

VERHALTENSKODEX INDEX

1. PLAST GROUP STANDARD FÜR ARBEITSBEDINGUNGEN.....	2
2. ANWENDBARKEIT.....	2
2.1 Haftung.....	3
2.2 Normen und Vorschriften.....	3
2.3 Lieferanten.....	3
2.4 Korruption und Geschäftsethik.....	4
2.5 Kinderarbeit.....	4
2.6 Zwangsarbeit.....	5
2.7 Arbeitszeiten.....	5
2.8 Vergütung.....	5
2.9 Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer.....	5
2.10 Diskriminierung und Einschüchterung.....	5
2.11 Disziplinarmaßnahmen.....	5
2.12 Vereinigungsfreiheit.....	6
2.13 Management von Umweltfragen.....	6
2.14 Brandschutz.....	6
3. ÜBERWACHUNG.....	6
3.1 Meldung.....	7
4. REFERENZEN UND ANDERE ANWEISUNGEN.....	8

1. PLAST GROUP STANDARD FÜR ARBEITSBEDINGUNGEN

Diese Standard enthält die Mindestanforderungen an die Umwelt- und Arbeitsbedingungen von PLAST GROUP und der Lieferanten von Materialien (direkt und indirekt), Fertigprodukten und Dienstleistungen.

Normenerklärung von PLAST GROUP

Plast Group strebt danach, eine zentrale Rolle im Bereich der Kunststoffformteile zu behalten, die vor allem durch den Respekt vor den Mitarbeitern und den Schutz der Arbeitsumgebung gewährleistet werden soll. Das Unternehmen ist bestrebt, innovative Produkte und Lösungen anzubieten, die unter Berücksichtigung der Umwelt und der Werte wie Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer entwickelt wurden.

Das bürgerschaftliche und ökologische Engagement von Plast Group drückt sich in Aktivitäten und Prozessen aus, die durch alle Unternehmensdienstleistungen die Umwelt und die Rechte des Einzelnen der Erklärung über die Grundprinzipien und Rechte am Arbeitsplatz schützen, die von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und in der Internationalen Charta der Menschenrechte veröffentlicht wurde.

Im Laufe der Jahre hat das Unternehmen die ökologische Nachhaltigkeit und die Suche nach energieeffizienten Ressourcen als Eckpfeiler in einer Politik der technologischen und funktionalen Verbesserung beibehalten.

Informationen zu dieser Norm

Dieser Verhaltenskodex, im Folgenden als "Kodex" bezeichnet, ist ein wesentliches Instrument, mit dem Plast Group Leitlinien und Vorschläge geben will, damit alle Mitarbeiter ethisch und respektvoll handeln.

Die Norm besteht aus mehreren Abschnitten in Bezug auf die Bestimmungen des Kodex. Jeder Abschnitt enthält die Bestimmung des Kodex sowie erläuternde Definitionen und Anforderungen an die Erfüllung dieser Bestimmung. Die Norm enthält auch "Gute Managementpraktiken", die über die verbindlichen Anforderungen hinausgehen. Alle Einheiten werden ermutigt, diese Empfehlungen bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten zu berücksichtigen.

Diese Norm unterliegt einer regelmäßigen Überprüfung und Aktualisierung, die unsere Erfahrungen und Konformitätsinformationen widerspiegelt.

2. ANWENDBARKEIT

Der Kodex gilt ausnahmslos für alle Einheiten von Plast Group und für jede Ebene der Unternehmensführung, von der Geschäftsleitung bis zum Mitarbeitern, Beratern und allen Arbeitnehmerinnen des Unternehmens; auch jeder andere Dritte, der im Namen des Unternehmens handeln kann, ist an die Einhaltung des Kodex gebunden. Den Werke der PLAST GROUP steht es frei, strengere Normen als die im Kodex und in dem Standard geforderten einzuführen und durchzusetzen.

Der Lieferantencode kann den PLAST GROUP Code ersetzen, sofern er dem Kodex und der Norm von PLAST GROUP vollständig entspricht.

2.1 Haftung

Es liegt im Interesse der Unternehmensleitung, die Grundsätze dieses Kodex umzusetzen und zu verbreiten, um ein ethischer Umfeld für die korrekte Durchführung der Aktivitäten des Unternehmens zu entwickeln.

Die Arbeitnehmerinnen sind verpflichtet, den Verhaltenskodex einzuhalten und jeden Vorfall, der einen Verstoß gegen ihn darstellt, zu melden. Die Meldung von Verstößen gegen den Kodex birgt keine Gefahr von Einschüchterung oder Verfolgung für den Mitarbeiter, der ihn übernommen hat.

Wenn ein oder mehrere Mitarbeiter, Führungskräfte oder Direktoren wegen Verstößen gegen den Kodex für schuldig befunden wurden, könnten sie je nach Schwere des Sachverhalts von Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung erreicht werden.

2.2 Normen und Vorschriften

Jede Werk von Plast Group ist verpflichtet, nach den Normen zu arbeiten, die für ihre Tätigkeiten gelten und von den Behörden der Länder, in denen sie ihren Sitz hat, festgelegt wurden.

2.3 Lieferanten

Die Plast Group verpflichtet ihre Lieferanten, den Inhalt dieses Kodex einzuhalten. Die Lieferanten sind auch verpflichtet, sicherzustellen, dass die Beschaffung von Rohstoffen und Komponenten, die an die Plast Gruppe geliefert werden, keine direkte oder indirekte Ursache für Menschenrechtsverletzungen ist.

Unternehmensethik

- Die Lieferanten sind verpflichtet, die Integrität, Transparenz und Genauigkeit aller Dokumente im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit bei der PLAST GROUP zu wahren.
- Die Lieferanten dürfen nicht versuchen, eine Tochtergesellschaft, einen Agenten oder Vertreter der PLAST GROUP unangemessen zu beeinflussen oder Beziehungen zu unterhalten, die einen Interessenkonflikt für den Vertreter begründen könnten.

- Wenn Lieferanten Zugang zu vertraulichen (nicht öffentlichen) Informationen der PLAST GROUP haben, sind diese Informationen streng vertraulich zu behandeln.

Mineralien aus Konfliktgebieten

- Die Lieferanten stellen sicher, dass die Beschaffung von Mineralien aus Konfliktgebieten in Form von Produkten, Teilen und Komponenten, die an die PLAST GROUP geliefert werden, weder direkt noch indirekt zur Finanzierung oder zum Nutzen von Menschenrechtsverletzern in Konflikt- oder Hochrisikogebieten beiträgt.
- Die Lieferanten müssen über einheitliche Richtlinien und Managementsysteme verfügen, um dem OECD Leitlinien für eine verantwortungsvolle Lieferkette von Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten zu entsprechen.

2.4 Korruption und Geschäftsethik

Plast Group bekämpft alle Formen von Bestechung, Korruption und unethischen Geschäftspraktiken.

2.5 Kinderarbeit

Plast Group akzeptiert keine Kinderarbeit in irgendeiner Form. Es ist daher nicht möglich, einen Arbeitnehmer einzustellen, der das festgelegte Alter für den Abschluss der Pflichtschule nicht erreicht hat oder der unter 16 Jahre alt ist. Im Falle der Einstellung von autorisierten Minderjährigen liegt es in der Verantwortung der Direktion, die Vergütung und die Arbeitsbedingungen gemäß den nationalen Rechtsvorschriften festzulegen.

Gute Managementpraktiken

- *Das Werk wendet sich an Erziehungsberechtigte, bevor es autorisierte Minderjährige einstellt.*
- *Das Werk führt eine Liste der autorisierten Minderjährigen, die aufgrund ihres Alters einer Arbeitszeit- und Arbeitsplatzbeschränkung unterliegen sind.*
- *Im Falle von Nachtarbeit gewährleistet die Einheit die sichere Beförderung von zugelassenen Minderjährigen und die Möglichkeit, sich unter geeigneten Bedingungen auszuruhen.*
- *In Ländern, in denen die Gefahr von Kinderarbeit besteht, werden dokumentierte Verfahren zur Behandlung solcher Fälle empfohlen. Diese Verfahren müssen eine sofortige Lösung gewährleisten, die die Entfernung des Kindes vom Arbeitsplatz und gleichzeitig die Definition einer nachhaltigen Lösung zum Wohle der Entwicklung des Kindes vorsieht.*

2.6 Zwangsarbeit

Das Unternehmen lehnt jede Form von unfreiwilliger oder Zwangsarbeit und jede Art von Arbeit ab, die den Willen des Einzelnen nicht respektiert.

Unfall- oder Zwangsarbeit wird in keiner Weise in irgendeiner Form toleriert. Dazu gehören Schuld-, Sklaven- und unbefugte Gefängnisarbeit sowie andere Formen der Arbeit, die den Willen oder die freie Wahl der Person nicht respektieren.

2.7 Arbeitszeiten

Das Unternehmen darf von den Mitarbeitern nicht verlangen, dass sie insgesamt mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten, einschließlich Überstunden, die über einen Bezugszeitraum von höchstens 4 Monaten ermittelt wurden.

2.8 Vergütung

Das Unternehmen zahlt seinen Mitarbeitern eine Vergütung, einschließlich Überstunden und Leistungen, die dem im nationalen Tarifvertrag festgelegten Mindestlohn entspricht oder darüber liegt.

2.9 Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer

Plast Group setzt sich für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung ein. Jede Geschäftseinheit führt die Maßnahmen ein, die als am geeignetsten und wirksamsten erachtet werden, um die Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, einschließlich Verfahren zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.

Jede Einheit wird auch sicherstellen, dass Sicherheitsmaßnahmen eingeführt werden, die mit den lokalen und nationalen Rechtsvorschriften in Einklang stehen.

2.10 Diskriminierung und Einschüchterung

Das Unternehmen respektiert und sichert die kulturellen Unterschiede und Vielfalt seiner Mitarbeiter. Jeder Mitarbeiter wird entsprechend seiner beruflichen Leistungsfähigkeit und Qualifikation ohne Diskriminierung aufgrund von Religion, Herkunft, Geschlecht oder sexueller Orientierung berücksichtigt. Keines der oben genannten Elemente darf zu Belästigung, körperlichem oder verbalem Missbrauch eines Mitarbeiters führen.

2.11 Disziplinarmaßnahmen

Plast Group verurteilt alle Formen der körperlichen Bestrafung als Disziplinarmaßnahme gegen ihre Mitarbeiter. Das Unternehmen garantiert allen Mitarbeitern eine ethische und humane Behandlung, und wenn ein Mitarbeiter gegen eine oder mehrere Bestimmungen dieses Kodex verstößt, werden die im Arbeitsvertrag festgelegten Disziplinarstrafen angewandt.

2.12 Vereinigungsfreiheit

Allen Mitarbeitern wird das Vereinigungsrecht garantiert: Jeder Mitarbeiter kann frei entscheiden, sich einer Vereinigung zur Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer anzuschließen oder nicht anzuschließen, ohne dass seine Entscheidung zu Einschüchterungen führt.

2.13 Management von Umweltfragen

Plast Group verpflichtet und stellt sicher, dass alle Einheiten die geltenden Umweltschutzgesetze einhalten. Darüber hinaus wird das Unternehmen Energiemanagement- und Energiesparsysteme einführen, die den lokalen und nationalen Gesetzen und den funktionalen Anforderungen der einzelnen Werke entsprechen.

Insbesondere verpflichtet sich Plast Group, die durch die Produktion verursachten Umweltauswirkungen zu vermindern, durch Verringerung der Verschwendungen und Optimierung der Energie- und Wasserressourcen, einschließlich einer sorgfältigen Bewertung vor dem Kauf und der Implementierung neuer Betriebsanlagen und Maschinen.

Ein *Umweltmanager* hat die Verantwortung und Befugnis, Umweltfragen innerhalb des Werkes zu verwalten und zu koordinieren, einschließlich der Umsetzung und Aktualisierung der Umweltgesetze, Grundsätze und Anforderungen dieses Dokuments.

2.14 Brandschutz

Jede Anlage muss alle geltenden gesetzlichen Bestimmungen zum Brandschutz, einschließlich behördlicher Prüfungen, identifizieren und einhalten.

