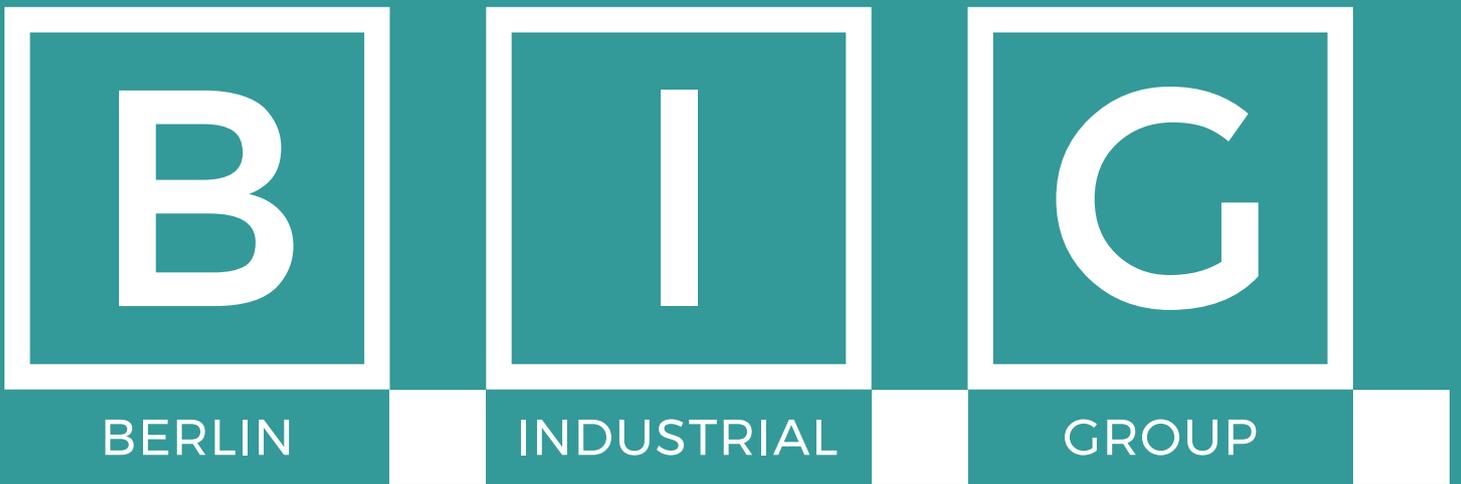


**UNIQUE, UNITED.**



# **GRUNDSATZERKLÄRUNG**

**ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE UND DER UMWELT**

# 01

PRÄAMBEL..... 3

# 02

BEKENNTNISSE ZU INTERNATIONAL ANERKANNTEN NORMEN, RICHTLINIEN, STANDARDS ..... 5

# 03

UNSER VERSTÄNDNIS VON MENSCHENRECHTEN UND RISIKEN..... 7

- Kinderarbeit und jugendliche Arbeitnehmer\*innen ..... 8
- Zwangsarbeit und moderne Sklaverei..... 8
- Vergütung Löhne, Sozialleistungen und Arbeitszeiten..... 8
- Diversität, Toleranz und Gleichbehandlung ..... 9
- Arbeitsschutz..... 10
- Korruption, Bestechung ..... 10
- Datenschutz, Datensicherheit und Offenlegung von Informationen ..... 10
- Umwelt..... 11

# 04

VERANTWORTLICHKEITEN ..... 13

# 05

ERFÜLLUNG UND UMSETZUNG VON MENSCHENRECHTLICHEN UND UMWELTBEZOGENEN SORGFALTPFLICHTEN ..... 15

# 06

BESCHWERDEMECHANISMUS ..... 23

# 07

INTERNE UND EXTERNE KOMMUNIKATION . 25

# 08

DOKUMENTATION UND BERICHTERSTATTUNG..... 29

# 09

SCHLUSSBESTIMMUNGEN..... 31



# PRÄAMBEL

Die Berlin.Industrial.Group. (B.I.G.) ist ein dynamischer Zusammenschluss hochspezialisierter Technologie-Unternehmen und Startups. Wir bedienen globale Industriemärkte mit Weltklasseprodukten. Dabei orientieren wir uns am sich schnell verändernden Bedarf unserer Kund\*innen, denen wir maßgeschneiderte Lösungen bieten.

Wir – das ist eine bunte und synergetische Mischung aus Tüftler\*innen und Strateg\*innen, Kreativen, Technik-Geeks, leidenschaftlichen Konstruierenden und Ingenieur\*innen. An unserem Standort in Berlin arbeiten über 340 Menschen mit viel Herzblut am Erreichen unseres gemeinsamen Ziels: heute die Industrie von morgen zu gestalten.

Im Einklang mit unserem Unternehmenszweck: „Frei industriell nachhaltig zu agieren“, richten wir unsere Geschäftsaktivitäten darauf aus, die Anforderungen unserer Stakeholder in einer Weise zu erfüllen, die die Umwelt und die Menschenrechte respektiert. Diese Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt ergänzt den geltenden B.I.G. Code of Conduct. Dieser bildet die Grundlage und Referenz für alle geltenden Richtlinien und Vorschriften, die das ethische Verhalten innerhalb der Gruppe regeln.



# 2

## BEKENNTNIS ZU INTERNATIONAL ANERKANNTEN NORMEN, RICHTLINIEN, STANDARDS

Um zu gewährleisten, dass Menschen- und Umweltrechte zu den wichtigsten Grundsätzen von B.I.G. gehören, richten wir unsere Unternehmensaktivitäten an den folgenden internationalen Standards und Vorschriften aus:

- Globalen Pakt der Vereinten Nationen („United Nations Global Compact“),
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte („UN Universal Declaration of Human Rights“),
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte („UN Guiding Principles on Business and Human Rights“),
- Erklärung der International Labor Organization (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit („1998 International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work“),
- Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD)).



