



Corporate Social Responsibility der VIDI GmbH

VIDI GmbH (nachfolgend kurz VIDI genannt) mit Sitz in Darmstadt wurde 1983 gegründet und verfügt somit über mehr als 35 Jahre Erfahrung und Kompetenz bei der Beratung, Planung, Installation und dem Betrieb von temporären und permanenten medien-spezifischen Netzen.

Das mittelständische Unternehmen befindet sich in privater Hand, erwirtschaftete 2018 mit 17 festangestellten Mitarbeitern einen Umsatz von über 20 Millionen Euro und verfügt über erstklassige Ratings bei Finanzinstituten sowie beste Referenzen bei namhaften nationalen und internationalen Unternehmen der Medien- und Telekommunikationsbranche.

Die VIDI konzipiert Systemlösungen und erbringt Dienstleistungen (Planung, Projektierung, Installation und Betrieb/Services) mit Fokus auf den Rundfunk- und Medienbereich für national und international agierende Programmveranstalter, TV Studios, Telekommunikationsanbieter und Mediendienstleister sowie für sonstige Unternehmen mit medienaffiner Ausprägung/ Anwendung

VIDI kennt seine Verantwortung als „Corporate Citizens“ und handelt entsprechend.

Der vorliegende CSR-Verhaltenskodex ist ein Qualitätsmanagementdokument der VIDI welche in dieser Form einer Selbstverpflichtung, zur gegenseitigen Anerkennung von Compliance-Kodizes des BDI entspricht. Damit genügt der Kodex den CSR-Anforderungen für eine Vielzahl von Branchen aus dem Bereich der Medien, Broadcastumfeld und der Telekommunikation. Als gemeinsame Basis fungieren die entsprechenden Grundsätze von UN, ILO und OECD.

Die Selbstverpflichtung zur Einhaltung des CSR-Kodex bringt das Bestreben der VIDI zum Ausdruck, einen Beitrag zur Förderung von fairen und nachhaltigen Standards im Bereich der Arbeits- und Sozialbedingungen, des Umweltengagements und dem Verbraucherdialo-g zu leisten. Als Unternehmen der Broadcast und Medienbranche ist die VIDI davon überzeugt, dass höchste Produkt- und Dienstleistungsqualität nur in Kombination mit höchster Prozessqualität Hand in Hand gehen muss und Kunden und Partner auf beides Anspruch haben.

Somit bildet der vorliegende Verhaltenskodex für die VIDI die Grundlage für eine ständige Verbesserung der Leistungen in ihren Produkt- und Dienstleistungsbereichen, ungeachtet ob diese national oder international erbracht werden.

Gleichzeitig steht es den Partnern und Lieferanten frei, strengere Praktiken als die im Kodex verankerten, einzuführen.

Die im Kodex verankerten Grundsätze gelten unmittelbar für die VIDI als Ganzes und unterliegen einer ständigen Kontrolle und Verbesserung an allen internen und externen Schnittstellen z.B. zu Partnern und Lieferanten.



Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001:2015

Seite 1

VIDI GmbH
Röntgenstrasse 3
D-64291 Darmstadt
GERMANY

Telefon +49 6151 9385-0
Telefax +49 6151 9385-35
E-Mail info@vidi.eu
www.vidi.eu

Geschäftsführer: Jürgen Jahn
und Karsten Winterberg
Sitz Darmstadt HRB8486
VAT Nr. DE220737929

Frankfurter Volksbank eG
IBAN DE62 5019 0000
0005 8709 09
BIC FFVBDEFF

HypoVereinsbank
IBAN DE54 5032 0191
0021 4550 16
BIC HYVEDEMM430



Erfordernisse des Verhaltenskodex

Geltungsbereich

Der vorliegende Verhaltenskodex gilt für alle Standorte und Geschäftseinheiten der VID I GmbH (nachfolgend als VID I bezeichnet). Gleichzeitig fordert die VID I auch von seinen Partnern und Lieferanten die Einhaltung der in diesem Kodex verankerten Grundsätze.

Recht und Gesetz

VID I hält sich an geltende Rechte sowie Gesetze und fordert dies auch von seinen Partnern & Lieferanten.

