

Anlage 1 Verhaltenskodex

Präambel

Der 1. FC Köln (der 1. Fußball-Club Köln 01/07 e.V., die 1. FC Köln GmbH & Co. KGaA sowie ihre Tochtergesellschaften) ist sich als traditionsreicher Fußballclub mit einer großen, ihm emotional eng verbundenen Anhängerschaft in der Region Köln, in ganz Deutschland und darüber hinaus, seiner besonderen gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Auch durch die Gründung der Stiftung 1. FC Köln hat der Club demonstriert, dass soziales Engagement ein wichtiger Bestandteil seiner Philosophie ist.

Neben der Wahrnehmung seiner sozialen Verantwortung ist der 1. FC Köln auch bestrebt, einen Beitrag für eine sichere Zukunft seiner Nachwuchsspieler, Profifußballer, Mitarbeiter¹ und der noch kommenden Generationen zu leisten. Dabei möchte der 1. FC Köln nicht nur durch aktiven Umweltschutz innerhalb und außerhalb des Clubs als Vorbild dienen, sondern vor allem ein soziales und ökologisches Bewusstsein in das Vereinsherz aller Kölnerinnen und Kölner bringen und somit zukünftiges Handeln nachhaltig verbessern.

Das Zentrum für Nachhaltige Unternehmensführung hat den 1. FC Köln am 16. September 2020 als ersten Bundesligaclub mit dem Zertifikat „ZNU-Standard Nachhaltiger Wirtschaften“ ausgezeichnet. Im Rahmen dieses Zertifizierungsprozesses wurde auch erfasst und bewertet, dass der 1. FC Köln Waren und Dienstleistungen nachhaltig beschafft.

Von unseren (Vertrags-)Partnern erwarten wir daher, dass die Gewährleistung gerechter, sicherer und menschenwürdiger Arbeitsbedingungen, Verhinderung von Korruption sowie der Schutz der Umwelt für sie eine Selbstverständlichkeit ist und auch umgesetzt wird. Der 1. FC Köln arbeitet daher nur mit Unternehmen zusammen, die ihre Mitarbeiter sowie die Umwelt stets angemessen und gesetzeskonform behandeln. Die diesbezüglichen Anforderungen des 1. FC Köln an seine Vertragspartner werden in diesem **Verhaltenskodex** festgelegt und konkretisiert.

¹ Hier und im Folgenden wird der Begriff „Mitarbeiter“ der Einfachheit halber für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwendet, womit zugleich auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter und sämtliche Führungskräfte gemeint sind.

Der Verhaltenskodex gilt insbesondere für alle Lieferanten und Lizenznehmer, aber auch für deren Subunternehmer und Geschäftspartner. Der 1. FC Köln verlangt somit von seinen Vertragspartnern, dass diese in vertraglichen Vereinbarungen mit ihren jeweiligen Geschäftspartnern sicherstellen, dass den in diesem Kodex festgelegten Anforderungen stets umfassend und unternehmensübergreifend entsprochen wird. Die Vertragspartner des 1. FC Köln garantieren und stehen dafür ein, dass sie selbst und ihre Geschäftspartner die in diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze einhalten, die im Einklang mit den zehn Prinzipien des „Global Compact“ der Vereinten Nationen (Davos, Januar 1999) und den grundlegenden Prinzipien und Rechten der International Labour Organization (ILO) stehen. Schließlich sollen sämtliche vertragsgegenständlichen Produkte und Dienstleistungen unter Wahrung der in den nachfolgenden Regelungen enthaltenen Vorgaben hergestellt und erbracht werden.

1. Kinderarbeit

Der 1. FC Köln duldet keine Kinderarbeit und keine Ausbeutung von Kindern sowie Jugendlichen. Die Vertragspartner des 1. FC Köln haben deshalb die in den ILO-Konventionen 138 (Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung 1973) und 182 (Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit 1999) enthaltenen Vorschriften zum Schutz von Kindern zu beachten. Das Mindestalter eines Mitarbeiters muss stets mindestens dem Alter entsprechen, in dem die Schulpflicht des Landes endet, in dem der Mitarbeiter tätig ist, und darf in keinem Fall unter 15 Jahren liegen.

