



CODE OF CONDUCT



Wir sind GG – wir arbeiten mit Leidenschaft,
 inspirierten Köpfen und voller Energie,
 um die beste Lösung für unsere Kunden zu entwickeln und zu liefern,
 wo immer unsere Kunden uns brauchen.

Der Zweck unseres Code of Conducts ist es, die Geschäfte der GG-Gruppe in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen, Regeln, Vorschriften, Verfahren und mit dem höchsten Standard an Ethik und Werten durchzuführen. Die in diesem Code of Conduct genannten Inhalte sind für die Eigentümer, die Mitarbeiter der GG-Gruppe und andere Interessengruppen von größter Bedeutung.

Die GG-Gruppe verpflichtet sich, ihre Geschäfte fair und ehrlich zu führen.

Unser Code of Conduct gilt für alle Mitarbeiter von GG weltweit und steht im Einklang mit unserer GG-Nachhaltigkeitspolitik. Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern, dass sie in Übereinstimmung mit den höchsten Standards der persönlichen und beruflichen Integrität, des ethischen Verhaltens und der Ehrlichkeit handeln..

Die wichtigste Devise lautet: "Erst fragen, später handeln".

Wenn Sie sich nicht sicher sind, was Sie in einer Situation tun sollen, wenden Sie sich immer an Ihren Vorgesetzten oder eine andere geeignete Person.

Im Sinne einer besseren Lesbarkeit wird in diesem Code of Conduct auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten somit für beide Geschlechter gleich.



REGULATIONS COMPLIANCE

1. VERANTWORTUNG FÜR DIE UMSETZUNG

Jeder einzelne Mitarbeiter ist für die Einhaltung und Umsetzung dieses Code of Conduct verantwortlich.

Die Mitarbeiter müssen bei der Auslegung dieses Code of Conducts den gesunden Menschenverstand anwenden und prüfen, ob eine bestimmte Handlung auf der Grundlage angemessener ethischer und moralischer Standards Anlass zu Kritik geben könnte. Länderspezifische Vorschriften und Bräuche werden berücksichtigt. Es besteht kein Ermessen hinsichtlich der Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften.

Jeder Mitarbeiter kann sich bei Fragen oder Verwechslungen zum Code of Conduct von seinem direkten Vorgesetzten beraten und unterstützen lassen.



2. NACHHALTIGES WIRTSCHAFTEN UND CODE OF CONDUCT

Nachhaltiges Wirtschaften und Entwicklung sind Teil der Grundwerte unserer Organisation, unser Code of Conduct umfasst die folgenden Bereiche:

CODE OF CONDUCT – BEREICHE

- 1 Geschäftsethik
- 2 Umwelt
- 3 Menschenrechte und Arbeitsbedingungen
- 4 Einhaltung von Gesetzen und Rechtlichen Vorschriften

2.1. GESCHÄFTSETHIK



VERANTWORTUNGSVOLLE BESCHAFFUNG VON MATERIALIEN

Unsere Nachhaltigkeitspolitik umfasst einen verantwortungsvollen und schonenden Umgang mit Ressourcen und die Reduzierung von Umweltauswirkungen. Durch die konsequente Optimierung unserer Produktionsprozesse und die Sensibilisierung der Mitarbeiter verbessern wir kontinuierlich unsere Umweltleistung und schaffen die Basis durch einen verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt.

Wir arbeiten und handeln mit unseren Lieferanten in einer Weise, um Rohstoffe (die in unseren Produkten verwendet werden) verantwortungsbewusst zu beschaffen. Die verantwortungsvolle Beschaffung von Material ist auch Teil unserer Nachhaltigkeitspolitik für GG-Lieferanten.

PRODUKT FÄLSCHUNGEN

Die GG-Gruppe verlangt von ihren Lieferanten, dass sie wirksame Methoden und Prozesse implementieren und aufrechterhalten, um das Risiko der Einschleusung gefälschter Teile und Materialien in die Lieferkette zu erkennen und zu vermeiden. Die Lieferanten werden gebeten, alle Vorprodukte und Rohstoffe direkt vom Hersteller oder über vom Hersteller freigegebene Vertriebspartner zu beziehen.

FINANZIELLE VERANTWORTUNG / KORREKTE BUCHFÜHRUNG

Die Geschäftsführung ist in der Lage, auf der Grundlage genauer und vollständiger Geschäftsunterlagen angemessene Entscheidungen zu treffen. Die Angabe falscher Informationen kann für die GG-Gruppe zu rechtlichen Sanktionen führen. Alle Aufzeichnungen müssen genau, vollständig und auf dem neuesten Stand sein. Dabei geht es nicht nur um finanzielle Aufzeichnungen, sondern auch um Daten wie Verkaufsaufzeichnungen, Leistungsaufzeichnungen, Inspektionsaufzeichnungen, technische und konstruktive Aufzeichnungen usw. Vorsätzliches Verschweigen, Manipulieren und Fälschen von Aufzeichnungen wird nicht akzeptiert und geduldet.

