



Verhaltenskodex
Code of Conduct

Unsere unternehmerische Verantwortung

Faubel ist ein global agierendes, inhabergeführtes Familienunternehmen der Druck-, Papier- und Folien verarbeitenden Industrie mit einer hohen Wertevorstellung und einer über 165-jährigen Tradition in Nordhessen. Mit unseren innovativen Produkten für die pharmazeutische, chemische und technische Industrie leisten wir einen sinnvollen Beitrag zu Gesundheit und technischem Fortschritt.

Unsere unternehmerische Verantwortung geht aber weit über dies hinaus. In einer Zeit zunehmender globaler Vernetzungen sowie wachsender gesellschaftlicher und ökologischer Herausforderungen sind wir uns unserer unternehmerischen Verantwortung bewusst. Wir wollen diese Rolle aktiv, umfassend und nachhaltig ausfüllen und uns an unseren Grundsätzen messen lassen. In unserem unternehmerischen Handeln fühlen wir uns verantwortlich gegenüber der Gesellschaft, unseren Mitarbeitern, unseren Kunden, der Umwelt und unseren Lieferanten.

Dieser Verhaltenskodex, auch als Code of Conduct (CoC) bezeichnet, schreibt die Standards fest, die wir für unser ethisches Verhalten zugrunde legen. Damit wollen wir gegenseitigen Respekt, Ehrlichkeit und Fairness im Umgang mit unseren Stakeholdern gewährleisten. Die Einhaltung rechtlicher Vorschriften ist dabei für uns selbstverständlich. Wir wollen aber darüber hinaus Standards setzen und uns kontinuierlich verbessern. Dazu suchen wir jederzeit den Dialog mit unseren Stakeholdern.

Dieser Kodex berücksichtigt die vielfältigen Kulturen und Wertvorstellungen unserer MitarbeiterInnen und ist ein Bekenntnis zur gesellschaftlichen Verantwortung unseres global ausgerichteten Familienunternehmens.

Um das hohe Ansehen zu bewahren, dass unser Unternehmen bei Kunden, Geschäftspartnern und in der Öffentlichkeit genießt, ist ein einwandfreies und verantwortungsvolles Handeln jedes einzelnen Mitarbeitenden unerlässlich. Die vorliegende Zusammenstellung unserer Grundsätze unternehmerischer Verantwortung soll hierzu einen Beitrag leisten.

Melsungen, im März 2022

**Geschäftsleitung und Betriebsrat
Faubel & Co. Nachfolger GmbH**

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die zusätzliche Verwendung der weiblichen und diversen Form verzichtet. Wir möchten aber explizit darauf hinweisen, dass die Verwendung der männlichen Form in diesem Text als geschlechtsunabhängig zu verstehen ist und wir niemanden diskriminieren möchten.

Geltungsbereich und Integrität

Der Verhaltenskodex der Faubel & Co. Nachfolger GmbH gilt für alle unternehmerischen Aktivitäten sowohl in der internen Zusammenarbeit als auch gegenüber Geschäftspartnern. Er ist für alle Mitarbeitenden* verpflichtend.

Integrität gehört zum Selbstverständnis unseres Unternehmens. Von allen Mitarbeitenden erwarten wir, die Grundsätze des Verhaltenskodexes zu kennen und stets zu beachten. Wir haben Wertevorstellungen, die unser Handeln berechenbar machen und unseren Geschäftspartnern Sicherheit geben.

Dieser Verhaltenskodex fasst die wichtigsten unternehmenspolitischen Grundsätze und Normen von Faubel zusammen, mit denen alle Mitarbeitende vertraut sein müssen. Er gibt Orientierung zu grundlegenden ethischen und rechtlichen Pflichten von Mitarbeitenden und verleiht ihnen die Sicherheit für ihr richtiges Verhalten im Beruf. Über die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen, anderen Regeln und Normen hinaus hat ethisches Handeln bei Faubel einen hohen Stellenwert.

Die unternehmerische Verantwortung und das Führungsverständnis sind dafür die Grundlagen und bestimmen unser Verhalten – intern im Umgang miteinander und extern im Kontakt mit Geschäftspartnern oder der Öffentlichkeit.

Für unseren nachhaltigen Unternehmenserfolg ist eine gute Reputation sehr wichtig! Aus diesem Grund sind ethisch und rechtlich korrekte Verhaltensweisen sowie absolute Integrität in unserer gesamten Unternehmens-Gruppe unabdingbar.

Die Nichtbeachtung dieses Kodexes kann zu erheblichen Schäden führen, nicht nur für unser Unternehmen, sondern auch für Mitarbeitende sowie für unsere Geschäftspartner und unsere Gesellschafter. Der Verhaltenskodex ist deshalb für uns alle verbindlich, unabhängig davon, ob wir als Mitarbeitende oder Führungskräfte im Unternehmen wirken.

Verstöße gegen diese Inhalte tolerieren wir nicht. Wer gegen den Verhaltenskodex verstößt, muss mit Konsequenzen rechnen, die je nach Schwere des Verstoßes – von arbeitsrechtlichen Maßnahmen über zivilrechtliche Schadenersatzansprüche bis hin zu strafrechtlichen Sanktionen reichen können.

