Verhaltenskodex der Gubesch-Group

Gubesch GmbH
Wilhelmsdorf
Bergstraße 31

Gubesch Engineering and Production GmbH
Emskirchen
Bahnhofswald 2

Gubesch Prototypes and Tools GmbH
Wilhelmsdorf
Bergstraße 34

Gubesch Thermoforming GmbH
Wilhelmsdorf
Industriestraße 1

Gubesch ROM s.r.l.
Strada Industriei 10
420160 Bistrita
Rumänien

Vorwort

Die gesamte Gubesch-Group bekennt sich ausdrücklich zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung im Rahmen ihrer unternehmerischen Tätigkeit (Corporate Social Responsibility). Der vorliegende Verhaltenskodex ist eine freiwillige Vereinbarung, mit der alle Gubesch-Unternehmen, insbesondere die Einhaltung globaler Forderungen an ethisches und moralisches Handeln, wie auch die Vorgaben eines wettbewerbs- und kartellrechtlich richtigen Verhaltens (Compliance) gewährleisten wollen. Dies bedeutet auch die Förderung von fairen und nachhaltigen Standards im Umgang mit Lieferanten und Kunden, sowie eigenen Unternehmensangehörigen.
Unser Unternehmen informiert ihre Unternehmensangehörigen in regelmäßigen Abständen über die ethischen Ziele und Verhaltensgrundsätze dieses Verhaltenskodexes. Darüber hinaus streben sie an, dass sich auch Lieferanten an diesen Inhalten orientieren.

I. Allgemeine Regelungen

1. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Niederlassungen und Produktionsstätten des Unternehmens.

2. Gesetze, Normen und ethische Verhaltensweisen

Das Unternehmen hält die geltenden Gesetze und Normen der jeweiligen Länder, in denen es tätig ist, ein. Es orientiert sich an den allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere Integrität, Rechtschaffenheit sowie Menschenwürde.

3. Geschäftspartner, Behörden und Verbraucher

Das Unternehmen praktiziert nach den allgemein anerkannten Geschäftspraktiken von Fairness und Ehrlichkeit. Mit Behörden pflegt es einen vertrauensvollen Umgang. Verbraucherschützende Normen werden beachtet.

4. Geschäftsgeheimnisse

Geschäftsgeheimnisse von Geschäftspartnern werden vom Unternehmen und seinen Unternehmensangehörigen vertraulich behandelt. Eine Weitergabe vertraulicher Informationen an Dritte oder die öffentliche Zugänglichmachung ist untersagt. Dies gilt für die Unternehmensangehörigen auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

5. Datenschutz

Die personenbezogenen Daten von Mitarbeitern, ehemaligen Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und anderen Betroffenen werden vom Unternehmen geschützt. Das Unternehmen sammelt, erhebt, verarbeitet, nutzt und speichert personenbezogene Daten nur in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben.

6. Einfuhr- und Ausfuhrbestimmungen

Das Unternehmen hält alle anwendbaren Einfuhr- und Ausfuhrkontrollgesetze ein.

7. Interessenkonflikte

Das Unternehmen erwartet, dass seine Mitarbeiter in dessen besten Interesse handeln. Das Unternehmen und seine Mitarbeiter vermeiden jegliche Tätigkeiten oder Situationen, die zu einem Konflikt zwischen den privaten Interessen der Mitarbeiter und des Geschäftsinteresses des Unternehmens führen können.

8 Finanzielle Verantwortung / Buchführung und Offenlegung von Informationen

Informationen zu Geschäftsaktivitäten, Struktur, Finanzsituation und Leistungsfähigkeit des Unternehmens werden im Einklang mit den einschlägigen Vorschriften aufgezeichnet und offengelegt.

9. Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum werden respektiert; Technologie- und Know-how-Transfer erfolgen so, dass die geistigen Eigentumsrechte geschützt sind. Das Unternehmen ergreift Maßnahmen, um zu verhindern, dass gefälschte Teile in die Lieferkette gelangen.

II. Kartell- und wettbewerbsrechtliche Vorgaben

1. Kartellrecht

Das Unternehmen verpflichtet sich zu fairem Wettbewerb. Wettbewerbsschützende Gesetze, insb. das Kartellrecht sowie sonstige wettbewerbsregulierende Gesetze werden beachtet. Unzulässige Absprachen über Preise oder sonstige Konditionen, Verkaufsgebiete oder Kunden sowie einen Missbrauch von Marktmacht widersprechen den Grundsätzen des Unternehmens.

