

Code of Conduct

zur gesellschaftlichen Verantwortung

1. Grundverständnis über gesellschaftlich verantwortliche Unternehmensführung

Die Bürkle GmbH bekennt sich zu einer ethischen, sozialen und ökologisch verantwortungsvollen Unternehmensführung und erwartet dies auch von ihren Lieferanten.

Diesem Code of Conduct („CoC“) liegt ein gemeinsames Grundverständnis gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung zugrunde. Dies bedeutet für die Bürkle GmbH und all ihre Lieferanten, Verantwortung zu übernehmen, indem Folgen unternehmerischer Entscheidungen und Handlungen in ökonomischer, technologischer, wie auch in sozialer, ethischer und ökologischer Hinsicht bedacht werden und ein angemessener Interessenausgleich herbeigeführt wird.

Die Bürkle GmbH trägt im Rahmen der jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume freiwillig zum Wohle und zur nachhaltigen Entwicklung der globalen Gesellschaft bei. Die Bürkle GmbH orientiert sich dabei an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität und Rechtschaffenheit und am Respekt vor der Menschenwürde entlang der Lieferkette.

Die Bürkle GmbH hat sich zum Ziel gesetzt, zur nachhaltigen Entwicklung beizutragen, Produkte und Dienstleistungen im Sinne der Nachhaltigkeit stetig zu optimieren und erwartet von ihren Lieferanten im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes dazu beizutragen.

Der Bürkle GmbH ist es wichtig, mit Lieferanten zusammen zu arbeiten, die ein Bewusstsein für gesellschaftliche Verantwortung haben. Aus diesem Grund führt die Bürkle GmbH Risikoanalysen durch. Geschäftspartner werden in Bezug auf die Einhaltung grundlegender sowie arbeitsbezogener Menschenrechte und umweltrechtlicher Belange bewertet. Bei unzufriedenstellenden Ergebnissen werden entsprechende Präventionsmaßnahmen ergriffen.

2. Geltungsbereich

2.1 Dieser CoC gilt für die Bürkle GmbH und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bürkle GmbH („Mitarbeiter“). Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem CoC auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet.

2.2 Dieser CoC gilt für die Lieferanten der Bürkle GmbH, inklusive alle Niederlassungen und Geschäftseinheiten weltweit.

2.3 Die Bürkle GmbH und ihre Lieferanten verpflichten sich, die Einhaltung der Inhalte dieses CoC auch in der weiteren Wertschöpfungskette im Rahmen seiner jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume zu fördern.

3. Rechtliche Bestimmungen

Sollten nationale Gesetze im Widerspruch zu diesem CoC stehen oder strengere Anforderungen haben, gelten die nationalen Gesetze. Bei Unternehmen mit Sitz in Ländern mit schwach institutionellem Rahmen prüft es sorgfältig, welche gute Unternehmenspraxis aus dem eigenen Heimatland für verantwortungsvolle Unternehmensführung unterstützend angewandt werden kann.

4. Eckpunkte gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung

Die unter „2. Geltungsbereich“ genannten Parteien wirken aktiv darauf hin, dass die im Folgenden genannten Werte und Grundsätze nachhaltig beachtet und eingehalten werden.

4.1 Ethisches Geschäftsverhalten

Unternehmerisches Handeln soll an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung von Religion, Weltanschauung, Geschlecht und Ethnik orientiert sein.

4.1.1 Korruption und Bestechung

Korruption und Bestechung sind im Sinne der UN-Konvention abzulehnen. Transparenz, integrires Handeln, verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen sollen auf geeignete Weise gefördert werden.

Die Bürkle GmbH arbeitet nicht mit Lieferanten und Kunden zusammen, die der Geldwäsche überführt wurden. Ebenso ist der versuchte Betrug oder die versuchte Beeinflussung von Mitarbeitern der Bürkle GmbH ein Ausschlusskriterium für die weitere Geschäftsbeziehung. Es ist den Mitarbeitern der Bürkle GmbH untersagt, Geschenke anzunehmen, die das normale Maß übersteigen.