Inhaltsverzeichnis

Unsere Verantwortung für Compliance.....	2
Geltungsbereich und Integrität.....	3
Artikel 1: Einhaltung der Gesetze.....	5
Artikel 2: Vermeidung von Interessenskonflikten.....	6
Artikel 3: Fairer Wettbewerb und Kartellrecht.....	7
Artikel 4: Geschenke und Bewirtungen (insb. Korruptionsverbot).....	8
Artikel 5: Sicherheit, Datenschutz und vertrauliche Informationen.....	9
Artikel 6: Produktqualität und -sicherheit.....	10
Artikel 7: Umgang mit Betriebsvermögen.....	11
Artikel 8: Soziale und ethische Verantwortung.....	12
Artikel 9: Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung.....	13
Artikel 10: Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern.....	14
Artikel 11: Arbeits- und Gesundheitsschutz.....	15
Artikel 12: Nachhaltigkeit, Klima- und Umweltschutz.....	16
Artikel 13: Exportkontrolle & Zoll.....	17
Artikel 14: Auftreten und Kommunikation in der Öffentlichkeit.....	18
Artikel 15: Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Work-Life-Balance).....	19
Artikel 16: Kommunikation, Umsetzung und Ansprechpartner.....	20

Artikel 1: Einhaltung der Gesetze

Die Faubel-Gruppe, mit all seinen Mitarbeitenden, ist an die jeweils geltenden nationalen und internationalen Gesetze sowie Richtlinien gebunden. Dazu zählen beispielsweise die Zahlung von Steuern, die erforderliche Einholung behördlicher Verfügungen, die Wahrung der materiellen und immateriellen Rechtsgüter (z.B. geistiges Eigentum) Dritter sowie die Beachtung sämtlicher strafrechtlichen Schranken, namentlich im Bereich von Geldwäsche und Betrug. Ebenso sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, betriebsinterne Vorschriften (z.B. Betriebsvereinbarungen) und Richtlinien einzuhalten.

Unternehmensgrundsatz:

Das Befolgen von Gesetzen und Vorschriften ist für uns das wesentliche Grundprinzip unseres wirtschaftlichen und verantwortungsvollen Handelns. Wir beachten jederzeit die geltenden Gesetze, rechtlichen Verbote und Pflichten, auch wenn damit kurzfristige wirtschaftliche Nachteile oder Schwierigkeiten für uns verbunden sind. Sämtliche Gesetzesverstöße sind immer im Sinne des „Null-Toleranz-Prinzips“ zu behandeln.

Mein Beitrag:

Ich kenne und befolge die Gesetze und Richtlinien, die für meine Tätigkeit relevant sind. Ich Sorge dafür, dass ich meine Tätigkeit auf Basis der aktuellen Gesetzgebung ausübe und informiere mich selbstständig über mögliche Gesetzesänderungen.

Negatives Beispiel: Ein Faubel- Mitarbeitender manipuliert Finanzdaten, um Steuerzahlungen in rechtswidriger Weise zu „reduzieren“.

Positives Beispiel: Ein Faubel- Mitarbeitender entdeckt bei der Prüfung von Finanz-Unterlagen Unstimmigkeiten und meldet diese dem Vorgesetzten.

Artikel 2: Vermeidung von Interessenskonflikten

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn die Privatinteressen eines Mitarbeitenden mit den Interessen von der Faubel-Gruppe kollidieren oder die Möglichkeit einer Kollision besteht. Ein derartiger Interessenkonflikt kann sich aus den privaten Interessen oder Nebentätigkeiten der Mitarbeitenden ergeben.

Unternehmensgrundsatz:

Wir respektieren die persönlichen Interessen und das Privatleben aller Mitarbeitenden. Geschäftsrelevante Entscheidungen werden bei uns aber ausschließlich im besten Interesse der Faubel-Gruppe getroffen. Interessenkonflikte mit privaten Belangen gilt es schon im Ansatz zu vermeiden, wenn diese im Zusammenhang mit einer geschäftlichen Entscheidung stehen. Treten sie dennoch auf, sind sie unter Beachtung der geltenden Gesetze und der Regularien der Unternehmensgruppe zu lösen. Eine offene Kommunikation und komplette Transparenz sind dabei die wichtigste Voraussetzung.

Mein Beitrag:

Ich Sorge dafür, potenzielle Interessenkonflikte zu vermeiden. Falls es doch zu einem Interessenkonflikt kommen sollte, lege ich diesen gegenüber meinem Vorgesetzten oder der Personalabteilung offen. Gemeinsam suchen wir eine Lösung, welche mit den Interessen der Faubel-Gruppe im Einklang ist.

Negatives Beispiel: Ein Faubel- Mitarbeitender manipuliert Finanzdaten, um Steuerzahlungen in rechtswidriger Weise zu „reduzieren“.

Positives Beispiel: Ein Faubel- Mitarbeitender entdeckt bei der Prüfung von Finanz-Unterlagen Unstimmigkeiten und meldet diese dem Vorgesetzten.

