

BUSINESS CODE OF CONDUCT

Veröffentlichungsdatum 01.05.2023



1. Allgemeine Grundsätze

Integrität, Glaubwürdigkeit, Transparenz

Das Unternehmen orientiert sich bei seinem unternehmerischen Handeln und seinen Entscheidungen an allgemeingültigen ethischen Werten, insbesondere an Integrität, Glaubwürdigkeit und Achtung der Menschenwürde. Es fördert in geeigneter Weise Transparenz, verantwortungsvolle Führung und Kontrolle im Unternehmen.

Der Anwendungsbereich

Der Code of Conduct stellt verbindliche Regeln dar, die von jedem Mitarbeiter des Unternehmens einzuhalten sind. Für die aktive Umsetzung dieses Verhaltenskodex sind insbesondere die Vorstandsmitglieder und alle Führungskräfte verantwortlich. Sie müssen in jeder Hinsicht eine Vorbildfunktion erfüllen. Der Kodex ist Grundlage und Leitfaden für den Umgang mit ethischen und rechtlichen Herausforderungen im Arbeitsalltag. Bei Fragen und Hinweisen in diesem Zusammenhang kann sich jeder Mitarbeiter an seinen Vorgesetzten, den Compliance-Beauftragten oder die Geschäftsführer wenden.

Lieferkette

Das Unternehmen erwartet von seinen Lieferanten die Einhaltung der Leitwerte des Verhaltenskodex, unterstützt sie dabei bestmöglich und ermutigt sie, dies auch in ihren Lieferketten zu tun.

Übereinstimmung mit dem Gesetz

Das Unternehmen respektiert die Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen es tätig ist. Dies gilt ausdrücklich auch für die Bestimmungen des nationalen, europäischen und internationalen Chemikalienrechts sowie für Embargo-, Zoll- und Exportkontrollvorschriften.

2. Verhalten gegenüber Wettbewerbern, Geschäftspartnern und Dritten

Wettbewerbs- und Kartellrecht

Das Unternehmen respektiert die Regeln des fairen und offenen Wettbewerbs und trifft keine Vereinbarungen, die den Wettbewerb unzulässig beeinflussen.

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten. Insbesondere ist jede Absprache, aber auch jedes abgestimmte Verhalten mit Wettbewerbern zu folgenden Themen untersagt:

- Preise und Preisbestandteile
- Bedingungen
- Kunden
- Liefergebiete
- Quoten und Kapazitäten vereinbarte Marktaustritte
- Abstimmung über geplante Neuerungen

Und koordiniertes Verhalten mit Kollegen verhindert einen fairen Wettbewerb gegenüber bestimmten Lieferanten, insbesondere beim Thema Preise und Preisbestandteile.

Ausschreibungen

Erfolgt die Auftragsvergabe auf der Grundlage einer formellen Ausschreibung, wird das Unternehmen keine Angebote mit anderen Bietern besprechen oder koordinieren.

Korruption

Das Unternehmen lehnt jede Form von Korruption im In- und Ausland ausdrücklich ab und vermeidet bereits den Anschein, durch unlautere Geschäftspraktiken Einfluss auf geschäftliche Entscheidungen nehmen zu wollen.

Kein Mitarbeiter darf die Geschäftsbeziehungen des Unternehmens zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil anderer oder zum Nachteil des Unternehmens ausnutzen. Dies bedeutet insbesondere, dass kein Mitarbeiter bei geschäftlichen Transaktionen unberechtigterweise private Vorteile (z. B. Geld, Sachwerte, Dienstleistungen) gewährt oder annimmt, die geeignet sind, eine sachgerechte Entscheidung zu beeinflussen.

Jeder Mitarbeiter des Unternehmens ist verpflichtet, bei Verdacht oder rechtlichen Zweifeln hinsichtlich des Vorliegens von Korruption oder Wirtschaftskriminalität Rat und Hilfe einzuholen. Der Compliance-Beauftragte und/oder die Geschäftsführer stehen mit Rat und Tat zur Seite.

