

CODE OF CONDUCT DER UNTERNEHMENSGRUPPE

ORIENTIERUNG FÜR UNSERE TÄGLICHE ARBEIT



Gemeinsam Werte schaffen.



I. GRUNDWERTE

Die Unternehmensgruppe BACHL hat ihren Ursprung 1926 in Deching bei Röhrnbach im Bayerischen Wald. Nach anfänglicher Produktion von Mauerziegeln führte ein stetiger Aufwärtstrend zu einem erweiterten Angebot von Produkten und Dienstleistungen rund um den Bausektor.

Mittlerweile ist die Unternehmensgruppe sowohl deutschlandweit als auch international mit über 3.000 Mitarbeitern ein kompetenter Ansprechpartner in den Unternehmensfeldern Dämmstoff- und Kunststoffverarbeitung, sowie in den Bereichen Baustoffe und Hoch- und Tiefbau.

Die Grundlage unseres Bestandes und unserer Zukunft ist unsere offene, vertrauensvolle und transparente Unternehmenskultur, die sich in einem kollegialen und fairen Miteinander auf allen Ebenen der Unternehmensgruppe BACHL widerspiegelt. Diese Werte sind die Basis unseres Erfolges und die Absicherung für unsere Zukunft.

Wir sehen uns als ganzheitlich zukunftsorientiertes Unternehmen, dessen Verantwortung über den reinen Bau- oder Fertigungsprozess hinausgeht. Vor diesem Hintergrund sehen wir sowohl unseren Umgang mit der Umwelt und ihren Rohstoffen als auch die Nachhaltigkeit unserer Herstellungstoffe sowie unserer Produkte und Dienstleistungen als den Fundamentstein unseres Unternehmens.

Mit Rücksicht darauf hat unser Unternehmen im Sinne von Compliance einen Code of Conduct erstellt und in Kraft gesetzt, der neben den grundlegenden gesetzlichen Regelungen auch interne Anweisungen beinhaltet. Diese Richtlinien gelten als verbindliche Leitlinien für gesetzeskonformes und ethisch verantwortungsvolles Handeln bei BACHL und definieren den darüberhinausgehenden Standard für ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit.

Die nachfolgenden Verhaltensgrundsätze konkretisieren unsere Wertevorstellungen und gelten verbindlich für alle Mitarbeiter der gesamten Unternehmensgruppe.

II. VERHALTENSGRUNDSÄTZE

1. Verantwortung des Unternehmens für die Wahrung der Menschenrechte

Wir bekennen uns umfassend zur Einhaltung der UN-Menschenrechtscharta und erwarten sowohl von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch von unseren Geschäftspartnern ein Verhalten im geschäftlichen Alltag, welches sich an diesen Grundsätzen orientiert.

Wir gehen respektvoll und vertrauensvoll miteinander um und tolerieren weder Belästigung noch Diskriminierung. Wir lehnen alle Formen des physischen, sexuellen, psychischen oder verbalen Missbrauchs ab.

Niemand darf wegen seiner Herkunft, seines Alters, seines Geschlechts, seiner Religion, seiner sexuellen Orientierung oder einer wie auch immer gearteten Behinderung benachteiligt werden.

Unabhängig von den oben genannten Faktoren bieten wir allen Beschäftigten die gleichen Chancen zur beruflichen Weiterentwicklung.

Verbot von illegaler Beschäftigung und Ablehnung von Kinderarbeit

Wir lehnen jede Art von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit strikt ab. Aus diesem Grund werden von uns alle Steuern und Sozialabgaben entsprechend der Vorgaben pflichtgemäß abgeführt. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir ausnahmslos das gleiche Verhalten.

Wir akzeptieren weder Kinder- noch Zwangsarbeit und bilden diesen Grundsatz auch nachhaltig unter fortwährenden Kontrollen in unserer Lieferkette ab.

2. Verantwortung des Unternehmens für seine Mitarbeiter und die Öffentlichkeit

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz hat für unser Unternehmen hohe Priorität. Jeder Einzelne trägt eine Mitverantwortung, unser Unternehmen in seinem Bemühen, sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen, zu unterstützen.

Die Verantwortung gegenüber Mitarbeitern und Kollegen gebietet die bestmögliche Vorsorge gegen Unfallgefahren und gilt für:

- die technische Planung von Arbeitsplätzen, Einrichtungen und Prozessen,
- das Sicherheitsmanagement und
- das persönliche Verhalten im Arbeitsalltag.

Das Arbeitsumfeld muss den Anforderungen einer gesundheitsorientierten Gestaltung entsprechen. Jeder Mitarbeiter muss der Arbeitssicherheit seine ständige Aufmerksamkeit widmen.

