

CODE OF CONDUCT.

LEITLINIEN FÜR VERANTWORTUNGS-
BEWUSSTES HANDELN.



INHALT.

Geltungsbereich	3
Arbeit, Sicherheit & Gesundheit	4
Umwelt	5
Managementsystem	6
Ethik	7

CODE OF CONDUCT.

Leitlinien für verantwortungsbewusstes Handeln in der Berliner Glas Gruppe.

GELTUNGSBEREICH

Der Code of Conduct (CoC) hat seine Gültigkeit für alle Unternehmen der Berliner Glas Gruppe. Er ist ein Kompass für das Verhalten im unternehmerischen Alltag. Uns ist bewusst, dass nicht jedes Detail geregelt werden kann, der CoC erleichtert Führungskräften und Mitarbeitern jedoch das im Rahmen der geltenden Regelungen richtige Verhalten.

Als verbindliche Leitlinie für verantwortungsbewusstes Handeln beinhaltet er die Themen Gesundheit und Sicherheit, Umwelt, Führung, Managementsystem sowie darüber hinausgehende allgemeine ethische Richtlinien.

Grundlage unserer gemeinsamen Verhaltensrichtlinien ist die Achtung des geltenden Rechts sowie die Rücksicht auf Sitten und Gebräuche aller Staaten, in denen wir unternehmerisch tätig sind.

Diese Richtlinien sind für alle Mitarbeiter des Unternehmens zugänglich. Sie werden im Intranet veröffentlicht und in Beispielen veranschaulicht.

Jeder Mitarbeiter der Berliner Glas Gruppe ist verpflichtet, diese Richtlinien einzuhalten.

Die Mitarbeiter werden geschult, um zu erkennen, wie jeder Einzelne im Unternehmen Verantwortung für das Umsetzen der Leitgedanken des CoC übernehmen kann.

Mitarbeiter sind gehalten, Verstöße gegen den CoC und seine Grundsätze zu melden, erster Ansprechpartner hierfür ist grundsätzlich der unmittelbare Vorgesetzte oder die dazu benannte Vertrauensperson. Keinem Mitarbeiter darf aus der Einhaltung der Verhaltensgrundsätze ein Nachteil erwachsen.

ARBEIT, SICHERHEIT & GESUNDHEIT.

Sicherheit und Gesundheitsschutz sind ein vorrangiges Unternehmensziel.

Gesunde Mitarbeiter sind eine wesentliche Voraussetzung für die Leistungsfähigkeit, für den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens und für die Sicherung der Arbeitsplätze. Den Schutz von Leben und Gesundheit unserer Mitarbeiter betrachten wir als die vorrangige und selbstverständliche Pflicht. Unser Unternehmen ergreift daher alle notwendigen und geeigneten Maßnahmen, um die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu fördern.

VERANTWORTUNG UNSERER FÜHRUNGSKRÄFTE

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gehören in besonderer Weise zu den Aufgaben der Führungskräfte. Sie sind verpflichtet, in dem ihnen unterstellten Bereich alle nach den Arbeitsschutzvorschriften erforderlichen Maßnahmen zu treffen. Alle Führungskräfte sind zu vorbildlichem Verhalten verpflichtet und sorgen dafür, dass jeder Mitarbeiter umfassend über Anweisungen, rechtliche Bestimmungen sowie Gefahren und Schutzmaßnahmen informiert wird.

VORBEUGEN STATT NACHSORGE

Bei der Planung von Produkten, Verfahren, Anlagen, Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen sind Sicherheit und Gesundheitsschutz wesentlicher Inhalt unserer Überlegungen. So werden Sicherheitsrisiken frühzeitig erkannt und vermieden. Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz erfassen wir systematisch und ergreifen Maßnahmen zur Vermeidung von Gesundheitsschäden.

MITARBEITER SIND TEIL DES GANZEN

Eine Kultur der offenen Kommunikation, der Zielorientierung und der konstruktiven Kritik verbindet Mitarbeiter und Führungskräfte.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befolgen die in ihrem Wirkungsbereich gültigen Bestimmungen und Anweisungen. Sie tragen entsprechend ihrem Wissen und Können eine persönliche Verantwortung für die eigene Sicherheit und die Sicherheit anderer. Damit verbunden besteht eine Meldepflicht bei Mängeln an Schutzsystemen oder unmittelbaren erheblichen Gefahren.

KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG

Wir überprüfen den Stand von Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie die Einhaltung externer und interner Normen regelmäßig durch Begehungen und Audits. Mängel und Abweichungen werden im Rahmen unseres kontinuierlichen Verbesserungsprozesses beseitigt. Wir untersuchen Ereignisse und Unfälle systematisch und setzen daraus gewonnene Erkenntnisse zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz konsequent um.

UMWELT.

Die Berliner Glas Gruppe ist sich bewusst, dass alle Aktivitäten, die mit der Entwicklung, Herstellung und dem Vertrieb unserer Produkte verbunden sind, direkt oder indirekt einen Einfluss auf die Umwelt haben.

