



Verhaltenskodex

Code of Conduct der BARTH Präzisionstechnik GmbH

Inhalt

	Seite		Seite
Vorwort der Geschäftsführung	3	4. Unternehmensethik	9
1. Einleitung	4	4.1 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten	
2. Arbeitsbedingungen und Menschenrechte	5	4.2 Interessenkonflikte	
2.1 Bestimmungen zur Einhaltung der Menschenrechte		4.3 Transparenter Umgang mit und Schutz von Informationen	
2.2 Arbeitsbedingungen bei BARTH		4.4 Plagiate und geistiges Eigentum	
3. Arbeits- und Gesundheitsschutz	7	5. Umweltschutz	12
3.1 Arbeitsplatzbedingungen und -umfeld		5.1 Management natürlicher Ressourcen	
3.2 Unfall- und Störungsmanagement		5.2 Chemikalien und Gefahrstoffe	
		Geltungsbereich und Umsetzung	13

Vorwort der Geschäftsführung

Bei BARTH streben wir beispielhafte Qualität in den Produkten und Prozessen, aber auch im Verhalten an. Grundlage hierfür bilden unsere Unternehmenswerte. Denn wir sind fest davon überzeugt, dass die Achtung und Wahrung unserer BARTH-Werte auch in Zukunft die Grundlage unseres Erfolges sind.

Diesen BARTH-Geschäftsgrundsätzen verpflichtet haben wir in unserem Unternehmen Regeln und Verfahren eingeführt, die gewährleisten, dass wir alle diesen hohen an uns selbst gerichteten Ansprüchen gerecht werden können. Diese Regeln und Verfahren werden stetig fortgeschrieben und den jeweils aktuellen und gesetzlichen Anforderungen angepasst. Sie sind allen Mitarbeitern* zugänglich.

Diese Grundsätze sind thematisch unterteilt in:

- Richtlinien zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten,
- Richtlinien zum Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- Richtlinien zur Unternehmensethik und
- Richtlinien zum Umweltschutz.

Zusammengefasst werden diese Richtlinien in unserem Verhaltenskodex (Code of Conduct), dessen Einhaltung wir auch von allen Geschäftspartnern verlangen.

Der nachfolgende Verhaltenskodex gibt deshalb einen Überblick über die für uns wichtigsten Inhalte der zuvor genannten Richtlinien im Bezug auf die Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens und mit externen Geschäftspartnern, wie zum Beispiel Kunden, Lieferanten, anderen Geschäftspartnern und Öffentlichkeit.

Die strikte Beachtung dieser Regeln gehört für uns zu den Grundsätzen guter Unternehmensführung, weshalb wir uns selbst und alle unsere Mitarbeiter zu ihrer Einhaltung verpflichten.



Wolfgang Barth
Geschäftsführer

und die ganze Familie Barth

1. Einleitung

Das Vertrauen unserer Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner, der Öffentlichkeit in unser Unternehmen hängt entscheidend vom Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters ab. Grundlage dieses Vertrauens ist die stete Achtung von Recht und Gesetz sowie aller unserer unternehmensinternen Regeln. Im Gegenzug fordern wir alle Geschäftspartner dazu auf, diesen Regeln ebenfalls nachzukommen.

BARTH ist sich seiner Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst und handelt danach. Wir erkennen die Mitverantwortung des Unternehmens und unserer Mitarbeiter für das Gemeinwohl an. Deshalb fassen wir mit diesem Verhaltenskodex die wichtigsten Regeln zusammen und setzen so die seit langem geübte Kultur von Ehrlichkeit und Anstand fort.

Gleichzeitig geben wir so jedem Mitarbeiter einen Leitfaden an die Hand, der ihn in seinem eigenverantwortlichen, vom Unternehmenswohl geprägten Handeln unterstützen soll. Diese Eigenverantwortung ist Recht und Pflicht zugleich. Jeder Mitarbeiter ist in seinem Aufgabenbereich dafür verantwortlich, dass sein Verhalten stets den hier zusammengefassten Regeln entspricht.

Von unseren Führungskräften fordern wir aufgrund ihrer Vorbildfunktion, dass sie diese Regeln nicht nur kommunizieren, sondern sie auch selbst vorleben und bei ihren Mitarbeitern einfordern. Unsere Führungskräfte sind die ersten Ansprechpartner ihrer Mitarbeiter in allen mit diesem Verhaltenskodex zusammenhängenden Fragen.

