

Verhaltenskodex

Inhalt

1. Vorwort	2
2. Geltungsbereich	2
3. Legalität	2
4. Qualität und Sicherheit von Produkten und Dienstleistungen	3
5. Ethische Geschäftspraktiken	3
5.1 Unparteilichkeit	3
5.2 Wettbewerb und Korruption	3
5.3 Interessenkonflikte	3
5.4 Zuwendungen und Sponsoring	3
5.5 Jahresabschluss	4
5.6 Vertragliche Beziehungen	4
5.7 Verhalten gegenüber Behörden	4
6. Menschenrechte und Arbeitsstandards	4
6.1 Arbeitsverhältnis	4
6.1 Gerechte Autorität	4
6.2 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen	4
6.3 Arbeitssicherheit	5
6.4 Kinderarbeit	5
6.5 Lohn und Arbeitszeit	5
6.6 Gewaltfreier Umgang	5
7. Umweltschutz	6
8. Umgang mit Firmeneigentum und dem Eigentum von Geschäftspartnern	6
9. Vertraulichkeit und Datenschutz	6
10. Durchführungsverfahren	6

1. Vorwort

Die Geschäftsführung, die beauftragten Organe, die Kontrollorgane und die Führungskräfte der Manupackaging Gruppe (nachstehend auch „Gruppe“) sind sich ihrer Verantwortung gegenüber den Gesellschaftenden und im Allgemeinen den Stakeholdern, den so genannten „Interessenträgern“ bewusst.

Der vorliegende Kodex stellt ein einheitliches Dokument für die gesamte Gruppe dar, daher sind alle Unternehmen der Gruppe verpflichtet, ihn anzunehmen und anzuwenden und seine Inhalte zu beachten. Der Verhaltenskodex enthält eine Gesamtheit von Grundsätzen und die Gruppe verpflichtet sich, diese einzuhalten zu lassen. Er soll als vorrangiges Instrument der Unternehmensethik dienen, um die bestehenden Verhaltensgrundsätze und -standards zu formalisieren und die Bedingungen für die richtige Anwendung spezifischer Strategien und Verfahren zu schaffen.

Unter diesen Voraussetzungen wendet Manupackaging den vorliegenden Verhaltenskodex (nachstehend auch „Kodex“) in der Überzeugung an, dass die Ziele Wachstum, Weiterentwicklung und Schutz der Interessenträgern mit der Achtung der dem sozialen Leben zugrundeliegenden Werte und mit der guten Geschäftsführung des Unternehmens nach klaren und von allen geteilten Regeln verbunden werden müssen und können. Risiken und Schwachstellen, die die ein ethisches Handeln innerhalb und außerhalb der Gruppe gefährden, müssen aufgedeckt und minimiert werden. Manupackaging stellt deshalb Ressourcen, Organisation, Verfahren, Kontrollsysteme und Entscheidungen bereit, die es ermöglichen, Schwachstellen vorzubeugen und entgegenzutreten.

Dieser Verhaltenskodex definiert daher in erster Linie die Gesamtheit der Werte, die die Gruppe anerkennt, akzeptiert und teilt, und die Gesamtheit der Verantwortungen, die sie nach innen und nach außen übernimmt, indem sie bei der Verfolgung des Gesellschaftszwecks von den Grundsätzen der Korrektheit und Transparenz ausgeht.

Aufforderungen oder Drohungen, um das Personal zu Handlungen zu veranlassen, die gegen das Gesetz oder diesen Verhaltenskodex verstoßen, werden nicht geduldet.

2. Geltungsbereich

Der vorliegende Verhaltenskodex wird auf die Manupackaging Gruppe angewandt und ist für das gesamte angestellte Personal bindend.

Ferner sind den Vorschriften des vorliegenden Kodex unterworfen:

- Die Mitglieder der Geschäftsführung
- die Mitglieder des Aufsichtsrats;
- alle Mitarbeitenden von Manupackaging, die ihre Tätigkeit im Interesse des Unternehmens ausüben, einschließlich der Vertretenden.

3. Legalität

Manupackaging beachtet die innerstaatlich geltenden Gesetze, Gemeinschaftsverordnungen, Vorschriften und Richtlinien sowie alle anderen in den Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, geltenden Rechtsvorschriften. Alle Aktivitäten, die die Unternehmensgruppe in illegale Handlungsweisen involvieren könnten, sind untersagt.

