

Code of Conduct / Verhhaltenskodex



Inhalt

	Vorwort	3
1.	Geschäftsethik	4
1.1	Einhaltung von nationalen Gesetzen und Regeln	
1.2	Korruption	
2.	Sozialverantwortliche Arbeitskonditionen	5
2.1	Achtung der Menschenwürde	
2.2	Diskriminierungsverbote	
2.3	Gerechte Entlohnung und Verbot von Zwangsarbeit	6
2.4	Verbot von Kinderarbeit	
2.5	Vereinigungsfreiheit	
3.	Gesundheit und Sicherheit	7
3.1	Mitarbeiter	
3.2	Produktsicherheit	
4.	Umweltschutz	8
5.	Datenschutz, soziale Medien und Geheimhaltung	9
6.	Wettbewerbs- und kartellrechtliche Vorgaben	10
7.	Interessenkonflikte	10
8.	Einfuhr- und Ausfuhrbestimmungen	10
	Schlusswort	11

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, liebe Leserinnen und Leser,

in einer globalisierten Welt wird es für Sie und uns alle immer wichtiger, rechtliche Rahmenbedingungen zu kennen. Unser Alltag ist von zahlreichen Vorschriften geprägt. Kaum ein Lebensbereich ist frei von staatlichem Einfluss. Aber wieso halten wir uns eigentlich an all die Regeln und Gesetze? Eine Gemeinschaft ist nur dann erfolgreich, wenn sie Werte definiert und sich an Regeln und Gesetze hält. Dies ist die Basis für ein reibungsloses Miteinander. Mitglieder einer Gemeinschaft sind daher zur Einhaltung von Regeln und Gesetzen verpflichtet.

Als eine auch im Ausland agierende Unternehmensgruppe hält die Envases Öhringen GmbH (nachfolgend Envases oder Envases-Gruppe) nicht nur die entsprechenden nationalen Gesetze und Vorschriften ein, sondern pflegt auch mit allen Partnern Geschäftsbeziehungen, die auf der Grundlage von Vertrauen und Ehrlichkeit aufgebaut sind. Vertrauen und Ehrlichkeit sind die wichtigsten Grundsteine einer Unternehmenspartnerschaft. Auch kleine Hürden werden zu unüberwindbaren Barrieren, wenn diese Grundvoraussetzungen nicht gegeben sind.

Envases bekennt sich zu einer verantwortungsbewussten Geschäftstätigkeit in allen Ländern, in denen die Envases-Gruppe tätig ist. Die globale Geschäftstätigkeit steht im Einklang mit der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und befürwortet die Vereinbarungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie die Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD).

Wir wollen, dass Sie für Ihr Handeln bei Envases die rechtlichen Bestimmungen kennen. Unser Code of Conduct soll Ihnen und uns einen zuverlässigen Leitfaden für unser tägliches Handeln geben. Der Code of Conduct fasst die Verhaltensregeln für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Geschäftspartner von Envases zusammen und dient der Vorbeugung von Verstößen gegen gesetzliche Bestimmungen. Wir wollen, dass Sie bei Ihren Handlungen die Vorgaben des Code of Conduct beachten. Wer gegen den Code of Conduct verstößt, schadet dem Ansehen des Unternehmens und kann gravierenden wirtschaftlichen Schaden verursachen. Wir fordern Sie daher auf, in Ihrem Arbeitsumfeld auf die Einhaltung des Code of Conduct zu achten, Verstöße offen anzusprechen und so zum langfristigen Erfolg beizutragen.

Der Code of Conduct gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Geschäftspartner der Envases Öhringen GmbH.



Jochen Massa, Geschäftsführer
VP Cluster Central

1. Geschäftsethik

1.1 Einhaltung von nationalen Gesetzen und Regeln

Rechtskonformes Handeln ist oberstes Gebot. Daher ist die Einhaltung von Gesetzen und Regeln von überragender Bedeutung. Envasos hält sich an die Grundsätze der Unternehmensverantwortung gegenüber der Gesellschaft. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen die nationalen Gesetze der verschiedenen Länder einhalten, in denen Envasos Geschäfte tätigt. Führungskräfte haben dabei eine Vorbildfunktion und halten ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit zu gesetzeskonformem Verhalten an. Die Führungskräfte müssen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deutlich machen, dass die Einhaltung von Gesetzen und internen Richtlinien unter allen Umständen und zu jedem Zeitpunkt oberste Priorität hat. Verstöße gegen rechtliche Bestimmungen können für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Sanktionen wie arbeitsrechtliche Maßnahmen, aber auch Schadensersatzverpflichtungen und sogar strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