# 3

## UNSER VERSTÄNDNIS VON MENSCHENRECHTEN UND RISIKEN

## Kinderarbeit und jugendliche Arbeitnehmer\*innen

Wir verurteilen jede Form der Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen Arbeitnehmer\*innen. Wir verpflichten uns, keine Kinder und Jugendlichen Arbeitnehmer\*innen zu beschäftigen, die das laut ILO-Übereinkommen vereinbarte Mindestalter noch nicht erreicht haben. Wenn

Kinderarbeit festgestellt wird, sind Abhilfemaßnahmen zum Wohl des Kindes zu ergreifen. Jedes Kind und jede\*r jugendliche Arbeitnehmer\*in muss vor wirtschaftlicher Ausbeutung geschützt werden.

## Zwangsarbeit und moderne Sklaverei

Wir nutzen keinerlei Zwangsarbeit, Leibeigenschaft, Schuldknechtschaft oder unfreiwillige Arbeit. Arbeit muss stets freiwillig geleistet werden. Beschäftigten muss gestattet werden, die Kontrolle über ihre Ausweispapiere zu behalten (z.B. Reisepass, Arbeitserlaubnis oder

jedes andere persönliche Rechtsdokument). Sie dürfen keiner Form von Gewalt, psychischen oder physischen Bedrohung, keinem Missbrauch und keiner Nötigung ausgesetzt sein; jede Form des Menschenhandels oder der Beteiligung daran ist strikt verboten.

## Vergütung Löhne, Sozialleistungen und Arbeitszeiten

Wir halten alle geltenden nationalen Gesetze und verbindlichen Branchenstandards zu Arbeitszeiten, Überstunden, Löhnen und Gehältern sowie sonstigen Arbeitgeberleistungen ein. Beschäftigte sind über ihre Arbeitsbedingungen, insbesondere ihre Rechte und Pflichten, in Sprache und Form so zu informieren, dass sie sie

verstehen. Wir entlohnen unsere Mitarbeitenden zeitnah. Auf Anfrage teilen wir ihnen verständlich und eindeutig die Grundlage ihrer Entlohnung mit. Abzüge von Löhnen und Gehältern als Disziplinarmaßnahme sind nur innerhalb des rechtlichen Rahmens zulässig.

## Diversität, Toleranz und Gleichbehandlung

Wir möchten, dass die B.I.G. ein Ort des gegenseitigen Vertrauens und Respektes ist, der kulturelle Vielfalt begrüßt und alle Mitarbeitenden aufgrund ihrer Vorzüge schätzt. Die Basis jeder Entscheidung hinsichtlich unserer Mitarbeitenden sind unsere ethischen Grundprinzipien und geltendes Recht. Die nachfolgend beispielhaft aufgeführten Faktoren werden insbesondere personelle Entscheidungen grundsätzlich nicht beeinflussen (es sei denn, es liegt ein sachlicher Grund vor):

- Alter,
- Nationalität
- nationale oder ethnische Herkunft,
- Wohnsitz,
- Religion und Weltanschauung,
- Geschlecht,
- Hautfarbe,
- Geschlechtsidentitäten oder Ausdruck der Geschlechtlichkeit,
- sexuelle Orientierung,
- politische Überzeugung,
- physische oder psychische Beeinträchtigung.

Soweit es zulässig und möglich ist, werden wir Chancengleichheit fördern, indem wir die Einstellung von Mitarbeitenden aus benachteiligten Gruppen wie z.B. „Personen mit Beeinträchtigungen“ unterstützen. Wir verpflichten uns, die Gleichberechtigung für

alle zu gewährleisten, die Rechte gefährdeter Gruppen innerhalb der B.I.G. zu schützen, insbesondere die Rechte von Minderheiten und Frauen. Ebenso achten wir die Rechte indigener Völker, wenn diese betroffen sind. Zusätzlich setzen wir interne Maßnahmen um, um die Lohn- und Chancengleichheit auf allen Beschäftigungsebenen zu gewährleisten. Insbesondere der Einstellungsprozess ist möglichst ethisch, nachhaltig, transparent und respektvoll und ohne jede Diskriminierung zu gestalten (ethische Rekrutierung).

Diskriminierung, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sind für uns inakzeptabel! Derartige Verhaltensweisen werden in der B.I.G. nicht geduldet. Die genannten – von uns nicht tolerierten – Verhaltensweisen umfassen z. B.:

- Mobbing-Handlungen jeglicher Art,
- verbale Angriffe (z. B. Beleidigungen),
- rassistische oder sexistische Äußerungen,
- körperliche Bedrohung oder Angriffe,
- unerwünschter Körperkontakt,
- offene Feindschaft am Arbeitsplatz.

Wir fördern eine Arbeitsumgebung, die Inklusion ermöglicht, in der die Vielfalt unserer Beschäftigten geschätzt wird und jegliche Form der Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing keinen Platz hat.

## Arbeitsschutz

Unser Ziel ist es, unsere Gesundheit und die unserer Kolleg\*innen zu schützen, eine sichere Arbeitsumgebung zu schaffen und die Unversehrtheit aller Kolleg\*innen sicherzustellen. Jede\*r Mitarbeitende ist dazu verpflichtet, auf die eigene Gesundheit und Sicherheit zu achten. Im Rahmen der Einhaltung von Arbeitsschutz-

maßnahmen ist so auch achtsam mit der Gesundheit und Sicherheit der Kolleg\*innen umzugehen. Ein wirksames Arbeitsschutzmanagement erfordert eine Kultur, welche die Beseitigung von Unfällen, Beinaheunfällen und arbeitsbezogenen Erkrankungen anstrebt.

