

Kodex für das Verhalten im Geschäftsleben der Baumer Group

Grundsätzliche Verhaltensanforderungen

Ethische Verpflichtung

*Umgang mit Geschäftspartnern
und Dritten*

Einhaltung / Überwachung

Datenschutz / Datensicherheit

Umgang mit Informationen

Umwelt / Arbeitssicherheit / Gesundheit

Kodex für das Verhalten im Geschäftsleben der Baumer Group

Inhalt

Vorwort

1.	Grundsätzliche Verhaltensanforderungen / ethische Verpflichtung	3
1.1	Unternehmenswerte / ethische Grundsätze / gesetzestreu Verhalten	3
1.2	Verantwortung / Einbindung / Führung	3
1.3	Gegenseitiger Respekt / Ehrlichkeit / Integrität	3
1.4	Qualität / Kundenzufriedenheit	4
2.	Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten	4
2.1	Beachtung des Wettbewerbs- und Kartellrechts	4
2.2	Bestechung / Korruption	4
2.3	Gewährung finanzieller Zuwendungen und Vorteile an Dritte	4
2.4	Annahme und Forderung finanzieller Zuwendungen und Vorteile von Dritten	4
3.	Umgang mit Informationen	5
3.1	Informationen / Aufzeichnungen / Berichte	5
3.2	Verschwiegenheit	5
3.3	Datenschutz / Datensicherheit	5
4.	Umwelt / Sicherheit / Gesundheit	5
4.1	Umweltschutz	5
4.2	Arbeitssicherheit	5
4.3	Gesundheit	6
4.4	Risikomanagement	6
5.	Implementierung / Kontrolle	6
5.1	Bekanntmachung des Kodex für das Verhalten im Geschäftsleben	6
5.2	Einhaltung / Überwachung	6
5.3	Ansprechpartner bei Fragen / Meldung von Zuwiderhandlungen	6
5.4	Disziplinarische Massnahmen bei Zuwiderhandlungen	6
Anhang	7	

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen,
liebe Mitarbeiter,

der vorliegende Kodex für das Verhalten im Geschäftsleben gilt für alle Beschäftigten der Baumer Group. Er soll Ihnen als Leitfaden dienen und klare Vorstellungen davon vermitteln, welche Grundsätze den Umgang mit unseren Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern bestimmen, aber ebenso die Zusammenarbeit der Mitarbeiter untereinander regeln.

Dauerhafter Erfolg begründet sich mitunter auch auf ethisch und rechtlich einwandfreiem Verhalten und einem respektvollen Umgang, da die Integrität und der gute Ruf eines Unternehmens entscheidende Wettbewerbsvorteile darstellen können. Demzufolge müssen wir sowohl unseren strategischen Überlegungen als auch unserem Tagesgeschäft hohe ethische und rechtliche Standards zu Grunde legen und uns bewusst sein, dass das Image der Baumer Group wesentlich vom Auftreten, Handeln und Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters geprägt wird. Als eine weltweit agierende Unternehmensgruppe pflegt die Baumer Group mit allen Partnern Geschäftsbeziehungen, die zum einen auf der Grundlage von Redlichkeit, Integrität, und Vertrauen aufgebaut sind und zum anderen auch die jeweiligen nationalen Gesetze und Vorschriften einhalten.

Der Verhaltenskodex spiegelt das Selbstverständnis und die Verpflichtung der Baumer Group wider, an allen Standorten weltweit diese Maxime gleichermassen zu befolgen. Er geht über die reine Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften hinaus, denn wir erwarten von allen Beschäftigten, dass sie sich an höchsten Standards für moralisches Verhalten und Integrität orientieren.

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie ebenfalls sicherstellen, die Richtlinien des Verhaltenskodex in ihren Geschäftsbeziehungen mit der Baumer Group zu befolgen.

