



CODE  
— OF —  
CONDUCT

**Bartheleme**  
LED Solutions



# INHALT

---

VORWORT .....	5
1 UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG .....	6
1.1 Faire Arbeitsbedingungen .....	7
1.2 Vielfalt und Chancengleichheit   Beseitigung jeglicher Form der Diskriminierung.....	7
1.3 Achtung der Menschenrechte.....	7
1.4 Verbot von Kinderarbeit.....	7
1.5 Verbot von Zwangsarbeit .....	8
1.6 Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.....	8
1.7 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz .....	8
1.8 Umwelt- und Klimaschutz   Reduktion der CO <sub>2</sub> – Emissionen.....	9
1.9 Kommunikation und soziale Medien.....	9
2 GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN .....	10
2.1 Fairer und freier Wettbewerb .....	11
2.2 Geldwäscheprävention .....	11
2.3 Korruptionsbekämpfung.....	11
2.4 Umgang mit Konfliktmineralien .....	11
3 SONSTIGE INTERESSENKONFLIKTE .....	12
3.1 Nebentätigkeiten .....	12
4 PRIVATE NUTZUNG VON FIRMENEIGENTUM.....	12
5 SICHERHEIT UND INFORMATION .....	13
5.1 Datenschutz.....	13
5.2 Schutz von Information und geistigem Eigentum .....	13
6 UMGANG MIT DEM BARTHELME-KODEX.....	15



# VORWORT

---

Diesem Code of Conduct liegt ein gemeinsames Grundverständnis gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung im Sinne der nachfolgenden Leitlinien zugrunde.

Wir, das unterzeichnende Unternehmen Barthelme übernehmen im Rahmen unserer jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume Verantwortung, indem wir die Folgen unserer unternehmerischen Entscheidungen und Handlungen in rechtlicher, ökonomischer, technologischer wie auch in sozialer und ökologischer Hinsicht berücksichtigen. So tragen wir zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung der Länder und Regionen bei, in denen wir tätig sind.

Unser Handeln steht im Einklang mit den einschlägigen gesetzlichen Regelungen. Wir orientieren uns an ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität und Rechtschaffenheit sowie am Respekt vor der Würde des Menschen, wie sie in den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen niedergelegt sind.

Dieser Code of Conduct legt die Grundprinzipien unseres Handelns fest, deren Beachtung wir von unseren Mitarbeitenden weltweit aktiv einfordern. Die Inhalte gelten in allen Niederlassungen und Geschäftseinheiten unseres Unternehmens.

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir das gleiche Grundverständnis. Rechte zugunsten Dritter sollen damit nicht begründet werden.



**DIE GESCHÄFTSFÜHRUNG  
NICOLA BARTHELME**

Von der Verwendung männlicher, weiblicher und divers geschlechtlicher Sprachformen wird aus Darstellungsgründen abgesehen. Wo die männliche Form verwendet wird, ist jeweils auch die weibliche oder diverse Form gemeint.  
Im Folgenden wird die Josef Barthelme GmbH & Co. KG als Barthelme bezeichnet.



1

## UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG

---

Die Einhaltung der geltenden Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder, in denen wir tätig sind, ist für uns selbstverständlich. Falls die lokalen Gesetze und Vorschriften weniger restriktiv sind, orientiert sich unser Handeln an den Grundsätzen dieses Code of Conduct.

In Fällen, in denen ein direkter Widerspruch zwischen zwingendem lokalem Recht und den in diesem Code of Conduct enthaltenen Grundsätzen besteht, hat das lokale Recht Vorrang.

Jedoch sind wir bestrebt, die Inhalte des vorliegenden Code of Conduct einzuhalten.