## Korruption, Bestechung

Die B.I.G. beeinflusst in keinem Fall in unzulässiger Weise amtliche oder geschäftliche Handlungen oder verschafft sich unzulässig einen Vorteil hinsichtlich der Geschäftstätigkeit. Lieber verzichtet B.I.G. auf ein Geschäft, bevor damit gegen geltendes Recht oder gegen unsere

eigenen Grundsätze verstoßen wird. Gegen jede\*n Mitarbeitende\*n, die\*der sich an Korruption beteiligt, werden Disziplinarmaßnahmen eingeleitet, die in der Regel darin bestehen werden, das Beschäftigungsverhältnis zu beenden.

## Datenschutz, Datensicherheit und Offenlegung von Informationen

Wir verpflichten uns, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen unseres Auftraggebers, Kund\*innen und Beschäftigten gerecht zu werden. Wir beachten bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von personenbezogenen Daten die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften. Das bedeutet insbesondere, dass wir personenbezogene Daten nur

dann verarbeiten, wenn dies rechtmäßig und zur Erfüllung berechtigter geschäftlicher Zwecke notwendig ist und wir diese Daten nur so lange speichern, wie es zur Erfüllung dieser Zwecke und zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben erforderlich ist. Wir sorgen für einen angemessenen Geschäftsgeheimnisschutz. Wir schützen vertrauliche Informationen vor unerlaubter Erlangung, Nutzung und Offenlegung sowie vor Missbrauch, Verlust, Vernichtung und Manipulation.

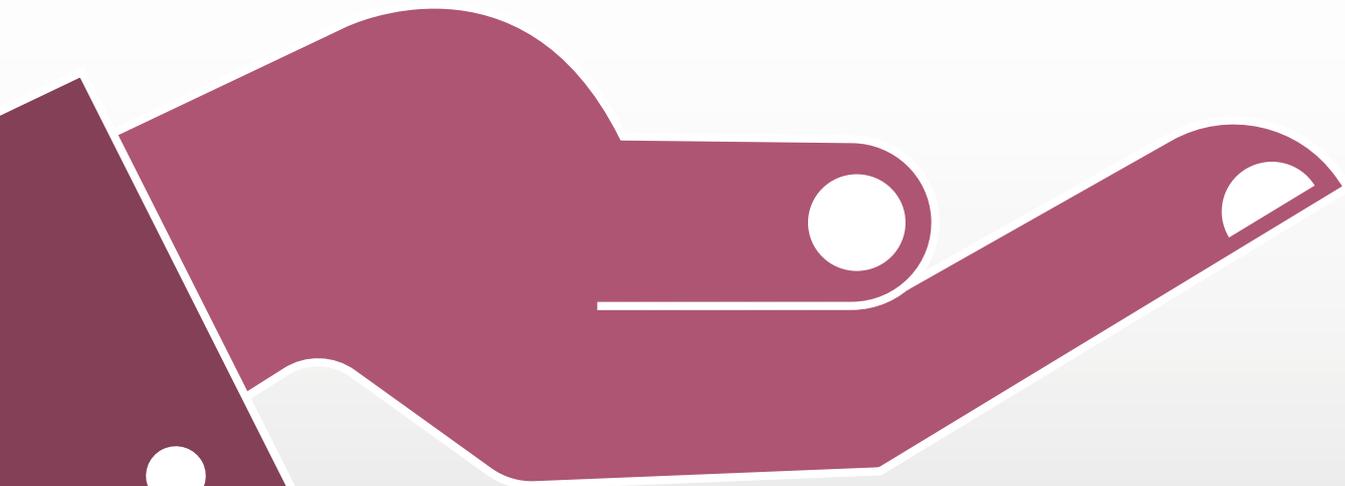
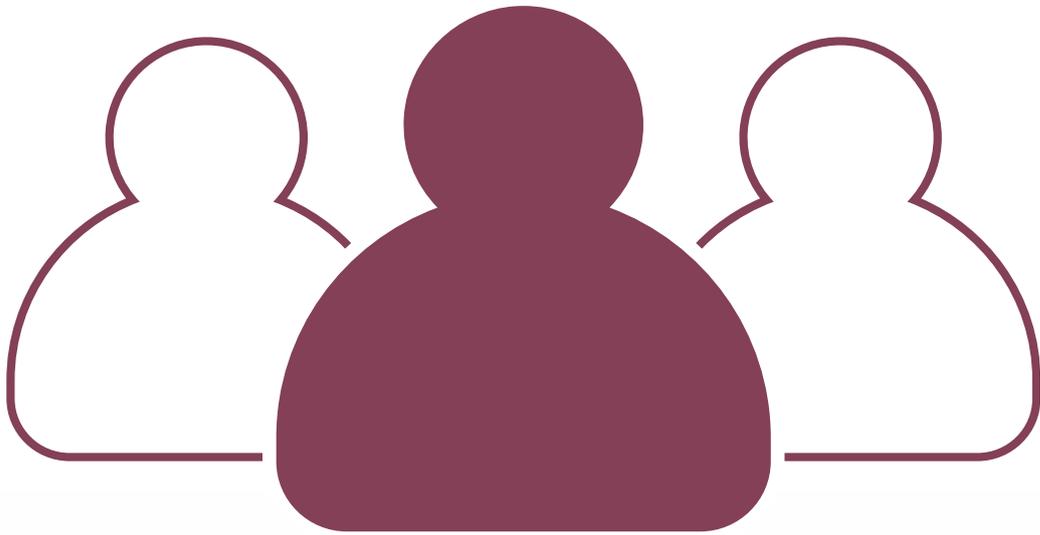
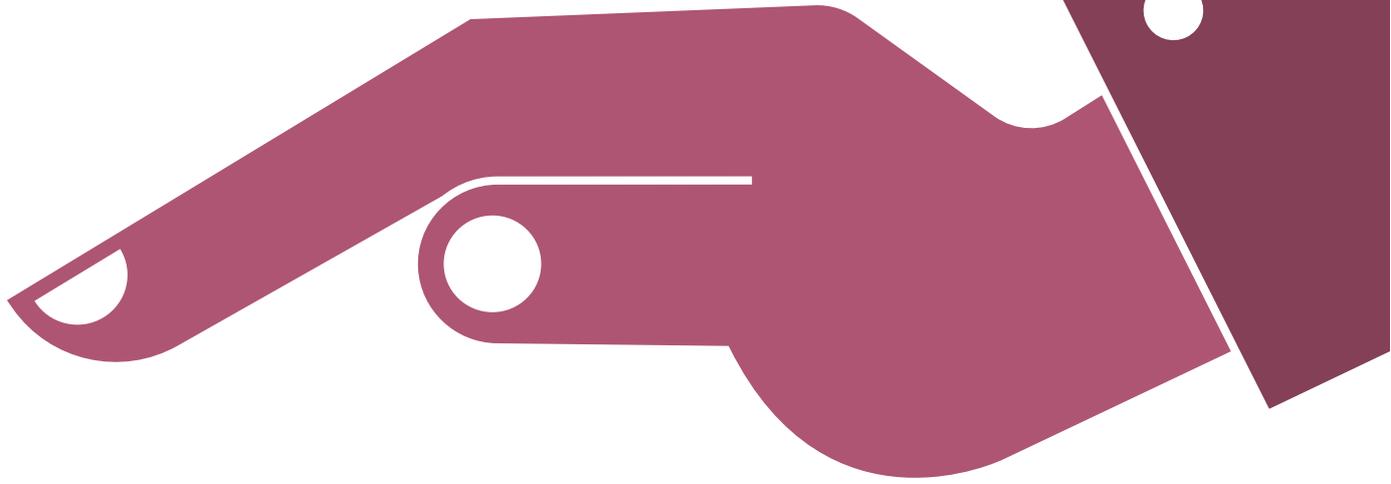
## Umwelt

