

Code of Conduct



VERHALTENSKODEX**ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE**

Die Geschäftstätigkeiten innerhalb von Bals Elektrotechnik (Bals) basieren auf engen und langfristigen Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und anderen Partnern. Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, als vertrauenswürdiger, langfristiger und zuverlässiger Partner wahrgenommen zu werden. Es ist daher von wesentlicher Bedeutung, dass wir unsere Geschäftstätigkeiten nicht nur auf der Grundlage von geschäftlichen Anforderungen, Zielen und Leitlinien ausüben, sondern dabei auch höchste Standards im Hinblick auf Integrität und Ethik erfüllen. Als Mindestvoraussetzung müssen geltende Gesetze und Vorschriften sowie bestehende Leitlinien in allen Ländern, in denen Unternehmen von Bals oder für Bals tätig sind, eingehalten werden. Bals wählt für die Zusammenarbeit zuallererst Lieferanten aus, die Bals Grundsätze vertreten. Diese sind in diesem Verhaltenskodex sowie in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten dargelegt.

MENSCHENRECHTE

Jede direkt oder indirekt für Bals tätige Person hat Anspruch darauf, dass ihre grundlegenden Menschenrechte gemäß der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN) respektiert werden.

Beschäftigungsbedingungen

Die Beschäftigungsbedingungen – einschließlich der Entlohnung und der Arbeitszeiten –, die unseren Mitarbeitern angeboten werden, müssen mindestens die Anforderungen der nationalen Gesetzgebung und von Tarifverträgen erfüllen. Alle Mitarbeiter müssen einen schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten und über die Beschäftigungsbedingungen informiert werden.

Gehälter, Arbeitszeiten und Beschäftigungsbedingungen müssen angemessen sein.

Arbeitsumfeld

Wir möchten ein angesehener Arbeitgeber sein und engagieren uns für die kontinuierliche Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Wir müssen in physischer, psychologischer und sozialer Hinsicht ein gutes Arbeitsumfeld sicherstellen und streben danach, für die persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter ein

attraktiver Arbeitgeber zu sein. Wir ergreifen alle erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen einschließlich der Bereitstellung von geeigneter Sicherheitsausrüstung sowie von notwendigen Schulungen und Informationen. Das Verhältnis mit und zwischen den Mitarbeitern muss auf gegenseitigem Respekt basieren. Als Mindestvoraussetzung befolgen wir strikt die nationalen Gesundheits- und Arbeitssicherheitsgesetze sowie die Gesundheits- und Arbeitssicherheitsvorschriften gemäß geschlossenen Vereinbarungen und/oder Tarifverträgen.

Kinderarbeit

Die UN-Kinderrechtskonvention, das Übereinkommen über das Mindestalter der ILO (Nr. 138) bezüglich des Mindestalters für die Zulassung zur Beschäftigung und das Übereinkommen der ILO (Nr. 182) über das Verbot von Kinderarbeit bzw. unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit sind Leitlinien für alle Aktivitäten.

Disziplinarische Maßnahmen

Mitarbeiter müssen mit Würde und Respekt behandelt werden. Mitarbeiter dürfen unter keinen Umständen körperlich geächtigt oder anderen Formen physischer, sexueller oder psychologischer Strafmaßnahmen, Belästigung oder Gewalt ausgesetzt werden. Lohnabzüge dürfen nicht als disziplinarische Maßnahme eingesetzt werden, sofern dies nicht tarifvertraglich geregelt oder gesetzlich zulässig ist.

Vereinigungsfreiheit

Mitarbeiter dürfen ihr gesetzliches Recht zur Mitgliedschaft und Organisation in oder Arbeit für Organisationen wahrnehmen, die ihre Interessen als Beschäftigte vertreten.

Gleichbehandlung, Diversität und Diskriminierung

Wir dulden keinerlei Diskriminierung oder Belästigung in jeglicher Form. Den Mitarbeitern von Bals sind dieselben Entwicklungschancen unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Religion, politischen Ansichten, sexueller Ausrichtung, Behinderung oder anderen Unterscheidungsmerkmalen einzuräumen. In Fällen von Ungleichheiten bei der Vergütung, zum Beispiel zwischen Männern und Frauen, müssen wir aktiv daran arbeiten, diese zu beseitigen. Wir setzen uns auch für ein ausgeglicheneres Geschlechtergleichgewicht und ein gleiches Recht auf Elternzeit ein.

Zwangsarbeit

Wir akzeptieren keine Zwangsarbeit sowie unfreiwillige oder unbezahlte Arbeit in jeglicher Form. Dies beinhaltet Verträge unter Zwangsbedingungen sowie illegale Beschäftigung. Wir akzeptieren ebenfalls keine Methoden, die die Bewegungsfreiheit von Mitarbeitern einschränken. Keine Person darf gegen ihren Willen an ihrem Arbeitsplatz festgehalten werden.

Politisches Engagement

Wir achten auf politische Neutralität. Weder der Name Bals oder der Name eines Gruppenunternehmens noch jegliche Ressourcen unter der Kontrolle von Gruppenunternehmen dürfen genutzt werden, um die Interessen von politischen Parteien oder Kandidaten zu fördern.

