

Bückmann GmbH & Co. KG
Bückmann Lohnaufbereitung GmbH & Co. KG

Code of Conduct

Präambel

Unser Code of Conduct soll ein Leitfaden für die gesamte Unternehmensgruppe Bückmann sein und gilt deshalb für jeden von uns gleichermaßen. Im Einzelnen richtet er sich an die oberste Leitung, die Führungskräfte und alle unsere Beschäftigten und unsere Lieferanten. Er repräsentiert zum einen den Anspruch an uns selbst, den darin aufgeführten Werten und Grundsätzen gerecht zu werden und signalisiert zugleich nach außen ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber unseren Geschäftspartnern, Kunden und unseren Beschäftigten.

Verpflichtung der Unternehmensleitung

Die Unternehmensgruppe Bückmann sieht sich in der Pflicht, ökonomisch, sozial und umweltbewusst zu handeln. Bückmann ist bestrebt, seine Geschäfte kompetent und auf ethisch moralischer Grundlage zu betreiben und in allen Märkten, in denen es tätig ist, einen fairen Wettbewerb zu betreiben. Hierzu zählen wir die Einhaltung der geltenden Gesetze und die Akzeptanz von Kartellverboten bzw. Wettbewerbsbeschränkungen. Wir wollen es vermeiden, uns gegenüber Kunden, Lieferanten oder Wettbewerbern unzulässige Vorteile zu verschaffen.

Umsetzung und Durchsetzung

Bückmann verpflichtet sich die erforderlichen Anstrengungen zu unternehmen, um den in diesem Code of Conduct beschriebenen Grundsätzen und Werten gerecht zu werden:

Mönchengladbach, 14.07.2025

Ort, Datum

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'B. Bückmann', written over a horizontal line.

Bernard Bückmann
Vorstand/ Geschäftsführung

Teamgeist, konstruktive Zusammenarbeit

Wir stellen vorhandene Lösungen immer wieder in Frage und entwickeln neue Ideen zum Wohle unserer Kunden. Hierzu fördern wir eine konstruktive Teamarbeit unserer Mitarbeiter. Ihre Interessen und Anforderungen an uns sind für unsere Arbeit und Weiterentwicklung ausschlaggebend. In der Zusammenarbeit sind wir durch die Vielfalt unserer Mitarbeiter und deren Einsatz in den Geschäftsfeldern erfolgreich.

Standards der Zusammenarbeit

Wir erwarten von allen unseren Beschäftigten, dass sie stets nach höchsten beruflichen Standards sowie Leitlinien unseres Unternehmens handeln. Verstoßen Mitarbeiter im Rahmen Ihrer Tätigkeit bzw. durch ihr Verhalten gegen bestehende Richtlinien, Regelungen oder Vorschriften, haben diese mit disziplinarischen Maßnahmen zu rechnen.

Offene Kommunikation mit Mitarbeitern

Wir vertuschen Fehlverhalten nicht. Melden Mitarbeiter in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten, dulden wir diesen gegenüber keine Einschüchterungsversuche oder Repressalien. „In gutem Glauben“ verstehen wir so, dass der Mitarbeiter überzeugt ist, dass seine Darstellung der Wahrheit entspricht. Dies gilt unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung die Version des Mitarbeiters bestätigt oder nicht.

Dialog mit Kooperationspartnern

Alle Geschäftsinformationen unserer Partner und ihre Betriebsgeheimnisse werden prinzipiell sensibel und vertraulich behandelt. Erforderliche Dokumente werden sachgerecht erstellt, aufbewahrt oder ggf. nach dem Ende der Zusammenarbeit vernichtet oder zurückgegeben.

Kundenorientierung

Wir verhalten uns unseren Kunden und Geschäftspartnern gegenüber fair und ehrlich. Wir erfassen die Wünsche, Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden und Geschäftspartner um eine zielgerichtete Umsetzung in Produkte, Dienstleistungen oder andere Prozesse zu gewährleisten. Unser oberstes Ziel ist es auf der Basis von Vertrauen eine langfristige und stabile Beziehung zu unseren Kunden und Geschäftspartnern aufzubauen.

Annahme von Geschenken, Spenden

a) Geschenke an unsere Mitarbeiter

Unserer Mitarbeiter fordern oder akzeptieren von Kunden oder Lieferanten keine persönlichen Vorteile, die das eigene Verhalten hinsichtlich der eigenen Tätigkeit für das Unternehmen beeinflussen oder beeinflussen könnten.

Werden Geschenke von Dritten angeboten, dürfen diese nur dann angenommen werden, wenn sie allgemein übliche Praxis sind und als Höflichkeit oder Gefälligkeit anerkannt werden können (Werbegeschenke mit dem Logo des abgebenden Unternehmens, wie zum Beispiel Kalender oder Kugelschreiber).

