

CODE OF CONDUCT

für
Peter Greven GmbH & Co. KG
und
Peter Greven Nederland C.V.
sowie
Peter Greven Physioderma GmbH

PRÄAMBEL

Die Firmen Peter Greven GmbH & Co. KG, Peter Greven Nederland C.V. und Peter Greven Physioderma GmbH bekennen sich zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung im Rahmen der unternehmerischen Tätigkeit weltweit. Der Code of Conduct / Ethikcodex (nachfolgend „CoC“ genannt) dient als Leitlinie für ein unternehmerisches Handeln, das stets und in seinem Kern der gesellschaftlichen Verantwortung Rechnung trägt. Wir reagieren damit auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen in einem globalen Markt und stellen uns der Herausforderung und der gesellschaftlichen Erwartung, die sich aus der zunehmend vernetzten Zusammenarbeit in den Wertschöpfungsketten ergeben. Durch eine Signatur bekennen sich auch unsere Vertragspartner zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und verpflichten sich zur Einhaltung der in diesem CoC beschriebenen Grundsätze sowie zur Umsetzung dieser in der gesamten Lieferkette.

1. GRUNDVERSTÄNDNIS

Die gesellschaftlich verantwortliche Unternehmensführung gehört zu den Grund- und Kernprinzipien des unternehmerischen Handelns. Bei allen Entscheidungen sind die Folgen in ökonomischer, sozialer und ökologischer Hinsicht zu bedenken und in einen angemessenen Interessenausgleich zu bringen. Die Unternehmen tragen im Rahmen ihrer Möglichkeiten freiwillig zum Wohle und zur nachhaltigen Entwicklung der globalen Gesellschaft an den Standorten bei, an denen sie tätig sind. Sie orientieren sich dabei an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität und Rechtschaffenheit und am Respekt vor der Menschenwürde.

2. ECKPUNKTE GESELLSCHAFTLICH VERANTWORTUNGSVOLLER UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Peter Greven GmbH & Co. KG, Peter Greven Nederland C.V. und Peter Greven Physioderma GmbH halten die Gesetze und Rechtsvorschriften der Länder ein, in denen sie tätig sind. Sie verfolgen rechtlich einwandfreie und anerkannte Geschäftspraktiken sowie einen fairen Wettbewerb und halten die kartellrechtlichen Regelungen ein. Sie orientieren ihr Handeln an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an

Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung von Religion, Weltanschauung, Geschlecht und Ethik.

Die unterzeichnenden Unternehmen lehnen Korruption, Bestechung und Geldwäsche im Sinne der entsprechenden UN-Konvention¹ ab. Dabei werden neben finanziellen Bestechungsversuchen ebenfalls alle sonstigen Anreize, wie Geschenke oder Unterhaltungsaktivitäten, die nicht rein geschäftlicher Natur sind, strikt abgelehnt. Sie fördern auf ihre Weise Transparenz, integrires Handeln und verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen.

3. MENSCHENRECHTE

Die Unternehmen halten die Menschenrechte im Sinne der UN-Menschenrechtscharta² ein und fördern sie, insbesondere die folgend genannten:

Gesundheit und Sicherheit

Wahrung der Gesundheit und Arbeitssicherheit, insbesondere Gewährleistung eines sicheren und gesundheitsfördernden Arbeitsumfeldes, um Unfälle und Verletzungen zu vermeiden.

Belästigung

Schutz der Mitarbeiter vor körperlicher Bestrafung und vor physischer, sexueller, psychischer und verbaler Belästigung oder Missbrauch.

Meinungsfreiheit

Das Recht auf Meinungsfreiheit und Meinungsäußerung wird geschützt und gewährleistet.

Privatsphäre

Adäquater Schutz der Privatsphäre sowie der personenbezogenen Daten. Die Einhaltung der entsprechenden Richtlinien wird durch die Datenschutzbeauftragte überwacht.

Im Zuge der Einhaltung und Förderung von Menschenrechten wird ebenfalls bestätigt, dass sowohl Menschenhandel als auch sexuelle Versklavung nicht toleriert werden.

¹ Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption (www.unodc.org)

² Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, UN-Resolution 217 A (III) von 1948

4. ARBEITSBEDINGUNGEN

Die Unternehmen halten die Kernarbeitsnormen der ILO ein. Hierbei handelt es sich unter anderem um

- ▶ das Verbot von Kinderarbeit gemäß den ILO-Konventionen Nr. 138 (Mindestalter) von 1973 und Nr. 182 (Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit) von 1999
- ▶ das Verbot von Zwangsarbeit gemäß den ILO-Konventionen Nr. 29 (Zwangsarbeit) von 1930 und Nr. 105 (Abschaffung der Zwangsarbeit) von 1957
- ▶ die Förderung und nach Möglichkeit Sicherstellung gleicher Entlohnung von Männern und Frauen für gleichwertige Arbeit gemäß ILO-Konventionen Nr. 100 (Gleichheit des Entgelts) von 1951
- ▶ die Respektierung von Arbeitnehmerrechten gemäß den ILO-Konventionen Nr. 87 von 1948 (Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts) und Nr. 98 (Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen) von 1949, sowie dies im jeweiligen Land rechtlich zulässig und möglich ist
- ▶ das Verbot von Diskriminierung gemäß ILO-Konvention Nr. 111 (Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf) von 1958. Das Verbot bezieht sich insbesondere auf eine Benachteiligung von Arbeitnehmern aufgrund des Geschlechts, der Rasse, des Alters, einer Behinderung, der ethnischen oder kulturellen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung oder der sexuellen Neigung

Arbeitszeiten

Die Arbeitsnormen hinsichtlich der höchst zulässigen Arbeitszeiten werden eingehalten.

5. UMWELTSCHUTZ

Die Unternehmen erfüllen die gültigen Bestimmungen zum Umweltschutz des jeweiligen Standorts. Sie gehen ferner verantwortungsvoll mit den natürlichen Ressourcen um. Durch die Zertifizierung nach DIN EN ISO 14001 haben wir uns dem Umweltschutz über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus verschrieben.

6. BÜRGERSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Die Unternehmen tragen zur gesellschaftlichen, kulturellen und ökonomischen Entwicklung des Landes und der Region bei, in denen sie tätig sind und fördern entsprechende freiwillige Aktivitäten ihrer Arbeitnehmer.

7. UMSETZUNG UND DURCHSETZUNG

Peter Greven GmbH & Co. KG, Peter Greven Nederland C.V. sowie Peter Greven Physioderma GmbH unternehmen alle geeigneten und zumutbaren Anstrengungen, die in diesem CoC beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen und anzuwenden und gegebenenfalls bestehende Defizite schnellstmöglich abzustellen. Vertragspartnern soll auf Verlangen und unter der Bedingung, dass dies wechselseitig geschieht, über die wesentlichen Maßnahmen berichtet werden, so dass nachvollziehbar ist, wie deren Einhaltung grundsätzlich gewährleistet wird. Damit ist kein Anspruch auf die Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen oder auf den Wettbewerb bezogenen oder sonstiger schützenswerter Informationen verbunden.

Beschluss vom September 2014.
Zuletzt angepasst im Dezember 2017.

Peter Greven GmbH & Co. KG
Peter Greven Nederland C.V.
Peter Greven Physioderma GmbH

Unterschrift Vertragspartner