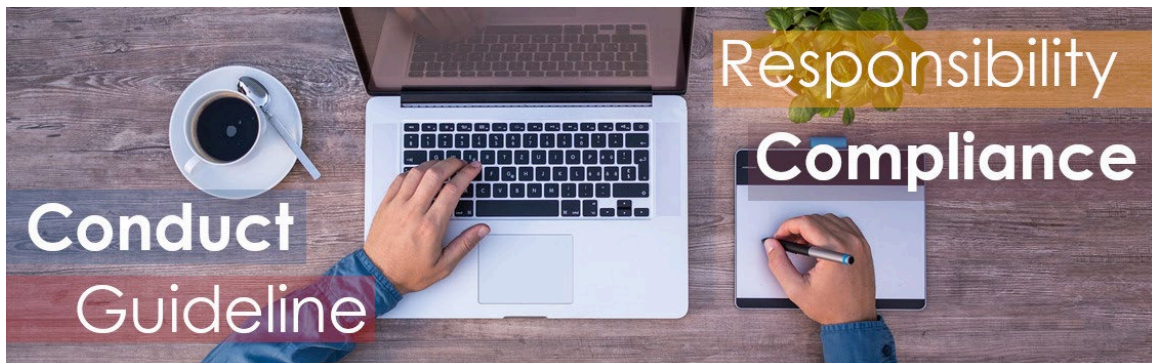


Code of Conduct

Die Grundlagen für unseren Erfolg



Inhalt

1	Vorwort der Geschäftsführung zur Bedeutung des Code of Conduct	3
2	Prinzipien	4
2.1	Grundsätzliche Anforderungen	4
2.1.1	Einhaltung geltenden Rechts.....	4
2.1.2	Offene Ansprache.....	4
2.2	Menschenrechte und Arbeitsbedingungen	5
2.2.1	Kinderarbeit, junge Arbeitnehmer und Ausbildung	5
2.2.2	Löhne, Gehälter und Sozialleistungen	5
2.2.3	Arbeitszeit	5
2.2.4	Zwangs, oder Pflichtarbeit und moderne Sklaverei	6
2.2.5	Ethische Rekrutierung.....	6
2.2.6	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	6
2.2.7	Belästigung	6
2.2.8	Nicht-Diskriminierung.....	6
2.2.9	Frauenrechte.....	7
2.2.10	Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion.....	7
2.2.11	Rechte von Minderheiten und indigene Völkern.....	7
2.2.12	Land-, Wald- und Wasserrechte und Zwangsräumungen.....	7
2.2.13	Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften	7
2.3	Arbeitsschutz.....	7
2.4	Unternehmensethik	8
2.4.1	Schutz vor Korruption und Bestechung.....	8
2.4.2	Finanzielle Offenlegung und Geldwäsche	8
2.4.3	Datenschutz und Datensicherheit	8
2.4.4	Berichterstattung und finanzielle Verantwortung.....	9
2.4.5	Offenlegung und Vertraulichkeit von Informationen	9
2.4.6	Fairer Wettbewerb und Kartellrecht.....	9
2.4.7	Interessenkonflikte	9
2.4.8	Schutz geistigen Eigentums und Plagiate	9
2.4.9	Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen	10
2.4.10	Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung	10
2.4.11	Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten.....	10
2.4.12	Nutzung und Sicherheit von IT - Systemen	10
2.5	Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz	11
2.6	Produktsicherheit und Qualität	11
3	Leitfaden zur Entscheidungsfindung.....	11
4	Ihre Ansprechpartner zum Code of Conduct	11
4.1	Ihre direkten Ansprechpartner	11
4.2	Ansprechpartner bei Maschinenbau Böhmer GmbH	12

1 Vorwort der Geschäftsführung zur Bedeutung des Code of Conduct

Wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung sind zwei Ziele unseres Unternehmens, die sich nicht voneinander trennen lassen. Respektvolles und wertschätzendes Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern, der Gesellschaft sind fester Bestandteil unseres Wertesystems.

In unserem täglichen Handeln halten wir uns an Gesetze und Regeln. Dies zeigen wir in der Art und Weise, wie wir denken, handeln und kommunizieren. Verstöße hiergegen sind mit unseren Werten nicht vereinbar.

