BAUMANN

WIR SIND BAUMANN: VON WERTEN ZU VERANTWORTUNG

CODE OF CONDUCT

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort des CEO 3

Zweck und Umfang 5

Der Ethikkompass 7

Einhaltung der Vorschriften 9

Ethische Geschäftspraktiken 11

Gesellschaftliches Engagement 13

Schutz von Informationen 15

Value Chain / Lieferkette 17

VORWORT DES CEO

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Als Familienunternehmen mit mehr als 135-jähriger Geschichte ist sich BAUMANN seiner Verantwortung gegenüber seinen Anspruchsgruppen, gegenüber der Gesellschaft und gegenüber der Umwelt bewusst. Dieses Dokument ist mehr als nur eine Reihe von Richtlinien – es umfasst die Werte und Grundsätze, die bestimmen, wer wir als Organisation sind und wie wir unser Geschäft führen. Es spiegelt unser ausgeprägtes Engagement in Sachen Integrität, Respekt und Spitzenleistung wider. Diese Kernwerte sind die Grundlage unseres Erfolgs und der Grund dafür, dass unsere Kunden, unsere Partner und die Gemeinschaften, denen wir dienen, uns ihr Vertrauen geschenkt haben. Jede und jeder von uns ist dafür verantwortlich, diese Standards bei allem, was wir tun, einzuhalten, so dass sichergestellt ist, dass unsere Handlungen von höchstem ethischem Verhalten zeugen. Dieser Code of Conduct ist darauf ausgelegt, uns beim Navigieren in dem komplexen und dynamischen Geschäftsumfeld, in dem wir tätig sind, zu leiten und zu führen. Er zeigt unsere Erwartungen hinsichtlich ethischem Verhalten auf und bildet einen Bezugsrahmen, damit Entscheidungen getroffen werden, die mit unseren Werten im Einklang sind. Er dient auch als Erinnerung daran, dass sich unsere Handlungen nicht nur auf den Ruf unseres Unternehmens auswirken, sondern auch auf das Wohlergehen unserer Kolleginnen und Kollegen und der weitergefassten Gemeinschaft. Ich erwarte von dir, dass du diesen Code of Conduct sorgfältig durchliest und ihn regelmässig heranziehst. Es handelt sich dabei um ein lebendiges Dokument, das einer Weiterentwicklung unterliegt, in dem Masse, wie unser Unternehmen wächst und die Welt um uns herum sich verändert. Um die Integrität und den Erfolg unseres Unternehmens aufrechterhalten zu können, ist es von wesentlicher Bedeutung, dass du diese Grundsätze einhältst. Für dein Engagement, höchste Standards anzulegen, was ethisches Verhalten angeht, bedanke ich mich sehr herzlich. Gemeinsam werden wir weiterhin ein Unternehmen aufbauen, auf das wir stolz sein können.

Thomas H. Rüegg
CEO der BAUMANN Gruppe

ZWECK UND UMFANG

ZWECK

Dieser Code of Conduct dient dazu, allen Mitarbeitenden eine klare Richtlinie für die erwarteten Vorgehensweisen und Verhaltensstandards zu liefern. Er stellt sicher, dass wir unser Geschäft integer, respektvoll und unter Einhaltung aller geltenden Gesetze, Vorschriften und Industriestandards betreiben.

VERANTWORTLICHKEIT

Alle Mitarbeitenden sind dafür verantwortlich, sich mit dem BAUMANN Code of Conduct vertraut zu machen und dessen Grundsätze in ihre tägliche Arbeit zu integrieren. Ferner sind unsere Führungskräfte gehalten, höchste Standards anzulegen, was ethisches Verhalten angeht. Dies bedeutet, integer, transparent und verantwortungsvoll zu führen und eine Kultur des Vertrauens und des Respekts sowie der offenen Kommunikation zu fördern.

UMSETZUNG

Abgesehen von der individuellen Verantwortung, den Code of Conduct einzuhalten, bieten wir regelmässige Schulung und Kommunikation, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden die im BAUMANN Code of Conduct aufgezeigten Grundsätze verstehen und einhalten. Dies umfasst die Durchführung einer umfassenden Einweisungsschulung für neue Mitarbeitende, das Bereitstellen von laufender Schulung und Unterstützung und das frühzeitige Kommunizieren von Aktualisierungen und Änderungen hinsichtlich des Code of Conduct.