Geschenke, deren Wert den üblichen Betrag übersteigen, kommen allen Mitarbeitern von Bückmann, im Rahmen der Firmen-Tombola, zugute.

b) Geschenke durch unsere Mitarbeiter

Geschenke unsererseits dürfen ebenfalls nur in einem für die Geschäftsbeziehung üblichen Rahmen und in einem materiell angemessenen Umfang angeboten werden. Der Empfänger darf damit keine Verpflichtung verbinden können, die seine geschäftlichen Entscheidungen beeinflussen würde.

c) Spenden

Bückmann spendet grundsätzlich nicht an politische Parteien, an Einzelpersonen oder an Organisationen, deren Ziele unserer Unternehmensphilosophie widersprechen oder unsere Reputation schädigen. Die Vergabe von Spenden erfolgt stets transparent.

Bestechung und Korruption

Wir dulden keinerlei Form von Korruption und Bestechung.

Unseren Mitarbeitern ist es untersagt, Gefälligkeiten jeglicher Art anzunehmen oder zu erteilen (Bargeld, Reisen, Geschenke etc.), die an einen ungebührlichen Vorteil gekoppelt sind (Auftragerteilung, Projektzuschlag etc.).

Auch unsere Geschäftspartner sind angehalten Interessenkonflikte, die ein Korruptionsrisiko bergen, zu vermeiden.

Whistleblower Verfahren

Bückmann hat ein Whistleblower Verfahren, auch Hinweisgebersystem genannt, eingeführt, was hilft Fehlverhalten und ungesetzliches oder unethisches Verhalten am Arbeitsplatz zu melden.

Datenschutz

Wir behandeln alle personenbezogenen Daten unserer Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter mit größter Sorgfalt. Dazu zählen Namen, Adressen, Telefonnummern sowie Geburtsdatum oder Informationen über den gegenwärtigen Gesundheitszustand. Unsere Mitarbeiter sind dazu verpflichtet zur Sicherung der Daten alle Maßnahmen zu treffen, die dazu geeignet sind unser IT-System sowohl vor internem als auch externem Datendiebstahl zu schützen. Dies betrifft insbesondere in der Firma missbräuchlich verwendete Passwörter sowie unautorisiertes Herunterladen von Dateien, insbesondere von unangemessenem Material aus dem Internet.

Schutz der Umwelt und des Klimas

Der Schutz der Umwelt und des Klimas ist uns ein wichtiges Anliegen. Unsere Mitarbeiter sind dazu angehalten alle natürlichen Ressourcen, die in unserem Unternehmen eingesetzt werden, (z.B. Energie, Wasser, Flächen) schonend zu behandeln. Wir entwickeln Anpassungsstrategien, um den Auswirkungen des Klimawandels vorzubeugen und entgegenzuwirken.

Ein verantwortungsvoller Umgang bei Herstellung und Vertrieb unserer Produkte und/oder unserer Dienstleistungen wird von unseren Mitarbeitern erwartet. Wir halten zum Schutz unserer Mitarbeiter alle Gesetze und Regeln, die die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz betreffen, ein. Dazu werden insbesondere von unseren Führungskräften Maßnahmen ergriffen, die für unsere Mitarbeiter eine gesunde und gefahrenfreie Arbeitsumgebung schaffen.

Einhaltung geltenden Rechts

Wir verpflichten unsere Führungskräfte dazu sich mit den Gesetzen, Vorschriften und Regeln, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind, vertraut zu machen und ausnahmslos einzuhalten. Gerade unsere Führungskräfte tragen bei der Erfüllung des Verhaltenskodex eine hohe Verantwortung.

Die Geschäftspraktiken unserer Geschäftspartner und deren Lieferanten müssen ebenso den geltenden Gesetzen Rechnung tragen. Dies betrifft insbesondere Import, Export und inländischen Warenhandel, Technologien oder Dienstleistungen, aber auch den Zahlungs- und Kapitalverkehr.

Ein Verstoß gegen Wirtschaftsembargos sowie gegen Vorschriften der Handels-, Import- und Exportkontrolle muss auch durch unsere Geschäftspartner ebenso ausgeschlossen sein, wie eine Terrorismusfinanzierung.

Fairer Wettbewerb

Wir fühlen uns dem fairen Wettbewerb verpflichtet und halten uns an diese Gesetze und Regeln. Wir unterlassen Absprachen über Preise, Konditionen und Strategien mit Konkurrenten, Lieferanten, anderen Unternehmen und Händlern, die einen fairen Wettbewerb behindern. Wir nehmen an keinem wettbewerbswidrigen Boykott teil.