Artikel 3: Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Unabhängig von dem jeweiligen Einzelfall ist es insbesondere verboten, Angebote, Preise, Geschäftsbedingungen, Produktionspläne, Preise oder Marktanteile mit Wettbewerbern abzustimmen. Dies umfasst auch informelle Treffen und Abstimmungen. Der Austausch oder die Offenlegung kommerziell sensibler Informationen in Bezug auf Marktbegleiter, Kunden oder Lieferanten kann ebenfalls gegen geltendes Wettbewerbsrecht verstoßen. Selbst wenn nur der Anschein von unlauterem Wettbewerb entstehen würde, muss dies vermieden werden.

Unternehmensgrundsatz:

Wir glauben an einen fairen Wettbewerb. Sämtliche Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet, die Regeln fairen Wettbewerbs im gesetzlichen Rahmen einzuhalten. Wir beachten insbesondere das geltende Wettbewerbs- und Kartellrecht, das Vereinbarungen oder Verhaltensweisen verbietet, die den Handel oder Wettbewerb in unzulässiger Weise einschränken.

Mein Beitrag:

In meinem Verantwortungsbereich wirke ich aktiv an der Umsetzung dieser Vorgaben mit.

Ich vermeide in Gesprächen oder bei sonstigem Kontakt mit Wettbewerbern Themen, die für den Wettbewerb untereinander von Bedeutung sind. Dazu gehören unter anderem Preise, Preisgestaltung, Geschäftsplanung, Entwicklungsstände oder Lieferfristen.

Negatives Beispiel: Ein Faubel Mitarbeitender und ein Mitarbeitender eines Konkurrenzunternehmens teilen sensible Informationen über ihre Preisstrategien für bestimmte Booklett-Etiketten.

Positives Beispiel: Während einer Messe wird einem Faubel Mitarbeitender mündlich angeboten, die Preise einiger Etiketten für klinische Studien für das kommende Kalenderjahr mit einem Mitarbeiter eines Wettbewerbers, der vergleichbare Etiketten verkauft, abzustimmen. Dies wird von dem Faubel Mitarbeitenden sofort abgelehnt und dem Vorgesetzten gemeldet.

Artikel 4: Geschenke und Bewirtungen (insb. Korruptionsverbot)

Um gute Geschäftsbeziehungen aufzubauen und Wertschätzung in diesen Beziehungen anzuerkennen, werden häufig Aufmerksamkeiten wie Geschenke und Bewirtungen mit Kunden, Lieferanten und anderen Partnern ausgetauscht. Solche Geschenke und Bewirtungen müssen jedoch ein normales Geschäftsgebaren widerspiegeln und dürfen keine Geschäftsentscheidungen beeinflussen oder den Anschein erwecken, dass sie diese beeinflussen. Die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und ein gesunder Menschenverstand sollten uns in diesen Situationen leiten.

Unternehmensgrundsatz:

In unseren internen Richtlinien (Betriebsvereinbarungen) sind der Umgang mit Geschenken, Geschäftsessen und Veranstaltungen sowie Spenden und Sponsoring geregelt, sowie was bei einer solchen Zuwendung zu beachten ist. Jegliche aktive und passive Bestechung sowie der Versuch derselben sind bei Faubel untersagt. Bei Zuwiderhandlung hat die dementsprechende Person mit arbeits- und/oder strafrechtlichen Konsequenzen zu rechnen. Sollte ein Mitarbeiter in eine derartige Situation geraten oder davon Kenntnis erhalten, hat er dies der Geschäftsleitung und/oder dem Betriebsrat mitzuteilen

Mein Beitrag:

Ich mache mich mit unserer allgemeinen Betriebsvereinbarung vertraut, in der der Umgang mit Geschenken, Geschäftsessen und Veranstaltungen geregelt ist und halte sie strikt ein. Ich überprüfe mein Verhalten in diesem Zusammenhang daraufhin, ob Interessenskonflikte bestehen oder auftreten können.

Negatives Beispiel: Ein Faubel-Mitarbeitender lädt einen potenziellen Kunden zu einem Kurz-Urlaub ein.

Positives Beispiel: Der Mitarbeitende eines Kunden macht dir ein wertvolles Geburtstagsgeschenk, das Du möglicherweise nach der internen Richtlinie nicht annehmen darfst. Du meldest es dem Vorgesetzten und der Geschäftsführung, mit der Bitte zu erfahren, wie du dich nun korrekt verhältst. Wenn keine kurzfristige Rückmeldung gegeben werden kann, lehnt du das Geschenk dankend ab, mit Verweis, auf unsere internen Richtlinien.

Artikel 5: Sicherheit, Datenschutz und vertrauliche Informationen

Der Schutz von Daten, Vermögenswerten, Mitarbeitenden, Besuchern, Informationssystemen, Räumlichkeiten und Netzwerken vor feindseligen Handlungen und ggf. vor Wettbewerbern ist von größter Bedeutung für unseren Erfolg.

