

# Code of Conduct der Alexander Bürkle Gruppe (ABG)

## Präambel

Die Alexander Bürkle GmbH & Co. KG mit seinen Produktions- und Dienstleistungsgesellschaften,

- Alexander Bürkle panel solutions GmbH & Co. KG,
- Alexander Bürkle cable solutions GmbH & Co. KG,
- Alexander Bürkle robotics solutions GmbH & Co. KG und
- Die Digitalwandler GmbH,

nachfolgend Alexander Bürkle Gruppe (ABG) genannt, blickt auf eine über hundertjährige Tradition zurück. Bei allem notwendigen Erfolgsstreben war und ist dabei stets ein integriertes Arbeiten die Grundlage unseres Handelns. Dies gilt auch für die Zukunft.

Erfolg bedeutet für uns die Nutzung aller Chancen, die uns der Markt bietet, aber nicht um jeden Preis. Auch hier gilt – bei aller notwendigen Konkurrenz – der Grundsatz der Fairness gegenüber unseren Mitbewerbern. Verantwortungsvolles und ethisches Handeln gegenüber Mitarbeitenden, Lieferanten und Kunden sind fester Bestandteil unseres Wertesystems.

Diese Unternehmensziele und dieses Selbstverständnis haben wir in der Vergangenheit verschiedentlich zum Ausdruck gebracht. Unser Unternehmensleitbild wird ergänzt um unser Umweltleitbild und unsere Qualitätspolitik. Jeder neue Mitarbeitende erhält bei Eintritt in unser Unternehmen die Betriebsordnung, die den täglichen Umgang miteinander und das Verhalten im Unternehmen regelt.

**Der hier vorliegende Code of Conduct ist die allgemeine Grundlage für das Verhalten innerhalb des Unternehmens sowie den Umgang mit Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern.**

Ein Verstoß gegen diese Regeln werden wir nicht tolerieren – um Schaden von unserem Unternehmen abzuwehren und zur langfristigen Sicherung aller Arbeitsplätze. Daher ist es uns wichtig, unsere Werte und Anforderungen zu dokumentieren und zur Basis der Zusammenarbeit mit allen Partnern zu machen. Wir räumen unseren Mitarbeitenden dabei so viel Eigenverantwortung und Handlungsspielraum wie möglich ein. Wir verlangen, dass unsere Mitarbeitenden stets im Einklang mit dem geltenden Recht sowie unseren internen Richtlinien handeln. Verstöße gegen unsere internen Regeln und Gesetze können erhebliche Nachteile für unser Unternehmen nach sich ziehen, z. B. Reputationsverluste, zivilrechtliche Ansprüche Dritter und Bußgelder, und werden von uns nicht toleriert.

Eine besondere Vorbildfunktion kommt dabei unseren Führungskräften zu. Diese müssen diese Werte täglich vorleben. Gleichzeitig müssen sie diese von ihren Mitarbeitenden aktiv einfordern und bei Fragen mit Rat und Hilfe zur Seite stehen. Dieser Verhaltenskodex verlangt von allen Mitarbeitenden gesetzestreu Verhalten.

Er enthält präzise Vorgaben, etwa zur Beachtung des Wettbewerbsrechts und des Antikorruptionsrechts, zur Vermeidung von Interessenskonflikten bei der Dienstaussübung, zum Schutz des Unternehmensvermögens und zum Datenschutz. Dabei werden Mindeststandards definiert, die gegebenenfalls durch weitere interne Regelungen ergänzt werden.

## Teil A – Allgemeine Leitlinien

### 1. ALLGEMEINE PFLICHT ZUR EINHALTUNG VON GESETZEN

„Wir halten uns als Einzelner und als Unternehmen stets an Recht und Gesetz – weltweit.“

Wir halten uns an geltendes Recht auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene. Die Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen ist für uns in allen unternehmerischen Entscheidungen selbstverständlich. Dafür ist es notwendig, dass sich jeder Mitarbeitende im Rahmen seines Aufgabengebiets mit den für seine Aufgabe maßgeblichen Vorschriften und Verordnungen vertraut macht.

