



HEINZGLAS

family-owned since 1622

VERHALTENS- KODEX

für Mitarbeiter
der HEINZ-GLAS Group

www.heinz-glas.com



VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

unser Verhaltenskodex basiert auf unseren Unternehmenswerten und unserem Leitbild und schreibt verbindliche Verhaltensrichtlinien für die tägliche Geschäftspraxis fest.

Verantwortungsvolles und rechtmäßiges Handeln ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur und bildet die Basis für das Vertrauen, das uns Kunden, Geschäftspartner und Öffentlichkeit entgegenbringen. Der vorliegende Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter, Führungskräfte, Stiftungsräte, sonstige Organe und Inhaber aller Unternehmen der HEINZ-GLAS Group weltweit.

Jeder ist verpflichtet sein Handeln an den Unternehmenswerten und an diesen Verhaltenskodex der HEINZ-GLAS Group

auszurichten. Neben diesen Verhaltenskodex und unabhängig hiervon gelten die jeweils anzuwendenden Gesetze. Die Einhaltung ist durch geeignete Audits regelmäßig zu kontrollieren. Darüber hinaus unterstützen und verpflichten wir alle Lieferanten und Subunternehmer, diese Grundsätze ebenfalls zu berücksichtigen.

Durch spezifische Richtlinien für die außerhalb Deutschlands ansässigen Tochterunternehmen kann der Kodex konkretisiert, und ggf. an die gesellschaftlichen und rechtlichen Besonderheiten des jeweiligen Landes angepasst werden. Wir erwarten für die hier festgehaltenen Verhaltensrichtlinien eine weltweit umfassende Akzeptanz!

Carletta Heinz
Owner & CEO

Frank Martin
CFO

INHALTSVERZEICHNIS

1. Menschen- und Arbeitsrechte

- 1.1 Diskriminierung
- 1.2 Kinderarbeit
- 1.3 Zwangsarbeit und Menschenhandel
- 1.4 Arbeitszeit und Vergütung
- 1.5 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
- 1.6 Mitarbeiterentwicklung
- 1.7 Fürsorgepflicht und Vorbildfunktion der Führungskräfte
- 1.8 Arbeitnehmervertretung & Beschwerdemanagement

2. Ökologie

- 2.1 Umgang mit natürlichen Ressourcen
- 2.2 Ressourcenschonung und Emissionen
- 2.3 Erhalt der natürlichen Lebensgrundlage
- 2.4 Abfall und Recycling
- 2.5 Umgang mit Konfliktmaterialien
- 2.6 Zertifizierungen und Bewertungen

3. Ökonomie

- 3.1 Fairer Umgang mit Geschäftspartnern

- 3.2 Wettbewerbs- und Kartellrecht
- 3.3 Korruption und Interessenkonflikte
- 3.4 Vermögenswerte des Unternehmens
- 3.5 Umgang mit Finanzen
- 3.6 Geistiges Eigentum

4. Kommunikation

- 4.1 Datenschutz und Abwehr externer Gefahren
- 4.2 Verschwiegenheit
- 4.3 Kommunikation
- 4.4 Informationspolitik und Unterstützung

5. Kultur und Leben

- 5.1 Förderung und Unterstützung bestehender Vereine und Organisationen
- 5.2 Eigene Projekte
- 5.3 Spenden

6. Kontakt und Hinweisgebersystem



1. MENSCHEN- UND ARBEITSRECHTE

Für uns steht der Mensch im Mittelpunkt.

Das Handeln aller Personen innerhalb der HEINZ-GLAS Group ist an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien orientiert. Insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung von Religion, Weltanschauung, Geschlecht und Ethnie. Dies ist ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Die HEINZ-GLAS Group und all ihre Tochterunternehmen im In- und Ausland halten die geltenden Rechte und Gesetze in den jeweiligen Ländern ein. Jeder Mitarbeiter hat dies bei seinem täglichen Handeln zu beachten und sich an geltende gesetzliche Regelungen zu halten. Wir fördern Zivilcourage und ein ethisches Verhalten aller Mitarbeiter. Allen Personen gegenüber, intern wie extern, treffen die Mitarbeiter ihre Entscheidungen auf Basis sachgerechter und objektiver Überlegungen, mit gesundem Menschenverstand und Verantwortungsbewusstsein.

Das Wohl jedes Menschen, der sich im Einflussbereich unseres Unternehmens befindet, liegt uns am Herzen. Das Gleiche erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern. Die Achtung der international anerkannten Menschenrechte ist die Grundlage aller unserer Geschäftsbeziehungen. Neben den gültigen Rechtsordnungen und Gesetzen der einzelnen Länder, halten wir uns insbesondere an die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UNO 1948). Auch die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit durch die ILO-Erklärung von 1998 (Verbot von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung und Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen) gelten als oberstes Gebot.