DATENSCHUTZ / INFORMATIONSSICHERHEIT

Informationen in jeglicher Form (z.B. auf Papier, gespeichert auf elektronischen Medien, Konversation) und informationsverarbeitende Systeme sind für die Ausführung kritischer Geschäftsprozesse unverzichtbar. Daher hat die Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität von Informationen bei der GG-Gruppe oberste Priorität. Ein Verstoß gegen ein Kriterium kann weitreichende Konsequenzen für das Unternehmen nach sich ziehen. Klar definierte Vorschriften und Prinzipien sind erforderlich, um kritische Geschäfts- und andere relevante Informationen bestmöglich zu schützen.

Alle unsere Mitarbeiter müssen in Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen, der Datenschutz-Grundverordnung (GDPR) und den Grundsätzen und Richtlinien des ISMS (Informationssicherheitsmanagementsystem) von GG handeln.

Ein GG Chief Information Security Officer ist implementiert, und es werden regelmäßig Schulungen zur Sensibilisierung für das ISMS durchgeführt.

Das Informationssicherheits-Managementsystem (ISMS) ist vollständig, implementiert, wird gepflegt und fortlaufend verbessert.





KORRUPTION / BESTECHUNG / ANNAHME VON GESCHENKEN

Unser Code of Conduct steht im Einklang mit dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption.

Allen Mitarbeitern ist es strengstens untersagt, direkt und indirekt Vorteile anzubieten oder anzunehmen, die dazu bestimmt sind, Geschäftstransaktionen in verbotener Weise zu beeinflussen oder wenn auch nur der bloße Anschein eines solchen Zwecks entstehen könnte. Ausgenommen von dieser Regel sind ausschließlich Geschenke von angemessenem Wert und Bewirtung, beides im Rahmen der üblichen Geschäftspraxis – Höchstwerte können von GG gesondert bekannt gegeben werden, z. B. durch interne Richtlinien oder Unternehmensweisungen.

Alle anderen Geschenke sind abzulehnen oder zurückzugeben und der unmittelbare Vorgesetzte ist zu informieren. Berücksichtigen Sie immer den Kontext, die Art und die Absicht des Geschenks oder der Bewirtung, wenn Sie bestimmen, was angemessen, angemessen und gerechtfertigt ist. Lokale Gesetze und Praktiken sind zu beachten.

DIE WICHTIGSTEN BESTIMMUNGEN DIESER RICHTLINIE SIND:

- 1 Geldgeschenke sind verboten
- 2 Die Angemessenheit des Gebens oder Empfangens von Bewirtungen muss im Voraus von Ihrem disziplinarischen Vorgesetzten genehmigt werden.
- 3 Unter keinen Umständen dürfen Geschenke oder Bewirtungen, die gegeben oder empfangen werden, gegen diesen Kodex oder geltende Gesetze und Vorschriften verstoßen.
- 4 Alle Geschenke und Unterhaltung an einen Regierungsbeamten müssen vom Vorstand vorab genehmigt werden, aber wir dürfen niemals:
 - Einem Regierungs- oder Gewerkschaftsfunktionär direkt oder indirekt etwas von Wert geben oder anbieten, das darauf abzielt, sein Urteil bei der Ausübung offizieller Pflichten zu beeinflussen
 - "Erleichterungszahlungen,, zu machen, d.h. Zahlungen, die geleistet werden, um "die Dinge voranzubringen", wie Zahlungen an einen Regierungsbeamten für schnellere Baugenehmigungen für einen neuen Standort.
 - Einen Dritten zu bitten, eine Zahlung zu leisten oder eine andere Handlung vorzunehmen, die für unser Unternehmen unangemessen wäre, direkt zu tun.