Gewährung und Annahme von Vorteilen, Einladungen und Geschenken

Einladungen, etwa zu Geschäftsessen oder Veranstaltungen, die den anerkannten kaufmännischen Gepflogenheiten entsprechen und angemessen sind, können ausgesprochen oder angenommen werden, soweit sie nicht einer Bevorzugung dienen. Gleiches gilt für die Annahme oder Schenkung von Geschenken.

Bestehen Zweifel am Vorliegen eines sachlichen Grundes oder an der Üblichkeit einer Leistung, muss der Arbeitnehmer zunächst beim Compliance-Beauftragten oder einem Geschäftsführer nachfragen.

Dieser Punkt ist intern umfassend und sinnvoll geregelt.

Beamte

Zuwendungen jeglicher Art an Beamte und sonstige Amtsträger sowie an Beauftragte staatlicher Institutionen, auch mittelbar über Dritte, sind unabhängig von ihrem Wert unzulässig.

Parteien und gewählte Amtsträger

Bei Spenden an Parteien und politische Organisationen sowie an gewählte Amtsträger und Kandidaten für politische Ämter werden die geltenden Gesetze beachtet.

Berater und Agenten

Der Einsatz von Beratern, Agenten und anderen Vermittlern darf nicht dazu genutzt werden, das Bestechungsverbot zu umgehen.

Spenden und Sponsoring

Spenden erfolgen ausschließlich auf freiwilliger Basis und ohne Erwartung einer Gegenleistung. Spenden und Sponsoringleistungen dürfen nicht dazu dienen, Entscheidungen im Interesse des Unternehmens verdeckt zu fördern.

Die Spende muss transparent sein. Der Empfänger der Spende und die konkrete Verwendung durch den Empfänger müssen bekannt sein. Über den Zweck der Spende und den Verwendungszweck muss jederzeit Rechenschaft abgelegt werden können.

Spendenähnliche Zahlungen sind nicht zulässig. Bei spendenähnlichen Zahlungen handelt es sich um Spenden, die nur scheinbar als Entgelt für eine Leistung gewährt werden, deren Wert jedoch den Wert der Leistung deutlich übersteigt.

Geldwäsche

Das Unternehmen duldet keine Geldwäsche. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die Gesetze zur Bekämpfung der Geldwäsche strikt einzuhalten. Sie müssen außerdem verdächtige Zahlungsarten oder andere Transaktionen, die auf Geldwäsche hinweisen, unverzüglich dem Compliance-Beauftragten oder einer Führungskraft melden.

Steuerrecht/Zollrecht/Außenwirtschaftsrecht

Das Unternehmen erstellt Steuererklärungen und Steuererklärungen wahrheitsgetreu. Alle zollpflichtigen Waren werden vom Unternehmen ordnungsgemäß deklariert. Das Unternehmen hält die gesetzlichen Vorgaben zur Exportkontrolle und zum Zoll in den Bereichen Außenwirtschafts- und Zollrecht konsequent ein und gewährleistet deren ordnungsgemäße Umsetzung.

Das Unternehmen erwartet von seinen Lieferanten, dass sie Exportkontroll- und Außenhandelsdaten qualifiziert und zeitnah bereitstellen und im Rahmen globaler Zollsicherheitsprogramme ausreichende Sicherheitsstandards in der Lieferkette implementieren.

3. Vermeidung von Interessenkonflikten

Mitarbeiterbindung

Das Unternehmen erwartet von seinen Mitarbeitern Loyalität. Sie stellt sicher, dass ihre Mitarbeiter nicht in Situationen geraten, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit denen des Unternehmens oder seiner Geschäftspartner kollidieren.

Die Mitarbeiter des Unternehmens haben etwaige persönliche Interessen, die im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit bestehen könnten, unverzüglich ihren Vorgesetzten zu melden.

Nebentätigkeiten und Beteiligungen

Den Mitarbeitern des Unternehmens ist es untersagt, ein Unternehmen zu leiten oder für dieses zu arbeiten, das mit dem Unternehmen im Wettbewerb steht.