Die B.I.G. ist als Gruppe den Prinzipien nachhaltigen Wirtschaftens verpflichtet. Dabei gilt es, ein angemessenes Verhältnis zwischen den zum Teil konkurrierenden Aspekten Marktwirtschaft, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Energieeffizienz, Umweltschutz sowie gesamtgesellschaftlicher Verantwortung zu erreichen. Es ist unser Ziel, Umweltschäden zu verhindern, unsere Nutzung von Energie und Ressourcen zu minimieren und zu gewährleisten, dass wir die Grundsätze einer nachhaltigen Entwicklung befolgen. Wir verpflichten uns, die lokalen, nationalen, internationalen und traditionellen Rechte an Land, Wald, Wasser und Ressourcen zu respektieren, insbesondere die Rechte indigener Gemeinschaften. Die Zustimmung betroffener Gemeinschaften muss frei und in Kenntnis der Sachlage eingeholt werden, bevor rechtlich zulässige Änderungen der Land-, Wald- oder Wassernutzung oder Eingriffe in die Ressourcen der lokalen Gemeinschaften vorgenommen werden. Negative soziale, gesundheitliche, umweltbezogene oder wirtschaftliche Auswirkungen durch den Erwerb von Land, Wald, Wasser und Ressourcen gilt es zu vermeiden und die Existenzgrundlage und Lebensstandards davon betroffe-

ner Menschen zu wahren. Die B.I.G. hat zum Ziel, alle geltenden Umweltauflagen einzuhalten und ihre Produktion und Dienstleistungen am Gedanken der Nachhaltigkeit auszurichten. Dies beinhaltet den bestmöglichen Schutz der Umwelt, einen sorgsamen Umgang mit Ressourcen und erfolgreiche Energieeinsparung. Die B.I.G. hält alle geltenden Umweltgesetze, -Regelungen und -Standards ein und betreibt ein effizientes System zur Identifizierung und Beseitigung potenzieller Umweltgefahren.

Die B.I.G. setzt folgende Klimaschutzziele um:

- Potenziale der Energieeffizienz und erneuerbaren Energien nutzen,
- sorgsamer Umgang mit Wasserverbrauch und -Qualität,
- Möglichkeiten zur ständigen Verbesserung der Luftqualität finden und ausschöpfen,
- nachhaltige Ressourcen verantwortungsbewusst managen,
- Abfall reduzieren,
- ein verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement etablieren.



# 4

## VERANTWORTLICHKEITEN

Die Einhaltung von Menschen- und Umweltrechten betrachten wir bei der B.I.G. als eine interdisziplinäre Aufgabe. Daher wirken hier Fachexpert\*innen aus verschiedenen Unternehmensbereichen zusammen. Dazu gehören Kolleg\*innen aus den Bereichen Governance, Risk & Compliance, Strategischer Einkauf, Personalmanagement, Auftragsmanagement und Community Management sowie das Nachhaltigkeits-Team.

Einmal im Quartal trifft sich die Gruppe, um Bedarf für die weitere Verbesserung unserer Menschenrechtsstrategie zu ermitteln.

Verantwortlich für das Beschwerdeverfahren ist unser Compliance-Ombudsmann, der als externer Rechtsanwalt weisungsfrei ist und unabhängig agieren kann.



# 5

## **ERFÜLLUNG UND UMSETZUNG VON MEN- SCHENRECHTLICHEN UND UMWELTBEOZUGENEN SORGFALTPFLICHTEN**

## SORGFALTSPFLICHTEN

Wir haben bei B.I.G. zahlreiche Maßnahmen zur Vorbeugung von und zum Umgang mit Menschen- und Umweltrechtsverletzungen umgesetzt. Über die Festlegung von Verantwortlichkeiten in Bezug auf die Überwachung, Einhaltung und Umsetzung menschen- und umweltrechtlicher Maßnahmen sowie die Erarbeitung entsprechender unternehmensinterner Vorgaben und dokumentierter Prozesse haben wir erreicht, dass jeder Mitarbeitende auf konkrete Ansprechpartner\*innen, Maßnahmen, Prozesse und Handreichungen zurückgreifen kann, was die Umsetzung der Sorgfaltspflichten und die Integration in deren täglichen Arbeitsalltag erleichtert.

