

anyMOTION CODE OF CONDUCT

*Verantwortungsvolle Menschen in einem
verantwortungsvollen Unternehmen*

[Verhaltenskodex & Richtlinien]

Version 1.0

veröffentlicht am 20.12.2022

Unsere Verpflichtung

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
sehr geehrte Geschäftspartner,
sehr geehrte Damen und Herren,

anyMOTION verbindet in diesem Verhaltenskodex zwei der bedeutendsten Themen unserer Zeit: die digitale Transformation mit der unternehmerischen Sozialverantwortung („CSR“). Auf beide zählen das Selbstverständnis und der Erfolg von anyMOTION ein.

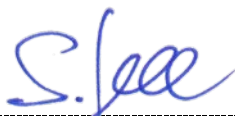
Unser Verhaltenskodex bildet die Basis für die vertrauensvolle und erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen allen Menschen, die an der Geschäftsausübung des Unternehmens anyMOTION GmbH beteiligt sind. Die hier zusammengeführten Leitlinien übersetzen die relevanten Vorschriften durch verbindlichen Vorgaben für rechtmäßiges und menschenwürdiges Handeln in die gelebte Praxis und erweitern sie um unsere Unternehmensgrundsätze. Sie dienen der Wahrung aller Interessen und stellen sicher, dass die Würde und die persönlichen Rechte jeder und jedes Einzelnen respektiert werden.

Unsere Unternehmenskultur und agilen Strukturen mit Gestaltungsspielraum für eigenverantwortliches Handeln zeichnen anyMOTION als Arbeitgeber und Geschäftspartner aus. Mit dem Vorsatz, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter die Zukunft des Unternehmens unter Einhaltung der rechtlichen Vorgaben mitgestalten können, lassen sich Erfolg, Zufriedenheit und Arbeitsplatzsicherheit für alle Angehörigen von anyMOTION maximieren.

Die alltägliche Beachtung dieser Richtlinien gehört für uns zu den Grundsätzen guter Unternehmensführung, weshalb wir uns selbst und alle unsere Mitarbeitenden ebenso wie alle Geschäftspartner zu ihrer Einhaltung verpflichten.

Sollte es im Unternehmensumfeld zu einem Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex kommen, behalten wir uns die Kündigung oder Auflösung des Arbeits- oder Geschäftsverhältnisses vor. Als Konsequenz aus dieser Haltung kann jeder Geschäftspartner von anyMOTION – gleich ob als Mitarbeitende, Kunden, Dienstleister oder weitere Dritte – auf ein verlässliches Arbeitsumfeld mit Freiraum zur persönlichen Entwicklung bauen. Das Fundament des nachhaltigen Unternehmenserfolgs von anyMOTION besteht aus Humanität und Schaffenskraft. Dieser wird auch zukünftig durch und mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ein gesundes Netzwerk integrierter Partner sichergestellt.

Düsseldorf, den 20.12.2022



anyMOTION GmbH
Sascha Sell, Geschäftsführer



anyMOTION GmbH
Andreas Neumann, Geschäftsführer

1. Menschenrechte

Wir unterstützen die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und setzen uns für deren Einhaltung in unserem Geschäftsalltag ein. Wir lehnen ausnahmslos Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel ab und verwehren uns gegen Belästigung und Diskriminierung.

1.1. Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer

Es gelten die gesetzlich festgelegten Altersbeschränkungen nach dem **Jugendarbeitsschutzgesetz**. Entsprechend beschäftigen wir Kinder unter 15 Jahren und vollzeitschulpflichtige Jugendliche ausschließlich im zulässigen Rahmen von Schüler-/Betriebs-Praktika, wenn diese die Entwicklung des Kindes unterstützen.

Bei der Beschäftigung von Jugendlichen und jungen Mitarbeiter achten wir außerdem besonders auf die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit, Ruhepausen und gefährlichen Arbeiten. Neben dem Jugendarbeitsschutzgesetz gilt dabei insbesondere auch das **Berufsbildungsgesetz**.

1.2. Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel

Alle Tätigkeiten in unserem Arbeitsumfeld werden von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern freiwillig und ohne Zwang oder Androhung einer Strafe durchgeführt.

Wir verfolgen während des gesamten Mitarbeiter-Zugehörigkeits-Zyklus den Anspruch von Transparenz und Freiwilligkeit. Schon während der Bewerbungsphase erläutern wir die Bedingungen des Beschäftigungsverhältnisses bedarfsgerecht in einer dem Interessenten verständlichen Sprache. Wir halten uns an das Nachweisgesetz und legen alle Arbeitsverhältnisse vor Vertragsschluss schriftlich nieder.

