

Code of Conduct der Götze Gruppe

Präambel

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie die Geschäftsleitung sind an die Regelungen dieses Code of Conduct gebunden. Er legt die Werte, Grundsätze und Handlungsweisen dar, die das unternehmerische Handeln der Gesellschaft bestimmen. Ziel der Geschäftsführung ist die Einhaltung ethischer Normen und die Schaffung eines Arbeitsumfeldes, das Integrität, Respekt und faires Verhalten fördert. Eine streng gesetzes- und grundsatztreue Geschäftspolitik dient den langfristigen Unternehmensinteressen.

Dieser Code of Conduct ist von der Geschäftsführung beschlossen und genehmigt worden.

Einhaltung von Gesetzen und sonstigen Bestimmungen im In- und Ausland

In allen geschäftlichen Entscheidungen und Handlungen ist die Gesellschaft bestrebt, die geltenden Gesetze und sonstigen maßgebenden Bestimmungen im In- und Ausland zu beachten. Integrität und Aufrichtigkeit fördern einen fairen Wettbewerb, auch im Verhältnis zu unseren Kunden und Lieferanten.

Verpflichtung der Unternehmensleitung

Die Gesellschaft sieht sich in der Pflicht, ökonomisch, sozial und umweltbewusst zu handeln. Die Gesellschaft ist daher bestrebt, ihre Geschäfte kompetent und ethisch zu betreiben und in allen Märkten, in denen sie tätig ist, den fairen Wettbewerb zu schützen, indem geltende Gesetze über Kartellverbote, Wettbewerb und Wettbewerbsbeschränkungen eingehalten werden. Unfaire Vorteile gegenüber Kunden, Lieferanten oder Mitbewerbern sind zu vermeiden.

Geltungsbereich

Der vorliegende Verhaltenskodex gilt für alle Standorte und Geschäftseinheiten des unterzeichnenden Unternehmens. Gleichzeitig fordert das unterzeichnende Unternehmen auch von seinen Zulieferern die Einhaltung der in diesem Kodex verankerten Grundsätze.

Kommunikation

Jedes Unternehmen, das den Kodex unterzeichnet, ist dafür verantwortlich, die damit verbundenen Anforderungen an alle seine Mitarbeiter und Zulieferer zu kommunizieren. Besondere schutzbedürftige Gruppen (z.B. Kinder und Jugendliche) genießen besondere Aufmerksamkeit.

Transparenz und Verbraucherdialog

Das Unternehmen erkennt das Recht der Verbraucher auf wichtige Produkt- und Prozessinformationen an, die für eine qualifizierte Kaufentscheidung benötigt werden. Nach Möglichkeit wird es die entsprechenden einschlägigen Informationen festlegen und öffentlich zugänglich machen.

Corporate Citizenship

Das Unternehmen zeigt bürgerschaftliches Engagement, indem es sich mit positiven Beiträgen in die Gemeinden einbringt, in denen es aktiv ist.

Zwangsarbeit

Jegliche Form von Zwangsarbeit einschließlich Zwangsarbeit in Gefängnissen und Schuldknechtschaft darf nicht angewendet werden.

Integrität und Antikorruption

Das unterzeichnende Unternehmen orientiert sein Handeln an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung von Religion, Weltanschauung, Geschlecht und Ethik. Das unterzeichnende Unternehmen lehnt Korruption und Bestechung im Sinne der entsprechenden UN-Konvention (aus dem Jahr 2005) ab. Es fördert auf geeignete Weise Transparenz, integrires Handeln und verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen.

Vergabe und Annahme von Einladungen und Geschenken

Für die Annahme von Einladungen und Geschenken gelten im wesentlichen die analogen Prinzipien wie für die Vergabe. Kein Mitarbeiter darf seine Position oder Funktion im Unternehmen dazu benutzen, persönliche Vorteile zu fordern, anzunehmen oder sich zu verschaffen. Generell entsprechen Geschenke und Einladungen von Geschäftspartnern allgemein üblichen Geschäftspraktiken, sofern sie von angemessenem Wert sind und den Charakter einer Aufmerksamkeit haben. Eine Annahme von Geschenken und Einladungen kann unter Umständen jedoch zu Interessenkonflikten führen. Die Annahme von Geschenken und Einladungen ist daher nur unter der Voraussetzung erlaubt, dass diese nur gelegentlich erfolgen und von angemessenem Wert sind. In darüberhinausgehenden Fällen sind die Mitarbeiter verpflichtet, das Geschenk oder die Einladung abzulehnen und die Geschäftsleitung zu informieren.