Dazu zählen:

- Verpflichtung der Unternehmensangehörigen menschen- und umweltrechtliche Vorgaben einzuhalten (Code of Conduct),
- Verpflichtung der Lieferunternehmen auf die Einhaltung menschen- und umweltrechtlicher Vorgaben (Supplier Code of Conduct),
- Bereitstellung und Kommunikation eines Beschwerdeverfahrens,
- Erstellung der Richtlinie Hinweisgebersystem und Beschwerdeverfahren,
- Aufbau und Ausbau eines Compliance Management-Systems,
- Durchführung von Risikoanalysen zur Identifikation allgemeiner Compliance-Risiken sowie zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken,
- Durchführung von Schulungen zur Compliance sowie spezifischen menschen- und umweltrechtlichen Themen,
- Vorhalten eines betriebliches Gesundheits- und Arbeitsschutzsystems,
- Erstellung einer Antikorruptionsrichtlinie,
- Umsetzung des B.I.G. Umweltprogramms,

- Durchführung regelmäßiger Treffen/Workshops durch unser Nachhaltigkeits-Team,
- Zertifizierung des Umweltmanagementsystems nach ISO 14001:2015 bei Unternehmen der B.I.G.,
- Erstellung dieser Grundsatzerklärung.

## RISIKOANALYSE

Als Teil unserer Sorgfaltspflicht analysieren wir **abstrakte und konkrete Risiken**, um potenzielle und tatsächliche negative Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt in unseren Geschäftsaktivitäten und unserer Lieferkette zu identifizieren, zu bewerten und zu adressieren. Vor diesem Hintergrund haben wir unser unternehmensweites Risiko- und Lieferantenmanagement systematisch um Menschenrechts- und Umweltthemen erweitert.

In einem ersten Schritt betrachten wir dabei abstrakt die Risiken, die sich länder- und branchenspezifisch aus unserer Geschäftstätigkeit ergeben können. Wo wir eine erhöhte Risikodisposition feststellen, führen wir eine konkrete Risikoanalyse in Bezug auf die Rechtspositionen durch, die von den unter Ziff. 2 genannten international anerkannten menschenrechtlichen Rahmenwerke und Standards geschützt werden.

Die Analyse menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken und Auswirkungen wird jährlich und anlassbezogen aktualisiert.

Als abstrakte **sektor- und unternehmensspezifische Risiken** haben wir auf Basis unserer Risikoanalysen im eigenen Geschäftsbereich folgende Bereiche ausgemacht, auf die wir bei der Umsetzung der Sorgfaltspflichten ein besonderes Augenmerk legen:

Als Unternehmensgruppe, die im Bereich Lasertechnik tätig ist, haben wir für unseren eigenen Geschäftsbereich das unternehmensspezifische Risiko **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz** priorisiert. Durch die starke Bündelung von Laserstrahlung können so hohe Intensitäten erreicht werden, dass bei der Anwendung von Laserstrahlung besondere Schutz- und Vorsichtsmaßnahmen erforderlich sind.

Wir sind uns bei der B.I.G. außerdem darüber bewusst, dass unsere Tätigkeiten Auswirkungen auf die **Umwelt** haben. Daher legen wir auch auf das Risiko Umweltschutz einen besonderen Fokus und sehen es als unsere Pflicht, eine Beeinträchtigung der Umwelt im Rahmen der wirtschaftlichen und technischen Möglichkeiten und mittels durchdachter Abläufe auf das mögliche Minimum zu reduzieren. Um unserer Verantwortung im Umgang mit der Umwelt und den Ressourcen nachzukommen, ermitteln und bewerten wir die für uns bedeutenden Umweltaspekte, leiten daraus Umweltziele und -Programm ab und überprüfen die Erfüllung anhand messbarer Merkmale.

In unserer Lieferkette haben wir als besonders sensible Bereiche die Themen Arbeitssicherheit, Vereinigungsfreiheit, Umwelt ausgemacht.

Die Ergebnisse dieser Analyse fließen in unsere unternehmerischen Entscheidungsprozesse in Bezug auf die Auswahl der Lieferunternehmen, das Geschäftspartnermanagement, die Produktverantwortung und -Entwicklung sowie Fusionen und Übernahmen ein. Die Risikoanalysen bilden dabei die Grundlage für die Identifikation angemessener Maßnahmen. Darüber hinaus nutzen wir die Ergebnisse als Grundlage zur Erstellung und, wo nötig, Anpassung interner Vorschriften, Prozesse und Schulungen.

Wir verstehen die Umsetzung der menschen- und umweltrechtlichen Vorgaben als **kontinuierlichen Prozess**. Es gilt hierbei nicht nur, sich ändernde Gegebenheiten und Rahmenbedingungen – auch in anderen Teilen der Welt – im Blick zu behalten und angemessen darauf zu reagieren, sondern stets dort, wo wir Möglichkeiten zur Einflussnahme besitzen, eine Verbesserung der menschen- und umweltrechtlichen Situation anzustreben und entsprechend an zukunftsweisenden Strategien und Lösungen zu arbeiten.

Das beinhaltet auch, regelmäßig und anlassbezogen **Wirksamkeitskontrollen** in Bezug auf die von uns umgesetzten Maßnahmen durchzuführen.

### PRÄVENTIONS- UND ABHILFEMAßNAHMEN

Um unserer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte und den Schutz der Umwelt angemessen gerecht zu werden, setzen wir auf eine Mischung aus verschiedenen Maßnahmen. Unser Ziel ist es, Personen und vulnerable Gruppen, die potenziell betroffen sein könnten, zu schützen und negative Auswirkungen auf ihre Menschenrechte sowie die Umwelt zu vermeiden oder zumindest zu reduzieren.

