



## **VODAFONE – GRUNDSÄTZE DES ETHISCHEN EINKAUFENS**

Als eines der weltweit größten Telekommunikationsunternehmen kommt Vodafone bei der Verbesserung der Lebensumstände der Menschen eine große Bedeutung zu.

Darüber hinaus spielen wir eine wichtige Rolle bei der sorgsam und verantwortungsbewussten Abwicklung und Verwaltung unserer Geschäfte. Aus diesem Grund haben wir eine Reihe von Kernwerten und Geschäftsprinzipien implementiert, die unsere Aktivitäten und Interaktionen mit allen involvierten Stakeholdern weltweit, darunter auch unsere Lieferanten, regeln.

Unsere Geschäftsprinzipien verlangen von unseren Geschäftspartnern und Lieferanten, dass sie sich der Einhaltung und Anwendung eben dieser Geschäftsprinzipien verpflichten.

Die folgenden Grundsätze des ethischen Einkaufens sind in Zusammenhang mit unseren Geschäftsprinzipien zu sehen und sollen sichere und faire Arbeitsbedingungen sowie die verantwortungsbewusste Handhabung sozialer und umweltrelevanter Themen in der Lieferkette von Vodafone fördern.

Die Grundsätze wurden in Absprache mit Mitarbeitern, Zulieferern, Investoren und nichtbehördlichen Organisationen entwickelt und legen die Standards fest, die im Laufe der Zeit durch Vodafone und unsere Lieferanten erreicht werden sollen.

Das Prinzip der kontinuierlichen Verbesserung gilt für sämtliche Aspekte der Grundsätze.

Gemäß den Ausführungsbestimmungen der Grundsätze und als Geschäftsbedingung fordert Vodafone von seinen Erstlieferanten, dass sie die Standards verstehen und anerkennen sowie deren Einhaltung bestätigen.

Vodafone arbeitet gemeinsam mit seinen Lieferanten an der Umsetzung der Grundsätze – dazu können gemeinsame Audits und Vor-Ort-Besuche zählen, um die Performance kontinuierlich zu bewerten und zu prüfen.



Vodafone wird die Implementierung der Grundsätze und deren Einhaltung öffentlich bekannt geben.

Vodafone ermutigt alle Lieferanten, die Standards der Grundsätze im gesamten Unternehmen und innerhalb der eigenen Lieferketten durchzusetzen.

Die Grundsätze des ethischen Einkaufens werden durch einen Leitfaden komplementiert, der weitere Erläuterungen, Beispiele und Informationen zu den Anforderungen enthält. Referenzen zum Leitfaden sind im Text der Grundsätze des ethischen Einkaufens durch Abkürzungen (z. B. „[GN1]“) vermerkt. Beide Dokumente sind in Zusammenhang zu lesen.

## **IMPLEMENTIERUNG DER GRUNDSÄTZE DES ETHISCHEN EINKAUFENS**

### **Eigentümerschaft**

- Eigentümer der Vodafone Grundsätze des ethischen Einkaufens sind das Vodafone Global Supply Chain Management und die Global Terminals Directors.
- Sowohl die Global Terminals Directors als auch ihre jeweiligen Leiter des Lieferantenmanagements tragen die operative Verantwortung für die Implementierung der Grundsätze – sowohl auf globaler als auch auf operativer Unternehmensebene.

### **Kommunikation**

- Vodafone kommuniziert und bewirbt die Grundsätze des ethischen Einkaufens intern und extern bei allen relevanten Stakeholdern.
- Lieferanten werden ermuntert, alle angemessenen Anstrengungen zu unternehmen, um die Grundsätze des ethischen Einkaufens bei ihren jeweiligen Lieferanten und Subunternehmern zu bewerben.

### **Schulungen und Bewusstseinsbildung**

- Vodafone und seine Lieferanten stellen sicher, dass allen relevanten Personen angemessene Schulungen und Anleitungen bereit gestellt werden, um die Grundsätze des ethischen Einkaufens zu unterstützen.