OFFENLEGUNG VON INFORMATIONEN

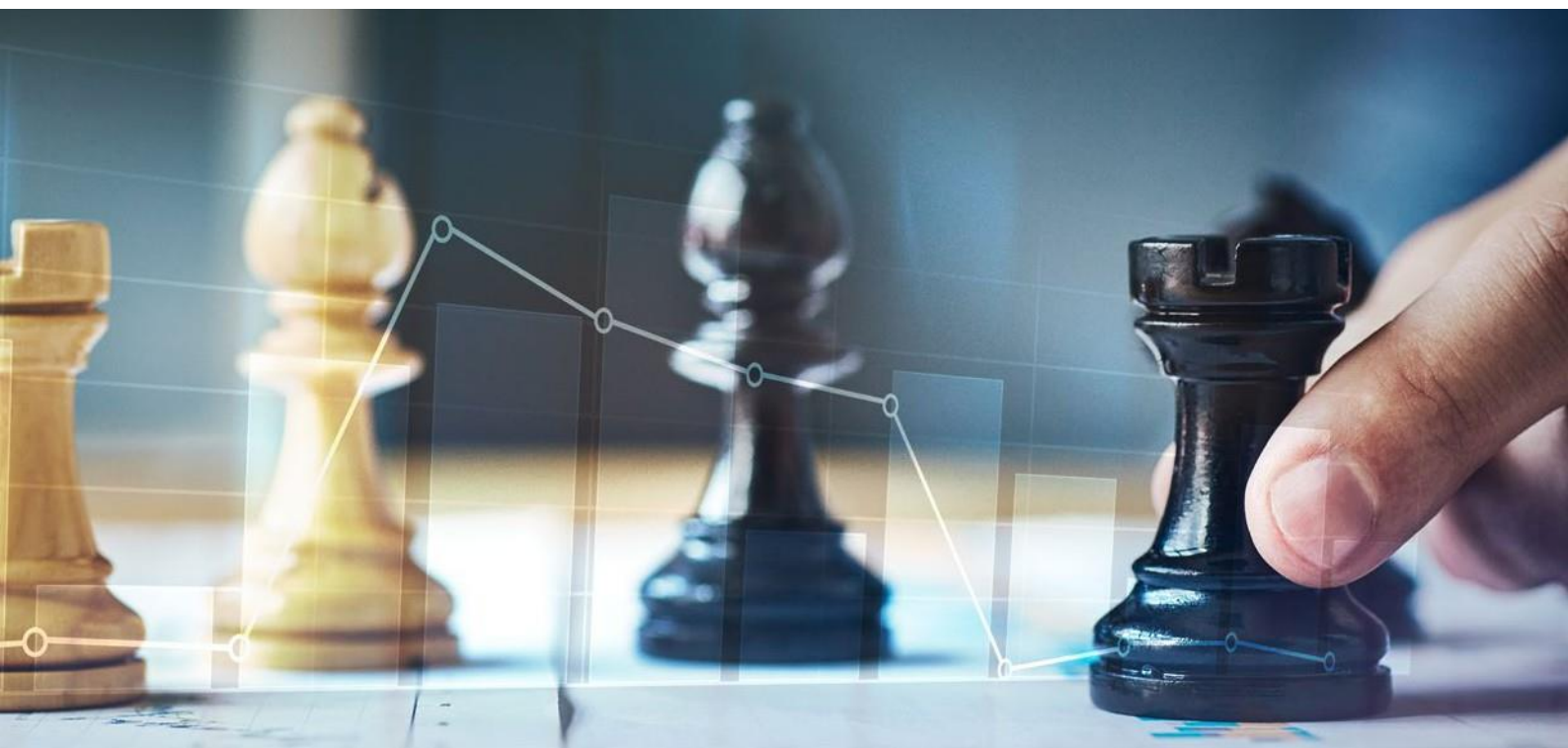
Offenlegung ist ein formal klingender Begriff, um interessierten und betroffenen Parteien Informationen zugänglich zu machen. Die GG-Gruppe legt finanzielle und nichtfinanzielle Informationen in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und den geltenden Branchenpraktiken offen.

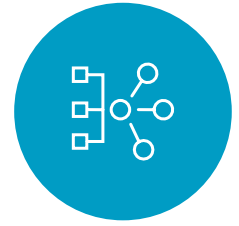
WETTBEWERB UND KARTELLRECHT

Von Ihnen wird erwartet, dass Sie die geltenden nationalen und internationalen Kartell- und Wettbewerbsgesetze einhalten.

Die Beteiligung an einer der folgenden Handlungen, die Verschwörung oder die Zustimmung zu einer der folgenden Handlungen kann sehr wahrscheinlich verboten sein:

Preisabsprachen	Kommunikation mit Wettbewerbern über Preise, Verkaufsbedingungen, Output oder Produktion
Bid Rigging	Vereinbarung mit Wettbewerbern bezüglich der einzureichenden Angebote
Gruppenboycott	Vereinbarung mit Wettbewerbern, nicht mit Lieferanten oder Distributoren, anderen Wettbewerbern oder Kunden zu verhandeln
Gebiets- oder Kundenzuweisung	Vereinbarung mit Wettbewerbern, um Gebiete oder Kunden aufzuteilen
Bestechung oder Schmiergeld	Angebot zur Zahlung von Bestechungs- oder Schmiergeldern, um einen der oben genannten Punkte umzusetzen