Insbesondere betrachten wir dabei stets die erhöhte Gefahrensituation unserer Mitarbeiter, Auftraggeber und sonstiger Dritter auf unseren Baustellen und in unseren Produktionswerken. Deshalb halten wir ausnahmslos die einschlägigen Standards aus den verschiedenen Gesetzen, berufsgenossenschaftlichen Vorgaben und tarifvertraglichen Bestimmungen ein und haben zudem zahlreiche eigene Sicherheitsmaßnahmen und -richtlinien eingerichtet, welche fortwährend weiterentwickelt und auf dem neusten Stand gehalten werden.

Verantwortung für das Ansehen der Unternehmensgruppe BACHL

Das Ansehen unseres Unternehmens wird wesentlich geprägt durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters. Gesetzwidriges oder unangemessenes Verhalten auch nur eines Mitarbeiters kann dem Unternehmen bereits erheblichen Schaden zufügen.

Jeder Mitarbeiter ist angehalten, auf das Ansehen der Unternehmensgruppe im jeweiligen Land zu achten, dieses zu erhalten und zu fördern.

Umgang mit Firmeneinrichtungen

Wir erwarten den gegenseitigen Respekt für das jeweilige Eigentum sowie für das Eigentum des Unternehmens. Alle Mitarbeiter haben verantwortungsvoll mit dem Unternehmensvermögen umzugehen und das Eigentum des Unternehmens vor Missbrauch zu schützen.

Verantwortung und Aufsicht

Integrität und Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen beginnen an der Spitze des Unternehmens. Die Geschäftsleitung und jede Führungskraft trägt in ihrer Vorbildfunktion die Verantwortung zur Umsetzung dieser Grundsätze.

Wir müssen gemeinsam daran arbeiten, die Gesetze und internen Richtlinien einzuhalten. Eine Führungskraft muss ihren Mitarbeitern so viel Eigenverantwortung und Handlungsfreiheit wie möglich einräumen und gleichzeitig klarmachen, dass die Einhaltung von Gesetzen und von internen Richtlinien unter allen Umständen und zu jedem Zeitpunkt oberste Priorität hat. Die Führungskraft ist auch bei Unklarheiten, hinsichtlich gesetzlicher Bestimmungen, bei Fragen oder beruflichen und persönlichen Sorgen für die Mitarbeiter ansprechbar. Die Verantwortung der Führungskraft entbindet jedoch die Mitarbeiter nicht von ihrer eigenen Verantwortung.

3. Umweltschutz

Wir achten den Klima- und Umweltschutz und tragen die mit unserer Tätigkeit verbundene Verantwortung dafür. Ohne einen funktionierenden nachhaltigen Umweltschutz verlieren wir alle unsere Lebensgrundlage und zerstören gleichzeitig unsere Heimat.

Der Schutz der Umwelt und die Schonung der natürlichen Ressourcen sind für uns Unternehmensziele von hoher Priorität. Durch entsprechende Führungsverantwortung seitens des Managements und das Engagement der Mitarbeiter will unser Unternehmen seine Geschäfte umweltgerecht gestalten und arbeitet ständig an der Verbesserung der Ökobilanz. Wir verpflichten uns daher zu einem nachhaltigen Umgang mit unseren Ressourcen und dem Schutz unseres Planeten.

Diese Grundwerte vermitteln wir auch im ständigen Austausch an unsere Geschäftspartner und verpflichten diese zur Einhaltung unserer Standards.

4. Fairer Wettbewerb und Umgang mit Geschäftspartnern

Nur in einem System mit einem fairen Wettbewerb kann ein Unternehmen zukunftssicher bestehen und wachsen. Wir halten daher sämtliche Regeln des Wettbewerbsrechts national als auch international ein und verurteilen jegliche Art von Korruption, Bestechung, Vorteilsnahme oder Vorteilsgewährung sowie des Betrugs.

Wir bekennen uns zu einem freien und unverfälschten Wettbewerb und lehnen jede rechtswidrige Verfälschung des Wettbewerbs durch Unternehmen strikt ab. Wesentliche Bausteine unseres Erfolges sind Transparenz und Zuverlässigkeit im täglichen Miteinander und Untereinander.

Wettbewerbsrecht und Kartellrecht

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten.

Kartellrechtliche Beurteilungen können schwierig sein, insbesondere, weil die geltenden Regeln von Land zu Land und von Fall zu Fall unterschiedlich sein können. Dennoch kommunizieren wir klar an unsere Mitarbeiter Verhaltensweisen, die zu einem Verstoß gegen das Kartellrecht führen können und daher nicht erlaubt sind.