4.1.2 Fairer Wettbewerb

Es sollen saubere und anerkannte Geschäftspraktiken und ein fairer Wettbewerb verfolgt werden. Der Wettbewerb soll an professionellem Verhalten und qualitätsgerechter Arbeit ausgerichtet sein. Mit den Aufsichtsbehörden soll ein partnerschaftlicher und vertrauensvoller Umgang gepflegt werden.

4.1.3 Interessenskonflikte

Interessenskonflikte sollen vermieden werden. Ein Interessenskonflikt liegt vor, wenn persönliche Interessen im Widerspruch zu den unternehmerischen Aufgaben und Anforderungen stehen. Sollten Interessenskonflikte festgestellt werden, sind Abhilfemaßnahmen einzuleiten.

4.1.4 Kommunikation / Informationssicherheit

Es soll offen und dialogorientiert über die Anforderungen dieses CoC und über dessen Umsetzung gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und anderen Interessens- und Anspruchsgruppen kommuniziert werden. Alle Dokumente und Unterlagen sind pflichtgemäß zu erstellen, nicht unlauter verändert oder vernichtet und sachgerecht aufbewahrt werden. Bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von vertraulichen Informationen sind die Gesetze zum Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten.

Betriebsgeheimnisse und Geschäftsinformationen der Partner sollen sensibel und vertraulich behandelt werden.

4.2 Soziale Verantwortung

Die unter „2. Geltungsbereich“ genannten Parteien wirken aktiv darauf hin, dass die im Folgenden genannten Werte und Grundsätze nachhaltig beachtet und eingehalten werden.

Dieser CoC stellt den von der Bürkle GmbH erwarteten Mindeststandard dar, angelehnt an der internationalen Business Social Compliance Initiative (BSCI), den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (Internal Labour Organization, ILO) und den Grundsätzen des Global Compact der Vereinten Nationen. Die Verbote aus § 2 Abs. 2 LkSG sollen, soweit die entsprechenden Risiken nicht für die Lieferkette des Unternehmens als irrelevant ermittelt worden sind, vollständig umgesetzt werden.

4.2.1 Zwangsarbeit

Das Verbot von Zwangsarbeit jeglicher Art, nach den ILO-Konventionen 29 und 105 und dem vierten Prinzip des Global Compact.

Mitarbeiter sollen vor körperlicher Bestrafung und vor verbaler, psychischer, physischer oder sexueller Belästigung, Erniedrigung oder Missbrauch geschützt werden.

4.2.2 Kinderarbeit

Das Verbot von Kinderarbeit, nach den ILO-Konventionen 79, 138, 142 und 182 und dem fünften Prinzip des Global Compact. Eine Beschäftigung von Personen jünger als 15 Jahre und vor Beendigung der allgemeinen Schulpflicht ist verboten, sofern die örtlichen Rechtsvorschriften keine höheren Altersgrenzen festlegen und sofern keine Ausnahmen zulässig sind. Personen unter 18 Jahren dürfen für keine Arbeit eingesetzt werden, die gesundheitsschädlich oder gefährlich ist oder schädlich für die Sittlichkeit von Kindern ist. Besondere Schutzvorschriften sind einzuhalten.

Sollte gegen das Verbot verstoßen werden, sind unverzüglich Abhilfemaßnahmen einzuleiten und zu dokumentieren. Es sind Verfahren einzuleiten, die der sozialen Eingliederung, der Rehabilitation und der Erlangung des allgemeinen Schulabschlusses der betroffenen Kinder dienen.

4.2.3 Entlohnung

Die Arbeitsnormen hinsichtlich der Vergütung, insbesondere hinsichtlich des Vergütungsniveaus sind gemäß den geltenden Gesetzen und Bestimmungen einzuhalten. Faire Entlohnung soll im Einklang mit den ILO-Konventionen 26 und 131 sowie Art. 7 UN-Sozialpaket erfolgen.