Kinderarbeit

Kinderarbeit kommt nicht zum Einsatz. Sofern die Gesetze vor Ort keine höhere Altersgrenze festlegen, werden keine Personen beschäftigt, die noch im schulpflichtigen Alter bzw. jünger als 15 Jahre sind (vorbehaltlich der Ausnahmeregelungen der ILO Konvention 138). Mitarbeiter unter 18 Jahren dürfen nicht für gefährliche Tätigkeiten eingesetzt werden und können unter Berücksichtigung ihrer Ausbildungserfordernisse von Nachtarbeit ausgenommen werden.

Belästigung

Die Mitarbeiter werden keinerlei körperlichen Züchtigungen oder anderweitigen körperlichen, sexuellen, psychischen oder verbalen Belästigungen oder Missbrauchshandlungen ausgesetzt.

Vergütung

Die Vergütung einschließlich Löhne, Überstunden und Nebenleistungen erfolgt zumindest in der im geltenden Recht und Gesetz festgelegten Höhe oder liegt darüber.

Arbeitszeit

Sofern die nationalen Regelungen keine geringere Höchst Arbeitszeit festlegen und außer im Falle außergewöhnlicher Unternehmensumstände wird von den Mitarbeitern nicht verlangt, auf regelmäßiger Basis eine Standardarbeitswoche von über 48 Stunden pro Woche oder eine Gesamtwochenarbeitszeit von über 60 Stunden (einschließlich Überstunden) zu absolvieren. Den Mitarbeitern wird in jedem 7-Tageszeitraum das Äquivalent von mindestens einem freien Tag gewährt.

Nichtdiskriminierung

Bei allen Beschäftigungsentscheidungen einschließlich - ohne darauf beschränkt zu sein - Einstellungen und Beförderungen, Vergütung, Lohnnebenleistungen, Ausbildung, Entlassungen und Kündigungen werden alle Mitarbeiter streng nach ihren Fähigkeiten und Qualifikationen behandelt.

Gesundheit und Sicherheit

Um Unfälle und Personenschäden zu vermeiden, stellen die Arbeitgeber sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, die als Mindestkriterien die geltenden gesetzlichen Bestimmungen erfüllen.

Versammlungsfreiheit und Tarifautonomie

Die Arbeitgeber erkennen an und respektieren das gesetzliche Recht der Mitarbeiter auf Versammlungsfreiheit und Tarifautonomie.

Umwelt

Das Unternehmen verwendet an allen Standorten, an denen es tätig ist, umweltfreundliche Praktiken, die es kontinuierlich verbessert. Es erfüllt die Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz, die seine jeweiligen Betriebe betreffen und geht verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen um.

Lieferkette

Wir pflegen vertrauensvolle und faire Geschäftsbeziehungen zu unseren Lieferanten. Umgekehrt erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie uns mit dem gleichen Respekt und der gleichen Integrität begegnen, die wir ihnen entgegenbringen. Der Einkauf agiert in Übereinstimmung mit den Gesetzen und Vorschriften der Länder, in denen wir tätig sind. Darüber hinaus verpflichtet die GKT Unternehmensgruppe soweit möglich alle Lieferanten auf ihren Code of Conduct und arbeitet bevorzugt mit umwelt- und sozial verantwortlichen Lieferanten zusammen. Wir trennen grundsätzlich die Beschaffungs- und die Verkaufsseite.

