

Verhaltenskodex

Buck GmbH & Co. KG

Stand 2024



Präambel

Die Einhaltung der ethischen Werte ist für langfristigen ökonomischen Erfolg notwendig. Dazu gehören ein fairer Umgang miteinander sowie ein Handeln im Rahmen der vorgegebenen Normen im Geschäftsalltag. Wir betrachten den Erfolg unserer Kunden als den Schlüssel, um einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg und ständiges Wachstum zu erreichen und sehen es als eine Selbstverständlichkeit, dabei die Anforderungen aller Interessensgruppen zu erfüllen. Die Geschäftsleitung trägt die Verantwortung für eine nachhaltige Unternehmensstrategie und deren entsprechende Umsetzung. Integrität sowie die Einhaltung der Ge-setze und ethischer Grundsätze sind dabei wesentliche Elemente, um die Authentizität unseres Unternehmens zu wahren (ethische und sozialverantwortliche Weise).

Der Verhaltenskodex enthält folgendes:

- wie unser Management seine Verantwortung wahrnimmt,
- wie wir mit unseren Mitarbeitern und Kollegen untereinander umgehen,
- welches Verhalten Kunden von uns erwarten können,
- wie wir mit unseren Lieferanten umgehen und
- wie wir uns im Umgang mit den Gemeinden und der Umwelt verhalten.

Jede Führungskraft sowie jeder einzelne Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, sich gemäß dem vorliegenden Kodex zu verhalten. Das Verhalten unserer Führungskräfte hat Vorbildcharakter, denn sie leben die Verhaltensgrundsätze vor und setzen sich in jeder Situation dafür ein.

Menschenrechte

Wir respektieren und fördern die Würde jedes Menschen und setzen uns für den Schutz und die Einhaltung der internationalen Menschenrechte ein. Es ist für uns selbstverständlich, keinerlei Kinderarbeit einzusetzen und alle Formen von Zwangsarbeit abzulehnen. Wir tolerieren keinerlei Arbeitsbedingungen, die im Konflikt zu internationalen oder lokalen Gesetzen und Praktiken stehen.

Diskriminierung

Wir setzen keine Form von Diskriminierung bei Einstellung, Vergütung, Weiterbildungsmöglichkeiten, Beförderung, Kündigung oder Pensionierung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, des Alters, des Familienstandes, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, einer Schwangerschaft, der sexuellen Orientierung, der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder der Zugehörigkeit einer politischen Partei unserer Mitarbeiter ein und verlangen natürlich auch von unseren Mitarbeitern einer solchen entschieden entgegenzutreten.

Erstellt / geändert von:	Datum:	Version:	Freigabe durch:	Datum:	
M. Buck	24.09.2024	1.2	Geschäftsleitung	24.09.2024	Seite 2 von 7

Koalitionsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen

Als Buck GmbH & Co.KG achten wir das Recht aller Mitarbeiter, Vereinigungen oder Organisationen ihrer Wahl zum Zwecke der Förderung und des Schutzes der Interessen der Beschäftigten bei- oder auszutreten, für diese tätig zu sein, sowie zu gründen und halten uns dabei an die entsprechenden Vereinbarungen mit kollektiven Vertretungen unserer Mitarbeiter entsprechend den lokal geltenden Gesetzen und Bestimmungen.

Disziplinaire Maßnahmen

Wir treten dem Einsatz körperlicher Bestrafung, geistigem oder körperlichem Zwang und verbalen Beleidigungen entschieden entgegen.

Motivation & Weiterbildung der Mitarbeiter

Wir betrachten motivierte Mitarbeiter und ihre Identifikation mit den Zielen unseres Unternehmens als einen wesentlichen Erfolgsfaktor. Die Förderung unserer Mitarbeiter wird besonders hervorgehoben. Wir konzentrieren uns dabei auf im Unternehmen anwendbare, stellenbezogene Weiterbildung sowie die Entwicklung und Förderung zukünftiger Führungspotenziale.

Gesundheit & Sicherheit

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter wird in höchstem Maß geschützt, indem ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld bereitgestellt wird. Durch das Einhalten der in unserem Unternehmen geltenden Sicherheitsvorschriften, trägt jeder Einzelne für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge.

Einhaltung kartell- & wettbewerbsrechtlicher Regeln

Mit unseren Produkten und unserer Zuverlässigkeit messen wir uns offen und fair auf den Märkten. Dabei lassen wir uns in keinsten Weise auf rechtswidrige und/oder strafrechtliche Praktiken, wie z.B. Angebotsabsprachen, welche den Wettbewerb ausschließen, verzerren oder beschränken, ein.

