



Verhaltensrichtlinie

Code of Conduct

I. Verhaltensregeln

Die Globus Thermoplast GmbH erkennt ihre soziale Verantwortung an. Insbesondere tragen alle Mitarbeiter Verantwortung gegenüber dem eigenen Unternehmen, gegenüber Kunden, Lieferanten und der Gesellschaft. Das Handeln des Unternehmens und deren Mitarbeiter orientiert sich an den Werten der Integrität und Fairness.

Diese Verhaltensregel ist ein freiwilliger Kodex, der dem Interesse an fairen, nachhaltigen, verantwortungsvollen und ethischen Handlungsgrundsätzen Nachdruck verleiht.

Diese Verhaltensregeln gelten für die Globus Thermoplast GmbH. Gleichermaßen wird erwartet, dass die Geschäftspartner diese Regeln anerkennen und selbst anwenden. Nachfolgend werden beide Seiten als *Unternehmen* oder *das Unternehmen* benannt.

Die in dieser Verhaltensrichtlinie beschriebenen ethischen Leitlinien beruhen insbesondere auf den Grundsätzen der UN Global Compact, den ILO-Konventionen, auf der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, auf den UN Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeweiliger Form der Diskriminierung von Frauen, sowie auf den OECD-Richtlinien für internationale Unternehmen. Die nachfolgenden Ziffern II bis V bilden Mindeststandards und sollen Situationen vorbeugen, die die Integrität des Unternehmens und ihren Mitarbeitern in Frage stellen können.

Globus Thermoplast GmbH beachtet die Grundsätze des Global Compact und wirkt in seiner Geschäftsführung auf deren Zielerreichung hin.

II. Allgemeine Grundsätze, Recht und Gesetz

Das Unternehmen verpflichtet sich, in allen unternehmerischen Aktivitäten seiner gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden.

Das Unternehmen verpflichtet sich, bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen die jeweils geltenden Gesetze sowie sonstigen maßgeblichen Bestimmungen der Länder, in denen es tätig ist, zu beachten.

Geschäftspartner sind fair zu behandeln. Verträge werden eingehalten, wobei Veränderungen der Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.

III. Korruption/Kartellrecht/Zwangsarbeit/Kinderarbeit

a) Korruption

Im Umgang mit Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten) und staatlichen Institutionen werden die Interessen des Unternehmens und die privaten Interessen von Mitarbeitern auf beiden Seiten strikt voneinander getrennt. Handlungen und (Kauf-)Entscheidungen erfolgen frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen.

Das jeweils geltende Korruptionsstrafrecht ist einzuhalten. Unter anderem ist Folgendes zu beachten:

Die Gewährung persönlicher Vorteile (insbesondere geldwerter Art wie Zahlungen und Darlehen einschließlich der Gewährung kleinerer Geschenke über einen längeren Zeitraum) durch das Unternehmen und dessen Mitarbeiter an Amtsträger (wie Beamte oder Mitarbeiter im öffentlichen Dienst) mit dem Ziel, Vorteile für das Unternehmen oder sich selbst oder Dritte zu erlangen, sind nicht erlaubt.

Geldwerte persönliche Vorteile als Gegenleistung für eine Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr dürfen weder angeboten, versprochen, gewährt noch gebilligt werden. Ebenso dürfen im Umgang mit Geschäftspartnern persönliche Vorteile von Wert weder gefordert noch angenommen werden. Das Unternehmen muss seinen Mitarbeitern auferlegen, dass sich diese keine entsprechenden Vorteile versprechen lassen.

Geschäftsführung und Mitarbeiter des Unternehmens dürfen im Geschäftsverkehr keine Geschenke, Zahlungen, Einladungen oder Dienstleistungen anbieten, versprechen, fordern, gewähren oder annehmen, die mit Absicht gewährt werden, eine Geschäftsbeziehung in unzulässiger Weise zu beeinflussen oder bei denen die Gefahr besteht, die professionelle Unabhängigkeit des Geschäftspartners zu gefährden. Dies ist grundsätzlich nicht der Fall

bei Geschenken und Einladungen, die sich im Rahmen geschäftsüblicher Gastfreundschaft, Sitte und Höflichkeit bewegen.

Das Unternehmen kann dazu eine verbindliche Richtlinie zur Annahme und Gewährung von Geschenken, Einladungen zu Bewirtung und Veranstaltungen erlassen. Hierin können Ausnahmen hinsichtlich angemessener geringwertiger und symbolhafter Geschenke, angemessener Geschäftsessen und angemessener Veranstaltungen des eigenen Unternehmens wie von Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten) geregelt werden. Die Richtlinie ist transparent innerhalb des Unternehmens und gegenüber bestehenden und potenziellen Geschäftspartnern zu kommunizieren (Veröffentlichung).