Im Falle eines Verstoßes gegen das Verbot der Kinderarbeit hat der Vertragspartner des 1. FC Köln geeignete Maßnahmen zu ergreifen, welche der Rehabilitation und sozialen Eingliederung des betroffenen Kindes dienen und diesem die Erlangung eines allgemeinen Schulabschlusses entsprechend innerstaatlicher Normen ermöglichen. Insbesondere ist darauf zu achten, dass Kinder nicht in Verhältnisse entlassen werden, in welchen sie Gefahr laufen, ihren Lebensunterhalt oder den ihrer Familien durch Kriminalität, Drogenhandel oder Prostitution verdienen zu müssen. Die Familien dieser Kinder sind gegebenenfalls in geeigneter Weise zu unterstützen.

Die Vertragspartner des 1. FC Köln müssen im Rahmen ihres Einstellungsverfahrens zuverlässige Mechanismen zur Altersfeststellung einrichten, die unter keinen Umständen zu einer erniedrigenden oder unwürdigen Behandlung der davon Betroffenen führen dürfen.

2. Zwangsarbeit

Jegliche Form von Zwangsarbeit, Sklaverei und Knechtschaft ist streng untersagt. Insbesondere untersagt sind sämtliche Tätigkeiten und Dienstleistungen, die einer Person unter Androhung von Strafmaßnahmen auferlegt werden und für die sich die genannte Person nicht freiwillig angeboten hat, oder solche Tätigkeiten oder Dienstleistungen, die zur Rückzahlung von Schulden verlangt werden. Untersagt ist, Eigentum, Löhne und persönliche Unterlagen der Mitarbeiter wie Reisepässe, Personalausweise, Sozialversicherungsausweise, Arbeitspapiere und Ausbildungsbescheinigungen einzubehalten. Auch dürfen von Mitarbeitern bei der Einstellung keine Anwerbegebühren (sog. „recruitment fees“) verlangt werden. Ist dies dennoch geschehen, so sind diese unverzüglich in voller Höhe an die betroffenen Mitarbeiter zurückzubezahlen.

3. Diskriminierung

Die Vertragspartner des 1. FC Köln haben ihre Mitarbeiter stets mit Würde und Respekt zu behandeln.

Im Sinne der ILO-Konvention Nr. 111 werden keinerlei Diskriminierungen bei Anstellung und/oder Beschäftigung toleriert. Insbesondere ist jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Alters, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation, der körperlichen oder geistigen Behinderung, des Familienstands, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Nationalität, der sexuellen Orientierung oder anderer persönlicher Merkmale untersagt. Die ILO-Konvention Nr. 100 statuiert zudem ein Recht auf gleiches Entgelt für gleiche Arbeit für männliche und weibliche Arbeitnehmer und verpflichtet dazu, einer Diskriminierung in der Vergütung entgegenzuwirken.

4. Disziplinarmaßnahmen

Sanktionen, Bußgelder und sonstige Strafen oder Disziplinarmaßnahmen gegenüber Mitarbeitern dürfen nur im Einklang mit den geltenden nationalen und internationalen Bestimmungen verhängt werden.

Jegliche Art der körperlichen, psychischen, sexuellen oder verbalen Belästigung, Nötigung oder Gewalt und jegliche andere Form der Einschüchterung sind unabhängig von den geltenden lokalen Gesetzen und Standards in jedem Fall verboten.

Mitarbeiter dürfen keinen disziplinarischen Maßnahmen ausgesetzt werden, wenn sie sich über ihre Arbeitsbedingungen und insbesondere über Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex beschweren.

