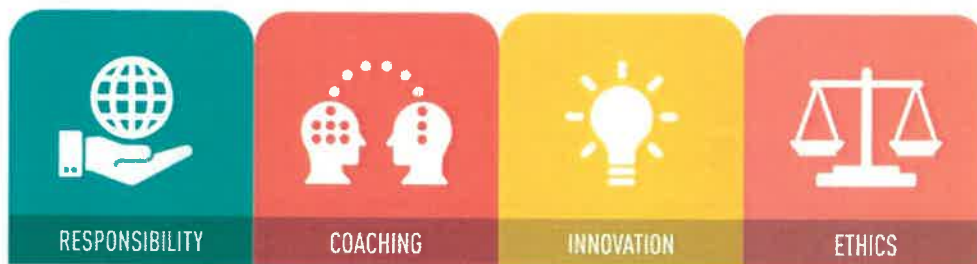


Verhaltenskodex der Goletz GmbH



CODE OF CONDUCT



Vorwort

Die Goletz GmbH ist tätig im Bereich der Kunststoffverarbeitung und deren Veredelung. Wir bauen auf mehr als 50 Jahren Erfahrung auf und sind erfolgreich am Markt etabliert. Wir sind dabei kompetenter Partner unserer Kunden und Geschäftspartner. Als kunden- und marktorientiertes Unternehmen streben wir danach, mit diesem Verhaltenskodex Integrität, Verlässlichkeit und Glaubwürdigkeit durch die Festlegung verbindlicher Grundregeln für das Verhalten sowohl innerhalb des Unternehmens als auch gegenüber Kunden und Geschäftspartnern zu untermauern. Gleichzeitig möchten wir mit diesem Verhaltenskodex den ständig wachsenden Anforderungen aus dem Bereich der Corporate Governance entsprechen.

Mit dem Ziel ein verlässlicher Partner zu sein, wird die Führung der Goletz GmbH geleitet von Integrität, Ehrlichkeit, Nachhaltigkeit und Transparenz.

Als etablierter Zulieferer der Industrie, insbesondere der Automobilindustrie verfolgen wir eine langfristige, nachhaltige, umfassende Wertsteigerungsstrategie. Unsere Ziele erreichen wir unter anderem durch unser hohes persönliches Engagement, einen starken Teamgeist, offene Kommunikation, Qualität, Innovation und bestmögliche Kundenorientierung. Wir fühlen uns in unserem Umgang mit unseren Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern und sonstigen Geschäftspartnern an Grundwerte und Versprechen gebunden, die wir in diesem Verhaltenskodex zusammengefasst haben.

Der Kodex soll eine Richtschnur für nachhaltig verantwortungsvolles Handeln in der Goletz GmbH darstellen. Ein moralisch, ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten aller Mitarbeiter ist für uns entscheidend. Der Kodex gilt für alle Mitarbeiter/-innen, Leiharbeiter/-innen und externe Mitarbeiter/-innen. Moralisch einwandfreies und rechtschaffendes Verhalten liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen. Für Fragen und Hinweise sind wir für Sie da.

Zur besseren Lesbarkeit werden im Folgenden personenbezogene Bezeichnungen, die sich zugleich auf Frauen und Männer beziehen, generell nur in der im Deutschen üblichen männlichen Form angeführt, also z.B. "Teilnehmer" statt "Teilnehmer/-innen" oder "Teilnehmerinnen und Teilnehmer".

Dies soll jedoch keinesfalls eine Geschlechterdiskriminierung oder eine Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes zum Ausdruck bringen.

Kierspe, den 07.04.2021



Michael Vedder



Dr. Rolf Danzebrink

Goletz GmbH

Geschäftsführung

1. Wir handeln redlich und fair im Verhältnis zu unseren Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern und anderen Partnern ebenso wie im Verhältnis untereinander.

