



Code of Conduct (2022)

Angaben zum Regelungs-Management

Version	Datum	Beschreibung	Bearbeitet von	Gültigkeit
1	2010	Neu erstellt	Andreas Köller	von 2010 bis 12/2018
2	12/2018	Grundlegend überarbeitet und ergänzt	Andreas Köller	seit 12/2018
3	03/2022	Überarbeitung	Andreas Köller	seit 03/2022
4	02/2023	Überarbeitung	Andreas Köller	seit 02/2023

Geltungsbereich	Alle Gesellschaften der PAPSTAR-Gruppe	
Name und Logo der betroffenen Gesellschaft	Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.	
Fachlicher Ansprechpartner	Leiter Compliance (Stefan Müller/PAPSTAR GmbH)	
Rechtlicher Ansprechpartner	Leiter Compliance (Stefan Müller/PAPSTAR GmbH)	
Dateiname	Code of Conduct	

Hubertus Kantelberg
(Geschäftsführer PAPSTAR GmbH /
Vorstand der PAPSTAR Holding AG)

09.02.2023



Freigabe durch

Datum

Unterschrift

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen¹,

verantwortliches unternehmerisches Handeln in der Gesellschaft erfordert, dass neben wirtschaftlichen Zielsetzungen gleichermaßen ethische, soziale und ökologische Werte im Denken und Handeln Berücksichtigung finden.

Diese Werteorientiertheit ist seit jeher Maxime unseres unternehmerischen Handelns und hat sich im Laufe der Jahre nicht geändert, sie sollte vielmehr für uns alle selbstverständlich sein. Insofern sind die im vorliegenden Code of Conduct formulierten Standards und Grundwerte keine neuen Regeln, sondern spiegeln unser Wertesystem wider und sind bereits jetzt fester Bestandteil unserer täglichen Arbeit. Darüber hinaus enthält dieser Code of Conduct weitere Informationen und Hilfsmittel, damit wir uns alle stets bewusst bleiben, warum gesetzeskonforme und unseren Werten entsprechende, ethisch einwandfreie Entscheidungen für alle Unternehmen der PAPSTAR Gruppe so wichtig sind.

Lassen Sie uns deshalb mit Hilfe dieser Richtschnur unser tägliches Miteinander und das Auftreten nach außen gemeinsam gestalten.

1. Geltungsbereich

Dieser Code of Conduct ist für die Mitglieder der Geschäftsführung, alle Geschäftsleiter, für alle Führungskräfte und Mitarbeiter einschließlich der Auszubildenden (nachfolgend „Mitarbeiter“ genannt) der PAPSTAR Gruppe (nachfolgend auch „PAPSTAR“ genannt) verbindlich. Denn das Vertrauen unserer Kunden und Partner sowie die Reputation unserer Unternehmen in der Öffentlichkeit hängen entscheidend vom konkreten Verhalten eines jeden einzelnen ab.

Der Unternehmensleitung und den Führungskräften kommt dabei eine besondere Vorbildfunktion zu. Sie sind gehalten, auf die Einhaltung dieses Verhaltenskodex in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich hinzuwirken.

¹ Im Folgenden wird der besseren Lesbarkeit halber nur die männliche Form verwendet. Selbstverständlich sind stets Personen männlichen, weiblichen oder diversen Geschlechts gleichermaßen gemeint.

2. Allgemeine Geschäftsprinzipien und Verhaltensanforderungen

Gesetzestreu Verhalten Die Beachtung von Gesetz und Recht ist für PAPSTAR höchstes Gebot.

Wir halten an allen Betriebsstätten der PAPSTAR-Gruppe die jeweils geltenden nationalen wie internationalen Gesetze und Normen ein.

Sonstige Standards Über die Einhaltung von Recht und Gesetz hinaus sehen wir es als unsere Pflicht an, im Umgang miteinander sowie mit Geschäftspartnern, der Öffentlichkeit und anderen Dritten hohen ethischen Standards gerecht zu werden und unser Verhalten stets an den Werten dieses Code of Conducts auszurichten.