INTERESSENKONFLIKTE

Im Geschäftsverlauf ist es möglich, dass Mitarbeiter auf Situationen stoßen, in denen ihre persönlichen oder wirtschaftlichen Interessen mit den Interessen von GG in Konflikt geraten oder geraten können. In solchen Situationen erwartet GG von den Mitarbeitern, dass sie ausschließlich im Interesse des Konzerns handeln. Am wichtigsten ist, dass GG von seinen Mitarbeitern verlangt, dass sie mit solchen Situationen transparent umgehen.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, ohne dazu aufgefordert zu werden, alle tatsächlichen oder potenziellen Probleme vollständig offenzulegen, auch wenn es nur den Anschein hat, dass ein solcher Interessenkonflikt auftreten könnte, und – falls erforderlich – eine spezifische Genehmigung für eine Vorgehensweise einzuholen. Eine unverzügliche und vollständige Offenlegung ist immer der geeignete erste Schritt, um potenzielle Interessenkonflikte zu identifizieren und zu lösen.

BEISPIELE FÜR POTENZIELLE INTERESSENKONFLIKTE BEINHALTEN:

- 1 Ein Mitarbeiter oder ein unmittelbares Familienmitglied, zu dem auch Ihr Ehepartner gehört (auch wenn er oder sie nicht bei Ihnen lebt); Eltern und Stiefeltern; Kinder und Stiefkinder; Geschwister; Mütter und Schwiegerväter; Söhne und Schwiegertöchter; Schwager und Schwägerinnen und jede andere Person (außer Mieter oder Angestellte), die Ihren Haushalt teilen, erhalten unangemessene persönliche Vorteile als Folge der Position dieser Person in oder Beziehung zu GG.
- 2 Darlehen an einen Mitarbeiter und/oder seine unmittelbaren Familienangehörigen durch einen Lieferanten oder Kunden von GG.
- 3 Ein Mitarbeiter arbeitet gleichzeitig als Mitarbeiter eines Wettbewerbers, Kunden oder Lieferanten von GG.
- 4 Ein Mitarbeiter arbeitet für einen Wettbewerber als Berater oder Vorstandsmitglied (oder in einer gleichwertigen Position).
- 5 Ein Mitarbeiter versucht, die Auswahl eines bestimmten Lieferanten zu beeinflussen, wenn ein Familienmitglied ein finanzielles Interesse an einem solchen Lieferanten hat.



GEISTIGES EIGENTUM

Geistiges Eigentum umfasst Patente, Urheberrechte, Geschäftsgeheimnisse und Marken. Neue Ideen oder Erfindungen werden durch ein formelles Patent oder als Geschäftsgeheimnis geschützt. Die GG Group sichert und schützt ihre geistigen Eigentumsrechte und ist in der Lage, geeignete Maßnahmen gegen jede unbefugte Nutzung der Rechte zu ergreifen.

Das gegenseitige Prinzip wird angewendet - wir erwarten von anderen, dass sie unsere geistigen Eigentumsrechte respektieren, wir verpflichten uns, die geistigen Eigentumsrechte anderer zu respektieren.

Jede unbefugte Nutzung des geistigen Eigentums von GG muss über einen Ombudsmann oder einen direkten Vorgesetzten gemeldet werden.



EXPORTKONTROLLEN UND WIRTSCHAFTSSANKTIONEN

Das Ziel von GG ist es, die gesetzlichen Anforderungen von Exportkontrollen und Sanktionen einzuhalten, da es für uns wichtig ist im internationalen Handel tätig zu sein, und Verstöße gegen diese gesetzlichen Anforderungen zu schweren Strafen sowie zu Reputationsschäden führen können.

Jede Art von Geschäft mit Personen oder Unternehmen, die in der Sanktionsliste aufgeführt sind, ist strengstens untersagt. GG hält alle Bestimmungen für den Import und Export von Waren und Dienstleistungen ein.

WHISTLEBLOWING / SCHUTZ DER IDENTITÄT UND SCHUTZ VOR VERGELTUNGSMASSNAHMEN

Unsere Mitarbeiter sind verpflichtet, Fehlverhalten (z.B. Korruption, Betrug, sexueller Missbrauch etc.) zu melden. Das Fehlverhalten kann dem zuständigen Vorgesetzten/Manager oder dem GG Compliance Committee gemeldet werden. GG sorgt für den Schutz der Identität. Die Vergeltung ist ein Fehlverhalten. Die Organisation hat die Pflicht, Whistleblower vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen und Fehlverhalten aufzudecken, indem sie gegebenenfalls Disziplinarmaßnahmen ergreift.