1.3. Belästigung

Wir lehnen jede Art der Belästigung ab. Wir achten und schützen die Würde unserer Mitarbeitenden und behandeln sie mit Respekt.

In unserem Unternehmen ist gewalttätige Behandlung oder deren Androhung verboten. Das schließt u.a. ein: sexuelle Übergriffigkeit, körperliche Züchtigung, psychische und/oder physische Nötigung oder die verbale Misshandlung eines anderen Menschen. Wir fördern in unserem Unternehmen gewaltfreie und wertschätzende Kommunikation.

1.4. Null-Toleranz gegen Diskriminierung

Wir bieten Chancengleichheit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und dulden grundsätzlich keine Art von Diskriminierung. Wir orientieren uns strikt an den Vorgaben des **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)**, das Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität untersagt. Darüber hinaus verpflichten wir uns, ebenso aktiv gegen Diskriminierung aus jeglichen anderen Gründen vorzugehen.

Vielmehr sehen wir in der Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Erfahrungen, Fähigkeiten und Persönlichkeiten enormes Potenzial für gemeinsam entwickelte, wertvolle Lösungen (siehe 2.6 Diversität, Gleichstellung und Inklusion).

2. Gerechte Arbeitsbedingungen

Die **Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)** sind die Basis unserer Sozialstandards, für deren Wahrung wir uns in allen Geschäftsaktivitäten einsetzen.

2.1. Löhne und Sozialleistungen

Die Einhaltung des ‚Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (**MiLoG**)‘ ist selbstverständlich.

Die Höhe der Entlohnung erfolgt unabhängig vom Geschlecht des Mitarbeitenden, sondern ergibt sich allein durch die eingebrachte Qualifikation, die Qualität des Arbeitsergebnisses und die Wirtschaftlichkeit des Handelns.

Gehälter, Sozialleistungen und andere Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben (z.B. bezahlte Krankheitstage, Sonder-/Urlaubstage, Freistellung zur Weiterbildung) werden von uns in jeder Hinsicht fristgerecht beglichen.

Überstunden werden entsprechend der vereinbarten Regelungen ausgeglichen, wobei deren Anfall bestenfalls vermieden werden soll.

2.2. Arbeitszeit

Wir tragen dafür Sorge, dass die geltenden Vorschriften des **Arbeitszeitgesetzes** eingehalten werden. Über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistete Überstunden werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf freiwilliger Basis erbracht.

Die Regelungen nach dem **Mutterschutzgesetz** und dem **Gesetz für Teilhabe von Behinderten** finden ebenso Anwendung wie das **Bundesurlaubsgesetz**.

Wir bemühen uns, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine möglichst reibungslose Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, indem wir auf die individuellen Bedürfnisse soweit es der Betriebsablauf erlaubt eingehen und Flexibilität in der Zeit und dem Ort der Leistungserbringung einräumen.

2.3. Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit

Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeitenden auf Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen und die Bildung von Interessengruppen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Mitglied in einer Gewerkschaft sind, entstehen dadurch keine Nachteile. Wir räumen unseren Mitarbeitenden auf Basis der nationalen Gesetzgebung das Recht ein, ihre Interessen wahrzunehmen.

2.4. Arbeitssicherheit und Gesundheit

Das Wohlergehen unserer Mitarbeiter hat für uns oberste Priorität. Aus diesem Grund haben wir angemessene Regelungen zum Arbeitsschutz aufgestellt, auf die unsere Belegschaft regelmäßig geschult wird.

Wir halten die geltenden gesetzlichen Regelungen und Bestimmungen zur Arbeitssicherheit ein und haben bspw. durch die geschulten Ersthelfer und Brandschutzhelfer sowie die Teilnehmer des **Ausschusses zur Arbeitssicherheit** entsprechende Verantwortlichkeiten innerhalb unserer Organisation definiert.

Allgemeine Schutzvorrichtungen wie Brandmelder, Notausgänge und Leitsysteme unterstützen uns dabei, Arbeitsunfälle und gefährliche Situationen zu vermeiden.

Außerdem stellen wir sicher, dass alle für eine optimale Arbeitssicherheit erforderlichen Inspektionen fristgerecht durchgeführt und Prüfanforderungen erfüllt sind.