Sie schaden auch dem Ruf unseres Unternehmens und können darüber hinaus schwere rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Personen, die sich gesetzeswidrig verhalten oder sich gar auf Kosten des Unternehmens bereichern, schaden dem Unternehmen.

Als gemeinsame Leitlinie für unsere Entscheidungen und unser Handeln benennt der Code of Conduct verbindliche Mindeststandards für verantwortungsvolles Handeln innerhalb des Unternehmens, gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit.

Wir alle sind verpflichtet, die hier festgelegten Grundsätze einzuhalten. Dieser Code of Conduct gilt verbindlich für die Maschinenbau Böhmer GmbH.

Wir danken Ihnen, dass Sie durch die Integrität Ihres persönlichen Verhaltens Ihren Beitrag hierzu leisten.

Christoph Böhmer
Geschäftsführer

Stefan Böhmer
Geschäftsführer

2 Prinzipien

2.1 Grundsätzliche Anforderungen

2.1.1 Einhaltung geltenden Rechts

Wir halten uns an geltendes Recht: national, international.

Wir übernehmen Verantwortung für unsere Handlungen und Entscheidungen. Wir befolgen geltende Gesetze und Vorschriften, sowohl auf lokaler als auch auf nationaler und internationaler Ebene. Das heißt auch, wir halten uns an Vereinbarungen mit Arbeitnehmervertretungen und freiwillige Selbstverpflichtungen.

Jeder Verstoß gegen geltende Gesetze oder Vorschriften kann schwerwiegende Folgen nach sich ziehen, wie straf- oder ordnungsrechtliche Ahndung, Schadensersatz oder Rufschädigung.

Alle Führungskräfte sind verpflichtet, die grundlegenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu kennen, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind. Umfassende Kenntnisse sind insbesondere für die Führungskräfte erforderlich, die aufgrund ihrer Funktion oder ihrer Stellung im Unternehmen eine besondere Verantwortung tragen: Geschäftsführer, Führungskräfte in den Bereichen Finanzen, Personal, Organisation, Vertrieb und Qualitätsmanagement.

Maschinenbau Böhmer ist international tätig. In einzelnen Ländern können strengere Vorschriften bestehen als jene, die in diesem Code of Conduct beschrieben sind. Auch einige unserer Geschäftspartner haben sich eigene, strengere Regeln selbst auferlegt. In solchen Fällen wenden wir grundsätzlich die strikteren Vorschriften an.

Bestehen Zweifel hinsichtlich der rechtlichen Angemessenheit einer Entscheidung, muss eine der Personen, die unter „Ihre Ansprechpartner zum Code of Conduct“ in diesem Kodex aufgeführt sind, zurate gezogen werden. Können wir intern die Rechtslage nicht beurteilen, beraten wir uns mit externen Experten.

2.1.2 Offene Ansprache

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, Themen offen und ohne Sorge vor Repressalien anzusprechen. Mitarbeiter, die in gutem Glauben Bedenken in Bezug auf Vorgänge im Unternehmen äußern, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren.

Die offene Aussprache von Bedenken trägt entscheidend dazu bei, dass Fehlverhalten seltener auftritt bzw. frühzeitig erkannt und korrigiert wird. Daher legen wir Wert auf ein offenes Betriebsklima, in dem sich Mitarbeiter bedenkenlos und vertrauensvoll auch mit kritischen Sachverhalten an ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsleitung wenden können. Führungskräfte ermutigen zur offenen Aussprache, stehen ihren Mitarbeitern zur Seite und gehen geäußerten Bedenken fair und vorurteilsfrei nach.

Einschüchterungsversuche und Repressalien gegenüber Mitarbeitern, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten melden, dürfen nicht geduldet werden.

Haben Mitarbeiter trotzdem Vorbehalte, ihr Anliegen mit einem Ansprechpartner im direkten Umfeld zu besprechen, oder bleibt dies ohne Wirkung, können sie sich jederzeit an eine der Personen wenden, die unter „Ihre Ansprechpartner zum Code of Conduct“ in diesem Kodex genannt werden.