FEHLVERHALTEN

Verstösse gegen den BAUMANN Code of Conduct werden nicht toleriert und können zu einer Disziplinarmassnahme führen, bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses und – im Falle eines schwerwiegenden Verstosses – einer strafrechtlichen Untersuchung. Mitarbeitende, die einen Verstoss gegen den Code of Conduct feststellen oder vermuten, werden ermutigt, dies sofort zu melden, und zwar vertraulich über den internen SpeakUp!-Prozess oder direkt über die SpeakUp®-Hotline (siehe QR-Code).

AKTUALISIERUNG

Der vorliegende Code of Conduct wird regelmässig überprüft und aktualisiert, um seine Zweckdienlichkeit und Effektivität sicherzustellen. Aktualisierungen werden allen Mitarbeitenden und Anspruchsgruppen mitgeteilt, und es findet eine Schulung statt, um sicherzustellen, dass Änderungen verstanden und eingehalten werden.

SPRACHVERSIONEN

Der BAUMANN Code of Conduct ist in mehreren Sprachen verfügbar, um sicherzustellen, dass er für unsere vielfältige Belegschaft zugänglich ist und verstanden wird. Die Mitarbeitenden werden gebeten, die Fassung in ihrer bevorzugten Sprache heranzuziehen, damit alles klar und verständlich ist.

WIE WIR ETHISCH ENTSCHEIDEN

DER ETHIKKOMPASS

Der BAUMANN Code of Conduct zielt nicht darauf ab, alle Gesetze, Vorschriften oder Ethiksituationen abzudecken. Um die richtige Vorgehensweise festzulegen, müssen wir unseren gesunden Menschenverstand walten lassen. Man kann nicht alles wissen. Wenn du also unsicher bist, wie sich eine Entscheidung ethisch gesehen auswirkt, dann verwende die folgenden einfachen Fragen als moralischen Kompass:

- → Wäre diese Massnahme im Einklang mit dem Code of Conduct?
- → Wäre diese Massnahme ethisch akzeptabel?
- → Würde ich fair und ehrlich handeln?
- → Wäre diese Massnahme legal?
- → Wäre diese Massnahme angemessen?
- → Würde diese Massnahme ein gutes Licht auf mich und das Unternehmen werfen?
- → Würde ich genauso handeln, wenn eine Kollegin oder ein Kollege oder meine Vorgesetzte oder mein Vorgesetzter Zeuge der Massnahme wäre?
- → Wäre es mir angenehm, wenn über diese Massnahme in den Nachrichten oder online berichtet würde?

Wenn du auch nur eine dieser Frage mit NEIN beantworten würdest, dann solltest du von der Massnahme Abstand nehmen. Wenn du weitere Unterstützung benötigst, wende dich bitte an deinen Vorgesetzten, die Geschäftsleitung oder unter integrity@baumann-group.com an das Intregrity Office.

WIE WIR VORSCHRIFTEN EINHALTEN

EINHALTUNG DER VORSCHRIFTEN

Menschenrechte: Wir respektieren und befolgen die grundlegenden Menschenrechte aller Menschen, und zwar sowohl innerhalb unserer Organisation als auch in den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind. Dieses Engagement schliesst ausdrücklich ein, dass wir uns unter anderem gegen Folgendes stellen:

- Kinderarbeit: Wir halten uns strikt an das Verbot einer Beschäftigung von Kindern. Mitarbeitende müssen mindestens 15 Jahre alt sein (oder älter als die durch die lokale Gesetzgebung festgelegte Altersuntergrenze), und wir tolerieren nicht, dass Minderjährige gefährliche oder gesundheitsschädliche Arbeiten durchführen.

- Menschenhandel, Sklaverei und Zwangsarbeit: Wir beschäftigen keine Zwangsarbeitende und stellen sicher, dass alle Mitarbeitende freiwillig arbeiten und dass es ihnen freisteht, ihr Beschäftigungsverhältnis zu kündigen. Mitarbeitende dürfen durch keine Form von Nötigung, Drohung oder körperlicher oder psychologischer Gewalt gezwungen werden, gegen ihren Willen zu arbeiten.