STELLENWERT DES UMWELTSCHUTZES

Die Berliner Glas Gruppe verpflichtet sich, die wirtschaftlichen Ziele auch unter Beachtung umweltrelevanter Prozesse zu erreichen.

VERMEIDUNG VON UMWELTBELASTUNGEN

Wir gehen mit den natürlichen Ressourcen schonend um, besonders beim Einsatz von Materialien und Energie. Dazu werden unsere Prozesse regelmäßig in Bezug auf ihre Umweltauswirkungen analysiert und verbessert. Abfallentstehung wird schrittweise mit Hilfe von geeigneten Entwicklungen und Technologien reduziert.

Wir setzen die für unsere Gebäude, die Produktion und die Dienstleistungen benötigte Energie überlegt und sparsam ein und arbeiten mit umweltschonenden Anlagen in der Produktion. Bei Störfällen, die zur Beeinträchtigung von Sicherheit, Gesundheit und der Umwelt führen können, werden unverzüglich Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet.

MITARBEITER

Umweltschutz ist Sache eines jeden Mitarbeiters. Durch Information der Mitarbeiter wird ein umweltbewusstes Handeln gefördert. .

GESETZE UND VERORDNUNGEN

Wir verpflichten uns, alle anwendbaren Gesetze und Verordnungen wie auch Auflagen unserer Kunden in Bezug auf Umweltschutz und Arbeitssicherheit zu beachten. Wenn keine Regelungen bestehen, werden eigene Standards festgelegt.

EINBEZIEHUNG VON LIEFERANTEN

Wir bevorzugen Lieferanten, die nach ökologischen Gesichtspunkten unter Wettbewerbsbedingungen handeln und eine konfliktfreie Rohstoffbeschaffung sicherstellen. Außerdem erwarten wir die Einhaltung geltender Gesetze und Industriestandards über die gesamte Lieferkette.

KOMMUNIKATION

Im Sinne der Nachhaltigkeit unterstützen wir die Zusammenarbeit und offene Kommunikation mit unseren Mitarbeitern, Behörden, Institutionen, Industrieverbänden sowie unseren Kunden und Lieferanten.

UMWELTPROGRAMM

In einer Umweltbilanz erheben und kommunizieren wir regelmäßig Daten über den Ressourcenverbrauch und die durch unsere Aktivitäten verursachten Emissionen und Abfälle. Die daraus abgeleiteten Maßnahmen werden regelmäßig in einem Umweltprogramm verfolgt.

MANAGEMENTSYSTEM.

FÜHRUNG

Grundlagen und Zielsetzungen entlang des integrierten Managementsystems werden von der Geschäftsleitung festgelegt, die durch verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln geleitet wird. Dadurch wird für die Mitarbeiter ein Umfeld geschaffen, in dem sie die Umsetzung der Ziele in freier Entfaltung ihrer Fähigkeiten erreichen können.

KUNDENORIENTIERTE ORGANISATION

Es ist oberstes Ziel der Unternehmenspolitik, mit den Produkten und Dienstleistungen weltweit die Zufriedenheit der Kunden der Berliner Glas Gruppe zu erzielen und auf Dauer sicherzustellen.

Anforderungen an die Anwendungen in den strategischen Märkten werden von unseren Kunden formuliert und durch eine enge Zusammenarbeit der beteiligten Abteilungen und Mitarbeiter in konkrete Produkte umgesetzt.

SYSTEMORIENTIERTER MANAGEMENTANSATZ

Ein leistungsstarkes integriertes Managementsystem erkennt, leitet und lenkt die Prozesse und ermöglicht dadurch eine wirksame und effiziente Organisation. Dabei leitet eine langfristige Erfolgsorientierung verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln. Wir berücksichtigen ökonomische, soziale und ökologische Folgen für die heutige und die zukünftigen Generationen.

PROZESSORIENTIERTES VORGEHEN

Prozesse werden festgelegt, um Kundenanforderungen in Leistungskriterien für Produkte und Dienstleistungen umzusetzen. Die benannten Prozesseigner überwachen und analysieren ihre Prozesse und deren Ergebnisse mit dem Ziel der ständigen Verbesserung nach dem Grundsatz der Fehlerprävention vor der Fehlerkorrektur. Es werden daher für alle relevanten Prozesse Kennzahlen erarbeitet und ausgewertet.

EINBEZIEHUNG DER MITARBEITER DURCH SCHULUNG UND MOTIVATION

Die Berliner Glas Gruppe betrachtet die Förderung des Qualitätsbewusstseins aller Mitarbeiter als Führungsaufgabe. Grundlage für die Einhaltung und Verbesserung der Qualitätsanforderungen sind motivierte und für die jeweiligen Aufgaben hervorragend qualifizierte Mitarbeiter. Die gezielte Qualifizierung aller Mitarbeiter soll motivieren und die Eigenverantwortung stärken.