1.1.Grundsatz zum Umgang mit Geschäftspartnern und Mitarbeitern

Im Mittelpunkt des geschäftlichen Handelns der Goletz GmbH stehen unsere Geschäftspartner (insbesondere Kunden, Vertriebspartner und Lieferanten). Stützpfiler für nachhaltigen Erfolg sind objektive und nachvollziehbare Entscheidungen sowie fairer, respektvoller und verlässlicher Umgang mit diesen Geschäftspartnern. Dies gilt ebenso auch für den Umgang der Mitarbeiter-, die die Basis für ein erfolgreiches Handeln der Goletz GmbH schaffen, im Verhältnis zueinander. Es betrifft Mitarbeiter auf gleichgeordneter Ebene, wie auch in der Rolle als Vorgesetzter gegenüber seinen Mitarbeitern. Gerade Mitarbeiter mit Personalverantwortung haben hier ihrer Vorbildfunktion im besonderen Maße gerecht zu werden.

1.2.Anti-Diskriminierung

Unsere rund 130 Mitarbeiter sind die Basis für den nachhaltigen Erfolg der Goletz GmbH. Goletz GmbH toleriert keinerlei Benachteiligung oder Belästigung im Arbeitsumfeld, sei es beispielsweise aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Identität, politischer Haltung oder gewerkschaftlicher Betätigung.

1.3.Fairer Wettbewerb und Einhaltung wettbewerbsrechtlicher und kartellrechtlicher Vorgaben

Regeln zum Schutz eines fairen Wettbewerbs sind wesentlicher Teil einer freien Marktwirtschaft. Zu diesem Zweck haben fast alle Länder entsprechende Gesetze erlassen. Diese verbieten Wettbewerbern insbesondere Absprachen über Preise, die Aufteilung von Kundengruppen oder Produktionsmengen. Auch Preisbindungen im Verhältnis zu Absatzmittlern und das Verbot, eine marktbeherrschende Stellung zu missbrauchen, sind Gegenstand dieser Gesetze. Schließlich haben fusionskontrollrechtliche Regelungen auch das Ziel, das Entstehen marktbeherrschender Strukturen zu verhindern. Ein besonderes Augenmerk widmen fast alle Rechtsordnungen verbotenen Absprachen zwischen Marktteilnehmern, die eine Beschränkung des Wettbewerbes zum Gegenstand haben. Dabei kommt es auf den Erfolg nicht an. Bereits „informelle“ Gespräche, formlose Gentlemen-Agreements oder auch nur abgestimmte Verhaltensweisen sind nicht zulässig, wenn diese eine Wettbewerbsbeschränkung verabreden oder umsetzen sollen.

Aus den genannten Gründen muss bereits der Anschein eines solchen konspirativen Geschehens vermieden werden. Bei Gesprächen mit Wettbewerbern dürfen daher keine vertraulichen Informationen, insbesondere über Preise und bevorstehende Preisänderungen oder Kunden- und Lieferantenbeziehungen, offenbart oder gar ausgetauscht werden. Alle Mitarbeiter und Führungskräfte müssen die gesetzlichen Vorgaben über das Wettbewerbs- und Kartellrecht bei ihrer Tätigkeit beachten.

1.4. Geldwäschebekämpfung

Goletz GmbH hat das Ziel, nur Geschäftsbeziehungen zu Geschäftspartnern zu unterhalten, deren Geschäftstätigkeit im Einklang mit gesetzlichen Vorschriften steht und deren Finanzmittel legitimen Ursprungs sind. Goletz GmbH unterstützt keine Geldwäsche. Verdächtiges Verhalten von Geschäftspartnern ist den in Ziffer 8 genannten Stellen zu melden. Die Gesetze zur Geldwäschebekämpfung sind von allen Mitarbeitern zu befolgen. Die Mitarbeiter sind zudem verpflichtet, die anzuwendenden Vorschriften zur Aufzeichnung und Buchführung bei Bar- und anderen Transaktionen sowie Verträgen einzuhalten.

1.5. Handelskontrollen

Goletz GmbH befolgt alle Exportkontroll- und Zollgesetze und -vorschriften, die in den jeweiligen Ländern gelten, in denen Goletz GmbH Geschäfte tätigt.

