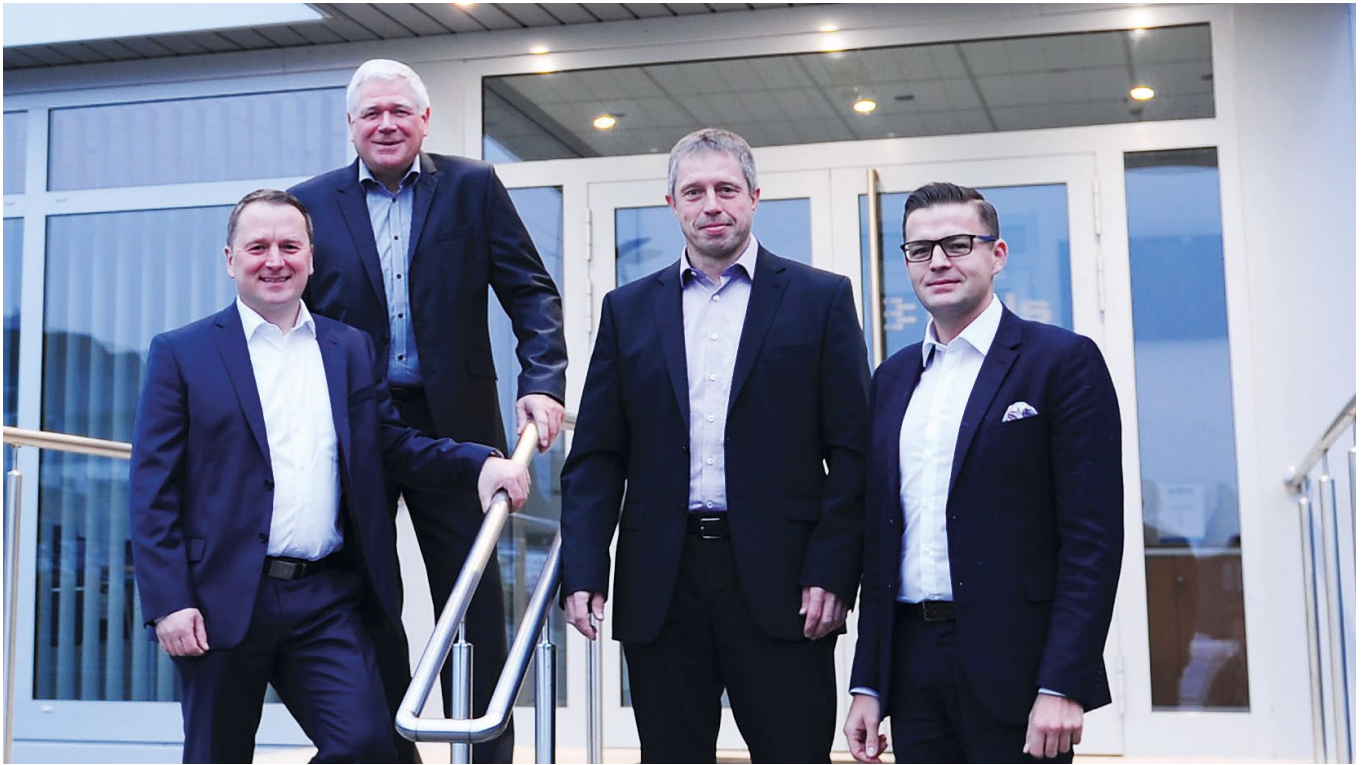


Code of Conduct



GEDRAGSCODE



ALGEMENE PRINCIPES

De bedrijfsactiviteiten van Bals Elektrotechnik (Bals) zijn gebaseerd op hechte, langdurige relaties met klanten, leveranciers en andere partners. Wij streven ernaar om gezien te worden als een betrouwbare partner voor de lange termijn.

Het is daarom essentieel dat onze bedrijfsactiviteiten niet alleen worden uitgevoerd op basis van zakelijke vereisten, doelstellingen en richtlijnen, maar dat ze ook voldoen aan hoge normen op het gebied van integriteit en ethiek. Dat houdt in dat we minimaal moeten voldoen aan de toepasselijke wet- en regelgeving in alle landen waar Bals actief is.