2.2 Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

Die Einhaltung der Menschenrechte sowie der Schutz von Gesundheit bilden einen wesentlichen Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

2.2.1 Kinderarbeit, junge Arbeitnehmer und Ausbildung

Wir übernehmen Verantwortung für Kinder und Jugendliche.

Kinder dürfen in ihrer Entwicklung nicht gehemmt und in ihrer Sicherheit und Gesundheit nicht beeinträchtigt werden. Kinderarbeit ist für uns nicht akzeptabel.

Ausnahmen sind gegeben bei Schüler-Praktika, die während der Vollzeitschulpflicht der Berufsfindung dienen, oder bei Auszubildenden, die bei Firmeneintritt das gesetzliche Mindestalter noch nicht erreicht haben.

Wir unterstützen das duale Ausbildungssystem und bieten Ausbildungsplätze an. Wir halten uns strikt an die gesetzlichen Altersbeschränkungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz. Beschäftigung erfolgt anhand unserer Richtlinien, die durch Checklisten schriftlich abgearbeitet und dokumentiert werden.

Die Kompetenz unserer Ausbilder wird durch Ausbiderscheine bestätigt und die Verantwortlichkeiten für die Auszubildenden sind klar definiert. Bei der Beschäftigung von Jugendlichen und jungen Mitarbeitern achten wir besonders auf die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit und Ruhepausen.

Tätigkeiten, die als gefährlich eingestuft werden, dürfen nicht von jungen Mitarbeitern durchgeführt werden.

2.2.2 Löhne, Gehälter und Sozialleistungen

Wir halten uns an die gesetzlichen Regelungen zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen einschließlich solcher zur Entlohnung.

Wir begleichen Löhne, Gehälter, Sozialleistungen und andere Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, stets pünktlich. Überstunden werden gemäß den vereinbarten Regelungen abgegolten.

Vergütungen und Sozialleistungen entsprechen mindestens den Grundprinzipien hinsichtlich Mindestlöhnen, geltender Überstundenregelungen und gesetzlicher Sozialleistungen. Löhne werden niemals aus disziplinarischen Gründen oder als Kontrollmethoden einbehalten.

2.2.3 Arbeitszeit

Wir fördern die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Privatleben.

Wir bemühen uns um die Einhaltung der geltenden Arbeitszeitregelungen. Die Arbeitszeit wird transparent über das digitale Zeiterfassungssystem erfasst. Arbeitsfreie Zeiten und Arbeitszeiten entsprechen mindestens den geltenden Gesetzen.

2.2.4 Zwangs, oder Pflichtarbeit und moderne Sklaverei

Wir lehnen Zwangs- und Pflichtarbeit und jede Form der Ausbeutung oder Diskriminierung ab.

Alle Tätigkeiten in unserem Betrieb werden von unseren Mitarbeitern freiwillig und ohne Zwang oder Androhung einer Strafe durchgeführt. Arbeitsverträge werden in verständlicher Sprache verfasst, inkl. angemessener und definierter Kündigungsfristen.

Ausweisdokumente werden nur zum Abgleich bei der Einstellung oder Erstellung von benötigten geschäftlichen Reiseunterlagen eingesehen, niemals eingehalten.

2.2.5 Ethische Rekrutierung

Wir lehnen jede Form der Diskriminierung von Bewerbern ab.

Wir dulden keinerlei diskriminierendes Verhalten gegenüber Bewerbern aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, der Schwangerschaft oder Elternschaft, des Familienstands, des Alters, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder aus anderen, unter das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) fallenden Gründen.

2.2.6 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.

Es steht den Mitarbeiterinnen und den Mitarbeitern frei, eine Arbeitnehmervertretung zu gründen oder Mitglied einer Arbeitnehmervertretung zu werden oder Interessengruppen zu bilden. Einem Mitarbeiter dürfen durch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder in einer Arbeitnehmervertretung keine Nachteile entstehen.

Zeiten für Vorbereitung und Ausübung ihrer gewerkschaftlichen oder Arbeitnehmervertretungspflichten werden gewährt ohne Kürzungen von Privilegien. Eine Anerkennung die von den Arbeitnehmern gewählte Vertretung erfolgt automatisch. Adäquate Räumlichkeiten werden zur Verfügung gestellt. Unternehmen relevante Informationen werden in ausreichender und korrekter Form bereitgestellt.