1.6. Ablehnung von Kinder- und Zwangsarbeit

Kinderarbeit und Zwangsarbeit sind verboten. Goletz GmbH beschäftigt auf Grundlage der Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ausschließlich Arbeitskräfte, die mindestens 15 Jahre alt sind. Goletz GmbH beschäftigt keine Person, die eine Arbeit oder Dienstleistung unter Androhung irgendeiner Strafe erbringt und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat, d.h. Zwangsarbeit im Sinne der Konvention Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ist unzulässig.

2. Wir vermeiden Interessenkonflikte, die aufgrund von sehr engen Beziehungen zu Geschäftspartnern, Wettbewerbern und sonstigen Personen bzw. Institutionen außerhalb der Goletz GmbH entstehen können.

2.1. Potenzielle Interessenkonflikte mit Geschäftspartnern, Mitbewerbern und sonstigen Personen bzw. Institutionen außerhalb der Goletz GmbH

Interessenskonflikte, die aufgrund von sehr engen Beziehungen zu Geschäftspartnern, Mitbewerbern und sonstigen Personen bzw. Institutionen außerhalb der Goletz GmbH bestehen, können die Integrität, die Professionalität und den Ruf der Goletz GmbH beschädigen. Daher müssen mögliche Interessenskollisionen so früh wie möglich erkannt und vermieden werden.

2.2. Potenzielle Konflikte zwischen privaten Interessen der Mitarbeiter und dem Interesse der Goletz GmbH

Die Mitarbeiter der Goletz GmbH sind angehalten ihre Arbeitsleistung in den Dienst der Goletz GmbH zu stellen. Nebentätigkeiten oder berufliche Beratertätigkeiten dürfen die Interessen der Goletz GmbH nicht beeinträchtigen und bedürfen im Vorhinein der schriftlichen Genehmigung durch einen Vorgesetzten und die Personalabteilung. Soweit keine Beeinträchtigung der Interessen von Goletz GmbH zu befürchten ist, wird eine solche Genehmigung erteilt. Ehrenämter dürfen ausgeübt werden,

soweit die Interessen der Goletz GmbH hierdurch nicht beeinträchtigt werden. Dies gilt ebenso für die Wahrnehmung von offiziellen Mandaten in anderen Unternehmen, die nicht Teil der Goletz GmbH sind (z.B. Aufsichtsrat, Beirat etc.). Gesonderte Vergütungen für Vortrags- oder Lehrtätigkeiten im Rahmen der beruflichen Tätigkeit für die Goletz GmbH sind einem Vorgesetzten sowie der Personalabteilung zu melden und schriftlich zu genehmigen.

2.3. Potenzielle Interessenkonflikte zwischen Mitarbeitern und Lieferanten und Kunden

Um die Interessen der Goletz GmbH unvoreingenommen vertreten zu können, wird von allen Mitarbeitern der Goletz GmbH erwartet, dass sie gegenüber Kunden und Lieferanten eine neutrale und interessenkonfliktfreie Geschäftsbeziehung pflegen. Diese neutrale Einstellung gegenüber Kunden und Lieferanten ist gefährdet, wenn Mitarbeiter unmittelbar oder mittelbar rechtlich, finanziell oder persönlich mit einem Kunden oder Lieferanten verbunden sind, insbesondere wenn kapitalmäßige Beteiligungen oder sonstige rechtliche Einflussmöglichkeiten zu Kunden und Lieferanten bestehen. Dies gilt nicht für den Besitz von weniger als 0,5 % der Anteile an einer Kapitalgesellschaft.

Daher dürfen Mitarbeitern der Goletz GmbH derartige Beteiligungen oder Einflussmöglichkeiten grundsätzlich nicht eingehen oder halten. Etwaige bestehende Beteiligungen und Einflussmöglichkeiten sind den jeweiligen direkten Vorgesetzten und der Personalabteilung oder einer der unter Ziffer 8 genannten Stellen anzuzeigen.