Die Einheit führt ein Protokoll über Brände und schwere Vorfälle, die einen Brand hätten verursachen können, einschließlich der angewandten Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen.

3. ÜBERWACHUNG

Um die wirksame Anwendung des Kodex zu gewährleisten, verpflichtet sich Plast Group zu einer ständigen Überwachung und Aktualisierung dieser Bestimmungen übereinstimmend mit den lokalen und nationalen Rechtsvorschriften und den wesentlichen Änderungen der Rechtsvorschriften über Arbeit, Sicherheit und Umwelt.

Alle Beteiligten, die zum Wachstum des Unternehmens beitragen (Management, Mitarbeiter und externe Kollaborateure), müssen sich an der Erreichung der Verbesserungsziele beteiligen, durch die Zusammenarbeit und die Sicherstellung der Umsetzung dieses Verhaltenskodex.

Der Verwaltungsrat von PLAST GROUP identifiziert in Ausübung seiner Führungs- und Kontrollfunktionen innerhalb der Organisationsstruktur und/oder mit Unterstützung von unabhängigen, auch externen, Gremien ein geeignetes Kontrollsystem, um die wirksame Anwendung der Bestimmungen dieses Kodex und des Compliance-Programms der Gesellschaft zu gewährleisten.

Die mit diesen Überwachungstätigkeiten betrauten Personen erstatten dem Verwaltungsrat Bericht über die durchgeführten Tätigkeiten sowie über die Umstände und wesentlichen Tatsachen ihres Amtes oder über dringende kritische Fragen dieses Kodex, die sich aus der Überprüfungstätigkeit ergeben haben.

3.1 Meldung

Die Mitarbeiter der PLAST GROUP sind verpflichtet, ihrem Plant Manager jeden angeblichen oder bestätigten Verstoß gegen diesen Kodex und/oder interne und/oder externe Vorschriften, ethische Grundsätze oder ein Antikorruptionsgesetz von dem Unternehmen, einen Kollegen, einen Mitarbeiter oder einen Dritten zu melden, einschließlich Anfragen oder Angeboten für von ihm erhaltene unzulässige Zahlungen.

Unterlässt es ein Mitarbeiter, eine bekannte oder mutmaßliche rechtswidrige Handlung zu melden, die er selbst als solche wahrnimmt, wird den Mitarbeiter möglicherweise disziplinarischen Maßnahmen aussetzen.

Das Unternehmen stellt sicher, dass kein Mitarbeiter Vergeltungsmaßnahmen, Diskriminierungen oder Disziplinarmaßnahmen sowie ungünstige Folgen für die

Ablehnung eines gegen diesen Kodex verstoßenden Verhaltens erleidet, auch wenn dies zu einem Verlust von Geschäftsaktivitäten für PLAST GROUP oder zu negativen Auswirkungen auf ihre Programme führen würde.

Geschäftspartner, Partner und Kunden von PLAST GROUP sind verpflichtet, dem Plant Manager oder dem Management jeden angeblichen oder bestätigten Verstoß gegen diesen Kodex, ethische Grundsätze oder ein Antikorruptionsgesetz von dem Unternehmen zu melden.

Die Berichte können durch E-Mail oder schriftliche Mitteilung an den Plant Manager erfolgen.

Diese Methode kann die Anonymität gewährleisten und PLAST GROUP verpflichtet sich zur absoluten Vertraulichkeit der Kommunikation gemäß den gesetzlichen Verpflichtungen.

4. REFERENZEN UND ANDERE ANWEISUNGEN

OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen

ISO 14001

ISO 26000

BS OHSAS 18001 – ISO45001

SA8000 Internationalen Menschenrechtscharta

UN Global Compact

Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte

Kinderrechten und unternehmerischer Tätigkeit

IAO Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit IAO

Konventionen:

C1 Übereinkommen zur Begrenzung der Arbeitsstunden in Industrieunternehmen auf 8 pro Tag und 48 pro Woche, 1919

C29 Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930

C87 Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, 1948

C98 Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechts und des Rechts auf Kollektivverhandlungen, 1949

C100 Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951

C105 Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1957

C111 Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958

C131 Übereinkommen über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970

C138 Übereinkommen über das Mindestalter, 1973

C182 Übereinkommens zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999