### 2. ALLGEMEINE VERHALTENSANFORDERUNG

„Wir legen großen Wert auf ein harmonisches Miteinander und einen respektvollen Umgang.“

Wir gehen respektvoll, wertschätzend, vertrauensvoll, offen, ehrlich und partnerschaftlich miteinander um. Persönliche Integrität jedes Einzelnen ist die Grundlage unseres Umgangs miteinander und mit unseren Geschäftspartnern. Das bedeutet, dass wir unterschiedliche Meinungen zulassen, Probleme offen ansprechen und gemeinsame Lösungswege suchen. Wir begegnen uns auf der Basis von Vertrauen und Anerkennung. Unser gemeinsames Ziel ist der konstruktive Dialog untereinander. So wollen wir unser Unternehmen langfristig zum Erhalt unserer Selbständigkeit und aller Arbeitsplätze weiterentwickeln. Für dieses Ziel engagieren wir uns mit hoher Leistungsbereitschaft, Motivation und Teamgeist. Wir sind verlässliche Partner sowohl im internen Umgang als auch im Umgang mit unseren Geschäftspartnern. Das bedeutet vor allem, dass wir nur Zusagen machen, die wir auch einhalten können und einhalten werden.

### 3. VERBOT VON DISKRIMINIERUNG

„Wir sorgen dafür, dass andere Menschen nicht diskriminiert oder belästigt werden.“

Wir bekennen uns zum Grundsatz der Gleichbehandlung und zum Verbot der Diskriminierung. Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, bei dem jeder die gleichen Chancen hat und das von Respekt und Toleranz geprägt ist. Belästigung, Mobbing oder Einschüchterung sind untersagt. Niemand wird aufgrund seiner Abstammung, Herkunft, Nationalität, Religion, Weltanschauung, Geschlecht und sexueller Orientierung, Alter, Behinderung oder Krankheit diskriminiert. Selbstverständlich sind hier und im Weiteren mit Mitarbeitenden alle weiblichen, diversen und männlichen Mitarbeitenden gemeint.

### 4. KARTELLRECHT

„Wir leben einem fairen und offenen Wettbewerb.“

Wir fühlen uns dem fairen und freien Wettbewerb verpflichtet. Dadurch leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Verhinderung von Wettbewerbsverzerrung auf dem Markt zum Wohl aller Marktteilnehmer.

Die Beachtung kartellrechtlicher Vorschriften ist für uns selbstverständlich und wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Die gilt vor allem mit Blick auf Mitgliedschaften in Verbänden, Marketinggemeinschaften und Einkaufskooperationen. Wir erwarten daher von allen Mitarbeitenden und Geschäftspartnern die konsequente Einhaltung der nationalen und internationalen kartellrechtlichen Vorschriften und Standards.

Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, ein Problembewusstsein für die in seinem Verantwortungsbereich geltenden kartellrechtlichen Vorschriften zu entwickeln und entsprechend zu handeln. Insbesondere sind Vereinbarungen, wie Gebiets-, Preisabsprachen und abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Wettbewerbern, unzulässig.

Darüber hinaus ist es verboten, eine marktbeherrschende Stellung zu missbrauchen. Ein solcher Missbrauch kann zum Beispiel bei unterschiedlicher Behandlung von Kunden ohne sachliche Rechtfertigung (Diskriminierung) vorliegen, bei Lieferverweigerung, bei der Durchsetzung unangemessener Einkaufs- oder Verkaufspreise sowie Konditionen oder bei Koppelungsgeschäften ohne sachliche Rechtfertigung für die abverlangte Zusatzleistung.