Kommunikation

Mit der Unterzeichnung dieses Kodex ist VID I in der Pflicht, die damit verbundenen Anforderungen & Regelungen an alle seine Mitarbeiter sowie Partner und Lieferanten weiterzugeben. Besondere schutzbedürftige Gruppen (z.B. Kinder und Jugendliche) genießen besondere Aufmerksamkeit.

Transparenz und Verbraucherdialog

VID I erkennt das Recht der Verbraucher auf Produkt- und Prozessinformationen an. Nach Möglichkeit wird VID I die entsprechenden einschlägigen Informationen festlegen und öffentlich zugänglich machen.

Corporate Citizenship

VID I zeigt bürgerschaftliches Engagement, in dem VID I sich aktiv mit Beiträgen in die Gemeinschaft einbringt.

Zwangsarbeit

Jegliche Form von Zwangsarbeit einschließlich Zwangsarbeit in Gefängnissen und Schuldknechtschaft wird ausgeschlossen.



Integrität und Antikorruption

VIDI orientiert sein Handeln an allgemein gültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung von Religion, Weltanschauung, Geschlecht oder Ethnischer Ausrichtung. VIDI lehnt Korruption und Bestechung im Sinne der entsprechenden UN-Konventionen ab. Es fördert auf geeignete Weise Transparenz, integrires Handeln und verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen.

Kinderarbeit

Kinderarbeit in jeglicher Form wird abgelehnt. Sofern länderspezifische Gesetze keine höhere Altersgrenze festlegen, werden keine Personen beschäftigt, die noch im schulpflichtigen Alter bzw. jünger als 15 Jahre sind (vorbehaltlich der Ausnahmeregelungen der ILO-Konvention 138). Mitarbeiter unter 18 Jahren werden nicht für gefährliche Tätigkeiten eingesetzt und können unter Berücksichtigung ihrer Ausbildungserfordernisse von Nachtarbeit ausgenommen werden.

Belästigung

Die Mitarbeiter werden keinerlei körperlichen Züchtigungen oder anderweitigen körperlichen, sexuellen, psychischen oder verbalen Belästigungen oder Missbrauchshandlungen ausgesetzt.

Vergütung

Die Vergütung einschließlich Löhne, Überstunden und Nebenleistungen erfolgt zumindest in der im geltenden Recht und Gesetz festgelegten Höhe oder liegt darüber. Die für Vollbeschäftigung gewährte Vergütung muss ausreichend sein, die grundlegenden Bedürfnisse des Mitarbeiters zu befriedigen.

Arbeitszeit

Sofern die nationalen Regelungen keine geringere Höchstarbeitszeit festlegen und außer im Falle außergewöhnlicher Unternehmensumstände wird von den Mitarbeitern nicht verlangt, auf regelmäßiger Basis eine Standardarbeitswoche von über 48 Stunden pro Woche oder eine Gesamtwochenarbeitszeit von über 60 Stunden (einschließlich Überstunden) zu absolvieren. Den Mitarbeitern wird in jedem 7-Tageszeitraum das Äquivalent von mindestens einem freien Tag gewährt. Geltende arbeitsrechtliche Bestimmungen werden eingehalten.



Nichtdiskriminierung

Bei allen Beschäftigungsentscheidungen einschließlich – ohne darauf beschränkt zu sein – Einstellungen und Beförderungen, Vergütung, Lohnnebenleistungen, Ausbildung, Entlassungen und Kündigungen werden alle Mitarbeiter streng nach ihren Fähigkeiten und Qualifikationen behandelt.

Gesundheits- und Arbeitsschutz

Um Unfälle und Personenschäden zu vermeiden, sorgt VIDI für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld, welches als Mindestkriterien die geltenden gesetzlichen Bestimmungen erfüllen.

Versammlungsfreiheit und Tarifautonomie

VIDI erkennt an und respektiert das gesetzliche Recht der Mitarbeiter auf Versammlungsfreiheit und Tarifautonomie.