Wir fördern und schützen durch unsere Geschäftspraktiken und unsere Partnerschaften aktiv die Menschenrechte und gehen möglicherweise entstehende Risiken oder Verstösse an.

Einhaltung sonstiger Normen, Vorschriften und Gesetze: Wir verpflichten uns, massgebende Gesetze, Vorschriften und Industriestandards hinsichtlich aller Aspekte unseres Geschäfts einzuhalten. Dies schliesst Arbeitsgesetze, Umweltvorschriften, Produktsicherheitsstandards, Gesundheits- und Sicherheitsstandards und -vorschriften für Mitarbeitende und andere gesetzliche Anforderungen, die für unsere Arbeitsprozesse gelten, ein.

Mindestlöhne: Wir verpflichten uns, allen Mitarbeitenden faire und wettbewerbsfähige Löhne zu zahlen, die den geltenden Gesetzen und Vorschriften über Mindestlöhne entsprechen. Etwaige Abweichungen von gesetzlichen Mindestgrenzen werden umgehend behoben, um die Übereinstimmung und Gerechtigkeit sicherzustellen.

Arbeitnehmerverbände und Gewerkschaften: Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeitenden auf freie Zusammenschlüsse. Ferner verpflichten wir uns, Mitglieder von Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften weder zu bevorzugen noch zu diskriminieren.

BEISPIEL

Emma, die in der Verkaufsabteilung tätig ist, stellt fest, dass ein Kunde die lokalen Arbeitsgesetze nicht in vollem Umfang einhält, insbesondere, was Kinderarbeit angeht. Aufgrund der strategischen Bedeutung des Kunden ist sie jedoch versucht, über diesen Umstand hinwegzusehen.

✓ Emma muss die Sache sofort über den SpeakUp!-Prozess melden. Das Ignorieren solcher Verstösse schadet der Integrität und dem Ansehen des Unternehmens. Ein weiteres Arbeiten mit diesem Kunden könnte BAUMANN ernsten Gefahren aussetzen. Wenn Emma unsicher ist, wie das zu melden ist, sollte sie ihre Vorgesetzte oder ihren Vorgesetzten um Hilfe bitten. Emma muss stets die Werte des Unternehmens über ihre eigenen Befindlichkeiten stellen.

WIE WIR GESCHÄFTE TÄTIGEN

ETHISCHE GESCHÄFTSPRAKTIKEN

Respekt und Vertrauen: Wir bewerten Respekt und Vertrauen als grundlegende Elemente unserer Arbeitsplatzkultur. Dies bedeutet, Kolleginnen und Kollegen, Kunden und Partner stets mit Anstand, fair und professionell zu behandeln, wodurch eine Umgebung geschaffen wird, in der unterschiedliche Sichtweisen respektiert und wertgeschätzt werden.

Transparenz und präzise Berichterstattung: Wir stellen sicher, dass alle finanziellen und nichtfinanziellen Informationen, die wir erstellen oder weitergeben, einschliesslich unseres Nachhaltigkeitsberichts, wahrheitsgetreu, korrekt und vollständig sind. Als Familienunternehmen verpflichten wir uns zu Transparenz und Genauigkeit, so dass unsere Werte hinsichtlich Vertrauen und Integrität aus sämtlichen Aspekten unserer Berichterstattung hervorgehen.

Produktsicherheit und -qualität: Wir verpflichten uns, sichere, qualitativ hochwertige Produkte zu liefern, die die Erwartungen unserer Kunden erfüllen oder sogar noch übertreffen. Dies bedeutet das Einhalten der Qualitätskontrollstandards während des gesamten Fertigungsprozesses, das Durchführen regelmässiger Überprüfungen und Tests und das kontinuierliche Verbessern der Produktqualität und -sicherheit basierend auf dem Kundenfeedback und den Best Practices der Branche.