Voor een duurzame samenwerking geeft Bals de voorkeur aan leveranciers die dezelfde principes delen. In deze gedragscode zijn die principes vastgelegd net als in onze gedragscode voor leveranciers.

MENSENRECHTEN

Iedereen die direct of indirect voor Bals werkt, heeft er recht op dat zijn fundamentele mensenrechten worden gerespecteerd in overeenstemming met de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties (VN).

Arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden - inclusief financiële beloning en werktijden - die aan onze medewerkers worden aangeboden, voldoen ten minste aan de minimumvereisten van nationale wetgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO). Alle medewerkers ontvangen hun arbeidsovereenkomst schriftelijk en worden geïnformeerd over de arbeidsvoorwaarden. Salarissen, werktijden en arbeidsomstandigheden moeten eerlijk en redelijk zijn.

Werkomgeving

We streven ernaar om een gerespecteerde werkgever te zijn en zetten ons in om de gezondheid en veiligheid op de werkplek voortdurend te verbeteren. De relatie met en tussen onze medewerkers is gebaseerd op wederzijds respect. Alle noodzakelijke veiligheidsmaatregelen worden voor onze medewerkers getroffen, inclusief

het verstrekken van geschikte veiligheidskleding, persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM), training en informatieverstrekking. Daarnaast besteden wij aandacht aan een goede werkomgeving vanuit zowel een fysiek, als psychologisch en sociaal oogpunt en hebben wij oog voor de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Als minimum leven wij strikt na de nationale gezondheids- en veiligheidswetgeving en de gezondheids- en veiligheidsvoorschriften in gesloten overeenkomsten en/of collectieve arbeidsovereenkomsten.

Kinderarbeid

Richtlijnen voor alle activiteiten zijn het VN-verdrag over de rechten van het kind, het ILO-verdrag over de minimumleeftijd voor toelating tot het arbeidsproces (nr. 138) en het ILO-verdrag over het verbod op kindarbeid en het direct beëindigen van de ergste vormen van kindarbeid (nr. 182).

Disciplinaire maatregelen

Medewerkers moeten met waardigheid en respect worden behandeld. Medewerkers mogen onder geen enkele omstandigheid worden onderworpen aan lijfstraffen of andere vormen van fysieke, seksuele of psychologische bestraffing, intimidatie of geweld. Salarisinhoudingen mogen niet worden opgelegd als disciplinaire straf, tenzij dit is geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst of is goedgekeurd door de wet.

Vrijheid van vereniging

Medewerkers zijn vrij om hun wettelijke recht uit te oefenen om lid te zijn van, zich te organiseren in of te werken voor organisaties die hun belangen als medewerkers vertegenwoordigen.

Gelijkheid, diversiteit en discriminatie

Wij staan geen enkele vorm van discriminatie of intimidatie toe. Medewerkers van Bals krijgen dezelfde ontwikkelingskansen, ongeacht geslacht, leeftijd, etnische afkomst, religie, politieke overtuiging, seksuele geaardheid, handicap of andere onderscheidende kenmerken. In gevallen waar sprake is van ongelijke beloning, bijvoorbeeld tussen mannen en vrouwen, moeten we er actief naar streven om deze gelijk te trekken. We streven ook naar een gelijkmatiger genderevenwicht en voor gelijke rechten op ouderschapsverlof.

Gedwongen arbeid

We accepteren geen dwangarbeid of onvrijwillig of onbetaald werk in welke vorm dan ook. Dit omvat contracten onder gedwongen omstandigheden en illegale arbeid. We accepteren ook geen methoden die de vrijheid van medewerkers beperken. Niemand mag tegen zijn wil aan het werk gehouden worden.

Politieke betrokkenheid

Wij respecteren politieke neutraliteit. Noch de naam Bals, noch de naam van een groepsbedrijf, noch welk middel dan ook onder controle van de groepsbedrijven mag worden gebruikt om de belangen van politieke partijen of kandidaten te bevorderen.

BEDRIJFSETHIEK

Normen voor corruptiebestrijding

We accepteren geen corruptie, steekpenningen of oneerlijke concurrentiebeperkende praktijken. We houden ons aan alle toepasselijke anticorruptiewetgeving en -regelgeving. Inkoop, verkoop en marketing van onze producten en diensten moeten professioneel worden uitgevoerd en in overeenstemming zijn met de relevante wet- en regelgeving.

