



Code of Conduct Verhaltenskodex

Dez. 2019 Personal/Geschäftspartner

Sehr geehrte Mitarbeiterin, sehr geehrter Mitarbeiter,
sehr geehrte Geschäftspartnerin, sehr geehrter Geschäftspartner,
mit dieser Broschüre wird der Code of Conduct oder Verhaltenskodex bei der

Püttmer GmbH
Kanalstr. 26-28, 73061 Ebersbach/Fils
Tel.: +49 (0)7163-53693-0

E-Mail: puettmer@puettmer-gmbh.de, Internet: www.puettmer-gmbh.de

erläutert. Die Verhaltensregeln unterliegen neben gesetzlichen Anforderungen und Standards auch einer freiwilligen Selbstverpflichtung.

Unsere Verhaltensrichtlinien fokussieren und ermöglichen kontinuierlich einen Schutz vor Rechtsbrüchen, kriminellen Handlungen und unethischen Verhaltensweisen in unserer Organisation.

Gleichwohl erwarten wir die uneingeschränkte Akzeptanz des von uns definierten Verhaltenskodex durch alle Geschäftspartner. Wir setzen eine Realisierung der allgemeinen Geschäftsgrundsätze, einen fairen Wettbewerb, gerechte Arbeits- und Sozialstandards, Umweltschutz und Produktsicherheit für eine partnerschaftliche Geschäftsbeziehung voraus.

Mit einem verantwortungsvollen Management, das den Fokus auf eine langfristig orientierte Wertschöpfung setzt, sind ökonomischer Erfolg, soziale Verantwortung und Umweltschutz möglich. Nur so können wir den Anforderungen unserer Gesellschaft heute und auch zukünftig gerecht werden.

Ebersbach, 17.Dezember 2019

Uwe Püttmer
Geschäftsleitung

Code of Conduct Verhaltenskodex

Dez. 2019

Personal/Geschäftspartner

Inhaltsverzeichnis

1. Begrifflichkeiten

2. Internationale Leitlinien und Vereinbarungen

3. Geltende Richtlinien und Regelungen

4. Orientierungshilfe für konfliktträchtige Entscheidungen

5. Umsetzung / Basis für Zusammenarbeit

1. Begrifflichkeiten

1.1 Corporate Social Responsibility (CSR) bzw. unternehmerische Gesellschaftsverantwortung wird oft auch als Sozialverantwortung bezeichnet. Ein Teil davon ist der Code of Conduct.

1.2 Der Code of Conduct bzw. Verhaltenskodex umfasst die Verhaltensregeln im Unternehmen. Er enthält die wesentlichen Werte und Grundüberzeugungen. Die Einhaltung des Code of Conduct hat sich das Unternehmen als freiwillige Selbstverpflichtung auferlegt. Der Code of Conduct basiert auf den Unternehmensgrundsätzen und Visionen und bildet die Grundlage für weitere konkrete Richtlinien und Regelungen.

1.3 Compliance = Beachtung

1.4 Supply Chain Management = innerbetrieblich und entlang der Lieferkette.

2. Internationale Leitlinien und Vereinbarungen

2.1 Grundsätze der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN).

2.2 Global Compact der Vereinten Nationen (Verhaltenskodex für eine globalisierte Wirtschaft).

2.3 OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

2.4 Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

2.5 UN-Kinderrechtskonvention.

2.6 UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen.

2.7 Internationaler Handel: Vorgaben der Business Social Compliance Initiative (BSCI).

2.8 Einkauf, Supply Chain Management und Logistik: Verhaltensrichtlinie des Bundesverbands Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V. (BME).

Code of Conduct Verhaltenskodex

Dez. 2019 Personal/Geschäftspartner

3. Geltende Richtlinien und Regelungen

3.1 Führung und soziales Miteinander – Einhaltung ethischer Grundsätze

Wir praktizieren und erwarten von unseren Geschäftspartnern eine gesunde Unternehmenskultur, von Respekt, Vertrauen, Ehrlichkeit und Offenheit geprägt ist. Diese ethischen Grundsätze und Werte gilt es zu schützen und zu kommunizieren sowie im täglichen Geschäftsleben gegenüber Geschäftspartnern und Mitarbeitern umzusetzen.