## 5. ANTIKORRUPTION

„Korruption hat bei uns keinen Platz.“

Wir distanzieren uns von jeder Form von Korruption oder Bestechung. Im Umgang mit unseren Geschäftspartnern handeln wir integer unter Einhaltung von Recht und Gesetz. Dies erwarten wir auch von unserem Gegenüber. Kein Mitarbeitender darf im geschäftlichen Verkehr Vorteile für sich oder einen Dritten fordern oder annehmen, dafür, dass er einen Geschäftspartner, etwa beim Bezug von Waren oder Dienstleistungen, bevorzugt. Die Annahme von Geschenken und anderen Vergünstigungen (z. B. Einladungen) ist grundsätzlich untersagt, sofern sie nicht einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und über einen üblicherweise angemessenen Rahmen hinausgehen. Dies ist etwa dann anzunehmen, wenn die Interessen unseres Unternehmens negativ berührt werden oder die professionelle Unabhängigkeit unserer Mitarbeitenden gefährdet sein könnte, sei es tatsächlich oder dem Anschein nach. Als üblich werden (Werbe-)Geschenke betrachtet, die einen Wert von 35 Euro im Einzelfall nicht überschreiten.

Die Annahme oder Vergabe von Geldgeschenken ist ausdrücklich untersagt. Geschenke, die den Wert von 35 Euro übersteigen, bedürfen der Vorab-Genehmigung durch die Geschäftsleitung oder einen Prokuristen.

Zuwendungen oder Einladungen zu Veranstaltungen ohne vorherrschenden geschäftlichen Charakter dürfen nicht in der Absicht gewährt oder versprochen werden, um unredliche geschäftliche Vorteile zu erlangen. Das Verbot gilt insbesondere auch dann, wenn bereits die Besorgnis besteht, dass eine solche Absicht unterstellt oder ein Interessenskonflikt angenommen werden könnte.

Einladungen zu Veranstaltungen ohne vorherrschenden geschäftlichen Charakter, die über ein normales Geschäftsessen hinausgehen, bedürfen der Vorab-Genehmigung durch die Geschäftsleitung oder einen Prokuristen.

Jede Vorteilsgewährung muss transparent sein. Dazu gehört etwa auch der Grundsatz, Einladungen und Geschenke ausschließlich an die Geschäftsadresse des Empfängers zu richten oder zu liefern.

Bestehen Zweifel über die Zulässigkeit oder Angemessenheit einer Zuwendung, darf diese grundsätzlich nicht angenommen oder vergeben werden. Zudem ist unverzüglich der Vorgesetzte zu informieren und eine Entscheidung der Geschäftsleitung einzuholen.

Ebenso ist die Gewährung von Zuwendungen an Amtsträger (Vertreter öffentlicher Institutionen, Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes) grundsätzlich verboten.

## 6. VERMEIDUNG VON INTERESSENSKONFLIKTEN

„Wir legen Interessenskonflikte offen und bemühen uns um eine gemeinsame und zügige Lösung.“

Interessenskonflikte bestehen, wenn private Interessen mit den Interessen unseres Unternehmens oder den arbeitsrechtlichen Pflichten kollidieren oder zu kollidieren scheinen.

Wir vermeiden, dass persönliche oder eigene finanzielle Interessen mit den Interessen unseres Unternehmens oder unserer Geschäftspartner kollidieren. Mögliche Interessenskonflikte legen wir umgehend unserem Vorgesetzten offen und lösen diese Konflikte schnellstmöglich. Dies gilt insbesondere für Nebentätigkeiten von Mitarbeitenden. Nebentätigkeiten unserer Mitarbeitenden stehen häufig in engem Zusammenhang mit unserer Unternehmenstätigkeit und bergen ein erhöhtes Risiko für Interessenskonflikte. Daher legen wir besonderen Wert auf die genaue Prüfung ihrer Zulässigkeit. Jede Art von Nebentätigkeit unterliegt daher der Anzeigepflicht.

Um eine Interessenskollision zwischen Unternehmen und Privatbereich zu vermeiden, dürfen Mitarbeitende ihre Geschäftspartner, die in enger Beziehung zum jeweiligen Aufgabengebiet stehen, für private Zwecke nicht in Anspruch nehmen. Ausnahmen sind mit der Geschäftsleitung im Vorfeld abzustimmen.