4.2.4 Arbeitszeit

Die Arbeitsnormen hinsichtlich der höchst zulässigen Arbeitszeit sind gemäß den geltenden Gesetzen und Bestimmungen oder den Branchenstandards einzuhalten. Dies soll im Einklang mit den ILO-Konventionen 1 und 14 erfolgen.

4.2.5 Diskriminierungsverbot

Sowohl bei der Anstellung als auch bei der Erwerbstätigkeit soll Diskriminierung beseitigt werden. Die diskriminierungsfreie Behandlung soll im Einklang mit den ILO-Konventionen 110, 111, 159 sowie Art. 2 Abs. 2 und Art. 3 UN-Sozialpaket und dem sechsten Prinzip des Global Compact stehen. Eine Ungleichbehandlung oder Belästigung aufgrund des Geschlechts, Alters, sozialer, ethnischer oder nationaler Herkunft, Hautfarbe, körperlicher oder geistiger Behinderung, Gesundheitsstatus, Religion, Weltanschauung, politischer Überzeugung, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung ist verboten. Die Persönlichkeitsrechte, persönliche Würde und Privatsphäre jedes Einzelnen sollen geschützt und respektiert werden.

4.2.6 Meinungsfreiheit

Das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung soll geschützt und gewahrt werden.

4.2.7 Vereinigungsfreiheit und Recht zu Kollektiv-Verhandlungen

Die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektiv-Verhandlungen soll im Einklang mit den ILO-Konventionen 87, 98, 135 und 154 sowie der ILO-Empfehlung 143 gewahrt werden.

Unternehmen mit Sitz in Ländern, in denen die Bildung freier Gewerkschaften streng reglementiert oder verboten ist, sollen ihre Beschäftigten im Rahmen der jeweiligen Rechtsordnung bestmöglich den freien und unabhängigen Zusammenschluss zum Zweck von Kollektivverhandlungen ermöglichen.

4.2.8 Bürgerschaftliches Engagement

Gesellschaftliche und ökonomische Entwicklungen des Landes und der Region sollen, soweit dies möglich ist, gefördert werden. Dazu gehört auch die Unterstützung entsprechender freiwilliger Aktivitäten der Beschäftigten.

4.2.9 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Wahrung von Gesundheit und Arbeitssicherheit, insbesondere Gewährleistung eines sicheren und gesundheitsfördernden Arbeitsumfeldes, um Unfälle, Verletzungen, Gesundheitsschäden und übermäßige körperliche und geistige Ermüdung zu vermeiden, im Einklang mit den ILO-Konventionen 155, 164 und 187.

Hierfür erforderliche Maßnahmen sind zu treffen: Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme zur Identifizierung und Vermeidung

derung potenzieller Gesundheits- und Sicherheitsgefährdungen im Unternehmen, regelmäßige Schulungen der Beschäftigten über Gesundheitsschutz und Sicherheitsnormen sowie Sicherheitsmaßnahmen.

Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge und zu sauberen Sanitäreinrichtungen sind bereitzustellen.

4.3 Ökologische Verantwortung

Der Schutz von Umwelt und Natur und der damit verbundene Erhalt natürlicher Lebensgrundlagen ist von hoher Bedeutung. Die Entscheidungen und Handlungen von Unternehmen haben unmittelbare Auswirkungen auf die Umwelt und Gesellschaft, so dass der ökologischen Verantwortung von Unternehmen immer mehr Wichtigkeit zukommt.

Die unter „2. Geltungsbereich“ genannten Parteien wirken aktiv darauf hin, dass die im Folgenden genannten Werte und Grundsätze nachhaltig beachtet und eingehalten werden.

4.3.1 Umweltschutzgesetze

Geltende Umweltschutzgesetze und Vorschriften sind einzuhalten. Pflichten des Minamata-Abkommens (Verbot der Herstellung und Verwendung von Quecksilber in Produkten und das Verbot der unsachgemäßen Handhabung von Quecksilberabfällen), des Stockholmer Übereinkommens (Verbot des nicht umweltgerechten Umgangs mit persistenten organischen Schadstoffen (POPs)) und des Basler Übereinkommens (Verbot der Aus- und Einfuhr gefährlicher Abfälle) sollen eingehalten werden.