Die Vertragspartner des 1. FC Köln müssen Meldewege einrichten, welche es ihren Mitarbeitern ermöglichen, Verstöße gegen geltendes Recht oder diesen Verhaltenskodex auch anonym zu melden, ohne deshalb Sanktionen oder Repressionen befürchten zu müssen.

5. Löhne und Sozialleistungen

Die Vertragspartner des 1. FC Köln haben ihren Mitarbeitern mindestens den in dem jeweiligen Staat gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn bzw. – falls dieser höher liegt – den für die jeweilige Branche landesüblichen Lohn rechtzeitig, vollständig und regelmäßig in einem gesetzlichen Zahlungsmittel zu bezahlen. Die gezahlte Vergütung soll den Mitarbeitern und deren Familien einen angemessenen Lebensunterhalt ermöglichen.

Es ist nicht zulässig, Gehalt als Sanktion einzubehalten oder anstelle von Gehalt Sachleistungen zu erbringen.

Ebenfalls sind stets auch sämtliche gesetzlich geregelten Sozialleistungen zu gewährleisten.

6. Arbeitszeit

Die Vertragspartner des 1. FC Köln haben die jeweils anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen bezüglich Arbeitszeiten und Ruhepausen im Sinne der ILO-Konventionen Nrn. 1 und 14 zwingend einzuhalten. Innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen ist den Arbeitnehmern eine Ruhezeit von 24 Stunden zu gewähren. Im Regelfall darf eine tägliche Arbeitszeit von durchschnittlich acht Stunden und eine wöchentliche Arbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden nicht überschritten werden.

Zudem ist die schriftliche Dokumentation der Arbeitskonditionen (z.B. Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsstunden, Lohn und Zulagen) der Mitarbeiter zu gewährleisten.

Überstunden sollen eine Ausnahme bleiben, sind stets freiwillig zu leisten und zu einem angemessenen Stundensatz zu vergüten.

7. Koalitionsfreiheit

Alle Mitarbeiter von Vertragspartnern des 1. FC Köln müssen im Rahmen der jeweils gültigen staatlichen Gesetze und im Sinne der ILO-Konventionen Nrn. 87 und 98 jederzeit das Recht haben, sich Vereinigungen ihrer Wahl anzuschließen, diese zu gründen und kollektive Verhandlungen zu führen.

Arbeitnehmer sind vor Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft/Arbeitnehmervertretung zu schützen.

8. Gesundheit und Sicherheit

Der Arbeitsplatz und das Ausüben der beruflichen Tätigkeit dürfen die Gesundheit und Sicherheit von Mitarbeitern nicht gefährden. Die Vertragspartner des 1. FC Köln müssen ihre Mitarbeiter daher vor physikalischen, chemischen und biologischen Gefahren an ihrem Arbeitsplatz schützen. Zudem müssen die Vertragspartner des 1. FC Köln die erforderlichen Maßnahmen ergreifen und dokumentieren, um Unfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten zu vermeiden. Hierzu sind verständliche Sicherheitshinweise zu erteilen und die Arbeitsplätze mit ausreichenden und sicheren Schutzausrüstungen zu versehen.

Arbeitsplatzrisiken und gegebenenfalls entstehende Notfallsituationen müssen identifiziert und hierauf angemessen reagiert werden, indem diese Risiken abgestellt oder durch mit den Sicherheitsbehörden abzustimmende Maßnahmen wie effektiven Brandschutz, Notfallpläne und regelmäßig stattfindende Übungen (etwa im Bereich medizinischer Notversorgung, Evakuierungen, Erste Hilfe) im größtmöglichem Umfang vermindert werden.

Den Mitarbeitern sind saubere sanitäre Anlagen in geschlechtsspezifischer Trennung sowie Zugang zu sauberem Trinkwasser in ausreichender Menge zur Verfügung zu stellen. Bei der Stellung von Schlafräumen müssen auch diese geschlechtsspezifisch getrennt, sauber und sicher sein.