Dafür haben wir klare Prozesse aufgesetzt. Wir binden aktiv und systematisch Rechteinhaber\*innen und durch Umweltthemen betroffene Personen ein (wie unsere Beschäftigten und die Mitarbeitenden unserer Lieferfirmen oder die Personen in den lokalen Gemeinden). Außerdem arbeiten wir regelmäßig mit Umwelt- und Menschenrechts-Experten\*innen zusammen und informieren uns über Best-Practice-Standards, zum Beispiel im Rahmen von Brancheninitiativen. Wir kooperieren auch mit verschiedenen Interessengruppen, um sicherzustellen, dass die Menschenrechte respektiert werden und wir unsere Umweltauswirkungen minimieren.

Wir stellen durch das Vorhalten angemessener Leitlinien und Prozesse sowie das Mitdenken menschen- und umweltrechtlicher Belange in unseren unternehmerischen Entscheidungen und unserer Unternehmensstrategie sicher, dass menschen- und umweltrechtliche Belange in unserem eigenen Geschäftsbereich und in unserer Lieferkette berücksichtigt werden.

Wir verpflichten mindestens alle unsere direkten Geschäftspartner vertraglich, die im jeweiligen Land geltenden Gesetze sowie die Kernarbeitsnormen der ILO einzuhalten, die Menschen-

rechte zu achten und gegenüber ihren eigenen Geschäftspartnern menschenrechtsbezogene Risiken angemessen zu adressieren.

Ergibt sich im Rahmen unserer Risikoanalysen das Risiko, dass unsere Geschäftsaktivitäten negative Auswirkungen auf die Menschenrechte verursachen oder mitverursachen, verfügen wir über angemessene Verfahren zur Bewertung, Änderung, Einstellung und/oder Korrektur der Aktivität. Im eigenen Geschäftsbereich ergreifen wir neben Maßnahmen zur umgehenden Aufklärung und zum Abstellen entsprechender Verletzungen ggf. auch Wiedergutmachungsmaßnahmen und verbessern unsere internen Prozesse.

Sollten wir in der Lieferkette feststellen, dass unsere Geschäftstätigkeit negative Auswirkungen auf die Menschenrechte oder Umwelt mitverursachen, steht für uns an erster Stelle, gemeinsam mit unseren Lieferunternehmen **angemessene Abhilfemaßnahmen** zu suchen und zu definieren; den Abbruch einer Geschäftsbeziehung behalten wir uns als „ultima ratio“ vor.

Um konkreten Risiken aus den Bereichen Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz vorzubeugen, verfügen wir über ein **betriebliches Gesundheitsschutz- und Arbeitssicherheitssystem**, zu dem es auch eine entsprechende Richtlinie gibt. Unser Ziel ist es, alle Gefahren für Leib und Leben abzuwenden und die Beschäftigten zu schützen. Die zahlreichen technischen, organisatorischen und persönlichen Schutzmaßnahmen werden entsprechend den Risiken aus den erstellten Gefährdungsbeurteilungen festgelegt und umgesetzt.

Zu diesen Maßnahmen zählen:

- Beseitigung bzw. Reduzierung etwaiger Gefahrenquellen durch Substitution,
- Sicherheitsgerechte Einrichtung und Unterhaltung von Maschinen und Geräten, Betriebseinrichtungen, Arbeits- und Sozialräumen,
- Regelungen, um Arbeitsvorgänge sicher zu gestalten. Zutrittsbeschränkungen, Arbeitsanweisungen, Unterweisungen und Dosisbegrenzungen;
- weitere Informationen zu sicherem und gesundheitsgerechtem Arbeiten.

Ziel ist es, eine gefahrenfreie Ausübung der beruflichen Tätigkeit und eine langfristige Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten. Diese wird auch durch zahlreiche Verantwortliche im Bereich Arbeitssicherheit sichergestellt: Neben den Sicherheitsbeauftragten, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt sind hier vor allem der Gefahrstoffbeauftragte und die drei **Laserschutzbeauftragten** zu nennen. Letztere sind für den sicheren Betrieb der Lasereinrichtungen an den Arbeitsplätzen zuständig und führen hierbei u.a. monatlich und nach Bedarf Einweisungen und Schulungen durch.

Darüber hinaus verfügen wir über einen **Arbeitsschutzausschuss**, der die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten, der vierteljährlich durch die jeweiligen Geschäftsführenden der Gruppenunternehmen mit Unterstützung der Fachkraft für Arbeitssicherheit einberufen wird.

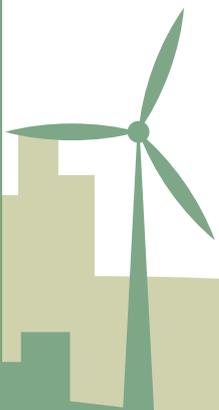
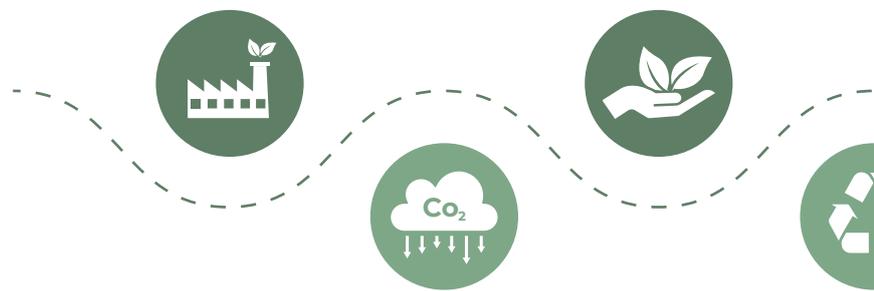
Bei der B.I.G. haben wir uns das Ziel gesetzt, eine profitable Produktion und die **Vorsorge für unsere Umwelt** in Einklang zu bringen. Dazu wollen wir unsere Umweltleistungen verbessern und Umweltbelastungen vermeiden oder verringern, wo dies technisch und organisatorisch möglich, sowie wirtschaftlich tragbar ist.

