

## eco - Verband der Internetwirtschaft e. V.

### Verhaltenskodex

#### I. Einführung

Jede einzelne Person hat das Recht, in einer professionellen Arbeitsatmosphäre zu arbeiten, die die Chancengleichheit bei der Beschäftigung fördert und ungesetzliche diskriminierende Praktiken verbietet. eco – Verband der Internetwirtschaft e.V. und die verbundenen Unternehmen (im Folgenden „eco“ genannt) erwartet, dass alle Beziehungen zwischen Personen am Arbeitsplatz, mit Dienstleistern und Mitgliedern frei von Voreingenommenheit, Vorurteilen und Belästigung sind.

Dieser Verhaltenskodex basiert auf dem geltenden Antidiskriminierungsrecht und den Richtlinien internationaler Organisationen zum Schutz der Menschenrechte. eco wird sich nach bestem Wissen und Gewissen bemühen sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter:innen und Dritte auf Anfrage mit diesem Verhaltenskodex vertraut sind und wissen, dass jede Beschwerde über ein Verhalten, das gegen diesen Kodex verstößt, untersucht und entsprechend sanktioniert wird. Mitarbeiter:innen, die Fragen oder Bedenken in Bezug auf diesen Verhaltenskodex haben, können diese vertraulich mit der Abteilung Human Resources von eco besprechen.

#### II. Anwendungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter:innen, freie Mitarbeiter:innen, Praktikant:innen und alle Mitglieder der Geschäftsleitung und des Vorstands von eco (nachfolgend zusammenfassend als „Mitarbeiter:innen“ bezeichnet).

#### III. Definitionen

**Bestechung:** Bestechung ist das Anbieten, Versprechen, Gewähren oder Annehmen von ungerechtfertigten finanziellen oder anderen Vorteilen an oder durch eine andere Person, wie z. B., aber nicht beschränkt auf

- ein öffentlicher Beamter auf nationaler, lokaler oder internationaler Ebene,
  - eine politische Partei, Parteifunktionäre oder Kandidat:innen und
  - Direktor:innen, leitende Angestellte, Mitarbeiter:innen oder Vertreter einer anderen Organisation oder eine Einzelperson,
- mit dem Ziel, einen geschäftlichen oder sonstigen Vorteil mit anderen als rechtmäßigen und angemessenen Mitteln zu erlangen oder zu behalten.

**Korruption:** Unter Korruption versteht man auch die Aufforderung zu einer Bestechung, unabhängig davon, ob sie mit einer Drohung für den Fall verbunden ist, dass die Forderung abgelehnt wird oder nicht.

**Diskriminierung:** Diskriminierung am Arbeitsplatz bedeutet, dass Mitarbeiter:innen aus rassistischen Gründen oder aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, des Geschlecht, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alter oder der sexueller Identität („AGG Gründe“) von ihren Kolleg:innen, Vorgesetzten oder Kund:innen schlechter als andere Mitarbeiter:innen in einer vergleichbaren Situation behandelt werden, z..B. wird der berufliche Aufstieg im Unternehmen erschwert oder Leistungen werden nicht in gleicher Weise anerkannt.

**Belästigung:** Belästigung ist ein unerwünschtes Verhalten, das mit einem diskriminierenden Grund zusammenhängt und bezweckt oder bewirkt, die Würde der betroffenen Person zu verletzen und dadurch ein feindliches Umfeld geschaffen wird. Dabei ist es unerheblich, ob die Belästigung schriftlich, mündlich, durch Gesten oder auf andere Weise erfolgt. Belästigung kann viele Formen annehmen, darunter unerwünschte Kontakte oder Kommunikation, Beleidigungen, Drohungen oder anstößige Sprache.

**Mobbing:** Mobbing ist systematische und wiederholte Anfeindung, Belästigung und Ausgrenzung einer Person durch Vorgesetzte oder unter Kolleg:innen, mit dem Ziel oder der Folge, dass sich die gemobbte Person unsicher, herabgesetzt und aus dem Arbeitsumfeld ausgegrenzt fühlt. Es kann von einzelnen Kolleg:innen oder ganzen Gruppen ausgehen.

**Sexuelle Belästigung:** Sexuelle Belästigung ist jedes sexualisierte Verhalten, welches nicht von der betroffenen Person erwünscht ist. Dazu gehören nicht nur verbale und körperliche Belästigungen wie sexualisierte Bemerkungen oder unerwünschte Berührungen, sondern auch nonverbale Formen wie anzügliche Blicke oder das Zeigen pornographischer Bilder. Es schließt ebenso Aufforderungen zu sexuellen Handlungen oder die Andeutung, dass sexuelle Handlungen zu einer nicht damit zusammenhängenden Belohnung (z.B. einer Beförderungen) führen werden. Alle Geschlechter können von sexueller Belästigung betroffen sein. Sexuelle Belästigung verletzt die Würde der betroffenen Person. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Verletzung der Würde gewollt war.

#### **IV. Allgemeine Grundsätze**

eco erachtet die folgenden Grundsätze als verbindlich und verlangt von seinen Mitarbeiter:innen und Partnern deren Einhaltung:

##### **1. Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften**

eco hält sich an die Gesetze und Vorschriften der Bundesrepublik Deutschland sowie an das jeweilige Recht der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist.

##### **2. Verbot von Bestechung und Korruption**

eco duldet weder Bestechung noch andere Formen der Korruption. Weder die Annahme noch die Gewährung eines unlauteren Vorteils wird geduldet.

Korruption und Bestechung sind strengstens untersagt, da es sich hierbei um Straftaten handelt, die für eco zu Geldstrafen oder für alle beteiligten Mitarbeiter:innen zu Sanktionen nach den einschlägigen Gesetzen führen können.