1.2 Korruption

Die Envasos Gruppe toleriert keine Form von Korruption, Bestechung, Bestechlichkeit oder sonstige rechtswidrige Vorteilsgewährungen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Envasos haben von Handlungen Abstand zu nehmen, die das Vertrauen unserer Geschäftspartner und der Öffentlichkeit gegenüber Envasos Schaden zufügen könnten. Es ist den Organen und Mitarbeitenden untersagt, Amtsträgern oder Dritten zwecks Erlangung und Beibehaltung von Geschäften oder Bewerbung um Aufträge unzulässige Vorteile zuzusichern oder Bestechungsgelder zu zahlen oder zu bewilligen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich an die gesetzlichen Vorschriften betreffend Kartellrecht und Insidergeschäften zu halten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Envasos werden dazu angeregt, keine Geschenke oder Gefälligkeiten an Lieferanten, Kunden und andere Geschäftspartner zu offerieren oder anzunehmen. Gegen geringfügige Aufmerksamkeiten (Geschenke, Bewirtungseinladungen), die unaufgefordert und nicht häufig angeboten werden, bestehen keine Bedenken, sofern ihre Annahme bzw. ihr Angebot keine Auswirkung auf Entscheidungen hat, die im Namen von Envasos getroffen werden. Sollten Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter Bedenken haben oder unsicher bezüglich der Höhe der Aufmerksamkeit sein, können sie ihre Vorgesetzten informieren bzw. um Rat bitten.

2. Sozialverantwortliche Arbeitsbedingungen

Envasos sorgt für gute und sichere Arbeitsbedingungen und befolgt daher an allen Standorten folgende Arbeitsgrundsätze:

2.1 Achtung der Menschenwürde

Die Menschenwürde ist, wie das Bundesverfassungsgericht in seiner Rechtsprechung immer wieder betont, die wichtigste Wertentscheidung des Grundgesetzes. Das Grundgesetz geht davon aus, dass die Menschenwürde dem Menschen durch seine bloße Existenz zu eigen ist. Die Menschenwürde kann dem Menschen daher auch nicht genommen werden, wohl aber kann der Achtungsanspruch verletzt werden, den jeder einzelne Mensch als Rechtspersönlichkeit hat und der ihm kraft seines Menschseins zukommt. Der Schutz der Menschenwürde bedeutet daher zunächst den Schutz vor der Verletzung dieses Achtungsanspruchs. Envasos achtet die Menschenrechte ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und aller interner und externer Stakeholder und sorgt für gute und sichere Arbeitsbedingungen an allen Standorten des Unternehmens.

2.2 Diskriminierungsverbote

Das Diskriminierungsverbot untersagt, Menschen wegen bestimmter Merkmale ungleich zu behandeln, wenn dies zu einer Diskriminierung, also einer Benachteiligung oder Herabwürdigung Einzelner führt. Insbesondere dürfen weder Geschlecht, Rasse oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität als Unterscheidungsmerkmale herangezogen werden. Wir beschäftigen bei Envasos Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit unterschiedlicher Herkunft. Aus diesem Grund ist es wichtig, Diskriminierungsverbote zu beachten. Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung verletzen die Persönlichkeit und Würde der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies ist im allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verankert. Wir wollen bei Envasos ein



Betriebsklima schaffen, das auf gegenseitigem Respekt und Toleranz beruht. Es wird deshalb keine sexuelle Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung am Arbeitsplatz geduldet.

Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich an die Führungskräfte oder an die Personalabteilung wenden, um ein vertrauliches Gespräch zu führen. Darüber hinaus besteht jederzeit die Möglichkeit, eine anonyme Meldung über unser digitales Whistleblower-Meldesystem zu machen.

2.3 Gerechte Entlohnung und Verbot von Zwangsarbeit

Jede Form von Zwangsarbeit wird von Envas es ebenfalls abgelehnt. Es darf keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter zur Beschäftigung gezwungen werden. Jede Art von körperlich missbräuchlichen Disziplinarmaßnahmen ist verboten. Die Arbeitszeit darf die maximal zulässigen Arbeitsstunden der nationalen Gesetzgebung nicht überschreiten. Die Envas es Gruppe erwartet von ihren Geschäftspartnern, sowie auch von sich selbst, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine angemessene

Vergütung zu zahlen. Insbesondere ist dabei wichtig, die gesetzlichen Bestimmungen zum Mindestlohn einzuhalten.