2. Bestechung, Bestechlichkeit und Korruption

Das Unternehmen lehnt Bestechung, Korruption sowie Erpressung ab und toleriert diese Verhaltensweisen auch nicht. Die Mitarbeiter haben darauf zu achten, dass keine persönlichen Abhängigkeiten oder Verpflichtungen zu Kunden oder Lieferanten entstehen. Insb. dürfen Unternehmensangehörige keine Geschenke annehmen oder machen, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise angenommen werden muss, dass sie geschäftliche Entscheidungen beeinflussen können. Sofern in einem Land Geschenke der Sitte und Höflichkeit entsprechen, ist zu beachten, dass dadurch keine verpflichtenden Abhängigkeiten entstehen und die landesrechtlichen Normen eingehalten werden. Zuwiderhandlungen werden grundsätzlich mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen geahndet.
Gegenüber staatlichen Stellen wie Amtsträger sind Zuwendungen grundsätzlich unangemessen und unzulässig.

III. Globale Richtlinien

1. Menschenrechte

Die international anerkannten Menschenrechte[1] werden ausdrücklich und nachhaltig unterstützt. Auch im Falle von disziplinarischen Maßnahmen sind alle Unternehmensangehörigen mit Würde und Respekt zu behandeln. Solche Maßnahmen dürfen nur im Einklang mit den geltenden nationalen und internationalen Normen und international anerkannten Menschenrechten erfolgen[1].

2. Kinderarbeit

Kinderarbeit und jegliche Art von Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen werden abgelehnt. Die entsprechenden Gesetze werden eingehalten.

3. Zwangsarbeit

Jede Form der Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft und Sklavenarbeit oder Sklaverei, sowie ähnliche Zustände werden abgelehnt. Unternehmensangehörige dürfen weder direkt, noch indirekt durch Gewalt oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden[2].

4. Entlohnung, Arbeitnehmerrechte

Alle Beschäftigten sollen für eine Vollzeitbeschäftigung einen fairen Lohn erhalten, der mindestens zur Deckung der Grunderfordernisse ausreicht. Das Entgelt ist in praktischer Weise auszuzahlen (bar, Scheck, Überweisung) sowie eine Lohnabrechnung in angemessenem Umfang zur Verfügung zu stellen[3]. Das Recht der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen, soweit dies in dem jeweiligen Land rechtlich zulässig und möglich ist, wird respektiert[4].

5. Arbeitszeit
Arbeitszeiten entsprechen dem geltenden nationalen Recht, dem Branchenstandard oder den einschlägigen ILO-Konventionen. Mehrarbeit muss auf freiwilliger Basis erfolgen.[5]

6. Gesundheit und Arbeitsschutz
Die nationalen und internationalen Vorschriften für die Sicherstellung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz werden eingehalten. Es sind entsprechende Systeme einzurichten, die Risiken für Gesundheit und Sicherheit vermeiden[6].

7. Umweltschutz
Das Unternehmen beachtet die Ziele eines nachhaltigen Umweltschutzes. Umweltschonende Produktionsmethoden werden in diesem Zusammenhang angestrebt. Im Einklang mit den Grundsätzen der Rio-Deklaration der Vereinten Nationen[7], geht das Unternehmen mit natürlichen Ressourcen verantwortungsvoll um.

IV. Ethische und soziale Grundsätze

1. Nicht-Diskriminierung
Das Unternehmen lehnt eine Diskriminierung bei der Anstellung oder Beschäftigung ab, insbesondere auch eine Diskriminierung wegen Rasse, ethnischer oder nationaler Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, geistiger oder körperlicher Behinderung, Alter, Glaubensbekenntnis, Zugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation oder anderer persönlicher Merkmale[8].

2. Belästigung
Das Unternehmen missbilligt physische, psychische oder sexuelle Gewalt.

3. Meinungsfreiheit
Das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung wird gewährleistet.

4. Privatsphäre
Die Privatsphäre wird geachtet.

V. Meldung von Verstößen

Unternehmensangehörige sind verpflichtet, Verstöße gegen diese Richtlinien unverzüglich an die Rechtsabteilung, Kontakt: E-Mail: compliance@gubesch.de, zu melden. Geschäftspartner der Gubesch-Group können sich beim Vorliegen von Verdacht auf Verstößen, ebenso an die Kontaktadresse wenden. Das Unternehmen

INTERN

lässt keinerlei Vergeltungsmaßnahmen in Bezug auf eine Person zu, die in gutem Glauben Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex meldet.

Tanja Gubesch CEO

Werner Gubesch Geschäftsführer

---

1 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte – UN-Doc. 217, sog. UN-Menschenrechtscharta
2 Vgl. ILO-Konventionen 29 und 105
3 Vgl. ILO-Konventionen 26 und 131
4 Vgl. ILO-Konvention 87 v. 1948 und 98 von 1949
5 Vgl. ILO-Konventionen 1 und 14
6 Vgl. ILO-Konvention 155
7 27 Grundsätze der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung, beschlossen von der Konferenz der Vereinten Nationen über Umwelt und Entwicklung (UNCED), Rio de Janeiro,1992
8 Vgl. ILO-Konventionen 100, 111, 158 und 159