Interessenskonflikte & Bestechung/Korruption

Alle unsere Mitarbeiter vermeiden Situationen, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit jenen des Unternehmens in Konflikt geraten. Es ist ihnen dabei im Besonderen untersagt, sich an Unternehmen von Konkurrenten, Kunden oder Lieferanten zu beteiligen oder Geschäftsbeziehungen mit ihnen im privaten Umfeld einzugehen, wenn dadurch ein Interessenskonflikt hervorgerufen wird. Ein solcher Konflikt ist immer dann

Erstellt / geändert von:	Datum:	Version:	Freigabe durch:	Datum:	
M. Buck	24.09.2024	1.2	Geschäftsleitung	24.09.2024	Seite 3 von 7

gegeben, wenn Art und Umfang einer Beteiligung dazu geeignet sind, Handlungen in Ausübung der Tätigkeit unseres Unternehmens in irgendeiner Form zu beeinflussen. Vom Verlangen, Akzeptieren und Annehmen von ungerechtfertigten oder gesetzwidrigen Vorteilen, welche geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen beeinflussen können, distanzieren sich unsere Mitarbeiter unmissverständlich. Ebenso wird keiner unserer Mitarbeiter bei Geschäftstätigkeiten jeglicher Art Geschäftspartnern, deren Mitarbeitern sowie sonstigen Dritten unzulässige Vorteile anbieten, verschaffen oder den Versuch dazu zu unternehmen bzw. diesbezügliche Vereinbarungen treffen.

Schutz von Vermögen & Geheimhaltung

Von jedem Einzelnen wird der Schutz von materiellen und immateriellen Vermögen des Unternehmens, die vertrauliche Behandlung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen und kundenbezogenen Geschäftsinformationen und die Einhaltung der geltenden Grundsätze zum Schutz von Daten erwartet.

Whistleblowing Policy

Alle Mitarbeiter werden ermutigt, ernsthafte Bedenken über mögliche Unregelmäßigkeiten und anderes Fehlverhalten so früh wie möglich und in geeigneter Weise zu äußern.

Diese Richtlinie dient dazu:

- unsere Werte zu unterstützen;
- sicherzustellen, dass Mitarbeiter Bedenken äußern können, ohne Sanktionen zu befürchten; und
- ein transparentes und vertrauliches Verfahren für den Umgang mit Bedenken anzubieten.

Die Whistleblowing Policy deckt mögliche Verstöße zu folgenden Bereichen ab:

- Betrug;
- Korruption, Bestechung oder Erpressung;
- strafbare Handlungen;
- Nichteinhaltung einer gesetzlichen oder behördlichen Verpflichtung;
- Justizirrtum;
- Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit einer Person; und
- Verheimlichung eines der oben genannten Tatbestände.

Grundsätze

- Alle vorgebrachten Anliegen werden fair und angemessen behandelt.
- Wir dulden keine Belästigung oder Schikanierung von Personen, die ein ernsthaftes Anliegen vorbringen.

Erstellt / geändert von:	Datum:	Version:	Freigabe durch:	Datum:	
M. Buck	24.09.2024	1.2	Geschäftsleitung	24.09.2024	Seite 4 von 7

- Jede Person, die eine Meldung macht, behält ihre Anonymität, es sei denn, sie stimmen etwas anderem zu.
- Wir stellen sicher, dass jede Person, die ein Anliegen vorbringt, weiß, wer die Angelegenheit bearbeitet.
- Wir stellen sicher, dass niemand Gefahr läuft, in irgendeiner Form bestraft zu werden, weil er ein Anliegen vorbringt, selbst wenn er sich irrt. Diese Zusicherung gilt jedoch nicht für jemanden, der böswillig eine Angelegenheit vorbringt von dem er weiß, dass es unwahr ist.

Beschwerdeverfahren

Wenn ein Mitarbeiter vernünftigerweise und in gutem Glauben annimmt, dass am Arbeitsplatz ein Fehlverhalten vorliegt, sollte er oder sie dies unverzüglich dem direkten Vorgesetzten melden. Wenn jedoch sie oder er aus irgendeinem Grund zögert, dies zu tun, sollten sie oder er ihre Bedenken an die Leitung der Personalabteilung mitteilen.

Wenn diese Schritte unternommen wurden und die Mitarbeiter immer noch Bedenken haben oder die Angelegenheit so schwerwiegend ist, dass sie nicht mit der oben genannten Person besprochen werden kann, sollten sie sich an die Geschäftsführung wenden.

Die Mitarbeiter, die interne Bedenken geäußert haben, werden darüber informiert, wer sich mit der Angelegenheit befasst, wie sie Kontakt aufnehmen können und ob weitere Unterstützung erforderlich ist. Wir werden so viel Auskunft geben, wie wir können, ohne unsere Vertrauenspflicht gegenüber einer anderen Person zu verletzen.

Umgang mit Daten

Bei unseren Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Kunden schaffen wir Vertrauen, indem wir den Datenschutz als Persönlichkeitsrecht respektieren. Daher verarbeiten und nutzen wir personenbezogene Daten nur in dem Umfang, wie es uns die Gesetzte, Regelungen, unsere eigenen Prinzipien und die Betroffenen erlauben.

