

Verhaltenskodex - Code of Conduct

Tullau Pappen - Karl Kurz GmbH & Co.KG



<i>VORWORT DER GESCHÄFTSLEITUNG</i>	2
<i>I. UNSER VERHALTEN GEGENÜBER GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN</i>	3
Fairer und freier Wettbewerb	3
Korruptionsbekämpfung	3
Lieferanten- und Kundenbeziehungen	3
Interessenkonflikte	3
<i>II. UNSERE STANDARDS FÜR UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG</i>	4
Faire Arbeitsbedingungen	4
Achtung der Menschenrechte	4
Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement	4
Umwelt- und Klimaschutz	4
<i>III. UNSERE STANDARDS FÜR SICHERHEIT UND INFORMATIONSMANAGEMENT</i>	5
Datenschutz und Informationssicherheit	5
Unternehmenseigentum	5
Kommunikation und soziale Medien	5
Informationssicherheit	5
<i>IV. WIE WIR MIT DIESEM KODEX UMGEHEN</i>	6
Umsetzung und Ansprechpartner	6
Meldung von Verstößen	6

VORWORT DER GESCHÄFTSLEITUNG

Liebe Mitarbeitende,

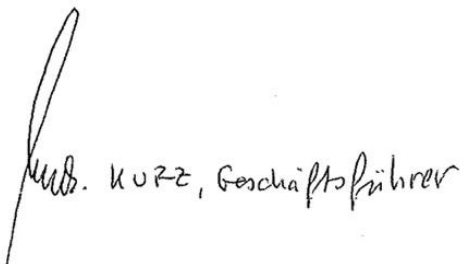
bei Tullau Pappen stehen wir für gesellschaftliche Verantwortung und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Als traditionsreiches Familienunternehmen in fünfter Generation verfolgen wir die Prinzipien Integrität, Ehrlichkeit, Rechtmäßigkeit und Transparenz. Gegenseitiges Vertrauen ist die Grundlage unserer Zusammenarbeit - sowohl intern als auch mit unseren Geschäftspartnern, Lieferanten und Dienstleistern.

Unsere Leitwerte basieren auf den Prinzipien der UN Global Compact Initiative und den Zielen der Agenda 2030. Nachhaltigkeit ist ein zentraler Bestandteil unserer Identität und Strategie. Dieser Verhaltenskodex bietet eine Orientierung für ein ethisches und nachhaltiges Handeln und gilt für uns alle gleichermaßen.

Die Einhaltung geltender Gesetze ist für uns selbstverständlich und der Schutz der Umwelt ist ein wesentliches Prinzip unseres Handelns. Der Kodex soll dabei helfen, ethisches und rechtliches Verhalten zu fördern und unterstützt Sie bei der Arbeit und in der Zusammenarbeit mit Partnern und der Öffentlichkeit.

Bitte machen Sie sich mit diesem Verhaltenskodex vertraut und nutzen Sie ihn als Grundlage für Ihr tägliches Handeln. Denn nur gemeinsam können wir nachhaltig erfolgreich sein.

Mit freundlichen Grüßen



Matthias Kurz, Geschäftsführer

Matthias Kurz

Tullau Pappen®

I. UNSER VERHALTEN GEGENÜBER GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN

Fairer und freier Wettbewerb

Wir halten die gesetzlichen Vorschriften des fairen Wettbewerbs ein. Wettbewerbsvorteile will Tullau Pappen durch die eigene technische und Produkt-Innovationen mit allen Mitarbeitenden umsetzen und erzielen. Aus diesem Grund sind die geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetze für alle Mitarbeitende und Partner verbindlich einzuhalten. Wir treten eigenständig am Markt auf und treffen mit den Wettbewerbern keine Absprachen zu Preisen/Preisbestandteilen, Konditionen, Aufteilung von Märkten oder Kunden, Produktionsstrategien etc. Ebenfalls unzulässig ist der Informationsaustausch über Marktstrategien. Ausgeschlossen werden nicht nur schriftliche Verträge, sondern auch mündliche Absprachen oder stillschweigendes Verhalten. Absprachen zu Vorhaben im Bereich Entwicklung treffen wir nur in begrenzten und abgestimmten Ausnahmefällen.

Korruptionsbekämpfung

Wir tolerieren keine Form von **direkter und indirekter Bestechung, Korruption** oder sonstige Vorteilsnahme gegenüber Geschäftspartnern oder Dritten. Wir verwirklichen unsere Ziele und Fortschritte nicht durch korruptes Verhalten, sondern durch unsere Produkte und Services. Diese Verhaltensweise erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern, da unsere Geschäftsbeziehungen nicht durch Geschenke, Bestechung oder Korruption gefördert werden, sondern anhand von Faktoren wie **Qualität, Liefertermintreue und Preis**. Damit sich unsere Mitarbeitende vor unrechtmäßiger Beeinflussung schützen, ist die **Annahme oder Gewährung von Geschenken oder Einladungen** nur im angemessenen Umfang unter Berücksichtigung der internen Regelungen zulässig. Einladungen zu **Geschäftssessen** dürfen angenommen werden, wenn sie sich in einem angemessenen Rahmen halten. **Geschenke und Einladungen** sind in vielen Kulturen im geschäftlichen Alltag weit verbreitet, jedoch ist die Annahme von **Geldgeschenken** und die Annahme oder das Fordern von persönlichen Vorteilen in Zusammenhang mit der eigenen Tätigkeit ausgeschlossen. Unzulässige Geschenke sind abzulehnen oder zurückzugeben.