PAPSTAR respektiert und achtet die Würde des Menschen und unterstützt den Geist der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und den Global Compact der Vereinten Nationen. PAPSTAR setzt sich für die Einhaltung und den Schutz dieser Rechte ein. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, für die Einhaltung dieser allgemein gültigen Grundrechte Sorge zu tragen.

Unsere Produkte sind unser Kapital. Darum setzen wir uns jeden Tag dafür ein, unseren Kunden die bestmögliche Qualität zu bieten und in stetiger Weiterentwicklung die Erfolgsgeschichte von PAPSTAR fortzuschreiben.

Information, Schulung, Beratung Jeden Mitarbeiter trifft die Pflicht, sich mit dem Inhalt dieses Code of Conduct vertraut zu machen und sich über die für ihn und in seinem Arbeitsbereich geltenden gesetzlichen Vorschriften und ergänzenden PAPSTAR-Richtlinien zu informieren. Dabei sind alle Mitarbeiter dazu aufgerufen, ihr Verhalten stets auf Übereinstimmung mit unserem Code of Conduct zu überprüfen.

PAPSTAR wird die Mitarbeiter dabei, soweit erforderlich, durch Zurverfügungstellung von Informationen und Schulungen unterstützen. Die Geschäftsleitung steht zusammen mit den Führungskräften jederzeit allen Mitarbeitern für Fragen zum Code of Conduct oder den PAPSTAR-Richtlinien zur Verfügung.

Geschäftspartner Wir weisen im Rahmen unserer Geschäftsaktivitäten auch unsere Geschäftspartner auf den PAPSTAR Code of Conduct und die Bedeutung von dessen Einhaltung hin.

3. Menschenrechte, soziale Verantwortung und Arbeitsumfeld

Zwangsarbeit PAPSTAR verurteilt Zwangs- oder Pflichtarbeit und hält die entsprechenden Gesetze in jedem Land, in dem sie vertreten ist, ein.

Kinderarbeit PAPSTAR toleriert keine Form der Kinderarbeit und achtet das Recht eines jeden Kindes und Jugendlichen auf Schutz vor wirtschaftlicher Ausbeutung. PAPSTAR hält die Gesetze zum Mindestbeschäftigungsalter in jedem Land ein, in dem sie vertreten ist. Darüber hinaus hält sich PAPSTAR zu jedem Zeitpunkt an die UN-Erklärung der Rechte des Kindes. (Herunterladbar unter <http://www.un.org/depts/german/gv-early/ar1386-xiv.pdf>)

Umgang miteinander Jeder einzelne Mitarbeiter hat das Recht auf faire, respektvolle und höfliche Behandlung durch Vorgesetzte, Mitarbeiter und Kollegen. Wir achten die persönliche Würde anderer und schaffen so gemeinsam eine offene und angenehme Arbeitsatmosphäre.

Keine Diskriminierung Wir dulden keine Diskriminierung von Mitmenschen und jeder von uns trägt die Verantwortung dafür, dass Menschenrechte und fundamentale Sozialstandards von uns selbst und in unseren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen nicht verletzt werden. Die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter ist für uns dabei eine Selbstverständlichkeit.

Keine Belästigung Sexuelle Belästigungen und sonstige Diskriminierungen, gleich welcher Art, insbesondere durch abfällige Kommentare oder unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche sowie Andeutungen und sonstige Verhaltensweisen verbaler, physischer, psychischer oder visueller Natur, sind den Mitarbeitern ausdrücklich untersagt.

Arbeitssicherheit Eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung für unsere Mitarbeiter zu gewährleisten und diese kontinuierlich zu verbessern, ist zentrales Handlungsfeld bei PAPSTAR. Insbesondere stellen wir sicher, dass an allen Arbeitsplätzen immer ein sicheres und die Gesundheit nicht beeinträchtigendes Arbeiten möglich ist. Sofern Mitarbeiter dennoch auf ein mögliches Gesundheits- oder Sicherheitsrisiko stoßen, sind sie verpflichtet, dies ihrem Vorgesetzten zu melden.

Unternehmenskultur Da uns die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter besonders wichtig ist, setzen wir uns für gute Arbeitsbedingungen ein und berücksichtigen hierbei auch ihre Ideen und Wünsche.