Auftreten und Kommunikation in der Öffentlichkeit

Wir respektieren das Recht auf freie Meinungsäußerung sowie den Schutz der Persönlichkeitsrechte und der Privatsphäre. Jedem Mitarbeiter sollte bewusst sein, dass er auch im privaten Bereich als Teil und Repräsentant von GKT wahrgenommen werden kann und ist daher aufgefordert, durch sein Verhalten und Auftreten in der Öffentlichkeit, vor allem gegenüber Medien, das Ansehen und die Reputation des Unternehmens zu wahren. Bei privaten Meinungsäußerungen achten wir darauf, die jeweilige Funktion bzw. Tätigkeit in der GKT Unternehmensgruppe nicht in einen Zusammenhang mit der privaten Äußerung zu stellen.

Spenden

Als verantwortungsvolles Mitglied der Gesellschaft fördert die GKT Unternehmensgruppe im Rahmen der rechtlichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten Bildung, Wissenschaft, Kultur, soziale Anliegen, Sport und Umwelt durch Geld- und Sachspenden sowie Dienstleistungen. Wir gewähren Spenden nicht zur Erlangung geschäftlicher Vorteile. Alle Spenden müssen im Einklang mit der jeweils geltenden

Rechtsordnung sowie den internen Richtlinien stehen. Bei allen Spenden müssen zudem der Adressat und der Verwendungszweck dokumentiert werden. Spenden an Einzelpersonen, auf Privatkonten und an Personen oder Organisationen, die den Interessen oder dem Ruf der GKT Unternehmensgruppe schaden können, werden nicht gewährt.

Sponsoring

Sponsoring gehört zu den Kommunikationsinstrumenten der GKT Unternehmensgruppe. Im Unterschied zu Spenden ist für eine Leistung eine Gegenleistung zu erbringen. Alle Sponsoring-Aktivitäten erfordern angemessene und nachweisliche Kommunikations- und Marketingleistungen vom Sponsoringpartner/ Veranstalter und werden transparent abgewickelt. Die Sponsoring-Aktivitäten fokussieren sich auf Bereiche, bei denen das geschäftliche Interesse der GKT Unternehmensgruppe oder die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung im Vordergrund stehen.

Politische Beiträge

Im Zusammenhang mit der Diskussion um Parteispenden werden Unternehmen immer wieder negativ in der Öffentlichkeit wahrgenommen. Die GKT Unternehmensgruppe spendet Parteien und Mandatsträgern weder Geld noch gewährt sie ihnen geldwerte Zuwendungen, die über das rechtlich Zulässige und das gesellschaftlich Akzeptierte hinausgehen.

Geldwäsche

Die GKT Unternehmensgruppe ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um Geldwäsche in ihrem Einflussbereich zu unterbinden

Fehlverhalten und Verstöße

Gegen Verhaltensanforderungen hinsichtlich Integrität und Wertschätzung sowie Verstöße gegen Rechtsvorschriften und Richtlinien können nicht nur für den Einzelnen persönlich, sondern auch für das ganze Unternehmen schwerwiegende Folgen haben. Daher kann Fehlverhalten nicht toleriert werden. Die GKT Unternehmensgruppe ahndet bewusstes, rechtswidriges Fehlverhalten und Verstöße im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen konsequent und ohne Ansehen von Rang und Position der handelnden Person im Unternehmen. Dies gilt insbesondere bei korruptem Verhalten oder wenn das Vermögen der GKT Unternehmensgruppe durch strafbare Handlungen geschädigt wurde. Alle Leitlinien werden konsequent verankert, insbesondere in den Personalprozessen und Personalinstrumenten. Das einheitliche Kompetenzmodell der GKT Unternehmensgruppe basiert auf

unseren Leitlinien und bildet die Grundlage für Entwicklung, berufliche Förderung und interne Nachbesetzung. Die GKT Unternehmensgruppe erwartet ganz besonders von ihren Führungskräften aufgrund ihrer Vorbildfunktion ein an den Kompetenzanforderungen gespiegeltes Verhalten. Die GKT Unternehmensgruppe erwartet von all ihren Beschäftigten, dass sie sich im Sinne der Leitlinien verhalten

Vermeidung von Interessenkonflikten

Die GKT Unternehmensgruppe vertraut darauf, dass die persönlichen Interessen der Beschäftigten nicht im Konflikt mit den Unternehmensinteressen stehen. Die Mitarbeiter sind verpflichtet einen möglichen Interessenkonflikt an den direkten Vorgesetzten bzw. Compliance Beauftragten zu melden.