Der Hinweisgeberschutz ist ein Rechtsschutz vor diskriminierenden oder disziplinarischen Maßnahmen für Mitarbeiter, die den zuständigen Behörden in gutem Glauben und aus triftigen Gründen Fehlverhalten jeglicher Art im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsplatz offenlegen.

Das GG Compliance Committee berät vertraulich, leitet eine Überprüfung/Untersuchung ein und gibt Empfehlungen zum Schutz der Personen, die das Fehlverhalten gemeldet haben.





VEREINIGUNGSFREIHEIT, TARIFVERHANDLUNGEN UND POLITISCHER BEITRAG

Die Teilnahme an Verbänden und insbesondere die Teilnahme an Verbandsversammlungen sind wesentlich für die Interessenvertretung von Industrie- und Wirtschaftsgruppen im nationalen und internationalen Gesetzgebungsprozess. Die oben dargelegten Verhaltensgrundsätze und -richtlinien sowie die Bestimmungen des Kartellrechts sind jedoch auch im Rahmen der Verbandsarbeit zu beachten.

Erhält ein Mitarbeiter Kenntnis von wettbewerbswidrigem Verhalten anderer Teilnehmer in solchen Gremien oder im Rahmen solcher Verbandsveranstaltungen im Allgemeinen, hat er sich unverzüglich aus den jeweiligen Gremien und Verbänden zurückzuziehen und seinen Vorgesetzten zu informieren.

Kein Mitarbeiter darf im Namen von GG oder durch die Nutzung von GG-Geldern, -Vermögenswerten, -Dienstleistungen oder -Einrichtungen eine politische Spende irgendeiner Art leisten. Darüber hinaus dürfen Sie von Lieferanten oder Verkäufern keine politische Spende als Bedingung für eine Geschäftsbeziehung mit GG verlangen oder verlangen, dass sie eine solche leisten. Als Mitarbeiter steht es Ihnen frei, einen persönlichen politischen Beitrag zu leisten oder sich an persönlichen politischen Aktivitäten zu beteiligen, sofern diese Beiträge oder Aktivitäten rechtmäßig sind, Ihre Arbeitsaufgaben nicht beeinträchtigen oder den Anschein eines Interessenkonflikts erwecken.

GG ermöglicht Tarifverhandlungen nach den Grundsätzen der Internationalen Arbeitsorganisation (insbesondere der Norm C154 - Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154)). Jede Gewerkschaft oder ähnliche Organisation ist ein relevanter und voll akzeptabler Partner für GG.





2.2. UMWELT

Unsere Nachhaltigkeitspolitik umfasst einen schonenden Umgang mit Ressourcen und die Reduzierung von Umweltauswirkungen. Durch die konsequente Optimierung unserer Produktionsprozesse und die Sensibilisierung der Mitarbeiter verbessern wir kontinuierlich unsere Umwelleistung und schaffen die Basis durch einen verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt. Unsere wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen, die wir als wichtige Säulen für die Umwelt identifiziert haben, sind:

WASSER QUALITÄT UND VERBRAUCH

Das Ziel von GG ist es, Wasser durch verantwortungsvolle Behandlung von Abwassereinleitungen effektiv zu reduzieren, wiederzuverwenden und zu recyceln, um die Umwelt zu schützen und die allgemeine Wasserqualität zu verbessern. Der sparsame Umgang mit Wasser ist ein großes Ressourcenproblem. Da wir unsere verschiedenen Produkte herstellen, benötigen wir Wasser in erster Linie, um Kabel zu kühlen und Emulsion wieder rückzukühlen. Im Werk Poysdorf haben wir ein Kühlbecken mit Kühlturm installiert. Dadurch kann das notwendige Kühlwasser umgewälzt werden. Dieser versorgt alle Maschinen in einem geschlossenen Kreislauf mit Kühlwasser. Das Kühlwasser wird zentral gereinigt. Wir analysieren kontinuierlich die Qualität und den Inhalt des zirkulierenden Wassers. Dadurch müssen nur geringe Mengen des zirkulierenden Wassers ausgetauscht werden.

ENERGIEVERBRAUCH UND ERNEUERBARE ENERGIEN

Wir streben nach Energiereduzierung und Steigerung erneuerbarer Energien in Übereinstimmung mit unserer Nachhaltigkeitspolitik. Der Energieverbrauch unserer Produktionstätigkeit korreliert mit der großen Produktionstiefe unseres breiten Produktportfolios. GG analysiert kontinuierlich Einsparpotenziale und setzt diese durch geeignete Initiativen im gesamten Unternehmen um.