4. Vermeidung von Interessenkonflikten

Grundsatz Uns allen liegt das Wohl der PAPSTAR-Gruppe am Herzen. Deshalb sind wir stets bestrebt, mögliche Interessenkonflikte im Rahmen unserer geschäftlichen Aktivitäten zu vermeiden und unser Verhalten so auszurichten, dass schon der Anschein eines Interessenkonflikts verhindert wird.

Potentielle Interessenkonflikte können sich zum Beispiel aus persönlichen oder familiären Kontakten zu Geschäftspartnern oder der Aufnahme einer Nebentätigkeit bei einem Unternehmen ergeben, das mit PAPSTAR geschäftliche Kontakte unterhält, oder zu dem PAPSTAR im Wettbewerb steht. In jedem Fall ist das Interesse von PAPSTAR gegenüber sonstigen persönlichen oder geschäftlichen Interessen vorrangig.

Sofern dennoch ein Interessenkonflikt auftritt, gehen wir damit transparent um, indem der Konflikt offengelegt und in gemeinsamer Abstimmung behoben wird.

5. Datenschutz

Grundsatz Der Schutz persönlicher und anderer sensibler Daten, die uns unsere Geschäftspartner und Kunden anvertrauen, hat für uns höchste Priorität. Beim Erheben, Verarbeiten und Nutzen solcher Daten achten wir mit größtmöglicher Sorgfalt auf die Einhaltung der geltenden Gesetze und Regeln, um die strenge Vertraulichkeit der uns anvertrauten Informationen zu garantieren.

6. Antikorruption

Grundsatz PAPSTAR duldet keine Korruption.

Korruption ist der Missbrauch eines öffentlichen Amtes, einer Funktion in der Wirtschaft oder eines politischen Mandats zugunsten eines Anderen, auf dessen Veranlassung oder in Eigeninitiative, zur Erlangung eines Vorteils für sich oder einen Dritten.

Annahme / Gewährung von Zuwendungen PAPSTAR-Mitarbeiter dürfen deshalb in Zusammenhang mit ihrer geschäftlichen Tätigkeit Zahlungen, Geschenke oder sonstige Zuwendungen oder Vorteile nur dann annehmen oder gewähren, wenn bereits der bloße Eindruck einer beabsichtigten oder tatsächlichen Beeinflussung von Entscheidungsprozessen ausgeschlossen ist. Sofern ein Beschäftigter in seiner geschäftlichen Arbeit hiermit konfrontiert wird, zeigt er dies umgehend dem jeweiligen Vorgesetzten an.

7. Verhalten im Wettbewerb

Faires Verhalten Wir bei PAPSTAR sind der Überzeugung, dass das Vorhandensein von Wettbewerb uns jeden Tag zu neuen Höchstleistungen anspornt. Grundvoraussetzung dafür ist ein faires Verhalten gegenüber anderen Marktteilnehmern.

Gesetzliche Vorschriften Vor diesem Hintergrund ist jeder Mitarbeiter dazu verpflichtet, die für PAPSTAR geltenden kartellrechtlichen und wettbewerbsrechtlichen Vorschriften zu beachten und jegliches Verhalten zu unterlassen, das zur Verhinderung oder Einschränkung des Wettbewerbs führen kann.

Insbesondere treffen PAPSTAR-Mitarbeiter mit Wettbewerbern keine Absprachen zu Preisen oder sonstigen Konditionen, Kunden, Märkten, Produktion etc. und tauschen sich mit Wettbewerbern weder über deren noch über das von PAPSTAR geübte gegenwärtige oder künftige Marktverhalten oder wettbewerbsrelevante Informationen aus.

8. Umweltverantwortung und Nachhaltigkeit

Grundsatz PAPSTAR ist sich seiner Umweltverantwortung bewusst. Der Schutz von Mensch und Umwelt ist damit fester Bestandteil unserer Entscheidungen, die wir beständig auf ihre Nachhaltigkeit überprüfen.

Umweltmanagement Wir sind bestrebt, negative Einflüsse auf die Umwelt und den Ressourcenverbrauch zu minimieren. Hierzu überprüfen wir kontinuierlich unsere Umweltperformance - auch mittels eines Umweltmanagementsystems - und fördern den Einsatz umweltfreundlicher Technologien in unserem Unternehmen.