Auf die besonderen gesundheitlichen Belange und Bedürfnisse von schutzbedürftigen Personen wie schwangeren Frauen, jungen Müttern sowie Menschen mit Behinderungen ist in geeigneter Weise Rücksicht zu nehmen.

9. Umweltschutz

Es entspricht dem Leitbild des 1. FC Köln, Umwelt und Klima und daher den Boden, das Wasser, die Luft und die natürliche Artenvielfalt zu schützen und zu erhalten.

Die Vertragspartner des 1. FC Köln haben daher geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu vermeiden und zu vermindern sowie sorgsam und sparsam mit den natürlichen Ressourcen umzugehen. Insbesondere sollen die ergriffenen Maßnahmen zum Klimaschutz und zur Reduktion des Energie- und Rohstoffverbrauchs sowie der CO₂-Emissionen beitragen.

Die örtlich und international geltenden Umweltgesetze und -verordnungen sind streng zu beachten.

Bei betrieblichen Entscheidungen sollen der Schutz und die Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlagen in besonderem Maße berücksichtigt werden. Insbesondere sind bevorzugt Materialien, Technologien und Produkte zu entwickeln und zu verwenden, die umweltfreundlich sind und sich am Prinzip der Nachhaltigkeit orientieren.

Es soll zudem kontinuierlich an der Vermeidung und Verminderung von Umweltbelastungen gearbeitet werden. Geltende Verfahren und Standards für die Abfallbewirtschaftung, den Umgang mit Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen sowie deren Entsorgung wie auch für Emissionen und für die Abwasserbehandlung sind einzuhalten.

An den 1. FC Köln dürfen keine Waren oder Produkte geliefert werden, welche Konfliktrohstoffe enthalten, also Bodenschätze und andere natürliche Ressourcen, die in Konflikt- und Hochrisikogebieten angebaut oder gefördert werden und damit Menschenrechtsverletzungen verursachen oder begünstigen.

10. Bestechung und Korruption

Jegliche Form der Bestechung oder Korruption wird vom 1. FC Köln nicht toleriert. Alle Vertragspartner des 1. FC Köln und deren Mitarbeiter haben sich so zu verhalten, dass keine persönliche Abhängigkeit, Verpflichtung oder Beeinflussung entsteht. Von all seinen Vertragspartnern erwartet der 1. FC Köln ein geschäftliches Verhalten, das auf Fairness und Einhaltung der jeweils geltenden nationalen und internationalen Normen basiert.

Ferner soll eine in sämtlichen Geschäftsbereichen zu befolgende Antibestechungs- und Antikorruptionspolitik eingeführt werden. Sofern in Nationen Geschenke der Sitte und Höflichkeit entsprechen, ist zu beachten, dass dadurch keine verpflichtenden Abhängigkeiten entstehen und die geltenden landesrechtlichen Normen eingehalten werden.

Der 1. FC Köln hat seine Mitarbeiter angewiesen, keine Geschenke anzunehmen, die als Bestechung angesehen werden können.

Der 1. FC Köln hat seine Mitarbeiter darüber hinaus angewiesen, keine Einladungen zu Veranstaltungen anzunehmen, die als Bestechung angesehen werden können. In jedem Fall dürfen Mitarbeiter des 1. FC Köln nur dann zu Veranstaltungen eingeladen werden, wenn die Einladung einen geschäftlichen Bezug zu der Tätigkeit des Mitarbeiters aufweist und der 1. FC Köln die Einladung genehmigt. Zuständig für die Erteilung der Genehmigung ist der Compliance-Beauftragte des 1. FC Köln.

Die Mitarbeiter des 1. FC Köln dürfen bewirtet werden, wenn dies nicht als Bestechung angesehen werden kann. Bewirtungen müssen jedoch stets

- den üblichen lokalen Geschäftsgepflogenheiten entsprechen,
- der Position des Eingeladenen entsprechen und
- einen geschäftlichen Bezug aufweisen.

