

Verhaltenskodex

Code of Conduct

Inhalt

1.	Allgemeine Grundsätze	4
1.1	Integrität, Glaubwürdigkeit und Transparenz	4
1.2	Geltungsbereich	4
1.3	Lieferkette	4
1.4	Einhaltung der Gesetze	4
1.5	Grundlage Code of Conduct	4
2.	Verhalten gegenüber Geschäftspartnern, Wettbewerbern und Dritten	5
2.1	Wettbewerbs- und Kartellrecht	5
2.2	Ausschreibungen	5
2.3	Gewährung und Annahme von Vorteilen, Einladungen und Geschenken	6
2.4	Korruption	6
2.5	Amtsträger	6
2.6	Parteien und Mandatsträger	6
2.7	Berater und Agenten	6
2.8	Spenden und Sponsoring	6
2.9	Geldwäsche	7
2.10	Steuerrecht / Zollrecht / Außenwirtschaftsrecht	7
3.	Vermeidung von Interessenkonflikten	8
3.1	Loyalität der Mitarbeiter	8
3.2	Nebentätigkeiten und Beteiligungen	8
4.	Umgang mit Informationen	9
4.1	Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse	9
4.2	Datenschutz	9
4.3	Wahrheitspflicht	9
5.	Grundsätze sozialer und ökologischer Verantwortung	10
5.1	Soziale Verantwortung	10
5.2	Menschenrechte	10
5.3	Kinder- und Zwangsarbeit	10
5.4	Diskriminierungsverbot	10
5.5	Chancengleichheit	10
5.6	Arbeitnehmerrechte	10
5.7	Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz	11
5.8	Umwelt- und Klimaschutz	11
5.9	Verbraucherinteressen	11
5.10	Sicherheit der Produkte	11
5.11	Gesellschaftliches Engagement	11
6.	Einhaltung des Verhaltenskodex	12
6.1	Regelmäßige Kontrollen	12
6.2	Mitteilung von Verstößen	12
6.3	Folgen von Verstößen	12

6.4 Ansprechpartner 12

Erstellt: SBEK

Seite: 3 von 12
Datum: 04. Juni 2020
Revision: 001

1. Allgemeine Grundsätze

1.1 Integrität, Glaubwürdigkeit und Transparenz

Das Unternehmen richtet sein Handeln und seine Entscheidungen an allgemein anerkannten ethischen Werten insbesondere der Integrität, der Glaubwürdigkeit und dem Respekt der Menschenwürde.

Achtung der Menschenwürde. Es fördert in geeigneter Weise die Transparenz, verantwortungsvolle Führung und Kontrolle im Unternehmen.

1.2 Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex stellt verbindliche Regeln dar, die von jedem Mitarbeiter des Unternehmens zu beachten sind.

Insbesondere die Mitglieder der Geschäftsführung und alle

Führungskräfte tragen Verantwortung für die aktive Umsetzung dieses Verhaltenskodex. Sie haben in jeder Hinsicht Vorbildfunktion. Der Kodex ist Grundlage und Leitfaden für die Bewältigung ethischer und rechtlicher Herausforderungen im Arbeitsalltag. Jeder Mitarbeiter kann sich mit Fragen und Hinweisen in diesem Zusammenhang an seinen Vorgesetzten, den Compliance Officer oder die Geschäftsführung wenden.

1.3 Lieferkette

Das Unternehmen erwartet von seinen Lieferanten die Beachtung der Leitwerte des Verhaltenskodex, unterstützt sie hierbei bestmöglich und fordert sie auf, Gleiches in ihren Lieferantenketten zu tun.

1.4 Einhaltung der Gesetze

Das Unternehmen beachtet die Gesetze und sonstigen Rechtsvorschriften der Länder, in denen es tätig ist. Dies gilt ausdrücklich auch für die Vorschriften des nationalen, europäischen und internationalen Chemikalienrechts sowie für Embargo-, Zoll - und Exportkontrollbestimmungen.

1.5 Grundlage Code of Conduct

Der Code of Conduct der PURPLAN Gruppe beruht auf den folgenden allgemein anerkannten Richtlinien::

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- Global Compact der Vereinten Nationen
- ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung
- Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption

2. Verhalten gegenüber Geschäftspartnern, Wettbewerbern und Dritten

2.1 Wettbewerbs- und Kartellrecht

Das Unternehmen achtet die Regeln eines fairen und offenen Wettbewerbs und trifft keine Absprachen, die den Wettbewerb in unzulässiger Weise beeinflussen

2.2 Ausschreibungen

Mitarbeiter des Unternehmens sind verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten. Verboten ist insbesondere jede Absprache, aber auch jede abgestimmte Verhaltensweise mit Wettbewerbern zu folgenden Themen:

- Preise und Preisbestandteile
- Konditionen
- Kunden
- Liefergebiete
- Quoten und Kapazitäten
- verabredete Marktaustritte
- Abstimmung über geplante Innovationen
- Boykotte

Erfolgt die Vergabe eines Auftrags auf der Grundlage einer formalen Ausschreibung, wird das Unternehmen Angebote mit anderen Bietern weder absprechen noch abstimmen. Dies gilt sowohl für öffentliche als auch für beschränkte Ausschreibungen und unabhängig davon, ob es sich um ein Vergabeverfahren der öffentlichen Hand oder von einer privaten Stelle handelt.