Zertifizierung Daneben belegen wir unser Engagement im Bereich Umweltschutz durch nachhaltige Produkt-Zertifizierungen (FSC® / PEFC / Svanen u. w.) oder auch durch die Erfüllung von strengen nachhaltigen Kriterien für ökologisch handelnde Unternehmen wie sie z.B. durch das anerkannte „GREEN BRANDS“-Gütesiegel vorgegeben werden. An diesen Maßstäben werden wir uns auch weiterhin orientieren.

9. Dokumentierung von Geschäftsvorfällen

Aufzeichnungen und Berichte Alle Aufzeichnungen und Berichte müssen gesetzeskonform sein. Nach den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung müssen Datenerfassungen und andere Aufzeichnungen stets vollständig, richtig, zeit- und systemgerecht sein.

Geschäftsvorfälle PAPSTAR führt sämtliche Bücher, Rechnungen, Aufzeichnungen und Konten derart, dass diese Unterlagen die Geschäftsvorfälle und Verfügungen über die Vermögenswerte von PAPSTAR angemessen detailliert, genau und sachgerecht dokumentieren. Jeder Mitarbeiter hat Geschäftsakten, Zeitaufzeichnungen und Spesenabrechnungen und sonstige Aufzeichnungen von PAPSTAR genau und sachgerecht zu führen.

Standards PAPSTAR dokumentiert und organisiert ihre Geschäftstätigkeit entsprechend den geltenden nationalen und internationalen Standards.

10. Schutz des Unternehmensvermögens

Schutz des Unternehmensvermögens Alle Mitarbeiter haben die Pflicht, mit dem Eigentum und dem Vermögen des Unternehmens zweckmäßig, sparsam und in jeder Hinsicht verantwortlich umzugehen. Wirtschaftsgüter und Dienstleistungen des Unternehmens dürfen nicht in unzulässiger Weise oder für private Zwecke genutzt werden.

11. Vertraulichkeit

Vertraulichkeit Vertrauliche Geschäftsinformationen oder Betriebsgeheimnisse (z. B. Finanzdaten, Geschäftsstrategien, geplante Transaktionen) dürfen gegenüber Unbefugten weder während noch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses preisgegeben werden.

Mitarbeiter dürfen vertrauliche Geschäftsinformationen oder Betriebsgeheimnisse weder während noch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zum eigenen persönlichen Vorteil oder zum Vorteil Dritter oder zum Nachteil der PAPSTAR nutzen.

12. Vermeidung von Geldwäsche

Verpflichtung PAPSTAR verpflichtet sich zur Einhaltung der jeweils nationalen Gesetzgebung basierend auf der Richtlinie (EU) 2018/843 zur Vermeidung von Geldwäsche.

Geldwäsche Als Geldwäsche bezeichnet man den Prozess der Verschleierung der Herkunft illegal erhaltener oder verdächtiger Gelder, um diese legitim erscheinen zu lassen. In den meisten Ländern ist es eine Straftat, "Geld zu waschen". PAPSTAR bekennt sich nachdrücklich dazu, alle Gesetze zur Verhinderung, Aufdeckung und Meldung von Geldwäscheaktivitäten zu befolgen und wickelt seine Geschäftsbeziehungen nur mit Kunden und Geschäftspartnern ab, die eine legitime Geschäftstätigkeit ausüben und legitime Finanzmittel einsetzen.

13. Information über Verstöße gegen Compliance-Regeln

Information Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, tatsächliche oder mögliche Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften, im Besonderen gegen diesen Code of Conduct und gegen andere Unternehmens-Richtlinien, zu melden.

Der Mitarbeiter soll sich, sofern dieser eine Mitteilung über einen (möglichen) Verstoß machen möchte, primär an seinen Vorgesetzten wenden. Sofern der Mitarbeiter der Auffassung ist, dass dieser nicht der richtige Ansprechpartner ist, oder der Mitarbeiter, insbesondere aus persönlichen Gründen, diesen nicht kontaktieren möchte, kann sich der Mitarbeiter an den Leiter Compliance – sofern benannt - oder direkt an den Geschäftsführer wenden. Des Weiteren werden auch Hinweisgebersysteme bereitgestellt; für Deutschland ist dies über <https://papstar.whistleport.de> erreichbar. Die Unternehmen der PAPSTAR kommen in diesem Zusammenhang der nationalen Gesetzgebung, basierend auf der Richtlinie (EU) 2019/1937 (EU-Whistleblower-Richtlinie), nach.