Frauenfeld, im Oktober 2009



Dr. Oliver Vietze
CEO & Chairman

1. Grundsätzliche Verhaltensanforderungen / ethische Verpflichtung

1.1 Unternehmenswerte / ethische Grundsätze / gesetzestreuere Verhalten

Von unseren Unternehmenswerten Partnerschaft, Präzision und Pionierhaftigkeit geleitet, streben wir eine nachhaltige Entwicklung unserer Geschäftstätigkeit an. Dabei sind wir stets gehalten, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, die Vorgaben zum Umweltschutz und unsere soziale und gesellschaftliche Verantwortung im Blick zu behalten. Den unterschiedlichen Interessen unserer Kunden und Geschäftspartner begegnen wir mit integrem, fairem und ehrlichem Verhalten. Wir achten die Menschenrechte innerhalb unseres Einflussbereiches und führen unsere Geschäfte in einer Weise, die uns zu einem vorbildlichen Arbeitgeber macht. Wir respektieren die Grundsätze der Erklärung der International Labor Organization über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit («Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work») in Übereinstimmung mit nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten. Die Einhaltung der für die Geschäftstätigkeit geltenden gesetzlichen Vorschriften in allen Regionen und Ländern ist für Baumer oberstes Gebot. Gesetzesverstösse müssen unter allen Umständen vermieden werden. Jeder Mitarbeiter muss im Falle eines Verstosses - unabhängig von den im Gesetz vorgesehenen Sanktionen - wegen der Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten mit disziplinarischen Konsequenzen rechnen.

1.2 Verantwortung / Einbindung / Führung

Das Ansehen von Baumer wird wesentlich durch das korrekte Auftreten, Handeln und Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters geprägt. Bei der Erfüllung seiner Aufgaben ist jeder Mitarbeiter gehalten diesem Aspekt Rechnung zu tragen. Es ist für unseren nachhaltigen Erfolg von grosser Bedeutung, dass wir jeden einzelnen Kunden von unserer Vertrauenswürdigkeit überzeugen. Vertrauen wird durch Transparenz und Aufrichtigkeit geschaffen. Wir sind verlässliche Partner und versprechen nichts, was wir nicht halten können. Wir zeigen auch Verantwortung indem wir unsere Geschäftspartner sorgfältig auswählen und darauf achten, dass auch sie in Übereinstimmung mit den Standards handeln.

Die Fähigkeiten und das Engagement der Mitarbeiter sind ein wichtiger Baustein für die erfolgreiche Geschäftsentwicklung von Baumer. Wir erwarten von unseren Beschäftigten, dass sie unternehmerisch denken und eigenverantwortlich handeln. Hierzu binden wir sie in die Vorhaben und Entscheidungsprozesse mit ein, sorgen für die notwendige Transparenz und schaffen die Voraussetzungen für die Erreichung der gemeinsamen Ziele.

Jede Führungskraft zeichnet sich durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung, Offenheit sowie soziale Kompetenz aus und trägt die Verantwortung für die ihr anvertrauten Mitarbeiter. Sie setzt klare, ehrgeizige und realistische Ziele, führt durch Vertrauen und räumt den Mitarbeitern so viel Eigenverantwortung und Freiraum wie möglich ein. Sie hat Organisations- und Aufsichtspflichten zu erfüllen und ist dafür verantwortlich, dass in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich keine Gesetzesverstösse geschehen, die durch Aufsicht hätten verhindert werden können. Auch bei Delegation einzelner Aufgaben behält sie die Verantwortung.

1.3 Gegenseitiger Respekt / Ehrlichkeit / Integrität

Die Beziehungen zwischen Geschäftsführung, Führungskräften und Mitarbeitern sind in allen Bereichen und Niederlassungen der Baumer Group von gegenseitigem Respekt, Offenheit, Ehrlichkeit und vertrauensvoller Zusammenarbeit geprägt. Wir setzen uns mit unterschiedlichen Meinungen konstruktiv auseinander und pflegen eine aktive und offene Kommunikation.

Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Wir arbeiten mit Frauen und Männern unterschiedlicher Nationalität, Kultur, Religion und Hautfarbe zusammen. Wir dulden keine Diskriminierung, persönliche Belästigung oder Beleidigung.

Wir sind offen und ehrlich und stehen zu unserer Verantwortung. Diese Grundsätze gelten sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern.