Grundsätzlich gilt, dass wir die Gesetze der Länder, in denen wir tätig sind, einhalten. Dies entspricht unseren grundlegenden Werten und gilt unabhängig von angedrohten Strafen.

Rechtswidriges Handeln ist nicht im Interesse unseres Unternehmens, weil es unethisch ist, zu gravierendem Reputationsverlust führt und Strafverfolgung, Schadenersatz und Auftragsverlust nach sich ziehen kann.

Mitarbeiter, die rechtswidrig handeln, müssen sich bewusst sein, dass sie selbst von Strafverfolgung bedroht sind. Gesetzestreueres Verhalten dient deshalb dem eigenen Schutz des Mitarbeiters. Jeder Mitarbeiter ist deshalb verpflichtet, sich über die in seinem Verantwortungsbereich geltenden Vorschriften zu informieren und diese einzuhalten. In Zweifelsfällen ist zur Klärung der Vorgesetzte einzuschalten.

2. Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

BARTH ist sich seiner Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst und handelt danach. Wir erkennen die Mitverantwortung des Unternehmens und unserer Mitarbeiter für das Gemeinwohl an. Aus diesem Grund bekennen wir uns zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und setzen uns aktiv für deren Einhaltung ein.

2.1 Bestimmungen zur Einhaltung der Menschenrechte

Wir vertreten deshalb eine Null-Toleranz-Politik gegenüber der Verwendung von Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel sowie gegenüber Belästigung und Diskriminierung.

Sollte ein Verstoß gegen eine der nachfolgenden Regelungen durch einen unserer Mitarbeiter oder Geschäftspartner bekannt werden, folgt eine unverzügliche und fristlose Kündigung oder Auflösung des Arbeits- oder Geschäftsverhältnisses. Um die Einhaltung der Menschenrechte sicherzustellen, gelten für uns die folgenden Grundsätze.

2.1.1 Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer

Kinderarbeit wird von uns nicht toleriert. Jegliche Tätigkeit, die die Entwicklung von jungen Mitarbeitern gefährden könnte, ist untersagt.

2.1.2 Zwangs- oder Pflichtarbeit und Menschenhandel

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

Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, unfreiwilliger Gefängnisarbeit und Sklaverei oder Menschenhandel sollten von keinem Unternehmen genutzt werden und werden von uns strengstens verurteilt.

2.1.3 Belästigung

Wir achten und schützen die Würde unserer Mitarbeiter und behandeln sie mit Respekt. Wir treten dafür ein, dass alle Mitarbeiter in einem von sexueller, psychischer und körperlicher Belästigung freien Arbeitsumfeld tätig werden können.

2.1.3 Nichtdiskriminierung

Wir bieten Chancengleichheit für alle Mitarbeiter und dulden grundsätzlich keine Art von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, der nationalen und sozialen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Meinung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität sowie aus jeglichen anderen Gründen.

2.2 Arbeitsbedingungen bei BARTH

Produktivität und Humanität sind gemeinsam unabdingbar für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Der wirtschaftliche Erfolg von BARTH kann nur durch und mit unseren Mitarbeitern sichergestellt werden. Aus diesem Grund gelten die folgenden Regelungen.

2.2.1 Löhne und Sozialleistungen, Arbeitszeit

Löhne, Gehälter, Sozialleistungen und andere Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben werden von uns entsprechend der gesetzlichen Regelungen nach Ablauf jeder Lohnperiode direkt beglichen. Ein gesetzlicher Mindestlohn darf niemals unterschritten werden. Alle Überstunden werden vom Mitarbeiter freiwillig geleistet und entsprechend vergütet. Die wöchentliche maximale Arbeitszeit ist dabei zu beachten.

2.2.2 Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen unserer Mitarbeiter sowie das Recht, Interessengruppen zu bilden, respektieren wir. Einem Mitarbeiter dürfen durch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft keine Nachteile entstehen.

3. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der Schutz unserer Mitarbeiter steht für uns an erster Stelle. Aus diesem Grund haben wir umfangreiche Regelungen zum Arbeitsschutz aufgestellt, die regelmäßig geschult werden. Jede Führungskraft ist dafür verantwortlich, die Sicherheitsvorschriften zu kennen und seine Mitarbeiter entsprechend zu unterweisen bzw. deren Unterweisung durch Dritte sicherzustellen. Für die konsequente Einhaltung sind alle Mitarbeiter gleichermaßen verantwortlich.