4. Qualität und Sicherheit von Produkten und Dienstleistungen

Manupackaging richtet seine Tätigkeit auf die Erfüllung von hohen Qualitäts- und Sicherheitsstandards aus. Die Anforderungen und anwendungsbezogenen Informationen der Kunden finden bereits in den Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten Beachtung. Dabei spielt die Produktsicherheit eine übergeordnete Rolle und darf keinesfalls gefährdet werden.

5. Ethische Geschäftspraktiken

5.1 Unparteilichkeit

Bei den Entscheidungen, die einen Einfluss auf die Beziehungen zu seinen Stakeholdern haben (Auswahl der Lieferanten und des Personals, berufliche Entwicklung usw.), vermeidet Manupackaging jegliche Diskriminierung aufgrund des Alters, der geschlechtlichen Identität, der sexuellen Orientierung, der Herkunft, der Nationalität, der politischen Einstellung, des religiösen Glaubens oder anderen Persönlichkeitsmerkmalen eines Menschen.

5.2 Wettbewerb und Korruption

Manupackaging verpflichtet sich, die geltenden Rechtsvorschriften über den lautereren Wettbewerb einzuhalten.

Manupackaging enthält sich jedes Verhaltens, das auf geheimen Absprachen und auf Missbrauch einer beherrschenden Stellung beruht, und hält die Bestimmungen zum Kartellverbot und die Richtlinien der Behörden zur Markregulierung strikt ein.

5.3 Interessenkonflikte

Die adressierten Personen des vorliegenden Kodex haben alle Handlungen zu vermeiden, in denen ein Interessenkonflikt zwischen den persönlichen wirtschaftlichen Tätigkeiten und den Aufgaben, die sie bei Manupackaging zu erfüllen haben, oder andere Arten von Interessenkonflikten, die Mitglieder der Kontrollorgane von Manupackaging miteinbeziehen, auftreten können.

5.4 Zuwendungen und Sponsoring

Alle Arten von Gefälligkeiten, seien es Geschenke, Zuwendungen und Vergünstigungen oder sonstige Vorteile, sind nur dann zulässig, wenn sie nicht als missbräuchliches Mittel zum Erhalt eines Vorteils ausgelegt werden können.

Personen, die über die allgemein üblichen Geschäftspraktiken hinausgehende Zuwendungen erhalten, haben unverzüglich die jeweils verantwortliche Person davon zu unterrichten.

Abgesehen von der Mitteilungspflicht sind die oben genannten Personen verpflichtet, die ihnen selbst oder einem ihrer Familienangehörigen versprochenen Vorteile oder Zuwendungen abzulehnen.

Von den obigen Ausführungen abgesehen, kann Manupackaging der Bitte um Spenden für Einrichtungen und Vereinigungen, die erklärtermaßen keine Gewinnerzielungsabsicht haben und vorschriftsmäßige Satzungen und Gründungsprotokolle besitzen, nachkommen.

Das Sponsoring kann den sozialen Bereich, den Umweltschutz, das Showbusiness, Sport und Kunst betreffen und ist nur für Veranstaltungen bestimmt, die eine Garantie für Qualität bieten, oder für Projekte, zu denen Manupackaging mit seiner Erfahrung einen konstruktiven Beitrag leisten kann.

5.5 Jahresabschluss

In der Gewissheit, dass der Jahresabschluss ein Instrument zum Schutz der Aktionäre und der Allgemeinheit darstellt, erlegt Manupackaging den beteiligten Personen alle notwendigen Maßnahmen zur Gewährleistung der Wahrheit, Genauigkeit und Transparenz des Jahresabschlusses auf. Diese Verpflichtung dehnt sich auf die Führung aller gesetzlich vorgeschriebenen Geschäftsbücher aus.

Manupackaging lässt seinen Jahresabschluss von einer unabhängigen, akkreditierten Prüfungsgesellschaft prüfen.