Ebenso können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. ihre jeweiligen Organisationen betriebliche Vereinbarungen oder Tarifverträge auf geeigneter Ebene aushandeln und abschließen.

2.2.7 Belästigung

Wir untersagen Belästigung, Mobbing und Einschüchterungen.

Jegliche Belästigung oder Benachteiligung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Alter, Staatsbürgerschaft, Behinderung, Religion oder sexueller Orientierung ist mit unserem Code of Conduct unvereinbar und wird nicht geduldet.

2.2.8 Nicht-Diskriminierung

Wir sorgen für ein respektvolles, gleichberechtigtes und vertrauensvolles Miteinander ohne Diskriminierung.

Jeder Einzelne hat das Recht auf eine gerechte, würdevolle und respektvolle Behandlung. Wir bekennen uns zur Chancengleichheit und fördern ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist und alle Mitarbeiter einander mit Höflichkeit, Ehrlichkeit und Wertschätzung begegnen. Personenbezogene Entscheidungen, z. B. Einstellungen, Beförderungen oder disziplinarische Maßnahmen, müssen frei von jeder Diskriminierung getroffen werden.

2.2.9 Frauenrechte

Wir fördern die Integration von Frauenrechten zur Schaffung einer respektvollen und inklusiven Arbeitsumgebung.

Wir fördern eine Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung aller Mitarbeiter aller Geschlechter, um sicherzustellen, dass alle gleiche Chancen haben. Frauen sollen für gleichwertige Arbeit die gleiche Bezahlung wie ihre männlichen Kollegen erhalten. Sexuelle Belästigungen sind, ebenso wie alle anderen Formen der Belästigung am Arbeitsplatz, generell untersagt. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, eine gerechtere und respektvollere Arbeitsumgebung zu schaffen.

2.2.10 Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

Wir fördern eine integrative Arbeitsumgebung, in der jeder sein volles Potential entfalten kann.

Wir möchten, dass sich jeder bei uns willkommen und respektiert fühlt. Unsere Führungskräfte übernehmen hier durch integrative und bewusste Führung besondere Verantwortung.

Lokale Gemeinschaften haben Rechte, die geachtet werden. Wir stellen sicher, dass durch unser Handeln keine negativen Auswirkungen auf die Gesundheit, Sicherheit und deren Lebensgrundlage entstehen. Menschenrechtsverteidiger dürfen nicht eingeschüchtert oder bedroht werden.

2.2.11 Rechte von Minderheiten und indigene Völkern

Das Unternehmen achtet lokale Gemeinschaften und indigene Völker.

Das Unternehmen achtet und fördert lokale Gemeinschaften und indigene Völker im Umfeld.

Lokale Gemeinschaften haben Rechte, die geachtet werden. Unsere Tätigkeiten sollen keine negativen Auswirkungen auf die Gesundheit, Sicherheit und deren Lebensgrundlage entstehen.

Menschenrechtsverteidiger dürfen nicht eingeschüchtert oder bedroht werden.

2.2.12 Land-, Wald- und Wasserrechte und Zwangsräumungen

Wir fördern den Schutz unserer Natur und sind entschieden gegen Zwangsräumungen.

Das Unternehmen wahrt und achtet Land-, Wald- und Wasserrechte und spricht sich ausdrücklich gegen Zwangsräumungen aus.

2.2.13 Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften

Die Würde des Menschen ist unantastbar.

Bei Beauftragungen von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften verpflichten wir uns, dass durch unsere Vorgaben die Würde und Rechte des Menschen geachtet und respektiert werden, und keine Menschenrechtsverletzungen begangen werden.

2.3 Arbeitsschutz

Wir sorgen für ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld unserer Mitarbeiter.

Unsere Richtlinie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ist die Basis für umfangreiche Regelungen, die auch regelmäßig geschult werden. Prüfpflichtige Anlagen werden durch befähigte Personen oder durch Fachfirmen in festen und mindestens nach gesetzlichen Vorgaben geprüft, gewartet und frei gegeben.

Persönliche Schutzausrüstungen werden bereitgestellt. Anhand eines Organigramm werden Sicherheitsbeauftragte und Schlüsselpersonen benannt, beauftragt, und intern veröffentlicht.