1.1. Diskriminierung

Wir schätzen jeden einzelnen Mitarbeiter als individuelle Persönlichkeit. Die Wertschätzung geht weit über den wirtschaftlichen Nutzen für das Unternehmen hinaus. Wir begegnen unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern mit Fairness und Toleranz. Jede Art von Diskriminierung, sexueller Belästigung oder persönlicher Angriffe widerspricht unseren Unternehmensgrundsätzen und wird nicht geduldet. Gleichbehandlung ist ein fester Grundsatz – unabhängig von ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller Ausrichtung, Alter, Behinderung, Gesundheitsstatus, Schwangerschaft oder politischer Einstellung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

1.2. Kinderarbeit

Bei der HEINZ-GLAS Group kommt an keiner Stelle im Unternehmen Kinderarbeit zum Einsatz. Es ist verboten ein Kind unter dem Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die Schulpflicht endet, wobei das Beschäftigungsalter 15 Jahre nicht unterschreiten darf, zu beschäftigen. Dies gilt nicht, wenn das geltende Recht des Beschäftigungsortes hiervon in Übereinstimmung mit Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung abweicht. Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen keine gefährlichen Tätigkeiten ausüben und sind von Nachtarbeit ausgeschlossen. Das Verbot der schlimmsten Formen der Kinderarbeit gemäß Übereinkommen Nr. 182 der Internationalen Arbeitsorganisation muss eingehalten werden.

1.3. Zwangsarbeit und Menschenhandel

Unsere Mitarbeiter werden auf Basis ihrer Qualifikation, Fähigkeiten und Fertigkeiten ausgesucht, eingestellt und gefördert. Jegliche Form von Zwangsarbeit, Sklaverei, Leibeigenschaft oder ähnliche Praktiken wird in keiner Weise gestattet. Die Arbeit muss freiwillig erfolgen, ohne Androhung von Strafe, und Mitarbeiter müssen das Beschäftigungsverhältnis jederzeit beenden können. Inakzeptable Behandlung am Arbeitsplatz, einschließlich wirtschaftlicher oder sexueller Ausbeutung sowie Erniedrigungen, sind untersagt.

1.4. Arbeitszeit und Vergütung

In der HEINZ-GLAS Group sind Arbeitszeitregelungen, Überstunden, Vergütung, Urlaubsanspruch oder Nebenleistungen mindestens nach geltendem Recht und Gesetz festgelegt oder als Vorteil darüber hinaus für den Arbeitnehmer. Die für Vollbeschäftigung gewährte Vergütung muss ausreichend sein, um die grundlegende Versorgung des Mitarbeiters sicher zu stellen. Überstunden sind freiwillig und gemäß dem Recht des Beschäftigungsortes zu begrenzen. Illegale und unberechtigte Lohnabzüge in Form von direkten oder indirekten Disziplinarmaßnahmen sind verboten.

1.5. Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben höchste Priorität bei der HEINZ-GLAS Group. Um Gesundheitsgefährdungen zu vermeiden, sind die am jeweiligen Beschäftigungsort geltenden Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften unbedingt zu beachten. Arbeitsschutz ist keine Nebensache, sondern verpflichtende Aufgabe jedes Einzelnen. Die Führungskräfte haben dabei eine wichtige und notwendige Vorbild- und Weisungsfunktion. Wir sorgen im Arbeitsumfeld für sichere Bedingungen und unterrichten jeden Mitarbeiter regelmäßig über deren Einhaltung, um gesundheitsgefährdende Risiken auszuschließen oder so gering wie möglich zu halten.

1.6. Mitarbeiterentwicklung

Das Know-how, Können und Engagement unserer Mitarbeiter ist Grundvoraussetzung für den Erfolg unserer Unternehmensgruppe. Unter Beachtung der wirtschaftlichen Möglichkeiten wollen wir unsere Mitarbeiter persönlich und fachspezifisch qualifizieren und weiterentwickeln. Unsere Personalentwicklung ist langfristig ausgerichtet. Hierbei gilt es, die Erhaltung der Arbeitsplätze, die Fachkräftenachwuchsförderung, die Mitarbeiterbedürfnisse und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu vereinbaren. Wir erwarten uneingeschränkte Loyalität unserer Mitarbeiter und sind uns im gleichen Zug einem verantwortungsbewussten Umgang mit der Ressource „Mensch“ bewusst. Jeder einzelne Mitarbeiter hat die Chance auf Weiterentwicklung und gezielte Förderung. Individuelle Bedürfnisse und Rahmenbedingungen werden dabei bestmöglich berücksichtigt.

1.7. Fürsorgepflicht und Vorbildfunktion der Führungskräfte

Jede Führungskraft der HEINZ-GLAS Group hat eine besondere persönliche Verantwortung für die ihr anvertrauten Mitarbeiter. Sie hat ihre Aufsichtspflichten zu erfüllen und dafür Sorge zu tragen, dass in ihrem Verantwortungsbereich keine Verstöße gegen geltendes Recht und Gesetz sowie diesen

Verhaltenskodex geschehen, die durch bessere Aufsicht oder Organisation hätten verhindert werden können. Sie verhalten sich vorbildlich in allen Situationen und sind für Fragen und Sorgen der Mitarbeiter grundsätzlich immer ansprechbar. Mitarbeitern sind Aufgaben und Ziele gut verständlich, präzise und verbindlich zu übertragen. Die Führungskräfte agieren in allen Belangen als Vorbild.