2.3 Gewährung und Annahme von Vorteilen, Einladungen und Geschenken

Einladungen, z. B. zu Geschäftsessen oder Veranstaltungen, die anerkannten Geschäftsgepflogenheiten und angemessen sind, dürfen ausgesprochen oder angenommen werden, wenn sie nicht der unzulässigen Bevorzugung dienen.

Gleiches gilt für die Annahme oder Gewährung von Geschenken. Bestehen Zweifel, ob ein sachlicher Grund vorliegt oder eine Zuwendung üblich ist, hat der Mitarbeiter vorab den Compliance Officer oder eine Führungskraft zu konsultieren.

Dieser Punkt ist intern umfassend und aussagekräftig geregelt

2.4 Korruption

Das Unternehmen wendet sich ausdrücklich gegen jede Form von Korruption im In- und Ausland und vermeidet selbst den Anschein Geschäftsentscheidungen durch unlautere Geschäftspraktiken beeinflussen zu wollen

Kein Mitarbeiter darf die Geschäftsverbindungen des Unternehmens zu seinem eigenen Vorteil oder zum Nachteil des Unternehmens nutzen. Dies bedeutet insbesondere, dass kein Mitarbeiter im geschäftlichen Verkehr unzulässige private Vorteile (z.B. Geld, Sachwerte.) gewähren oder annehmen (Dienstleistungen), die geeignet sind, eine sachgerechte Entscheidung zu beeinflussen, eine sachgerechte Entscheidung zu beeinflussen.

Jeder Mitarbeiter des Unternehmens ist verpflichtet, zu melden

Verdachtsmomente oder rechtliche Zweifel über das Vorliegen von Korruption oder

Wenn ein Verdacht auf Korruption oder Wirtschaftskriminalität besteht, ist jeder Mitarbeiter des Unternehmens Rat oder Hilfe zu suchen. Die Beratung bzw. Hilfestellung erfolgt durch den Compliance Officer und/oder den Geschäftsführern.

2.5 Amtsträger

Vorteile jeglicher Art an Beamte und andere Amtsträger sowie an Beauftragte staatlicher Einrichtungen, auch mittelbar über Dritte, sind unabhängig von deren Wert untersagt.

2.6 Parteien und Mandatsträger

Bei Zuwendungen an Parteien und politische Organisationen sowie an Mandatsträger und Kandidaten für politische Ämter werden die jeweils geltenden Gesetze eingehalten.

2.7 Berater und Agenten

Die Beauftragung von Beratern, Agenten und anderen Auftragsmittlern darf nicht dazu dienen, das Bestechungsverbot zu umgehen.

2.8 Spenden und Sponsoring

Spenden werden nur auf freiwilliger Basis und ohne Erwartung einer Gegenleistung getätigt. Spendentätigkeit und Sponsoringleistungen dürfen nicht darauf angelegt sein, Entscheidungen im Interesse des Unternehmens verdeckt zu fördern.

Die Spende muss transparent sein. Der Empfänger der Spende und die konkrete Verwendung durch den Empfänger müssen bekannt sein. Über den Grund für die Spende und die zweckbestimmte Verwendung muss jederzeit Rechenschaft abgelegt werden können.

Spendenähnliche Vergütungen sind zu unterlassen. Spendenähnliche Vergütungen sind Zuwendungen, die

nur scheinbar als Vergütung einer Leistung gewährt werden, deren Wert aber den Wert der Leistung deutlich überschreiten.

2.9 Geldwäsche

Das Unternehmen duldet keine Geldwäsche. Alle Mitarbeiter sind zur strikten Befolgung der Gesetze zur Geldwäschebekämpfung verpflichtet. Ferner haben sie verdächtige Zahlungsformen oder andere Transaktionen, die auf Geldwäsche hindeuten, sofort dem Compliance-Officer oder einem Geschäftsführer mitzuteilen.

2.10 Steuerrecht / Zollrecht /Außenwirtschaftsrecht

Das Unternehmen erstellt Steuererklärungen und -anmeldungen wahrheitsgemäß. Alle zollpflichtigen Waren werden von dem Unternehmen ordnungsgemäß verzollt. Das Unternehmen hält die gesetzlichen Vorgaben für Exportkontrolle und Zoll in den Themengebieten Außenwirtschafts- und Zollrecht konsequent ein und gewährleistet deren ordnungsgemäße Umsetzung.