Der nachhaltige Geschäftserfolg von der Faubel-Gruppe hängt im Besonderen von der Nutzung von vertraulichen Informationen und deren Geheimhaltung ab. Vertrauliche Informationen jeder Art (z.B. Geschäftsgeheimnisse, Designs, Skizzen, technische Zeichnungen, etc.) dürfen nicht an Unbefugte – weder intern noch extern – weitergegeben werden. Diese Verpflichtung besteht auch über das Ende eines ggf. bestehenden Arbeitsverhältnisses hinaus. Zum Schutz dieser Informationen ist eine Geheimhaltungsvereinbarung, auch mit unseren Geschäftspartnern, zu schließen. Darüber hinaus unterliegt die Verarbeitung personenbezogener Daten strengen gesetzlichen Bestimmungen (z.B. der EU-Datenschutz-Grundverordnung). Die Faubel-Gruppe hält sich strikt an die geltenden Datenschutzgesetze.

Unternehmensgrundsatz:

Wir sorgen für die IT- und EDV-Sicherheit und halten uns an das geltende Regelwerk. Zudem verwenden wir das Eigentum und die Ressourcen des Unternehmens sachgemäß und schonend und schützen es vor Verlust oder Diebstahl.

Wir unternehmen die notwendigen Schritte, um vertrauliche Informationen und Geschäftsunterlagen vor dem Zugriff und dem Einblick nicht beteiligter Kollegen und sonstiger Dritter in geeigneter Weise zu schützen.

Der Schutz von personenbezogenen Daten der Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und sonstiger Betroffener hat für uns besondere Bedeutung.

Mein Beitrag:

Ich gehe mit allen Informationen sowie mir als vertraulich gekennzeichneten Informationen von Geschäftspartnern sorgfältig um, wahre die Verschwiegenheit und gebe diese nicht unbefugt weiter. Ich teile persönliche Passwörter und Zugangscodes keinem Dritten mit. Ich Sorge dafür, dass die Informationsverarbeitung der schützenswerten Informationen in meinem Tätigkeitsfeld ausreichend gesichert ist, sodass eine unbefugte interne und externe Nutzung verhindert wird.

Sollte ich Hinweise auf mögliche Datenschutzverletzungen erhalten, sind diese umgehend an den zuständigen Datenschutzbeauftragten, bzw. die zuständige Datenschutzbeauftragte, (datenschutz@faubel.de) zu melden. Ich informiere mich über das geltende IT-Sicherheitsregelwerk und halte mich an die darin gemachten Vorgaben.

Negatives Beispiel: Ein Faubel-Mitarbeiter leitet Daten, die durch eine Geheimhaltungsvereinbarung geschützt sind, an unbefugte Dritte weiter.

Positives Beispiel: Beim verlassen des Arbeitsplatzes verlässt sich der Faubel-Mitarbeitende nicht auf die automatische Sperrung des Bildschirms nach einigen Minuten, sondern führt selbst die Sperrung des Bildschirms über die Tastatur aus, bevor er den Arbeitsplatz verlässt.

Artikel 6: Produktqualität und –sicherheit

Höchste Qualität und ständige Qualitätsverbesserung sind wesentlich für das Wachstum und den Erfolg des Unternehmens. Faubel ist seit 1994 nach DIN EN ISO 9001 durch die DQS, Deutsche Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen, im gesamten Unternehmen zertifiziert. In die nach ISO strukturierten Dokumentationen und Prozesse sind die Forderungen des Leitfadens einer „Guten Herstellpraxis“ (GMP) für Packmittel der Gütegemeinschaft Pharma-Verpackung implementiert. Kundenzufriedenheit, prozessorientiertes Management, Fehlervermeidung und kontinuierliche Verbesserung sowie ein umfassendes Qualitätsmanagement sind unabdingbar. Kundenanforderungen, insbesondere hinsichtlich Qualität, Zuverlässigkeit und Lieferzeit müssen umgesetzt werden.

In Bezug auf die Produktsicherheit sind alle Mitarbeitenden dafür verantwortlich, Risiken und Gefahren, die sich aus der Verwendung unserer Produkte für Gesundheit und Sicherheit ergeben können, weitestgehend auszuschließen. Die jeweils geltenden technischen und rechtlichen Normen und Vorschriften sind zu identifizieren und einzuhalten.

Unternehmensgrundsatz:

Es ist deshalb nicht nur eine Verpflichtung, sondern auch unser Anspruch, die für unsere Produkte geltenden gesetzlichen und behördlichen Vorschriften sowie internen Standards einzuhalten. Unsere Produkte sind stets im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und unseren internen Bestimmungen entwickelt. Durch Prozesse und Strukturen soll dies ebenso wie durch die Kontrolle, vor, während und auch nach dem Fertigungsverfahren kontinuierlich und systematisch sichergestellt werden. Und zwar ohne Kompromisse. Wir sorgen dafür, dass bei möglicherweise auftretenden Abweichungen geeignete Maßnahmen rechtzeitig eingeleitet werden können. Die Mitarbeitenden sind aufgefordert, die Qualität der Produkte und Leistungen ständig zu verbessern.

Mein Beitrag:

Stelle ich fest oder habe ich Bedenken, dass möglicherweise von unseren Produkten Gefahren ausgehen oder Vorschriften nicht eingehalten werden, wirke ich dem entgegen. Ich melde den Fall meinem Vorgesetzten oder dem QM-Bereich.

