

BAAK Code of Conduct

Präambel:

Diese Verhaltens- und Ethikrichtlinie gilt für:

Das Management und die Mitarbeiter/innen der Baak GmbH & Co. KG und insbesondere für alle Produktions- und Fertigungsstätten sowie deren Vorlieferanten, in denen Baak seine Produkte herstellt – im Folgenden kurz Baak. Die Richtlinien dienen als Grundvoraussetzung für all unsere Geschäftsbeziehungen.

Die in dieser BAAK-Verhaltensrichtlinie beschriebenen ethischen Leitlinien beruhen insbesondere auf den Grundsätzen des UN Global Compact, den ILO-Konventionen, auf der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, auf der UN-Konvention über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen sowie auf den OECD-Richtlinien für internationale Unternehmen.

Der BAAK Code of Conduct legt lediglich die Mindeststandards fest.

Diese Mindestanforderungen sollten nach Möglichkeit übertroffen werden.

Allgemeine Grundsätze, Recht und Gesetz:

Baak verpflichtet sich bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen, die jeweiligen Gesetze und sonstigen maßgeblichen Bestimmungen der Länder (z.B. soziale Mindeststandards), in denen es tätig ist, einzuhalten.

Prinzipien für Social Compliance:

1. Kinderarbeit

Kinderarbeit wird von Baak nicht toleriert.

Baak beachtet die Regelungen der Vereinten Nationen zu Menschen- und Kinderrechten sowie insbesondere die Einhaltung des Übereinkommens über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Übereinkommen 138 der ILO) sowie des Übereinkommens über die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Übereinkommen 182 der ILO).

2. Zwangsarbeit

Baak lehnt jegliche Form der Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder Sklavenarbeit ab.

Jede Beschäftigung muss freiwillig erfolgen und auf Beschäftigungsformen beruhen, die den nationalen Gesetzen und Verfahren entsprechen.

Es darf von den Beschäftigten keine Hinterlegung oder Einbehaltung ihrer Legitimationspapiere verlangt werden.

Direkte oder indirekte Maßnahmen, die die Beschäftigten daran hindern, das Unternehmen oder die Produktionsstätte zu verlassen, sind verboten.

3. Diskriminierung

Baak verpflichtet sich, im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze jeder Form von Diskriminierung entgegen zu treten. Dies bezieht sich insbesondere auf die Benachteiligung von Mitarbeitern aufgrund des Geschlechts, der Rasse, einer Behinderung, der ethnischen oder kulturellen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Neigung.

4. Disziplinarmaßnahmen

Alle Beschäftigten haben das Recht auf eine respekt- und würdevolle Behandlung. Jegliche Form körperlicher, psychologischer, sexueller oder verbaler Bestrafung und Nötigung sowie jede andere Form des Missbrauchs und der Einschüchterung ist verboten.

Disziplinarmaßnahmen dürfen nur im Einklang mit nationalen Gesetzen und den international anerkannten Menschenrechten erfolgen.

5. Faire Arbeitsbedingungen/Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Baak achtet das Recht auf Koalitionsfreiheit ihrer Mitarbeiter, insbesondere auf das Recht auf Gründung von Organisationen ihrer Wahl, diesen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen. In Situationen, in denen die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, müssen andere Möglichkeiten zum unabhängigen und freien Zusammenschluss der Mitarbeiter und zu Kollektivverhandlungen gestattet werden.

Die Arbeitnehmervertreter sind vor Diskriminierung zu schützen und ihnen ist der freie Zugang zu den Mitarbeitern an ihrem Arbeitsplatz zu gewährleisten.

6. Arbeitszeiten

Baak verpflichtet sich, die Arbeitszeiten nach dem jeweils geltenden nationalen Recht und den industriellen Standards einhalten.

7. Arbeitsentgelt

Baak gewährleistet, dass für eine normale Arbeitswoche die gezahlten Löhne immer mindestens dem jeweils nationalen gesetzlichen oder dem in der Branche vorgeschriebenen Mindestlohn entsprechen.

Die Mitarbeiter müssen alle im nationalen Recht vorgeschriebenen Leistungen erhalten (z.B. Versicherungsbeiträge, Zulagen u.ä.). Es ist zu gewährleisten, dass die Mitarbeiter in regelmäßigen Zeitabständen vollständige und in einer verständlichen Form nachvollziehbare Angaben über ihren Lohn und Zulagen erhalten.

Die Löhne müssen in Übereinstimmung mit den lokal üblichen Verfahren ausgezahlt werden. Unberechtigte Gehaltsabzüge und Abzüge als Disziplinarmaßnahmen sind unzulässig.

8. Arbeitsumfeld und Gesundheit & Sicherheit

Baak schafft für die Mitarbeiter ein sicheres und hygienisches Umfeld. Es müssen Bestimmungen und Verfahren zum Arbeitsschutz eingeführt und den Mitarbeitern kommuniziert werden, um Unfälle und Verletzungen während der Arbeit oder infolge der Bedienung der Anlagen des Unternehmens zu verhindern. Alle geltenden nationalen Bestimmungen zu Arbeitsbedingungen müssen eingehalten werden.

Baak achtet auf umweltfreundliche Verfahren und trägt durch die Auswahl der Materialien und deren Verbindungsmittel sowie entsprechender Absauganlagen und persönlichen Körperschutz dafür Sorge, dass keine schädlichen Substanzen an den Arbeitsplätzen eingeatmet werden.

9. Information der Mitarbeiter

Dieser Code of Conduct muss für alle Mitarbeiter frei zugänglich und in der jeweiligen Landessprache verständlich einsehbar sein.

10. Bestechung und Korruption

Baak toleriert keine Form der Korruption und Bestechung, sei es mit direkten oder indirekten Mitteln, in Form von Geld, über Geschenke oder andere unfaire Vorteile.

Das Unternehmen und Mitarbeiter haben jegliches Verhalten zu unterlassen, das zu persönlichen Abhängigkeiten oder Manipulationen führt. Den Mitarbeitern ist es untersagt, ihre Position zu missbrauchen, um ungerechtfertigte Vorteile persönlicher oder gewerblicher Art zu gewähren. Sie dürfen Geschäftspartnern keine unpassenden Geschenke überreichen, an Beamte und andere Staatsbedienstete haben jegliche Geschenke zu unterbleiben.

Mitarbeiter dürfen lediglich Geschenke von geringem Wert annehmen, wenn keine Manipulation oder mögliche Manipulation des Begünstigten möglich ist.

11. Inspektionen

Baak überträgt einem oder mehreren Mitarbeitern seines Managements die Verantwortung, die Einhaltung der erwähnten Standards in seinen Betrieben und Produktionsstandorten zu überwachen.

Dies beinhaltet auch die Produktionsstandorte der Sublieferanten, die als Zulieferer für Baak tätig sind.

Straelen, 11.12.2011

Ort, Datum

Baak GmbH & Co. KG

(Firma)



Dipl. Ing. Ingo Grusa, Prokurist