirtschaftliche Organisation möglich ist. Der Verhaltenskodex muss gut sichtbar und für alle MitarbeiterInnen frei zugänglich in den lokalen Landessprachen angebracht werden.



### 1. Freiwillige Beschäftigung

Es darf keine Zwangsarbeit einschließlich Schuldknechtschaft oder Gefängnisarbeit geben. (ILO - Konventionen 29 und 105).



### 2. Keine Diskriminierung bei der Beschäftigung

Einstellung, Lohnpolitik, Zugang zu Fortbildungen, Beförderungsregeln, Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen, Ausscheiden aus dem Arbeitsleben und jeder andere Aspekt von Beschäftigungsverhältnissen müssen auf dem Prinzip der Chancengleichheit basieren unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Anbindung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Nationalität, sozialer Herkunft, Schwächen oder Behinderungen. (ILO-Konventionen 100 und 111).



### 3. Keine Kinderarbeit

Es darf keine Kinderarbeit geben. Das Mindestzugangsalter für Erwerbsbeschäftigung darf nicht unter dem Pflichtschulalter und generell nicht unter 15 Jahren liegen (ILO-Konvention 138). Es darf keine „Formen der Sklaverei oder sklaverei-ähnliche Praktiken, wie den Kinderverkauf und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft und Zwangsarbeit geben“. [...] Kinder zwischen 15 und 18 Jahren) dürfen keine Arbeit ausführen, „die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich sind“ (ILO-Konvention 182).



### 4. Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechtes auf Tarifverhandlungen

Das Recht aller ArbeiterInnen, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten und kollektivvertragliche Verhandlungen zu führen, wird anerkannt (ILO-Konventionen 87 und 98). In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, wird das Unternehmen von sich aus für alle ArbeitnehmerInnen parallele Wege für unabhängige und freie Vereinigungen und Verhandlungen fördern. Die ArbeitnehmervertreterInnen dürfen nicht diskriminiert werden und müssen bei der Ausführung Ihrer Vertretungsfunktionen Zugang zu allen Arbeitsplätzen erhalten (ILO-Konventionen 135 und Empfehlung 143).



### 5. Zahlung ausreichender Löhne

Löhne und Zuschläge für eine normale Arbeitswoche müssen zumindest dem gesetzlichen oder branchenüblichen Minimum entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen und ihrer Familien zu befriedigen, sowie darüber hinaus ein bestimmtes frei verfügbares Einkommen zu erhalten (ILO-Konventionen 26 und 131). Weder sind Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme erlaubt, noch sind irgendwelche Abzüge gestattet, die nicht durch die nationalen Gesetze begründet sind. Abzüge dürfen nicht dazu führen, dass der/die Beschäftigte weniger als den gesetzlichen Mindestlohn erhält. Alle ArbeitnehmerInnen werden angemessen und klar über die Lohnbestandteile einschließlich des Lohnsatzes und der Periode, für die der Lohn gezahlt wird, informiert.



### 6. Keine überlangen Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen mit den gesetzlichen Bestimmungen und branchenüblichen Standards übereinstimmen. Von den ArbeiterInnen darf nicht regelmäßig verlangt werden, dass sie regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten, und innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen müssen sie mindestens einen freien Tag haben. Überstunden müssen freiwillig sein, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten und nicht regelmäßig abgefordert werden und müssen immer mit einer Mehrarbeitszulage zum Lohn kompensiert werden (ILO-Konvention 1).



### 7. Menschenwürdige Arbeitsbedingungen

Es ist für eine sichere und hygienische Arbeitsumwelt zu sorgen und optimaler Arbeits- und Gesundheitsschutz zu fördern, der sich am aktuellen, branchenbezogenen Kenntnisstand über etwaige spezifische Gefahren orientiert. Gebührende Aufmerksamkeit ist den branchenspezifischen Arbeitsrisiken zu schenken; es muss eine sichere und hygienische Arbeitsumwelt gewährleistet sein. Regeln zur größtmöglichen Unfallverhütung und Minimierung von Gesundheitsrisiken sind umzusetzen (in Anlehnung an ILO-Konvention 155). Körperliche Misshandlung, Androhungen körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten.



### 8. Beschäftigungsverhältnis

Die arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten, die sich aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis ergeben, dürfen nicht umgangen werden durch einseitige, nur die Beschäftigten bindende Verträge oder durch Ausbildungsprogramme, die nicht wirklich auf die Vermittlung von Fähigkeiten oder eine reguläre Beschäftigung abzielen. Jüngere ArbeitnehmerInnen sollen die Gelegenheit erhalten, an Ausbildungs- und Schulungsprogrammen teilzunehmen.

#### Erläuterung

Die oben aufgeführten Anforderungen an die sozialen Standards entsprechen den auf den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) basierenden Anforderungen der Fair Wear Foundation (FWF).