

Dieser Verhaltenskodex (Code of Conduct) fasst die in der gesamten ARBURG Gruppe gültigen Grundregeln zum ethischen sowie rechts- und gesetzeskonformen Umgang sowohl untereinander als auch im Verhältnis zu Geschäftspartnern, Behörden und sonstigen Dritten zusammen. Die Inhalte und Werte dieses Code of Conduct sind dabei keine abstrakten Vorgaben, sondern stellen die Mindestanforderungen an unser Tagesgeschäft dar und bieten allen Firmenangehörigen der ARBURG Gruppe – sprich Mitarbeitenden, Führungskräften und der Geschäftsleitung gleichermaßen – einen verbindlichen Orientierungsrahmen. Die Inhalte des Code of Conduct orientieren sich insbesondere an den OECD-Leitsätzen.

Dieser Code of Conduct wird regelmäßig überprüft. Sollten sich Änderungen ergeben, werden diese unabhängig von einem regelmäßigen Überprüfungszyklus angepasst.

1. Gesetzestreue

Das Einhalten nationaler sowie internationaler Gesetze, Verordnungen und industrieller Mindeststandards wie auch die Befolgung interner Regeln ist für ARBURG selbstverständlich. Die Mitarbeitenden sind aufgefordert, sich regelmäßig über die in ihrem Verantwortungsbereich geltenden Vorschriften zu informieren und hinterfragen stets ihr Handeln auf Recht- und Gesetzmäßigkeit.

2. Wettbewerb

ARBURG und seine Mitarbeitenden verpflichten sich, die Regelungen des fairen und freien Wettbewerbs, insbesondere die geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetze in allen geschäftlichen Beziehungen einzuhalten. ARBURG betreibt Geschäfte seit jeher ausschließlich nach dem Leistungsprinzip und zeichnet sich durch Qualität, Innovation und Kundennähe aus.

3. Interessenkonflikte

Bei ARBURG werden Geschäftsentscheidungen ausschließlich im besten Interesse des Unternehmens getroffen. Alle Mitarbeitenden verhalten sich stets integer und vermeiden Konflikte zwischen privaten und geschäftlichen Interessen. Die ARBURG Mitarbeitenden erhalten zukünftig eine wiederkehrende Compliance-Schulung, welche auch auf das Thema Interessenskonflikte sensibilisiert. Für den Fall, dass dennoch ein Interessenkonflikt entsteht, wird dieser unverzüglich bei dem jeweiligen Vorgesetzten offengelegt, damit er unter Beachtung von Recht und Gesetz gelöst werden kann.

4. Korruption

ARBURG lehnt jegliche Form korrupten Verhaltens entschieden ab. Mitarbeitenden, Kunden und Lieferanten ist es verboten, Angehörige des öffentlich-rechtlichen Bereichs oder Entscheidungsträger in privatwirtschaftlichen Unternehmen im In- und Ausland in irgendeiner Form unerlaubt zu beeinflussen.

Die Mitarbeitenden dürfen im Umgang mit Geschäftspartnern und Behörden Vorteile nur gewähren oder annehmen, wenn dies in keinsten Weise den Eindruck der Beeinflussung von Geschäftsabläufen erweckt.

Die ARBURG Anti-Korruptions-Richtlinie legt die für die Mitarbeitenden verbindlich geltenden Verhaltensgrundsätze im Umgang mit Zuwendungen, insbesondere Geschenken und Einladungen im Verhältnis zu bestehenden und potenziellen Geschäftspartnern und zu Behörden fest.

5. Außenhandel und Export

ARBURG beachtet als weltweit tätiges Unternehmen strikt die Einhaltung aller relevanten nationalen und internationalen Zoll-, Handels- und Exportkontrollbestimmungen, einschließlich aller anwendbaren Sanktionen und Embargos. Alle – mit dem Import und Export von Waren und sonstigen grenzüberschreitenden Transaktionen betrauten – Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich mit den im Rahmen ihrer Tätigkeit geltenden Kontrollbestimmungen vertraut zu machen und diese einzuhalten, wenn Waren bzw. Dienstleistungen gekauft, vermittelt, hergestellt oder in Verkehr gebracht werden oder, wenn Technologien transferiert oder entgegengenommen werden.

6. Geldwäsche

ARBURG hält die nationalen und internationalen Regelungen zur Verhinderung von Geldwäsche ein. Es werden alle erforderlichen Maßnahmen ergriffen, um Geldwäsche im Einflussbereich von ARBURG zu verhindern. Ziel ist, Geschäfte nur mit seriösen Geschäftspartnern abzuwickeln, die in rechtmäßige Geschäftsaktivitäten involviert sind.