Zu diesen nicht erlaubten Praktiken zählen unter anderem:

- mit Mitbewerbern über Preise, Produktionsleistung, Vertrieb, Ausschreibungen oder andere Faktoren zu sprechen, die das Wettbewerbsverhalten des Unternehmens bestimmen oder beeinflussen mit dem Ziel, die Mitbewerber zu einem ähnlichen Verhalten zu bewegen,
- Absprache mit Mitbewerbern über einen Wettbewerbsverzicht, über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder über die Aufteilung von Kunden, Märkten etc. zu treffen,
- die Wiederverkaufspreise unserer Kunden zu beeinflussen, oder zu versuchen, diese zur Einschränkung des Exports oder Imports von Produkten im Gesamtunternehmen zu veranlassen.

Ebenso wenig dürfen sich Mitarbeiter durch Spionage, Bestechung, Diebstahl oder Abhöraktionen wettbewerbsrelevante Informationen aneignen oder wissentlich falsche Informationen über einen Mitbewerber oder seine Produkte oder Dienstleistungen verbreiten.

Korruptionsbekämpfung: Anbieten, Gewähren oder Fordern von Vorteilen

Aufträge gewinnen wir auf faire Weise über Qualität und Preis unserer Leistung und unserer innovativen Produkte und nicht dadurch, dass wir anderen unzulässige Vorteile anbieten.

Kein Mitarbeiter darf seine dienstliche Stellung dazu benutzen, Vorteile zu verlangen, anzunehmen, sich zu verschaffen oder zusagen zu lassen. Hierzu gehört auch die Annahme von Gelegenheitsgeschenken von symbolischem Wert oder Essens- beziehungsweise Veranstaltungseinladungen.

Jegliche Zuwendungen bedürfen grundsätzlich der im Vorfeld erklärten Freigabe durch die Geschäftsführung. Kein Mitarbeiter darf Amtsträgern oder Parteien im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit – direkt oder indirekt – Geldzahlungen oder ungerechtfertigte Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren oder solche Vorteile genehmigen.

Jedes Angebot, Versprechen, jede Zuwendung und jedes Geschenk muss mit den geltenden Gesetzen und den internen Richtlinien übereinstimmen und muss jeglichen Anschein von Unredlichkeit und Unangemessenheit vermeiden.

Darüber hinaus ist es allen Mitarbeitern untersagt, indirekt Geldzahlungen oder sonstige Vorteile zu gewähren (zum Beispiel einem Berater, Agenten, Vermittler, Geschäftspartner oder sonstigem Dritten), wenn die Umstände darauf hindeuten, dass diese ganz oder zum Teil, direkt oder indirekt:

- an einen Amtsträger weitergegeben werden, um eine behördliche Handlung zu beeinflussen oder einen unbilligen Vorteil zu erlangen, oder
- an eine Person der Privatwirtschaft zur Erlangung eines ungerechtfertigten geschäftlichen Vorteils gewährt werden.

Geldwäscheprävention

Jegliche Form von Geldwäsche lehnen wir strikt ab.

Um eine Verwicklung in Geldwäschegeschäfte nachhaltig auszuschließen, verbessern wir ständig unsere interne Kontroll- und Prüfungsorganisationen.

5. Interessenkonflikte

Wir leben eine offene Unternehmenskultur und legen untereinander mögliche oder tatsächliche Interessenkonflikte offen und lösen diese schnellstmöglich.

Vermeidung und Umgang mit Interessenkonflikten

Unsere Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre Geschäftsentscheidungen im besten Interesse des Unternehmens und nicht auf Basis persönlicher Interessen zu treffen. Interessenkonflikte entstehen dann, wenn Mitarbeiter auf Kosten der Interessen des Unternehmens eigene Aktivitäten oder persönliche Interessen verfolgen.

Der Mitarbeiter hat jedes persönliche Interesse, das im Zusammenhang mit der Durchführung seiner dienstlichen Aufgaben bestehen könnte, seiner Führungskraft mitzuteilen. Es ist wichtig, dass alle Mitarbeiter im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit auftauchende Interessenkonflikte schon im Ansatz erkennen und vermeiden.

Kein Mitarbeiter darf private Aufträge von Firmen ausführen lassen, mit denen er im Rahmen seiner Tätigkeit für unser Unternehmen geschäftlich zu tun hat, wenn ihm hierdurch Vorteile entstehen könnten. Dies gilt insbesondere, wenn der Mitarbeiter auf die Beauftragung der Firma für unser Unternehmen oder seiner Konzernunternehmen direkt oder indirekt Einfluss hat oder Einfluss nehmen kann.

Die Aufnahme einer Nebentätigkeit gegen Entgelt, die eine Konkurrenzsituation für unser Unternehmen darstellen könnte, ist der zuständigen Führungskraft mitzuteilen und bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung.