### **3. Vermeidung von Interessenskonflikten**

Interessenskonflikte mit persönlichen Angelegenheiten oder anderen geschäftlichen oder nicht geschäftlichen Aktivitäten, einschließlich derer von Verwandten oder anderen verbundenen Parteien, sollten vermieden werden.

Interessenskonflikte können entstehen, wenn Mitglieder unseres Personals (und möglicherweise mit ihnen verbundene Personen) finanzielle Interessen an oder persönliche Verbindungen zu Projekt- oder Geschäftspartnern, Wettbewerbern (einschließlich ihrer offiziellen Organe oder Mitarbeiter:innen) oder Zielgruppen haben.

### **4. Nichtdiskriminierung, Chancengleichheit bei der Beschäftigung und Diversität**

eco duldet keine Form der Diskriminierung.

Es gehört zu den Grundsätzen von eco, gleiche Beschäftigungschancen ohne Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Alter, Behinderung, Familienstand, Staatsangehörigkeit, genetischen Informationen oder anderen gesetzlich geschützten Merkmalen zu gewährleisten.

Wir erwarten von allen Mitarbeiter:innen von eco, dass sie so zusammenarbeiten, dass andere nicht diskriminiert werden.

eco schätzt die Vielfalt seiner Mitarbeitenden und fördert eine respektvolle und wertschätzende Unternehmenskultur.

### **5. Verbot von sexuellem Fehlverhalten**

eco duldet keine Form der sexuellen Belästigung und ermutigt Opfer und Zeugen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, solche Vorfälle und begründete Verdachtsfälle einer Vertrauensperson oder einem Vorgesetzten zu melden.

eco duldet keine Form der sexuellen Ausbeutung anderer Menschen durch Mitarbeiter:innen.

### **6. Sonstige Menschen- und Arbeitsrechte, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

eco respektiert die Menschenrechte und unterstützt deren Einhaltung.

eco lehnt alle Formen von Zwangs- und Kinderarbeit ab.

Um Unfällen und Verletzungen vorzubeugen, sorgt eco für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und, falls erforderlich, für sichere und hygienische Wohneinrichtungen.

### **7. Verhalten in der Öffentlichkeit**

eco respektiert das Recht auf freie Meinungsäußerung und den Schutz der Persönlichkeitsrechte und der Privatsphäre. Die Mitarbeitenden sollten sich jedoch bewusst sein, dass sie auch in ihrem Privatleben als Teil von eco gesehen werden können. Die Mitarbeiter:innen sind daher aufgerufen dafür zu sorgen, dass der Ruf des Unternehmens in keiner Weise durch ihr Verhalten in der Öffentlichkeit, insbesondere in den sozialen Medien, beeinträchtigt wird.

## **8. Schutz der Umwelt**

eco setzt sich für den Umweltschutz ein und ermutigt die Mitarbeiter:innen und alle Partner zu umweltfreundlichem Verhalten am Arbeitsplatz.

## **9. Fairer Wettbewerb und Schutz interner, sensibler Informationen**

eco respektiert und befolgt die Regeln des fairen Wettbewerbs. Zu diesen Regeln gehört, dass der Austausch von Informationen mit Wettbewerbern über Vereinbarungen oder ähnliche wichtige Informationen, die innerhalb von eco vertraulich zu behandeln sind, nicht zulässig ist.

## **V. Meldung eines Vorfalls von Belästigung, Diskriminierung oder Vergeltung und das Beschwerdeverfahren**

eco ermutigt dazu, alle wahrgenommenen Vorfälle und Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex zu melden, unabhängig von der Identität oder Position des Täters oder der Täterin. Personen die glauben, dass sie Opfer eines solchen Verhaltens geworden sind, sollten ihre Gedanken mit ihrem oder ihrer Vorgesetzten und der HR-Abteilung besprechen. Darüber hinaus ermutigt eco jede:n Einzelne:n, mögliche Täter:innen umgehend auf das unerwünschte Verhalten hinzuweisen verbunden mit der Aufforderung, entsprechendes Verhalten zukünftig zu unterlassen.

Es entspricht der Unternehmenspolitik von eco, solche Meldungen unverzüglich und gründlich zu untersuchen. eco verbietet Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die Diskriminierung oder Belästigung melden oder an einer Untersuchung solcher Meldungen teilnehmen.

Alle gemeldeten Vorwürfe von Belästigung, Diskriminierung oder Vergeltung werden umgehend untersucht. Die Untersuchung kann Einzelgespräche mit den Beteiligten und gegebenenfalls mit Personen, die über einschlägige Kenntnisse verfügen, umfassen. eco wahrt während des gesamten Untersuchungsprozesses die Vertraulichkeit, soweit dies mit einer angemessenen Untersuchung und geeigneten Abhilfemaßnahmen vereinbar ist. Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person, die einen Schaden meldet oder an der Untersuchung eines Schadensfalles mitwirkt, werden disziplinarisch geahndet. Vergeltungsmaßnahmen sollten sofort gemeldet werden und werden umgehend untersucht und behandelt. Fehlverhalten, das eine Belästigung, Diskriminierung oder Vergeltung darstellt, wird in angemessener Weise geahndet. Zu den Maßnahmen können beispielsweise Schulungen oder Disziplinarmaßnahmen gehören.

Ist eine an einer Beschwerde beteiligte Partei mit der Lösung nicht einverstanden, so kann sie sich an die Vorstandsvorsitzenden von eco wenden.

Falsche und böswillige Beschwerden über Belästigung, Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen können selbst zu disziplinarischen Maßnahmen führen.

Anlaufstelle:

E-Mail: [compliance@eco.de](mailto:compliance@eco.de)

Postanschrift: eco - Verband der Internetwirtschaft e.V., Lichtstraße 43h, 50825 Köln

Datum: 14. August 2023