1.8. Arbeitnehmervertretung und Beschwerdemanagement

Das Recht aller Mitarbeiter, Gewerkschaften zu bilden und diesen beizutreten sowie Kollektivverhandlungen zu führen, wird ausdrücklich anerkannt. Wo dies durch lokale Gesetze eingeschränkt ist, werden alternative Möglichkeiten für unabhängige Arbeitnehmerzusammenschlüsse ermöglicht. Arbeitnehmervertreter dürfen keiner Diskriminierung ausgesetzt sein und sollen Zugang zu all jenen Arbeitsstätten erhalten, die zur Ausübung ihrer Vertreterfunktion benötigt werden. Wir stehen den Aktivitäten der Gewerkschaften grundsätzlich offen gegenüber.



2. ÖKOLOGIE

Wir hinterlassen kleinere Fußabdrücke.

Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber der Umwelt und den uns nachfolgenden Generationen bewusst. Im Rahmen unserer Einflussmöglichkeiten streben wir eine dauerhafte Unterstützung der natürlichen Umwelt und eine Schonung ihrer Ressourcen an.

2.1. Umgang mit natürlichen Ressourcen

Die HEINZ-GLAS Group setzt bestmögliche, umweltfreundliche Praktiken ein, die kontinuierlich verbessert werden. An allen Betriebsstätten sind die Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz zu erfüllen, darüber hinaus gehen wir sehr verantwortungsvoll und vorausschauend mit den natürlichen Ressourcen um.

2.2. Ressourcenschonung und Emissionen

Die Verbräuche an Energie (Strom und Gas) und Wasser werden fortlaufend ermittelt und in kontinuierlichen Prozessen zielgerichtet reduziert oder kompensiert. Dies gilt ebenso für CO₂- und VOC-Emissionen. Durch einen bewussten Umgang mit natürlichen Ressourcen setzen wir uns aktiv für den Umweltschutz ein.

2.3. Erhalt der natürlichen Lebensgrundlage

Schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverschmutzung, Lärmemissionen sowie übermäßiger Wasserverbrauch sind zu vermeiden, wenn dadurch die Gesundheit von Menschen geschädigt wird, die natürlichen Ressourcen für die Nahrungsmittelproduktion erheblich beeinträchtigt oder der Zugang zu sauberem Trinkwasser oder sanitären Einrichtungen behindert oder zerstört wird.

2.4. Abfall und Recycling

Ausschuss in der Produktion wird optimal wiederverwendet oder an Recycling-Programme abgegeben. Weitere Abfälle werden getrennt, recycelt oder verwertet, um die Recyclingquoten kontinuierlich zu erhöhen. Zudem wird die Abfallmenge systematisch reduziert und umweltschädliche Materialien werden verantwortungsvoll entsorgt.

2.5. Umgang mit Konfliktmaterialien

Prozesse gemäß den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für die Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Konfliktmineralien wie Zinn, Wolfram, Tantal und Gold sowie für andere Rohstoffe wie Kobalt sind etabliert.

2.6. Zertifizierungen und Bewertungen

Zertifizierungen und Bewertungen durch akkreditierte und unabhängige Gesellschaften dienen einer stetigen Kontrolle und Transparenz im Rahmen weltweit gültiger Normen. Sie sind ein Zeichen für Qualität und nachhaltige Strukturen, Abläufe und Prozesse. Deshalb achten wir bei unserer Lieferanten- und Partnerauswahl speziell auf entsprechende Nachweise und Zertifizierungen.

3. ÖKONOMIE

Wir denken und handeln in Generationen.

Ein verantwortungsvoller Umgang mit der Ressource Geld ist die Basis für den Erhalt der Selbstständigkeit unseres Unternehmens.

3.1. Fairer Umgang mit Geschäftspartnern

Wir pflegen mit jeglichen Geschäftspartnern sowie auch Dritten einen fairen Umgang und unterstützen ein respektvolles Miteinander.

3.2. Wettbewerbs- und Kartellrecht

Die gesamte Geschäftstätigkeit folgt den geltenden wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen, Gesetzen und Regeln. Wettbewerbswidrige Absprachen zwischen Konkurrenten sind nicht gestattet. Jeder einzelne Mitarbeiter ist verpflichtet diesen Regelungen zu folgen, denn nur der faire Wettbewerb genießt das Recht, sich frei zu entfalten.

3.3. Korruption und Interessenkonflikte

Korruption, Bestechung, Erpressung und Unterschlagung lehnen wir strikt ab! Transparenz sowie verantwortungsvolle Führung und Kontrolle hingegen fördern wir. Mitarbeiter dürfen im direkten oder indirekten Zusammenhang mit ihrer geschäftlichen Tätigkeit keine Vorteile (wie z. B. Geld, Geschenke, Zuwendungen oder andere Leistungen) anbieten, versprechen, gewähren, genehmigen oder solche Vorteile von anderen annehmen oder einfordern. Gegenüber Beamten oder anderen staatlichen Amtsträgern sind Geschenke jeder Art zu unterlassen. Alle Aufträge sind aufgrund von Leistung und objektiver Bewertungsmaßstäbe zu vergeben. Jedes persönliche Interesse muss hierbei außen vor bleiben, bei jedem Geschäftsabschluss.

