



GLOBAL SAFETY TEXTILES

Global Safety Textiles

Verhaltenskodex

Stand: 1. April 2022



Vorwort

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die Wurzeln der heutigen Global Safety Textiles (nachfolgend „GST“) führen auf eine über 180-jährige textile Tradition zurück.

Über die Jahre konnten wir uns den Ruf eines verlässlichen und fairen Partners am Markt erwerben. Diese Werte, gepaart mit innovativer Spitzenqualität, macht GST zu einem angesehenen, weltweit führenden Hersteller von Airbags und Airbaggeweben. Auch in Zukunft wollen wir diese Position halten und weiter ausbauen.

Zur Erfüllung dieser Aufgabe soll dieser Verhaltenskodex unser ethischer und rechtlicher Kompass sein. Er enthält die grundlegenden Regeln für unser Verhalten innerhalb von GST sowie gegenüber unseren Geschäftspartnern.

Dieser Verhaltenskodex gilt weltweit für alle Mitarbeiter¹ von GST, einschließlich der Geschäftsführungen und der Führungskräfte von GST. Er definiert die gemeinsamen Grundsätze für ein gesetzeskonformes Verhalten. Das Bekenntnis zu diesen Grundsätzen verbindet alle Mitarbeiter, unabhängig von Ländergrenzen und Kulturen. Für ausländische verbundene Unternehmen von GST beschreibt dieser Verhaltenskodex die Mindestanforderungen, die gleichlautend zu übernehmen sind und um lokale Anforderungen und Besonderheiten zu ergänzen sind.

Die unternehmensinternen Richtlinien ergänzen und detaillieren in Form von konkreten Anweisungen diesen Verhaltenskodex. Es ist für alle Mitarbeiter von GST unerlässlich, sich mit dem Verhaltenskodex vertraut zu machen, denn alle Mitarbeiter von GST sind dazu verpflichtet, ihn bei ihrer täglichen Arbeit einzuhalten und aktiv umzusetzen.

Bad Säckingen, 1. April 2022

The management of GST Global GmbH

Han Joo Lee
President, CEO

SeogHyun Yoon
CFO

Heerock Kim
Managing Director

¹ Im Folgenden wird zur Bezeichnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gesellschaften von GST der Begriff „Mitarbeiter“ verwendet.



Artikel 1 Gesetzestreue und Verantwortung

Die Einhaltung von Gesetzen und des Rechtssystems ist unsere grundlegende Vorgabe. Alle Mitarbeiter sind zur Einhaltung der Gesetze und der unternehmensinternen Richtlinien verpflichtet und dürfen in keine illegalen Aktivitäten involviert sein.

Gesetzesverstöße als auch Verstöße gegen unternehmensinterne Richtlinien sind unbedingt zu vermeiden.

Artikel 2 Wettbewerbsrecht und Kartellrecht

GST verfolgt seine Unternehmensziele unter Beachtung der Regeln des freien und fairen Wettbewerbs.

Alle Mitarbeiter von GST sind dazu verpflichtet, die relevanten Vorschriften des Kartell- und Wettbewerbsrechts einzuhalten. GST verbietet jegliche Verhaltensweisen, die das Ziel verfolgen oder bewirken, den freien und fairen Wettbewerb zu behindern, einzuschränken oder zu verfälschen. Verstöße gegen das Kartell- und Wettbewerbsrecht können schwerwiegende Folgen für die beteiligten Unternehmen als auch für die unmittelbar handelnden Personen haben.

Unsere Position im Wettbewerb basiert allein auf unseren unternehmerischen Erfolgsfaktoren, insbesondere auf unserer Innovationsfähigkeit, Qualität, Zuverlässigkeit und Fairness. Deshalb verhalten wir uns im Umgang mit Wettbewerbern, Geschäftspartnern und Endkunden stets kartellrechtskonform.

Nicht toleriert werden insbesondere:

- Verträge, Übereinkünfte oder Absprachen mit tatsächlichen oder potenziellen Wettbewerbern zu dem Zweck, Preise und Prämien festzusetzen, die Art oder Anzahl von gelieferten Produkten oder Dienstleistungen zu begrenzen oder Märkte aufzuteilen;
- Missbrauch einer führenden Stellung in einem bestimmten Markt; Absprachen oder Verträge auf vertikaler Ebene (mit Lieferanten oder Kunden), wenn diese beabsichtigen oder bewirken, dass ein freier und fairer Wettbewerb entgegen den geltenden Gesetzen verhindert oder eingeschränkt wird.

Artikel 3 Korruptionsbekämpfung

GST toleriert bei seiner weltweiten Geschäftstätigkeit keinerlei Form von Korruption. Korruptes Verhalten von Mitarbeitern oder Geschäftspartnern ist strafbar und führt zu Wettbewerbsverzerrung sowie Vermögens- und Reputationsschäden für GST.