Mitarbeitende, die einen Geldwäscheverdacht begründen, insbesondere im Zusammenhang mit Bargeldtransaktionen, sind angehalten, diesen Verdacht ihrem Vorgesetzten sowie dem Geschäftsführer Finanzen, Controlling, IT oder dem Leiter Revision zu melden.

7. Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

ARBURG achtet, schützt und fördert weltweit die geltenden Vorschriften zum Schutz der Menschenrechte als fundamentale und allgemeingültige Vorgaben, wie sie insbesondere in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN) festgehalten sind. Dabei orientiert sich ARBURG insbesondere auch an den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

ARBURG lehnt jede Form von Kinder- und Zwangsarbeit sowie andere Formen von erzwungener Arbeit im Unternehmen sowie bei Lieferanten und Geschäftspartnern kategorisch ab. Sollte Kinder- oder Zwangsarbeit oder eine Verletzung von Menschenrechten festgestellt werden, oder sind Anhaltspunkte dafür ersichtlich, ist unverzüglich der jeweilige Vorgesetzte darüber zu unterrichten und alle erforderlichen Maßnahmen zur Verhinderung einzuleiten. Alle Arbeitsleistungen werden freiwillig erbracht und alle Mitarbeitenden können das Arbeitsverhältnis mit einer angemessenen Kündigungsfrist beenden.

8. Beschäftigungsverhältnisse

ARBURG behandelt seine Mitarbeitenden mit Wertschätzung. ARBURG lehnt jegliche Form von rechtswidrigen Strafen, Missbrauch, Belästigung, Einschüchterung oder sonstige unwürdige Behandlung gegenüber Mitarbeitenden ab.

ARBURG hält sich im Rahmen sämtlicher Beschäftigungsverhältnisse an das jeweils geltende Arbeitsrecht und erwartet dies in gleichem Maße von seinen Geschäftspartnern. ARBURG fördert die Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und ARBURG als Arbeitgeberin bzw. den jeweiligen Vertretern.

Zur Förderung des sozialen Dialogs erkennt ARBURG das Recht aller Mitarbeitenden an, sich Gewerkschaften und Vertretungsorganen ihrer Wahl anzuschließen oder diese zu gründen und in ihrem Namen Tarifverhandlungen zur Regelung der Arbeitsbedingungen zu führen. Die Vertreter der Mitarbeitenden dürfen nicht diskriminiert werden und haben das Recht auf Ausübung dieser Funktion am Arbeitsplatz.

9. Chancengleichheit und Gleichbehandlung

ARBURG bietet gleiche Chancen für alle. Diskriminierungen aufgrund von ethischer oder nationaler Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Hautfarbe, politischer Einstellung, sozialer Herkunft oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale werden nicht geduldet. Mitarbeitende werden nur auf Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten ausgewählt, eingestellt, gefördert, befördert und entlohnt. Mitarbeitende und Führungskräfte erhalten entsprechende Schulungen.

10. Qualität und Qualifizierung

Für ARBURG gehört das Streben nach optimaler Qualität und damit die stetige Qualitätsverbesserung zu den wichtigsten Wirtschafts- und Wettbewerbsfaktoren. Alle Mitarbeitenden liefern sichere und einwandfreie Produkte und Dienstleistungen von bester Qualität und Zuverlässigkeit. Um dieses hohe Leistungsniveau und qualitativ hochwertige Arbeit nachhaltig zu ermöglichen, fördert ARBURG die Qualifizierung der Mitarbeitenden.

Die individuelle Förderung aller Mitarbeitenden ist für ARBURG essenziell. ARBURG bietet eine Vielzahl von Schulungen an, die im Rahmen des individuellen Entwicklungsplans gemeinsam mit den Mitarbeitenden festgelegt werden. In jährlichen Feedbackgesprächen erhalten die Mitarbeitenden eine Bewertung ihrer Arbeitsleistung. Das ARBURG Entwicklungsprogramm für Führungskräfte umfasst zudem Sprachkurse, fachliche Schulungen und individuelle Weiterbildungen – online und auch über externe Angebote.

11. Gesundheit und Sicherheit

Die Gesundheit und die Sicherheit der Mitarbeitenden liegt im ureigenen Interesse von ARBURG. Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit gemäß den geltenden Bestimmungen sind daher integraler Bestandteil aller Betriebsabläufe. ARBURG stellt durch regelmäßige Schulungen die Information der Mitarbeitenden sicher. Darüber hinaus sind die Mitarbeitenden angehalten, sich aktiv mit den zutreffenden Sicherheitsvorschriften am Arbeitsplatz, beim Kunden oder Geschäftspartner vertraut zu machen, stets wachsam zu bleiben und die vorgeschriebene Schutzausrüstung zu verwenden. Mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement, dem ARBURG Gesundheitscenter und flexiblen Arbeitsmodellen erhält und fördert ARBURG die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden.