Offene Tür PAPSTAR unterstützt in dieser Hinsicht eine „Politik der offenen Tür“ und bestärkt Mitarbeiter in dieser Hinsicht, jede Führungskraft des Unternehmens zu kontaktieren.

Keine Sanktionen PAPSTAR gestattet keine Repressalien, sonstige Sanktionen oder Nachteile gegenüber Mitarbeitern, die redlicherweise und in gutem Glauben Verstöße gegen die Compliance-Regeln mitgeteilt haben. Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass Mitarbeiter, die wegen eines gegen sie gemeldeten Verstoßes Vergeltung üben, mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen müssen.

14. Folge von Verstößen gegen die Compliance-Regeln

Disziplinarmaßnahmen Gegen Mitarbeiter, die gegen diese Compliance-Regeln verstoßen, können disziplinarische Schritte und arbeitsrechtliche Sanktionen eingeleitet werden, die auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine arbeitgeberseitige ordentliche oder außerordentliche Kündigung einschließen können.

Verstöße Als Verhaltensweisen der Mitarbeiter, die die Einleitung disziplinarischer Schritte und arbeitsrechtlicher Sanktionen bedingen können, kommen insbesondere in Betracht:

- Verstoß des Mitarbeiters gegen die Compliance-Regeln;
- Androhung oder Anwendung von Repressalien gegenüber Mitarbeitern, die einen Verstoß gegen die Compliance-Regeln, gemeldet haben;
- Unterlassung der Anzeige eines bekannt gewordenen oder aufgrund des Vorliegens hinreichender Verdachtsmomente vermuteten Verstoßes gegen diese Compliance-Regeln durch einen Mitarbeiter;
- Unterlassung der Vornahme von erforderlichen Mitwirkungshandlungen bei Ermittlungsmaßnahmen zur Aufklärung eines bekannt gewordenen oder aufgrund des Vorliegens hinreichender Verdachtsmomente vermuteten Verstoßes gegen die Compliance-Regeln.
- jede unmittelbare und mittelbare Aufforderung des Mitarbeiters, gerichtet an andere Mitarbeiter, Grundsätze dieser Compliance-Regeln zu missachten, einen bekannt gewordenen oder aufgrund des Vorliegens hinreichender Verdachtsmomente vermuteten Verstoß nicht anzuzeigen oder an erforderlichen Mitwirkungshandlungen bei Ermittlungsmaßnahmen zur Aufklärung eines bekannt gewordenen oder aufgrund des Vorliegens hinreichender Verdachtsmomente vermuteten Verstoßes nicht mitzuwirken.

Weitere Folgen Weitere zivil-, straf- oder ordnungsrechtliche Schritte bleiben unberührt.

15. Umsetzung der Compliance-Regeln

Umsetzung der Compliance-Regeln Durch die Geschäftsleitung aller Gesellschaften der PAPSTAR werde die Einhaltung der Compliance-Regeln überwacht, bei angezeigten Verstößen geeignete Ermittlungsmaßnahmen eingeleitet und ein festgestellter Verstoß unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes angemessen sanktioniert.

Management Systeme (u.a. ISO 9001, ISO 14001, BRC Global Standard for Packaging Materials, FSSC 22000) dienen der PAPSTAR-Gruppe zur Sicherstellung der Einhaltung und kontinuierlichen Verbesserung der Kernanforderungen dieses Code of Conducts.

Dieser Code of Conduct ist durch den Vorstand der PAPSTAR Holding AG festgelegt und verabschiedet. Er kann nur durch diesen angepasst bzw. geändert werden.

Kall, den 09.02.2023



Vorstand der Papstar Holding AG

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. -----

Ort, Datum
um Text einzugeben.

Geschäftsführer der Klicken oder tippen Sie hier,
um Text einzugeben.