Voorwaarden voor kortingen, commissies en bonussen moeten redelijk zijn en schriftelijk worden vastgelegd.

We mogen geen ongepaste betalingen of andere vergoedingen aanbieden aan een persoon of organisatie om de persoon of organisatie ertoe aan te zetten een zakelijke relatie aan te gaan of te onderhouden met onze groepsmaatschappijen. Wij mogen niet, direct of indirect, enige vorm van ongepaste betaling of andere vergoeding vragen of accepteren voor het aangaan of onderhouden van een zakelijke relatie.

Medewerkers mogen geen geschenken, beloningen, voordelen of aanbiedingen geven of ontvangen die als ongepast voordeel kunnen worden beschouwd. Een ongepast voordeel is een voordeel dat het gedrag van de ontvanger zodanig kan beïnvloeden dat de persoon voor eigen gewin op een ontrouwe of illegale manier handelt tegenover zijn werkgever.

Geschenken aan medewerkers van overheidsinstanties of in verband met openbare aanbestedingen zijn nooit toegestaan.

Wij doen geen zaken met klanten of leveranciers wanneer we redenen hebben om aan te nemen dat zij handelen in strijd met onze anticorruptie normen.

Conflictzones

We moeten ervoor zorgen dat we met onze bedrijfsactiviteiten op geen enkele manier oorlogen, conflicten, extremisme, witwaspraktijken, drugshandel of mensenhandel ondersteunen. Hieronder valt ook het gebruik van conflictmineralen.

De eigendommen en middelen van het bedrijf

We respecteren de bezittingen van andere bedrijven en beschermen onze materiële en immateriële bezittingen tegen verlies, diefstal of schending van rechten.

Klanten en leveranciers

We streven ernaar producten en diensten te leveren die aan de verwachtingen van onze klanten voldoen of deze zelfs overtreffen. We baseren onze relaties met zakenpartners op basis van beproefde zakelijke en marktpraktijken, een hoge ethische norm en overeenkomsten die duidelijk en eerlijk zijn.



Onpartijdigheid en belangenverstrengeling

De zakelijke relaties van Bals moeten onpartijdig zijn en alle zakelijke beslissingen moeten worden genomen op basis van wat het beste is voor het bedrijf, ongeacht persoonlijke relaties of voordelen. Belangenverstrengeling tussen medewerkers en het bedrijf moet worden vermeden. Medewerkers mogen niet deelnemen aan activiteiten die in strijd zijn met de doelstellingen van Bals of van groepsondernemingen.

Gezonde concurrentie

We ondersteunen eerlijke en vrije concurrentie in alle markten waar wij actief zijn.

Boekhouding en rapportage

Alle financiële transacties worden verantwoord volgens algemeen aanvaarde boekhoudprincipes.

SAMENLEVING

Communicatie

We hebben een open houding in de dialoog met degenen waarmee we in contact komen door de activiteiten van Bals. We reageren op externe vragen en communiceren op een correcte en effectieve manier. Bedrijfsgerelateerde kwesties worden afgehandeld door de bedrijven van de groep.

Vertrouwelijke en bedrijfseigen informatie

Medewerkers mogen geen informatie vrijgeven die een schadelijk effect kan hebben op het bedrijf of negatieve gevolgen kan hebben voor een collega. Informatie over medewerkers en salarissen kan ook gevoelig zijn en moet daarom zorgvuldig worden behandeld.

Gebruik van sociale media

Alle medewerkers dienen zorgvuldig om te gaan met sociale media. Daarbij moet vermeden worden dat berichten een negatief effect hebben op werkrelaties of op zakelijke belangen. Medewerkers mogen nooit de indruk geven dat ze namens het bedrijf spreken in persoonlijke communicatie of op privé gebruikte sociale media.

Lokale betrokkenheid

De bedrijven van Bals hebben een sterke lokale binding en zijn vaak gevestigd in kleine steden. We streven ernaar om op die locaties te blijven en om de opgedane ervaring en vaardigheden optimaal te benutten en te ontwikkelen.