Von seinen Lieferanten erwartet das Unternehmen eine qualifizierte und termingerechte Bereitstellung der Ausfuhr- kontroll- und Außenhandelsdaten sowie die Implementierung ausreichender Standards zur Sicherheit in der Lieferkette im Rahmen von globalen Zollsicherheitsprogrammen.

3. Vermeidung von Interessenkonflikten

3.1 Loyalität der Mitarbeiter

Das Unternehmen erwartet von seinen Mitarbeitern Loyalität. Es achtet darauf, dass seine Mitarbeiter nicht in Situationen geraten, in denen deren persönlichen oder finanziellen Interessen, mit denen des Unternehmens oder seiner Geschäftspartner kollidieren.

Die Mitarbeiter des Unternehmens haben jedes persönliche Interesse, das im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit bestehen könnte, unverzüglich ihren Vorgesetzten anzuzeigen.

3.2 Nebentätigkeiten und Beteiligungen

Mitarbeitern des Unternehmens ist es untersagt, ein Unternehmen zu führen oder für ein Unternehmen zu arbeiten, das im Wettbewerb mit dem Unternehmen steht. Dies gilt auch für die Beteiligung eines nahen Angehörigen oder Lebenspartners.

4. Umgang mit Informationen

4.1 Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse

Die Mitarbeiter des Unternehmens sind verpflichtet, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse und andere interne Angelegenheiten Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt entsprechend für die nicht öffentlich zugänglichen Informationen über Vertragspartner und Kunden. Die Verschwiegenheitsverpflichtung gilt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

4.2 Datenschutz

Neben den allgemeinen Geheimhaltungsvorschriften (z. B. § 17 UWG) ist das Datengeheimnis nach DS-GVO einzuhalten. Insbesondere ist es untersagt, geschützte personenbezogene Daten unbefugt zu einem anderen als dem zur jeweiligen rechtmäßigen Aufgabenerfüllung gehörenden Zweck zu verarbeiten, bekannt zu geben, zugänglich zu machen oder anderweitig zu nutzen. Diese Verpflichtung auf das Datengeheimnis besteht auch nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen fort

4.3 Wahrheitspflicht

Alle Berichte und andere schriftlichen Dokumentationen sind korrekt und wahrheitsgemäß zu verfassen. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um interne Berichte handelt, oder diese nach außen gegeben werden. Datenerfassungen und andere Aufzeichnungen haben sich an den Grundsätzen einer ordnungsgemäßen Buchführung auszurichten und stets vollständig und korrekt zu sein

5. Grundsätze sozialer und ökologischer Verantwortung

5.1 Soziale Verantwortung

Soziale Verantwortung ist unverzichtbarer Bestandteil einer an Werten orientierten Unternehmensführung und wesentlicher Faktor für nachhaltigen Unternehmenserfolg.

5.2 Menschenrechte

Das Unternehmen respektiert und unterstützt die international anerkannten Menschenrechte. In diesem Zusammenhang stehen wir auch in einem ständigen Dialog mit unseren Lieferanten, um zu vermeiden, dass unsere Produkte Rohstoffe aus Konfliktregionen enthalten

5.3 Kinder- und Zwangsarbeit

Jegliche Form der Kinder- und Zwangsarbeit wird von PURPLAN nicht toleriert. Diese Haltung erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern.

Jede Form der Kinderarbeit ist bei unseren Geschäftspartnern verboten. Unsere Geschäftspartner beachten die Vorgaben des Übereinkommens über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Übereinkommen 138 der Internationalen Arbeitsorganisation) und des Übereinkommens über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Übereinkommen 182 der Internationalen Arbeitsorganisation) sowie die Vorgaben der nationalen Gesetze. Sieht ein nationales Gesetz betreffend Kinderarbeit strengere Maßstäbe vor, so gehen diese vor.

Ebenso wird von unseren Geschäftspartnern Zwangsarbeit, das heißt die Verrichtung von Arbeit gegen den Willen der arbeitenden Person und unter Androhung von Strafe, nicht geduldet. Von diesem Verbot sind ebenso moderne Formen der Sklaverei sowie der Menschenhandel umfasst

5.4 Diskriminierungsverbot

Diskriminierung von Mitarbeitern und Dritten wird nicht geduldet. Das Unternehmen tritt einer nicht akzeptablen Behandlung von Mitarbeitern, insbesondere sexuellen oder verbalen Belästigungen, entschieden entgegen.