Die Auswahl unserer Geschäftspartner hat sorgfältig und transparent nach rein objektiven Kriterien zu erfolgen. Bei Verdacht eines Interessenkonfliktes ist dieser der zuständigen Geschäftsführung oder dem Compliance-Verantwortlichen zu melden.

6. Datensicherheit

Wir respektieren alle geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen und setzen die entsprechenden Maßnahmen für einen maximalen Schutz personenbezogener und allgemein schützenswerter Daten sowie von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen um.

Datenschutz

Zugang zum Internet, weltweiter elektronischer Informationsaustausch und Dialog sowie elektronische Geschäftsabwicklung sind entscheidende Voraussetzungen für die Effektivität jedes Einzelnen von uns und für den Geschäftserfolg insgesamt. Die Vorteile der elektronischen Kommunikation sind aber verbunden mit Risiken für den Persönlichkeitsschutz und die Sicherheit von Daten.

Die wirksame Vorsorge gegen diese Risiken ist ein wichtiger Bestandteil des Informationstechnologie-Managements, der Führungsaufgabe und auch des Verhaltens jedes Einzelnen. Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist.

Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein, ihre Rechte auf Auskunft und gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren. In einigen Rechtssystemen (etwa in der EU) gelten strenge Gesetze und Bestimmungen hinsichtlich der Aufbewahrung und Nutzung personenbezogener Arbeitnehmerdaten und der Daten Dritter, zum Beispiel Kunden oder Geschäftspartner.

Alle Mitarbeiter sind an diese jeweils geltenden Gesetze gebunden, um das Persönlichkeitsrecht anderer zu schützen.

Verschwiegenheit

Für interne vertrauliche oder geschützte Informationen, die nicht in die Öffentlichkeit gelangen sollen, gilt das Gebot der Verschwiegenheit.

Nicht öffentliche Informationen von Lieferanten, Kunden, Mitarbeitern, Agenten, Beratern und anderen Dritten oder über dieselben müssen ebenfalls gemäß den rechtlichen und vertraglichen Anforderungen geschützt werden.

Zu vertraulichen oder geschützten Informationen können insbesondere gehören:

- Einzelheiten zu Organisation und Einrichtung eines Unternehmens, Preisen, Umsatz, Gewinn, Märkten, Kunden und anderen geschäftlichen Belangen,
- Zahlen des internen Berichtswesens.

Die Verpflichtung, Verschwiegenheit zu wahren, gilt über die Grenzen der Beschäftigung hinaus, da die Offenlegung vertraulicher Informationen, unabhängig davon, wann oder in welchem Zusammenhang sie erfolgt, dem Geschäft oder seinen Kunden schaden kann.

7. Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten und Geschäftspartnern

Wir erwarten von unseren Lieferanten, Auftraggebern und weiteren Geschäftspartnern, dass sie unsere Wert- und Verhaltensgrundsätze teilen und alle gesetzlichen Bestimmungen einhalten.

Darüber hinaus erwarten wir von unseren Lieferanten die Anwendung der folgenden Prinzipien:

- die Einhaltung aller anwendbaren Gesetze,
- der Verzicht auf Korruption,
- die Beachtung der Menschenrechte ihrer Mitarbeiter,
- die Einhaltung der Gesetze gegen Kinderarbeit,
- die Übernahme der Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter,
- die Einhaltung der relevanten nationalen Gesetze und internationalen Standards zum Umweltschutz,
- die Aufforderung, dass diese Wertgrundsätze auch in der eigenen Lieferkette umgesetzt/eingehalten werden,
- wir handeln integer in unseren Geschäftsbeziehungen zu anderen und erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich an Rechte und Gesetze halten und
- wir führen unsere Geschäfte, die Aufbewahrung von Unterlagen sowie die Finanzberichterstattung ordnungsgemäß und transparent aus.

Diese genannten Werte und Verhaltensgrundsätze stellen neben dem offiziellen Leitbild die Philosophie und den Kern der Unternehmensgruppe BACHL dar.

Wir sind alle aufgefordert, gemeinsam diese Werte zu leben und nachhaltig zu sichern.

Die Geschäftsleitung dankt Ihnen, dass Sie durch Ihren Beitrag die Unternehmensgruppe BACHL etwas besser machen!



Deching, den 31.10.2023

Hinweis: Der Code of Conduct ist auf der BACHL Homepage hinterlegt. Eventuelle Änderungen werden über diesen Weg bekannt gegeben.

Bei Fragen bitten wir den Kontakt zu unserem Compliance Beauftragten aufzunehmen.

Beim Verdacht auf Verstöße gegen unseren Code of Conduct seitens eines Mitarbeiters oder eines Geschäftspartners der Unternehmensgruppe BACHL, besteht die Möglichkeit diesen (auch anonym) bei unserer offiziellen Beschwerde-Meldestelle einzureichen.