## 1.1 FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

Die Vergütung richtet sich nach den geltenden Gesetzen sowie ggf. bestehenden, verbindlichen Tarifverträgen und wird durch die jeweils relevanten, nationalen Mindestlohngesetze ergänzt. Die Mitarbeitenden werden klar, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert. Wir halten die geltenden Gesetze und (internationalen) Arbeitsnormen hinsichtlich der höchstzulässigen Arbeitszeit ein und stellen sicher, dass

- » die Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, die jeweiligen gesetzlich zulässigen Höchstgrenzen nicht überschreitet;
- » die Wochenarbeitszeit, einschließlich Überstunden, auch in Ausnahmefällen nicht mehr als 48 Stunden beträgt, sofern solche Bestimmungen fehlen;
- » die Beschäftigten mindestens einen ganzen Tag pro Kalenderwoche frei haben.

## 1.2 VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT BESEITIGUNG JEGLICHER FORM DER DISKRIMINIERUNG

Wir fördern Chancengleichheit und tolerieren keine Diskriminierung.

Wir behandeln alle Menschen gleich, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität und Orientierung, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit, Weltanschauung oder weiterer personenbezogener Merkmale.

## 1.3 ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Wir achten und unterstützen die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte

Wir respektieren die persönliche Würde,  
Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen.

Wir schützen und gewähren das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung.

Wir dulden keine inakzeptable Behandlung von Mitarbeitenden, wie etwa physische und psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung.

Wir dulden kein Mobbing und verbale Angriffe  
sowie einschüchterndes und ablehnendes Verhalten.

## 1.4 VERBOT VON KINDERARBEIT

Wir tolerieren keine Kinderarbeit. Wir stellen keine Mitarbeitenden ein, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können und lassen uns Altersnachweise vorlegen.

In Ländern, die gemäß der ILO-Konvention Nr. 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, kann das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden.

Wir stellen keine Mitarbeitenden für gefährliche Arbeit ein, die nach der ILO-Konvention Nr. 182 nicht ein Mindestalter von 18 Jahren vorweisen können.

## 1.5 VERBOT VON ZWANGSARBEIT

Zwangsarbeit, moderne Sklavenarbeit oder vergleichbare freiheitsberaubende Maßnahmen sind verboten. Jede Art von Arbeit muss freiwillig geleistet werden und es muss die Möglichkeit bestehen, das Beschäftigungsverhältnis jederzeit beenden zu können.

## 1.6 VEREINIGUNGSFREIHEIT UND KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Wir respektieren das Recht der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen, soweit dies in dem jeweiligen Land, in dem wir tätig sind, rechtlich zulässig und möglich ist.

Wenn dies nicht zulässig ist, suchen wir für unsere Mitarbeitenden sachgerechte Kompromisse.

## 1.7 ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Wir wahren die Gesundheit unserer Mitarbeiter, indem wir geeignete Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmaßnahmen ergreifen:

- » Implementierung eines betrieblichen Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagementsystems
- » Einhaltung der geltenden Gesetze und Orientierung an internationalen Standards in Bezug auf Gesundheit und Arbeitssicherheit
- » geeignete Arbeitsplatzgestaltung, Sicherheitsvorschriften und Bereitstellung von geeigneter persönlicher Schutzausrüstung
- » Implementierung von präventiven Kontrollen, Notfallmaßnahmen, einem Unfallmeldesystem und weiteren geeigneten Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung;
- » Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge sowie zu sauberen sanitären Einrichtungen

**Wir stellen sicher, dass alle unsere Mitarbeitenden entsprechend unterwiesen werden.**

## 1.8 UMWELT- UND KLIMASCHUTZ | REDUKTION DER CO<sub>2</sub> – EMISSIONEN

Wir handeln in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und orientieren uns an internationalen Standards, um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und unsere Aktivitäten für den Umwelt- und Klimaschutz kontinuierlich zu verbessern.

Alle Mitarbeitenden werden zum Thema Umweltschutz sensibilisiert und es werden notwendige Schulungsmaßnahmen sowie Trainingseinheiten angeboten.

Wir haben geeignete Umweltschutzmaßnahmen ergriffen (z. B. die Implementierung eines betrieblichen Umweltschutzmanagementsystems), um die folgenden Themen angemessen abzudecken: Zielsetzung, Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen sowie deren kontinuierliche Verbesserung.