Alle Mitarbeiter müssen auf der Grundlage ihres Aufgabenbereichs und ihrer Leistung fair bewertet werden. Ein Mitarbeiter darf niemanden aus irgendeinem Grund diskriminieren, einschließlich des Geschlechts, der Rasse, der Nationalität, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, einer körperlichen Behinderung oder sonstiger Merkmale. Jedes Wort oder Verhalten, das für eine andere Person beleidigend ist, muss vermieden werden

zu vermeiden, auch wenn es nicht allgemein als diskriminierend angesehen wird. Es verstößt gegen unser Ziel unseres Unternehmens, einen zufriedenstellenden Arbeitsplatz zu schaffen, verstößt es, Bemerkungen über oder Witze über die körperlichen Merkmale einer Person zu machen.

5.5 Chancengleichheit

Das Unternehmen fördert die Chancengleichheit ihrer Mitarbeiter

5.6 Arbeitnehmerrechte

Die Versammlungs- und Koalitionsfreiheit der Beschäftigten wird, soweit nach den nationalen Bestimmungen rechtlich zulässig, anerkannt. Das Unternehmen beachtet die geltenden nationalen Gesetze und Arbeitsnormen hinsichtlich angemessener Entlohnung und maximaler Arbeitszeit.

Dies schließt selbstverständlich auch die Einhaltung sämtlicher Bestimmungen des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns in Deutschland mit ein. Das Unternehmen sorgt insgesamt für faire Arbeitsbedingungen.

5.7 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wird die oberste Priorität eingeräumt. In unserem Handbuch „Arbeitssicherheit mit System“ werden alle weiteren Maßnahmen beschrieben.

5.8 Umwelt- und Klimaschutz

Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz sind für uns wichtige Unternehmensziele. PURPLAN ist der Umweltschutz ein Anliegen, weshalb wir Wert darauf legen, dass Umweltrisiken und negative Auswirkungen auf die Umwelt durch vorsorgende Maßnahmen möglichst gering gehalten werden.

Dazu zählen insbesondere:

- die Reduzierung des Energieverbrauchs und von Treibhausgasemissionen,
- die Reinhaltung der Luft und somit die Steigerung der Luftqualität
- der Schutz der Gewässer, die Erhaltung der Wasserqualität und der sparsame Gebrauch von Wasser sowie ein verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement.
- das Management natürlicher Ressourcen, die Vermeidung von Abfall,

Wir achten in allen zugehörigen Unternehmen auf die Einhaltung der geltenden nationalen Umweltgesetze, -regelungen und -standards.

Des Weiteren unterstützen wir den Einsatz moderner, effizienter und umweltschonender Technologien.

Auch von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie die Umwelt schützen und die geltenden nationalen Umweltgesetze,-regelungen und -standards einhalten. Die Lieferanten haben darauf zu achten, dass durch ihre Tätigkeit keine vermeidbaren Umweltschäden entstehe

5.9 Verbraucherinteressen

Soweit Verbraucherinteressen betroffen sind, hält sich das Unternehmen an die Vorschriften zum Schutz von Verbrauchern

5.10 Sicherheit der Produkte

Bei Herstellung, Entwicklung, Import, Export, Wartung, Verkauf, Transport und Reparatur von Produkten müssen die Mitarbeiter auf Sicherheitsfragen achten, die Gesetze und Normen zur Produktsicherheit genau kennen und einhalten und ein höheres Sicherheitsniveau anstreben.

Wenn sie Informationen zur Produktsicherheit erhalten, müssen die Mitarbeiter den Sachverhalt sofort überprüfen. Liegt ein Problem vor, muss die zuständige Abteilung informiert werden.

Diese hat dann die entsprechenden Maßnahmen zu ergreifen.

5.11 Gesellschaftliches Engagement

Das Unternehmen trägt zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung des Landes und der Region bei, in der sie tätig ist.

6. Einhaltung des Verhaltenskodex

6.1 Regelmäßige Kontrollen

Das Unternehmen verpflichtet sich, die Einhaltung des Kodex regelmäßig zu kontrollieren.

6.2 Mitteilung von Verstößen

Jeder Mitarbeiter des Unternehmens ist gehalten, von ihm beobachtete (potenziellen, auch drohenden) Verstöße gegen Gesetze, interne Regelungen und diesen Verhaltenskodex unverzüglich dem Compliance Officer oder einem Geschäftsführer zu melden.

Meldungen einer Verletzung dieses Kodex werden strikt vertraulich behandelt und haben keine negativen Auswirkungen für den meldenden Mitarbeiter, es sei denn, es wäre bewusst ein unwahrer Sachverhalt behauptet worden.

6.3 Folgen von Verstößen

Verstöße gegen den Verhaltenskodex und gesetzliche Bestimmungen können je nach Schwere arbeits- und haftungsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen und auch strafrechtliche Sanktionen zur Folge haben.

6.4 Ansprechpartner

Bei Fragen zum Thema Nachhaltigkeit und Code of Conduct können Sie sich jederzeit unter csr@purplan.de an den Corporate-Social-Responsibility-Beauftragten wenden.