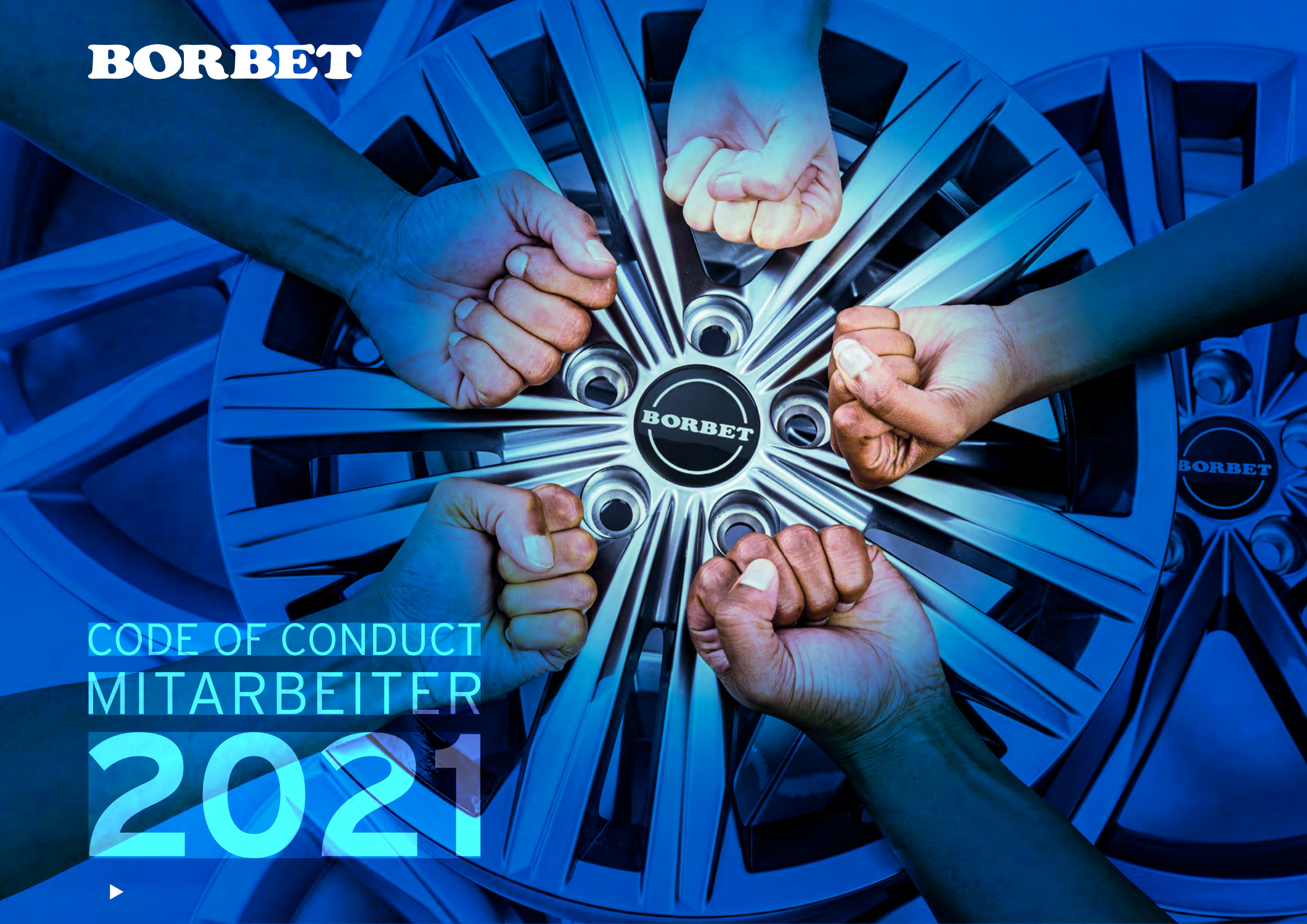
BORBET

CODE OF CONDUCT MITARBEITER 2021



INHALTSVERZEICHNIS

EINFÜHRUNG 03

Anwendungs- und Geltungsbereich 03
Einhaltung der Gesetze 03

MENSCHEN- UND ARBEITSRECHTE 04

Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit 04
Keine Diskriminierung 04
Faire Vergütungen und Leistungen 05
Vereinigungsfreiheit 05
Sicherheit am Arbeitsplatz und Arbeitszeiten 05