Umweltaspekte wie die Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen, Steigerung der Energieeffizienz sowie Nutzung erneuerbarer Energien, Sicherstellung der Wasserqualität und Reduzierung des Wasserverbrauchs, Sicherstellung der Luftqualität, Förderung der Ressourceneffizienz, Reduzierung des Abfalls und seine fachgerechte Entsorgung sowie verantwortlicher Umgang mit gefährlichen Stoffen für Mensch und Umwelt.

## 1.9 KOMMUNIKATION UND SOZIALE MEDIEN

Wir vertrauen unseren Mitarbeitern hinsichtlich der Nutzung sozialer Medien und stehen dem aufgeschlossen gegenüber.

Wir erwarten jedoch von jedem Mitarbeiter, dass neben der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben auch die Grenzen der Meinungsfreiheit gewahrt werden.

Ruf- oder geschäftsschädigende Äußerungen, Beleidigungen, Drohungen und falsche Tatsachenbehauptungen werden von Bartheleme nicht toleriert und können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.



2

## GESCHÄFTLICHE BEZIEHUNGEN

---

Unsere geschäftlichen Entscheidungsprozesse basieren auf einer sachlichen Beurteilung und werden durch Fairness und Vertrauen bestimmt.

Unsere unternehmerischen Entscheidungen werden nicht durch private Interessen beeinflusst.

## 2.1 FAIRER UND FREIER WETTBEWERB

Wir handeln in Übereinstimmung mit dem nationalen und internationalen Wettbewerbs- und Kartellrecht und beteiligen uns nicht an Preisabsprachen, Aufteilungen von Märkten oder Kunden-, Markt- sowie Angebotsabsprachen.

## 2.2 GELDWÄSCHEPRÄVENTION

Geldwäsche bezeichnet das Verfahren zur Einschleusung illegal erwirtschafteten Geldes bzw. von illegal erworbenen Vermögenswerten in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf.

Wir kommen unseren gesetzlichen Pflichten zur Geldwäscheprävention nach und beteiligen uns nicht an Transaktionen, die der Verschleierung bzw. Integration von kriminellen oder illegal erworbenen Vermögenswerten dienen.

## 2.3 KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Wir dulden weder Korruption, Bestechung noch Erpressung; sie verhindern faire Wettbewerbsbedingungen. Zuwendungen, die mit der Absicht verbunden sind oder den Anschein erwecken könnten, geschäftliche Entscheidungen zu beeinflussen oder sich einen sonstigen unzulässigen Vorteil zu verschaffen, werden in unseren Geschäftsbeziehungen weder versprochen, angeboten, gewährt, gefordert oder angenommen noch lassen wir uns diese versprechen.

Ein besonders strenger Maßstab ist im Umgang mit Personen, für die besondere straf- und haftungsrechtliche Regelungen gelten (z. B. Amtsträger), anzuwenden.

## 2.4 UMGANG MIT KONFLIKTMINERALIEN

Wir ergreifen mit der erforderlichen Sorgfalt Maßnahmen, um in unseren Produkten die Verwendung von Konfliktmineralien zu vermeiden, um so Menschenrechtsverletzungen, Korruption und Finanzierung von bewaffneten Gruppen oder Ähnlichem vorzubeugen.

## 3

# SONSTIGE INTERESSENKONFLIKTE

---

Wir vermeiden intern und extern Interessenkonflikte, die die Geschäftsbeziehungen illegitim beeinflussen könnten.

Wenn dies nicht gelingt, legen wir diese Konflikte offen.

### 3.1 NEBENTÄTIGKEITEN

Voraussetzung für die Ausübung von Nebentätigkeiten ist, dass sie nicht den Interessen von Barthelme entgegenstehen. Tätigkeiten für Wettbewerber bzw. selbstständige Tätigkeit im gleichen Umfeld sind ausgeschlossen.

## 4

# PRIVATE NUTZUNG VON FIRMENEIGENTUM

---

Mit dem Eigentum der Barthelme gehen wir sorgfältig und verantwortungsbewusst um.

Die private Nutzung von Firmeneigentum ist grundsätzlich nicht erlaubt, wenn keine anderslautenden individualrechtlichen, kollektivrechtlichen oder betrieblichen Regelungen bestehen.