Regelmäßig werden Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt, um potenzielle Risiken für die Mitarbeitenden zu bewerten und zu überprüfen. Alle geschäftlichen Aktivitäten von ARBURG werden in einer verantwortungsvollen Weise durchgeführt, die die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden gewährleisten. Die Ausschüsse für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (Arbeitssicherheitsausschuss und Steuerkreis Gesundheit) kümmern sich um aktuelle Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes.

ARBURG hat nicht nur am Produktionsstandort eine große Verantwortung, sondern übernimmt diese auch für die Produkte über die gesamte Lieferkette hinweg, einschließlich der Kunden. Das Managementsystem und alle Qualitätssicherungs- und Risikomanagementprozesse tragen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz der Kunden bei. ARBURG informiert seine Kunden über den richtigen Umgang mit den Produkten. Falls erforderlich, bietet ARBURG auch entsprechende Schulungen an.

12. Umwelt und Energie

Umweltschutz und schonender Umgang mit Ressourcen und Energie sind bei ARBURG fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Dies gilt besonders für den Einsatz und die Entwicklung von neuen Produkttechnologien und Produktionsprozessen, welche die natürlichen Ressourcen schonen. Das ARBURG Umwelt- und Energieprogramm enthält die strategischen und operativen Zielsetzungen zur Verbesserung des Umweltschutzes, insbesondere zur Steigerung der Energieeffizienz und Energieeinsparung.

Gebäude und Werksanlagen werden im Hinblick auf Energieverbrauch optimiert und modernisiert. Zudem werden bei Neubauten Umweltgesichtspunkte berücksichtigt. Hierbei achtet ARBURG auf nachhaltige Ressourcenschonung, Energiespeicherung und Energie(rück-)gewinnung, welche durch modernste technische Gebäudeausrüstung wie Geothermie, Photovoltaik, Windkraft, komplexe Regelungstechnik und den Einsatz von hocheffizienten Anlagen erreicht wird. Durch die energieeffiziente Bauweise werden seit Jahren gesetzliche Anforderungen übertroffen. Für die Zielerreichung stellt ARBURG entsprechende materielle, personelle und finanzielle Ressourcen bereit.

ARBURG verfolgt mit zahlreichen Projekten und Initiativen das Ziel, die Produktionseffizienz der Kunststoffverarbeitung in allen Bereichen kontinuierlich zu steigern und deren CO₂ - Fußabdruck nachhaltig zu reduzieren.

Ein wichtiges Ziel von ARBURG ist die Klimaneutralität. Im Jahr 2022 wurde mit der Entwicklung einer unternehmensweiten ESG-Klimaschutzstrategie begonnen. Mit dieser Strategie werden sowohl die ökologischen und sozialen Erwartungen als auch die Erwartungen der Kunden und Mitarbeitenden berücksichtigt. Auf dem Weg zu Net-Zero hat sich ARBURG 2022 zu den Science Based Targets verpflichtet und die Ziele durch die SBTi validieren lassen.

13. Datenschutz und Informationssicherheit

Der Datenschutz und die Vertraulichkeit der ARBURG anvertrauten Informationen haben für ARBURG einen hohen Stellenwert. In sämtlichen Geschäftsprozessen gewährleistet ARBURG durch die Verpflichtung seiner Mitarbeitenden den Schutz der Privatsphäre, den Schutz personenbezogener Daten sowie die Sicherheit aller Geschäftsinformationen unter Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen und der internen Regelungen.

Das ARBURG Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) legt die Grundregeln eines verantwortungsvollen Informationsmanagements fest.

Bei der technischen und organisatorischen Absicherung der Daten, vor allem dem Schutz vor unberechtigtem Zugriff und Verlust, hält ARBURG einen angemessenen Standard ein, der maßgeblich den Stand der Technik und das jeweilige Risiko berücksichtigt.

ARBURG überwacht die Wirksamkeit der Kontrollsysteme für die Informationssicherheit regelmäßig und sichert fragebogengestützt die kontinuierliche Verbesserung im Rahmen des PDCA-Zyklus ab. Für die Umsetzung von Informationssicherheitsprozessen orientiert sich ARBURG an dem Standard ISO 27001.

Verstöße oder Bedenken zu Informationssicherheit können Mitarbeitende über das Compliance-Meldeformular berichten oder sich an die Datenschutzbeauftragte wenden.