2.4 Unternehmensethik

Unsere unternehmerische Prinzipien und Standards beinhaltet Verantwortung, Transparenz, Fairness, Nachhaltigkeit sowie die Einhaltung von Gesetzen.

2.4.1 Schutz vor Korruption und Bestechung

Wir verurteilen jede Form von Korruption und Bestechung.

Bei Maschinenbau Böhmer GmbH ist jede Form von Bestechung und Bestechlichkeit verboten. Zuwendungen, etwa im Rahmen von Einladungen oder im Zusammenhang mit Werbemaßnahmen, die dem Zweck dienen, Geschäftsbeziehungen zu fördern oder Produkte oder Dienstleistungen zu präsentieren, sind – soweit maßvoll – zulässig. In jedem Fall ist die Einhaltung der jeweils einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen sicherzustellen.

Solche Zuwendungen dürfen allerdings nur angenommen oder gewährt werden, wenn sie einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und nicht als Gegenleistung für einen unrechtmäßigen Vorteil angenommen oder gewährt werden. Die Zuwendung darf keinen unangemessen hohen Wert haben und weder die Grenzen der Geschäftsüblichkeit noch den normalen Lebensstandard des Empfängers unverhältnismäßig überschreiten.

Wir verpflichten uns, weder Handlungen zu begehen oder Handlungen zu unterlassen, die zu einer strafrechtlichen Verfolgung wegen Betrugs, Untreue, Insolvenzstraftaten, Vorteilsgewährung, Vorteilsnahme, Bestechung, Bestechlichkeit oder ähnlichen Delikten von beschäftigten Personen oder Dritten führen könnten.

2.4.2 Finanzielle Offenlegung und Geldwäsche

Um Geldwäsche effektiv bekämpfen zu können bekennen wir uns zur Offenlegung von Finanzinformationen.

Die unsichtbare Bedrohung für die globale Wirtschaft ist die Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Wir sind für die Umsetzung von effektiven Verfahren zur Prävention.

Wir gewährleisten die Offenlegung aller Finanzinformationen, einschließlich der erforderlichen Steuern, Gebühren und Lizenzgebühren im Zusammenhang mit Geschäftsaktivitäten, gemäß den geltenden nationalen und internationalen Vorschriften sowie den Erwartungen der Branche.

2.4.3 Datenschutz und Datensicherheit

Wir beachten bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder Übertragung von personenbezogenen Daten und Informationen die geltenden Gesetze und Regeln.

Der Schutz personenbezogener Daten unserer Kunden und Mitarbeiter und die Einhaltung der maßgeblichen datenschutzrechtlichen Bedingungen sind für Maschinenbau Böhmer GmbH selbstverständlich. Alle Mitarbeiter haben deshalb mit größter Sorgfalt und strengster Vertraulichkeit darauf zu achten, dass personenbezogene Daten nur erhoben, verarbeitet und genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke zulässig ist. Organisatorischen Maßnahmen regeln Zugriffskonzepte, Datenschutztrainings sowie Sicherheitsschecks.

Unsere Mitarbeiter können sich jederzeit an unseren Datenschutzbeauftragten wenden (siehe Ansprechpartner).

2.4.4 Berichterstattung und finanzielle Verantwortung

Wir stellen uns unserer Verantwortung zur Offenlegung von Informationen.

Eine offene und wahrheitsgemäße Berichterstattung und Kommunikation zu den Geschäftsvorgängen des Unternehmens gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern und staatlichen Institutionen ist die Grundlage für unsere Glaubwürdigkeit und Integrität.

Jeder Mitarbeiter achtet darauf, dass sowohl interne als auch externe Berichte, Aufzeichnungen und andere Unterlagen des Unternehmens in Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen Regeln und Standards erstellt werden.

Dies gilt insbesondere für die Erstellung von finanziellen Aufzeichnungen und die Rechnungslegung.

2.4.5 Offenlegung und Vertraulichkeit von Informationen

Vertrauliche und/oder persönliche Informationen sind ein vertraulich zu behandelndes Gut.