## **7. GESCHÄFTSGEHEIMNISSE UND KOMMUNIKATION MIT DRITTEN**

„Wir schützen unsere Geschäftsgeheimnisse und die unserer Geschäftspartner.“

Wir respektieren und schützen Informationen und geistiges Eigentum jeder Art und unabhängig vom Inhaber – seien es Konkurrenten, Geschäftspartner oder sonstige Dritte. Das gilt vor allem für Informationen, zu deren Kenntnis wir im Rahmen der Auftragsausführung gelangen. Diese werden wir ausschließlich im zur Auftragsdurchführung notwendigen Maß verwenden. Selbstverständlich gilt dies auch für Informationen unseres Unternehmens. Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse absolutes Stillschweigen zu bewahren – auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. Sollte jemand ohne Berechtigung versuchen, vertrauliche Informationen zu erhalten, so hat der angesprochene Mitarbeitende hierüber unverzüglich die Geschäftsleitung zu informieren.

Wir gehen stets besonders vorsichtig mit der Weitergabe von Informationen um. So ist insbesondere die Kommunikation nach außen den von uns ausgewählten Mitarbeitenden vorbehalten. Anfragen jedweder Personen oder Einrichtungen müssen an die dafür zuständigen Mitarbeitenden weitergeleitet und dürfen grundsätzlich nicht selbst beantwortet werden.

## **8. DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT**

„Wir respektieren den Schutz und die Vertraulichkeit personenbezogener Daten.“

Wir beachten die gesetzlichen Regelungen zum Datenschutz bei der Erhebung, Speicherung und Weiterverarbeitung personenbezogener Daten und können dies nachweisen. Insbesondere beachten wir Grundsätze wie Treu und Glauben, Richtigkeit, Integrität und Vertraulichkeit. Mitarbeitende, die im Rahmen ihrer Tätigkeit mit personenbezogenen Daten im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung (Art. 4 Nr. 1), das heißt, mit Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse bestimmter und bestimmbarer natürlicher Personen in Berührung kommen, wahren das Datengeheimnis. Personenbezogene Daten werden transparent, nur für erforderliche und festgelegte Zwecke sowie nicht unbefugt erhoben, verarbeitet oder genutzt. Dabei wird die Identifizierung der betroffenen Person nur so lange ermöglicht, wie es die zugrundeliegenden Zwecke erfordern. Der sparsame Umgang mit personenbezogenen Daten ist uns im Rahmen unserer Datenverarbeitung besonders wichtig.

Gleichzeitig tragen wir Sorge dafür, dass ein Missbrauch der uns überlassenen Daten durch unberechtigten Zugriff nicht möglich ist. Sollte jemand ohne Berechtigung versuchen, vertrauliche Daten zu erhalten, so hat der angesprochene Mitarbeitende hierüber unverzüglich die Geschäftsleitung und den Datenschutzbeauftragten zu informieren.

## 9. IT-SICHERHEIT

„Wir beachten die IT- und EDV-Sicherheit und tragen zum Schutz vor Missbrauch bei.“

Wir wissen um die vielfältigen Risiken im Bereich der IT-Sicherheit und wirken diesen effektiv entgegen. Unsere IT-Systeme verwenden wir daher nur sachgemäß und tragen aktiv zum Schutz dieser Systeme vor internem und externem Missbrauch bei. Daher nutzen wir etwa grundsätzlich nur unternehmensinterne Systeme zum Datenaustausch bzw. Datenträger und achten auf sichere Kommunikationsmittel. Dadurch leisten wir einen wichtigen Beitrag, um Beeinträchtigungen der Datenverarbeitung durch Schadprogramme (Viren), Verlusten von Daten durch Programmfehler oder Hackerangriffen vorzubeugen.

## 10. GELDWÄSCHE UND FINANZIELLE INTEGRITÄT

„Geldwäsche hat bei uns keinen Platz. Korrekte und transparente Finanzführung sind für uns oberstes Gebot.“

Wir erfüllen alle gesetzlichen Vorgaben zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung und erwarten dies auch von allen Geschäftspartnern. Uns ist bewusst, dass auch bei unbeabsichtigtem Mitwirken an Geldwäsche hohe Sanktionen drohen. Insofern gehen wir nur Geschäftsbeziehungen mit Geschäftspartnern ein, die seriös sind, sich an geltende Gesetze halten und ihre Finanzmittel auf legitime Weise gewonnen haben. Das schließt eine Analyse der geschäftlichen Aktivitäten und des Umfeldes unserer Geschäftspartner ein.