4.3.2 Ressourcen und Umweltbelastungen

Es soll umweltbewusst gehandelt werden, indem Ressourcen nachhaltig genutzt werden und Maßnahmen ergriffen werden um negative Auswirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten und die Treibhausgasemissionen bestmöglich zu reduzieren.

Mit der Ressource Energie und Wasser und auch mit Rohstoffen soll sparsam und effizient umgegangen werden. Die Erzeugung von Abfall soll bestmöglich reduziert oder gar vermieden werden.

Ziel ist es, natürliche Lebensgrundlagen zu schützen. Gewässerverunreinigungen, schädliche Bodenveränderungen, Luftverunreinigungen und schädliche Lärmemission sind zu vermeiden.

4. Umsetzung und Durchsetzung

Die unter „2. Geltungsbereich“ genannten Parteien unternehmen alle geeigneten und zumutbaren Anstrengungen, die in diesem CoC beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen und anzuwenden.

5.1 Risikomanagement

Die Bürkle GmbH hat in Bezug auf die Lieferkette ein Risikomanagement etabliert und erwartet von ihren Lieferanten, dass im Falle eines Verdachts auf Verstöße, notwendige Informationen bereitgestellt werden. Auf Verlangen und im Rahmen von Reziprozität soll über die wesentlichen Maßnahmen berichtet werden, so dass nachvollziehbar wird, wie deren Einhaltung grundsätzlich gewährleistet wird. Ein Anspruch auf die Weitergabe von

Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, auf den Wettbewerb bezogene oder sonst schützenswerter Informationen besteht nicht.

5.2 Überprüfung der Einhaltung des CoC

Die Einhaltung der in diesem CoC aufgeführten Grundsätze und Werte überprüft die Firma Bürkle mithilfe von Selbstauskünften sowie risiko-basierten Lieferantenaudits vor Ort. Der Lieferant erklärt sich damit einverstanden, dass auf Kosten der Bürkle GmbH Audits zur Überprüfung der Einhaltung des CoC aus konkretem Anlass und nach angemessener Vorankündigung durchgeführt werden dürfen. Der Lieferant kann einzelnen Auditmaßnahmen widersprechen, sobald datenschutzrechtliche Belange verletzt würden.

5.3 Beschwerdeverfahren

Die Bürkle GmbH bietet seinen Mitarbeitenden, Geschäftspartnern, sowie außenstehenden Dritten die Option, mögliche Verstöße gegen das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz zu melden. Bei festgestellten Verstößen gegen diesen CoC kann das Hinweisgebersystem auf der elektronischen Plattform der Bürkle GmbH genutzt werden. Beschwerden können auch anonym abgegeben werden.

[Hinweisgebersystem der Bürkle GmbH](#)

Gegen hinweisgebende Personen dürfen keine nachteiligen oder disziplinarischen Maßnahmen eingeleitet werden, sofern die Meldung nicht vorsätzlich falsch, missbräuchlich oder grob fahrlässig ist.

5.4 Sanktionen und Abhilfemaßnahmen

Wird festgestellt, dass gegen die in diesem CoC genannten menschenrechtsbezogenen oder umweltbezogenen Pflichten verstoßen wird, richtet sich die Bürkle GmbH nach der Vorgehensweise wie in § 7 Abs. 2 und Abs. 3 LkSG. Als Abhilfemaßnahme soll ein Konzept zur Beendigung oder Minimierung des Verstoßes eingeführt werden.

Bürkle GmbH | Rheinauen 5 | 79415 Bad Bellingen
Tel. +49 76 35 8 27 95-0 | Fax +49 76 35 8 27 95-31
info@buerkle.de | www.buerkle.de

Bad Bellingen, den 7. Juni 2024



Martin Saint-Denis, Geschäftsführer