2.4 Verbot von Kinderarbeit

Kinderarbeit wird von Envas es nicht toleriert. Der Begriff „Kind“ bezieht sich dabei auf alle Personen unter 15 Jahren oder schulpflichtige Personen. Davon ausgenommen sind unsere Schülerpraktikanten und Auszubildenden. Ferienkräfte dürfen nicht unter 18 Jahren eingestellt werden. Envas es stellt sicher, dass es innerhalb der Unternehmensgruppe keine Kinderarbeit gibt. Envas es erwartet, dass das Verbot von Kinderarbeit auch von Partnerunternehmen und Dienstleistern eingehalten wird.

2.5 Vereinigungsfreiheit

Envas es respektiert das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit, Beitritt zu Gewerkschaften, Ernennung einer Vertretung sowie auf Kollektivverhandlungen. Die nationalen Gesetze sind hierbei zu beachten. Die Beachtung der Vereinigungsfreiheit wird auch von allen Geschäftspartnern erwartet.

3. Gesundheit und Sicherheit

3.1 Mitarbeiter

Gesundheit und sichere Arbeitsplätze der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Envas es besonders wichtig. Deshalb verpflichten wir uns dazu, eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung für unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner bereitzustellen. Die Gesellschaften der Envas es Gruppe verfügen über ein umfassendes Gesundheits- und Sicherheitsmanagement, um ständige Leistungsverbesserungen auf diesem Gebiet zu erreichen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich an Regelungen zu halten, die bezüglich Schutzausrüstungen bei der Arbeit, wie z.B. Sicherheitsschuhe oder Gehörschutz gelten. Zudem sind sicherheitsrechtliche Informationen in Bezug auf gefährliche Stoffe, Brandfall und Fluchtwege zu beachten.

3.2 Produktsicherheit

Für Envas es ist es von großer Wichtigkeit, dass Produkte während der gesamten Lebensdauer sicher sind für Kunden sowie für deren Bedienungs- und Wartungspersonal. Die Envas es Gruppe und deren Geschäftspartner werden eng zusammenarbeiten, um eine kontinuierliche Leistungsverbesserung in diesem Bereich zu erreichen.



Unser Ziel - „Safety First“:
Ebenso gesund den Arbeitsplatz zu verlassen, wie zuvor Ihr Zuhause.

4. Umweltschutz

Umweltschutz ist Zukunftssicherung und somit von hoher Priorität. Schutz der Umwelt heißt: Rohstoffe und Energie immer effizienter zu nutzen, Abfall zu vermeiden und die Rückgewinnung der eingesetzten Materialien immer weiter zu verbessern – kurz: alle Ressourcen verantwortungsbewusst einzusetzen.

Dieser Herausforderung stellen wir uns als Industrie und als verantwortungsvolles Unternehmen.

Um die internen Zielsetzungen bezüglich Umwelt zu erreichen, arbeitet Envases eng mit Lieferanten und Kunden zusammen und berät und unterstützt sie. Gemeinsam mit ihnen sorgt Envases dafür, dass die eigenen Produkte über den ganzen Lebenszyklus die Umwelt so wenig wie möglich belasten.



5. Datenschutz, soziale Medien und Geheimhaltung

Für Envases gelten zahlreiche Verordnungen zum Datenschutz (z.B. DSGVO) sowie nationale und internationale Datenschutzgesetze. Diese regeln nicht nur den Umgang mit vertraulichen oder privaten Informationen (personenbezogene Daten), sondern auch deren Sammeln, Speichern, Ändern, Übermitteln, Sperren, Löschen, Herausgeben und Verwenden. Envases befolgt die entsprechenden Verordnungen und Gesetze aller Länder, in denen wir tätig sind.