Negatives Beispiel: Ein Faubel-Mitarbeiter wendet bei der Prüfung im Herstellungsprozess des Produkts nicht alle geltenden QM-Prüfprozesse an.

Positives Beispiel: Ein Faubel-Mitarbeitender fällt bei einer Prüfung eine kleine Ungenauigkeit auf, die er selbst nicht genau als „falsch“ oder „richtig“ bewerten kann. Er hält nun dazu Rücksprache mit seinem Vorgesetzten oder einer Person aus dem Qualitätswesen.

Artikel 7: Umgang mit Betriebsvermögen

Das materielle (und immaterielle) Vermögen von uns (z.B. Produkte, Büro- und Geschäftsausstattung, Software, Logos, Know-how etc.) ist immer zweckgebunden. So dient es dazu, die jeweiligen Mitarbeitenden bei der Erreichung der Geschäftsziele zu unterstützen und diese zu fördern. Die Nutzung dieser Vermögenswerte der Faubel-Gruppe ist ausschließlich für betriebliche und nicht für private Zwecke bestimmt.

Unternehmensgrundsatz:

Wir verwenden das Eigentum des Unternehmens sachgemäß und schonend und schützen es vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch. Wir verwenden materielles (und auch immaterielles) Eigentum des Unternehmens ausschließlich für Unternehmenszwecke und nicht für persönliche Zwecke, sofern es nicht ausdrücklich erlaubt wurde.

Mein Beitrag:

Ich halte mich an die betrieblichen Vorgaben und Richtlinien und gehe mit Betriebsvermögen schonend und sorgfältig um. Zudem nutze ich es nur zweckgebunden für Tätigkeiten im Rahmen meines Arbeitsverhältnisses.

Negatives Beispiel: Ein Faubel-Mitarbeitender nutzt den ihm zur Verfügung gestellten Arbeitslaptop während seiner Arbeitszeit für das umfangreiche private Surfen im Internet.

Positives Beispiel: Ein Faubel-Mitarbeitender benötigt für die Renovierung zuhause ein spezielles Werkzeug, dass auch im Werkzeug-Bestand des Unternehmens Faubel zu finden wäre. Er ist aber über die internen Richtlinien im Bilde und weiß, dass er sich das Werkzeug nicht ausleihen darf.

Artikel 8: Soziale und ethische Verantwortung

Die Verpflichtung zu ethischer und sozialer Verantwortung ist ein grundlegender Bestandteil der Unternehmensphilosophie der Faubel-Gruppe. Wir respektieren und schützen die persönliche Würde jedes einzelnen Mitarbeitenden und pflegen eine Unternehmenskultur von Fairness und gegenseitigem Respekt. In der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und der europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten ist festgehalten, welche Anforderungen und Erwartungen die internationale Gemeinschaft im Hinblick auf die Achtung und Einhaltung der Menschenrechte hat.

Unternehmensgrundsatz:

Faubel respektiert die Menschenrechte und fördert deren Einhaltung. Das Unternehmen unterstützt, dass Menschenrechte basierend auf akzeptierten internationalen Gesetzen und Verfahren von den Beschäftigten als allgemeingültig erachtet werden.

Mein Beitrag:

Ich beachte die Menschenrechte als verbindliche Leitlinie. In meinem geschäftlichen Umfeld bin ich aufmerksam gegenüber möglichen Menschenrechtsverletzungen. Sollten mich Hinweise auf Menschenrechtsverletzungen erreichen, setze ich mich dafür ein, diese Verletzungen zu verhindern bzw. abzustellen.

Negatives Beispiel: Bei einem Lieferanten-Audit wird dem Verdacht auf eine Verletzung der Menschenrechte nicht nachgegangen.

Positives Beispiel: Im Rahmen von Einkaufsprozessen von Waren erhält ein Faubel-Mitarbeitender Informationen dazu, dass ein Lieferant in der Produktion Personen unter menschenunwürdigen Bedingungen beschäftigt. Er meldet dies sofort der vorgesetzten Stelle.

Artikel 9: Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung

Chancengleichheit und Gleichbehandlung sind wichtige Eckpfeiler für einen fairen und offenen Umgang. Die Faubel-Gruppe fördert ein respektvolles und partnerschaftliches Miteinander, Vielfalt und Toleranz. Denn nur so wird es uns möglich, die gewünschte Produktivität, Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit, Kreativität und Effizienz zu erreichen, zudem ist unser Ziel, ein wertschätzendes und positives Arbeitsklima in allen Bereichen zu haben.

Unternehmensgrundsatz:

Eine Kultur des wechselseitigen Vertrauens, der Chancengleichheit und der gegenseitigen Achtung ist für uns von großer Bedeutung. Wir fördern Chancengleichheit und unterbinden Diskriminierung bei der Einstellung sowie bei der Beförderung oder Gewährung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Die Auswahl, Einstellung und Förderung unserer Mitarbeitenden erfolgt grundsätzlich auf der Grundlage ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten. Wir behandeln alle Mitarbeitenden gleich, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der Kultur, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit oder ihrer Weltanschauung.