## **Anwendung**

- Lieferanten, die die Grundsätze des ethischen Einkaufens anwenden, sollten alle relevanten Gesetze, Regulierungen und Standards in sämtlichen Ländern, in denen sie agieren, einhalten.
- Die Grundsätze des ethischen Einkaufens sollen sichere und faire Arbeitsbedingungen sowie die verantwortungsbewusste Handhabung umweltrelevanter und sozialer Themen innerhalb der Lieferkette von Vodafone fördern.
- Die Lieferanten werden aufgefordert, die Implementierung der Grundsätze des ethischen Einkaufens oder ähnlicher Einkaufsstandards, wie den EICC (Electronics Industry Code of Conduct), die ETI-Basiskodex (Ethical Trading Initiative), den SA 8000 der Social Accountability International oder die Ethical Business Practices in Purchasing and Supply des Chartered Institute of Purchasing and Supply (schriftlich) zu bestätigen.
- Vodafone arbeitet gemeinsam mit seinen Lieferanten an der Umsetzung der Grundsätze – dazu können gemeinsame Audits [GN1] und Vor-Ort-Besuche zählen, um die Einhaltung der Grundsätze zu bewerten.
- Die Lieferanten werden aufgefordert, Vodafone den angemessenen Zugang zu allen relevanten Informationen und Standorten zu gewähren, damit das Unternehmen die Einhaltung der Grundsätze bewerten kann. Darüber hinaus sollten die Lieferanten alle angemessenen Anstrengungen unternehmen, um sicherzustellen, dass ihre Auftragnehmer ebenso agieren.

## **Korrektive Maßnahmen**

- Die Lieferanten sollten die kontinuierliche Einhaltung bei sämtlichen Aktivitäten, die unter die Standards der Grundsätze des ethischen Einkaufens fallen, prüfen, überwachen und gegebenenfalls korrigieren.
- Schwerwiegende Verstöße gegen die Grundsätze des ethischen Einkaufens sollten Vodafone umgehend gemeldet werden, damit gemeinsam korrektive Maßnahmen festgelegt werden können.
- Sollten schwerwiegende Verstöße gegen die Grundsätze des ethischen Einkaufens erkannt und nicht behoben werden, behält sich Vodafone das Recht vor, die Geschäftsbeziehungen zum betreffenden Lieferanten zu beenden.

## **Überwachung und Berichterstattung**

- Die Corporate Responsibility und Purchasing Teams von Vodafone verwenden einen risikobasierten Ansatz [GN2] zur Überwachung der Implementierung und Einhaltung der Grundsätze des ethischen Einkaufens innerhalb der Lieferkette von Vodafone. Die Entwicklungen werden im jährlich erscheinenden Vodafone Corporate Responsibility Report bekanntgegeben.
- Vodafone und seine Lieferanten unternehmen alle angemessenen Anstrengungen, um Mitarbeitern und anderen Stakeholdern ein vertrauliches System zur Meldung tatsächlicher oder möglicher Verstöße gegen die Grundsätze des ethischen Einkaufens bereitzustellen.

## **GRUNDSÄTZE DES ETHISCHEN EINKAUFENS**

### **1. Kinderarbeit**

- Es werden keine Personen eingestellt, deren Alter unterhalb des gesetzlichen Mindestbeschäftigungsalters liegt [GN3].
- Kinder (Personen unter 18 Jahren) werden nicht für gefährliche Arbeiten oder Nacharbeit oder Arbeiten, die nicht der Persönlichkeitsentwicklung von Kindern entspricht, eingestellt [GN4].
- Falls ein Kind beschäftigt wird, so steht dessen Wohl stets an erster Stelle.
- Es werden Richtlinien und Programme unterstützt oder entwickelt, die Kindern helfen, die bei der Ausübung von Kinderarbeit entdeckt wurden.