Diskriminierungsverbot

Jede Form von Diskriminierung ist prinzipiell untersagt. Gleichgültig, ob es sich dabei um die Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, das Alter und Geschlecht, die sexuelle Ausrichtung, um den Familienstand, eine Schwangerschaft oder eine Behinderung, oder um Religion oder Weltanschauung handelt. Beförderungen, Neueinstellungen erfolgen immer frei von Diskriminierung. Das Rückgrat der Firma Bückmann besteht aus einem internationalen Team. Dazu gehören Kolleginnen und Kollegen aus vielen Kontinenten und Kulturkreisen. Die Flüchtlingskrise der letzten Jahre hat uns nochmals internationaler aufgestellt. Auch diese Mitmenschen, mit oftmals großen Sprachbarrieren und ohne anerkannte Ausbildung in Deutschland, werden wie alle anderen im Team, über Mindestlohn vergütet und integriert. Um die gelebte Diversität zu wahren ist die Bedeutung von Antidiskriminierung ein wichtiger Stützpfeiler. Der formale Umgang mit Diskriminierung kann dem Merkblatt „Antidiskriminierung“ entnommen werden. Jeder Mitarbeiter verpflichtet sich, den im Merkblatt beschriebenen Umgang mit Diskriminierung einzuhalten und zu achten. Neuen Mitarbeitern wird das Merkblatt im Rahmen der Einarbeitung ausgehändigt. Ein Verstoß gegen den Umgang mit Diskriminierung ist ein Verstoß gegen den Arbeitsvertrag. Die dies bzgl. durchgeführten Schulungen werden dokumentiert. Eventuell aufgetretenen Fälle von Diskriminierung werden an die Geschäftsleitung berichtet und ebenfalls dokumentiert.

Arbeitsbedingungen

Unsere Mitarbeiter sind das Rückgrat unseres Unternehmens und maßgeblich an der Wertschöpfungskette beteiligt. Es ist eine unserer wichtigsten Aufgaben, die optimalen Bedingungen zu schaffen, um die wichtigste Ressource „Mensch“ zu schonen und zu fördern. Die Rahmenbedingungen, unter denen der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung in unserem Hause verrichtet, orientieren sich mindestens an den gesetzlichen Vorgaben. In vielen Punkten wie etwa dem Lohn bzw. Gehalt, der Work-Life-Balance durch die Sammlung und den Abbau von Überstunden in Form eines Gleitzeitkontos, die wöchentliche Arbeitszeit oder die Möglichkeit seine Tätigkeit von zu Hause zu erledigen werden die Rahmenbedingungen jedoch zugunsten des Mitarbeiters schriftlich in Arbeitsverträgen und Betriebsvereinbarungen fixiert und verbessert. Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen und das Betriebsklima so zu gestalten und positiv zu beeinflussen, dass die Arbeitswelt im Unternehmen altersgerecht und gesundheitsfördernd gestaltet ist, um der Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern Sorge zu tragen.

Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

In Anlehnung an unseren Anspruch an die gesundheitsfördernde Gestaltung der Arbeitsbedingungen steht die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter an zentraler Stelle. Um hier unseren gesetzlichen Verpflichtungen und unseren darüber hinaus gehenden Ansprüchen gerecht zu werden, arbeiten wir mit externen Beratern und Unternehmen zusammen. In regelmäßigen Abständen finden Arbeitskreise statt, die die erforderlichen Maßnahmen erarbeiten und deren Umsetzung begleiten und überwachen.

Das Augenmerk liegt dabei beispielsweise nicht nur auf der Auswahl der geeigneten Schutzausrüstung oder möglichen Arbeitserleichterungen für unsere Mitarbeiter aus der Produktion, sondern eben auch auf ergonomischen Verbesserungen der Arbeitsplätze oder etwa geeignete Belichtungskonzepte. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird bewertet und die durchgeführten Schulungen werden dokumentiert.

Karrieremanagement & Training

Da wir von allen unseren Beschäftigten erwarten, dass sie stets nach höchsten beruflichen Standards sowie Leitlinien unseres Unternehmens handeln, sehen wir uns in der Verpflichtung jedem unserer Mitarbeiter den Zugang zu den dafür notwendigen Schulungsmaßnahmen zu ermöglichen.

Die Durchführung von Trainings erfolgt dabei entweder bei externen Partnern, wird je nach Themengebiet von Mitarbeitern in geeigneter Position selbst durchgeführt oder aber findet, bei einer Relevanz für mehrere Mitarbeiter, komplett inhouse statt. Die durchgeführten Schulungen werden dokumentiert.

Schutz vor Kinder- oder Zwangsarbeit

Wir lehnen Kinder oder Zwangsarbeit ohne Ausnahme strikt ab und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern. Schulpflichtige Kinder (jünger als 15 Jahre) dürfen auch dann nicht beschäftigt werden, wenn die gesetzlichen Vorgaben des jeweiligen Landes unseres Lieferanten dies erlauben würden.

Umgang mit Firmeninterna

Wir legen Wert darauf, dass mit den hergestellten Produkten, den verwendeten Arbeitsmitteln und dem geistigen Eigentum des Unternehmens sorgfältig und verantwortungsbewusst umgegangen wird.

Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint.