

Präambel

Die Bauer Thermoforming GmbH & Co. KG operiert in verschiedenen Märkten und steht daher vor vielfältigen Herausforderungen. Unser unternehmerisches Handeln basiert auf den Prinzipien von Integrität und Gesetzestreue, orientiert an weltweit anerkannten Standards wie den zehn Prinzipien der Global Compact Initiative der Vereinten Nationen (www.globalcompact.org). Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern die Einhaltung aller relevanten Gesetze, Vorschriften und allgemein gültigen Standards sowie die Anforderungen unseres Verhaltenskodexes.

Die Bauer Thermoforming GmbH & Co. KG strebt kontinuierlich an, ihr unternehmerisches Handeln sowie Produkte und Dienstleistungen im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren. Daher fordern wir unsere Geschäftspartner dazu auf, aktiv zu einer ganzheitlichen Verbesserung beizutragen. Unser Verhaltenskodex für Geschäftspartner dient als grundlegendes Dokument, in dem wir die Mindestanforderungen festlegen, die wir an unsere Geschäftspartner stellen, um Materialien verantwortungsbewusst und im Einklang mit bewährten Unternehmensgrundsätzen zu beschaffen.

Um sicherzustellen, dass unsere Geschäftspartner diese Standards verstehen und umsetzen, vereinbaren die Bauer Thermoforming GmbH & Co. KG und der Geschäftspartner die Geltung der nachstehenden Regelungen für einen gemeinsamen Verhaltenskodex. Dieser bildet die Grundlage für alle zukünftigen Geschäftsbeziehungen. Beide Parteien verpflichten sich, die Grundsätze und Anforderungen des Verhaltenskodex zu erfüllen. Wir erwarten zudem, dass der Geschäftspartner seine Unterauftragnehmer vertraglich zur Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex festgelegten Standards und Regelungen verpflichtet.

Wir danken Ihnen für Ihre Unterstützung und freuen uns auf eine gemeinsame Zusammenarbeit im Einklang mit unseren gemeinsamen Werten und Verpflichtungen.



Bauer Thermoforming GmbH & Co. KG

Geschäftsleitung

I. Allgemeine Regelungen

1. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Niederlassungen und Produktionsstätten des Unternehmens.

2. Gesetze, Normen und ethischen Verhaltensweisen

Das Unternehmen hält die geltenden Gesetze und Normen der jeweiligen Länder, in denen es tätig ist, ein. Es orientiert sich an den allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere Integrität, Rechtschaffenheit sowie Menschenwürde.

3. Geschäftspartner, Behörden und Verbraucher

Das Unternehmen praktiziert nach den allgemein anerkannten Geschäftspraktiken von Fairness und Ehrlichkeit. Mit Behörden pflegt es einen vertrauensvollen Umgang. Verbraucherschützende Normen werden beachtet.

4. Geschäftsgeheimnisse

Geschäftsgeheimnisse von Geschäftspartnern werden vom Unternehmen und seinen Unternehmensangehörigen vertraulich behandelt. Eine Weitergabe vertraulicher Informationen an Dritte oder die öffentliche Zugänglichmachung ist untersagt. Dies gilt für die Unternehmensangehörigen auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

II. Kartell- und wettbewerbsrechtliche Vorgaben

1. Kartellrecht

Das Unternehmen verpflichtet sich zu fairem Wettbewerb. Wettbewerbsschützende Gesetze, insb. das Kartellrecht sowie sonstige wettbewerbsregulierende Gesetze werden beachtet. Unzulässige Absprachen über Preise oder sonstige Konditionen oder Verkaufsgebiete sowie einen Missbrauch von Marktmacht widersprechen den Grundsätzen der Bauer Thermoforming GmbH & Co. KG.

2. Bestechung, Bestechlichkeit und Korruption

Das Unternehmen lehnt Bestechung und Korruption ab und toleriert diese Verhaltensweisen auch nicht. Die Mitarbeiter haben darauf zu achten, dass keine persönlichen Abhängigkeiten oder Verpflichtungen zu Kunden oder Lieferanten entstehen. Insb. dürfen Unternehmensangehörige keine Geschenke annehmen oder machen, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise angenommen werden muss, dass sie geschäftliche Entscheidungen beeinflussen können. Sofern in einem Land Geschenke der Sitte und Höflichkeit entsprechen, ist zu beachten, dass dadurch keine verpflichtenden Abhängigkeiten entstehen und die landesrechtlichen Normen eingehalten werden. Zuwiderhandlungen werden grundsätzlich mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen geahndet.

III. Globale Richtlinien

1. Menschenrechte

Die international anerkannten Menschenrechte¹ werden ausdrücklich und nachhaltig unterstützt. Auch im Falle von disziplinarischen Maßnahmen sind alle Unternehmensangehörigen mit Würde und Respekt zu behandeln. Solche Maßnahmen dürfen nur im Einklang mit den geltenden nationalen und internationalen Normen und international anerkannten Menschenrechten erfolgen¹.

2. Kinderarbeit

Unsere Organisation lehnt entschieden Kinderarbeit und jegliche Form von Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen ab. Wir setzen uns aktiv dafür ein, sicherzustellen, dass unsere Geschäftspraktiken im Einklang mit den geltenden Gesetzen zur Kinderarbeit stehen. Unsere Verpflichtung erstreckt sich über die Einhaltung nicht nur der nationalen, sondern auch der internationalen Standards, um sicherzustellen, dass Kinderrechte geachtet und geschützt werden. Durch klare Richtlinien, Schulungen und regelmäßige Überprüfungen stellen wir sicher, dass unser Unternehmen aktiv dazu beiträgt, die Rechte und das Wohlbefinden von Kindern und Jugendlichen zu schützen.

3. Zwangsarbeit

Jede Form der Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft und Sklavenarbeit oder Sklaverei sowie diesen ähnlichen Zuständen wird abgelehnt. Unternehmensangehörige dürfen weder direkt noch indirekt durch Gewalt oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden².

4. Entlohnung

Alle Beschäftigten sollen für eine Vollzeitbeschäftigung einen fairen Lohn erhalten, der mindestens zur Deckung der Grunderfordernisse ausreicht. Das Entgelt ist in praktischer Weise auszuzahlen (bar, Scheck, Überweisung) sowie eine Lohnabrechnung in angemessenem Umfang zur Verfügung zu stellen³.

5. Arbeitszeit

Arbeitszeiten entsprechen dem geltenden nationalen Recht, dem Branchenstandard oder den einschlägigen ILO-Konventionen. Mehrarbeit muss auf freiwilliger Basis erfolgen⁴.

6. Gesundheit und Arbeitsschutz

Die nationalen und internationalen Vorschriften für die Sicherstellung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz werden eingehalten. Es sind entsprechende Systeme einzurichten, die Risiken für Gesundheit und Sicherheit vermeiden⁵.

Das Unternehmen verpflichtet sich, sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen, indem es potenzielle Risiken am Arbeitsplatz identifiziert, bewertet und geeignete Maßnahmen ergreift, um diese zu minimieren. Dies umfasst die Bereitstellung angemessener persönlicher Schutzausrüstung, die Sicherstellung einer effizienten Belüftung und die Implementierung von Notfallplänen.

Das Unternehmen legt Wert darauf, die Mitarbeiter umfassend über mögliche Gefahren am Arbeitsplatz zu informieren. Regelmäßige Schulungen fördern ein Sicherheitsbewusstsein und vermitteln die

¹ Allgemeine Erklärung der Menschenrechte – UN-Doc. 217, sog. UN-Menschenrechtscharta

² Vgl. ILO-Konventionen 29 und 105

³ Vgl. ILO-Konventionen 26 und 131

⁴ Vgl. ILO-Konventionen 1 und 14

⁵ Vgl. ILO-Konvention 155

korrekte Nutzung von Schutzausrüstung. Die Sensibilisierung für Pausen und Erholungszeiten ist dabei ebenso von Bedeutung.

Um höchste Sicherheitsstandards zu gewährleisten, führt das Unternehmen regelmäßige Schulungen durch. Dies beinhaltet die Überprüfung von Maschinen, Ausrüstungen und Arbeitsumgebungen sowie die Gewährleistung der Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen.

Die Einhaltung von Arbeitsschutzrichtlinien ist nicht nur eine rechtliche Verpflichtung, sondern auch Ausdruck unseres unternehmerischen Verantwortungsbewusstseins. Ein sicherer Arbeitsplatz fördert nicht nur die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeiter, sondern steigert auch die Produktivität und stärkt unser Unternehmensimage.

Die Einbindung dieser Grundsätze in unseren Verhaltenskodex unterstreicht unser Engagement für die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter als oberste Priorität.

7. Umweltschutz

Das Unternehmen beachtet die Ziele eines nachhaltigen Umweltschutzes. Umweltschonende Produktionsmethoden werden in diesem Zusammenhang angestrebt. Im Einklang mit den Grundsätzen der Rio-Deklaration der Vereinten Nationen⁶ geht das Unternehmen mit natürlichen Ressourcen verantwortungsvoll um.

IV. Ethische und soziale Grundsätze

1. Nicht-Diskriminierung

Das Unternehmen bekennt sich uneingeschränkt dazu, Diskriminierung jeglicher Art bei der Anstellung oder Beschäftigung zu verurteilen und abzulehnen. Insbesondere legen wir großen Wert darauf, Chancengleichheit zu fördern und jegliche Form der Diskriminierung aufgrund von Rasse, ethnischer oder nationaler Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, geistiger oder körperlicher Behinderung, Alter, Glaubensbekenntnis, Zugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation oder anderer persönlicher Merkmale zu verhindern.

Im Fokus unseres Engagements für Gleichstellung und Nichtdiskriminierung steht die Förderung von Frauenrechten. Wir erkennen an, dass Frauen historisch betrachtet in vielen Arbeitsbereichen mit Herausforderungen konfrontiert waren und oft Benachteiligungen erfahren haben. Unsere Organisation setzt sich aktiv dafür ein, eine inklusive und diverse Arbeitsumgebung zu schaffen, in der Frauen gleiche Chancen, Anerkennung und Entwicklungsmöglichkeiten erhalten.

In diesem Zusammenhang ergreifen wir konkrete Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Frauen in unserem Unternehmen gleichberechtigt behandelt werden:

Wir gewährleisten, dass sämtliche Bewerbungs- und Auswahlprozesse frei von geschlechtsspezifischer oder genereller Diskriminierung sind. Unsere Auswahlkriterien basieren ausschließlich auf Qualifikationen, Fähigkeiten und Erfahrungen.

Wir setzen uns aktiv dafür ein, Frauen in leitenden Positionen zu fördern und zu unterstützen. Hierbei stehen gezielte Programme zur Verfügung, die darauf abzielen, das Potenzial von Frauen zu erkennen und ihre berufliche Entwicklung zu stärken.

⁶ 27 Grundsätze der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung, beschlossen von der Konferenz der Vereinten Nationen über Umwelt und Entwicklung (UNCED), Rio de Janeiro, 1992

Unser Unternehmen verurteilt jegliche Form von geschlechtsspezifischer Belästigung am Arbeitsplatz. Wir fördern eine Kultur des Respekts und setzen klare Richtlinien durch, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen geschützt sind.

Wir erkennen die Bedeutung einer ausgewogenen Work-Life-Balance an und bieten flexible Arbeitsbedingungen an, um die Bedürfnisse von Frauen in verschiedenen Lebensphasen zu unterstützen.

2. Belästigung

Das Unternehmen missbilligt entschieden jegliche Form von physischer, psychischer oder sexueller Gewalt gegenüber seinen Mitarbeitern. Unsere Unternehmenskultur basiert auf einem respektvollen und sicheren Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeiter frei von jeglicher Form von Gewalt arbeiten können. Wir verpflichten uns dazu, proaktiv Maßnahmen zu ergreifen, um Belästigung und Gewalt zu verhindern, aufzuklären und zu bestrafen. Hierbei werden klare Richtlinien, Schulungen und ein offenes Meldesystem implementiert, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter geschützt sind und sich in einem unterstützenden Arbeitsumfeld entfalten können.

3. Meinungsfreiheit

Unsere Unternehmenspolitik gewährleistet das unveräußerliche Recht jedes Mitarbeiters auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung. Wir ermutigen zu offenen und respektvollen Diskussionen, die vielfältige Perspektiven fördern. Diese Anerkennung und Wahrung der Meinungsfreiheit trägt zur Schaffung einer inklusiven und dynamischen Arbeitsumgebung bei.

4. Privatsphäre

Wir legen höchsten Wert auf den Schutz der Privatsphäre unserer Mitarbeiter. Alle personenbezogenen Daten werden gemäß den geltenden Datenschutzbestimmungen vertraulich behandelt und nur zu geschäftlichen Zwecken genutzt. Wir stellen sicher, dass jeder Mitarbeiter das Recht hat, seine persönlichen Informationen zu schützen, und fördern eine Kultur des Respekts für die individuelle Privatsphäre in unserer Arbeitsgemeinschaft.

V. Einhaltung des Verhaltenskodex

1. Maßnahmen

Das Unternehmen legt großen Wert darauf, sicherzustellen, dass alle Unternehmensangehörigen den Verhaltenskodex verstehen, internalisieren und aktiv danach handeln. In regelmäßigen Zeitabständen werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um sicherzustellen, dass der Verhaltenskodex effektiv kommuniziert wird und von allen Mitarbeitern verstanden wird.

Schulungen und Workshops: Das Unternehmen implementiert Schulungen und Workshops, die darauf abzielen, den Verhaltenskodex detailliert zu erläutern. Diese Schulungen werden in regelmäßigen Abständen angeboten, um sicherzustellen, dass neue Mitarbeiter den Kodex bei ihrem Eintritt ins Unternehmen kennenlernen und bestehende Mitarbeiter regelmäßig aufgefrischt werden.

Verfügbarkeit und Zugänglichkeit: Der Verhaltenskodex wird für alle Mitarbeiter leicht zugänglich gemacht. Er ist in verschiedenen Formaten verfügbar, sei es in gedruckter Form in den Unternehmensrichtlinien, auf der Unternehmenswebsite oder als elektronische Kopie, um sicherzustellen, dass jederzeit darauf zugegriffen werden kann.

Regelmäßige Kommunikation: Das Unternehmen integriert den Verhaltenskodex aktiv in die internen Kommunikationsstrukturen. Dies kann beispielsweise durch interne Rundschreiben, Newsletter oder

interne Kommunikationsplattformen erfolgen. Durch regelmäßige Erinnerungen und Aktualisierungen wird die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter auf den Kodex gelenkt.

Ansprechpartner für Fragen: Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter Klarheit über den Verhaltenskodex haben, stehen Ansprechpartner zur Verfügung, die für Fragen oder Unklarheiten zur Verfügung stehen. Diese Ansprechpartner fungieren als Ressource, um sicherzustellen, dass der Kodex nicht nur verstanden, sondern auch gelebt wird.

Ethische Unternehmenskultur fördern: Das Unternehmen fördert eine ethische Unternehmenskultur, in der der Verhaltenskodex als integraler Bestandteil des täglichen Handelns betrachtet wird. Durch Beispiele, Fallstudien und Best-Practice-Szenarien wird verdeutlicht, wie der Kodex in realen Arbeitskontexten umgesetzt werden kann.

Durch diese vielfältigen Maßnahmen stellt das Unternehmen sicher, dass der Verhaltenskodex nicht nur als formales Dokument existiert, sondern tatsächlich in der täglichen Praxis aller Mitarbeiter verankert ist. Dies trägt zu einer positiven Arbeitsumgebung und einer nachhaltigen, ethischen Unternehmenskultur bei.

2. Modifizierungen

Die Bauer Thermoforming GmbH & Co. KG ist berechtigt, diesen Verhaltenskodex jederzeit zu modifizieren. Der Geschäftspartner wird modifizierte Versionen auf Aufforderung von der Bauer Thermoforming GmbH & Co. KG jeweils prüfen und sein Einverständnis damit nicht unbillig verweigern.

3. Hinweise auf Rechtsverstöße und Kontakt zur Bauer Thermoforming GmbH & Co. KG

Die Bauer Thermoforming GmbH & Co. KG möchte Ihren Geschäftspartner dazu ermutigen, jegliche Rechtsverstöße im Verantwortungsbereich von der Bauer Thermoforming GmbH & Co. KG unverzüglich zu melden, sobald diese beobachtet werden oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu erwarten sind. Der Geschäftspartner muss keine Nachteile befürchten, sofern der jeweilige Hinweis nach bestem Wissen uns in ehrlicher Absicht erfolgt ist.

VI. Kenntnisnahme und Einverständnis des Geschäftspartners

Der Geschäftspartner verpflichtet sich mit der Unterzeichnung dieses Verhaltenskodexes zu einem verantwortungsvollen Handeln nach den im Verhaltenskodex beschriebenen Grundsätzen unter Einhaltung aller auf den Geschäftspartner anwendbarer Gesetze. Der Geschäftspartner betätigt, dass er in verbindlicher Weise gegenüber seinen Beschäftigten, Subunternehmen und Lieferanten seinerseits die inhaltlichen Themen dieses Verhaltenskodexes als Geschäftsgrundlage vereinbart und auf deren Einhaltung in der Lieferkette achtet.

Die Einhaltung dieser Grundsätze wird hiermit ausdrücklich bestätigt:

Ort, Datum

Unterschrift

Name (in Druckbuchstaben), Funktion

Firmenstempel

Dieses Dokument ist von einem Bevollmächtigten des Unternehmens zu unterzeichnen und innerhalb von 10 Werktagen nach Erhalt an die Bauer Thermoforming GmbH & Co. KG zurückzusenden.