3.4. Vermögenswerte des Unternehmens

Jeder Mitarbeiter hilft mit, die Vermögenswerte und Arbeitsmittel der HEINZ-GLAS Group durch einen pfleglichen Umgang nachhaltig zu erhalten. Verwendung, Handel oder Tausch zum persönlichen Nutzen sind untersagt. Das gilt in gleicher Weise für einen Bleistift, ein Werkzeug oder einen Firmen-PKW.

3.5. Umgang mit Finanzen

Die HEINZ-GLAS Group hat es sich als Ziel gesetzt, das Unternehmen als selbstständiges Familienunternehmen fortzuführen und weiterzuentwickeln. Hierfür ist es uns sehr wichtig, auch mit der Ressource Geld einen nachhaltigen Umgang zu pflegen. Insbesondere für die Führungskräfte der HEINZ-GLAS Group sowie alle Mitarbeiter in den Bereichen „Finance“ oder „Controlling“ weltweit gilt ein verantwortungsvoller, sorgfältiger, sachkundiger, umsichtiger und redlicher Umgang mit Finanzangelegenheiten. Es sind alle gesetzlichen Vorschriften und Regelungen einzuhalten. Der oben genannte Personenkreis hat sicherzustellen, dass mit allen Vermögenswerten und Ressourcen des Unternehmens verantwortungsbewusst und kontrolliert umgegangen wird.

3.6. Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum anderer, einschließlich der Geheimhaltung, sind zu respektieren und einzuhalten. Technologie- und Know-how-Transfer müssen so erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und vertraulichen Informationen von Geschäftspartnern geschützt sind.

4. KOMMUNIKATION

Vertrauen ist ein wertvolles Geschenk.

Wir achten nicht nur aufeinander, sondern auch auf Ihre Daten.

4.1. Datenschutz und Abwehr externer Gefahren

Jeder Mitarbeiter ist im Rahmen seiner Aufgaben und darüber hinaus verpflichtet, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen sowie die gesetzlichen und betrieblichen Regelungen zur Informationssicherheit einzuhalten. Der Missbrauch von vertraulichen Daten ist strikt verboten. Klare Regelungen sorgen für ein international einheitliches hohes Datenschutzniveau. Wir wissen um die hohe Sensibilität der persönlichen Daten unserer Kunden, Mitarbeiter und Lieferanten sowie der unternehmenseigenen Daten und schützen diese durch einen sorgfältigen und vertrauensvollen Umgang. Die Daten werden ausschließlich im zugelassenen Rahmen verwendet. Bei Weitergabe der Informationen ist zu prüfen, ob der Empfänger zum Erhalt berechtigt ist. Dies gilt innerhalb wie außerhalb des Unternehmens. Externe Gefahren, wie allgemeine Kriminalität, Entführungen, terroristische Anschläge oder Wirtschaftsspionage im eigenen Einflussbereich zu verhindern, ist Aufgabe eines jeden Mitarbeiters.

4.2. Verschwiegenheit

Sämtliche aus der Zusammenarbeit mit der HEINZ-GLAS Group erlangten Geschäfts- und Betriebsinformationen, die nicht rechtmäßig öffentlich zugänglich gemacht worden sind, unterliegen der Verschwiegenheit (Geheimhaltung) und dürfen gegenüber unbefugten Dritten nicht preisgegeben werden. Dies betrifft auch die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

4.3. Kommunikation

Zu einer guten Zusammenarbeit gehört eine ehrliche, offene und gleichwohl höfliche Kommunikation auf allen Ebenen des Unternehmens. Wir berücksichtigen dies sowohl intern als auch extern gegenüber Geschäftspartnern, Behörden und staatlichen Stellen oder der Öffentlichkeit.

4.4. Informationspolitik und Unterstützung

Die Führungskräfte der HEINZ-GLAS Group sowie die Standort-Verantwortlichen der Tochterunternehmen sind dafür verantwortlich, die hier festgehaltenen Anforderungen an alle Mitarbeiter, sowie auch Lieferanten und Geschäftspartner zu kommunizieren und für die Implementierung und Praktizierung des Verhaltenskodex zu sorgen. Vertrauen ist ein wichtiger Bestandteil guten Teamworks. Um dies in allen Ebenen des Unternehmens zu erlangen, bauen wir auf Ehrlichkeit und respektvollen Umgang miteinander. Gezielte Fehlinformationen oder auch absichtliches oder leichtfertiges Verbreiten unwahrer Aussagen über Kollegen oder Sachverhalte werden in der HEINZ-GLAS Group nicht toleriert.



5. KULTUR UND LEBEN

**Wir bewahren unsere Herkunft
und gestalten unsere Zukunft!**

Für die HEINZ-GLAS Group, als Familienunternehmen mit langjähriger Geschichte, haben die Erhaltung der Unternehmensstandorte und die Förderung der Regionen höchste Priorität. Mit nachhaltigem Denken und Handeln wirken wir dem demografischen Wandel entschlossen entgegen.

