

Code of Conduct

Dieser Code of Conduct definiert die Grundsätze und Anforderungen von CGS an ihre Mitarbeiter, Lieferanten und Geschäftspartner mit Mittlerfunktion bezüglich deren Verantwortung für Mensch und Umwelt. CGS behält sich das Recht vor, bei angemessenen Änderungen im CGS Compliance-Programm die Anforderungen dieses Code of Conduct zu ändern. In diesem Fall erwartet CGS von ihren Lieferanten, solche angemessenen Änderungen zu akzeptieren.

Der CGS Mitarbeiter, der Lieferant und/oder Geschäftspartner mit Mittlerfunktion erklärt hiermit:

- **Einhaltung der Gesetze**
 - die Gesetze der jeweils anwendbaren Rechtsordnungen einzuhalten.
- **Verbot von Korruption und Bestechung**
 - Korruption oder Bestechung in keiner Form zu tolerieren und sich in keiner Weise direkt oder indirekt daran zu beteiligen sowie Regierungsbeamten oder privatwirtschaftlichen Gegenparteien keine Zuwendungen anzubieten, zu gewähren oder zu versprechen, um offizielle Handlungen zu beeinflussen oder einen unlauteren Vorteil zu erreichen.
- **Fairer Wettbewerb, Kartellrecht und geistige Eigentumsrechte**
 - im Einklang mit den nationalen und internationalen Wettbewerbsgesetzen zu handeln und sich nicht an Preisabsprachen, Aufteilungen von Märkten oder Kunden, Marktabsprachen oder Angebotsabsprachen zu beteiligen;
 - geistige Eigentumsrechte anderer zu respektieren.
- **Interessenkonflikte**
 - alle Interessenkonflikte, die Geschäftsbeziehungen nachteilig beeinflussen können, zu vermeiden.
- **Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter**
 - die Chancengleichheit und Gleichbehandlung seiner Mitarbeiter zu fördern ungeachtet ihrer Hautfarbe, Rasse, Nationalität, sozialen Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters;
 - die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen zu respektieren;
 - niemanden gegen seinen Willen zu beschäftigen oder zur Arbeit zu zwingen;
 - eine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften nicht zu dulden, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung;
 - Verhalten (einschließlich Gesten, Sprache und physische Kontakte) nicht zu dulden, das sexuell, Zwang ausübend, bedrohend, missbräuchlich oder ausnutzend ist;
 - für angemessene Entlohnung zu sorgen und den gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn zu gewährleisten;
 - die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit einzuhalten;

- **Verbot von Kinderarbeit**
 - keine Arbeiter einzustellen, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können. In Ländern, die bei der ILO Konvention 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, darf das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden.
- **Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter**
 - Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit gegenüber seinen Mitarbeitern zu übernehmen;
 - Risiken einzudämmen und für bestmögliche Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten zu sorgen;
 - Trainings anzubieten und sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter beim Thema Arbeitssicherheit fachkundig sind;
 - ein angemessenes Arbeitssicherheitsmanagementsystem aufzubauen und anzuwenden.
- **Umweltschutz**
 - den Umweltschutz hinsichtlich der gesetzlichen Normen und internationalen Standards zu beachten;
 - Umweltbelastungen zu minimieren und den Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern;
 - ein angemessenes Umweltmanagementsystem aufzubauen und anzuwenden.
- **Lieferkette**
 - die Einhaltung der Inhalte des Code of Conduct bei seinen Lieferanten angemessen zu fördern;
 - die Grundsätze der Nicht-Diskriminierung bei der Lieferantenauswahl und beim Umgang mit den Lieferanten einzuhalten.
- **Konfliktmineralien**
 - angemessene Maßnahmen zu treffen, um die Nutzung von Rohstoffen in seinen Produkten zu vermeiden, welche direkt oder indirekt bewaffnete Gruppen, die Menschenrechte verletzen, finanzieren.