GESCHÄFTSETHIK

Standards für Korruptionsbekämpfung

Wir tolerieren keine Korruption, Bestechung oder unlautere Wettbewerbspraktiken. Der Einkauf, Vertrieb und die Vermarktung unserer Produkte und Dienstleistungen muss professionell und gemäß anwendbaren Gesetzen und Vorschriften abgewickelt werden.

Wir befolgen alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften zur Korruptionsbekämpfung.

Bedingungen für Rabatte, Provisionen und Boni müssen angemessen sein und schriftlich dargelegt werden.

Wir dürfen keiner Person oder Organisation Zahlungen oder sonstige Vergütungen anbieten oder zukommen lassen, um die Person oder Organisation zu veranlassen, eine Geschäftsbeziehung mit unseren Gruppenunternehmen aufzunehmen oder aufrechtzuerhalten. Wir dürfen weder direkt noch indirekt jegliche Form von unangemessenen Zahlungen oder sonstigen Vergütungen verlangen oder annehmen, um die Aufnahme oder Aufrechterhaltung einer Geschäftsbeziehung zu veranlassen.

Mitarbeiter dürfen keine Geschenke, Vergütungen, Vorteile oder Angebote gewähren oder annehmen, die als unangemessene Vorteile angesehen werden könnten. Ein unangemessener Vorteil ist ein Vorteil, der das Verhalten des Empfängers dahingehend beeinflussen könnte, dass er sich seinem Arbeitgeber gegenüber zu seinem persönlichen Nutzen illoyal oder illegal verhält.

Geschenke an Mitarbeiter von staatlichen Stellen oder in Verbindung mit öffentlichen Ausschreibungen sind grundsätzlich untersagt.

Wir tätigen keine Geschäfte mit Kunden oder Lieferanten, wenn wir Anlass zu der Vermutung haben, dass sie gegen unsere Bestimmungen zur Korruptionsbekämpfung verstoßen.

Konfliktzonen

Wir müssen sicherstellen, dass durch unsere Geschäftstätigkeit in keiner Weise Kriege, Konflikte, Extremismus, Geldwäsche, Drogenhandel oder Menschenhandel unterstützt werden.

Dies beinhaltet die Nutzung von Konfliktmineralien.

Unternehmenseigentum und -ressourcen

Wir respektieren die Vermögenswerte anderer Unternehmen und schützen unsere materiellen und immateriellen Vermögenswerte vor Verlust, Diebstahl und Rechtsverletzungen.

Kunden und Lieferanten

Wir engagieren uns für die Bereitstellung von Produkten und Dienstleistungen, die die Erwartungen unserer Kunden erfüllen oder übertreffen. Unsere Beziehungen mit Geschäftspartnern basieren auf bewährten Geschäfts- und Marktpraktiken, hohen ethischen Standards sowie klaren und fairen Vereinbarungen.



Unparteilichkeit und Interessenkonflikte

Die Geschäftsbeziehungen von Bals sind unparteiisch zu führen und alle geschäftlichen Entscheidungen sind unabhängig von persönlichen Beziehungen oder Vorteilen auf der Grundlage dessen zu treffen, was für das Unternehmen am besten ist. Interessenkonflikte zwischen Mitarbeitern und dem Unternehmen sind zu vermeiden. Mitarbeiter dürfen sich nicht an Aktivitäten beteiligen, die in Konflikt mit den Interessen von Bals oder Gruppenunternehmen stehen.

Gesunder Wettbewerb

Wir unterstützen in allen unseren Geschäftsbereichen einen fairen und freien Wettbewerb.

Rechnungswesen und Finanzberichterstattung

Alle finanziellen Transaktionen müssen gemäß den Grundsätzen der ordnungsmäßigen Rechnungslegung erfasst werden.

GESELLSCHAFT

Kommunikation

Wir verfolgen im Dialog mit den durch die Aktivitäten von Bals Betroffenen einen offenen Ansatz. Wir beantworten externe Anfragen und kommunizieren mit betroffenen Parteien auf korrekte und effektive Weise. Geschäftsbezogene Belange werden von den Gruppenunternehmen gehandhabt.

Vertrauliche und geschützte Informationen

Mitarbeiter dürfen keine Informationen offenlegen, die sich nachteilig auf das Unternehmen oder Kollegen auswirken könnten. Informationen über Mitarbeiter und Gehälter können ebenfalls sensibel sein und sind daher umsichtig zu handhaben.

Nutzung von sozialen Netzwerken

Alle Mitarbeiter sind gehalten, soziale Netzwerke vorsichtig zu nutzen und zu vermeiden, Beiträge zu veröffentlichen, die sich negativ auf Arbeitsbeziehungen oder geschäftliche Interessen auswirken könnten. Erwecken Sie nie den Eindruck, dass Sie im Rahmen einer persönlichen Kommunikation oder in sozialen Netzwerken im Namen des Unternehmens sprechen.

Lokales Engagement

Die Unternehmen von Bals sind regional stark verwurzelt und ihre Standorte befinden sich häufig in Kleinstädten. Wir setzen uns dafür ein, an diesen Standorten zu bleiben, und bestehende Fertigkeiten bestmöglich zu nutzen und weiterzuentwickeln. Wir möchten durch einen kräftigenden und langfristigen Ansatz für unsere Geschäftsaktivitäten zur Stärkung der Gemeinschaft beitragen, in der wir tätig sind. Wir setzen uns dafür ein, neue Mitarbeiter aus der Region einzustellen und jungen Menschen Arbeitsplätze anzubieten. Durch einen aktiven und konstruktiven Dialog mit der Bevölkerung vor Ort möchten wir Bedingungen für lokales Wachstum schaffen.

Umweltverantwortung

Bals arbeitet aktiv daran, die direkten und indirekten Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit der Gruppe auf die Umwelt zu minimieren. Die Umweltperspektive sollte in alle wichtigen Entscheidungen einfließen, um einen langfristigen Nutzen für die Kunden, Mitarbeiter und Gesellschafter von Bals sowie für die Gesellschaft als Ganzes zu schaffen.

Steuern

In allen Ländern, in denen Bals tätig ist, müssen die Steuergesetze und -vorschriften des jeweiligen Landes befolgt werden.

UMSETZUNG UND KONFORMITÄT

Umsetzung des Verhaltenskodex

Wir verlangen von allen Mitarbeitern, den Verhaltenskodex zu befolgen.

Einhaltung des Verhaltenskodex

Jeder Mitarbeiter von Bals ist verpflichtet, jegliche Fälle von Betrug oder sonstigem kriminellem Verhalten zu melden. Jegliche Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex, von denen das Unternehmen Kenntnis erlangt, werden unverzüglich geahndet. Mitarbeiter, die sich nicht sicher sind, ob ein bestimmtes Verhalten gegen den Verhaltenskodex verstößt, sollten sich von ihrem direkten Vorgesetzten beraten lassen.

Wir ermutigen Mitarbeiter, Beziehungen, die gegen den Verhaltenskodex der Gruppe verstoßen könnten, ihrem direkten Vorgesetzten oder der höheren Führungsebene zu melden. Wenn der Mitarbeiter aus welchen Gründen auch immer nicht in der Lage ist, an diese Personen heranzutreten, können stattdessen die in den Werken bereitgestellten anonymen Postfächer genutzt werden.

Mitarbeiter, die Informationen in gutem Glauben und gemäß den Zielen des Verhaltenskodex übermitteln, brauchen keine Strafen oder negativen Folgen zu befürchten.

Richtlinie zu Gleichbehandlung und Diversität



Bals Elektrotechnik ist der Überzeugung, dass die weitere Entwicklung von der Nutzung aller Ressourcen innerhalb unserer Gruppe abhängt. Alle Mitarbeiter sollten bei ihrer Tätigkeit für Bals dieselben Chancen haben. Wir dulden keinerlei Diskriminierung, Schikanie, sexuelle Belästigung und Mobbing.

Mit Diversität und Inklusion meint Bals, dass jeder Mitarbeiter im Rahmen seiner Fähigkeiten, Qualifikationen und Erfahrungen ein gleichwertiger Teil unserer Gruppe ist. Alle Mitarbeiter sollten unabhängig von Geschlecht, ethnischen Hintergrund, Religion oder sonstigem Glauben, sexueller Ausrichtung, geschlechtlicher Identität und geschlechtlichem Ausdruck oder körperlichen Fähigkeiten denselben Zugang zu Entwicklungs- und Karrierechancen haben.

Die Gleichbehandlung der Geschlechter und Diversität unserer Mitarbeiter sind von strategischer Bedeutung für nachhaltige Rentabilität und um ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben.

Wir setzen uns dafür ein:

- Aktiv Gleichstellungsarbeit zu leisten, indem wir gleiche Rechte und Pflichten für alle im Hinblick auf Tätigkeitssinhalte, Beschäftigungsbedingungen und Entwicklungschancen fördern.
- Das Wissen über und das allgemeine Bewusstsein für Gleichbehandlung und Diversität fördern.
- Einstellungen mit einem positiven Ansatz für Diversität durchführen, um sicherzustellen, dass wir die beste Person für die jeweilige Stelle basierend auf Verdiensten und Erfahrungen auswählen. Bei allen Einstellungsprozessen sollten Bewerber mit unterschiedlichen Hintergründen und Geschlechtern berücksichtigt werden.
- Eine Lohnpolitik zu verfolgen, die jegliche Ungleichheiten bei Löhnen beseitigt.
- Allen Mitarbeitern dieselben Chancen für Entwicklung, Aus- und Weiterbildung zu bieten.
- Gleichberechtigung bezüglich der Elternzeit zu fördern.

 made
 in
 Germany



Einfach. Gut. Verbunden.

Bals Elektrotechnik GmbH & Co. KG
D-57399 Kirchhundem-Albaum
Telefon: +49 27 23/771-0
Fax: +49 27 23/771-177/178
E-mail: info@bals.com
Internet: www.bals.com

Technische Änderungen und Druckfehler vorbehalten