5.1. Förderung und Unterstützung bestehender Vereine und Organisationen

Uns liegt es besonders am Herzen, lokale Vereine und soziale Organisationen zu unterstützen und zu fördern. Diese schaffen Lebensqualität und sind ein wichtiger Bestandteil des gesellschaftlichen Lebens. Gemeinnütziges Engagement in den Regionen, in denen wir tätig sind, ist für uns eine unternehmerische, ethische und moralische Selbstverständlichkeit.

5.2. Eigene Projekte

Unser Ziel ist es, mit eigenen Projekten die Standortattraktivität unserer Unternehmen zu fördern. Durch interne und externe Kultur-, Sport-, Bildungs- und Freizeitangebote gewinnen die Regionen an Attraktivität. Wir schaffen so ein „Wir-Gefühl“ im Unternehmen und der direkten Umgebung. Mit gezielten Aktivitäten setzen wir uns auch für den Ausbau der lokalen Infrastruktur ein.

5.3. Spenden

Wir vergeben Spenden, sprich Zuwendungen auf freiwilliger Basis, ohne Erwartung einer Gegenleistung. Die Vergabe von Sponsorengeldern orientiert sich am Rahmen der jeweiligen Rechtsordnung und den hierfür geltenden Bestimmungen. Bei Geld- und Sachspenden für Wissenschaft und Bildung, für Kultur und Sport und für soziale Anliegen, werden Zuwendungen nur an Einrichtungen gegeben, die als gemeinnützig anerkannt oder durch besondere Regelungen zur Annahme von Spenden befugt sind. Spenden an Einzelpersonen sind grundsätzlich abzulehnen. Alle Spenden-Vorgänge werden transparent dargelegt. Der Empfänger sowie der Verwendungszweck müssen bekannt sein.

6. KONTAKT UND HINWEISGEBERSYSTEM

Kontakt:

Adresse: HEINZ-GLAS GmbH & Co. KGaA | Glashüttenplatz 1-7 | 96355 Kleintettau
Kontaktinformation: heinz-glas.com | +49 9269 77-100 | info@heinz-glas.com

Hinweisgebersystem:

Interne Meldestellen:

Schriftliche Meldung auf dem Postweg an:
HEINZ- GLAS GmbH & Co. KGaA
Compliance
Glashüttenplatz 1-7
96355 Kleintettau

Per E-Mail an:

compliance@heinz-glas.com

Über ein digitales Hinweisgeber-Portal mit Kontaktformular:

<https://heinz-glas.reporting-channel.com>

Über das Hinweisgebersystem der HEINZ-GLAS Group können Missstände, insbesondere Verstöße gegen geltendes Recht, Menschenrechts- und Umweltverstöße sowie Verstöße gegen interne Richtlinien und Prozesse anonym gemeldet werden.

Auf Anfrage des Hinweisgebers ist es über diese Kanäle auch möglich, innerhalb eines angemessenen Zeitraums im Rahmen eines vertraulichen persönlichen Treffens eine Meldung zu erstatten.

Externe Meldestellen:

Deutschland:

Ferner können Sie innerhalb Deutschlands beim Bundesamt für Justiz (BfJ), der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), dem Bundeskartellamt (BKartA) sowie auf EU-Ebene bei der Europäischen Kommission (KOM), dem Europäischen Amt für Betrugsbekämpfung (OLAF), der Europäischen Agentur für die Sicherheit des Seeverkehrs (EMSA), der Europäischen Agentur für Flugsicherheit (EASA), der Europäischen Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde (ESMA) und der Europäischen Arzneimittel-Agentur (EMA) einen Verstoß melden.

Tschechien:

Ferner können Sie innerhalb Tschechiens beim Justizministerium sowie auf EU-Ebene bei der Europäischen Kommission (KOM), dem Europäischen Amt für Betrugsbekämpfung (OLAF), der Europäischen Agentur für die Sicherheit des Seeverkehrs (EMSA), der Europäischen Agentur für Flugsicherheit (EASA), der Europäischen Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde (ESMA) und der Europäischen Arzneimittel-Agentur (EMA) einen Verstoß melden.

Polen:

Ferner können Sie innerhalb Polens beim Bürgerbeauftragten sowie auf EU-Ebene bei der Europäischen Kommission (KOM), dem Europäischen Amt für Betrugsbekämpfung (OLAF), der Europäischen Agentur für die Sicherheit des Seeverkehrs (EMSA), der Europäischen Agentur für Flugsicherheit (EASA), der Europäischen Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde (ESMA) und der Europäischen Arzneimittel-Agentur (EMA) einen Verstoß melden.