LUFTQUALITÄT UND TREIBHAUGASEMISSIONEN

Es gibt eine Entscheidung, den CO₂-Fußabdruck nach ISO 14064/2018 Treibhausgas zu messen und relevante Verbesserungsmöglichkeiten im Rahmen des langfristigen Ziels, in Zukunft Klimaneutralität zu erreichen, umzusetzen. Folgende umweltrelevante Emissionen entstehen in unserem Produktionsprozess: Aerosole aus Ziehdraht mit Emulsion, Fluorwasserstoff aus der Erzeugung von Fluorpolymerkabeln, Kohlenwasserstoffdämpfe aus Signator - Waschplätzen und Ozon. Wir stellen sicher, dass unsere Mitarbeiter geschützt sind, indem wir alle Vorschriften einhalten und diese Materialien kontinuierlich analysieren und messen, so dass die maximalen Arbeitsplatzkonzentrationswerte nicht überschritten werden.



MANAGEMENT NATÜRLICHER RESSOURCEN UND REDUZIERUNG VON ABFÄLLEN

Materialien, die am häufigsten zur Herstellung unserer Produkte verwendet werden, sind Aluminium, Kupfer und Kunststoffe. Die meisten dieser Rohstoffe werden in Europa eingekauft. Die bei GG verwendeten Kunststoffe sind Standardkunststoffe wie Polyvinylchlorid und Polyethylen-Verbundwerkstoffe, spezielle Isoliermaterialien wie Polyurethan, thermoplastische Elastomere und Fluorpolymere. Im Fertigungsbereich (Bereich Kabelbaum) werden hauptsächlich vorgefertigte Komponenten wie Steckverbinderkabel, Verbindungselemente, elektronische Komponenten und Formteile verwendet. Nachhaltigkeit und Transparenz in der Lieferkette sind entscheidend für eine verantwortungsvolle Beschaffung. Wir beziehen unsere Rohstoffe von einer Vielzahl unterschiedlicher Lieferanten und schützen uns so vor einer übermäßigen Abhängigkeit von bestimmten großen Lieferanten und regionalen Schwankungen auf dem Weltmarkt. Im Umgang mit dem von uns verwendeten Konfliktmineral Zinn fragen wir jedes Jahr unsere Lieferanten nach den Informationen, die wir über die Herkunft der Materialien benötigen und bestätigen diese. Wir fordern Rückverfolgbarkeit und Transparenz in der Lieferkette und helfen unseren Kunden, ihre Anforderungen zu erfüllen. Produktionsabfälle aus Aluminium, Kupfer und Kunststoff sind von besonderem Wert. Durch die richtige Trennung von Materialien schicken wir einen großen Teil unserer Produktionsabfälle zum Recycling. In unseren Produktionsstätten führen wir Protokolle, in denen alle relevanten Details über die Abfallmengen in der Produktion vermerkt sind. Auf Basis dieser Analysen werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um deutliche Verbesserungen zu gewährleisten. Unsere moderne, prozessorientierte Produktion sorgt dafür, dass die Trennung ordnungsgemäß erfolgt.

TIERSCHUTZ

GG respektiert die geltenden Gesetze zum Tierschutz und zum Wohlergehen der Tiere und stellt die Einhaltung entlang der Lieferkette durch geeignete Prozesse sicher.

VERANTWORTUNGSVOLLES CHEMIKALIENMANAGEMENT

Als produzierendes Unternehmen, zertifiziert nach den einschlägigen Branchenvorschriften und Standards für Managementsysteme wie IATF 16949 und ISO 14001, erfüllt GG alle geltenden Normen und Gesetze (gesetzliche Anforderungen), im Umweltbereich. Die EU-Richtlinie über Altfahrzeuge 2000/53/EG und die REACH-Verordnung (Verordnung der Europäischen Union über die Herstellung und Verwendung chemischer Stoffe und ihre potenziellen Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit und die Umwelt, Abkürzung) sind spezifische Anforderungen, deren Einhaltung wir sicherstellen.





2.2. MENSCHENRECHTE UND ARBEITSBEDINGUNGEN

Die Menschenrechte schützen den Menschen und seine Würde im Krieg und in Friedenszeiten.

Die GG Group respektiert und unterstützt die internationalen Menschenrechte. Wir verpflichten uns, die UN-Menschenrechtskonventionen einzuhalten.

WIR LEHNEN IN JEDER FORM STRIKT AB

Kinderarbeit und junge Arbeiter

Es wird nicht toleriert. Das Beschäftigungsalter für junge Arbeitnehmer muss den gesetzlichen Vorschriften und den lokalen Arbeitsgesetzen entsprechen oder diese übertreffen.