3.2 Umgang mit Dritten wie Mitarbeitern oder Geschäftspartnern - keine

kartellrechtswidrigen Absprachen: Um Geschäfte zu machen, braucht es Partner. Diese gibt es sowohl im Innen- (Mitarbeiter) als auch im Außenverhältnis (Lieferanten, Kooperationspartner o. ä.). Dabei sind folgende Aspekte sicherzustellen:

- Vertrauen und Respekt: Ein freundschaftlicher Umgang sollte im internen und externen Verhältnis gewahrt werden, zum Beispiel im persönlichen Dialog oder in der Anrede in einer E-Mail.
- Kommunikation guter Nachrichten: Fachliche und persönliche Reflexion gehören zu einer offenen Unternehmenskultur und ermöglichen ein Wachstum im Innenverhältnis (Mitarbeiter) wie auch im Außenverhältnis (Lieferanten, Kooperationspartner).
- Fehlerkultur: Wichtig ist ein offener Umgang in Form einer Analyse und Definition von Verbesserungspotential, sodass gezielt durch dokumentierte Maßnahmen und Wirksamkeitsprüfungen eine Fehlereliminierung erreicht wird.
- Kommunikation auf Augenhöhe: Das ist die Basis für eine partnerschaftliche Mitarbeiterbeziehung und (geschäftliche/gleichberechtigte) Geschäftsbeziehung.
- rechtswidrige Absprache: Diese liegt zum Beispiel dann vor, wenn mindestens zwei Unternehmen eine Vereinbarung darüber getroffen haben, dass ein konkretes abgestimmtes Angebot abgegeben werden soll.

3.3 Umgang mit Geschenken und Einladungen – Korruption

Der Weg der praktischen Vernunft bzw. der risikobasierte Ansatz (Problematik von Zuwendungen) ist anzuwenden, d. h. hier sind Grenzen gesetzt.

Geldgeschenke sind tabu; Sachgeschenke < 30 € können personalisiert angenommen werden. Bei darüber hinaus gehenden Geschenken ist die Geschäftsleitung zu konsultieren.

Code of Conduct Verhaltenskodex

Dez. 2019

Personal/Geschäftspartner

3.4 Umgang mit Informationen, wie Geschäftsgeheimnissen und sensiblen Daten
Vielen Entscheidern ist bewusst, dass sie mit sensiblen Daten besonders vorsichtig umgehen müssen. „Sensible Daten“ stehen jedoch für einen Begriff aus der Umgangssprache.

Wer sich fachlich korrekt ausdrücken möchte, sollte deshalb von „besonderen Arten von personenbezogenen Daten“ sprechen. Letztlich stehen beide Ausdrücke für dieselbe Art von Daten (§ 3 Abs. 9 BDSG). Bei einem Missbrauch dieser Daten besteht eine überdurchschnittlich hohe Gefahr für das informationelle Selbstbestimmungsrecht des Betroffenen. Deshalb hat der Gesetzgeber festgelegt, dass die besonderen Arten der personenbezogenen Daten einen höheren Schutz genießen müssen. Die Details, u. a. auf Basis der DSGVO, sind unserer Homepage unter <https://www.puettmer-gmbh.de> „Datenschutzerklärung“ zu entnehmen. Darüber hinaus gelten intern für alle Mitarbeiter unterzeichnete Verarbeitungsinformationen und Verpflichtungserklärungen.

3.5 Wirtschaftliches Handeln im globalen Kontext

Die langfristige Sicherung unserer Märkte sollte im Vordergrund stehen, d. h. eine Bestandserhaltung der Märkte zum Wohle aller Beteiligten.

3.6 Menschenrechte – Kinder- und Zwangsarbeit

Wir verpflichten uns und unsere Geschäftspartner zur Einhaltung der internationalen anerkannten Menschenrechte; diese sind grundsätzlich als oberstes Gut zu achten bzw. zu gewährleisten.

Kinder- und Zwangsarbeit lehnen wir in jeglicher Form strikt ab.

3.7 Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz

Ein kontinuierlich praktizierter und verifizierter Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz ist die Basis für sämtliche unternehmerische Prozesse. Eine Einreichung und Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen ist sowohl über die internen und externen Verfahrensweisen auch über das betriebliche Vorschlagswesen, siehe Formular „Interne Fehlermeldung“ möglich. Neben den gesetzlichen Vorgaben sind die Faktoren Sicherheit, Gesundheit und Hygiene als Standards zu wahren. Die Umsetzung der Standards wird bei allen Geschäftspartnern vorausgesetzt.