UMWELTSCHUTZ 06

Umweltschutz am Arbeitsplatz 06
Aktiver Umgang mit ökologischen Herausforderungen 06
Abfall und Recycling 07
Qualität und Sicherheit 07

UMGANG MIT INFORMATIONEN 08

IT-Sicherheit 08
Verschwiegenheit 08

TRANSPARENTE GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN 09

09
Vermeidung von Interessenkonflikten 10
Korruptionsverbot

FAIRES MARKTVERHALTEN 11

Fairer Wettbewerb 11
Prävention von Geldwäsche 12
Im- und Exportkontrolle 12

MELDEOPTIONEN 13

bei Verstößen gegen den Code of Conduct

RECHTSFOLGEN 13

bei Verstößen gegen den Code of Conduct

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

ANWENDUNGS- UND GELTUNGSBEREICH

Der BORBET Verhaltenskodex gilt für sämtliche Mitarbeiter, Führungskräfte, Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder. Die BORBET Gruppe behält sich das Recht vor, im Bedarfsfall die Inhalte und Anforderungen des **„Code of Conduct“** zu ändern bzw. anzupassen. In diesem Fall erwartet die BORBET Gruppe von ihren Mitarbeitern, entsprechende Änderungen zu beachten.

EINHALTUNG DER GESETZE

Unsere Geschäftspartner (z. B. Kunden, Zulieferer, Vertreter und Berater) erwarten, dass sie sich auf BORBET als rechtskonform handelnden Partner verlassen können. Dies erfordert auch, dass wir mit unseren vertraglichen Verpflichtungen gegenüber unseren Geschäftspartnern vertraut sind. Auch wir achten darauf, dass unsere Geschäftspartner in ihren Geschäftspraktiken Recht und Gesetz einhalten.

MENSCHEN- UND ARBEITSRECHTE

Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit

Es ist untersagt, Mitarbeiter einzustellen, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können. In Ländern, die bei der ILO Konvention 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, darf das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden.

Entsprechend den Regelungen des Prinzips 4 des United Nation Global Compact ist es untersagt, jedwede Art von Zwangsarbeit zu fördern oder zu dulden.

Beispiel: Sie haben durch Hören-Sagen mitbekommen, dass ein Zulieferer in einem Werk Kinder arbeiten lässt.

Gewünschtes Verhalten: Melden Sie dies umgehend der Einkaufsabteilung und dem Compliance-Verantwortlichen. Anschließend wird dieser Aussage nachgegangen. Da wir sowohl in unserem Unternehmen, aber auch in den Werken unserer Zulieferer keine Kinderarbeit dulden, muss die Lieferantenbeziehung durch die Einkaufsabteilung neu beurteilt werden.

Keine Diskriminierung

BORBET gewährt Chancengleichheit und Gleichbehandlung ungeachtet ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller Ausrichtung, Alter, Behinderung, sozialer Herkunft oder politischer Einstellung. Bei BORBET werden Mitarbeiter grundsätzlich auf der Grundlage ihrer Qualifikationen und ihrer Fähigkeiten ausgesucht, eingestellt und gefördert. Auch von unseren Mitarbeitern wird erwartet, dass sie bei ihrer Geschäftstätigkeit die Rechte sowie die nationalen, kulturellen und ethnischen Eigenschaften eines jeden Einzelnen, mit dem sie in Kontakt kommen, respektieren.

Beispiel: Sie bekommen mit, dass ein Kollege oder Vorgesetzter einen Mitarbeiter auf Grund seiner ethnischen Herkunft regelmäßig vor allen Mitarbeitern schikaniert.

Gewünschtes Verhalten: Hierbei handelt es sich um Mobbing, das in unserer Unternehmensgruppe nicht geduldet wird. Melden Sie dies umgehend (wenn gewünscht anonym) der Personalabteilung oder über die Compliance-Hotline/Homepage.

MENSCHEN- UND ARBEITSRECHTE

Faire Vergütungen und Leistungen

Die Vergütungen und Leistungen entsprechen dem rechtlich gültigen Rahmen. Soweit gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen keine festen Vorgaben machen, orientiert BORBET sich an den branchenspezifischen, regional- und marktgerechten Vergütungen und Leistungen. In sozialen Notfällen hilft BORBET als Familienunternehmen pragmatisch und unbürokratisch.