Das Unternehmen soll einen Ansprechpartner zur Verfügung stellen, der kontaktiert werden kann, wenn Mitarbeiter des Unternehmens sich in einem Interessenkonflikt befinden oder diese unsicher sind, ob ein Interessenkonflikt gegeben ist oder entstehen könnte.

b) Verhalten gegenüber Wettbewerbern (Kartellrecht)

Das Unternehmen achtet den fairen Wettbewerb. Daher hält das Unternehmen die geltenden Gesetze ein, die den Wettbewerb schützen und fördern, insbesondere die geltenden Kartellgesetze und sonstige Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs.

Im Umgang mit Wettbewerbern verbieten diese Regelungen insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, Verkaufsgebiete oder Kunden zuteilen oder den freien und offenen Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstige Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen (Preis- und Konditionenbestimmung).

Im Hinblick darauf, dass die Abgrenzung zwischen verbotenen Kartellen und zulässiger Zusammenarbeit problematisch sein kann, soll das Unternehmen für seine Mitarbeiter einen Ansprechpartner zur Verfügung stellen, der in Zweifelsfragen kontaktiert werden kann.

c) Zwangsarbeit

Das Unternehmen lehnt jegliche Form von Zwangsarbeit ab.

a) Kinderarbeit

Das Unternehmen beachtet die Regelungen der Vereinten Nationen zu Menschen- und Kinderrechten. Das Unternehmen verpflichtet sich insbesondere, das Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Übereinkommen 138 der Internationalen Arbeitsorganisation) sowie das Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Übereinkommen 182 der Internationalen Arbeitsorganisation) einzuhalten. Sieht eine nationale Regelung betreffend Kinderarbeit strengere Maßstäbe vor, so sind diese vorrangig zu beachten.

IV. Grundsätze zur sozialen Verantwortung

a) Menschenrechte

Das Unternehmen respektiert und unterstützt die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte.

b) Diskriminierung

Das Unternehmen verpflichtet sich, im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze jeder Form von Diskriminierung entgegen zu treten. Das bezieht sich insbesondere auf eine Benachteiligung von Mitarbeitern aufgrund des Geschlechts, der Rasse, einer Behinderung, der ethnischen oder Kulturellen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Neigung.

c) Gesundheitsschutz

Das Unternehmen gewährleistet Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der nationalen Bestimmungen. Das Unternehmen unterstützt eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt.

d) Faire Arbeitsbedingungen

Das Unternehmen achtet das Recht auf Koalitionsfreiheit seiner Mitarbeiter im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze.

e) Umweltschutz

Das Unternehmen ist dem Ziel des Umweltschutzes für die heutigen und künftigen Generationen nachhaltig verpflichtet. Gesetze, die zum Schutze der Umwelt erlassen wurden, sind zu beachten. Das Unternehmen unterstützt umweltbewusstes Handeln der Mitarbeiter.

f) Geschäftsgeheimnisse

Das Unternehmen verpflichtet seine Mitarbeiter, Betriebs-/ und Geschäftsgeheimnisse zu beachten. Vertrauliche Informationen sowie vertrauliche Unterlagen dürfen nicht unbefugt an Dritte weitergegeben oder in sonstiger Weise zugänglich gemacht werden, es sei denn, dass hierzu eine Befugnis erteilt wurde oder es sich um öffentlich zugängliche Informationen handelt.

V. Lieferanten

Das Unternehmen ist aufgefordert, die Grundsätze dieser Verhaltensrichtlinie Abschnitt III und IV seinen unmittelbaren Lieferanten zu vermitteln, die Einhaltung der Inhalte Verhaltensrichtlinie Abschnitt III und IV bei seinen Lieferanten bestmöglich zu fördern und diese aufzufordern, die Verhaltensrichtlinie Abschnitt III und IV ebenfalls zu befolgen.

Das Unternehmen wird seinen Lieferanten empfehlen, ihrerseits ihre Lieferanten aufzufordern, diese Verhaltensrichtlinie zu befolgen.

VI. Einhaltung

Es bleibt dem Unternehmen unbenommen, für sich und seine Mitarbeiter weitergehende Verhaltensrichtlinien mit höheren Anforderungen an ethisches Handeln einzuführen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, seinen Beschäftigten die in dieser Verhaltens-Richtlinie geregelten Inhalte und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen bekannt zu machen.

Das Unternehmen verpflichtet sich, insbesondere durch Gestaltung und ggfs. Anpassung von Richtlinien und Prozessen, darauf hinzuwirken, dass das Unternehmen den Grundsätzen dieser Verhaltensrichtlinie entspricht.

Das Unternehmen wird durch geeignete organisatorische Vorkehrungen darauf hinwirken, dass die Verhaltensrichtlinie eingehalten wird.

Globus Thermoplast GmbH

Die Geschäftsführung