Diese Prinzipien gehen über den Datenschutz hinaus und beschreiben den verantwortungsvollen und rechtskonformen Umgang mit Daten insgesamt, auch wenn sie nicht personenbezogen sind. Wir wollen den Schutz von Daten von Anfang an berücksichtigen, die Daten intelligent analysieren, verantwortungsbewusst speichern, teilen und verwenden. Unsere Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden sollen dabei angemessene Transparenz über den Umgang mit ihren Daten haben und die Wahl, wofür wir ihre Daten nutzen.

Wer uns Daten überlässt, soll sich darauf verlassen können, dass diese bei uns sicher sind. Alle Mitarbeiter tragen Verantwortung dafür, dass personenbezogene Daten vor dem unberechtigten Zugriff durch Dritte geschützt sind und die notwendigen Vorsichtsmaßnahmen getroffen werden, um eine unbefugte Nutzung zu verhindern.

Erstellt / geändert von:	Datum:	Version:	Freigabe durch:	Datum:	
M. Buck	24.09.2024	1.2	Geschäftsleitung	24.09.2024	Seite 5 von 7

Schutz geistigen Eigentums

Die Buck GmbH & Co. KG besitzt mehrere Patente und andere Schutzrechte, wie etwa Marken und Designs. Sie gehören zu den wichtigsten Unternehmensressourcen und stellen sicher, dass wir wettbewerbsfähig und handlungsfähig am Markt agieren können. Daher sorgen wir dafür, dass sie nicht von Dritten missbraucht werden. Genauso gilt es, die unberechtigte Nutzung fremden geistigen Eigentums zu vermeiden.

Lieferanten

Wir stellen hohe Erwartungen an unsere Lieferanten und verlangen von ihnen, sich bei der Führung ihrer Geschäfte, insbesondere bei der Behandlung von Mitarbeitern, an die gleichen strengen Grundsätze zu halten, welche von uns selbst angewendet werden. Als Importeur achten wir auf die exakte Bezeichnung und Klassifizierung von Waren und Rohstoffen, die genaue Angabe ihres Wertes und des Herkunftslandes. Lokale Zoll- und Importgesetze, Vorschriften und Verfahren staatlicher Behörden werden dabei ausdrücklich eingehalten.

Umwelt & Recycling

Durch Anlagen auf dem Stand der Technik schützen wir unsere Umwelt. Jeder Mitarbeiter leistet seinen Beitrag, dass unsere Produkte in für die Umwelt schonenden Prozessen produziert werden, dies schließt auch den verantwortlichen Umgang der Ressource Energie mit ein.

Gesellschaftliches Engagement

Wir stehen ausdrücklich zu unserer Verantwortung als Bürger der Gemeinde, in der wir unseren Betrieb unterhalten und wir verpflichten uns zu einer offenen Kommunikation mit allen Behörden, sowie gesellschaftlichen und öffentlichen Interessengruppen.

Einhaltung

Der vorliegende Ethik- und Verhaltenskodex wurde von der Geschäftsleitung genehmigt und allen Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht. Unsere Mitarbeiter halten sich bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten ausnahmslos an diesen Kodex. Für bestimmte Regionen, Länder oder Funktionen können strengere oder detailliertere Richtlinien gelten, die jedoch grundsätzlich im Einklang mit diesen Unternehmensgrundsätzen stehen. Fragen zur Anwendung oder Auslegung sowie Meldungen potenzieller Übertretungen werden an den jeweiligen Vorgesetzten gerichtet.

Erstellt / geändert von:	Datum:	Version:	Freigabe durch:	Datum:	
M. Buck	24.09.2024	1.2	Geschäftsleitung	24.09.2024	Seite 6 von 7

Maßnahmen bei Nichteinhaltung

Verfahrensweisen, Praktiken oder Handlungen von Mitarbeitern, die im Widerspruch zu diesem Kodex stehen, sind zu korrigieren und ziehen Disziplinarmaßnahmen nach sich. Je nach Schwere des Verstoßes und Vorgeschichte (z.B. Wiederholung) kann dies eine Ermahnung, Abmahnung oder sogar eine Kündigung nach sich ziehen. Sollten sich Lieferanten oder anderer Geschäftspartner nicht an die Vorgaben halten würde dies im Gespräch mit dem Lieferanten thematisiert und auf Abhilfe gedrängt. Je nach Schwere des Verstoßes und Vorgeschichte (z.B. Wiederholung) kann es auch zu einer Beendigung der Geschäftsbeziehung führen. Wenn Buck Mitarbeiter, Lieferanten oder andere Geschäftspartner gegen die Regeln verstoßen oder ihr Verhalten Anlass zu bedenken geben, sollte die Geschäftsführung unverzüglich informiert werden.

(Datum, Unterschrift Geschäftsleitung)

Erstellt / geändert von:	Datum:	Version:	Freigabe durch:	Datum:	
M. Buck	24.09.2024	1.2	Geschäftsleitung	24.09.2024	Seite 7 von 7