Nachhaltigkeit: Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, nachhaltige Lösungen in unsere Geschäftsabläufe zu integrieren, und zwar im Einklang mit den ESG-Grundsätzen (ESG = Environmental, Social and Governance). Wir sind uns darüber im Klaren, dass es erforderlich ist, Klimaveränderungen anzugehen, und sind bestrebt, unsere Treibhausgasemissionen zu senken. Wir fordern unsere Mitarbeitenden, Partner und Anspruchsgruppen auf, uns bei diesen Bemühungen zu unterstützen, und fördern so eine Kultur der Nachhaltigkeit in unserer gesamten Organisation.

Korruption und Interessenskonflikte: Wir tolerieren keinerlei Form von Korruption wie beispielsweise Bestechung oder Geldwäsche. Von den Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie alle Geschäfte ehrlich, integer und transparent durchführen. Sie müssen jede Situation vermeiden, die dem Ruf bzw. der Integrität des Unternehmens schaden könnte. Dazu gehört, Situationen zu vermeiden, in denen persönliche Interessen mit den Interessen des Unternehmens oder seiner Anspruchsgruppen in Konflikt kommen könnten.

Geschenke und Bewirtung: Wir untersagen die Annahme teurer Geschenke oder Bewirtungen von Anspruchsgruppen, um zu vermeiden, dass dies als Bestechung oder Interessenskonflikt aufgefasst werden könnte. Kleine, übliche Geschenke dürfen angenommen werden, wenn sie transparent sind und Geschäftsentscheidungen nicht beeinflussen. Mitarbeitende sollten Zuwendungen, die über das übliche Mass hinausgehen, melden und im Zweifelsfall um eine Handlungsempfehlung bitten, um die Einhaltung unserer Ethikstandards sicherzustellen.

Kartellrecht und fairer Wettbewerb: Wir konkurrieren fair und ethisch einwandfrei auf dem Markt und vermeiden sämtliche Massnahmen, die den Handel auf unfaire Weise einschränken oder den Wettbewerb behindern könnten. Dazu gehört, Beteiligungen an Preisfestsetzungen, Absprachen bei Ausschreibungen, Aufteilungen des Marktes oder irgendwelche anderen wettbewerbsfeindlichen Vorgehensweisen zu unterlassen.

Spenden und Sponsoring: Wir setzen darauf, den Gemeinden, in denen wir leben und arbeiten, durch wohltätige Spenden und Sponsoring etwas zurückzugeben. Unsere Spenden erfolgen in Übereinstimmung mit unseren Unternehmenswerten und strategischen Prioritäten, wobei der Schwerpunkt darauf liegt, Anlässe im Zusammenhang mit Bildung, Sportveranstaltungen und Umweltschutz zu unterstützen.

BEISPIEL

David, ein Facheinkäufer, erhält von einem Lieferanten eine Einladung zu einem aufwendigen Abendessen, zusammen mit einem Geschenk, das übertrieben wirkt. Und das Ganze unmittelbar vor wichtigen Vertragsverhandlungen.

✓ David sollte das Geschenk und die Einladung höflich ablehnen, da das Annehmen teurer Geschenke Begünstigung oder Bestechung vermuten lassen könnte. Selbst wenn es harmlos erscheint, können solche Massnahmen Davids Glaubwürdigkeit und den Ruf des Unternehmens schädigen. David sollte alle hochwertigen Angebote seiner/seinem Vorgesetzten melden und sich eine Empfehlung geben lassen, wie er vorgehen soll.

WIE WIR MIT ANSPRUCHS-GRUPPEN UMGEHEN

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Mitarbeitende: Unsere Mitarbeitenden sind für uns der Kern unseres Unternehmens. Wir betrachten sie als unser wertvollstes Gut. Es ist uns daran gelegen, basierend auf den Fähigkeiten des Einzelnen Chancen zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung zu bieten und so die Entwicklung sowohl unserer Mitarbeitenden als auch des Unternehmens sicherzustellen.

Gesundheit und Sicherheit: Was die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden, Kunden und Gemeinschaften angeht, gehen wir keine Kompromisse ein. Dies bedeutet das Liefern sicherer Produkte, eine sichere Arbeitsumgebung, das Einhalten von Gesundheits- und Sicherheitsstandards und -vorschriften, das Durchführen regelmässiger Sicherheitsschulungen und -überprüfungen und das Vermitteln einer Unfallverhütungskultur.