Lieferanten- und Kundenbeziehungen

Vereinbarungen mit unseren Kunden und Lieferanten treffen wir vollständig und dokumentieren diese einschließlich nachträglicher Änderungen und Ergänzungen. Die **Lieferantenauswahl** erfolgt nach objektiver Bewertung anhand der Kriterien Innovationsgrad, Umweltkonformität, Leistung, Qualität, Preis und der angebotenen Produkte.

Interessenkonflikte

Wir respektieren die Privatsphäre unserer Mitarbeitende und legen Wert darauf, dass sie nicht in **Interessen- oder Loyalitätskonflikte** geraten. Nicht gestattet ist das Betreiben eines Unternehmens, das mit Tullau Pappen im Wettbewerb steht. Mitarbeitende dürfen ihre Position sowie die zugänglichen Informationen nicht zu ihrem persönlichen Vorteil nutzen. Bei möglichen Konfliktsituationen oder Zweifelsfällen ist der Vorgesetzte zu kontaktieren.

II. UNSERE STANDARDS FÜR UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG

Faire Arbeitsbedingungen

Wir stehen für ein sich gegenseitig förderndes **Miteinander, Chancengleichheit und gegenseitigem Respekt**. Deshalb erhalten alle unserer Mitarbeitende unabhängig ihrer Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres ethnischen Hintergrunds, ihres Geschlechts, ihrer Behinderung oder ihrer sexuellen Identität oder anderer persönlicher Eigenschaften die gleichen Chancen und werden ausschließlich aufgrund ihrer Fähigkeiten und Leistung gefördert und bezahlt. Alle unsere Mitarbeitende werden ermutigt, ihre Meinung im Hinblick auf Verbesserungen ihrer Tätigkeit frei zu äußern und die Potentialentwicklung wird unterstützt. Nicht toleriert werden **Diskriminierung, Belästigung, Ungleichbehandlungen** ohne sachlichen Grund, Herabwürdigung oder Ausgrenzung. Ebenfalls wird jede Form von **sexueller Belästigung, Mobbing** und verbalen Angriffen sowie einschüchterndes und ablehnendes Verhalten nicht geduldet. Für eine gemeinschaftliche und gerechte Zusammenarbeit am Arbeitsplatz und darüber hinaus tragen alle unsere Mitarbeitende Verantwortung

Achtung der Menschenrechte

Wir respektieren die international anerkannten Menschenrechte. Jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit wird strikt abgelehnt und wird auch bei unseren Lieferanten durch die Einhaltung unseres Verhaltenskodex eingefordert. Wir stehen für eine faire und leistungsgerechte Vergütung. Löhne und Gehälter einschließlich Vergütung für Überstunden entsprechen mindestens den gesetzlichen Regelungen.

Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement

Die hohe Priorität für uns ist die **Sicherheit und Gesundheit** unserer Mitarbeitenden. Wir legen großen Wert auf die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Das gilt sowohl für die Planung von ergonomischen Arbeitsplätzen und Arbeitsverfahren als auch die Verwendung von Arbeitsmitteln und Betriebsstoffen. Um Arbeitsunfälle vorzubeugen, führen wir regelmäßig Arbeitsschutzunterweisungen, Gefährdungsbeurteilungen und Gesundheitsvorsorgen durch. Alle Mitarbeitende werden dazu aufgerufen, sich gemäß der Unterweisung zu verhalten und auch Verbesserungsvorschläge einzureichen, um diesen Anforderungen nachzukommen und die Abläufe zu optimieren.

Umwelt- und Klimaschutz

Als Energieintensives Unternehmen sehen wir uns in der Verantwortung, die ökologischen Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit, über gesetzliche Mindeststandards hinaus, so gering wie möglich zu halten. Es ist unser Ziel, durch nachhaltige Produkte einen positiven Mehrwert für Umwelt und Gesellschaft zu leisten. Dabei minimieren wir die negativen Auswirkungen unserer internen Prozesse sowie entlang der gesamten Lieferkette.