1.4 Qualität / Kundenzufriedenheit

Unsere Verpflichtung zu Qualität ist als Unternehmenswert festgeschrieben und von zentraler Bedeutung. Um höchste Qualitätsstandards zu erreichen, arbeiten wir ständig an der Verbesserung unserer Produkte und Dienstleistungen. Unsere Kunden erfolgreich zu machen hat höchste Priorität, denn wir wissen, dass deren Erfolg unseren eigenen Erfolg garantiert. Der Kunde steht immer im Mittelpunkt unserer Geschäftsprozesse und Aktivitäten. Seine Erwartungen und die Anforderungen der Märkte bestimmen unser Handeln. Uns ist bewusst, dass wir sowohl an unserem ethischen, gesellschaftlichen und ökologischen Verhalten als auch an der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen gemessen werden. Um das Vertrauen unserer Kunden zu wahren, streben wir bestmögliche Performance in allen Bereichen an.

2. Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

2.1 Beachtung des Wettbewerbs- und Kartellrechts

Wir stehen für einen fairen Wettbewerb in einer freien Marktwirtschaft der sicherstellt, dass unsere Arbeit und unsere Innovationen honoriert werden. Das Gebot der Integrität gilt auch im Kampf um Marktanteile. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten. Mitarbeiter dürfen mit Wettbewerbern keine Absprachen oder Übereinkommen hinsichtlich Preisen, Märkten oder Kapazitäten treffen. Ebenso unzulässig sind Vereinbarungen über einen Wettbewerbsverzicht, über die Abgabe von Scheinangeboten oder die Aufteilung von Kunden und Gebieten.

2.2 Bestechung / Korruption

Baumer verbietet das Anbieten, Annehmen oder Verlangen von Bestechungsgeldern in jeglicher Form. Gleiches gilt für den Rückfluss von Teilen einer vertraglichen Zahlung («Kickback») und die Nutzung anderer Wege oder Kanäle für unzulässige Leistungen an Geschäftspartner.

Baumer toleriert keinerlei Formen von Korruption und verweist auf die «OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen» sowie die «ICC Rules of Conduct to combat Extortion and Bribery».

2.3 Gewährung finanzieller Zuwendungen und Vorteile gegenüber Dritten

Um Aufträge kämpfen wir mit der Qualität und dem Preis unserer innovativen Produkte und Dienstleistungen. Mitarbeiter dürfen Dritten im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit keine unberechtigten Vorteile anbieten oder gewähren, weder als Geldzahlungen noch in Form von anderen Leistungen. Werbegeschenke an Mitarbeiter von Geschäftspartnern müssen danach ausgewählt werden, dass beim Empfänger jeglicher Anschein von Unredlichkeit und Inkorrektheit oder die Beeinflussung des Zustandekommens von Geschäften vermieden wird. Mitarbeiter, die Verträge mit Beratern, Vermittlern, Händlern oder vergleichbaren Dritten abschliessen, haben darauf zu achten, dass auch diese keine unberechtigten Vorteile anbieten oder gewähren.

2.4 Annahme und Forderung finanzieller Zuwendungen und Vorteile von Dritten

Keiner unserer Mitarbeiter darf seine dienstliche Stellung dazu nutzen, finanzielle Zuwendungen und Vorteile zu fordern oder anzunehmen, die das persönliche Verhalten hinsichtlich der Tätigkeit für das Unternehmen beeinflussen könnten. Akzeptabel sind Geschenke und Bewirtungen in einem Rahmen, der übliche Gepflogenheiten ethisch einwandfreier Geschäftspraktiken und geltender Gesetze berücksichtigt und nicht den Rahmen vernünftiger und angemessener Aufwendungen überschreitet.

3. Umgang mit Informationen

3.1 Informationen / Aufzeichnungen / Berichte

Zur offenen und effektiven Zusammenarbeit gehört eine korrekte und wahrheitsgemässe Berichterstattung. Das gilt gleichermaßen für das Verhältnis zu Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern und staatlichen Stellen. Alle Informationen, Aufzeichnungen und Berichte, die intern

angefertigt oder nach aussen gegeben werden, müssen vollständig, korrekt und wahrheitsgemäss sein. Sie dürfen lediglich geschäftlichen Zwecken dienen. Das Gebot zu wahrheitsgemässen Angaben gilt auch für Spesenabrechnungen.

