

CODE OF CONDUCT

Verantwortungsvolles und rechtmäßiges Handeln in der **Papier Karl GmbH & Co. Vertr.-KG**

EINLEITUNG

Papier Karl GmbH & Co. Vertriebs-KG hat einen Ruf für Ehrlichkeit und Integrität, der die Summe der persönlichen Reputation ihrer Führungskräfte und Mitarbeitenden ist. Um diesen Ruf zu schützen und die Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Vorschriften zu fördern, wurde dieser Verhaltens- und Ethikkodex (der „Kodex“) verabschiedet. Dieser Kodex ist nur ein Aspekt unserer Verpflichtung.

Dieser Kodex legt die grundlegenden Ethik- und Verhaltensstandards fest, an die alle unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden gebunden sind. Diese Standards sollen von Fehlverhalten abschrecken und ehrliches und ethisches Verhalten fördern, können aber nicht alle Situationen abdecken. Bei Unterschieden zwischen den in diesem Kodex dargelegten Standards und den gesetzlichen Anforderungen oder lokalen Gepflogenheiten und Richtlinien gilt der strengere Standard, die strengere gesetzliche Anforderung, die strengere Gepflogenheit oder die strengere Richtlinie in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht.

Wenn Sie irgendwelche Zweifel an der Angemessenheit einer bestimmten Situation haben, sollten Sie diese schriftlich Ihrem Vorgesetztem oder der Personalabteilung zur Überprüfung und Klärung vorlegen. Jeder vermutete Verstoß gegen diesen Kodex sollte dem Unternehmen unverzüglich gemeldet werden.

GELTUNGSBEREICH

Der folgende Verhaltenskodex ist Leitfaden für unser eigenes Handeln und dient als Grundlage für all unsere Geschäftsbeziehungen. Die in diesem Verhaltenskodex definierten sozialen Standards gelten für uns und unsere Geschäftspartner und werden in der gesamten Wertschöpfungskette umgesetzt. Die Arbeitnehmer sind über den Inhalt dieser Leitlinie zu informieren.

ETHISCHES WIRTSCHAFTEN UND INTEGRITÄT

Wir halten uns an geltendes Recht und Gesetz. Wir respektieren unterschiedliche rechtliche, gesellschaftliche, kulturelle und soziale Hintergründe.

Wir legen Wert auf faire Behandlung unserer Geschäftspartner und sind bedacht auf legale Geschäftspraktiken unter Einhaltung der kartell- und wettbewerbsrechtlichen Regelungen. Unlauteren Wettbewerb, Korruption und Bestechung lehnen wir konsequent ab. Im Wettbewerb setzen wir auf Kundenorientierung, Kompetenz, Innovationskraft und die Qualität unserer Produkte.

VERBRAUCHERINTERESSEN

Unsere Produkte sind für den vorgesehenen Verwendungszweck gesundheitlich unbedenklich und sicher. Gesetzliche Grenzwerte werden eingehalten und wenn möglich auch unterboten. Alle Produkte entsprechen der Europäischen Verordnung zum Chemikalienrecht REACH. Diese regelt, welche Chemikalien aufgrund gesundheitlicher Bedenken nur begrenzt oder nicht eingesetzt werden dürfen.

MENSCHENRECHTE

Dieser Verhaltenskodex stützt sich auf nationale Gesetze und Vorschriften sowie internationale Übereinkommen. Dazu zählen die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Leitlinien für Kinderrechte und unternehmerisches Handeln, die Leitlinien der Vereinten Nationen „Wirtschaft und Menschenrechte“, die Internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), sowie der Global Compact der Vereinten Nationen.

Folgende Rechte und Bedingungen möchten wir an dieser Stelle besonders herausstellen:

Verbot von Zwangsarbeit:

- Die Beschäftigung ist freiwillig, d.h. alle Formen von Zwangsarbeit sind verboten.

Verbot von Kinderarbeit:

- Alle Beschäftigten müssen mindestens 16 Jahre alt sein, eine Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren (so genannte Kinderarbeit) ist verboten. Sofern nationale Bestimmungen ein höheres Alter vorgeben, sind diese maßgeblich. Außerdem müssen für Beschäftigte Personen unter 18 Jahren sämtliche gesetzliche Einschränkungen und Regelungen eingehalten werden.

Besonderer Schutz für jugendliche Arbeitnehmer

- Jugendliche dürfen keine Nachtarbeit verrichten. Außerdem sind sie gegen Arbeitsbedingungen geschützt, die ihre Gesundheit, Sicherheit oder Entwicklung gefährden.