Interessenkonflikte aus Nebentätigkeiten

Eine Nebentätigkeit ist jede Tätigkeit, in der außerhalb des Hauptarbeitsverhältnisses die Arbeitskraft einem Dritten zur Verfügung gestellt wird - unabhängig davon, ob dies entgeltlich oder unentgeltlich erfolgt. Hierunter fällt auch eine selbständige Nebentätigkeit. Wir dürfen keine Nebentätigkeit ausüben, die den Interessen der GKT Unternehmensgruppe entgegensteht, insbesondere wenn Gründe des Wettbewerbs dagegensprechen.

Privatinvestments

Kapitalbeteiligungen an Wettbewerbern oder Geschäftspartnern der GKT Unternehmensgruppe, die unternehmerischen Einfluss ermöglichen, sind nicht im Interesse des Unternehmens.

Private Nutzung von Firmeneigentum

Die private Nutzung von Firmeneigentum ist grundsätzlich nicht erlaubt, soweit individualrechtlich, kollektivrechtlich oder gemäß betrieblichen Regelungen bzw. der betrieblichen Praxis keine anderslautenden Regelungen bestehen.

Ziele

Während die Strategie klar vorgibt, was und wohin wir wollen, geben uns die Leitlinien die notwendige Orientierung, wie wir unsere Ziele erreichen. Unser Leistungsverständnis beinhaltet immer beide Fragestellungen: „Was habe ich erreicht?“ und „Wie habe ich mich dabei verhalten?“. Beides ist uns wichtig. Wir wollen unsere Ziele erreichen und dabei stets korrekt und vorbildlich handeln.

Umgang mit dem Code of Conduct

Unser Code of Conduct enthält viele Aussagen darüber, was wir tun müssen, um vertrauensbildend und rechtskonform zu handeln. Aber in der täglichen Arbeit werden Fragen aufkommen, für die er keine genauen Antworten bereithält. Erste Anlaufadresse in diesen Fällen ist zunächst die Führungskraft und der von der Geschäftsleitung berufene Compliance Beauftragte.

Fragen zum Code of Conduct

Fragen zum Code of Conduct können sie an Ihren Vorgesetzten und Compliance Beauftragten richten.

Was tun bei Verstößen

Regeln machen nur Sinn, wenn Verstöße gegen sie angemessen geahndet werden. Daher müssen Verstöße bekannt werden. Zu diesem Zweck gibt können sie sich an den Compliance Beauftragten wenden. Jeder Beschäftigte ist verantwortlich, einen Verstoß bzw. Verdacht auf einen Verstoß gegen Rechtsvorschriften, Leitlinien und interne Richtlinien zu melden. Hinweisgebern entstehen aufgrund des nach bestem Wissen und Gewissen gegebenen Hinweises keine Nachteile, sofern sie nicht selbst gegen geltende Verhaltensregeln verstoßen haben. Beschäftigte sollten sich zunächst an ihre unmittelbaren Vorgesetzten bzw. Compliance Beauftragten wenden. Die Führungskräfte sind verantwortlich, hierbei Hilfestellung zu geben. Die Angaben werden streng vertraulich von speziell dafür ausgebildeten und zur Verschwiegenheit verpflichteten Personen recherchiert und überprüft. Wer allerdings mit einer Meldung Gerüchte über andere Beschäftigte verbreitet und deren guten Ruf schädigen will, begeht selbst ein Fehlverhalten.

Überprüfung der Einhaltung des Code of Conduct

In regelmäßigen Abständen wird es ein Audit geben in welchem die Verstöße, Vorkommnisse und Anregungen erfasst werden. In regelmäßigen Meetings werden entsprechende Aktionen festgelegt, dokumentiert und überwacht.

Gräfenthal, den 21.02.2024


Geschäftsführung Götze Gruppe