Wir tragen Verantwortung für die Umweltverträglichkeit und Nachhaltigkeit unserer Produkte und Dienstleistungen. Wir setzen auf umweltverträgliche, fortschrittliche und effiziente Technologien und implementieren diese über den gesamten Lebenszyklus unserer Produkte. Bereits in der Entwicklung und Produktion achten wir auf einen schonenden Umgang mit den natürlichen Ressourcen, eine kontinuierliche Reduktion der Umweltauswirkungen und die Einhaltung der Umweltschutzgesetze und -Regeln. Wir beachten ebenfalls die Grundsätze der Kreislaufwirtschaft und auf die Wiederverwertbarkeit unserer Produkte am Ende ihres Lebenszyklus.

Bei der B.I.G. berücksichtigen wir im Rahmen unserer Tätigkeiten die Belange des Umweltschutzes und gehen zweckmäßig und sparsam mit Ressourcen und Energie um. Wir stellen sicher, dass unsere Aktivitäten einen möglichst geringen negativen Einfluss auf die Umwelt haben und dass sie im Einklang mit den Umweltschutzgesetzen und -Regeln stehen. Umweltorientiertes Management ist eines der vorrangigen Ziele der Unternehmenspolitik. Verschiedene Unternehmen der B.I.G. verfügen daher über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystems nach ISO 14001:2015.

Darüber hinaus ist uns bei der B.I.G. nachhaltiges Handeln ein besonders wichtiges Anliegen. Daher haben wir im Jahr 2023 unsere **Nachhaltigkeitsbemühungen** der Vorjahre fortgesetzt und folgende Einzelmaßnahmen umgesetzt :

- „Mietschafe“ zur umweltfreundlichen Rasenpflege,
- Anbau von Kräutern und Wildblumen in den Hochbeeten als Bienennahrung sowie Gemüse zur eigenen Nutzung durch die Mitarbeitenden,
- Aufstellen von weiteren Vogel- und Insekentränken,
- Anbringen von Nist- und Schutzmöglichkeiten für Wildvögel,
- Schrittweise Umstellung auf LED-Leuchtmittel,
- Erfassung und Veröffentlichung der Kennzahlen für Strom, Wasser, Fernwärme etc.
- Schrittweiser Austausch/Erweiterung der Messgeräte für Strom,
- Ersetzen/Neuanschaffung div. (Klein-)Geräte durch verbrauchsarme Elektrogeräte,
- Nutzung von zertifizierten, nachhaltigen Firmen und Anbietern (z.B. Strom, Druckerzeugnisse),
- Nutzung umweltfreundlicher Verkehrsmittel (ÖPNV) für Dienstreisen,
- Einführung des JobTickets für Mitarbeitende und Werkstudierende,
- Anlegen einer Ackerfläche als „Versuchs-Feld“ für nachhaltige Landwirtschaft,
- Einsatz von umweltfreundlichen Reinigungsmitteln und Recycling-Produkten in der Unternehmensreinigung,
- Umstellung auf nachhaltige/recyclbare Büromaterialien (z.B. Papier, Stifte etc.),
- Auswahl nachhaltiger Mitarbeitenden-Geschenke (z.B. Weihnachten) und Merchandise-Artikel (z.B. Messe),



## SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNG

Wir betrachten es als einen wesentlichen Aspekt im Rahmen unserer Sorgfaltspflichten, unsere Mitarbeitenden für die Achtung der Menschenrechte und den Schutz der Umwelt zu sensibilisieren. Daher führen wir regelmäßige Schulungen durch, die sicherstellen, dass unsere Beschäftigten für menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sensibilisiert und in der Lage sind die daraus resultierenden Sorgfaltsprozesse effektiv umzusetzen.

Darüber hinaus erhalten unserer Mitarbeitenden auch Schulungen zum Thema Umweltbewusstsein.

## FORTLAUFENDE VERBESSERUNG UNSERER MENSCHENRECHTSSTRATEGIE

Für uns ist die Achtung der Menschenrechte und der Schutz der Umwelt ein fortlaufender Prozess. Wir überprüfen kontinuierlich die Umsetzung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten, wobei wir die sich verändernden Rahmenbedingungen, die Art unserer Geschäftsaktivitäten sowie die Größe und Struktur unseres Unternehmens berücksichtigen. Die Integration entsprechender Sorgfaltsprozesse in unsere Organisation und unsere Geschäftsbeziehungen ist für uns daher von zentraler Bedeutung.





# 6

## BESCHWERDE- MECHANISMUS

Verstöße gegen die Menschenrechte und schwerwiegendes Fehlverhalten müssen öffentlich gemacht werden, damit sie geahndet und in Zukunft verhindert werden.

Über unser Hinweisgebersystem (s. nachfolgend) und die dort hinterlegten internen und externen Meldewege können unsere Beschäftigten, die Beschäftigten unserer Lieferunternehmen, Mitarbeitende der Lieferunternehmen, aber auch Dritte Hinweise auf Verstöße gegen geltendes Recht, den Code of Conduct oder den Supplier Code of Conduct vertraulich – auch in anonymisierter Form – in einer Sprache ihrer Wahl an den Compliance-Ombudsmann der B.I.G. melden, ohne dafür Nachteile befürchten zu müssen.

Unser Hinweisgebersystem ist öffentlich zugänglich unter:

<https://berlin.industrial.group/de/hinweisgebersystem/>

Wir garantieren für alle Meldungen über das Hinweisgebersystem den größtmöglichen Schutz der Daten, der Vertraulichkeit Ihrer Identität und Persönlichkeitsrechte.