Umwelt

VIDI wendet an allen Standorten, an denen es tätig ist, umweltfreundliche Praktiken an und versucht diese nachhaltig zu optimieren. VIDI erfüllt die Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz, die seine jeweiligen Betriebe betreffen und geht verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen um.

Anleitung zu den Kodexbestimmungen

In diesem Abschnitt soll den Mitarbeitern, Partnern und Lieferanten Kodex Beispiele aufgezeigt werden, die den Anforderungen des Kodex nicht gerecht werden. In der Aufstellung unter Gesundheits- und Arbeitsschutz sind Anforderungen genannt, die von VIDI und seinen Partnern und Lieferanten eingehalten werden müssen. Dabei ist die Aufstellung nicht erschöpfend und nur als Richtschnur gedacht.

Zwangsarbeit

- Gefängnisarbeit
- Arbeitskräfte, die an einen Arbeitgeber durch ein Schuldverhältnis gegenüber dem Arbeitgeber oder einem Dritten gebunden sind
- Arbeitskräfte, die ihr Arbeitsverhältnis nicht frei (nach einer gesetzlich vorgeschriebenen oder angemessenen Kündigungsfrist) beenden können
- Übermäßige Einschränkung der Bewegungsfreiheit
- Arbeitskräfte müssen beim Arbeitgeber Sicherheiten hinterlegen (z.B. Ausweispapiere, Arbeitserlaubnis, Geld usw.), wo durch sie praktisch an den Arbeitsplatz gebunden werden



Kinderarbeit

- Arbeitskräfte, die das gesetzliche Mindestalter oder das im Kodex verankerte Mindestalter (ILO-Konvention Nr. 138) noch nicht erreicht haben
- Unzureichende Alterskontroll- oder -dokumentationsverfahren
- Arbeitgeber hat keine Bestimmungen und Regeln (im Hinblick auf Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit) für Arbeitskräfte unter 18 Jahren festgelegt bzw. hält geltende Bestimmungen und Regeln nicht ein
- Kinder haben Zugang zu Produktionsbereichen

Belästigung

- Belästigung oder Missbrauch verbaler oder psychischer Art
- Arbeitgeber verwendet körperliche Züchtigungen

Vergütung

- Arbeitskräfte werden nicht entsprechend den örtlichen Gesetzen vergütet
- Arbeitskräfte erhalten nicht alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen
- Arbeitskräfte erhalten keine Lohnzettel
- Lohnzettel enthalten unzureichende Angaben
- Vergütung wird nicht auf der Grundlage der geleisteten Arbeit berechnet

Arbeitszeit

- Arbeitszeit übersteigt die nach örtlichen Gesetzen zulässige Höchstarbeitszeit
- Arbeitszeit übersteigt die laut Kodex zulässige Höchstarbeitszeit
- Arbeitskräfte erhalten nicht das Äquivalent von einem freien Tag pro 7-Tageszeitraum
- Keine oder unzureichende Zeiterfassungssysteme

Nichtdiskriminierung

- Arbeitskräfte und Bewerber werden diskriminierenden Praktiken ausgesetzt

Gesundheits- und Arbeitsschutz

Hier muss VID, seine Partner und Lieferanten angemessene Verfahren und Arbeitsmittel in folgenden Bereichen bereitstellen:

- Gesundheits- und Arbeitsschutzorganisation
- Erste Hilfe
- Brandschutz
- Evakuierung von Gebäuden
- Persönliche Schutzausrüstungen
- Maschinenschutzeinrichtungen



- Gefährliche Chemikalien oder Substanzen
- Hygiene
- Belüftung, Temperatur, Luftfeuchtigkeit, Lärm
- Ordnung und Sauberkeit

Versammlungsfreiheit und Tarifautonomie

- Arbeitgeber greift in die gesetzlich garantierten Rechte der Arbeitskräfte zur Bildung von oder Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen ein
- Diskriminierung von Mitgliedern der Arbeitnehmerorganisationen/Gewerkschaften

Umwelt

- Verhalten des Unternehmens steht nicht im Einklang mit der Charta der VIDİ für eine nachhaltige Umwelt

Darmstadt, im November 2019

VIDİ Geschäftsleitung