### **2. Zwangsarbeit**

- Es wird keinerlei Zwangs- oder Pflichtarbeit oder Schuldknechtschaft eingesetzt, und es steht Angestellten frei, ihre Arbeitsstelle nach angemessener Mitteilung aufzugeben [GN5]. Es wird nicht von Angestellten gefordert, Geldbeträge oder Ausweispapiere beim Arbeitgeber zu hinterlegen.

### **3. Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden**

- Gemäß den internationalen Standards und nationalen Gesetzen wird Angestellten, Auftragnehmern, Partnern und anderen Personen, die in die Aktivitäten des Unternehmens eingebunden sind, ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld bereitgestellt.

Es werden Mechanismen eingesetzt, die sicherstellen, dass Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften kommuniziert und auf Personengruppen unter ihrer Kontrolle angewendet werden.

- Die Bereitstellung von Produkten bzw. Dienstleistungen erfüllt die allgemeinen Prinzipien der Gefahrenverhütung [GN6].
- Es werden Mechanismen entwickelt und implementiert, die sicherstellen, dass alle Angestellten in der Lage sind, die jeweiligen Gesundheits- und Sicherheitsaspekte ihrer Verantwortungsbereiche und Aufgaben auszuführen [GN7].
- Die Anlagen und Annehmlichkeiten, einschließlich der vom Unternehmen bereitgestellten Unterkünfte für die Angestellten, müssen hygienisch und sicher sein und die Grundbedürfnisse von Angestellten erfüllen.
- Das Unternehmen verfügt über Systeme und Schulungen, um sich auf Unfälle, Gesundheitsprobleme und vorhersehbare Notfallsituationen einzustellen bzw. auf diese zu reagieren. Es sind Mittel zum Aufzeichnen, Untersuchen und Umsetzen von Erkenntnissen, die aus Unfällen und Notfallsituationen gewonnen wurden, vorhanden.

#### **4. Versammlungsfreiheit**

- Eine offene Kommunikation und ein direkter Austausch zwischen Angestellten und Geschäftsführung sind die wirksamsten Möglichkeiten, ein gutes Arbeitsverhältnis zu schaffen und Probleme zu lösen.
- Die Rechte von Angestellten, sich Gewerkschaften oder ähnlichen repräsentativen Organen anzuschließen, sowie das Recht auf Tarifverhandlungen in Einklang mit den lokalen Gesetzen werden respektiert.

#### **5. Diskriminierung**

- Das Unternehmen unterstützt und setzt keine Form der Diskriminierung bei Einstellungen, Beschäftigungsbedingungen, Vergütung, Zugang zu Schulungen, Förderung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Pensionierungsverfahren oder -entscheidungen ein [GN8].

#### **6. Disziplinarmaßnahmen**

- Die Angestellten werden mit Respekt und Würde behandelt. Körperlicher oder verbaler Missbrauch oder andere Formen der Belästigung sowie jede Form von Bedrohung oder Einschüchterung sind verboten.

## **7. Arbeitszeiten**

- Die Arbeitszeiten von Angestellten überschreiten nicht die durch lokale Gesetze festgelegte maximale Arbeitszeit, eine Arbeitswoche umfasst höchstens 60 Stunden [GN9], einschließlich Überstunden.
- Sollten diese Arbeitszeiten in Ausnahmefällen [GN10] überschritten werden, so sollte dies in einem angemessenen Umfang geschehen [GN11]. Überstunden werden mit Zuschlägen vergütet, und allen Arbeitern wird in einer Sieben-Tage-Woche mindestens ein arbeitsfreier Tag zugestanden.

## **8. Vergütung**

- Die Angestellten verstehen ihre jeweiligen Arbeitsbedingungen und genießen eine faire und angemessene Vergütung.

## **9. Individuelles Verhalten**

- Bestechungen, unangemessene Zahlungsangebote an Angestellte, Kunden, Lieferanten, Organisationen oder Einzelpersonen oder von diesen, werden in keiner Form toleriert.

## **10. Umweltschutz**

- Entsprechende Gesetze und internationale Standards zur Minimierung von Umweltbelastungen werden eingehalten. In Ländern, in denen keine Gesetze zum Umweltschutz vorhanden sind oder durchgesetzt werden, liegen verantwortungsbewusste Praktiken zur Minimierung von Umweltbelastungen vor.
- Es sind Prozesse zur optimalen und aktiven Nutzung endlicher Ressourcen (z. B. Energie, Wasser und Rohstoffe) sowie angemessene Verwaltungs-, operative und technische Kontrollen in Kraft, um die Abgabe schädlicher Emissionen in die Umwelt zu minimieren.
- Es sind angemessene Maßnahmen zur Verbesserung des Umweltschutzes von genutzten Produkten und Dienstleistungen in Kraft, beispielsweise die Beachtung der Energieeffizienz und des End-of-Use von bereitgestellten Produkten bzw. Dienstleistungen während der Konzipierung.
- Innovative Entwicklungen bei Produkten bzw. Dienstleistungen, die einen sozialen und umweltrelevanten Nutzen bringen, werden unterstützt.

## **LEITFADEN (Guidance Note)**

Dieser Leitfaden ergänzt die Grundsätze ethischen Einkaufens von Vodafone und soll weitere Definitionen, Beispiele und Informationen bereitstellen, die die Anforderungen der Grundsätze des ethischen Einkaufens stützen. Der Leitfaden wird regelmäßig überarbeitet und gegebenenfalls aktualisiert, um Entwicklungen im ethischen Lieferkettenmanagement sowie branchenspezifischen Best Practices Rechnung zu tragen.

Referenzziffern, wie „GN1“, die im Haupttext der Grundsätze des ethischen Einkaufens aufgeführt sind, entsprechen den unten stehenden Hinweisen unter den jeweiligen Überschriften.

### **LEITFADEN**

#### **Anwendung**

GN1: Audits können von einem Vertreter von Vodafone oder Dritten durchgeführt werden. Darüber hinaus können Audits auch gemeinsam durch Vodafone und den Lieferanten durchgeführt werden, unter Einbeziehung von Branchenvertretern oder entsprechenden nichtbehördlichen Organisationen.

#### **Überwachung und Berichterstattung**

GN2: Vodafone konzentriert sich auf die Bereiche der Lieferkette, in denen das Risiko der Nichteinhaltung der Grundsätze des ethischen Einkaufens am höchsten ist und in denen es zu einer maximalen Abweichung von den verfügbaren Ressourcen kommen kann.

#### **Kinderarbeit**

GN3: Das Mindestalter entspricht dem Alter der Beendigung der Pflichtschulzeit, beträgt aber mindestens 15 Jahre (bzw. in Ländern, in denen schulische Einrichtungen nicht ausreichend entwickelt sind, 14 Jahre, gemäß den internationalen Grundsätzen).

GN4: Die Persönlichkeitsentwicklung beinhaltet die Gesundheit oder körperliche, mentale, geistige, moralische oder soziale Entwicklung.

„Kind“ bezieht sich auf eine Person, die jünger als 18 Jahre alt ist (gemäß Artikel 1 des UN-Übereinkommen über die Rechte des Kindes).

Die Definition von „Persönlichkeitsentwicklung“ entspricht der Beschreibung in Artikel 32 des UN-Übereinkommens über die Rechte des Kindes.

### **Zwangsarbeit**

GN5: Eine angemessene Mitteilungsfrist beruht auf der vertraglichen Mitteilungsfrist von Angestellten und setzt die Existenz eines schriftlichen Vertrags für alle Angestellten voraus. Damit wird die Auffassung Vodafones, dass alle Angestellten die Bedingungen ihrer Beschäftigung verstehen und schriftlich darüber informiert wurden (siehe Vergütungsklausel 8), gestärkt.