Detailliertere Informationen zum Thema Arbeitsschutz entnehmen Sie bitte der Richtlinie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

3.1 Arbeitsplatzbedingungen und -umfeld

Wir sorgen für ein sicheres und die Gesundheit erhaltendes Arbeitsumfeld. Dazu gehören insbesondere die folgenden Handlungsfelder.

3.1.1 Verwendung von Betriebsmitteln

Als Vorsorgemaßnahme gegen Arbeitsunfälle dürfen alle betrieblichen Einrichtungen und Anlagen nur für die entsprechenden dienstlichen Zwecke genutzt werden, sofern die private Nutzung nicht ausdrücklich gestattet wird. Mit allen Einrichtungen soll verantwortungsvoll umgegangen werden, um materiellen und immateriellen Vermögenswerte zu schützen und die Sicherheit dieser zu gewährleisten.

3.1.2 Arbeitsplatzergonomie

Außerdem richten wir alle Arbeitsplätze nach gesetzlichen, sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln ein, sodass die Arbeitsleistung unfallfrei und belastungsarm erfolgen kann.

3.1.3 Gesundheitsförderung

Dies unterstützen wir durch die Bereitstellung von ergonomischen Hilfsmitteln und Schutzausrüstungen sowie durch Vorbeugeprogramme und Gesundheitsförderungsmaßnahmen, die die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeiter erhalten und fördern.

3.2 Unfall- und Störungsmanagement

Unser Unfall- und Störungsmanagement basiert vor allem auf dem Grundsatz der Prävention. Neben den zuvor genannten Regelungen zum unmittelbaren Arbeits- und Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter fallen hierunter vor allem der Schutz vor Feuer, Unfällen und giftigen Substanzen.

3.2.1 Notfallvorsorge

Schutz erreichen wir zum einen durch präventive Maßnahmen. Dazu gehören klaren Arbeitsanweisungen und Regelungen zur Unfallprävention. Diese werden durch diverse technische Einrichtungen unterstützt. Zum anderen erreichen wir diesen Schutz durch regelmäßiges Training des Notfalls im Rahmen unserer jährlichen Arbeitssicherheitsunterweisung, deren Teilnahme verpflichtend für alle Mitarbeiter ist.

3.2.2 Unfallmeldung

Sollte trotzdem ein Arbeitsunfall oder andere Störungen auftreten, ist dies umgehend zu melden und zu dokumentieren. Die Unfallmeldung muss den Unfallhergang, die Unfallfolge, die Unfallursache sowie die vorgesehenen Maßnahmen zur künftigen Vermeidung ähnlicher Unfälle beinhalten. Diese Maßnahmen sollten schnellstmöglich umgesetzt werden.

3.2.3 Brandschutz

Das Verhalten im Brandfall findet ebenfalls Berücksichtigung in der Sicherheitsunterweisung. Des Weiteren sind geschulte Brandschutzhelfer benannt, die unsere Mitarbeiter bei Fragen unterstützen.

Alle unsere Einrichtungen und Anlagen sind so konzipiert, dass die Brandgefahr möglichst geringgehalten wird.

4. Unternehmensethik

Hohe Professionalität und absolute Integrität stellt neben der hohen Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen eine grundsätzliche Anforderung dar. Es ist für uns daher von größter Bedeutung, unternehmerische Entscheidungen stets auf Grundlage objektiver Kriterien wie Qualität, Zuverlässigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und mit Berücksichtigung anerkannter Compliance-Standards sowie den Grundsätzen guter Unternehmensführung zu treffen.

4.1 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

4.1.1 Korruption, Erpressung und Bestechung

Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Politik gegenüber allen Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Veruntreuung, die einen Machtmissbrauch zum Zweck des persönlichen Nutzens oder zu Verfälschung des Wettbewerbs darstellen.

4.1.2 Fairer Wettbewerb

Wir beachten die Regeln des fairen Wettbewerbs und unterstützen alle Bemühungen, einen freien Markt und offenen Wettbewerb national und international durchzusetzen. Wir verzichten deshalb auf jeden Auftrag, der nur durch Verstoß gegen Gesetze oder andere einschlägige Regelungen zu erlangen ist.

Verboten sind insbesondere die Absprachen von Preisen und Konditionen, die Aufteilung von Märkten und Regionen, die Zuteilung von Kunden und die Abstimmung von Angebots-, Entwicklungs- oder Produktionsstrategien sowie abgestimmte Verhaltensweisen.