3.2 Verschwiegenheit

Verschwiegenheit ist zu wahren sowohl über kundenspezifische Daten als auch über interne Angelegenheiten des Unternehmens, die nicht öffentlich bekannt gegeben worden sind. Dazu gehören zum Beispiel Einzelheiten, welche die Organisation des Unternehmens und seiner Einrichtungen betreffen, sowie Geschäfts-, Herstellungs-, Forschungs- und Entwicklungsvorgänge und Zahlen des internen Berichtswesens. Die Verpflichtung, Verschwiegenheit zu wahren, gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

3.3 Datenschutz / Datensicherheit

Die Vorteile der elektronischen Kommunikation und des Informationsaustausches sind entscheidend für das effektive Arbeiten jedes Einzelnen, aber auch mit Risiken für den Persönlichkeitsschutz und die Sicherheit der Daten verbunden. Die wirksame Vorsorge gegen diese Risiken ist ein wichtiger Bestandteil des IT-Managements, der Führungsaufgabe und auch des Verhaltens jedes Einzelnen. Die geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Schutz, Nutzung und Weitergabe interner, vertraulicher und persönlicher Daten werden eingehalten. Kunden- und personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmässige Zwecke erforderlich ist. Bei der Datenqualität und der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff muss ein hoher Standard gewährleistet sein. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein, ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung und gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren. Die Vertraulichkeit der Informationen muss jederzeit gewahrt werden.

4. Umwelt / Sicherheit / Gesundheit

4.1 Umweltschutz

Der Schutz der Umwelt und die Schonung ihrer Ressourcen sind Unternehmensziele von hoher Priorität. Wir sind uns der ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit bewusst und fühlen uns verpflichtet, unsere Umweltbilanz durch präventive Umweltmassnahmen, den Einsatz umweltfreundlicher Technologien und die Identifizierung ökologischer Innovationen positiv zu beeinflussen. Ein weltweites Umweltmanagement setzt hohe Standards und sorgt für die Einhaltung der Gesetze.

4.2 Arbeitssicherheit

Die Verantwortung gegenüber Mitarbeitern und Kollegen gebietet die bestmögliche Vorsorge gegen Unfallgefahren. Das gilt sowohl für die technische Planung von Arbeitsplätzen, Einrichtungen und Prozessen als auch für das Sicherheitsmanagement und das persönliche Verhalten im Arbeitsalltag. Bereits bei der Entwicklung unserer Produkte sind eine umweltfreundliche Gestaltung, die technische Sicherheit und der Gesundheitsschutz feste Zielgrössen. Jeder Mitarbeiter wird in der Anwendung sicherheitsrelevanter Massnahmen geschult und hat stets auf deren Einhaltung zu achten.

4.3 Gesundheit

Unsere Beschäftigten verdienen ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld das den Anforderungen einer gesundheitsorientierten Gestaltung entspricht. Wir legen grössten Wert auf die Befolgung unserer Gesundheits- und Arbeitsschutzrichtlinien und sorgen für ein sicheres Arbeitsumfeld in dem aktive Unfallverhütung betrieben und die Gefahr für Gesundheitsschäden minimiert wird. Illegale Drogen, Gewalt in jeglicher Form sowie Bedrohungen, Einschüchterungen oder sonstige Tötlichkeiten am Arbeitsplatz sind in unserem Unternehmen verboten.

4.4 Risikomanagement

Wir betreiben ein aktives Risikomanagement indem wir diejenigen Unternehmensprozesse, die ein Risiko für die Umwelt, die Arbeitssicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeiter darstellen könnten identifizieren. Wir bestimmen die Bedeutung und Tragweite des Risikos und erarbeiten, soweit möglich, geeignete Massnahmenpläne. Die Implementierung von entsprechenden Kontrollprozessen gewährleistet die permanente Überwachung der identifizierten Risiken.