Unsere Lieferunternehmen fordern wir auf, ihre Mitarbeitenden, sonst von unserer Geschäftstätigkeit betroffene Personen sowie ihre Vorlieferanten in geeigneter Form auf das externe nach ISO 27001 zertifizierte externe Hinweisgeberportal und die dort ebenfalls in deutscher und englischer Sprache hinterlegte Verfahrensordnung hinzuweisen.

Alle eingegangenen Hinweise werden in einem festgelegten, transparenten und vertraulichen Verfahren bearbeitet. Begründete Verdachtsmomente auf das Vorliegen menschenrechtlicher oder umweltbezogener Risiken oder Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich oder bei Lieferfirmen werden zum Gegenstand einer konkreten Risikoanalyse und führen zur Umsetzung angemessener Präventions- oder Abhilfemaßnahmen sowie einer Verbesserung des Risikomanagementsystems.

Die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens wird einmal im Jahr sowie anlassbezogen überprüft.



# 7

## **INTERNE UND EXTERNE KOMMUNIKATION**

Kommunikation ist das A und O für ein innovatives, wachsendes Unternehmen. Und das gilt gleichermaßen für die interne wie für die externe Kommunikation. Intern bietet zum Beispiel das **Intranet** eine Plattform zur schnellen Kommunikation auch menschenrechtlicher Themen.

Die Achtung der Menschen- und Umweltrechte ist Bestandteil unseres **Code of Conduct** sowie des **Supplier Code of Conduct**. Mitarbeitende sowie Führungskräfte werden regelmäßig bezüglich des Verhaltenskodex und spezifisch auch zu menschen- und umweltrechtlichen Themen **geschult**.

Unser **Beschwerdeverfahren**, die **Verfahrensordnung** dazu und die Vorstellung des Compliance-Ombudsmannes sind in deutscher und englischer Sprache auf unserer Website kommuniziert.

Das **Hinweisgeberportal** [www.safewhistle.info](http://www.safewhistle.info) ist dabei multilingual (Sprachen sind deutsch, englisch, französisch, spanisch und niederländisch), wobei weitere Sprachen schrittweise hinzukommen werden, ebenso wie die Möglichkeit, auch verschlüsselte Sprachnachrichten zu versenden, was beispielsweise von nicht alphabetisierten Personen genutzt werden kann. Hinweisgebende Personen haben zudem die Möglichkeit, vom Compliance-Ombudsmann zu verlangen, dass zu einem persönlichen Treffen ein besonders zur Verschwiegenheit verpflichtete, übersetzende Person hinzugezogen wird, die\*der aus der und in die Landessprache der hinweisgebenden Person übersetzt.

Darüber hinaus findet **interne Kommunikation** zu **umweltbezogenen Themen** im Rahmen der regelmäßigen Treffen/Workshops unseres Nachhaltigkeits-Teams sowie durch Beiträge auf der Themenseite Umweltmanagement & Nachhaltigkeit im Intranet statt.



Nach **außen kommunizieren** wir unsere **Nachhaltigkeitsbemühungen** durch:

- die Teilnahme an Veranstaltungen im Rahmen der Mitgliedschaft im Klimarat Marzahn-Hellersdorf; der AG Nachhaltigkeit des Marzahn-Hellersdorfer Wirtschaftskreises; unserer Mitgliedschaft bei der IHK Berlin,
- Kontaktpflege mit Einrichtungen des ÖPNV für eine bessere Anbindung unseres Standortes (z.B. Veränderung der Buslinie durch die BVG),

- Einbinden von Themen zu Umwelt und Nachhaltigkeit bei (Firmen) Veranstaltungen (z.B. Open Campus).

Wir werden unsere Richtlinien und menschenrechtsbezogenen Maßnahmen weiter kommunizieren und unsere Mitarbeitenden, Kund\*innen und unmittelbare Lieferunternehmen sensibilisieren und informieren.





# 8

## DOKUMENTATION UND BERICHTERSTATTUNG

In den folgenden Veröffentlichungen geben wir klare Informationen über unsere Aktivitäten zur Achtung der Menschen- und Umweltrechte:

- Deutscher Nachhaltigkeitskodex (Nachhaltigkeitsbericht 2023 der Berlin.Industrial.Group. für das Berichtsjahr 2022,
- Website: Nachhaltigkeit bei Berlin.Industrial.Group. (Berlin.Industrial.Group. – Unique, United.)

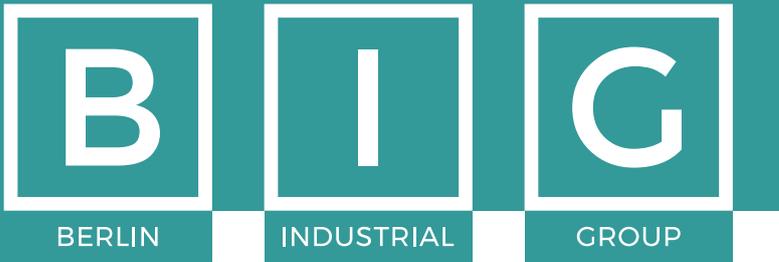


# 9

## SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Diese Grundsatzerklärung steht Allen auf unserer Website zur Verfügung. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit diese Erklärung im Intranet abzurufen. Diese Grundsatzerklärung tritt am 01.06.2024 in Kraft.

**UNIQUE, UNITED.**



## **KONTAKT**

**BERLIN.INDUSTRIAL.GROUP.**  
SCHWARZE-PUMPE-WEG 16  
12681 BERLIN

 [info@berlin.industrial.group](mailto:info@berlin.industrial.group)

 +49 (0) 30 – 91 20 74-10

 [www.berlin.industrial.group](http://www.berlin.industrial.group)