ERKLÄRUNG

„Ich habe den Verhaltenskodex für Mitarbeiter der HEINZ-GLAS Group gelesen und verstanden.
Ich berücksichtige diesen und verhalte mich jederzeit entsprechend.“

Datum | Ort

Name | Vorname | Position

Unterschrift



HEINZGLAS

family-owned since 1622



HEINZ-GLAS GmbH & Co. KGaA
Glashüttenplatz 1-7
96355 Kleintettau

Redaktion
Gestaltung
Stand

Alexandra Schmitt | Annika Peter
Lisa Lampert-Müller
Mai 2026

Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer HEINZ-GLAS Group

Erstellung: Elisa Trebes,
Annika Peter

Prüfung: Alexandra Schmitt,
Thomas Eidloth

Inhalt

1	Einleitung	3
2	Anwendungsbereich	3
3	Grundsätze und Werte (Anforderungen) des Verhaltenskodex	3
3.1	Soziale Verantwortung	3
3.1.1	Diskriminierung	3
3.1.2	Kinderarbeit	3
3.1.3	Zwangsarbeit und Menschenhandel	3
3.1.4	Arbeitszeit und Entlohnung	3
3.1.5	Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	3
3.1.6	Arbeitnehmersvertretung und Vereinigungsfreiheit	3
3.2	Ökologische Verantwortung	3
3.2.1	Einhaltung von Umwelt-Standards -Abkommen	3
3.2.2	Umgang mit natürlichen Ressourcen	4
3.2.3	Erhalt der natürlichen Lebensgrundlage	4
3.2.4	Umgang mit Konfliktmaterialien	4
3.2.5	Abfall und Recycling	4
3.2.6	Luftemissionen.....	4
3.2.7	Zertifizierungen und Bewertungen	4
3.3	Ökonomische Verantwortung	4
3.3.1	Fairer Umgang mit Geschäftspartnern	4
3.3.2	Wettbewerbs- und Kartellrecht.....	4
3.3.3	Korruption und Interessenkonflikte	4
3.3.4	Geistiges Eigentum.....	4
3.3.5	Datenschutz und Verschwiegenheit	5
3.3.5.1	Datenschutz und Abwehr externer Gefahren	5
3.3.5.2	Verschwiegenheit	5
4	Hinweisgebersystem	5
5	Umsetzung der Grundsätze, Werte und Regelungen	5
	Erklärung des Lieferanten Subunternehmer	6

Genderhinweis

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird nachfolgend die männliche Sprachform bei personenbezogenen Substantiven und Pronomen verwendet. Dies impliziert jedoch keine Benachteiligung jeglicher Form der persönlichen Identität eines Menschen, sondern soll im Sinne der sprachlichen Vereinfachung als genderneutral zu verstehen sein.

1 Einleitung

Die HEINZ-GLAS Group (HEINZ-GLAS GmbH Co. KGaA und alle verbundenen Unternehmen) verpflichtet sich zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung gemäß ihren Unternehmenswerten und ihrem Leitbild. Der Verhaltenskodex legt verbindliche Richtlinien für die tägliche Geschäftspraxis für alle Personen innerhalb der HEINZ-GLAS Group fest, basierend auf ökologischen, ökonomischen, sozialen und ethischen Grundsätzen. Der Kodex orientiert sich an internationalen Standards und rechtlichen Vorgaben, wie den Menschenrechten, Kinderrechten, Arbeitsnormen der ILO und dem Global Compact der Vereinten Nationen. Durch spezifische Richtlinien für HEINZ-GLAS Tochterunternehmen außerhalb Deutschlands kann der Kodex an die lokalen gesellschaftlichen und rechtlichen Besonderheiten angepasst werden.

2 Anwendungsbereich

Der Verhaltenskodex gilt weltweit für alle Lieferanten und Subunternehmer der HEINZ-GLAS Group insbesondere mit den Standorten in den Ländern Deutschland, Tschechische Republik, Polen, Peru, Frankreich, Italien, Brasilien, Spanien, United Kingdom, United States of America und China.

3 Grundsätze und Werte (Anforderungen) des Verhaltenskodex

3.1 Soziale Verantwortung

3.1.1 Diskriminierung

Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder persönliche Angriffe werden nicht toleriert. Gleichbehandlung ist ein fester Grundsatz, unabhängig von ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller Ausrichtung, Alter, Behinderung, Gesundheitsstatus, Schwangerschaft oder politischer Einstellung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

3.1.2 Kinderarbeit

Es kommt an keiner Stelle Kinderarbeit zum Einsatz. Es ist verboten ein Kind unter dem Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die Schulpflicht endet, wobei das Beschäftigungsalter 15 Jahre nicht unterschreiten darf, zu beschäftigen. Dies gilt nicht, wenn das geltende Recht des Beschäftigungsortes hiervon in Übereinstimmung mit Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung abweicht. Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen keine gefährlichen Tätigkeiten ausüben und

sind von Nachtarbeit ausgeschlossen. Das Verbot der schlimmsten Formen der Kinderarbeit gemäß Übereinkommen Nr. 182 der Internationalen Arbeitsorganisation muss eingehalten werden.

3.1.3 Zwangsarbeit und Menschenhandel

Jegliche Form von Zwangsarbeit, Sklaverei, Leibeigenschaft oder ähnlichen Praktiken ist strengstens untersagt. Die Arbeit muss freiwillig erfolgen, ohne Androhung von Strafe, und Mitarbeiter müssen das Beschäftigungsverhältnis jederzeit beenden können. Inakzeptable Behandlung am Arbeitsplatz, einschließlich wirtschaftlicher oder sexueller Ausbeutung sowie Erniedrigungen, sind untersagt.

