



Verhaltenskodex – Sozialpolitik

Heinz Gero Duhme GmbH, D-60489 Frankfurt

Prämisse

Der Name Duhme steht seit über 50 Jahren für Verpackungen aus Glas und Kunststoff. In unseren Leitlinien verpflichten wir uns zu verantwortungsvollem und rechtmäßigem Handeln gegenüber unseren Mitarbeitern^[1], Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit.

Die vorliegenden Handlungsgrundsätze stellen neben den geltenden Gesetzen und internen Vereinbarungen ein weltweit verbindliches Regelwerk für nachhaltiges und verantwortungsvolles Handeln in der Unternehmensorganisation dar.

Gleichzeitig fordert Heinz Gero Duhme GmbH auch von seinen Zulieferern die Einhaltung der in diesem Kodex verankerten Grundsätze bzw. der dort gültigen gesetzlichen Bestimmungen.

Geltungsbereich

Die vorliegenden Leitlinien sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Heinz Gero Duhme GmbH bindend und können als einheitliches internes Regelwerk im Umgang mit Mitarbeitern und Partnern verstanden werden.

Recht, Gesetz und Bestimmungen

Heinz Gero Duhme GmbH hält die geltenden Rechte und Gesetze der Länder ein, in denen wir tätig sind, und fordert dies auch von seinen Zulieferern.

Corporate Citizenship

Das Unternehmen zeigt bürgerschaftliches Engagement, indem es sich mit positiven Beiträgen in die Kommune einbringt.

Transparenz und Verbraucherdiallog

Das Unternehmen erkennt das Recht der Verbraucher auf wichtige Produkt- und Prozessinformationen an, die für eine qualifizierte Kaufentscheidung benötigt werden.

Korruption und Bestechung

Freier Wettbewerb stellt eine Kernsäule unserer freiheitlichen Grundordnung und der Marktwirtschaft dar, der in unserem unternehmerischen Handeln stets zu schützen und zu wahren ist. Jegliche Beeinflussung des Wettbewerbs in Form von Korruption oder Bestechung ist zu jeder Zeit abzulehnen und zu unterlassen.

Heinz Gero Duhme GmbH 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.

Die Auswahl unserer Lieferanten basiert ausschließlich auf den Komponenten Qualität, Liefertreue, Preis und optimale Problemlösungskompetenz. Zugleich gewinnen wir unsere Aufträge durch Qualität, Kostenbewusstsein und Innovationskraft.

Keiner unserer Mitarbeiter darf unrechtmäßige Vorteile gewähren (aktive Bestechung) oder annehmen (passive Bestechung). Dies impliziert u. a. Geldzahlungen sowie alle sonstigen Leistungen, die eine freie Entscheidungsfindung beeinflussen, um sich eigene oder fremde Vorteile zu verschaffen.

Wettbewerbsbeeinflussendes Handeln stellt einen Verstoß gegen unsere Leitlinien dar und wird mit Sanktionen geahndet.

Zwangsarbeit

Zwangsarbeit stellt die schärfste Form der Arbeitspflicht dar und widerspricht unserem freiheitlichen Denken, wonach Mitarbeiter eigenständig und ohne Zwang entscheiden können, ob sie einem Arbeitsverhältnis auf Basis der vertraglich geregelten Arbeitspflichten nachgehen möchten. Wir lehnen jegliche Form der Zwangsarbeit ab und sichern unseren Mitarbeitern faire und den nationalen Standards entsprechende Arbeitsbedingungen zu, um optimale Voraussetzungen für eine motivierte und leistungsstarke Belegschaft zur Realisierung unserer Geschäftsziele zu schaffen.

Kinderarbeit

Um unserer sozialen Umsicht und Verantwortung gerecht zu werden, betrachten wir es als unsere Aufgabe, Kinder in besonderem Maße vor Überforderung und Gefahren im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses zu schützen.

Aus diesem Grund lehnen wir jegliche Form der Beschäftigung von Kindern ab, sofern diese noch im schulpflichtigen Alter sind oder das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Darüber hinaus sind Mitarbeiter unter 18 Jahren in besonderem Maße vor gefährlichen Arbeiten zu schützen und nur mit Rücksicht auf die Erfordernisse der Ausbildung in eingeschränkter Weise nachts zu beschäftigen. Diese Regelung hat nur dann Bestand, wenn die nationalen gesetzlichen Bestimmungen keine höheren Altersbestimmungen festlegen.

Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten und Pausenzeiten orientieren sich am Arbeitszeitgesetz in der jeweils aktuellen Fassung sowie den tarifvertraglichen Regelungen. Die dortigen Obergrenzen sind zwingend einzuhalten.

Entlohnung

Neben der Arbeitsplatzsicherheit steht eine faire Entlohnung unserer Mitarbeiter an oberster Stelle. Die Vergütungen (Löhne, Überstunden und Nebenleistungen), die wir für die geleistete Arbeit erbringen, entsprechen mindestens den nationalen gesetzlichen Normen und Bestimmungen sowie den tariflichen Regelungen. Die für Vollbeschäftigung gewährte Vergütung muss ausreichend sein, die grundlegenden Bedürfnisse des Mitarbeiters zu befriedigen.

Versammlungsfreiheit

Wir erkennen das Recht unserer Mitarbeiter auf Versammlungsfreiheit an und respektieren dies im Sinne unserer freiheitlichen Grundordnung, zu der wir uns in höchstem Maße verpflichtet fühlen.



Verhaltenskodex – Sozialpolitik

Heinz Gero Duhme GmbH, D-60489 Frankfurt

Belästigung

Die freiheitlichen Grundrechte des Menschen genießen oberste Priorität und sind in höchstem Maße zu wahren. In diesem Kontext sind insbesondere die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen hervorzuheben, die in besonderer Weise zu wahren und zu respektieren sind. Wir entsagen uns demnach jeglicher Form der Belästigung, sowohl physischer, sexueller, psychischer als auch verbaler Natur und stehen für ein respektvolles und partnerschaftliches Miteinander ein.

Diskriminierungsverbot

Durch die internationale Ausrichtung ergibt sich eine besondere soziale und kulturelle Verantwortung, die aus der Zusammenarbeit mit Mitarbeitern und Geschäftspartnern verschiedener Herkunft, Religion, Hautfarbe und Weltanschauung entsteht. Zu fremden Kulturen pflegen wir folglich einen von Respekt und Würde geprägten Umgang und lehnen jegliche Form der Diskriminierung ab.

Darüber hinaus garantieren wir Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle Mitarbeiter, ungeachtet deren Geschlechts, Alters, sexueller Orientierung oder Behinderung. Einstellung, Weiterentwicklung und Entlohnung unserer Mitarbeiter basieren ausschließlich auf deren Fähigkeiten und Qualifikationen.

Heinz Gero Duhme GmbH 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.

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.

Jeder unserer Mitarbeiter ist dazu verpflichtet, jegliche Form der Diskriminierung zu unterlassen, um ein von Respekt und Partnerschaft geprägtes gemeinschaftliches Arbeiten, sowohl innerhalb der Organisation als auch im Umgang mit Geschäftspartnern, zu ermöglichen.

Gesundheit und Sicherheit

Der Schutz vor Gefahren am Arbeitsplatz sowie die Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter stellen grundlegende Aspekte unserer Arbeitsschutz- und Gesundheitspolitik dar, zu der wir uns in besonderer Weise gegenüber unseren Mitarbeitern verpflichtet fühlen.

Im Rahmen unserer Fürsorgepflicht stellen wir gemäß den national geltenden gesetzlichen Bestimmungen die erforderlichen Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter sicher, um für ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld Sorge zu tragen und Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Darüber hinaus ist jeder Mitarbeiter dazu verpflichtet, einen angemessenen Beitrag zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu leisten. Dies impliziert insbesondere das den einschlägigen Bestimmungen entsprechende Verhalten am Arbeitsplatz zur Verhütung von Unfällen und der Vermeidung von Gesundheitsgefahren.

Umweltschutz

Die Lage unseres Standorts in ökologisch wertvollem Gebiet verpflichtet uns zu einer besonderen Verantwortung gegenüber der Natur und der Umwelt. Aus diesem Grund halten wir uns an die national geltenden Bestimmungen und die vereinbarten Standards zum Umweltschutz. Im Rahmen unserer Fertigungsprozesse achten wir insbesondere auf eine ressourcenschonende Herstellung unserer Produkte, indem wir umwelteffiziente Technologien verwenden. Wir beziehen bereits in den Entwicklungsprozess alle umweltrelevanten Gesichtspunkte ein, um die Beanspruchung der natürlichen Ressourcen zu minimieren und die Belastung der Umwelt auf das geringstmögliche Maß zu reduzieren. Abfälle sind weitestgehend zu vermeiden oder umweltkonform zu entsorgen.

Jeder Mitarbeiter ist dazu aufgefordert, sich im Rahmen seiner Möglichkeiten an den Zielen unserer Umweltpolitik zu beteiligen, diese kontinuierlich zu verbessern und verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen umzugehen.

Lieferkette

Unsere Lieferanten und Geschäftspartner halten wir hiermit dazu an, sich an dem vorliegenden Verhaltenskodex der Heinz Gero Duhme GmbH zu orientieren und danach zu handeln.

Verantwortung für die Umsetzung

Die Geschäftsführung der Heinz Gero Duhme GmbH ist für die Veröffentlichung und Umsetzung des vorliegenden Verhaltenskodex verantwortlich. Jeder Führungskraft hat dafür Sorge zu tragen, dass die in diesen Leitlinien enthaltenen Handlungsgrundsätze von allen Mitarbeitern eingehalten und aktiv unterstützt werden. Jeder unserer Mitarbeiter hat sich sowohl an die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen als auch an die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Handlungsgrundsätze zu halten und sein Handeln daran auszurichten.

Verstöße gegen die vorliegenden Leitlinien können an die Geschäftsführung gemeldet werden und können mit entsprechenden Konsequenzen im Rahmen der betrieblichen und gesetzlichen Regelungen belegt werden. Mitarbeitern, die einen derartigen Verstoß melden, entstehen keinerlei Nachteile.

[1] Der Begriff "Mitarbeiter" ist geschlechtsneutral und gilt für weibliche sowie männliche Mitarbeiter gleichermaßen.

Frankfurt, im Mai 2019



Verhaltenskodex – Sozialpolitik

Heinz Gero Duhme GmbH, D-60489 Frankfurt

Code of Conduct – Social Policy

Proposition

The name Duhme has been synonymous with glass and plastic packaging for over 50 years. In our guidelines we commit ourselves to acting responsible and lawfully towards our staff, business partners and the public.

The principles of action at hand together with the applicable law and internal agreements represent a world wide binding system of rules for sustainable and responsible action within the Company organisation.

At the same time Heinz Gero Duhme GmbH demand of their suppliers the commitment to the principles and the applicable legal regulations that are fixed in this Code.

Coverage

The guidelines at hand are binding for all members of staff of Heinz Gero Duhme GmbH and can be understood as a consistent internal system of rules for the interaction between personnel and partners.

Law, Legislation and Regulations

Heinz Gero Duhme GmbH comply with the applicable law and regulations of the countries where they are active and demand the same from their suppliers.

Corporate Citizenship

The Company proves its civic commitment by getting involved in the community with positive contributions.

Transparency and Dialogue with the Consumer

The Company acknowledges the right of the consumer to receiving important information regarding the products and processes that is needed for a qualified purchase decision.

Corruption and Bribery

Free competition is one of the main pillars of our liberal basic order and free market economy, which must be preserved and protected in our entrepreneurial action at all times. Any interference in the competition in the form of corruption or bribery must always be rejected and refrained from.

Heinz Gero Duhme GmbH decline corruption and bribery in the sense of the relevant UN-Convention (dated in the year 2005).

They promote transparency, upright action and responsible management and control in the company.

The selection of our suppliers is based exclusively on the components quality, delivery reliability, price and high competence in the solving of problems. At the same time we gain our orders by offering good quality, cost consciousness and innovation.

Nobody of our staff may grant or accept wrongful advantages (active or passive corruption). This implies for example the payment of money or any other benefits which influence the free decision making, to gain own or foreign advantages.

Action that influences the free competition constitutes a violation against our guidelines and is sanctioned.

Forced Labour

Forced labour constitutes the harshest form of working duty and contradicts our liberal thinking, according to which staff may decide independently and without force whether they want to pursue a working relationship based on the contractually regulated working duties. We decline any form of forced labour and assure our staff fair working conditions which correspond with the national standards, in order to create ideal preconditions for a motivated and powerful staff for the realisation of our company objectives.