Zwangsarbeit, Moderne Sklaverei und Menschenhandel

Das ist strengstens verboten..



Die wichtigsten Grundlagen für unsere Arbeit in diesem Bereich:

LÖHNE UND SOZIALLEISTUNGEN

Wir zahlen faire Löhne und Gehälter (einschließlich Überstunden) und halten uns an die lokalen gesetzlichen und sozialen Vorschriften in Bezug auf die Zahlung von Mindestlöhnen und -gehältern. Wir bieten Vergütungen und Leistungen, die den geltenden lokalen Gesetzen entsprechen, einschließlich derjenigen, die sich auf Mindestlöhne, Überstundenvergütungen und gesetzlich vorgeschriebene Leistungen beziehen.

ARBEITSZEITEN

Wir halten uns an alle geltenden lokalen Gesetze in Bezug auf Arbeitszeiten, einschließlich Überstunden.

GLEICHBEHANDLUNG UND VIELFALT

Diskriminierung ist die ungerechte Behandlung einer Person oder einer Gruppe von Menschen im Vergleich zu anderen Menschen. An allen unseren Standorten unterstützt unser Unternehmen die Vielfalt unserer Mitarbeiter. Wir setzen uns für die Gleichbehandlung unserer Mitarbeiter ein, unabhängig von Nationalität, ethnischer oder sozialer Herkunft, sexueller Orientierung, Religion, Geschlecht, Ethnie oder politischer Meinung. Wir verbieten jegliche Form von Diskriminierung oder Bedrohung.

BELÄSTIGUNGEN

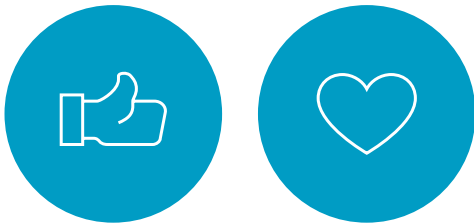
Belästigungen sind unerwünschte Worte, Taten, Handlungen, Gesten oder Verhaltensweisen, die dazu führen, dass sich jemand unwohl fühlt. Sexuelle Belästigung bedeutet jedes unerwünschte oder ungebetene Verhalten, das eine Person unter den gegebenen Umständen als demütigend, einschüchternd oder beleidigend empfinden würde. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Situation einmal oder mehrmals auftritt. Sie nimmt viele Formen an, von sexuellen Kommentaren bis hin zu tatsächlicher körperlicher Gewalt. Wir sagen klar, dass wir null Toleranz gegenüber jeder Form von Belästigungen haben.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Das Leben, die Sicherheit und die Gesundheit jedes unserer Mitarbeiter stellen unsere oberste Priorität bei der Organisation unserer Geschäftsbeziehungen dar. Das Management verpflichtet sich, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zur Verhütung von arbeitsbedingten Verletzungen und Krankheiten (ZERO-Unfallphilosophie) und zum Schutz der Umwelt einschließlich der Vermeidung von Umweltverschmutzung zu schaffen. Wir streben eine kontinuierliche Verbesserung des HSE-Managementsystems an.

SICHERHEITSKRÄFTE

Werden private oder öffentliche Sicherheitskräfte zum Schutz lokaler Produktionsanlagen eingesetzt, stellen wir sicher, dass diese auch international anerkannte Menschenrechte und Standards respektieren. Dies ist auch in den GG internen Spezifikationen festgelegt.

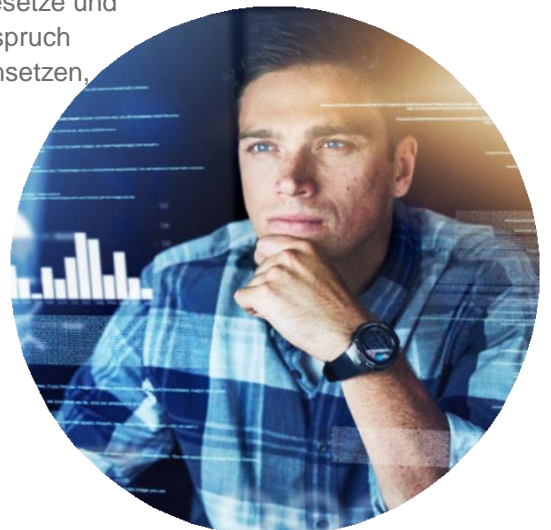


2.4. EINHALTUNG GESETZLICHER VORSCHRIFTEN

EINHALTUNG VON GESETZEN UND ANDEREN EXTERNEN UND INTERNEN REGELN

In allen Ländern, in denen wir tätig sind, befolgen wir die lokalen Gesetze und Vorschriften. An Orten, an denen die lokalen Vorschriften im Widerspruch zu unseren Nachhaltigkeitsrichtlinien stehen, werden wir alles daransetzen, das Menschenrechtsbewusstsein zu schärfen und mit unseren Geschäftsaktivitäten mit gutem Beispiel voranzugehen.

Alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften sowie andere externe und interne (Konzern-) Regeln sind bei allen Geschäftsgebaren und Entscheidungen strikt zu beachten. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, sich umfassend über alle Gesetze und Vorschriften sowie die für ihren Verantwortungsbereich geltenden internen Richtlinien und Regeln zu informieren und sich im Zweifelsfall an die zuständigen Abteilungen zu wenden.



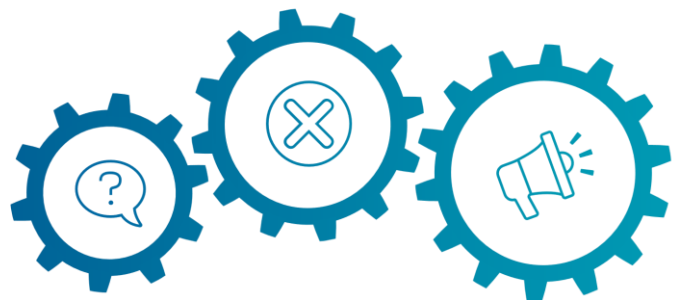
MELDUNG UND ESKALATION VON FEHLVERHALTEN

Mitarbeiter von GG, die von Verstößen gegen diesen Code of Conduct, die Nachhaltigkeitsrichtlinie, die Arbeitsschutzrichtlinie und andere interne Richtlinien oder gegen Gesetze und Vorschriften erfahren, sind verpflichtet, diese Verstöße zu melden. Aber woher weiß man, ob es wirklich ein Problem gibt?

STELLEN SIE SICH FOLGENDE FRAGEN:

- 1 Fühlt sich etwas nicht richtig an?
- 2 Steht die Handlung nicht im Einklang mit dem Gesetz?
- 3 Verstößt die Handlung gegen unseren Kodex und unsere Richtlinien?
- 4 Wäre es Ihnen unangenehm, wenn die Aktion öffentlich gemacht würde?

- Stellen Sie sicher, dass Sie alle Fakten haben.
- Besprechen Sie das Problem mit Ihrem Vorgesetzten, Personalvertreter oder einem Mitglied der Geschäftsleitung oder melden Sie es über den anonymen Compliance-/Whistleblower-Kanal.
- Sie können ethische Verstöße oder Bedenken vertraulich und ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen melden.



Den Mitarbeitern steht es frei, ein von ihnen festgestelltes Fehlverhalten wie folgt zu melden:

Die Mitarbeiter können ein von ihnen festgestelltes Fehlverhalten über den anonymen Compliance-/Whistleblower-Kanal im Intranet von GG oder auf der externen Website von GG melden oder sich an einen Vertreter vor Ort wenden.

Compliance-Verstöße sollten in erster Linie klar und offen gemeldet werden. Alle eingegangenen Meldungen werden sorgfältig geprüft und auf Wunsch vertraulich behandelt.



Um eine offene und ehrliche Kommunikation zu fördern, wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Mitarbeiter, die Verstöße gegen Gesetze oder Vorschriften, diesen Code of Conduct oder andere interne Richtlinien und Regeln melden, durch die Meldung keinerlei nachteilige Konsequenzen erleiden. Dies gilt auch für andere Personen, die wesentliche Informationen zur Aufklärung eines Fehlverhaltens beitragen.

GG behält sich ausdrücklich das Recht vor, gegen Mitarbeiter, die vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche Anschuldigungen erheben, disziplinarische Maßnahmen zu ergreifen. Alle tatsächlichen oder potenziellen Verstöße müssen dem Compliance-Committee (über den anonymen Whistleblower-Kanal) gemeldet werden - unabhängig von der Schwere oder den offensichtlichen finanziellen Auswirkungen. Es ist daher zu erwarten, dass in einigen Fällen ein einfacher Fehler, ein menschliches Versagen oder ein unwesentlicher Verstoß gemeldet wird. Es liegt in der Verantwortung des kontaktierten Ombudsmannes, HR-Mitarbeiters oder Vorgesetzten, die Angelegenheit unverzüglich an den Compliance-Committee weiterzuleiten.

3. BEFREIUNG VOM CODE OF CONDUCT

Eine Befreiung von der Einhaltung dieses Code of Conducts für Einzelpersonen kann nur durch den Vorstand des Unternehmens genehmigt werden.