Vereinigungsfreiheit

Jeder Mitarbeiter der BORBET-Gruppe hat das Recht, sich frei in Gewerkschaften zu vereinigen oder Arbeitnehmervertretungen beizutreten.
Zusammen mit den lokalen Betriebsräten sucht BORBET, im besten Interesse des gesunden Fortbestands des Unternehmens, nach fairen und nachhaltigen Lösungen. Gegenüber den Gewerkschaften sind wir fairer Verhandlungspartner. Im Interesse unserer Mitarbeiter ist der lokale Betriebsrat der gewählte Verhandlungspartner.

Sicherheit am Arbeitsplatz und Arbeitszeiten

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind integraler Bestandteil aller Betriebsabläufe bei BORBET und werden von Anfang an – bereits in der Planungsphase – in die technischen, ökonomischen, ökologischen und sozialen Überlegungen mit einbezogen. Aus diesem Grund sind auch alle unsere Standorte nach ISO 45001 zertifiziert. Jeder unserer Mitarbeiter ist für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in seinem Arbeitsumfeld verantwortlich und hält sich an die Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterweisen und zu unterstützen. Für Mitarbeiter von Subunternehmen gelten gleiche Sicherheitsstandards wie für unsere Mitarbeiter. Dies wird bei der Auswahl und der Zusammenarbeit berücksichtigt. Die Arbeitszeit entspricht mindestens den jeweiligen nationalen gesetzlichen Vorgaben bzw. den Mindestnormen der jeweiligen nationalen Wirtschaftsbereiche.

Beispiel: Kurz vor Schichtende fällt Ihnen auf, dass die Beleuchtung an einem Gabelstapler nicht mehr funktioniert. Da Sie aber gleich Feierabend machen wollen, nehmen Sie sich die Meldung des Missstandes für den nächsten Tag vor.

Gewünschtes Verhalten: Kontaktieren Sie umgehend Ihren Vorgesetzten, um den Defekt zu melden. Durch das Ausfallen der Beleuchtung am Stapler könnten andere Mitarbeiter zu spät auf den Gabelstapler aufmerksam werden, was wiederum zu einem Arbeitsunfall führen könnte.

UMWELTSCHUTZ

Umweltschutz am Arbeitsplatz

Mit unseren Produkten verbinden wir die Absicht, hohe Qualität mit unseren ökologischen Ansprüchen in Einklang zu bringen. Wir nehmen unsere Verantwortung ernst und wollen den Umweltschutz sowohl mit Blick auf Produkte als auch in der Fertigung fortlaufend verbessern, weshalb wir an allen Standorten ein Umweltmanagement- und an allen deutschen Standorten ein Energiemanagementsystem eingeführt und umgesetzt haben. Dabei setzt BORBET auf fortschrittliche und effiziente Technologien. Der Verbrauch von Wasser, Energie, Roh- und Betriebsstoffen ist, wo möglich, zu minimieren.

Jeder Mitarbeiter hat im Rahmen seiner Tätigkeit die Umweltschutzgesetze und –regeln einzuhalten. Mitarbeiter erhalten jährliche Unterweisungen zum Thema Umweltschutz und können die Gesetze im Bereich Arbeitssicherheit und Umwelt einsehen. Der sparsame und zweckmäßige Umgang mit Energie und Ressourcen wird in allen Prozessschritten gelebt. Jeder einzelne Mitarbeiter trägt zu einer umweltfreundlicheren und energieeffizienteren Produktion bei.

Beispiel: Sie bemerken, dass ein Fass mit Lösungsmitteln geringe Mengen an Flüssigkeit verliert, die sich auf dem Boden sammelt.

Gewünschtes Verhalten: Informieren Sie umgehend ihren Vorgesetzten sowie den zuständigen Mitarbeiter für Umweltschutz an Ihrem Standort. Denken Sie bitte nicht, dass dies vermutlich ein anderer Mitarbeiter schon gemeldet hat.

Aktiver Umgang mit ökologischen Herausforderungen

Sowohl bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen als auch beim Betrieb von Produktionsanlagen achtet BORBET darauf, dass alle hiervon ausgehenden Auswirkungen auf Umwelt und Klima so gering wie möglich gehalten werden und unsere Produkte möglichst einen positiven Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz leisten. Das gleiche verlangen wir auch von unseren Lieferanten.

Um die Umweltkennzahlen von Produkten und Dienstleistungen zu verbessern, ist durch den Lieferanten ein proaktives Management der wichtigsten Umweltindikatoren vorzusehen, einschließlich der Reduzierung der Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Lieferkette. Dies muss durch Mitarbeiter des Einkaufs regelmäßig abgefragt und überprüft werden.