4.1.3 Geldwäsche

Wir stellen sicher, dass die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen gegen Geldwäsche, also die Einschleusung illegal erwirtschafteten Geldes bzw. von illegal erworbenen Vermögenswerten in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf, eingehalten werden.

4.1.4 Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen

Wir halten uns an alle anwendbaren Einfuhr- und Ausfuhrkontrollgesetze, Sanktionen und Embargos, die Beschränkungen für den Export oder Reexport in bestimmte Bestimmungsländer sowie Verbote für Transaktionen vorsehen, an denen bestimmte Länder, Regionen, Organisationen und Einzelpersonen beteiligt sind.

4.2 Interessenkonflikte

Geschäftliche und private Interessen trennen wir strikt. Unsere Entscheidungen treffen wir auf Grundlage eines soliden sachlichen Urteils, welches nicht durch Begünstigungen, die sich aus persönlichen Beziehungen und Meinungen, getrübt wird. Geschäftspartner dürfen bei geschäftlichen Entscheidungen nicht aus privatem Interesse bevorzugt werden.

Außerdem nutzen unsere Mitarbeiter ihre Tätigkeit bei BARTH nicht zur Erlangung privater Vorteile. Geschäftliche Nebentätigkeiten bedürfen der vorherigen Zustimmung der Geschäftsleitung.

4.3 Transparenter Umgang mit und Schutz von Informationen

4.3.1 Finanzielle Verantwortung

Wir dokumentieren alle wesentlichen Geschäftsvorgänge nachvollziehbar und zeitnah. Finanzielle Aufzeichnungen sind nach geltendem Recht und nach den allgemein anerkannten Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung zu erstellen.

Interne wie externe Berichte müssen korrekt und vollständig sein, so dass sich der Empfänger ein zutreffendes Bild machen kann. Dokumente, die für interne Nachforschungen oder behördliche Untersuchungen benötigt werden, dürfen nicht zerstört, entfernt oder verändert werden.

4.3.2 Offenlegung von Informationen

Dementsprechend legen wir Informationen nach den geltenden Vorschriften und den üblichen Gepflogenheiten der Branche offen.

4.3.3 Datenschutz

Wir nutzen persönliche Daten unserer Mitarbeiter und Vertragspartner ausschließlich für die Zwecke, zu denen sie uns zur Verfügung gestellt sind, und behandeln sie vertraulich. Nicht personenbezogene Daten, die sich aus einer Geschäftsbeziehung ergeben, nutzen und schützen wir ebenfalls in angemessener Weise.

Durch unsere Datenschutzrichtlinie stellen wir außerdem sicher, dass schützenswerte Daten sachgerecht erhoben, verarbeitet, gesichert und gelöscht werden. Vertrauliche Inhalte werden in keinem Fall unbefugt veröffentlicht, an Dritte weitergegeben oder in anderer Form verfügbar gemacht.

4.3.4 Wahrung der Identität und Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

Besonders wichtig ist uns außerdem der Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen und die Wahrung der Identität von Mitarbeitern, Geschäftspartnern oder anderen Dritten, die bekannte oder mutmaßliche Fehlverhalten oder Verstöße melden. Die Meldung von Verstoß- oder Verdachtsfällen darf in keinem Fall negative oder repressive Maßnahmen für den Meldenden zur Folge haben.

4.3.5 Patente und Geschäftsgeheimnisse

Die stetige Weiterentwicklung unserer firmeneigenen Technologien und Verbesserungen unseres Know-hows ist von entscheidender Bedeutung für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit.

Kein Mitarbeiter oder Geschäftspartner darf daher neue Erkenntnisse, vertrauliche Informationen oder Geschäftsgeheimnisse in irgendeiner Form an Dritte weitergeben. Dies gilt auch nach der Beendigung des Beschäftigungs- oder Geschäftsverhältnisses.

4.4 Plagiate und geistiges Eigentum

Der Markterfolg unserer Erzeugnisse und Dienstleistungen ist untrennbar mit deren Qualität verbunden. Unser Motto „Präzision ist die Grundlage unseres Erfolgs“ stellt an alle Mitarbeiter hohe Anforderungen hinsichtlich Kreativität, Sorgfältigkeit, Ordentlichkeit und Präzision. Bewusstes oder fahrlässiges Verhalten, das eine Minderung unserer Qualität zur Folge hat, dulden wir nicht. Aus diesem Grund ist der Einsatz von Plagiaten oder gefälschten Materialien untersagt.