Aufgrund der zunehmenden Bedeutung von digitalen Medien und sozialen Netzwerken ist es durchaus wichtig, nationale und internationale Datenschutzregelungen zu beachten. Es ist nicht zu vergessen, dass elektronische Mitteilungen für die Ewigkeit sind und es sich dabei um übertragene Aufzeichnungen unserer Kommunikation handelt. Eine etwaige Veröffentlichung von Mitteilungen kann erhebliche Auswirkungen auf den Ruf

von Envases haben. Aus diesem Grund dürfen wir keine Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse oder als vertraulich bezeichnete Informationen von Envases veröffentlichen, es sei denn, wir haben eine ausdrückliche Genehmigung dazu.

Ebenso gilt für diese Informationen das Gebot der Verschwiegenheit. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter von Envases hat eine Verschwiegenheitserklärung abzugeben. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit gilt über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus. Envases respektiert ebenso das Recht am geistigen Eigentum ihrer Geschäftspartner. Geschäftsgeheimnisse von Envases sind zu wahren und streng vertraulich zu behandeln. Bei Unklarheiten beim Umgang mit personenbezogenen Daten steht der Datenschutzbeauftragte von Envases für Fragen zur Verfügung.



6. Wettbewerbs- und kartellrechtliche Vorgaben

Es sind alle Wettbewerbsrechte und Kartellrechte aller Länder einzuhalten, in denen Envases tätig ist. Envases bekennt sich zu einem freien unverfälschten Wettbewerb und lehnt jede rechtswidrige Verfälschung des Wettbewerbs durch Unternehmen ab. Insbesondere sind Preisabsprachen mit Wettbewerbern verboten.

7. Interessenkonflikte

Das Ansehen von Envases hängt maßgeblich davon ab, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Interessenkonflikte erkennen, angemessen bewerten und zutreffende Handlungsfolgen daraus ableiten. Ein Interessenkonflikt besteht, wenn ein Widerspruch zwischen den persönlichen Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder einer ihnen nahestehenden Person (z.B. Ehegatte, Kind) und den Interessen von Envases besteht. Ein Interessenkonflikt liegt z.B. vor, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Geschäftspartner aufgrund von persönlichen Sympathien bevorzugt werden oder Geschäftsentscheidungen aufgrund persönlicher Interessen und nicht nach dem Unternehmensinteresse getroffen werden.

Bereits der Anschein eines solchen Konfliktes kann für das Ansehen von Envases schädlich sein. Daher ist ein sensibler Umgang der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit diesem Thema besonders wichtig. Haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Eindruck eines Interessenkonfliktes oder können sie die Möglichkeit eines Interessenkonfliktes nicht ausschließen, stehen die Vorgesetzten als Ansprechpartner zur Verfügung.

8. Einfuhr- und Ausfuhrbestimmungen

Envases erwartet von seinen Geschäftspartnern, wie auch von sich selbst, eine strikte Einhaltung der gültigen Import- und Exportkontrollgesetze beim Transport und Versand von Waren.

Schlusswort

Das Ansehen und der Ruf eines Unternehmens wird durch das Verhalten jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedes einzelnen Mitarbeiters geprägt. Gesetzeswidriges Verhalten kann einem Unternehmen erheblichen Schaden zufügen. Aus diesem Grund werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Envases dazu aufgefordert, sich an Gesetze und Regeln zu halten.

Dieser Verhaltenskodex muss von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Envases Gruppe eingehalten werden. Der Code of Conduct stellt einen wesentlichen Bestandteil des Arbeitsvertrags dar und muss jeder neuen Mitarbeiterin und jedem neuen Mitarbeiter sowie Auszubildenden zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ausgehändigt werden. Gegen verbindliche Verhaltensregeln verstoßende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Disziplinarmaßnahmen unterworfen; dies geht bis hin zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch eine außerordentliche Kündigung.

Sollten Sie den Eindruck haben, dass Verhaltensregeln oder gesetzliche Bestimmungen nicht eingehalten werden, ermutigen wir Sie, dies offen anzusprechen. Ansprechpartner sind in diesem Fall Ihr Vorgesetzter oder die Personalabteilung. Außerdem können Sie auch unser digitales Whistleblower-Meldesystem für eine anonyme Meldung nutzen.

Inkrafttreten

Der Code of Conduct der Envases Öhringen GmbH tritt im März 2023 in Kraft und ersetzt den bisherigen Verhaltenskodex.

Envases Öhringen GmbH

Otto-Meister-Straße 2

74613 Öhringen

Tel.: +49 (0) 79 41 / 66-0

Fax: +49 (0) 79 41 / 66-302