UMWELTSCHUTZ

Abfall und Recycling

Bei der Entwicklung, der Herstellung, der Verpackung und allen anderen Tätigkeiten die in unseren Zuständigkeitsbereich fallen, werden sowohl die Vermeidung von Abfällen, die Wiederverwendung, das Recycling, der sparsame Einsatz von Ressourcen als auch die gefahrlose, umweltfreundliche Entsorgung des Abfalls berücksichtigt. Alle Abfälle müssen sortenrein in die dafür vorgesehenen Behälter gegeben werden.

Beispiel: In Ihrer Abteilung sind verschiedene flüssige, gefährliche Abfälle angefallen. Um Platz zu sparen, beschließen Sie, die Flüssigkeiten zusammenzugießen und dann erst eine Abholung des Abfalls zu bestellen.

Gewünschtes Verhalten: Durch das Vermischen von verschiedenen gefährlichen Abfällen können die Entsorgungskosten stark ansteigen und aus mehreren nicht gefährlichen Flüssigkeiten kann eine gefährliche werden. Zudem ist die Vermischung von gefährlichen Abfällen verboten. Kontaktieren Sie aus diesem Grund immer zuerst den Mitarbeiter für Umweltschutz an Ihrem Standort und melden Sie solche Vorgänge umgehend.

Qualität und Sicherheit

Unsere Produkte müssen vor Auslieferung und für ihren vorgesehenen Verwendungszweck die vertraglich festgelegten Kriterien für Qualität und die gesetzlichen Anforderungen erfüllen. Dies gilt sowohl für Produkte, die die BORBET Gruppe von ihren Lieferanten erhält, als auch für die von der BORBET Gruppe hergestellten Leichtmetallräder. Um die Qualitätsprozesse stetig zu verbessern, haben wir ein Qualitätsmanagementsystem eingeführt und umgesetzt.

Beispiel: Bei der Annahme einer Lieferung Aluminiumlegierung fällt Ihnen auf, dass die Qualität nicht den festgelegten Anforderungen entspricht.

Gewünschtes Verhalten: Verfahren Sie nach dem internen Regelwerk zum Umgang mit fehlerhaften bzw. fehlerverdächtigen Produkten und informieren Sie umgehend Ihren Vorgesetzten.

UMGANG MIT INFORMATIONEN

IT-Sicherheit

Informationstechnologie (IT) beziehungsweise elektronische Datenverarbeitung (EDV) sowie Warenwirtschaftssysteme (ERP) sind aus dem Arbeitsalltag bei BORBET nicht wegzudenken, bergen aber zugleich eine Vielzahl von Risiken. Dazu gehören insbesondere die Beeinträchtigung der Datenverarbeitung durch Schadprogramme („Viren"), der Verlust von Daten durch Programmfehler oder der Missbrauch von Daten (zum Beispiel durch Hacker). BORBET achtet auf IT- und EDV-Sicherheit. Sämtliche Mitarbeiter von BORBET haben sich an die geltenden IT-/EDV-Richtlinien zu halten. Bei Fragen und Problemen ist die IT-Abteilung der richtige Ansprechpartner.

Beispiel: Bei einem Geschäftsmeeting bekommen Sie einen USB-Stick, um Dokumente auszutauschen.

Gewünschtes Verhalten: Bitten Sie den Dokumenteneigner darum, Ihnen das Dokument per Mail zu schicken oder verwenden Sie einen USB-Stick der BORBET IT-Abteilung. Ausschließlich diese USB-Sticks dürfen verwendet werden. Bei weiteren Fragen oder Unsicherheiten bezüglich IT-Sicherheit wenden Sie sich bitte an die IT-Abteilung an Ihrem Standort.

Verschwiegenheit

Sämtliche Informationen, die nicht öffentlich zugänglich gemacht worden sind, unterliegen der Geheimhaltung gemäß Arbeitsvertrag und dürfen gegenüber unbefugten Dritten weder während, noch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses preisgegeben werden. Dies gilt nicht, wenn die vorherige schriftliche Zustimmung durch den jeweiligen Geschäftsführer eines Standortes von BORBET vorliegt oder die Offenlegung auf einer gesetzlichen Verpflichtung, z.B. auf der Verpflichtung zur Zeugenaussage in einem gerichtlichen Verfahren, beruht. In diesem Fall ist die zuständige Stelle (Vorgesetzter) nach Möglichkeit vorab über eine solche Offenlegung zu informieren.