Außerdem respektieren wir geistiges Eigentum und werden dieses nicht unberechtigt nutzen oder veröffentlichen. Dies gilt insbesondere für geistiges Eigentum das durch Patente, Urheberrechte oder Markenzeichen geschützt ist.

5. Umweltschutz

Unter Umweltschutz verstehen wir den Schutz aller natürlichen Ressourcen, wie bspw. Wasser, Luft oder Energie. Darunter fallen die folgenden Prinzipien, deren Einhaltung zentrale Aufgabe eines jeden Mitarbeiters ist. Aber auch von unseren Geschäftspartnern fordern wir die Einhaltung dieser Standards:

- Einhaltung der einschlägigen Umweltvorschriften, -normen und Schwellenwerte,
- Schutz der Umweltelemente vor schädlichen Einwirkungen,
- Vermeidung bzw. Verhinderung von Umweltschäden,
- Minimierung der Menge und der Gefährlichkeit von Abfällen,
- Minimierung des Material- und Energieverbrauchs.

5.1 Management natürlicher Ressourcen

5.1.1 Energieeffizienz und Ressourcenverbrauch

Bei allen Arbeiten und Tätigkeiten versuchen wir den Verbrauch von Energie und anderen Ressourcen so gering wie möglich zu halten. Dies gilt auch für alle Fremdfirmen, die in unserem Betrieb tätig sind.

Insbesondere betrifft dies die Luftreinhaltung, die Minimierung von Treibhausemissionen sowie der Gewässerschutz. Um Umweltverschmutzungen auszuschließen, werden alle Maschinen und Fahrzeuge stets in technisch einwandfreiem Zustand gehalten.

5.1.2 Abfallvermeidung

Alle Prozesse sind darauf ausgelegt, möglichst wenig Ressourcen zu verschwenden und somit Abfälle gering zu halten. Außerdem nutzen wir erneuerbaren Energien und recycelte Ressourcen, womit wir den Abfall, der durch unsere Betriebstätigkeit entsteht, zusätzlich reduzieren können.

5.2 Chemikalien und Gefahrstoffe

Chemikalien und Gefahrstoffe, die bei Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, müssen bei Verwendung verantwortungsbewusst und unter Einhaltung der geltenden gesetzlichen Regelungen genutzt werden.

Dazu gehört vor allem die richtige Identifikation und die Gewährleistung von Sicherheit der Mitarbeiter und der Umwelt im Umgang und bei Lagerung, Nutzung sowie bei Wiederverwendung und Entsorgung. Mitarbeiter, die in Kontakt mit Chemikalien oder Gefahrstoffen kommen, werden deshalb entsprechend unterwiesen. Es ist die Pflicht aller Mitarbeiter und Geschäftspartner jegliche Gefährdung der Umwelt zu vermeiden.

Geltungsbereich und Umsetzung

Dieser Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter von BARTH verbindlich. Besondere Verantwortung haben unsere Führungskräfte. Sie sind aufgerufen, die in diesem Kodex beschriebenen Verhaltensregeln und Werte von BARTH beispielhaft vorzuleben, und sind erster Ansprechpartner bei Fragen ihrer Mitarbeiter nach dem richtigen Verhalten im Einzelfall. Ihnen obliegt es auch, in ihrem Verantwortungsbereich die Einhaltung dieses Kodex sicherzustellen.

Außerdem verlangen wir die Einhaltung des Kodex auch von allen Geschäftspartnern.

Fragen zu diesem Kodex oder zum richtigen Verhalten im Einzelfall beantwortet der jeweilige Vorgesetzte oder die Geschäftsführung.

Verstöße gegen diesen Kodex werden nicht geduldet und ziehen disziplinarische Maßnahmen nach sich. Diese reichen von der Abmahnung bis hin zur Kündigung des Arbeits- oder Geschäftsverhältnisses.

Allen Hinweisen auf solche Verstöße wird nachgegangen. Bei Hinweisen, die im guten Glauben gegeben werden, wird vertrauliche Behandlung der Person des Hinweisgebers zugesagt.

BARTH Präzisionstechnik GmbH

Austraße 25

D-88521 Binzwangen

Tel.: +49 (0)7371 / 95 10-0

Fax: +49 (0)7371 / 9510-24

info@barth-precisionstechnik.de

www.barth-precisionstechnik.de

Stand: 04/2020