Jegliche Form (verbal oder non-verbal) von Belästigung oder Diskriminierung unserer Mitarbeitenden, z.B. aufgrund Nationalität, Herkunft, Religion, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung o.ä. ist untersagt. Kein Mitarbeitender darf wegen der Wahrnehmung seiner persönlichen Rechte benachteiligt werden. Dazu gehören insbesondere das Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung, Mobbing und körperlichen Disziplinarmaßnahmen.

Mein Beitrag:

Ich beachte die Grundlagen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung und weise die Kolleginnen und Kollegen in meinem Umfeld auf ebensolches Verhalten hin. Sollte ich in meinem Berufsalltag Verstöße gegen die Grundsätze der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung feststellen, weise ich die betreffende Person auf ihr Fehlverhalten hin und melde den Vorfall, falls die Notwendigkeit besteht, der Personalabteilung oder dem Betriebsrat.

Negatives Beispiel: Ein Faubel-Vorgesetzter diskriminiert einige seiner Mitarbeiter wegen ihrer Herkunft.

Positives Beispiel: Ich melde eine Diskriminierung sofort dem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder der Geschäftsführung, wenn es mich selbst oder eine andere Person betrifft.

Artikel 10: Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern

Wir erkennen das Recht aller Mitarbeitenden an, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen auf demokratischer Basis im Rahmen innerstaatlicher Regelungen zu bilden.

Unternehmensgrundsatz:

Wir bekennen uns dazu, mit der Arbeitnehmervertretung offen und vertrauensvoll zusammenzuarbeiten, einen konstruktiven und kooperativen Dialog zu führen und einen fairen Ausgleich der Interessen anzustreben. Ein professioneller Umgang mit der Arbeitnehmervertretung, der weder eine Bevorzugung noch eine Benachteiligung zulässt, ist Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Mein Beitrag:

Für mich als Geschäftsführer, Führungskraft oder für mich als Arbeitnehmervertreter spielen meine persönlichen Interessen bei Verhandlungen und Gesprächen keine Rolle. In erster Linie geht es um das Wohl aller Personen und um das Wohl des Unternehmens. Dazu hören wir uns gegenseitig zu und gehen auf unsere gegenseitigen Argumente ein.

Negatives Beispiel: Ein Arbeitnehmervertreter will sich durch die Mitgliedschaft im Betriebsrat einen persönlichen Vorteil verschaffen.

Positives Beispiel: Eine neue Betriebsvereinbarung wird fair und offen von Betriebsrat und dem Unternehmen verhandelt und umgesetzt.

Artikel 11: Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Sicherheit und die Gesundheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz ist ein außerordentlich wichtiges Anliegen von Faubel. Daher sind auf Grundlage der jeweiligen Gesetzgebung alle internationalen und standortspezifischen Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen sowie die jeweiligen nationalen Arbeitszeitgesetze einzuhalten. Darüber hinaus setzt sich Faubel für die permanente ergonomische und sicherheitstechnische Optimierung des Arbeitsumfeldes ein – und bietet zudem präventiv wie nachgelagerte Unterstützung bei der Gesunderhaltung aller Mitarbeitenden.

Unternehmensgrundsatz:

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind integraler Bestandteil aller Betriebsabläufe. Jeder unserer Mitarbeitenden fördert die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in seinem Arbeitsumfeld und hält sich an die Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Kolleginnen und Kollegen in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterweisen und zu unterstützen.

Mein Beitrag:

Ich beachte die Sicherheitsbestimmungen an meinem Arbeitsplatz und in anderen Arbeitsbereichen. Ich vermeide risikoreiches Verhalten und erkenne gefährliche Situationen rechtzeitig und greife ein. Im Berufsalltag gehe ich mit gutem Beispiel voran. Zudem nehme ich an allen angebotenen Maßnahmen und Aktionen zum Gesundheitsschutz und Prävention teil.

Negatives Beispiel: Ein Abteilungsleiter von uns weist seine Mitarbeitenden an, länger zu arbeiten, als die lokal geltenden Arbeitszeitregelungen dies zulassen.

Positives Beispiel: Ein Faubel-Mitarbeitender arbeitet ohne Sicherheitsschuhe an einer Maschine im Produktionsbereich. Eine andere Person sieht dies und weist darauf hin, dass dort Sicherheitsschuhe zu tragen sind. Bei nicht Befolgung wird der Vorgesetzte informiert.

Artikel 12: Nachhaltigkeit, Klima- und Umweltschutz

Es ist ein Grundsatz für Faubel, die Umwelt und das Klima für zukünftige Generationen nachhaltig zu schützen sowie alle geltenden Umweltschutzgesetze und Richtlinien einzuhalten. Hierzu erwartet und unterstützt Faubel ein umweltbewusstes Handeln seiner Mitarbeitenden und Geschäftspartner.