2.5. Diversität, Gleichstellung und Inklusion

Wir sanktionieren nicht nur Diskriminierung, wir fördern und fordern aktiv die Vielfalt unter unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Mit einem Klima von Anerkennung und Aufgeschlossenheit erschließen wir uns unternehmerische Vorteile durch barrierefreie Kooperationen nicht nur intern, sondern auch mit Auswirkungen auf externe Beziehungen.

3. Geschäfts-Ethik

Wir erwarten bei allen Geschäftsaktivitäten und -beziehungen ein Höchstmaß an Rechtmäßigkeit, Ehrlichkeit und Transparenz. Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner dies ebenfalls tun. Wir vermeiden jede Form von kriminellen Handlungen, inkl. Korruption (Betrug, Bestechung), und akzeptieren keine Form von Korruption.

3.1. Betrug & Bestechung

Um Aufträge zu erhalten, darf kein Mitarbeiter Geschäftspartnern im öffentlichen und privaten Sektor unzulässige Vorteile anbieten oder gewähren oder anderweitig unzulässige Einflussnahme ausüben.

Wir weisen unsere Mitarbeiter in diesem Zusammenhang ausdrücklich auf die Strafbarkeit von Bestechung und Korruption im nationalen wie internationalen Geschäftsverkehr hin.

Vereinbarung mit Dritten (z.B. Beratern, Maklern, Sponsoren, Vertretern oder anderen Vermittlern) dürfen nicht der Umgehung dieser Regelung dienen, um z.B. Vertretern der öffentlichen Hand oder Angestellte von Kunden Vorteile zukommen zu lassen.

Vertragsmuster mit Vertragsklauseln zur Vermeidung solcher Risiken werden durch die von der Geschäftsführung gestellten Ansprechpartner zur Verfügung gestellt und sind verbindlich anzuwenden.

3.2. Interessenskonflikte

anyMOTION steht loyal zu seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und erwartet diese Haltung auch umgekehrt von den Mitarbeitenden zum Unternehmen, dessen Werten und Grundsätzen.

Es ist allen Mitarbeitenden untersagt, Geld, Geschenke oder sonstige ‚Gefälligkeiten‘ außerhalb der Grenzen geschäftsüblicher Gastfreundlichkeiten zu verlangen oder anzunehmen, bei deren vernünftiger Bewertung naheliegt, dass sie der Beeinflussung geschäftlicher Transaktionen dienen sollen.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie Situationen unbedingt vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen, mit denen von anyMOTION in Konflikt geraten. Sollten sie mit einem zweifelhaften Vorgang konfrontiert sein, sind sie aufgefordert, unverzüglich die Unterstützung der Vorgesetzten in Anspruch zu nehmen.

3.3. Whistleblowing

Wir sind davon abhängig, dass uns Mitarbeitende und Dritte (‚Hinweisgeber‘) durch ihre Hinweise die Möglichkeit geben, unsere Anforderungen zu schützen und bedenklichen Vorfälle sowie Zuwiderhandlungen auf den Grund zu gehen. Wir sind dankbar für Meldungen (‚Whistleblowing‘) tatsächlich, möglich oder mutmaßlich rechtswidriger Handlungen und Verstöße gegen den Verhaltenskodex. Dabei halten wir uns strikt an die Vorgaben des Hinweisgebers, welche

Informationen weitergegeben werden. Es ist nicht erforderlich, dass der Hinweisgeber Beweise liefert. Damit wir jedoch angemessene Maßnahmen ergreifen können, sollte der Bericht so detailliert wie möglich sein und, falls vorhanden, entsprechende Belege enthalten.

Hinweisgeber können auf Wunsch anonym ihre Beobachtungen mitteilen. Alle Personen, die einen Hinweis geben, werden von uns gegen daraus resultierende Benachteiligungen geschützt.

4. Umweltschutz und Nachhaltigkeit

anyMOTION hat sich ausdrücklich zum Ziel gesetzt, bei allen unternehmerischen Aktivitäten im Einklang mit unserer Umwelt zu handeln und somit einen entscheidenden Beitrag zum Schutz und Erhalt dieser zu leisten.

Umweltschutz ist auch Ergebnis unserer Dienstleistungen: Die Transformation ehemals materialgebundener Geschäftsprozesse und Kommunikationsmaßnahmen unserer Auftraggeber auf Basis von Internettechnologie spart bspw. Papier und Transportaufwände sowie damit verbundene CO2 Emissionen.

Umweltschutz beschränkt sich nicht auf die Ergebnisse unserer Arbeit: Wir vermeiden im Geschäftsalltag unnötige Belastungen von Umwelt und Ressourcen, die von unseren Mitarbeitenden im Rahmen ihrer Tätigkeit für unser Unternehmen beansprucht werden könnten.