Wir verpflichten uns, vertrauliche und/oder persönlich identifizierbare Informationen in Übereinstimmung mit der Europäischen Datenschutzkonvention (DSGVO) zu behandeln und Informationen über Geschäftsbeziehungen, geistiges Eigentum, finanzielle Lage, Geschäftsentwicklung und / oder andere relevante Informationen, die als vertrauenswürdig zu betrachten sind, vertraulich zu behandeln.

Unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen werden solche Informationen im Rahmen einer Vertraulichkeitsvereinbarung oder Geheimhaltungsvereinbarung gesondert behandeln.

2.4.6 Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Wir sind der Einhaltung des geltenden Kartell- und Wettbewerbsrechts verpflichtet.

Für uns gilt das globale Verständnis des Verbots von Beziehungen und Absprachen mit Konkurrenten, Lieferanten, Vertriebsunternehmen und Händlern, die dem fairen Wettbewerb schaden.

Wir sind dem fairen Wettbewerb verpflichtet und halten uns in allen Ländern an deren Gesetze und Regeln.

2.4.7 Interessenkonflikte

Wir achten darauf, dass unsere Entscheidungen dem Wohl des Unternehmens dienen und machen jegliche Interessenskonflikte transparent.

Werden Geschäftstätigkeiten und Entscheidungen der Mitarbeitenden durch persönliche Interessen und Beziehungen zu Lieferanten, Kunden, Wettbewerbern, anderen Mitarbeitenden oder Personen, die mit dem Mitarbeitenden in Verbindung stehen, beeinflusst, liegt ein Interessenkonflikt vor.

Mitarbeiter, die sich in einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt befinden sind, müssen ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsführung unverzüglich informieren, um eine schnelle Klärung herbeizuführen. Darüber hinaus stehen weitere Ansprechpartner zur Verfügung (siehe Ansprechpartner).

2.4.8 Schutz geistigen Eigentums und Plagiate

Wir respektieren und schützen Eigentum jeglicher Art.

Der Schutz geistigen Eigentums ist für uns von wesentlicher Bedeutung. Wir nutzen ohne Zustimmung der Berechtigten keine urheberrechtlich geschützten, lizenzierten oder vertraulichen Informationen unserer Geschäftspartner oder Dritter für persönliche oder sonstige Vorteile und treffen angemessene Maßnahmen, um diese Informationen zu schützen.

Zudem treffen wir angemessene Maßnahmen, um die Einschleppung von Produktplagiaten in unseren Herstellungsprozess weitestgehend zu vermeiden.

2.4.9 Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen

Wir achten auf strikte Einhaltung von Wirtschaftssanktionen

Im Außenwirtschaftsverkehr prüfen unsere geschulten Mitarbeiter alle Exporte auf exportrechtliche Genehmigungspflichten. Wir halten uns strikt an bestehende Embargos und Sanktionen. Für genehmigungspflichtige Exporte beantragen wir die entsprechenden Ausfuhrgenehmigungen.

2.4.10 Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung

Wir unterstützen das Recht Missstände aufzudecken.

Mitarbeiter werden ermutigt Informationen zu bekannten oder mutmaßlichen Verstößen gegen Gesetze und Vorschriften unverzüglich ihrem Vorgesetzten oder der zuständigen Fachabteilung zu melden. Darüber hinaus stehen weitere Meldewege zur Verfügung (siehe Ansprechpartner).

Es werden niemals Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Whistleblower oder eine andere Person, die mit der Meldung in Verbindung steht, ergriffen.

2.4.11 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

Wir handeln integer in unseren Geschäftsbeziehungen zu anderen und erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich an Recht und Gesetz halten.

Unsere Geschäftspartner erwarten, dass sie sich auf Maschinenbau Böhmer GmbH als rechtskonform handelnden Geschäftspartner verlassen können. Dies erfordert auch, dass wir mit unseren vertraglichen Verpflichtungen gegenüber unseren Geschäftspartnern vertraut sind.

Wir arbeiten pflichtbewusst mit dem Verständnis, dass nationale und internationale Gesetze den Import, Export oder inländischen Handel von Waren, Technologien oder Dienstleistungen reglementieren und einzuhalten sind.

2.4.12 Nutzung und Sicherheit von IT - Systemen

Wir nutzen die IT-Systeme, die von unserer Firma zur Verfügung gestellt werden. Wir schützen diese Systeme und Geräte bestmöglich vor internem und externem Missbrauch.