4. Informationen zur Handhabung

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse

Die Mitarbeiter des Unternehmens sind zur Verschwiegenheit über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie sonstige interne Angelegenheiten verpflichtet. Dies gilt entsprechend für nicht öffentlich zugängliche Informationen über Vertragspartner und Kunden. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

Privatsphäre

Zusätzlich zu den allgemeinen Geheimhaltungsvorschriften (z. B. 17 DSGVO) ist das Datengeheimnis gemäß DSGVO (EU) zu beachten. Insbesondere ist es untersagt, geschützte personenbezogene Daten unbefugt zu einem anderen Zweck als dem, der im Rahmen der jeweiligen rechtmäßigen Aufgabenerfüllung liegt, zu verarbeiten, weiterzugeben, zugänglich zu machen oder sonst wie zu nutzen. Diese Verpflichtung zur Datengeheimhaltung bleibt auch nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen bestehen.

Pflicht zur Wahrheit

Alle Berichte und sonstigen schriftlichen Unterlagen müssen korrekt und wahrheitsgetreu sein. Dies gilt unabhängig davon, ob die Meldungen intern erfolgen oder an die Außenwelt weitergegeben werden.

Die Datenerhebung und sonstige Aufzeichnungen müssen auf den Grundsätzen einer ordnungsgemäßen Buchführung beruhen und stets vollständig und richtig sein.

5. Grundsätze sozialer und ökologischer Verantwortung

Gesellschaftliche Verantwortung

Gesellschaftliche Verantwortung ist ein unverzichtbarer Bestandteil einer werteorientierten Unternehmensführung und ein Schlüsselfaktor für nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Menschenrechte

Das Unternehmen respektiert und unterstützt international anerkannte Menschenrechte. In diesem Zusammenhang stehen wir auch im ständigen Dialog mit unseren Lieferanten, um zu vermeiden, dass unsere Produkte Rohstoffe aus Konfliktregionen enthalten.

Kinderarbeit

Die Verbote von Kinderarbeit und Zwangsarbeit in jeglicher Form werden eingehalten.

Nachhaltige Holzproduktion

Das Unternehmen stellt sicher, dass nachhaltig erzeugtes Holz in Holzverpackungen verwendet wird, das den nationalen und internationalen Gesetzen und Vorschriften (wie EUTR) entspricht: Illegal geschlagenes Holz wird nicht akzeptiert.

Das Unternehmen verlangt von Holzlieferanten die Erklärung, dass kein illegales Holz geliefert wird.

Verbot der Diskriminierung

Diskriminierung von Mitarbeitern und Dritten wird nicht geduldet. Das Unternehmen tritt entschieden gegen inakzeptable Behandlung von Mitarbeitern ein, insbesondere gegen sexuelle oder verbale Belästigung.

Chancengleichheit

Das Unternehmen fördert die Chancengleichheit seiner Mitarbeiter.

Halten Sie sich an Standards

Das Unternehmen hält sich an die Standardpalettenspezifikationen sowohl für geschlossene als auch für offene Poolsysteme und respektiert dabei das Eigentum an der Poolpalette.

Arbeiterrechte

Die Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter wird anerkannt, soweit dies nach nationalen Vorschriften gesetzlich zulässig ist. Das Unternehmen beachtet die geltenden nationalen Gesetze und Arbeitsnormen hinsichtlich angemessener Vergütung und Höchstarbeitszeit.

Dazu gehört selbstverständlich auch die Einhaltung sämtlicher gesetzlicher Regelungen zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns entsprechend den nationalen Regelungen. Insgesamt sorgt das Unternehmen für faire Arbeitsbedingungen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz wird im Rahmen der nationalen Vorschriften gewährleistet. Das Unternehmen strebt nach qualitativ hochwertigen Arbeitsbedingungen im Rahmen des nationalen Tarifvertrags für die Holzverarbeitende Industrie in jedem Land, sofern vorhanden, oder eines anderen geltenden Tarifvertrags.