Zur Realisierung unseres Anspruches haben wir die nachstehend aufgeführten Umwelleitlinien als verbindliche Inhalte unserer Geschäftspolitik definiert:

- Wir sehen alle bestehenden Umweltgesetze und -richtlinien als einzuhaltende Mindeststandards an, die nach Möglichkeit durch eigene Zielsetzungen überboten werden sollen.
- Als Digitalagentur ist neben den bei uns beschäftigten Menschen unsere technische Ausstattung unser wichtigstes Gut. Wir achten schon beim Einkauf und bei der Erneuerung unserer eingesetzten Güter (Hardware wie bspw. Rechner, Drucker, Monitore etc.) auf umweltgerechte Produkte bezüglich Herkunft, Herstellbedingungen und Energieeffizienz.
- Den Schutz der Umwelt und sparsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen betrachten wir als unsere gesellschaftliche Verpflichtung.
- Wir orientieren uns am Leitgedanken des nachhaltigen Wirtschaftens.
- Mit Energie, Rohstoffen und Wasser gehen wir sparsam um. Wo bspw. haptische Ausdrücke unerlässlich sind, setzen wir Recyclingpapier für Drucker ein. Wir ersetzen ressourcenbelastende traditionelle Kommunikationswege und Reisetätigkeit weitestgehend durch virtuelle Konferenzen im Sinne praktizierten Umweltschutzes.
- Umweltbelastungen wie Abfall und Lärm vermeiden wir oder halten sie so gering wie möglich. Eine Trennung nach Papier-, Glas- und Restmüll sowie wiederverwertbarem Abfall ist für uns selbstverständlich und wird täglich praktiziert.
- Wir verpflichten uns, permanent an der Verringerung der Umweltbelastungen durch unsere Aktivitäten zu arbeiten und suchen im Schulerschluss zwischen Management und Belegschaft kontinuierlich nach Verbesserungen.

- Wir fördern das Umweltbewusstsein und umweltschonendes Verhalten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem wir bspw. Maßnahmen wie Monatskarten für den öffentlichen Nahverkehr anbieten.
- Wir unterstützen die Nutzung eines JobRads organisatorisch und finanziell.

5. Anwendung und Kontrolle dieser Richtlinien

Damit unser Verhaltenskodex seine Wirksamkeit entfalten kann, muss er von allen Beteiligten verstanden, mitgetragen und stetig weiterentwickelt werden. Neben Vertrauen erfordert dies die Kenntnis und Verfügbarkeit dieser Richtlinien, ein regelmäßiges Monitoring ihrer Anwendung und die Möglichkeit des ungehinderten und direkten Austauschs zu allen Fragen und – falls erforderlich – ein Meldeverfahren bei Verstößen dagegen.

5.1. Verantwortlichkeiten

Alle Führungskräfte sind Vorbild beim täglichen Leben der Leitlinien dieses Verhaltenskodexes. Sie achten auf deren Einhaltung und bei der Gestaltung neuer Abläufe von Anfang an auf deren Berücksichtigung.

Die Führungskräfte tragen die Verantwortung dafür, dass der Verhaltenskodex allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt ist. Zu den Aufgaben aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehört es, diese Leitlinien in ihrem Geschäftsalltag und bei der Umsetzung ihrer Aufgaben anzuwenden.

Eine Änderung des Verhaltenskodex ist der Geschäftsleitung vorbehalten.

5.2. Reporting und kontinuierlicher Verbesserungsprozess

Die Umsetzung unseres Verhaltenskodex in unserem Geschäftsalltag wird überprüft und messbar gemacht. Über die Einhaltung und Ergebnisentwicklung der ergriffenen Maßnahmen berichtet die Geschäftsleitung einmal jährlich. Sie geht dabei auf Veränderungen und die Einhaltung der Grundregeln für die Arbeitsprozesse, die Produkte und Dienstleistungen ein.

5.3. Rückfragen & Meldungen

Jeder, der Fragen zu unseren Verhaltenskodex hat oder nicht sicher ist, ob eine Situation im Widerspruch zu diesem Verhaltenskodex steht, sollte sich an uns wenden. Unsere Mitarbeitenden können mit ihren Vorgesetzten oder einem Vertreter der Personalabteilung sprechen. Externe Partner und Kunden sind aufgefordert, sich an ihren direkten Ansprechpartner bei anyMOTION zu wenden (siehe auch 3.3 Whistleblowing)