Unternehmensgrundsatz:

Alle Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet, schonend mit unseren Ressourcen umzugehen und aktiv beim Umweltschutz mitzuwirken. Vorrangige Ziele sind die Erhaltung und der Schutz der natürlichen Ressourcen, der verantwortungsvolle Umgang mit Rohstoffen, die Vermeidung, Verminderung, Wiederverwertung und das ordnungsgemäße Entsorgen von Abfällen, der Ausbau der Energieversorgung durch erneuerbare Energien sowie die bestmögliche Vermeidung von umweltgefährdenden Vorfällen. Darüber hinaus erkennen wir unsere Verantwortung für Nachhaltigkeit und Umweltschutz gegenüber Lieferanten, Geschäftspartnern und Auftragnehmern an.

Mein Beitrag:

Im Rahmen meiner Arbeitstätigkeit (und darüber hinaus) trage ich Verantwortung dafür, die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln und durch mein individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen. Dabei Sorge ich dafür, dass meine Tätigkeiten möglichst geringe negative Auswirkungen auf die Umwelt haben und die Anforderungen der Umweltschutzgesetze erfüllt werden.

Negatives Beispiel: Ein Abteilungsleiter weist einen Mitarbeitenden an, alte Farbe in einen der Papier-Container zu entsorgen.

Positives Beispiel: Beim Lüften des Büros wird der Heizkörper runtergeregelt.

Artikel 13: Exportkontrolle & Zoll

Als weltweit tätiges Unternehmen müssen wir Vorschriften einhalten, die den freien Warenverkehr in seinem weltweiten Geschäftsbetrieb einschränken. Verschiedene internationale und nationale Gesetze, Verordnungen und Embargos beschränken oder verbieten den Handel, Export oder Import von Technologien, Waren oder Dienstleistungen, sowie Kapital- und Zahlungsverkehr. Solche Beschränkungen und Verbote können sich aus der Art der Ware, dem Ursprungsland oder der Endverwendung oder der Identität des Geschäftspartners ergeben. Die jeweiligen Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen wir tätig sind (z.B. deutsche, US-amerikanische, chinesische Vorschriften), werden durch unternehmensinterne Beschränkungen hinsichtlich des beabsichtigten Zwecks ergänzt.

Unternehmensgrundsatz:

Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bei der Erfüllung der Steuer- und Zollpflichten bewusst und bekennen uns ausdrücklich zur Einhaltung der nationalen und internationalen Rechtsvorschriften. Die Vorschriften für den Import und Export von Waren, Dienstleistungen und Informationen halten wir ebenso ein.

Mein Beitrag:

In meinem Verantwortungsbereich gestalte ich die internen Strukturen und Prozesse so, dass die durch die jeweiligen Unternehmen von der Faubel-Gruppe zu entrichtenden Steuern und Zölle vollständig, korrekt und termingerecht ermittelt, im Reporting erfasst und an die zuständigen Finanzbehörden gezahlt werden. Bei Entscheidungen über den Import oder Export von Produkten und Dienstleistungen prüfe ich eigens, ob diese Entscheidung möglicherweise der Exportkontrolle unterliegt.

Negatives Beispiel: Ein Mitarbeitender von FPS in den USA umgeht bewusst eine Zollanweisung, damit eine Lieferung aus Deutschland rechtzeitig bei Ihnen vor Ort ist.

Positives Beispiel: Ein Faubel-Mitarbeiter im Projektmanagement Vertriebsinnendienst erhält die Anfrage eines potenziellen Kunden, der den Auftrag erteilen möchte, Produkte in ein Land zu liefern, das möglicherweise als Embargoland definiert wurde. Bei Unsicherheit fragt er bei den zuständigen Stellen im Unternehmen nach Rat.

Artikel 14: Auftreten und Kommunikation in der Öffentlichkeit

Die Faubel-Gruppe legt Wert auf eine wahrheitsgemäße Berichterstattung sowie eine klare und offene Kommunikation mit Mitarbeitenden, Geschäftspartnern, Gesellschaftern, der Presse und der interessierten Öffentlichkeit in redlicher und legaler Art. Jeder steht in der Verantwortung, die internen Regularien bei der Kommunikation zu befolgen, um ein einheitliches und konsistentes Auftreten des Unternehmens zu gewährleisten. Dabei respektiert jeder unserer Mitarbeitenden die Leistungen seiner Gesprächspartner und achtet deren berufliches und persönliches Ansehen.

Unternehmensgrundsatz:

Das Vertrauen von Geschäftspartnern, Kapitalgebern und anderen Stakeholdern ist die Basis für eine langfristige erfolgreiche Zusammenarbeit. Um Vertrauen zu erhalten und zu bewahren, sorgen wir für eine einheitliche und deutliche Kommunikation. Die Durchführung geplanter Kommunikations- und Marketingmaßnahmen in verschiedenen Unternehmensbereichen stimmen wir daher mit der zuständigen Abteilung Marketing ab.

Wir respektieren das Recht auf freie Meinungsäußerung sowie den Schutz der Persönlichkeitsrechte und der Privatsphäre. Jedem Mitarbeitenden sollte jedoch bewusst sein, dass er auch im privaten Bereich als Teil und Repräsentant von Faubel wahrgenommen werden kann und ist daher aufgefordert, durch sein Verhalten und Auftreten in der Öffentlichkeit, das Ansehen und die Reputation des Unternehmens zu wahren.