2.4. Beziehungen zu Mitbewerbern

In gleicher Weise darf grundsätzlich kein Mitarbeiter der Goletz GmbH unmittelbar oder mittelbar eine Beteiligung an einem Mitbewerber halten oder sonstige rechtliche Einflussmöglichkeiten auf Mitbewerber besitzen, deren Produkte mit Produkten der Goletz GmbH konkurrieren. Dies gilt nicht für den Besitz von weniger als 0,5 % der Anteile an einer Kapitalgesellschaft. Mitarbeiter der Goletz GmbH dürfen auch keine Leistungen für einen Mitbewerber erbringen. Sofern ein naher Angehöriger eines Mitarbeiters Leistungen für einen Mitbewerber erbringt, soll dies einem Vorgesetzten mitgeteilt werden. Eine Person ist dann ein naher Angehöriger im Sinne dieser Bestimmung, wenn der Mitarbeiter mit der Person verheiratet ist, in gerader Linie verwandt, verschwägert oder durch Adoption verbunden ist oder in der Seitenlinie bis zum zweiten Grade verwandt oder verschwägert ist.

3. Wir dulden keinerlei Formen von Bestechung oder Bestechlichkeit oder sonstige Formen von Korruption. Wir gewähren Geschäftspartnern und sonstigen Dritten keine unangemessenen Geschenke, Bewirtungen, Vergünstigungen, Vergnügungen oder sonstigen Vorteile jedweder Art. Wir nehmen derartige Vorteile auch nicht an.

3.1.Grundsatz

Aufträge gewinnt Goletz GmbH über Qualität und Preis seiner Produkte und Dienstleistungen.

3.2.Kein Anbieten und Gewähren von Vorteilen

Kein Mitarbeiter der Goletz GmbH darf anderen im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit – direkt oder indirekt – unrechtmäßige Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren. Es dürfen keine Geldzahlungen oder andere Vorteile gewährt werden, um Entscheidungen zu beeinflussen oder unrechtmäßige Vorteile zu erlangen. Dies gilt im besonderen Maße gegenüber Amtsträgern, aber auch gegenüber Personen der Privatwirtschaft. Der Begriff des Amtsträgers umfasst die Vertreter oder Mitarbeiter von Behörden und anderen öffentlichen Einrichtungen sowie Beamte und Mitarbeiter staatlicher Unternehmen und öffentlicher internationaler Organisationen. Gemeint sind auch Kandidaten für politische Ämter, offizielle Vertreter und Mitarbeiter einer politischen Partei sowie politische Parteien selbst. Jedes Angebot, jede Zuwendung eines Vorteils, jede Einladung und jedes Geschenk müssen mit den geltenden Gesetzen, diesem Code of Conduct und weiteren internen Regelungen der Goletz GmbH übereinstimmen. Jeglicher Anschein von Unredlichkeit und Unangemessenheit muss vermieden werden. Es dürfen also keine Angebote, Versprechen, Zuwendungen, Einladungen und Geschenke gemacht werden, wenn sie als Versuch verstanden werden können, einen Amtsträger zu beeinflussen oder einen Geschäftspartner zu bestechen. Nicht darunter fallen übliche (nach Höhe und Gegebenheit) Gelegenheitsgeschenke von symbolischem Wert oder Essens- bzw. Veranstaltungseinladungen in angemessenem Rahmen, wenn dabei die lokalen Gepflogenheiten und die geltenden Gesetze eingehalten werden. Darüber hinausgehende Geschenke oder Essens- oder Veranstaltungseinladungen haben zu unterbleiben.

3.3.Kein Fordern oder Annehmen von Vorteilen

Kein Mitarbeiter der Goletz GmbH darf seine dienstliche Stellung dazu nutzen, Vorteile für sich, Familienangehörige oder andere Dritte zu verlangen, anzunehmen, sich zu verschaffen oder zusagen zu lassen. Nicht hierunter fallen übliche (nach Höhe und Gegebenheit) Gelegenheitsgeschenke von symbolischem Wert oder Essens- bzw. Veranstaltungseinladungen in angemessenem Rahmen, wenn dabei die lokalen Gepflogenheiten und die geltenden Gesetze eingehalten werden. Darüber hinausgehende Vorteile, Geschenke oder Essens- oder Veranstaltungseinladungen dürfen nicht angenommen werden.