5.6 Vertragliche Beziehungen

Alle rechtmäßig geschlossenen Verträge sind nach den frei unter den Parteien ausgehandelten Bedingungen auszuführen. Manupackaging verpflichtet sich, seine Vertragsposition nicht zu missbrauchen und Vertragslücken oder unvorhergesehene Ereignisse nicht auszunutzen, um den Vertrag nur mit dem Zweck der Ausnutzung der Abhängigkeit oder Schwäche des Vertragspartners neu zu verhandeln. Bei der Formulierung von Verträgen achtet Manupackaging darauf, dem Vertragspartner alle Bedingungen klar und verständlich darzulegen.

5.7 Verhalten gegenüber Behörden

Wir streben ein offenes und kooperatives Verhältnis zu allen Behörden an. Alle übermittelten Informationen müssen vollständig, wahr und verständlich sein. Ein respektvoller Umgang mit den Mitarbeitenden der Behörden ist dabei Voraussetzung.

6. Menschenrechte und Arbeitsstandards

6.1 Arbeitsverhältnis¹

Alle Mitarbeitenden der Manupackaging Gruppe stehen in einem frei gewählten Arbeitsverhältnis. Unfreiwillige Arbeit oder Zwangsarbeit jeglicher Art wird nicht akzeptiert. Keine beschäftigte Person muss eine Kautions- oder seine Ausweispapiere hinterlegen, um bei Manupackaging arbeiten zu können. Das Arbeitsverhältnis wird in Arbeitsverträgen, gemäß der nationalen arbeitsrechtlichen Gesetzgebung, geregelt.

6.1 Gerechte Autorität

Bei der Unterzeichnung und Verwaltung vertraglicher Beziehungen, die das Entstehen hierarchischer Verhältnisse, vor allem zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden mit sich bringen, setzt sich Manupackaging dafür ein, dass die Autorität unparteilich, gerecht und korrekt ausgeübt und jeder Missbrauch vermieden wird.

Insbesondere garantiert Manupackaging, dass sich Autorität nicht in Machtausübung verwandelt, die die Würde und Selbstständigkeit der mitarbeitenden Person verletzt, und dass die Entscheidungen zur Arbeitsorganisation den Wert der Mitarbeitenden schützen.

6.2 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen

1

Alle Mitarbeitenden haben das Recht, Arbeitnehmerorganisationen oder -vereinigungen zu gründen und beizutreten sowie Tarifverhandlungen durchzuführen und werden dabei nicht von Manupackaging behindert. Der Arbeitgeber nimmt eine offene Haltung gegenüber den Aktivitäten der Arbeitnehmerorganisationen oder -vereinigungen ein. Manupackaging lehnt jegliche Diskriminierung gegenüber der Arbeitnehmervertretenden ab und gewährt ihnen ihrer Funktion entsprechende Tätigkeiten während der Arbeitszeit.

6.3 Arbeitssicherheit

Manupackaging verpflichtet sich, für alle Mitarbeitenden ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld sicherzustellen. Dies geschieht unter Berücksichtigung des aktuellen Standes der Industrie und spezieller arbeitsplatzbezogener Gefahren. Es werden angemessene Maßnahmen getroffen, um Unfällen und Gesundheitsschäden vorzubeugen. Alle Arbeitnehmenden erhalten in regelmäßigen Abständen Sicherheits- und Gesundheitsschulungen, die auf den jeweiligen Arbeitsplatz und dessen spezifische Gefahren abgestimmt sind. Der Konsum sowie die Arbeit unter Einfluss von Alkohol und Drogen ist grundsätzlich verboten.

Zugang zu sauberen Toilettenanlagen und Trinkwasser sowie hygienische Lagerungsmöglichkeiten für Lebensmittel müssen stets gesichert sein.

6.4 Kinderarbeit

Manupackaging lehnt, basierend auf den gesetzlichen Beschränkungen und den Vorschriften der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), jegliche Form der Kinderarbeit ab und verlangt Gleiches auch von seinen Geschäftspartnern. Für beschäftigte Jugendliche unter 18 Jahren sind Nachtarbeit sowie gefährliche Arbeiten strikt untersagt.

6.5 Lohn und Arbeitszeit

Löhne und Vergütungen entsprechen den gesetzlichen Anforderungen sowie den branchenüblichen Standards und sollen in jedem Fall ausreichen, um die Grundbedürfnisse der mitarbeitenden Person zu decken. Informationen zu den zu zahlenden Vergütungen werden transparent und in verständlicher Weise vor Antritt der Arbeitsstelle und bei jeder Zahlung bereitgestellt. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme werden nicht geduldet.