Mein Beitrag:

Ich leiste keine Stellungnahmen für Faubel in der Öffentlichkeit und verweise bei Anfragen direkt an die Marketingabteilung. Bei privaten Meinungsäußerungen in den Medien achte ich darauf, dass ich meine jeweilige Funktion bzw. Tätigkeit bei Faubel nicht in einen Zusammenhang mit meiner privaten Äußerung zu stellen.

Negatives Beispiel: Ich äußere mich in einem sozialen Netzwerk abfällig gegenüber meinem Vorgesetzten.

Positives Beispiel: Ein Faubel-Mitarbeiter sieht in den sozialen Netzwerken einen Kommentar, in dem jemand die Produktionsmethoden in einer Abteilung kritisiert. Es ist sofort ersichtlich, dass die Angaben völlig aus der Luft gegriffen sind.

Auch wenn es drängt die falsche Darstellung umgehend zu korrigieren, kontaktiert er nun die Marketingabteilung, da diese angemessen auf diesen Kommentar reagieren kann.

Artikel 15: Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Work-Life-Balance)

Die Faubel-Gruppe legt Wert auf die Vereinbarkeit von Freizeit, Familie und dem Beruf. Zudem achten wir das Recht auf eine angemessene Entlohnung und machen dabei keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Unternehmensgrundsatz:

Wir unterstützen den Grundgedanken der hinter der Begrifflichkeit „Work-Life-Balance“ steht. Im Bestreben nach Gleichgewicht sind individuelle Einstellungen und Zielsetzungen sowie betriebliche und gesellschaftliche Bedingungen von Bedeutung, die die Faubel-Gruppe unter der Berücksichtigung der betrieblichen Belange bestmöglich bieten will. Dazu zählen bspw. die Prüfung und ggfls. Genehmigung von Elternzeit, Brückenteilzeit, Pflegezeit oder auch Sabbaticals. Zudem wollen wir in enger Abstimmung mit den Arbeitnehmervertretern, durch moderne Arbeitsplatzgestaltung und flexible Arbeitszeitmodelle, eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.

Mein Beitrag:

Ich bin über die aktuellen Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodelle informiert. Zudem kümmere ich mich zunächst selbstständig um eine erste Informationsbeschaffung, wenn sich meine Lebenssituation ändert und ein Wunsch nach einer Veränderung des Arbeitsmodells entsteht. Im Anschluss nehme ich Kontakt zur Personalabteilung auf, um die Situation zu besprechen. Zudem informiere ich frühzeitig meinen direkten Vorgesetzten, über den Veränderungswunsch. Des Weiteren halte ich mich an alle Regelungen, wie etwa Betriebsvereinbarungen, wo diese Themen in der Faubel-Gruppe geregelt sind.

Beispiel: Ein Faubel-Mitarbeiter möchte nach der Elternzeit in ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis an den Arbeitsplatz zurückkehren.

Artikel 16: Kommunikation, Umsetzung und Ansprechpartner

Diese Richtlinie ist gültig für alle Mitarbeitenden und Unternehmen der Faubel-Gruppe. Sie wird in geeigneter Art und Weise und in vorgegebenen Zeitabständen den Mitarbeitenden zur Kenntnis gebracht und es wird auf die Einhaltung geachtet. Zudem erhält jeder Mitarbeitende ein Exemplar bei Eintritt in das Unternehmen.

Wir setzen voraus, dass alle Führungskräfte von Faubel den mit diesem Verhaltenskodex vermittelten Grundsatz der Verpflichtung zur Integrität (vor)leben, klar kommunizieren und eigenverantwortlich für dessen Einhaltung sorgen.

Unsere Führungskräfte haben eine besondere Vorbildfunktion und lassen sich in ihren Handlungen im besonderen Maße an dem Verhaltenskodex messen. Sie sind erste Ansprechpartner bei Fragen zum Verständnis der Regelungen und sorgen dafür, dass alle Mitarbeiter den Verhaltenskodex kennen und verstehen. Sie beugen im Rahmen ihrer Führungsaufgabe nicht akzeptablem Verhalten vor bzw. ergreifen geeignete Maßnahmen, um Regelverstöße in ihrem Verantwortungsbereich zu verhindern. Vertrauensvolle und gute Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern und Führungskräften zeigt sich in ehrlicher und offener Information und gegenseitiger Unterstützung.

Für weitergehende Fragen rund um den Verhaltenskodex steht allen Mitarbeitenden und auch Dritten (Kunden, Lieferanten etc.) die Personalabteilung der Faubel-Gruppe zur Verfügung.

Kontakt:

Faubel & Co. Nachfolger GmbH

Schwarzenberger Weg 45
34212 Melsungen / GERMANY

Tel. +49 5661 7309-206
E-Mail: personal@faubel.de
Web: www.faubel.de

Geschäftsführer: Frank Jäger, Martin Kuge, Frank Ludwig
Amtsgericht Fritzlar HRB 11010, USt-IdNr. DE 113 068 254

Faubel & Co. Nachf. GmbH

Schwarzenberger Weg 45
34212 Melsungen / Germany

Tel. +49 5661 73 09 - 0
Fax +49 5661 73 09 - 149

info@faubel.de
www.faubel.de