Beispiel: Auf einem Klassentreffen kommen Sie mit einem früheren Mitschüler ins Gespräch. Dieser arbeitet mittlerweile bei einem Automobilhersteller und stellt Ihnen konkrete Fragen zu einem neuen Prozess bei BORBET, der sehr viel Strom einsparen soll.

Gewünschtes Verhalten: Solche Informationen unterliegen der Geheimhaltung und dürfen nicht preisgegeben werden. Weisen Sie Ihren Gegenüber darauf hin, dass Sie sich dazu nicht äußern werden.

TRANSPARENTE GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN

Vermeidung von Interessenkonflikten

Bei BORBET werden Geschäftsentscheidungen ausschließlich im besten Interesse des Unternehmens getroffen. Interessenkonflikte mit privaten Belangen oder anderweitigen wirtschaftlichen oder sonstigen Aktivitäten, auch von Angehörigen oder sonst nahestehenden Personen oder Organisationen, sollten schon im Ansatz vermieden werden. Treten sie trotzdem auf, sind sie unter Beachtung von Recht und Gesetz sowie der geltenden Unternehmensrichtlinien zu lösen. Voraussetzung hierfür ist die transparente Offenlegung des Konflikts.

Beispiel: BORBET beabsichtigt, einen Auftrag an einen neuen Zulieferer zu geben. Die Chefin dieses Zulieferers ist Ihre Schwester.

Gewünschtes Verhalten: Melden Sie dies umgehend der Einkaufsabteilung und Ihrem Vorgesetzten. Ein Vertrag kann zustande kommen, stellen Sie jedoch sicher, dass Sie nicht in den Entscheidungsprozess involviert sind.

TRANSPARENTE GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN

Korruptionsverbot

Bei BORBET ist jede Form von Bestechung, Bestechlichkeit oder Korruption verboten, sei es von Amtsträgern oder im geschäftlichen und gesellschaftlichen Umgang. Alle Geschäfte müssen auf ethische Weise und in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der geltenden nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften zur Korruptionsbekämpfung geführt werden. Für die Annahme und Gewährung von Zuwendungen sind in Südafrika abweichende Regelungen, zu denen in Deutschland und Österreich, festgehalten.

Deutschland und Österreich: 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. 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 (der Wert von 35 Euro pro Jahr darf nicht überschritten werden). Zuwendungen an Amtsträger sollten in aller Regel vermieden werden. Wenn Sie sich bei einem erhaltenen Geschenk nicht sicher sind, ob dieses angemessen war, wenden Sie sich bitte an den Compliance-Verantwortlichen. Erhaltene Geschenke sind an die Assistenz der Geschäftsleitung abzugeben und werden einmal im Jahr in einer Weihnachtstombola an die Mitarbeiter verlost. Das Geld aus der Tombola wird anschließend an gemeinnützige, regionale Institutionen gespendet.

Südafrika: Einladungen zu Präsentationen von Produkten oder Dienstleistungen sind – soweit maßvoll – zulässig. Solche Einladungen 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. Essenseinladungen und Geschenke dürfen nicht angenommen werden. Zuwendungen an Amtsträger sind ebenfalls nicht gestattet.

Mit der Bitte um Sponsoring oder „Spenden für wohltätige Zwecke“ oder ähnlichen Angeboten gehen wir äußerst behutsam um und prüfen sorgfältig, ob es sich hierbei nicht um den verdeckten Versuch einer Bestechung handelt. Ferner muss ein solches Engagement auch zu unseren Produkten und regional zu unseren Standorten passen. Jegliche Art von Spenden, sei es an gemeinnützige Einrichtungen oder politische Parteien, haben im langfristigen Interesse des Unternehmens und in Übereinstimmung mit den jeweils geltenden Gesetzen zu erfolgen. Eine Entscheidung diesbezüglich obliegt der Geschäftsleitung.

Beispiel: Sie haben einen externen Prüfer im Haus, dem verschiedene Punkte auffallen, die einer Zertifizierung oder Genehmigung im Weg stehen. Der Prüfer bietet Ihnen an, die Genehmigung gegen eine angemessene Aufwandsentschädigung zu erteilen.

Gewünschtes Verhalten: Diese Art von Zuwendung würde ein korruptes Verhalten darstellen und ist nicht zulässig. Informieren Sie umgehend Ihren Vorgesetzten und den Compliance-Verantwortlichen.

FAIRES MARKTVERHALTEN

Fairer Wettbewerb

In allen Ländern sind Beziehungen und Absprachen mit Konkurrenten, Lieferanten, Vertriebsunternehmen und Händlern, die den fairen Wettbewerb beeinträchtigen, gesetzlich verboten. Dazu zählen z.B. Preisabsprachen, die Aufteilung von Kunden oder Verkaufsgebieten zwischen Wettbewerbern, wettbewerbswidrige Boykotts sowie andere unlautere Wettbewerbsmethoden. BORBET verpflichtet sich zu fairem Wettbewerb und hält sich an diese Gesetze und Regeln.

Beispiel: Ein ehemaliger Kollege von Ihnen arbeitet jetzt bei einem Wettbewerber. Auf einer Automobilmesse spricht er Sie an und erzählt Ihnen von einer neuen Vertriebsstrategie in seinem Unternehmen.

Gewünschtes Verhalten: Der ehemalige Kollege hätte Ihnen nichts darüber erzählen dürfen und dies sollten Sie ihm auch mitteilen.

FAIRES MARKTVERHALTEN

Prävention von Geldwäsche

Es ist ein erklärtes Ziel von BORBET, nur Geschäftsbeziehungen mit seriösen Geschäftspartnern zu unterhalten, deren Geschäftstätigkeiten in Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften steht und deren Finanzmittel legitimen Ursprungs sind.

Beispiel: Ein Kunde von BORBET bezahlt zu viel Geld für die erhaltenen Räder und bittet Sie den überschüssigen Betrag auf ein Schweizer Konto zu überweisen.

Gewünschtes Verhalten: Melden Sie dies Ihrem Vorgesetzten. Solch eine Bitte muss gründlich geprüft werden.

Im- und Exportkontrolle

BORBET erfasst mit Hilfe der Exportkontrolle den grenzüberschreitenden Austausch von Waren- und Dienstleistungen, nicht nur mit Dritten, sondern auch mit Gruppen, die zum Unternehmen gehören.

Beispiel: Sie erhalten die Anfrage eines potenziellen Kunden aus einem Land, bei dem Sie sich nicht sicher sind, ob für dieses Land eine Ausfuhrbeschränkung besteht.

Gewünschtes Verhalten: Bitte fragen Sie bei der Exportkontrolle nach, welche Bestimmung für dieses Land gelten.

VERANTWORTUNG FÜR DIE EINHALTUNG

Die Leitlinien sollen gelebte Unternehmenswirklichkeit und damit Teil des Arbeitsalltags aller Mitarbeiter der BORBET Gruppe werden. Jeder Mitarbeiter ist deshalb für die Einhaltung der in diesen Leitlinien festgehaltenen Regeln und Verhaltensgrundsätze verantwortlich. Die Vorgesetzten/Führungskräfte sorgen dafür, dass ihre Mitarbeiter mit dem Inhalt der Leitlinien vertraut sind und die für sie geltenden Regeln und Verhaltensgrundsätze beachten; durch ihr eigenes Verhalten geben sie ihren Mitarbeitern ein Vorbild. Umgekehrt sollen sich die Mitarbeiter an ihre Vorgesetzten wenden, wenn sie Zweifel bei der Anwendung dieser Leitlinien haben.

MELDEOPTIONEN BEI VERSTÖSSEN GEGEN DEN CoC

Um die BORBET Gruppe, seine Mitarbeiter, Lieferanten und Geschäftspartner zu schützen, muss Fehlverhalten frühzeitig erkannt, aufgearbeitet und unverzüglich abgestellt werden. Dafür bedarf es der Aufmerksamkeit aller sowie Ihrer Bereitschaft, bei konkreten Anhaltspunkten auf mögliche Regelverstöße hinzuweisen. Bei konkreten Hinweisen auf ein Fehlverhalten Ihrer Kollegen oder der Mitarbeiter unserer Lieferanten, Kunden oder sonstiger Parteien bitten wir Sie, dies an eine der folgenden Stellen zu melden:

- an das Postfach **Compliance@borbet.de**
- über das Nachrichtenfeld auf der Homepage unter dem Reiter **„Code of Conduct & Compliance“**
- per Telefon an die Personalabteilung des jeweiligen Standortes
- im persönlichen Gespräch mit dem unmittelbaren Vorgesetzten
- oder an einen Ombudsmann:
  Matthias Rappel, Telefon: **+49 2981 92 09 0**, **info@sbr-winterberg.de**
- für den Standort Südafrika über die KPMG Hotline: **0800 777117**

In einem transparenten und fairen Verfahren werden die gemeldeten Hinweise vertraulich und anonym durch den Compliance-Verantwortlichen bearbeitet.