Allen Mitarbeitern von GST ist im geschäftlichen Verkehr sowohl das direkte als auch das indirekte Fordern, Annehmen, Anbieten oder Gewähren von Vorteilen verboten, wenn dadurch Geschäftsabläufe in unzulässiger Weise beeinflusst werden sollen oder auch nur ein derartiger Eindruck entstehen könnte. Auch im geschäftlichen Verkehr mit Amtsträgern sowie Behörden im In- und Ausland achtet GST auf ein integriertes Verhalten seiner Mitarbeiter.

Konkret bedeutet dies:

Mitarbeiter dürfen die Gastfreundschaft eines Geschäftspartners in Form von Unterbringung, Einladungen und Transport im moderaten Ausmaß akzeptieren, wenn dies eindeutig geschäftlich geprägt ist und im Einklang mit dem lokalen Geschäftsumfeld steht. Mitarbeiter dürfen von einem Geschäftspartner jedoch keine überbeuerten oder luxuriösen Einladungen akzeptieren. Das spezifische Kriterium ist ein *moderater Verbrauch* pro Person pro Zeitraum; jeder Betrag darüber hinaus ist nicht erlaubt. Den *moderaten Verbrauch* kann jede GST-Gesellschaft im länderspezifischen Anhang festlegen.



Die Annahme oder Gewährung von Geschenken oder anderen vergleichbaren Vorteilen ist zulässig, sofern diese nicht den Wert des *moderaten Verbrauchs* übersteigt.

Artikel 4 Interessenskonflikte

Bei GST werden Entscheidungen nur auf der Basis sachgerechter Erwägungen und im Interesse des Unternehmens getroffen. Es wird darauf geachtet, bereits den Anschein sachfremder Erwägungen zu vermeiden. Es wird von den Mitarbeitern erwartet, dass sie unter allen Umständen objektiv bleiben und darauf achten, dass ihr Urteil nicht durch persönliche oder familiäre Interessen beeinflusst wird. Alle Mitarbeiter von GST müssen Situationen, in denen persönliche Interessen mit den Interessen von GST kollidieren könnten, umgehend offenlegen und mit ihren zuständigen Vorgesetzten geeignete Maßnahmen ergreifen, um den Interessenkonflikt zu vermeiden oder aufzulösen.

GST begrüßt und unterstützt ehrenamtliche Tätigkeiten ihrer Mitarbeiter in Vereinen oder sonstigen Institutionen, sofern diese Tätigkeiten den Interessen von GST nicht zuwiderlaufen und die arbeitsvertraglichen Pflichten nicht beeinträchtigen.

Nebentätigkeiten und (Kapital-)Beteiligungen bei einem nicht zu GST gehörenden Unternehmen oder einer anderen Organisation dürfen die Interessen von GST nicht beeinträchtigen und müssen angezeigt werden.

Artikel 5 Außenhandel und Zollbestimmungen

Bei unseren globalen Aktivitäten sowie auch bei der Erschließung neuer Märkte beachtet GST sämtliche Bestimmungen des Außenwirtschafts-, Steuer- und Zollrechts derjenigen Länder, in denen GST geschäftlich tätig ist und hält sich an die geltenden Wirtschaftsembargos.

Artikel 6 Soziale Verantwortung

6.1 Gleichbehandlung

GST toleriert keine Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Alter, Staatsangehörigkeit, sozialer und ethnischer Herkunft, Behinderung, Weltanschauung, sexueller Orientierung oder politischer sowie gewerkschaftlicher Betätigung.

Diese Prinzipien gelten für die Einstellung neuer Mitarbeiter, für Mitarbeiter im bestehenden Arbeitsverhältnis sowie für das berufliche Fortkommen unserer Mitarbeiter. Hierfür sind ausschließlich Leistung, Persönlichkeit, Fähigkeiten und Eignung entscheidend.

6.2 Menschenrechte

GST achtet und unterstützt die international anerkannten Menschenrechte.

6.3 Belästigung

GST toleriert unter keinen Umständen Stalking oder Belästigung (arbeitsbezogen oder sexuell). Als Belästigung gilt jedes verbale, visuelle oder physische Verhalten, das darauf abzielt, ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Artikel 7 Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz

GST versteht es als zentrale Aufgabe, technischen Fortschritt im Einklang mit der Umwelt zu gestalten und Gefährdungen für Mensch und Umwelt zu vermeiden. Dies erfordert die Einhaltung aller geltenden gesundheits-, arbeits- und umweltschutzrelevanten Vorgaben sowie die Einhaltung aller sonstigen internen Richtlinien zum Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz.

Artikel 8 Umgang mit Informationen

8.1 Geheimhaltung

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie sämtliche sonstigen vertraulichen Informationen, von denen Mitarbeiter im Rahmen der Erfüllung ihrer Aufgaben Kenntnis erlangen, sind geheim zu halten. Diese Verpflichtung gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.