3.8 Arbeits- und Sozialstandards – faire Arbeitsbedingungen

Code of Conduct Verhaltenskodex

Dez. 2019

Personal/Geschäftspartner

Unsere Organisation und unsere Geschäftspartner gewährleisten die Einhaltung des geltenden Rechts, wie u. a. dem Mindestlohngesetzes als Mindeststandard.

3.9 Verantwortung gegenüber der Natur und den Ressourcen – Umweltschutz
Hier ist die Nachhaltigkeit innerhalb verschiedenster Prozesse zu berücksichtigen. Neben einem kontrollierten Umgang beim Materialeinsatz, siehe dazu FSC® oder PEFC-zertifiziertes Rohmaterial (Karton), sind ressourcen-schonende und energieeffiziente Produktionsverfahren sowie eine effiziente Logistik zu berücksichtigen. Das schließt ebenso die Vermeidung von Emissionen und Abfällen sowie die Steigerung der Ressourceneffizienz mit ein. Wir legen Wert auf ein praktiziertes Managementsystem, das eine Prozesssteuerung und Risikoanalysen mit nachvollziehbaren Maßnahmen auf Grundlage von Normen oder gleichwertigen Systemen berücksichtigt.

3.10 Produktverantwortung / -sicherheit

Die zur Herstellung und zum Versand unserer Produkte eingesetzten Materialien und Rohstoffe sowie das Endprodukt selbst entsprechen den rechtlichen Vorgaben, ggf. branchenrelevanten und länderspezifische Gesetzen. Der Lieferant garantiert, dass die zum Einsatz kommenden Werkstoffe und Materialien den internationalen Vorgaben (z.B. REACH-Konformität) entsprechen. Relevante Dokumente können auf Verlangen von Fa. Püttmer angefordert werden.

4. Orientierungshilfe für konflikträchtige Entscheidungen

Im Zweifelsfall müssen die folgenden Fragen von den Entscheidungsträgern intern oder auch extern

(Geschäftspartner, Öffentlichkeit) mit Ja beantwortet werden. Nur dann ist die Praktizierung gemäß Verhaltenskodex gegeben.

- Ist meine Entscheidung legal, ethisch korrekt und steht sie im Einklang mit den Visionen, Werten und Regeln des Unternehmens bzw. des Geschäftspartners?
- Kann ich die Entscheidung im Sinne des Unternehmens bzw. des Geschäftspartners und frei von anderen Interessen treffen?
- Kann ich die Entscheidung mit dem eigenen Gewissen vereinbaren, kann sie der Überprüfung Dritter standhalten und ist sie vorbildlich für andere?



Code of Conduct Verhaltenskodex

Dez. 2019

Personal/Geschäftspartner

- Habe ich potenzielle Risiken meiner Entscheidung verstanden und wird der gute Ruf des Unternehmens dadurch gewahrt?

5. Umsetzung / Basis für Zusammenarbeit

5.1 Mitarbeiter

Über das Vorhandensein eines betrieblichen Code of Conduct werden die Mitarbeiter im Rahmen unseres Personalmanagements informiert.

5.2 Geschäftspartner

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Lieferanten und Dienstleister, zu denen eine direkte Geschäftsbeziehung besteht, d. h. dieser muss den eigenen Mitarbeitern bekannt sein und entsprechend realisiert werden. Sollte ein eigener Kodex bestehen, müssen bei Anfrage Nachweise zur Einhaltung erbracht werden. Wir behalten uns vor, die von uns definierten Anforderungen ggf. vor Ort zu prüfen oder prüfen zu lassen. Ein Verstoß gegen die v. g. Verpflichtungen kann als Vertragsverletzung betrachtet werden und u. U. eine rechtliche Bewertung erfordern, wobei wir unseren Geschäftspartnern die Möglichkeit einer entsprechenden Abhilfemaßnahme einräumen können.

5.3 Information und Kommunikation

Unser Code of Conduct kann im Internet unter <https://www.puettmer-gmbh.de> eingesehen, ausgedruckt und den relevanten Geschäftspartnern und Mitarbeitern übermittelt werden.