Der 1. FC Köln weist darauf hin, dass ein Verstoß gegen die vorstehenden Regelungen zum unmittelbaren Abbruch der Geschäftsbeziehung mit dem jeweiligen Vertragspartner und zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen für den betroffenen Mitarbeiter des 1. FC Köln führen kann.

11. Befolgung dieses Verhaltenskodex

Jeder Vertragspartner des 1. FC Köln ist dazu verpflichtet, diesen Verhaltenskodex einzuhalten, und muss sicherstellen, dass sämtliche Produktions- und Wertschöpfungsprozesse unter Bedingungen stattfinden, die im Einklang mit diesem Verhaltenskodex stehen.

Sämtliche Mitarbeiter eines Vertragspartners des 1. FC Köln müssen dazu in der Lage sein, von diesem Verhaltenskodex in einer für sie verständlichen Sprache Kenntnis zu nehmen. Jeder Vertragspartner des 1. FC Köln soll seine Mitarbeiter deshalb über die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Bestimmungen belehren und gegebenenfalls schulen.

12. Universelle Geltung des Verhaltenskodex entlang der gesamten Liefer- und Wertschöpfungskette

Da die in diesem Verhaltenskodex niedergelegten Regelungen in der gesamten Liefer- und Wertschöpfungskette Anwendung finden sollen, verpflichten die Vertragspartner des 1. FC Köln ihre Vorlieferanten und Unterauftragnehmer ihrerseits, diesen Verhaltenskodex einzuhalten. Sollte es einem Vertragspartner des 1. FC Köln nicht gelingen, einen Vorlieferanten oder Unterauftragnehmer hierzu zu verpflichten, hat er den 1. FC Köln unverzüglich darüber zu informieren.

13. Sanktionen und Abhilfemaßnahmen

Der 1. FC Köln ist zur Überwachung der in diesem Verhaltenskodex aufgestellten Prinzipien und Regelungen berechtigt. Bei Verstößen kann er gegenüber dem Vertragspartner Abmahnungen aussprechen. Wenn daraufhin nicht unverzüglich die notwendigen Abhilfemaßnahmen in die Wege geleitet und/oder fortgesetzt gegen die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex verstoßen wird, ist der 1. FC Köln dazu berechtigt, den Vertrag mit dem Vertragspartner außerordentlich und fristlos zu kündigen.

14. Beschwerdeverfahren

Mitarbeiter von Vertragspartnern, aber auch Dritte, können Beanstandungen oder Hinweise auf Verstöße gegen geltendes Recht oder gegen diesen Verhaltenskodex dem 1. FC Köln jederzeit – auch in anonymisierter Form – an nachfolgend genannte Ansprechpartner melden, ohne dafür Nachteile befürchten zu müssen. Auch die Vertragspartner des 1. FC Köln dürfen keine Disziplinarmaßnahmen gegen die anzeigende Person ergreifen oder diese in sonstiger Weise benachteiligen. Die anzeigende Person ist gehalten, nur solche Beanstandungen und Hinweise zu melden, über welche sie sich im guten Glauben hinsichtlich der Richtigkeit der entsprechenden Meldung befindet.

Der 1. FC Köln und der gegebenenfalls betroffene Vertragspartner werden den Hinweisen nachgehen und gegebenenfalls erforderliche Maßnahmen ergreifen, um festgestellte Verstöße und Missstände zu beseitigen.

Ansprechpartner:

Dennis Steimel (Leiter Merchandising 1. FC Köln)

c/o 1. FC Köln GmbH & Co. KGaA

Franz-Kremer-Allee 1-3

50937 Köln

Telefon: [+49 221 99 1948 351](tel:+49221991948351)

E-Mail: steimel@fc-koeln.de

Dr. Johannes Dilling (Compliance-Beauftragter 1. FC Köln)

Landgrafenstraße 49

50931 Köln

Telefon: +49 221 933 107 40

E-Mail: info@ra-dilling.de