III. UNSERE STANDARDS FÜR SICHERHEIT UND INFORMATIONSMANAGEMENT

Datenschutz und Informationssicherheit

Wir streben ein angemessenes Datenschutzniveau an, da für uns der **Schutz personenbezogener Daten** sehr wichtig und mehr als eine nur gesetzliche Verpflichtung ist. Die Datenerhebung wird auf das erforderliche beschränkt und nur soweit mit Einwilligung des Betroffenen erhoben wie zur Erfüllung der Tätigkeit bei Tullau Pappen notwendig ist. Personenbezogenen Daten werden vertraulich behandelt und aufbewahrt. Unsere Mitarbeitende haben bei der Verarbeitung personenbezogener Daten stets auf die gesetzlichen wie auch die betriebsinternen Vorgaben zum Datenschutz zu achten. Die Verarbeitung und Verwendung personenbezogener Daten ist nur gestattet, falls die Betroffenen eingewilligt haben oder soweit dies gesetzlich zulässig ist. Gemäß den rechtlichen und internen Richtlinien werden personenbezogene Daten, die für die geschäftliche Tätigkeit nicht mehr benötigt werden, von Tullau Pappen vernichtet

Unternehmenseigentum

Das Eigentum unseres Unternehmens und an unsere Mitarbeitende anvertraute und überlassene Unternehmensressourcen sind **vor Verlust, Beschädigung, missbräulicher Nutzung und Diebstahl zu schützen**. Die Weitergabe an unberechtigte Dritte ist ausgeschlossen. Eine private Nutzung von Unternehmenseigentum ist nur möglich, wenn dies ausdrücklich gestattet ist. Die private Nutzung des Telefons ist in den Pausenzeiten erlaubt, wenn diese im Einklang mit den internen Vorgaben und den Werten von Tullau Pappen steht. Die private Nutzung geschäftlicher E-Mail-Konten ist grundsätzlich untersagt.

Kommunikation und soziale Medien

Jedem Mitarbeitende steht die private Nutzung der sozialen Medien frei. Falls jedoch der Mitarbeitende von Tullau Pappen identifizierbar ist, ist klarzustellen, dass die Beiträge die Sicht des Mitarbeitenden widerspiegeln und nicht die von Tullau Pappen.

Informationssicherheit

Der **Schutz von Informationen und Daten** wird von uns umfassend sichergestellt, da Informationen zu unseren wertvollsten Vermögenswerten gehören. Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet durch die Einhaltung der internen Vorgaben, die Informationssicherheit zu gewährleisten und für eine sichere Weitergabe der Informationen stets zu achten. Ziel ist es, die Daten und Informationen vor Verlust, Beschädigung, Fälschung oder gar Löschung zu schützen. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die gespeicherten Daten und Informationen jederzeit verfügbar, unverfälscht und nachvollziehbar erreichbar sind.

IV. WIE WIR MIT DIESEM KODEX UMGEHEN

Umsetzung und Ansprechpartner

Wir fördern aktiv die Kommunikation der auf dem Verhaltenskodex basierenden Vereinbarungen. Die Geschäftsleitung von Tullau Pappen gewährleistet, dass dieser Kodex in Schulungsprogramme aufgenommen und die Einhaltung überwacht wird. Eine besondere Vorbildfunktion haben unsere Führungskräfte. Sie sind der erste Ansprechpartner bei Fragen oder Bedenken im Hinblick auf die in dem Kodex niedergelegten Prinzipien. Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass die Grundprinzipien des täglichen kollegialen Umgangs gewahrt werden. Sie beugen im Rahmen ihrer Führungsaufgabe Regelverstößen vor und fördern die ehrliche und offene Kommunikation.

Meldung von Verstößen

Jeder Mitarbeitende wird aufgefordert, bei einem Verstoß oder einer Vermutung eines Verstoßes gegen den Verhaltenskodex, diese dem Vorgesetzten zu melden oder anonym eine Notiz in den «Compliance Briefkasten» (Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex – Anonym) einzuwerfen. Unsere Mitarbeitende unterliegen keinen negativen Folgen, falls nicht oder falls auf das Meldeverfahren zurückgegriffen wird. Jede Meldung hilft uns bei der Aufklärung von Fehlverhalten oder Missständen und schützt dadurch unsere Mitarbeitende und das Unternehmen gegen Schäden oder Risiken. Unsere Compliance (Rechts-)Beauftragte wird jede Meldung prüfen und bei Maßnahmen die Personalleitung einbinden. Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex kann Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung zur Folge haben.

Kontakt bei Verstößen: hagner@pappen.de oder +49 0791 9555- 331

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, in der Zusammenarbeit mit Tullau Pappen ebenfalls alle hier aufgeführten Grundsätze und geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten. Wir empfehlen unseren Geschäftspartnern, vergleichbare Grundsätze in ihren Unternehmen einzuführen. Verletzungen unserer Grundsätze können zu einem temporären Aussetzen der Geschäftsbeziehung führen, sofern der Geschäftspartner keine Massnahmen zur Beseitigung der Verletzungen einleitet.

Rosengarten-Tullau, 28.10.2024