3.1.4 Arbeitszeit und Entlohnung

Arbeitszeitregelungen, Überstunden, Vergütung, Urlaubsanspruch oder Nebenleistungen sind mindestens gesetzlich oder darüber hinaus als Vorteil für den Arbeitnehmer festgelegt. Die Vergütung für Vollzeitbeschäftigte muss grundlegende Bedürfnisse decken, illegale Lohnabzüge sind verboten. Überstunden sind freiwillig und gemäß dem geltenden Recht des Beschäftigungsortes zu begrenzen.

3.1.5 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Die am jeweiligen Beschäftigungsort geltenden Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsbestimmungen werden eingehalten, um Unfälle und Gesundheitsgefahren zu vermeiden sowie ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Mitarbeiter erhalten regelmäßige Schulungen zu Arbeitsschutz- und Sicherheitsthemen, um gesundheitsgefährdende Risiken zu minimieren.

3.1.6 Arbeitnehmervertretung und Vereinigungsfreiheit

Das Recht auf Bildung von Gewerkschaften, Gewerkschaftsbeitritt und Kollektivverhandlungen wird uneingeschränkt anerkannt. Wo dies durch lokale Gesetze eingeschränkt ist, werden alternative Möglichkeiten für unabhängige Arbeitnehmerzusammenschlüsse ermöglicht. Diskriminierung aufgrund von Gewerkschaftsaktivitäten ist verboten. Arbeitnehmervertreter genießen Schutz vor Benachteiligung und haben Zugang zu den benötigten Arbeitsstätten für ihre Aufgaben.

3.2 Ökologische Verantwortung

3.2.1 Einhaltung von Umwelt-Standards | -Abkommen

Es muss sichergestellt sein, dass keine Verstöße gegen Verbote drohen, darunter das Verbot von Quecksilber und quecksilberhaltigen

Produkten sowie die ordnungsgemäße Behandlung von Quecksilberabfällen gemäß dem Minamata-Übereinkommen. Weiterhin sind Verstöße gegen das Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe, Verstöße gegen das Basler Übereinkommen über das Verbot der Ausfuhr gefährlicher Abfälle sowie Verstöße gegen das Verbot der nicht umweltgerechten Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen nach den Regelungen des POPs-Übereinkommens zu vermeiden. Die Einhaltung klimabezogener Pflichten zur Erreichung des 1,5 Grad-Ziels und der Klimaneutralität, hat oberste Priorität gemäß den Vereinbarungen der Weltklimakonferenz.

3.2.2 Umgang mit natürlichen Ressourcen

In allen Betriebsstätten werden gesetzliche Umweltschutzstandards eingehalten. Zusätzlich wird die Implementierung von Managementsystemen wie dem Umweltmanagement gemäß 14001 und dem Energiemanagement gemäß 50001 angestrebt. Der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen wird durch Überwachung und gezielte Prozesse zur Reduzierung oder Vermeidung von Ressourcenverbrauch und Abfallerzeugung gewährleistet.

3.2.3 Erhalt der natürlichen Lebensgrundlage

Schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverschmutzung, Lärmemissionen sowie übermäßiger Wasserverbrauch sind zu vermeiden, wenn dadurch die Gesundheit von Menschen geschädigt wird, die natürlichen Ressourcen für die Nahrungsmittelproduktion erheblich beeinträchtigt oder der Zugang zu sauberem Trinkwasser oder sanitären Einrichtungen behindert oder zerstört wird.

3.2.4 Umgang mit Konfliktmaterialien

Prozesse müssen gemäß den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für die Sorgfaltpflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Konfliktmineralien wie Zinn, Wolfram, Tantal und Gold sowie für andere Rohstoffe wie Kobalt etabliert sein. Schmelz- und Raffineriebetriebe ohne angemessene, auditierte Sorgfaltsprozesse müssen vermieden werden.

3.2.5 Abfall und Recycling

Ausschuss in der Produktion wird optimal wiederverwendet oder an Recycling-Programme abgegeben. Weitere Abfälle werden getrennt, recycelt oder verwertet, um die Recyclingquoten kontinuierlich zu erhöhen. Zudem wird die

Abfallmenge systematisch reduziert und umweltschädliche Materialien verantwortungsvoll entsorgt.

3.2.6 Luftemissionen

Allgemeine Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) werden regelmäßig überwacht und bei Bedarf werden Maßnahmen zur Reduzierung umgesetzt. Dies gilt ebenso für Treibhausgas- und VOC-Emissionen. Zielgerichtete Maßnahmen und Transitionspläne werden entsprechend festgelegt.

3.2.7 Zertifizierungen und Bewertungen

Zertifizierungen und Bewertungen durch akkreditierte und unabhängige Gesellschaften dienen einer stetigen Kontrolle und Transparenz im Rahmen weltweit gültiger Normen. Deshalb achten wir bei unserer Lieferanten- und Subunternehmerauswahl speziell auf entsprechende Nachweise und Zertifizierungen.

