

Verhaltensrichtlinien (Code of Conduct) der PACKNERS GmbH

Präambel

Mit den vorliegenden Richtlinien will die PACKNERS GmbH insbesondere die Einhaltung globaler Forderungen an ethisches und moralisches Handeln, wie auch die Vorgaben eines wettbewerbs- und kartellrechtlich richtigen Verhaltens (Compliance) gewährleisten. Dies bedeutet auch die Förderung von fairen und nachhaltigen Standards im Umgang mit Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und der Umwelt.

I. ALLGEMEINE REGELUNGEN

1. Geltungsbereich

Diese Verhaltensrichtlinien gelten für alle Standorte der PACKNERS GmbH.

2. Gesetze, Normen und ethische Verhaltensweisen

Die PACKNERS GmbH hält die geltenden Gesetze und Normen der jeweiligen Länder, in denen sie tätig ist, ein. Sie orientiert sich an den allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere Integrität, Rechtschaffenheit sowie Menschenwürde.

3. Geschäftspartner, Behörden und Verbraucher

Wir handeln nach den Prinzipien von Fairness, Ehrlichkeit und Partnerschaftlichkeit. Zu Behörden pflegen wir einen vertrauensvollen Umgang.

1/3

4. Geschäftsgeheimnisse

Geschäftsgeheimnisse von Geschäftspartnern werden von allen Mitarbeitenden der PACKNERS GmbH vertraulich behandelt. Eine Weitergabe an Dritte oder das öffentlich Zugänglichmachen ist untersagt und gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

II. KARTELL- UND WETTBEWERBSRECHTLICHE VORGABEN

1. Kartellrecht

Wir verpflichten uns zu fairem Wettbewerb. Wettbewerbsschützende Gesetze, insbesondere das Kartellrecht sowie sonstige wettbewerbsregulierende Gesetze werden selbstverständlich befolgt.

Unzulässige Absprachen über Preise oder sonstige Konditionen, Verkaufsgebiete oder Kunden sowie ein Missbrauch von Marktmacht widersprechen unseren Grundsätzen.

2. Bestechung, Bestechlichkeit und Korruption

Die PACKNERS GmbH lehnt Bestechung und Korruption in jeglicher Form ab und toleriert diese Verhaltensweisen auch nicht.

Wir akzeptieren und berücksichtigen die Compliance Richtlinien unserer Geschäftspartner in vollem Umfang und tuen nichts, was persönliche Abhängigkeiten schafft oder zukünftige Geschäftsentscheidungen beeinflussen soll.

Bei Unsicherheit sollte sich jeder die Frage stellen „Wie würde es wirken, wenn es auf Seite 1 der Tageszeitung steht?“.

Unseren Mitarbeitenden ist die Annahme von Einladungen und Geschenken erlaubt. Wir vertrauen darauf, dass sie immer im Sinne unseres Unternehmens handeln. Ab einem Wert von 50€ ist ein Mitglied der Geschäftsleitung durch den Mitarbeitenden zu informieren.

Sofern in einem Land Geschenke der Sitte und Höflichkeit entsprechen, ist zu beachten, dass dadurch keine verpflichtenden Abhängigkeiten entstehen und die landesrechtlichen Normen eingehalten werden.

III. GLOBALE RICHTLINIEN

1. Menschenrechte

Die international anerkannten Menschenrechte (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte – UN-Doc. 217, sog. UN-Menschenrechtscharta) werden ausdrücklich und nachhaltig unterstützt.

Auch im Falle von disziplinarischen Maßnahmen werden alle Unternehmensangehörigen mit Würde und Respekt behandelt. Solche Maßnahmen erfolgen nur im Einklang mit den geltenden nationalen und internationalen Normen und international anerkannten Menschenrechten.

2. Kinderarbeit

Kinderarbeit und jegliche Form von Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen ist untolerierbar. Selbstverständlich werden die geltenden Gesetze eingehalten.

3. Zwangsarbeit

Jede Form der Zwangsarbeit, Schuld knechtschaft, Leibeigenschaft und Sklavenarbeit oder Sklaverei sowie ähnliche Zustände werden abgelehnt. Mitarbeitende in der gesamten Lieferkette dürfen weder direkt noch indirekt durch Gewalt oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden (Vgl. ILO-Konventionen 29 und 105).

4. Entlohnung, Arbeitnehmerrechte

Alle Beschäftigten erhalten für eine Vollzeitbeschäftigung einen fairen Lohn, der den gesetzlichen Regelungen entspricht und zur Deckung der Grunderfordernisse ausreicht. Das Entgelt wird in praktischer Weise ausgezahlt (i.d.R. per Überweisung) und eine Lohnabrechnung in angemessenem Umfang zur Verfügung gestellt (Vgl. ILO-Konventionen 26 und 131).

Wir respektieren die Vereinigungsfreiheit und das effektive Recht auf Kollektivverhandlungen (Vgl. ILO-Konventionen 87 und 98).

5. Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten der PACKNERS GmbH entsprechen dem geltenden nationalen Recht.

6. Gesundheit und Arbeitsschutz

Die geltenden Vorschriften zur Sicherstellung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz werden eingehalten. Systeme, um Risiken für die Gesundheit zu vermeiden und die höchstmögliche Sicherheit zu gewährleisten, sind eingerichtet (Vgl. ILO-Konventionen 1 und 14).

7. Umweltschutz

Die PACKNERS GmbH beachtet die Ziele eines nachhaltigen Umweltschutzes und strebt jederzeit die umweltschonendsten Produktionsmethoden an. Im Einklang mit den Grundsätzen der Rio-Deklaration der Vereinten Nationen (27 Grundsätze der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung, beschlossen von der Konferenz der Vereinten Nationen über Umwelt und Entwicklung (UNCED), Rio de Janeiro, 1992) geht das Unternehmen mit natürlichen Ressourcen verantwortungsvoll um.

IV. ETHISCHE UND SOZIALE GRUNDSÄTZE

1. Nicht-Diskriminierung

Diskriminierung bei Anstellung oder Beschäftigung, insbesondere wegen Rasse, ethnischer oder nationaler Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, geistiger oder körperlicher Behinderung, Alter, Glaubensbekenntnis, Zugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation oder anderer persönlicher Merkmale, wird von der PACKNERS GmbH nicht toleriert.

2. Belästigung

Wir missbilligen physische, psychische oder sexuelle Gewalt.

3. Meinungsfreiheit

Das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung wird jederzeit gewährleistet.

4. Privatsphäre

Die Privatsphäre wird geachtet.

3/3

V. EINHALTUNG DER VERHALTENSRICHTLINIEN

1. Maßnahmen

Diese Verhaltensrichtlinien werden allen Mitarbeitenden in geeigneter Form zugänglich gemacht (www.packners.com/download) und es wird regelmäßig in geeigneter Form darauf hingewiesen. Für die Einhaltung sind alle Mitarbeitenden, Führungskräfte und Geschäftsführung der PACKNERS GmbH verantwortlich.

2. Hinweisgeberschutz

Das separat veröffentlichte Hinweisgeberschutzgesetz regelt den Schutz aller Mitarbeitenden, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an die nach diesem Gesetz vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen (hinweisgebende Personen).



Frank Gausepohl
Geschäftsführer
Emsbüren, 09.10.2024