# 5

## SICHERHEIT UND INFORMATION

---

Unsere geschäftlichen Entscheidungsprozesse basieren auf einer sachlichen Beurteilung und werden durch Fairness und Vertrauen bestimmt.

Unsere unternehmerischen Entscheidungen werden nicht durch private Interessen beeinflusst.

### 5.1 DATENSCHUTZ

Wir verarbeiten, speichern und schützen personenbezogene Daten unter Beachtung der gesetzlichen Regelungen. So werden personenbezogene Daten vertraulich, nur für rechtmäßige, zuvor festgelegte Zwecke und in transparenter Weise erhoben.

Wir verarbeiten personenbezogene Daten nur, wenn sie mit angemessenen technischen und organisatorischen Maßnahmen gegen Verlust, Veränderung und unerlaubte Verwendung oder Offenlegung geschützt sind.

### 5.2 SCHUTZ VON INFORMATION UND GEISTIGEM EIGENTUM

Wir schützen vertrauliche Informationen und respektieren geistiges Eigentum; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen, Geschäftsgeheimnisse und nichtöffentliche Informationen geschützt sind.

Wir beachten die jeweils geltenden Gesetze zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen und behandeln vertrauliche Informationen unserer Geschäftspartner entsprechend.



## 6 UMGANG MIT DEM BARTHELME-CODEX

Die Regelungen unseres Code of Conduct sind das Fundament unserer Unternehmenskultur.

Von allen Barthelme-Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sich im Sinne des Code of Conduct verhalten und die Grundsätze kennen und einhalten.

Barthelme fördert aktiv die Kommunikation, die auf dem von uns formulierten Verhaltenskodex basiert.

Verstöße gegen unseren Code of Conduct können nicht nur für den Einzelnen persönlich, sondern auch für das Unternehmen Barthelme schwerwiegende Folgen haben. Vorwerfbares, bewusstes Fehlverhalten wird daher nicht toleriert.

Barthelme sanktioniert Fehlverhalten sowie Verstöße im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen unabhängig der Position und Rolle der handelnden Personen im Unternehmen.

Unser Ziel ist es, ein Bewusstsein zu schaffen, welches unsere Mitarbeiter negative Aktivitäten erkennen und benennen lässt. Um das zu erreichen, schaffen wir eine Unternehmenskultur, die frei von Angst und unerwünschten Konsequenzen ist.

Unsere Geschäftsführung stellt sicher, dass dieser Kodex in Schulungsprogramme aufgenommen und seine Einhaltung überwacht wird. Unsere Führungskräfte nehmen dabei eine besondere Position ein: Sie sind die ersten Ansprechpartner, wenn es um die Prinzipien des Kodex geht. Sie sind verantwortlich dafür, dass die Grundsätze des kollegialen Umgangs eingehalten werden und verhindern durch ihre Führungsaufgabe mögliche Regelverstöße. Ebenso fördern sie eine ehrliche und offene Kommunikation.

Mitarbeiter sind aufgerufen, mögliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex entweder ihrem Vorgesetzten zu melden oder anonym unter [www.barthelme.hinweisgeberportal.de/frontpage](http://www.barthelme.hinweisgeberportal.de/frontpage).

Über dieses Hinweisgeberportal können auch externe Geschäftspartner festgestellte Verstöße melden. Wird das Meldeverfahren in Anspruch genommen, hat dies keinerlei negative Folgen für den Hinweisgebenden.

Durch solche Meldungen können Missstände oder Fehlverhalten aufgedeckt, sowie Mitarbeiter und das Unternehmen vor Schäden oder Risiken geschützt werden.

Jede Meldung wird geprüft. Bei tatsächlichen Verstößen wird die Personalleitung einbezogen. Je nach Schwere, können Verstöße zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung führen.

**JOSEF BARTHELME GMBH & CO. KG**

Oedenberger Straße 149 | 90491 Nürnberg | Germany  
T +49 911 42476 0 F +49 911 42476 66 E info@barthelme.de

[www.barthelme.de](http://www.barthelme.de)