Im Geschäftsalltag werden regelmäßig IT-Systeme genutzt und Daten verarbeitet. Hierbei sind geeignete Sicherheitsvorkehrungen (Passwörter, Verschlüsselung und Pseudonymisierung von Daten, zugelassene Technologien und lizenzierte Software) erforderlich, die den Schutz geistigen Eigentums und persönlicher Daten gewährleisten. Die Missachtung notwendiger Sicherheitsmaßnahmen kann schwerwiegende Folgen haben, wie Datenverlust, Diebstahl personenbezogener Daten oder Verletzung des Urheberrechts.

Da sich digitale Informationen schnell verbreiten und ohne Weiteres vervielfältigen lassen und praktisch unzerstörbar sind, achten wir mit der erforderlichen Sorgfalt auf den Inhalt von E- Mails, Anhängen, heruntergeladenen Dateien und gespeicherten Sprachmitteilungen.

2.5 Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz

Wir streben eine verantwortungsvolle Nutzung und Beschaffung natürlicher Ressourcen (Wasser, Energie, Werkstoffe und Flächen) bei Herstellung und Vertrieb unserer Produkte und Dienstleistungen an.

Unsere Richtlinie zu Umweltschutz und Energie beschreibt unsere Regelungen zu Abfallvermeidung und -entsorgung, Wasser- und Energieverbrauch.

2.6 Produktsicherheit und Qualität

Wir entwickeln und produzieren sichere Produkte und Dienstleistungen für unsere Kunden.

Wir verstehen uns als Partner unserer Kunden. Langfristige Kundenbeziehungen dienen unserem Geschäftserfolg. Unser Anspruch ist es daher, unseren Kunden sichere und einwandfreie Produkte und Dienstleistungen von hoher Qualität zu liefern. Unser Qualitätsmanagement ist zertifiziert nach der ISO 9001.

3 Leitfaden zur Entscheidungsfindung

Sollten Sie im Einzelfall einmal unsicher sein, ob eine Entscheidung im Einklang mit den Anforderungen des Code of Conduct steht, überprüfen Sie sie anhand der folgenden Fragen.

- Ist meine Entscheidung legal, und steht sie im Einklang mit den Regeln des Unternehmens?
- Kann ich die Entscheidung im besten Interesse des Unternehmens und frei von konkurrierenden eigenen Interessen fällen?
- Kann ich die Entscheidung mit meinem eigenen Gewissen vereinbaren?
- Kann ich die Entscheidung problemlos nach außen offenlegen? Würde sie auch einer Überprüfung durch Dritte standhalten?
- Ist meine Entscheidung vorbildlich für andere?
- Habe ich potenzielle Risiken meiner Entscheidung verstanden und wird der gute Ruf des Unternehmens dadurch gewahrt?

Wenn Sie jede dieser Fragen mit „Ja“ beantworten können, ist Ihre Entscheidung vermutlich vertretbar. Verbleiben im Hinblick auf eine dieser Fragen Zweifel, so suchen Sie qualifizierten Rat.

Im folgenden Abschnitt finden Sie geeignete Ansprechpartner, an die Sie sich wenden können.

4 Ihre Ansprechpartner zum Code of Conduct

4.1 Ihre direkten Ansprechpartner

Sie können sich an Personen in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld wenden, um Fragen zum Code of Conduct zu stellen oder Verstöße gegen den Kodex zu melden. Dies sind z. B.:

- der / die Vorgesetzte
- Ihre Betriebsleitung
- Ihre Personalabteilung
- Ihr Betriebsrat

4.2 Ansprechpartner bei Maschinenbau Böhmer GmbH

Sie können die folgenden Stellen kontaktieren, wenn Sie Ihre Bedenken nicht bei Ihrem Vorgesetzten ansprechen können oder Sie dort keine angemessene Unterstützung finden:

Allgemein

info@boehmer-maschinenbau.de

Betriebsrat

betriebsrat@boehmer-maschinenbau.de

Datenschutzbeauftragter

datenschutz@boehmer-maschinenbau.de

Corporate Social Responsibility (CSR)

csr@boehmer-maschinenbau.de

Compliance

compliance@boehmer-maschinenbau.de