Nicht-Diskriminierung und Anti-Belästigung:

Das Unternehmen setzt sich für ein Arbeitsumfeld ein, in dem alle Personen mit Respekt behandelt werden. Jede/-r Einzelne hat das Recht, in einer professionellen Atmosphäre zu arbeiten, die die Chancengleichheit in allen Aspekten der Beschäftigung fördert, einschließlich Rekrutierung, Einstellung, Ausbildung, Beförderung und Vergütung, Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, nationaler Herkunft, Religion, Geschlecht, Schwangerschaft, Geburt und damit zusammenhängenden medizinischen Bedingungen, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und -ausdruck, Alter, Behinderung, Staatsbürgerschaft, Familienstand, genetischen Informationen oder anderen gesetzlich geschützten Merkmalen und verbietet strengstens diskriminierende Praktiken, einschließlich

Belästigung. Die Richtlinien des Unternehmens gegen Diskriminierung und Belästigung gelten für alle Mitarbeitenden des Unternehmens, einschließlich Vorgesetzter und Manager. Das Unternehmen verbietet auch seinen Kunden, Verkäufern, Lieferanten, unabhängigen Auftragnehmern und anderen, die mit dem Unternehmen Geschäfte machen, die Mitarbeitenden des Unternehmens zu belästigen oder zu diskriminieren.

Zu den Belästigungen gehören unter anderem abfällige Bemerkungen aufgrund der Rasse oder anderer geschützter Merkmale sowie unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche. Sexuelle Belästigung stellt einen Verstoß gegen die Unternehmensrichtlinien dar und ist rechtswidrig. Sie werden ermutigt, Ihre Meinung zu äußern, wenn Ihnen das Verhalten eines Mitarbeiters oder eines Dritten unangenehm ist oder Sie Zeuge einer Belästigung oder Diskriminierung werden und dies Ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung zu melden. Das Unternehmen verbietet Vergeltungsmaßnahmen gegen jede Person, die in gutem Glauben einen Verstoß gegen die Unternehmensrichtlinien meldet, einschließlich jeder Person, die Diskriminierung oder Belästigung meldet oder sich an einer Untersuchung einer solchen Meldung beteiligt.

Entlohnung

Die Entlohnung erfolgt nach national geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Die Löhne müssen mindestens den gesetzlichen vorgeschriebenen Mindestlohn entsprechen. Das Entgelt entspricht allen anzuwendenden Bestimmungen. Illegale und unberechtigte Lohnabzüge sind verboten. Die Auszahlung des Lohnes hat in einer für die Beschäftigten praktischen Weise zu erfolgen.

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Arbeitende und Angestellte haben das Recht, eine Arbeiterorganisation oder Gewerkschaft ihrer Wahl zu gründen oder solchen Vereinigungen zum Zweck von Kollektivverhandlungen beizutreten.

Sicherheit am Arbeitsplatz

Zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden sind angemessene Maßnahmen zu treffen.

Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen den jeweils geltenden nationalen Bestimmungen entsprechen. Jeder Arbeitnehmende hat nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen das Recht auf mindestens einen freien Tag.

Umweltschutz

Unser Unternehmen trägt Verantwortung für den Schutz menschlichen Lebens und der Umwelt. Dies stellen wir durch vorbeugende Maßnahmen und die Anwendung umweltfreundlicher Verfahren sicher. Wir fördern zudem das Umweltbewusstsein. Verfahren und Standards für

Ressourcenverwaltung, Emissionsverringerung und Abfallmanagement entsprechen gesetzlichen Mindestanforderungen oder gehen über diese hinaus. Außerdem sollen sie kontinuierlich verbessert werden.

Sorgfaltspflichtprozess

Wir fordern die aktive Mitwirkung an unserem Sorgfaltspflichtprozess, der sicherstellt, dass vor dem Inverkehrbringen von Produkten nur ein vernachlässigbares Risiko der Nichteinhaltung besteht. Die zuständigen Mitarbeiter sind verpflichtet, die notwendigen Nachweise bei den Lieferanten anzufordern sowie bei einem Verdacht der Nichtkonformität von Waren entsprechende Hinweise an die Einkaufsleitung weiterzureichen.

Geheimhaltung und Datenschutz

Papier Karl erwartet von seinen Angestellten und Geschäftspartnern einen vertrauensvollen Umgang mit sämtlichen Geschäftsdaten. Die Verarbeitung personenbezogener Daten muss stets in strikter Einhaltung der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie nationaler Datenschutzgesetze erfolgen.

Sonstige Bestimmungen

Der Umgang und die Zusammenarbeit mit Behörden sind von gegenseitigem Vertrauen und Wertschätzung auf Grundlage geltender Verfahrensregeln geprägt. Schuldhafte Rechtsverletzungen von Angestellten führen zu arbeitsrechtlichen Sanktionen, bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Betriebliches Eigentum muss pfleglich behandelt, respektiert und geschützt werden. Jede Führungskraft ist verpflichtet, die Mitglieder ihrer Abteilung über den Inhalt und die Bedeutung dieses Verhaltenskodexes zu informieren und zu sensibilisieren.

Schlussbestimmungen

Diese Grundsätze sind Basis unseres gemeinsamen Erfolgs sowie Grundlage unseres täglichen Handelns und gelten am Standort. Wir erwarten daher, dass unsere Angestellten und Vertragspartner diese Regelungen in Ihrer täglichen Arbeit vergegenwärtigen und einhalten.

Wörth, den 20.01.2026


Robert Karl - Geschäftsführer