5. Implementierung / Kontrolle

5.1 Bekanntmachung des Kodex für das Verhalten im Geschäftsleben

Die Geschäftsleitungen und Führungskräfte der Baumer Group Gesellschaften fördern weltweit aktiv die Kommunikation der Richtlinien des Verhaltenskodex und sorgen für die nachhaltige Implementierung. Der Verhaltenskodex ist im Intranet hinterlegt und steht allen Mitarbeitern zur Verfügung. Neue Mitarbeiter bekommen bei ihrer Einstellung ein Exemplar des Kodex ausgehändigt und unterzeichnen eine Erklärung, dass sie diesen erhalten und seine Bestimmungen verstanden haben. Über Aktualisierungen wird per E-Mail informiert.

5.2 Einhaltung / Überwachung

Die in diesem Kodex behandelten Regeln sind zentrale Bestandteile der Baumer Geschäftskultur und deren gruppenweite und einheitliche Befolgung durch jeden Mitarbeiter ist unerlässlich. Die Mitarbeiter sind nicht nur dazu verpflichtet den Verhaltenskodex einzuhalten, sondern auch alle vermuteten oder beobachteten Verstösse gegen das Gesetz, diesen Kodex oder gegen Unternehmensgrundsätze zu melden. Dasselbe gilt, falls sie angehalten werden, gegen die genannten Prinzipien zu verstossen. Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex liegt auch dann vor, wenn die Meldung einer bekannten, vermuteten oder tatsächlichen Zuwiderhandlung unterlassen oder bei Ermittlungen die Kooperation verweigert wird.

5.3 Ansprechpartner bei Fragen / Meldung von Zuwiderhandlungen

Für Fragen bzgl. der Umsetzung der Richtlinien oder falls Sie sich nicht eindeutig sicher sind, ob ein Verstoß vorliegt, wenden Sie sich an Ihren direkten Vorgesetzten, die Abteilung Human Resources oder die Geschäftsleitung. Diesem Personenkreis melden Sie auch etwaige Verstösse. Die Vertraulichkeit wird bestmöglich gewahrt. Vergeltungsmassnahmen gegen einen Mitarbeiter der illegales oder unmoralisches Verhalten in gutem Glauben meldet, werden nicht toleriert und haben disziplinarische Massnahmen zur Folge. Ebenso wird jeder vorsätzliche Missbrauch der Meldemöglichkeit mit denselben Massnahmen geahndet.

5.4 Disziplinarische Massnahmen bei Zuwiderhandlungen

Baumer toleriert keine Verstösse gegen den bestehenden Verhaltenskodex und leitet im Falle der Missachtung der Richtlinien angemessene Disziplinar-massnahmen ein. Diese können von einer schriftlichen Verwarnung bei unerheblicheren Zuwiderhandlungen, bis hin zur Entlassung bei schweren Verstössen reichen.

Baumer behält sich das Recht vor, diesen Kodex jederzeit zu ergänzen, zu ändern oder aufzuheben.
--

Anhang

Abkommen und Empfehlungen internationaler Organisationen

Neben den Gesetzen und Bestimmungen der einzelnen Länder gibt es eine Reihe von Abkommen und Empfehlungen internationaler Organisationen. Sie sind primär an die Mitgliedstaaten adressiert, nicht unmittelbar an die einzelnen Unternehmen. Sie sind aber für das Verhalten eines international tätigen Unternehmens und seiner Mitarbeiter eine sehr bedeutsame Leitlinie. Baumer legt deshalb weltweit grossen Wert auf die Übereinstimmung mit diesen Leitlinien und erwartet dies ebenso von seinen Lieferanten und Geschäftspartnern.

Nachfolgend sind die wichtigsten Abkommen dieser Art aufgeführt:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UNO) aus dem Jahr 1948, und Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, 1950
- Dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO (International Labour Organisation) über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, 1977 und ILO- Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998 (vor allem mit folgenden Themen: Beseitigung von Kinderarbeit, Abschaffung von Zwangsarbeit, Diskriminierungsverbot, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen)
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) Leitsätze für multinationale Unternehmen, 2000
- ICC Rules of Conduct to Combat Extortion and Bribery
- «Agenda 21» zur nachhaltigen Entwicklung (Abschlussdokument der grundlegenden UN-Konferenz für Umwelt und Entwicklung, Rio de Janeiro 1992)