### **Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden**

GN6: Zu den allgemeinen Prinzipien zählen: die Erkennung, Minimierung und Prävention von Gefahren mithilfe von kompetenten und geschulten Personen, die Bereitstellung und Wartung von Sicherheitsausrüstung und -werkzeugen, einschließlich – falls erforderlich – persönlicher Schutzausrüstung.

GN7: Dazu zählen die Ernennung und Schulung von Personen in angemessener Position, insbesondere von leitenden Angestellten, die für die Ausgabe der Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften des Lieferanten verantwortlich sind.

### **Diskriminierung**

GN8: Formen der Diskriminierung sind unter anderem, aber nicht ausschließlich: Rasse, Farbe, Geschlecht, sexuelle Identität, sexuelle Orientierung, Religion, politische Meinung, Nationalität, soziale Herkunft, Sozialstatus, Familienstand, indigene Herkunft, Behinderung, Gesundheitszustand, HIV-Status, Schwangerschaft, Alter, Veteranenstatus und Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft.

Der Lieferant muss sicherstellen, dass zu keinem Zeitpunkt der Beschäftigung – von der Auswahl der geeigneten Bewerber über das Einstellungsgespräch und das Auswahlverfahren bis hin zu den Beschäftigungsbedingungen, Vergütungsbedingungen und den Gründen der Entlassung – eine Form der Diskriminierung vorliegt.

### **Arbeitszeiten**

GN9: Die Beschränkung der Arbeitszeit soll in erster Linie Arbeiter schützen, die keine Führungsposition innehaben.

GN10: Zu Ausnahmefällen zählen unter anderem Notfallsituationen. Erwartete Hochphasen oder saisonale Hochphasen in der Produktion zählen allerdings nicht zu den Ausnahmefällen.

GN11: Um zu bestimmen, ob übermäßige Arbeitszeiten vorliegen, sollten die Art der ausgeführten Arbeit sowie die akzeptablen Arbeitszeiten für die betreffende Funktion berücksichtigt werden.



## Meldepflicht

Vodafone verwendet im Rahmen seiner Meldepflichtrichtlinie einen „Whistleblowing“-Mechanismus: Lieferanten, Auftragnehmer und Angestellte sind verpflichtet, Unredlichkeit, Korruption, Betrug, Verstöße gegen Arbeitsrecht und Menschenrechte, Umweltschäden sowie jedes andere unmoralische Verhalten zu melden, entweder direkt telefonisch an das Group Corporate Security Team unter der Rufnummer +44 (0) 1635 667911 oder über unabhängige Dritte unter der Rufnummer +44 (0)1249 661 795. Alle Meldungen werden streng vertraulich behandelt.

## REFERENZEN

Die Grundsätze des ethischen Einkaufens von Vodafone beruhen auf folgenden internationalen Standards:

- Allgemeine Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen.
- Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation.
- UN-Übereinkommen über die Rechte des Kindes.

Ferner wurden folgende Standards referenziert:

- SA 8000 Standard der Social Accountability International;
- Basiskodex der Ethical Trading Initiative (ETI);
- Electronics Industry Code of Conduct;
- Entwurf für UN-Normen über die Verantwortung transnationaler Unternehmen (2003)

In Hinblick auf die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation zu Arbeitsstandards wurden bei der Entwicklung der vorliegenden Grundsätze des ethischen Einkaufens folgende Bestimmungen referenziert:

- Konventionen 1 und 14 (Annehmbare Arbeitszeiten)
- Konventionen 29 und 105 (Zwangsarbeit)
- Konventionen 87, 98 und 135 (Versammlungsfreiheit)
- Konventionen 100 und 111 (Diskriminierung)
- Konvention 135 und Empfehlung 143 (Konvention zu Vertretern der Arbeitnehmer)
- Konvention 138 (Mindestbeschäftigungsalter)
- Konvention 155, Artikel 19 (Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit)