
Verbindliche Leitlinien für alle Mitarbeiter der Bernecker Group

Der Code of Conduct der Bernecker Group, der für alle Mitarbeiter, das heißt Geschäftsleitung, Führungskräfte und jeden einzelnen Arbeitnehmer, gleichermaßen gilt, bildet das Herzstück der Unternehmenskultur der Bernecker Group..

Er richtet sich gezielt an alle Mitarbeiter und gibt für Situationen, in denen die Mitarbeiter besonders auf verantwortungsvolles Handeln achten müssen, konkrete und verbindliche Leitlinien vor. Anhand von Beispielen beschreibt er, wie mit Konfliktsituationen im alltäglichen Geschäft umgegangen werden kann.

INHALT

1. Präambel

2. Die grundlegenden Verhaltensregeln

- 2.1 Fairer Wettbewerb
- 2.2 Verbot von Korruption und Vorteilsgewährung
- 2.3 Datenschutz
- 2.4 Sicherheit und Umweltverantwortung
- 2.5 Soziale Verantwortung
- 2.6 Verbot der Diskriminierung
- 2.7 Schutz von Firmeneigentum und Geschäftsgeheimnissen
- 2.8 Schutz geistigen Eigentums
- 2.9 Vermeidung von Interessenkonflikten – private Betätigung
- 2.10 Gesetzesgemäße, lückenlose und wahrheitsgemäße Buchführung
- 2.11 Sparsamer Umgang mit Unternehmensressourcen
- 2.12 Botschafter des Unternehmens

3. Geltung und Umsetzung des Kodexes

1. Präambel

Das Vertrauen unserer Geschäftspartner, Kunden, von Behörden, der Öffentlichkeit sowie der sonstigen gesellschaftlichen Anspruchsteller in ein verantwortungsbewusstes und gesetzmäßiges Verhalten aller Mitarbeiter ist von großer Bedeutung für das Ansehen und den Erfolg unseres Unternehmens.

Von allen Mitarbeitern wird ein hohes Maß an sozialer und ethischer Kompetenz erwartet. Dieser Maßstab gilt auch bei der Auswahl unserer Geschäftspartner.

Um die Mitarbeiter hierbei zu stärken, wird die Bernecker Group sie durch seine Führungskräfte informieren und aktiv unterstützen.

Verantwortungsvolles und gesetzmäßiges Handeln sollte selbstverständlich sein. Dieser Verhaltenskodex enthält deshalb keine neuen Regeln, sondern veranschaulicht die Anforderungen an unser Verhalten sowohl im Außen- als auch im Innenverhältnis bei der Erfüllung unserer Aufgaben. Hierbei sind die Mitarbeiter ausschließlich dem Unternehmen und nicht Einzelnen – wie zum Beispiel dem Vorgesetzten – verpflichtet.

2. Die grundlegenden Verhaltensregeln

2.1 Fairer Wettbewerb

Das Kartellrecht bezweckt die Sicherung und Aufrechterhaltung eines freien und unverfälschten Wettbewerbs im Interesse aller Marktteilnehmer. Kartellrechtliche Gebote und Verbote betreffen insbesondere:

- das Verbot von Absprachen zwischen Wettbewerbern über Preise, Gebietsaufteilungen, Kundengruppen oder Produktionsmengen
- das Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung. Auch ein abgestimmtes Verhalten, informelle Gespräche oder Absprachen, die eine Wettbewerbsbeschränkung bezwecken oder bewirken, sind verboten. Bei Gesprächen mit Wettbewerbern dürfen keine vertraulichen Informationen über Preise und bevorstehende Preisänderungen oder Kunden- und Lieferantenbeziehungen ausgetauscht werden.

Zu einem fairen Wettbewerb gehört auch, in keinem Fall Dritten im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit unberechtigte Vorteile anzubieten oder zu gewähren, und zwar weder als Geldzahlungen noch in Form von anderen Leistungen.

Dies gilt auch für Länder, in denen es hiervon abweichende Sitten geben mag.

2.2 Verbot von Korruption und Vorteilsgewährung

Korruption und Vorteilsgewährung – egal in welcher Form – wird in unserem Unternehmen nicht geduldet. Im Zusammenhang mit unserer geschäftlichen Tätigkeit dürfen keine persönlichen Vorteile gefordert, angenommen, angeboten oder gewährt werden. Sofern ein Mitarbeiter mit einem entsprechenden Angebot oder Verlangen konfrontiert wird, muss er dies umgehend seinem Vorgesetzten melden.

Geschenke und Einladungen dürfen grundsätzlich nicht verteilt oder angenommen werden. Ausnahmen gelten nur bei allgemein üblichen Gelegenheits- oder Werbegeschenken und bei Geschenken, die der Sitte und Höflichkeit in einem Land entsprechen. Gleiches gilt für Einladungen. Zweifelsfälle sind mit dem Vorgesetzten zu klären.

2.3 Datenschutz

Der Schutz der personenbezogenen Daten unserer Kunden und Mitarbeiter sowie die Achtung nationaler wie internationaler Datenschutzregelungen ist für uns selbstverständlich. Wir richten unsere Sicherheitsstandards und unser Handeln darauf aus, personenbezogene Daten vor dem Zugriff und dem unrechtmäßigen Gebrauch durch Unbefugte zu schützen. Auch unsere Geschäftspartner werden entsprechend zum sorgsamem Umgang mit solchen Daten verpflichtet.

2.4 Sicherheit und Umweltverantwortung

Die Vermeidung und sichere Beherrschung von Gefahren für Mensch und Natur ist ein wesentlicher Bestandteil verantwortungsbewussten Handelns. Dies gilt für alle Bereiche unseres Unternehmens, insbesondere die Produktentwicklung, die Produktion und die Produktbeobachtung.

Die Abwägung zwischen Produktionskosten und Produktsicherheit muss immer zugunsten der Sicherheit ausfallen.

Unabdingbar ist die Einhaltung aller Sicherheitsvorschriften, gleichgültig ob sie vom Gesetz vorgegeben, von den zuständigen Behörden erlassen oder in Unternehmensrichtlinien geregelt sind. Im eigenen Interesse, aber auch im Interesse der Kollegen und des ganzen Unternehmens, sind die Sicherheitsvorschriften stets und konsequent anzuwenden. Jeder ist für die Sicherheit in seinem

Arbeitsumfeld mitverantwortlich. Alle Mitarbeiter werden diesbezüglich gründlich geschult und eingewiesen. Umweltbewusstes Handeln ist für uns ethische und unternehmerische Pflicht. Wir leisten damit einen Beitrag zum Erhalt der natürlichen Ressourcen, der Artenvielfalt sowie zum Schutz unseres Klimas auch für zukünftige Generationen und sichern so unsere eigene Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit langfristig. Die Einhaltung der jeweils geltenden umweltrechtlichen Vorschriften ist hierfür Grundbedingung. Umweltbezogene Aspekte werden bei jeder unternehmerischen Entscheidung berücksichtigt. Wir verhalten uns mit unserer Geschäftstätigkeit und an unseren Standorten so, dass Umweltbeeinträchtigungen vermieden bzw. auf das geringstmögliche Maß reduziert werden. Jeder von uns ist zu umweltbewusstem Handeln aufgefordert.

2.5 Soziale Verantwortung

Die Beachtung der Menschenrechte und der fundamentalen Sozialstandards ist Grundsatz jedes menschlichen Zusammenlebens. Arbeitsbedingungen, die solche Rechte und Standards verletzen, widersprechen diesem Grundsatz. Das gilt innerhalb unseres Unternehmens ebenso wie in der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern. Jeder Mitarbeiter trägt in seinem Zuständigkeits- und Einflussbereich Verantwortung dafür, dass die Menschenrechte und fundamentalen Sozialstandards nicht verletzt werden.

2.6 Verbot der Diskriminierung

Alle Mitarbeiter haben das Recht auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte und Kollegen. Niemand darf wegen seiner Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Abstammung, Geschlecht, seines Glaubens oder seiner Weltanschauung, seiner politischen Einstellung, seines Alters, seiner körperlichen Konstitution, seiner sexuellen Orientierung, seines Aussehens oder sonstiger persönlicher Eigenschaften diskriminiert, das heißt ohne sachlichen Grund benachteiligt werden. Wir alle sind verpflichtet, die persönliche Würde und Sphäre anderer Mitarbeiter zu achten. Belästigungen und jede Form unerwünschter körperlicher Kontakte sind verboten.

2.7 Schutz von Firmeneigentum und Geschäftsgeheimnissen

Das Eigentum der Bernecker Group darf nur für geschäftliche Zwecke genutzt werden. Jeder von uns ist verpflichtet, es vor Verlust, Beschädigung oder Diebstahl zu schützen. Auch Büro -und Arbeitsmaterial sowie Produkte des Unternehmens sind Firmeneigentum. Geschäftsgeheimnisse und andere sensible Informationen sind vertraulich zu behandeln und vor Kenntnisnahme dazu nicht befugter Personen zu schützen. Mitarbeiter, die Zugang zu Geschäftsgeheimnissen und vertraulichen Informationen haben, dürfen diese nicht an Dritte weitergeben (dazu zählen auch Familienangehörige und Freunde) oder sie zu anderen als dienstlichen Zwecken verwenden.

2.8 Schutz geistigen Eigentums

Jeder von uns ist dafür verantwortlich und muss alles Notwendige unternehmen, um das bei Bernecker vorhandene geistige Eigentum wie z. B. Patente, Warenzeichen, Marken oder Know-how vor Angriffen oder Verlust zu schützen. Hierzu gehört auch, Verhaltensweisen zu unterlassen, die das Ansehen und den Wert des Unternehmens beeinträchtigen können. Das geistige Eigentum anderer ist von uns zu respektieren.

2.9 Vermeidung von Interessenkonflikten – private Betätigung

Jeder von uns muss die beabsichtigte Annahme eines Mandats in einem anderen Unternehmen, die Aufnahme einer entgeltlichen Nebentätigkeit oder die Absicht einer aktiven unternehmerischen Betätigung seinem Vorgesetzten oder dem zuständigen Personalbereich mitteilen. Dies gilt insbesondere für die Übernahme von Funktionen in einem oder für ein Unternehmen, mit dem das

Unternehmen in Geschäftsbeziehung oder im Wettbewerb steht oder stehen könnte sowie für Kapital- und Gewinnbeteiligungen in einem solchen Unternehmen. Interessenkonflikte zwischen den dienstlichen Aufgaben eines Mitarbeiters und seinen persönlichen Interessen sind zu vermeiden. Auch im privaten Umfeld sollten Verhaltensweisen vermieden werden, die die Interessen des Unternehmens beeinträchtigen können. Bei privaten Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit sollten sich Mitarbeiter nicht auf ihre Funktion im Unternehmen berufen. Auch zwischen Bernecker und verbundenen Unternehmen kann es zu unzulässigen Interessenkonflikten kommen. Um dies zu vermeiden, müssen alle Absprachen und Verträge mit verbundenen Unternehmen so gestaltet werden, als würden sie mit einem unabhängigen Dritten vereinbart. Abweichungen hiervon bedürfen der Genehmigung der Geschäftsleitung.

2.10 Gesetzesgemäße, lückenlose und wahrheitsgemäße Buchführung

Die Verwendung von Vermögenswerten oder Geldmitteln der Bernecker Group, sowie die Durchführung von Geschäften sind nur dann zulässig, wenn die jeweiligen Vorgänge ordnungsgemäß verbucht und ausgewiesen werden. Alle Eintragungen in Bücher und Unterlagen der Bernecker Group müssen der Wahrheit entsprechen sowie vollständig und genau sein. Sie müssen lückenlos und gemäß den allgemeinen Buchführungsvorschriften vorgenommen werden. Zahlungsanträge sowie Zahlungen dürfen ausschließlich im Unternehmensinteresse und nur für gesetzlich zulässige Zwecke gestellt bzw. vorgenommen werden. Sie müssen mit den entsprechenden Zahlungsunterlagen übereinstimmen.

2.11 Sparsamer Umgang mit Unternehmensressourcen

Der sparsame Umgang mit Unternehmensressourcen ist selbstverständlich. Bei jedem Einsatz von Mitteln ist zu prüfen, ob er im Interesse der Bernecker Group erfolgt. Sind verschiedene Lösungen denkbar und gleichwertig, ist die sparsamere zu wählen.

2.12 Botschafter des Unternehmens

Wir alle werden in unserem Tun als Vertreter des Unternehmens wahrgenommen. Dessen müssen wir uns täglich aufs Neue bewusst sein. Rufschädigendes Verhalten wird nicht toleriert. Indem wir durch unsere Arbeit zur positiven Wahrnehmung der Bernecker Group beitragen, unterstützen wir auch den wirtschaftlichen Erfolg des ganzen Unternehmens.

3. Geltung und Umsetzung des Kodexes

Die Regeln dieses Kodexes gelten für alle Mitarbeiter der Bernecker Group, und zwar nicht nur wortgetreu, sondern auch sinngemäß. Soweit Verhaltensregeln für einzelne Tätigkeitsbereiche in gesonderten Richtlinien festgelegt sind, gelten diese Richtlinien uneingeschränkt neben dem Verhaltenskodex. In Zweifelsfällen ist die jeweils strengere Regel einzuhalten. Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex kann für alle Mitarbeiter, d. h. auch für Führungskräfte, zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen führen.

Die Unternehmensführung stellt sicher, dass die Prinzipien und ethischen Werte dieses Kodexes allen Mitarbeitern des Unternehmens in geeigneter Weise und Regelmäßigkeit kommuniziert werden. Alle Vorgesetzten mit disziplinarischer Verantwortung haben neben ihrer Vorbildfunktion die Aufgabe, den Verhaltenskodex ins Unternehmen zu tragen und seine Einhaltung zu überwachen. Jeder Vorgesetzte ist im Rahmen seiner Führungsverantwortung dafür zuständig, dass alle Mitarbeiter in seinem Verantwortungsbereich die Regeln des Kodexes verstehen und befolgen. Deshalb nehmen wir bei diesen Mitarbeitern den Kodex als Hauptpflicht zum Bestandteil des Arbeitsvertrages. Sie werden in regelmäßigen Abständen um die Bestätigung ersucht, dass sie die Regeln des Kodexes erstanden, eingehalten und alle ihnen bekannt gewordenen Verstöße gemeldet haben und sich ihrer Verantwortung dafür bewusst sind, dass ihre Mitarbeiter die Regeln des Code of Conduct einhalten.

Jeder Mitarbeiter ist berechtigt und aufgefordert, Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex oder die bei der Bernecker Group geltenden Richtlinien zu melden.

Das Unternehmen verpflichtet sich, es keinem Mitarbeiter nachteilig anzulasten, wenn er der Unternehmensleitung oder einem leitenden Angestellten eine Verletzung oder eine vermutete Verletzung dieses Kodexes zur Kenntnis bringt.

Niemand wird für geschäftliche Nachteile verantwortlich gemacht, die auf die Befolgung des Kodexes zurückzuführen sind.