Child Labour

In order to live up to our social responsibility we consider it our duty to protect children notably from excessive demands and dangers in an employment relationship.

We therefore decline the employment of children in any form, when they are of compulsory school age or younger than 15 years. In addition, members of staff who are younger than 18 years of age must be protected from dangerous work and they may only be employed at night in a limited manner if this is necessary for their training. This arrangement applies only if the national legislation does not define higher age limits.

Working hours

The working hours and rest times comply with the labour legislation and labour contractual regulations. The upper limits therein are compulsory.

Wages

Job security and fair payment of our staff have high priority in our company. The salaries (wages, overtime premiums and fringe benefits) that we pay for hours worked, correspond at least to the national legislative norms and regulations and the negotiated terms. The payment granted for a full time employment must be sufficient to cover the basic needs of the employee.

Freedom of Assembly

We acknowledge our staff's right for freedom of assembly and we respect this in the sense of our liberal basic order, which we feel deeply committed to.

Harresment

The liberal fundamental rights of every person have high priority and must be closely observed at any time. In this context the personal dignity and privacy as well as the personal rights of each individual have to be especially preserved and respected. We therefore abdicate any kind of harrasment, neither in physical, sexual or mental form nor verbally. We advocate a respectful operation based on partnership.



Verhaltenskodex – Sozialpolitik

Heinz Gero Duhme GmbH, D-60489 Frankfurt

Non-discrimination Rule

Our international activities lead to a special social and cultural responsibility, because we interact with employees and business partners from different origin, religion, colour of skin and denomination. We therefore treat foreign cultures with respect and dignity and refrain from discrimination of any kind.

Furthermore we guarantee equal opportunities and equal treatment of all members of staff, disregarding their sex, age, sexual orientation or handicaps. Employment, further development and payment are based exclusively on their skills and qualifications.

Heinz Gero Duhme GmbH act according to universally valid ethical values and principles, especially with regard to integrity, righteousness and respect for human dignity, openmindedness and non-discrimination of religion, denomination, sex, and ethics.

Any employment decisions, including – but not limited to – hiring and promotion, salaries, ancillary pay, education, and dismissals are taken exclusively on the basis of the skills and qualifications of the staff concerned.

Each member of our staff is obligated to refrain from any kind of discrimination, so that a collaboration based on mutual respect and partnership both within the organisation and in co-operation with business partners is possible.

Health and Safety

The protection against dangers on the job as well as the promotion of the health of our staff are basic aspects of our work protection and health policy, for which we feel especially responsible.

Within the scope of our fiduciary duty we ensure that according to the nationally applicable legal regulations all necessary measures for the work protection and health of our staff are taken, so that a constitutional work environment is provided for and the satisfaction and efficiency on the job is ensured.

In addition, each member of our staff is obligated to contribute to the employment and health protection. This implies especially the relevant regulations regarding the conduct at the workplace in order to avoid accidents and health risks.

Protection of the Environment

The location of our Company in an ecologically valuable region makes the protection of the environment and nature a special responsibility for us. We therefore commit ourselves to observing the national regulations and the agreed standards regarding the protection of the environment. Within the scope of our production procedures we strive for manufacturing our products in a way that helps preserve our resources by using environmentally efficient technologies. We incorporate all aspects that are relevant for the environment already in the development process, in order to minimize the strain on the natural resources and the environment. It is important for us to minimize waste, and where this is not possible we dispose of our waste environmentally compatible.

Each member of our staff is required to participate in our efforts regarding the protection of the environment within the scope of his/her abilities, in order to constantly improve our procedures and use the natural resources in a responsible way.

Chain of Supply

Our suppliers and business partners are required to observe this Code of Conduct of Heinz Gero Duhme GmbH and to act accordingly.

Responsibility and Implementation

It is the responsibility of the Management of Heinz Gero Duhme GmbH to publish and implement this current Code of Conduct. Each executive has to make sure that the principles of action defined in these guidelines are observed and actively supported by all of the staff. Each member of the staff is required to keep both the relevant legal regulations as well as the principles of action defined in this Code of Conduct and to act accordingly.

Violations against these guidelines can be brought to the attention of the superiors, the employee representation or the Management and can be punished by appropriate measures within the scope of the internal or legal regulations. Staff who report such violations will not have any disadvantages.

Frankfurt, May 2019