3.4.Spenden

Spenden oder sonstige Zuwendungen an soziale oder karitative Einrichtungen, nicht aber an Einzelpersonen, können unter gewissen Bedingungen gewährt werden. Mindestvoraussetzung für Spenden der Goletz GmbH ist, dass diese Einrichtungen berechtigt sind, offiziell anerkannte Spendenquittungen auszustellen. Zuwendungen von Spenden ohne Spendenquittungen sind nicht gestattet. Es darf keine Zuwendung an reputationsschädliche Organisationen gewährt werden. Auch bei Spenden darf in keinem Fall der Anschein einer möglichen Beeinflussung entstehen. Ein solcher Anschein kann beispielsweise entstehen, wenn der Spendenempfänger einem Geschäftspartner sehr nahesteht. Goletz GmbH leistet keine politischen Spenden (Spenden an Politiker, politische Parteien oder politische Organisationen). Spendenzuwendungen werden grundsätzlich über die Geschäftsführung organisiert und freigegeben. Diese Spendenregelung bezieht sich nicht auf die angemessene Unterstützung lokaler Sponsoring Aktivitäten in der Nähe unseres Werks, beispielsweise die Unterstützung von Sportvereinen oder anerkannten Organisationen aus dem Katastrophenschutz, Umwelt-und Naturschutz, z.B. Feuerwehr.

4. Wir halten uns jederzeit an die Pflicht zur Vertraulichkeit und Diskretion.

4.1.Verschwiegenheit

Über interne Angelegenheiten der Goletz GmbH ist Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt insbesondere für geplante Vorhaben, die interne Organisation oder Produktionsverfahren sowie das Zahlenwerk des internen und externen Berichtswesens, so lange diese Informationen nicht veröffentlicht sind. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus. Die Verschwiegenheitspflicht ist auch im privaten Bereich und im Umgang mit sozialen Netzwerken zu beachten.

4.2.Datenschutz und Datensicherheit

Für die Goletz GmbH sind die Integrität, Verfügbarkeit und Vertraulichkeit von Informationen von großer Wichtigkeit. Jeder Mitarbeiter muss sich der Notwendigkeit der Informationssicherheit bewusst sein und entsprechend handeln. Bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten müssen die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden. Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, sich aktiv an der Abwehr und Bekämpfung von materiellen und immateriellen Schäden zu beteiligen sowie umsichtig mit den Informationssystemen, den darauf gespeicherten und verarbeiteten Daten und allen nicht-elektronischen Informationen umzugehen.

4.3.Insiderregeln

Personen, die Insiderinformationen in Bezug auf ein anderes Unternehmen, z. B. einen Geschäftspartner, haben, dessen Wertpapiere zum Handel an einer Börse oder auf einem organisierten Markt zugelassen sind, dürfen nicht mit Wertpapieren oder Finanzinstrumenten solcher Unternehmen handeln, deren Preis unmittelbar oder mittelbar von den Wertpapieren

dieser Unternehmen abhängen (Insiderpapiere). Eine Insiderinformation ist eine konkrete Information über nicht öffentlich bekannte Umstände, die sich auf einen Emittenten von Insiderpapieren bezieht und die geeignet ist, im Fall ihres öffentlichen Bekanntwerdens den Börsen- oder Marktpreis erheblich zu beeinflussen.

5. Wir geben Sicherheit, Umwelt- und Gesundheitsschutz Priorität

Goletz GmbH bekennt sich zum Schutz unserer Umwelt. Zudem sind die Sicherheit am Arbeitsplatz und die Sicherheit unserer Produkte für Goletz GmbH ein elementarer Grundsatz. Um diese zu gewährleisten, ist jeder Mitarbeiter seinem Arbeitsumfeld mitverantwortlich für den Schutz von Mensch und Umwelt. Unsere Mitarbeiter haben die Gesetze, Vorschriften und internen Richtlinien zum Umweltschutz und zur Anlagen- und Arbeitssicherheit einzuhalten und bei anderen Mitarbeitern auf deren Einhaltung hinzuwirken.