Wir sind finanziell integer. Das bedeutet, dass wir unsere Geschäfte, unsere Buchführung und Finanzberichterstattung nach den geltenden Regeln ordnungsgemäß und transparent führen. Unsere Unterlagen sind vollständig und unsere Bücher bilden jede Transaktion oder Aufwendung wahrheitsgetreu und vollständig ab. Unterlagen bewahren wir im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben auf.

## 11. VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT FIRMENEIGENTUM

„Wir schützen das Eigentum des Unternehmens und gehen sorgsam mit allen Vermögenswerten des Unternehmens um.“

Wir gehen verantwortungsvoll mit Firmeneigentum und anderen Vermögenswerten des Unternehmens um. Das bedeutet, Firmeneigentum zu schützen, sachgemäß und schonend zu behandeln und nur für Unternehmenszwecke zu verwenden. Zum Schutz der Umwelt werden insbesondere Arbeitsmaterialien sparsam verwendet. Vorrangig greifen wir auf nachhaltige Produkte zurück.

## 12. UMGANG MIT VERSTÖßEN

„Wir tun alles, um Verstöße gegen diese Verhaltensleitlinie sowie Recht und Gesetz zu vermeiden. Sollte dennoch ein Verstoß vorliegen, gehen wir professionell und lösungsorientiert damit um.“

Die Verhaltensleitlinie ist für uns alle verbindlich. Wir tolerieren keine Verstöße. Verstöße gegen Recht und Gesetz können empfindliche Folgen sowohl für unser Unternehmen als auch für den einzelnen Mitarbeitenden haben. Jeder, der den niedergelegten Vorgaben zuwiderhandelt, muss mit angemessenen Konsequenzen (bis hin zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen) rechnen. Nur dadurch können wir das Ansehen des Unternehmens in der Öffentlichkeit schützen, Reputationsrisiken mindern, Schadensersatzansprüche sowie Bußgelder und andere Sanktionen vermeiden. Jeder Mitarbeitende muss Verstöße oder Unregelmäßigkeiten, von denen er Kenntnis

erlangt, unverzüglich seinem Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung anzeigen. Verstöße können auch über das Hinweisgebersystem vorgebracht werden. Im Rahmen von Compliance-Verstößen kooperieren wir mit allen zuständigen öffentlichen Stellen und Aufsichtsbehörden. Die hierfür notwendige Kommunikation wird durch die verantwortlichen Abteilungen geführt.

Durch die Meldung eines Verstoßes entsteht dem Mitarbeitenden grundsätzlich kein persönlicher Nachteil. Erfolgen Anschuldigungen jedoch in verleumderischer Absicht, werden diese entsprechend geahndet.

## 13. UMGANG IN ZWEIFELSFÄLLEN

„In Zweifelsfällen bei der Auslegung und Anwendung dieser Verhaltensleitlinie verlassen wir uns auf den gesunden Menschenverstand.“

Die in dieser Verhaltensleitlinie enthaltenen Regelungen geben ein Rahmenwerk für unser Handeln im Umgang miteinander und mit unseren Geschäftspartnern vor. Um sich in Zweifelsfällen korrekt zu verhalten, muss jeder Mitarbeitende zunächst eigenständig die jeweilige Situation prüfen, indem er die vorliegende Verhaltensleitlinie zugrunde legt. Aus diesen Überlegungen heraus sind grundsätzlich sinnvolle Schlüsse für das weitere Vorgehen zu ziehen und das Handeln daran auszurichten.

Die nachfolgenden Kontrollfragen sollen uns bei der Findung der richtigen Entscheidung helfen:

- Ist meine Entscheidung legal?
- Ist meine Entscheidung im Einklang mit den Regeln des Unternehmens?
- Kann ich meine Entscheidung im besten Interesse des Unternehmens und frei von konkurrierenden eigenen Interessen fällen?
- Kann ich meine Entscheidung später problemlos offenlegen und vertreten?
- Würde meine Entscheidung einer Überprüfung durch Dritte standhalten?
- Wird durch meine Entscheidung der gute Ruf des Unternehmens gewahrt?