14. Geschäftspartner und nachhaltige Beschaffung

ARBURG erwartet von allen Geschäftspartnern, die Inhalte und Werte dieses Verhaltenskodex sowie Umwelt- und Sozialpraktiken als Basis für eine Geschäftsbeziehung anzuwenden. ARBURG erwartet außerdem von seinen Geschäftspartnern, auf eine konsequente Weiterverbreitung dieser Standards in der Lieferkette hinzuwirken sowie die CSR-Grundsätze einzuhalten.

In den ARBURG Einkaufsbedingungen werden Allgemeine Geschäftsbedingungen für Verträge mit Lieferanten von ARBURG festgelegt. Alle Lieferanten sollen diese Bedingungen inkl. Umwelt- und Sozialpraktiken akzeptieren und berücksichtigen. Bei der erstmaligen Beauftragung von Leistungen gibt es eine Abfrage über eine Lieferantenselbstauskunft zu Umwelt- und Sozialpraktiken, insbesondere nach den Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG). Um Nachhaltigkeitsrisiken bei den Lieferanten identifizieren zu können, werden Befragungen zu Energie und Umwelt durchgeführt.

ARBURG bezieht seine Lieferanten ein und berücksichtigt alle geltenden Gesetze, wie z. B. die EU-Chemikalienverordnung REACH und die EU-Richtlinie zur Beschränkung der Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten RoHS. Sofern bedenkliche Stoffe von der SVHC-Liste („Substances of Very High Concern“) in den Produkten enthalten sind, ist ARBURG darüber unverzüglich zu informieren. Die Lieferanten sind angehalten, ein Umweltmanagementsystem, z. B. gemäß DIN ISO 14001, einzuführen.

Die ARBURG Lieferanten sind zusätzlich dazu angehalten, ihre gesamte Lieferkette auf einen etwaigen Einsatz von sogenannten „Konfliktmineralien“ wie z. B. Tantal, Zinn, Gold und Wolfram zu überprüfen. Wenn der Einsatz von Konfliktmineralien innerhalb der Lieferkette identifiziert wird, ist dies ARBURG unverzüglich mitzuteilen.

ARBURG erwartet von seinen Lieferanten und verpflichtet diese zur Einhaltung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten innerhalb der Lieferkette bis hin zur Gewinnung der Rohstoffe, mindestens nach den gültigen Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG).

15. Verantwortung der Führungskräfte

Eine besondere Verantwortung tragen die Führungskräfte, insbesondere die Geschäftsleitung und Leitungsebene. Sie alle handeln als Vorbild für ihre Mitarbeitenden und leben ihnen die Inhalte und Werte des Code of Conduct vor. Sie informieren ihre Mitarbeitenden über die Regelungen des Code of Conduct und stellen im jeweiligen Verantwortungsbereich die Einhaltung der gesetzlichen und internen Regelungen sicher, insbesondere dadurch, dass die Mitarbeitenden entsprechend geschult werden.

16. Einhaltung und Compliance

Die Inhalte und Werte dieses Verhaltenskodex sind für alle Mitarbeitenden verbindlich. Sie verpflichten sich, die hierin verankerten unverzichtbaren Werte und Inhalte zu „leben“, zu beachten und umzusetzen. Weiterführende Informationen zur Stärkung des Compliance-Bewusstseins werden den Mitarbeitenden im ARBURG Intranet zur Verfügung gestellt. Bei Fragen können sich die Mitarbeitenden jederzeit an die jeweiligen Verantwortlichen wenden.

17. Meldung von Verstößen und Sanktionen

Über das ARBURG Compliance-Meldeformular können Mitarbeitende mögliche Compliance-Verstöße melden oder Compliance-Bedenken äußern. Alle Meldenden haben dabei das Recht, anonym zu bleiben. Die Meldekanäle werden publiziert und Mitarbeitende und Führungskräfte werden ermutigt, sich zu melden, wenn sie Kenntnis von potenziellen Verstößen haben oder diese vermuten.

Für Fragen zu diesem Kodex oder zur Meldung von Verdachtsfällen können folgende Kanäle genutzt werden:

- Vorgesetzte (unternehmensintern)
- Revision + Compliance bei ARBURG
Telefon: +49 (0) 74 46 33-4235
E-Mail: compliance@arburg.com
- Compliance-Meldeformular

Verstöße gegen die Regelungen in diesem Verhaltenskodex können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen, der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen und strafrechtlichen Sanktionen führen.

Bei nachhaltigen Verstößen von Geschäftspartnern gegen diesen Verhaltenskodex behält sich ARBURG das Recht vor, die betroffenen Geschäftspartner auszuschließen.

*Die Geschäftsleitung
Loßburg, Dezember 2022*