Körperliche und geistige Unversehrtheit: Das körperliche und geistige Wohlbefinden aller Mitarbeitenden liegt uns am Herzen. Wir verfolgen eine Nulltoleranzpolitik in puncto Gewalt, Belästigung, Mobbing, Schikane und Missbrauch, einschliesslich Gesten, Sprache oder Körperkontakt sexueller, nötigender, bedrohender, missbrauchender oder ausbeutender Natur.

Chancengleichheit: Wir fördern gleiche Rechte und Möglichkeiten sowie eine faire Behandlung für alle Mitarbeitenden und Anspruchsgruppen, unabhängig von Hautfarbe, Rasse, Nationalität, sozialem Hintergrund, Behinderung, sexueller Orientierung, politischer oder religiöser Einstellung, Geschlecht oder Alter. Wir tolerieren keine Form von Diskriminierung und gehen in unserem Einflussbereich aktiv dagegen vor.

Schutz von Whistleblowern: Wir verfolgen eine Whistleblowerpolitik, um Mitarbeitende zu schützen, die vermutete Verstösse gegen Gesetze, Vorschriften oder Unternehmenspolitik in gutem Glauben melden. Dies umfasst das Sicherstellen von Vertraulichkeit, Schutz vor Vergeltungsmassnahmen und die angemessene Untersuchung gemeldeter Bedenken.

BEISPIEL

Sophia, eine Maschineneinrichterin, hört, dass sich ein Kollege während einer Teambesprechung über den Akzent einer/eines anderen Mitarbeitenden lustig macht. Einige ihrer Kolleginnen und Kollegen lachen, andere scheinen peinlich berührt zu sein.

✓ Sophia sollte dieses Verhalten direkt ansprechen oder es mit Hilfe des SpeakUp!-Prozesses melden. Witze oder Kommentare über die Rasse, den Hintergrund oder das Aussehen einer anderen Person können verletzend sein, auch wenn dies nicht beabsichtigt ist. Das Unternehmen erwartet, dass alle Mitarbeitenden einander mit Anstand und Respekt behandeln. Sophia kann zu einer respektvolleren Arbeitsumgebung beitragen, indem sie die Sache anspricht oder erforderlichenfalls den SpeakUp!-Prozess nutzt.

WIE WIR MIT VERMÖGENS-WERTEN UMGEHEN

SCHUTZ VON INFORMATIONEN

Sachgüter: Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, dass sie mit den Sachgütern des Unternehmens, einschliesslich Gebäuden, Ausstattung und Geräten, pfleglich umgehen, um falschen Gebrauch, Beschädigung oder Verlust zu verhindern. Der pflegliche Umgang mit diesen Ressourcen ist von entscheidender Bedeutung, um eine produktive und sichere Arbeitsumgebung zu bewahren.

Patente und geistiges Eigentum: Wir respektieren die Rechte anderer an deren geistigem Eigentum und schützen unser eigenes geistiges Eigentum. Dies bedeutet das Schützen von firmeneigenen Informationen, das Respektieren von Urheberrechten und Warenzeichen und das Einholen entsprechender Einwilligungen, wenn das geistige Eigentum Dritter genutzt wird.

Social Media: Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie mit Social Media verantwortungsvoll umgehen, so dass sichergestellt ist, dass jeder Verweis und jede Erwähnung von BAUMANN professionell erfolgt und dem Ruf des Unternehmens nicht schadet. Private Social Media und geschäftliche Mitteilungen sollten voneinander getrennt bleiben.

Datenschutz: Wir respektieren die Vertraulichkeit der persönlichen Daten unserer Anspruchsgruppen, und es ist uns daran gelegen, sie vor unbefugtem Zugriff, Nutzung oder Offenlegung zu schützen. Dies umfasst die Umsetzung einer effektiven Datenschutzpolitik und entsprechender Vorgehensweisen im Einklang mit geltenden Datenschutzgesetzen und -vorschriften.

Datensicherheit: Wir nehmen die Sicherheit unserer Daten ernst und erwarten, dass alle Mitarbeitenden vertrauliche Informationen schützen und den unbefugten Zugriff bzw. die Offenlegung verhindern. Dies bedeutet das Einhalten von Datensicherheitsprotokollen, das Verwenden sicherer Kommunikationskanäle und das Melden etwaiger Sicherheitszwischenfälle oder -verstösse an den Chief Information Security Officer (CISO) unter ciso@baumann-group.com.