We willen met onze bedrijfsactiviteiten bijdragen aan het versterken van de lokale gemeenschap op de lange termijn. We streven ernaar om lokaal nieuwe medewerkers te werven en jongeren een baan aan te bieden. Door een actieve en constructieve dialoog met de lokale gemeenschap, willen we de voorwaarden creëren om lokaal te groeien.

Verantwoordelijkheid voor het milieu

Bals werkt actief aan het minimaliseren van de directe en indirecte impact op het milieu van de bedrijfsactiviteiten van de groep. Het milieuperspectief moet deel uitmaken van alle belangrijke beslissingen om op de lange termijn waarde te creëren voor Bals, klanten, medewerkers, aandeelhouders en de samenleving als geheel.

Belastingen

In alle landen waar Bals actief is, moeten de belastingwetten en -regels van dat land worden nageleefd.

IMPLEMENTATIE EN NALEVING

Implementatie van de Gedragscode

We verwachten van alle medewerkers dat ze deze gedragscode naleven.

Naleving van de gedragscode

Elke medewerker van Bals is verplicht om gevallen van fraude of ander crimineel gedrag direct te melden. Inbreuken op onze gedragscode die onder de aandacht van het bedrijf worden gebracht, worden onmiddellijk aangepakt. Medewerkers die niet zeker weten of bepaald gedrag tegen de gedragscode indruist moeten hun directe leidinggevende raadplegen voor advies.

We moedigen medewerkers aan om relaties die mogelijk in strijd zijn met de gedragscode van de groep te melden aan hun directe leidinggevende of het hoger management. Als de werknemer om wat voor reden dan ook niet de mogelijkheid heeft om deze personen te benaderen, kunnen de anonieme postvakken in de fabrieken worden gebruikt. Er zullen geen boetes of andere negatieve gevolgen zijn voor medewerkers die te goeder trouw en in overeenstemming met de doelstellingen van de gedragscode meldingen doorgeven.

Beleid voor gelijkheid en diversiteit



Bals Elektrotechnik is ervan overtuigd dat toekomstige ontwikkelingen afhankelijk zijn van het vermogen om alle mogelijkheden binnen onze groep te benutten. Alle medewerkers hebben dezelfde kansen wanneer ze voor Bals werken. We hanteren nultolerantie tegen discriminatie, intimidatie, seksuele intimidatie en pesten.

Met diversiteit en inclusiviteit bedoelt Bals dat elke medewerker, binnen zijn eigen mogelijkheden, kwalificaties en ervaringen, gelijkwaardig deel uitmaakt van onze groep. Alle medewerkers, ongeacht geslacht, etnische achtergrond, religie of andere overtuiging, leeftijd, seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie of fysieke capaciteiten, hebben gelijke toegang tot ontwikkelings- en carrièremogelijkheden.

De gendergelijkheid en diversiteit van onze medewerkers zijn van strategisch belang voor duurzame winstgevendheid en om een aantrekkelijke werkgever te blijven.

We zetten ons in voor:

- actief werken aan gelijkheid door gelijke rechten en plichten voor iedereen te bevorderen in termen van functie-inhoud, voorwaarden van werkgelegenheid en ontwikkelingsmogelijkheden;
- de kennis over en het algemene bewustzijn van gelijkheid en diversiteit te vergroten;
- personeelswerving met een positieve benadering van diversiteit, om ervoor te zorgen dat we de beste persoon voor de baan selecteren op basis van verdienste en ervaringen. In alle wervingsprocessen houden we rekening met de diversiteit in de achtergrond van de kandidaten;
- een salarisbeleid te volgen dat geen ruimte biedt voor ongelijkheid in salarissen;
- het bieden van dezelfde mogelijkheden voor alle medewerkers voor ontwikkeling, opleiding en training;
- het bevorderen van gelijke rechten op ouderschapsverlof.

 made
 in
 Germany



Simply. Well. Connected.

Bals Elektrotechnik GmbH & Co. KG
D-57399 Kirchhundem-Albaum
Telefon: +49 27 23/771-0
Fax: +49 27 23/771-177/178
E-mail: info@bals.com
Internet: www.bals.com

Bals Nederland BV
Watze Hilariusweg 6
2031 AA Haarlem
Telefoon: +31 23 54709 47
E-Mail: info@bals.nl
Internet: www.bals.nl