Insbesondere gilt:

- Mitarbeiter handeln umsichtig und tragen so Verantwortung dafür, dass die eigene und die Gesundheit anderer nicht gefährdet wird, insbesondere sind Unfälle oder arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden und zu verhindern.
- Bei der Planung von Anlagen und Prozessen sowie bei der Durchführung aller sonstigen Tätigkeiten ist der jeweilige landesübliche Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und Hygiene zu berücksichtigen.
- Die Aspekte der Produkt- und Arbeitssicherheit sowie des Umweltschutzes sind bei der Entwicklung, Herstellung, Lagerung, Transport, Vertrieb und Verwendung unserer Produkte unbedingt zu beachten.
- Umweltbelastungen sind kontinuierlich auf ein angemessenes Maß zu reduzieren.

6. Dieser Code of Conduct bildet die Grundlage unseres betrieblichen Verhaltens und ist daher unbedingt zu beachten.

Dieser Code of Conduct bildet die Grundlage für alle Richtlinien innerhalb der Goletz GmbH. Jeder Mitarbeiter innerhalb der Goletz GmbH ist verpflichtet, die für ihn maßgeblichen Gesetze, Vorschriften, den Inhalt dieses Code of Conduct sowie die diesen Code of Conduct ergänzenden Richtlinien einzuhalten und bei anderen Mitarbeitern auf deren Einhaltung hinzuwirken. Von allen Mitarbeitern der Goletz GmbH wird erwartet, dass sie diesen Code of Conduct nicht nur formal einhalten, sondern vielmehr dessen Sinn und Zweck verinnerlichen und entsprechend auf das tägliche Geschäftsleben anwenden. Alle Mitarbeiter tragen dafür Verantwortung, dass die Gesetze und unternehmensinternen Regeln eingehalten werden. Die jeweiligen Vorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen, dass die Mitarbeiter über die sie betreffenden Gesetze und unternehmensinternen

Regelungen informiert und bei der Anwendung unterstützt werden. In Zweifelsfragen haben die Mitarbeiter Rat von ihrem Vorgesetzten oder bei einer der unter Ziffer 8 genannten Stellen einzuholen.

7. Wenn wir glauben oder feststellen, dass die genannten Regeln seitens einer Führungskraft oder eines Mitarbeiters nicht eingehalten werden oder worden sind, zögern wir nicht, den Sachverhalt zu melden.

Jeder Mitarbeiter ist dazu angehalten, erkannte Verstöße gegen diesen Code of Conduct bei einer der in Ziffer 8 genannten Stellen zu melden. Dies gilt ebenso bei hinreichend konkretisierten Verdachtsmomenten. Bei festgestellten oder möglichen Verstößen gegen den Code of Conduct werden die Verantwortlichen der Goletz GmbH alles Notwendige tun, um den Sachverhalt aufzuklären und die erforderlichen Konsequenzen einzuleiten, die bis zu der Beendigung eines Arbeits- oder Geschäftsverhältnisses führen können. Weitergehende juristische Schritte wird sich die Goletz GmbH dabei stets vorbehalten. Kein Mitarbeiter, der in redlicher Absicht Mitteilung über mögliche Verstöße gegen den Code of Conduct macht, muss Nachteile befürchten, auch dann nicht, wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellen sollte.

8. Ansprechpartner

Zuständig für die Entgegennahme von Hinweisen über mögliche Verstöße gegen den Code of Conduct sowie Ansprechpartner für alle Fragen im Zusammenhang mit den Grundregeln dieses Code of Conduct sind:

Die Beauftragte für Compliance (Chief Compliance Officer): Frau Miriam Mürmann

Hinweise können per E-Mail oder telefonisch an die Compliance-Beauftragte oder schriftlich (auch anonym) in einem verschlossenen Umschlag (bitte mit dem Hinweis „COMPLIANCE“ auf dem Umschlag) über die Hauspost an die Compliance-Beauftragte gerichtet werden.

Anlage 1

Lokale Grenzen für Spenden gem. 3.4:

Deutschland	EUR 5.000,00
Übrige Länder	EUR 1.000,00