Die Arbeitszeit muss den national geltenden Gesetzen entsprechen und durch einen Arbeitsvertrag geregelt sein. Das Leisten von Überstunden ist für jede mitarbeitende Person freiwillig. Allen Arbeitnehmenden werden gemäß den gesetzlichen Bestimmungen arbeitsfreie Tage gewährt, die der Erholung und Gesundheitserhaltung dienen.

6.6 Diskriminierung

Manupackaging duldet keine Form von Diskriminierung aufgrund des Alters, der geschlechtlichen Identität, der sexuellen Orientierung, des Gesundheitszustandes, der Herkunft, der Nationalität, des sozialen Standes, der politischen Einstellung, des religiösen Glaubens oder anderen Persönlichkeitsmerkmalen eines Menschen.

6.7 Gewaltfreier Umgang

Jeder Mensch muss respektvoll behandelt werden und darf keinesfalls körperlich misshandelt oder bestraft, sexuell belästigt oder verbal beschimpft werden. Androhung von Gewalt, Mobbing und alle weiteren Formen der Einschüchterung werden nicht toleriert.

7. Umweltschutz

Die Umwelt ist ein vorrangiges Gut, zu dessen Schutz sich Manupackaging verpflichtet. Zu diesem Zweck beachtet Manupackaging die in jedem Land, in dem es tätig ist, geltenden Rechtsvorschriften und organisiert seine Betriebs- und Wirtschaftsführung unter Achtung desselben.

8. Umgang mit Firmeneigentum und dem Eigentum von Geschäftspartnern

Alle Personen sind verpflichtet, das Eigentum von Manupackaging und dessen Geschäftspartnern verantwortungsvoll und mit Sorgfalt zu gebrauchen. Dies betrifft ebenfalls geistiges Eigentum sowie von Mitarbeitenden entwickelte Produkte, Verfahren und Entwürfe.

9. Vertraulichkeit und Datenschutz

Alle von den Mitarbeitenden von Manupackaging aufgrund ihrer Stellung erhaltenen Informationen und anderen Materialien sind vertraulich zu behandeln und dürfen ohne Genehmigung nicht weitergegeben werden. Dasselbe gilt für die Unterlagen und die Patentierung der Produkte, die Eigentum der Gruppe sind und bleiben müssen. Diese Informationen können gegenwärtige oder zukünftige Tätigkeiten, einschließlich noch nicht verbreiteter Nachrichten oder bevorstehender Ankündigungen, betreffen. Die oben genannten Personen dürfen diese Informationen nicht zu ihrem eigenen Vorteil oder zum Vorteil von Familienangehörigen, Bekannten und dritten Personen im Allgemeinen verwenden. Die Mitarbeitenden haben die Regeln des vorliegenden Artikels auch nach außen einzuhalten, vor allem gegenüber Unternehmen, die in derselben Branche wie Manupackaging tätig sind.

Manupackaging verpflichtet sich zum Schutz personenbezogener Daten seiner Mitarbeitenden und der seiner Geschäftspartner nach geltendem Recht.

10. Durchführungsverfahren

Die Unternehmen der Gruppe verpflichten sich, den Verhaltenskodex durch geeignete Kommunikationstätigkeiten bei den Adressaten zu verbreiten. Um das richtige Verständnis des Verhaltenskodex zu sichern, werden in regelmäßigen Abständen Schulungen durchgeführt.

Jedes Manupackaging-Unternehmen trägt die Verantwortung, eine beauftragte Person zu bestimmen, die folgende Aufgaben hat:

- Regelmäßige Schulung aller Mitarbeiter über die Grundsätze des Verhaltenskodex
- Überwachung, inwieweit die Unternehmensstrategie mit den Grundsätzen des Verhaltenskodex übereinstimmt
- Anregen regelmäßiger Revisionen des Verhaltenskodex
- Mitarbeit bei Revisionen des Verhaltenskodex
- Einrichten geeigneter Kommunikationskanäle für interne und externe Meldungen

Unternehmensspezifische Details zur beauftragten Person und den eingerichteten Kommunikationskanälen können dem Anhang dieses Dokuments entnommen werden.