LIEFERANTENBEZIEHUNGEN ZUM GEGENSEITIGEN NUTZEN

Wir suchen partnerschaftliche und gute Beziehungen zu unseren Lieferanten. Diese Beziehungen unterstützen die Fähigkeit aller Beteiligten, die Ziele zu erreichen und Werte zu schaffen.

ETHIK.

Wir handeln integer und nach ethischen Grundsätzen.

Wir begegnen unseren Partnern und Mitarbeitern mit Respekt, Vertrauen, Ehrlichkeit und Wertschätzung. Wir lehnen Korruption, Bestechung, illegales Verhalten, Terror, Gewalt und Diskriminierung jeglicher Art ab. Wir orientieren uns an den gesetzlichen Vorgaben zur Bekämpfung des internationalen Terrorismus und legen Wert auf eine konfliktfreie Rohstoffbeschaffung entlang der gesamten Lieferkette.

Wir verpflichten uns auf die Charta der Menschenrechte der Vereinten Nationen.

Alle Mitarbeiter der Berliner Glas Gruppe handeln fair und nach den hier beschriebenen ethischen Richtlinien.

VERTRAULICHKEIT

Wir behandeln Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse vertraulich, dies gilt auch für jegliche Informationen der Vertragspartner und Kunden. Gemäß unserer Datenschutzrichtlinien verpflichten wir uns, keine internen Daten oder Daten von Kunden an Dritte weiterzugeben. Diese Verpflichtung gilt über das Arbeitsverhältnis hinaus und ist nach außen über Geheimhaltungsvereinbarungen mit Dritten und arbeitsvertraglich nach innen geregelt.

BESTECHUNG UND KORRUPTION

Kein Mitarbeiter darf Geschäftspartnern, Dritten oder sich selbst durch ungesetzmäßiges Handeln Vorteile im Hinblick auf mögliche Auftragsvergaben oder Entscheidungen verschaffen oder die Handlungen anderer auf unzulässige Art beeinflussen. Vergabeverfahren werden entsprechend geltender Richtlinien offen und fair behandelt. Jeglicher Verdacht der Korruption ist auszuschließen.

Um dies zu gewährleisten, werden persönliche Geschenke bzw. Einladungen nicht angenommen. Ebenso verpflichtet sich das Unternehmen, Kunden oder Partnern keine werthaltigen Geschenke anzubieten. Dies gilt nicht für Give-Aways oder Kleinpräsente, die in einem gesetzlich geregelten Rahmen der gewohnten Geschäftspraxis entsprechen. Einladungen müssen sich innerhalb der Grenzen der geschäftsüblichen Gastfreundschaft halten.

BEZIEHUNGEN ZU DEN MITARBEITENDEN

Auf Grundlage geltender Gesetze fördern wir eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur, geprägt durch Verantwortung und Respekt und basierend auf den Kompetenzen unserer internationalen Belegschaft. Alle Mitarbeiter werden unabhängig von Geschlecht, Familien- oder sozialem Stand, ethnischer oder nationaler Herkunft, sexueller Orientierung, Religion, Alter oder Behinderung gefördert und gefordert. Wir schätzen Bildung als Wert und unterstützen die Entwicklung und Weiterbildung unserer Mitarbeiter.

GEMEINWESEN UND BILDUNG

Wir engagieren uns auch über unser Unternehmen hinaus für die Ausbildung und Förderung von Kindern und Jugendlichen, fördern das Gemeinwohl und nehmen unsere Verpflichtungen gegenüber der Gesellschaft ernst.

UMGANG MIT RESSOURCEN

Wir gehen schonend und mit Bedacht mit den gegebenen Ressourcen um. Dies beinhaltet sowohl Umweltgesichtspunkte sowie die Art und Weise, wie wir vorhandene unternehmerische Ressourcen einsetzen. Im Zentrum steht die Nachhaltigkeit unserer Aktivitäten.

SPENDEN UND SPONSORING

Wir verpflichten uns zur Offenlegung unserer Spenden und Sponsoring-Aktivitäten

UMGANG MIT WISSEN

Der Informationsaustausch innerhalb des Unternehmens ist entscheidend. Relevantes Wissen machen wir zugänglich. Der Umfang der Datenweitergabe wird durch Geheimhaltungsvereinbarungen, die mit unseren Partnern geschlossen werden, geregelt. Unsere Geschäftsvorfälle sind dokumentiert und halten der Überprüfung stand.

GEISTIGES EIGENTUM

Wir achten geistiges Eigentum und halten uns an die hierzu geltenden Bestimmungen.

Unter geistigem Eigentum verstehen wir alle urheberrechtlich geschützten Daten wie Copyrights, Entwicklungen, Patente oder Know-how.

Berlin, 1. April 2014

Dr. Andreas Nitze (CEO)