Wenn alle Fragen bejaht werden können, können wir davon ausgehen, eine vertretbare Entscheidung zu treffen. Falls nach eigenständiger Erörterung und Prüfung noch Unklarheiten bestehen sollten, muss in der Folge der Vorgesetzte kontaktiert werden.

Elementare Voraussetzungen für gelebte Integrität in unserem Unternehmen, das sind zusammengefasst:

- respektvoller, wertschätzender Umgang miteinander,
- gegenseitiges Vertrauen,
- Verantwortungsübernahme für das eigene Handeln,
- faires Verhalten gegenüber Kolleginnen, Kollegen und Geschäftspartnern sowie
- klare und verständliche Regeln.

## Teil B Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

Die nachfolgenden Abschnitte beschreiben die für die Alexander Bürkle Gruppe (ABG) wesentlichen Schwerpunktthemen zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen. Vorausgeschickt wird der Hinweis, dass die ABG ausschließlich Standorte in Deutschland betreibt. Weiterhin ist die ABG tarifgebunden (Groß- und Außenhandel) und wendet sowohl die jeweiligen Tarifverträge als auch die betreffenden Arbeitsschutzgesetze vollumfänglich an. Die ABG pflegt eine enge Zusammenarbeit mit Berufsgenossenschaften, Behörden und Versicherern, um die Arbeitsbedingungen für seine Mitarbeitenden bestmöglich zu gestalten.

### 1. VERBOT VON KINDERARBEIT

Die ABG duldet keinerlei Form von Kinderarbeit.

### 2. VERBOT VON ZWANGSARBEIT

Die ABG duldet keinerlei Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit.

### 3. VEREINIGUNGSFREIHEIT UND RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Die ABG erkennt die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen an.

### 4. SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG

Die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden ist ein grundlegendes Prinzip unserer Unternehmenspolitik.

Die ABG toleriert keine Diskriminierung seiner Mitarbeitenden. Niemand darf aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Nationalität, politischen oder sonstigen Überzeugungen, ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder jedweden anderen Merkmalen, die durch lokale Gesetze geschützt sind, wie Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit oder Schwangerschaft, benachteiligt, begünstigt oder belästigt werden.

### 5. RECHT AUF GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Der Schutz und die Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden haben für die ABG höchste Priorität. Die Unternehmensgruppe hält die geltenden Arbeitsschutzgesetze konsequent ein. Die zuständigen Führungskräfte der ABG nehmen ihre Pflichten nach den jeweils gültigen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen wahr. Sie stellen sicher, dass die betroffenen Mitarbeitenden regelmäßig in den relevanten Aspekten zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz unterwiesen werden. Dazu werden die Führungskräfte regelmäßig geschult.

### 6. VERGÜTUNG

Die ABG bietet seinen Mitarbeitenden eine wettbewerbsfähige und leistungsgerechte Vergütung, die durch Zusatzleistungen ergänzt wird. Dabei finden die Regelungen der jeweiligen Tarifverträge Anwendung.

## **7. ARBEITSZEITEN**

Die ABG hält die gültigen nationalen Arbeitszeitregelungen ein. Darüber hinaus fördert die ABG die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, z. B. durch entsprechende Arbeitszeitmodelle oder Teilzeitmodelle.

## **8. QUALIFIZIERUNG.**

Die ABG fördert die langfristige Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden. Sie stellt neue Mitarbeitende auf Basis ihrer individuellen Fähigkeiten ein und fördert diese. Ferner entwickelt die Unternehmensgruppe die Kompetenzen und Talente ihrer Mitarbeitenden.

### **Code of Conduct**

*Stand: August 2022*

Alexander Bürkle GmbH & Co. KG  
Alexander Bürkle panel solutions GmbH & Co. KG  
Alexander Bürkle cable solutions GmbH & Co. KG  
Alexander Bürkle robotic solutions GmbH & Co. KG  
Die Digitalwandler GmbH