Informationssicherheit: Die Gesamtsicherheit unserer Informationssysteme und -netzwerke – und damit der Schutz vor Cyberbedrohungen, Malware und unbefugtem Zugriff – hat für uns Priorität. Dies bedeutet die Umsetzung effektiver Informationssicherheitsmassnahmen, wie Verschlüsselung, Zugriffskontrollen und regelmässige Sicherheitsaudits.

BEISPIEL

Clara, die im Projektmanagement arbeitet, sendet versehentlich eine E-Mail, die Geschäftsgeheimnisse enthält, an einen Kunden.

✓ Clara sollte sofort ihre(n) Vorgesetzte(n) und den Chief Information Security Officer (CISO) informieren. Das Unternehmen nimmt Datensicherheit ernst, und es ist wichtig, dass Clara schnell handelt, um einen potenziellen Schaden zu minimieren. Sie sollte aus dem Versehen lernen und sicherstellen, dass ähnliche Fehler nicht wieder passieren, indem sie in Zukunft vor dem Versenden heikler E-Mails den Empfänger noch einmal überprüft. Clara sollte beim Befolgen der Datensicherheitspolitik des Unternehmens proaktiv vorgehen, um künftige Zwischenfälle zu verhindern.

WAS WIR VON UNSEREN GESCHÄFTS-PARTNERN ERWARTEN

VALUE CHAIN / LIEFERKETTE

Nachhaltige Geschäftspraktiken: Ethische Beschaffung, Umwelt/Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung haben für uns Priorität. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie dieselben hohen Standards einhalten, die wir für uns selbst setzen, mit dem Fokus auf ökologischer Verantwortung, Arbeitnehmerrechten und Engagement für die Gemeinschaft. Dies bedeutet, dass wir Geschäftspartner nicht nur basierend auf den Kosten und der Qualität auswählen und überwachen (durch regelmässige Audits), sondern auch basierend auf ihrem Engagement hinsichtlich fairer Arbeitsweisen, ökologischer Verantwortung und ethischem Geschäftsgebaren.

Konfliktmineralien: Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, die Verwendung von Konfliktmineralien in unseren Produkten und unserer Lieferkette zu vermeiden.

Sicherheitsstandards: Unser Ziel ist es, heikle Informationen zu schützen und in unseren Geschäftsabläufen das Vertrauen zu wahren. Geschäftspartner müssen effektive Sicherheitsstandards aufrechterhalten, technische und organisatorische Massnahmen umsetzen, um vertrauliche Daten zu schützen, den Missbrauch verhindern und regelmässige Audits und Personalschulungen hinsichtlich Datenschutz und Cybersicherheit sicherstellen. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie uns proaktiv über Sicherheitszwischenfälle in ihren Systemen informieren und solche Zwischenfälle unter ciso@baumann-group.com direkt unserem Chief Information Security Officer (CISO) melden.

BEISPIEL

Ethan aus der Engineering-Abteilung findet heraus, dass einer seiner Lieferanten Materialien verwendet, die als Konfliktmineralien klassifiziert werden können, was nicht mit dem Engagement von BAUMANN hinsichtlich einer ethischen Beschaffung zu vereinbaren ist.

✓ Ethan sollte die Sache sofort seiner/seinem Vorgesetzten oder der entsprechenden Abteilung melden. Zusätzlich kann Ethan erforderlichenfalls vom SpeakUp!-Prozess Gebrauch machen. BAUMANN vertritt eine klare Haltung hinsichtlich verantwortungsvoller Beschaffung, und es ist nicht akzeptabel, mit Lieferanten zu arbeiten, die diese Standards nicht einhalten. Wenn Ethan von solchen Vorgehensweisen erfährt, besteht die beste Vorgehensweise darin, die Sache vorzubringen, so dass sie angegangen werden kann, damit sichergestellt ist, dass das Unternehmen ethische Geschäftspraktiken aufrechterhält.

KONTAKT

BAUMANN Federn AG
Fabrikstrasse 1
8734 Ermenswil
Schweiz

+41 55 286 81 11

info.ch@baumann-group.com