8.2 Korrektes Berichtswesen

Aufzeichnungen und Berichte (intern wie extern) müssen korrekt und wahrheitsgemäß sein. GST hält die Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung und Bilanzierung ein. Danach müssen Datenerfassungen und andere Aufzeichnungen stets vollständig, richtig sowie zeit- und systemgerecht sein.

8.3 Insiderinformationen

Eine Insiderinformation ist jede nicht öffentliche Information, die ein Investor als wesentlich für seine Investitionsentscheidung ansehen würde. Solche Insiderinformationen sind streng vertraulich zu behandeln. Sie dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden.

8.4 Datenschutz und -sicherheit

GST gewährleistet in allen Geschäftsprozessen den Schutz der Persönlichkeitsrechte unter Berücksichtigung der geltenden gesetzlichen Anforderungen. Personenbezogene Daten sowie alle geschäftliche Daten schützt GST durch geeignete Maßnahmen vor dem Zugriff Unberechtigter Dritter.

Artikel 9 Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit

GST erwartet von allen Mitarbeitern, dass sie das Ansehen von GST in der Öffentlichkeit schützen und fördern. Bei privaten Meinungsäußerungen von Mitarbeitern in der Öffentlichkeit ist zu gewährleisten, dass nicht der Eindruck erweckt wird, dass es sich um Stellungnahmen von GST handelt.

Artikel 10 Betriebliches Eigentum und Firmeneinrichtungen

Die Mitarbeiter sind für den Erhalt und den sachgerechten Umgang mit dem betrieblichen Eigentum verantwortlich. Betriebliches Eigentum darf nur im allgemein üblichen Umfang für private Zwecke genutzt werden und darf nur für berufliche Zwecke aus dem räumlichen Bereich des Unternehmens entfernt werden.

Artikel 11 Umgang mit Verstößen und Verdachtsfällen

Mitarbeiter sind sich Ihrer Verantwortung im Hinblick auf rechtmäßiges und integrires Verhalten bewusst. Nur wenn Verstöße und Verdachtsfälle von Verstößen gegen gesetzliche Regelungen, unternehmensinterne Richtlinien und diesen Verhaltenskodex durch die Mitarbeiter gemeldet werden, kann dieser Verhaltenskodex einen effektiven Beitrag zu einem rechtskonformen Verhalten leisten.

Alle Mitarbeiter haben jederzeit die Möglichkeit ihren Vorgesetzten, die Geschäftsführung, die globale Rechtsabteilung oder die Personalabteilung, im Fall der Beobachtung von Verstößen gegen Gesetze, unternehmensinterne Richtlinien oder diesen Verhaltenskodex oder Verdachtsfällen zu informieren. Zusätzlich besteht die Möglichkeit der Information per E-Mail an compliance@gst-global.com.

Meldungen von Mitarbeitern werden vertraulich behandelt, sofern dies vom Mitarbeiter gewünscht wird. Bei der Aufklärung der Hinweise ist darauf zu achten, dass etwaige spätere Ermittlungen der Behörden nicht gefährdet werden.

Artikel 12 Überwachung und Verfolgung von Verstößen

Bei der Einhaltung des Verhaltenskodex tragen die Geschäftsführung und die Führungskräfte von GST eine besondere Verantwortung. Sie haben sicherzustellen, dass in ihrem Verantwortungsbereich:

- Keine Verstöße gegen Gesetze, unternehmensinterne Richtlinien oder diesen Verhaltenskodex geschehen, welche durch die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufsichts- und Organisationspflichten verhindert oder erschwert werden hätten können, und
- Etwaige Verstöße festgestellt, verfolgt und abgestellt werden.

Dies entbindet jedoch die Mitarbeiter nicht von ihrer eigenen Verantwortung. Jeder einzelne Mitarbeiter muss für sein persönliches Verhalten einstehen.



Anlage 1 – Spezifische Regelungen für die GST Global GmbH und die Global Safety Textiles GmbH

- zu Artikel 3: ein *moderater Verbrauch* liegt unter EUR 50 (pro Person und Jahr)

- zu Artikel 6.1: Zusätzlich sind die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) einzuhalten.

- zu Artikel 11: Verstöße oder Verdachtsfälle können in Deutschland insbesondere an den Betriebsrat, bzw. an eine oder mehrere der möglichen Meldestellen gemeinsam gerichtet werden. Sofern Verstöße oder Verdachtsfälle bei einer der in Artikel 11 genannten Meldestellen eingehen, ist der Betriebsrat vollumfänglich zu informieren. Sofern dem Betriebsrat Verstöße oder Verdachtsfälle gemeldet werden, hat er dies vollumfänglich einer der in Artikel 11 genannten Meldestellen unverzüglich mitzuteilen.