3.3 Ökonomische Verantwortung

3.3.1 Fairer Umgang mit Geschäftspartnern

Mit jeglichen Geschäftspartnern sowie Dritten wird ein fairer Umgang gepflegt und ein respektvolles Miteinander unterstützt.

3.3.2 Wettbewerbs- und Kartellrecht

Wettbewerbswidrige Absprachen, wie Preisfestlegungen oder die Manipulation von Angeboten zwischen Konkurrenten, sind nicht gestattet.

3.3.3 Korruption und Interessenkonflikte

Korruption, Bestechung, Erpressung und Unterschlagung sind strikt untersagt. Mitarbeiter dürfen weder Vorteile anbieten, versprechen, gewähren, genehmigen noch solche Vorteile von anderen annehmen oder einfordern. Geschenke an Beamte oder andere staatliche Amtsträger sind verboten. Aufträge werden ausschließlich aufgrund von Leistung und objektiven Kriterien vergeben, ohne persönliche Interessen zu berücksichtigen.

3.3.4 Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum anderer, einschließlich der Geheimhaltung, sind zu respektieren und einzuhalten. Technologie- und Know-how-Transfer müssen so erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und Kundeninformationen geschützt sind.

3.3.5 Datenschutz und Verschwiegenheit

3.3.5.1 Datenschutz und Abwehr externer Gefahren

Datenschutzregeln und Informationssicherheitsgesetze werden strikt eingehalten, um Missbrauch von vertraulichen Daten zu verhindern. Daten werden ausschließlich im zugelassenen Rahmen verwendet.

3.3.5.2 Verschwiegenheit

Alle Geschäfts- und Betriebsinformationen, die im Rahmen der Zusammenarbeit mit der HEINZ-GLAS Group erlangt werden und nicht rechtmäßig öffentlich zugänglich sind, unterliegen der Verschwiegenheit (Geheimhaltungspflicht). Sie dürfen unbefugten Dritten nicht offenbart werden, auch nicht nach Beendigung der Geschäftsbeziehung. Etwaige individuelle Vereinbarungen zur Geheimhaltung, die über diese Regelung hinausgehen, bleiben hiervon unberührt.

4 Hinweisgebersystem

Über das Hinweisgebersystem der HEINZ-GLAS Group können Missstände, insbesondere Verstöße gegen geltendes Recht, Menschenrechts- und Umweltverstöße sowie Verstöße gegen interne Richtlinien und Prozesse anonym gemeldet werden.

Hinweisgebersystem:

<https://heinz-glas.reporting-channel.com>

5 Umsetzung der Grundsätze, Werte und Regelungen

Risiken in Lieferketten zu erkennen und angemessen zu handeln ist entscheidend. Verdachtsfälle von potenziellen oder tatsächlichen Verletzungen des Verhaltenskodex innerhalb des Geschäftsbereichs oder der Lieferkette müssen unverzüglich schriftlich an die HEINZ-GLAS Group gemeldet werden.

Der Lieferant | Subunternehmer ist verpflichtet, die von der HEINZ-GLAS Group erhaltenen Informationen zum Beschwerdeverfahren angemessen an seine Mitarbeiter weiterzugeben. Das Beschwerdeverfahren muss den Mitarbeitern unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer

Identität zugänglich sein und effektiven Schutz vor Benachteiligung bieten.

Die HEINZ-GLAS Group überprüft die Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Grundsätze, Werte und Regelungen mithilfe von Lieferantenselbstauskünften sowie risiko-basierten Audits in den Produktionsstätten. Solche Audits können nach angemessener Vorankündigung, gegebenenfalls durch beauftragte Dritte, jährlich oder nach Bedarf durchgeführt werden.

Die HEINZ-GLAS Group unterstützt den Lieferanten | Subunternehmer bei der Umsetzung der Grundsätze, Werte und Regelungen. Art und Umfang der Unterstützung stehen im alleinigen Ermessen der HEINZ-GLAS Group.

Die HEINZ-GLAS Group informiert schriftlich über festgestellte Verstöße und setzt eine angemessene Frist zur Korrektur. Ist keine schnelle Lösung möglich, muss der Lieferant | Subunternehmer dies sofort melden und ein Konzept erarbeiten. Bei anhaltenden Verstößen behält sich die HEINZ-GLAS Group das Recht vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden. Ein gesetzliches Recht zur außerordentlichen Kündigung sowie das Recht auf Schadensersatz bleiben unberührt.

Carletta Heinz
Owner & CEO

Frank Martin
CFO

Erklärung des Lieferanten | Subunternehmer

„Durch Unterzeichnung des Verhaltenskodex der HEINZ-GLAS Group bestätigen wir, verantwortungsvoll zu handeln und die Grundsätze des Kodex im Rahmen unserer eigenen Richtlinien und Kodizes zu berücksichtigen. Wir werden die Grundsätze des Kodex in geeigneter Weise innerhalb unserer Organisation sowie gegenüber unseren Lieferanten und Subunternehmern adressieren und im Einklang mit geltendem Gesetz und mit unseren internen Prozessen Maßnahmen zur Unterstützung dieser Grundsätze, Werte und Regelungen ergreifen.“

Ort, Datum

Lieferant | Subunternehmer

Unterschrift