Umwelt- und Klimaschutz

Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz sind für uns wichtige Unternehmensziele.

Sowohl bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen als auch beim Betrieb von Produktionsanlagen achten wir darauf, dass die daraus resultierenden Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima so gering wie möglich gehalten werden und unsere Produkte einen positiven Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz leisten unsere Kunden.

Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, sorgsam mit den natürlichen Ressourcen umzugehen und durch sein individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen.

Das Unternehmen stellt sicher, dass das Holz nicht mit nicht zugelassenen Konservierungsmitteln oder Schutzmitteln behandelt wurde.

Das Unternehmen ist sich der Bedeutung einer sorgfältigen Einhaltung der Anforderungen von ISPM 15 bewusst und handelt entsprechend.

Das Unternehmen trägt zur Kreislaufwirtschaft für Verpackungsholz bei.

Verbraucherinteressen

Im Hinblick auf Verbraucherinteressen hält sich das Unternehmen an die Vorschriften zum Verbraucherschutz.

Soziales Engagement

Das Unternehmen trägt zur sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung des Landes und der Region bei, in der es tätig ist.

6. Einhaltung des Code of Conducts

Kommunikation

Das Unternehmen macht seine Mitarbeiter mit den in diesem Verhaltenskodex geregelten Inhalten vertraut und erläutert die daraus resultierenden Pflichten. Das Unternehmen kommuniziert die Grundsätze des Verhaltenskodex an seine Geschäftspartner.

Richtlinien und Prozesse

Die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Verhaltensanforderungen sind als Bestandteil des Arbeitsvertrages für die Mitarbeiter des Unternehmens verbindlich und daher einzuhalten. Das Unternehmen ergreift alle notwendigen Schritte, um die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Grundwerte und Vorgaben durch geeignete organisatorische Maßnahmen sowie entsprechende Richtlinien und Prozesse in allen Geschäftsbereichen umzusetzen.

Regelmäßige/moderate Kontrollen

Das Unternehmen verpflichtet sich, die Einhaltung des Kodex regelmäßig zu überprüfen.

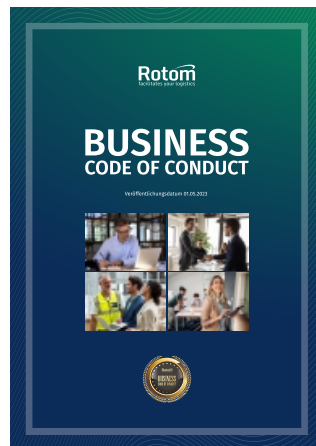
Benachrichtigung über Verstöße

Jeder Mitarbeiter des Unternehmens ist verpflichtet, von ihm beachtete (potenzielle oder drohende) Verstöße gegen Gesetze, interne Vorschriften und diesen Verhaltenskodex unverzüglich dem Compliance-Beauftragten oder einem Geschäftsführer zu melden.

Meldungen über Verstöße gegen diesen Kodex werden streng vertraulich behandelt und haben keine nachteiligen Auswirkungen auf den meldenden Mitarbeiter, es sei denn, es wird wissentlich eine unwahre Behauptung aufgestellt.

Folgen von Verstößen

Verstöße gegen den Verhaltenskodex und gesetzliche Bestimmungen können je nach Schwere arbeits- und haftungsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen und auch strafrechtliche Sanktionen nach sich ziehen.



VERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

Hiermit erkläre ich, dass ich den Business Code of Conduct erhalten habe. Es liegt in meiner alleinigen Pflicht und Verantwortung, den Kodex zu lesen und zu verstehen, der ein wesentlicher Bestandteil meiner Beschäftigungs-/Dienstbedingungen ist. Ich werde mich bei der Ausführung meiner Pflichten und Aufgaben mit völliger Integrität verhalten.

Hiermit bestätige ich und verpflichte mich, diesen Verhaltenskodex einzuhalten

Datum

Vollständiger Name

Unterschrift

