

Code of Conduct

(Verhaltenskodex)

der

Poly-clip System

Vorwort der Geschäftsleitung:

In der weltweiten Lebensmittelindustrie stehen die Unternehmen der Gruppe, zu der Poly-clip System gehört, für Innovation, Zuverlässigkeit und Sicherheit. Handeln und Verhalten jedes Mitarbeiters bilden dazu den grundlegenden Beitrag.

Eine wesentliche Grundlage des Vertrauens unserer Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner in unsere Unternehmensgruppe ist die Achtung und Einhaltung von Recht und Gesetz sowie unternehmensinterner Regeln (Compliance).

Der nachfolgende Code of Conduct formuliert allgemeine Anforderungen, die Maßstäbe und Orientierung für die tägliche Arbeit geben und damit zur Stärkung des Ansehens unseres Unternehmens beitragen. Er gilt weltweit für alle Mitarbeiter und Vertreter der Poly-clip System sowie für sämtliche verbundene Unternehmen und alle Personen, die als Berater oder Beauftragte im Namen eines oder mehrerer Unternehmen der Gruppe handeln.

Sollten Besonderheiten in einzelnen Rechtsordnungen außerhalb der Bundesrepublik Deutschland andere oder weitergehende Vorgaben beinhalten, so sind diese von den jeweiligen Unternehmen, deren Geschäftsleitern und deren Mitarbeitern in den betreffenden Ländern ergänzend zu berücksichtigen. Dieser Code of Conduct wird durch Richtlinien ergänzt, aus denen sich konkrete Handlungsempfehlungen für einzelne Geschäftsbereiche und Geschäftsvorfälle ergeben, zum Beispiel die Richtlinie für Vertreterverträge oder die Richtlinie der Geschäftsführung zu Provisionen.

Gemeinsam bekennen wir uns zur Einhaltung von Recht und Gesetz und erteilen jeder Form von unrechtmäßigem und wettbewerbswidrigem Verhalten eine deutliche Absage.

Frank Niedecker
Gesellschafter und Geschäftsführer

Dr. Joachim Meyrahn
CEO

Inhaltsverzeichnis/Übersicht:

1. Gesetzeskonformes Verhalten und Einhaltung geltenden Rechts
2. Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern
 - 2.1 Fairer Wettbewerb
 - 2.2 Korruptionsverbot
 - 2.3 Schutz geistigen Eigentums und Schutz von Geschäftsgeheimnissen
 - 2.4 Vermeidung von Interessenkonflikten
 - 2.5 Integritätsprüfung
3. Umgang mit Mitarbeitern
 - 3.1 Allgemeine Grundsätze
 - 3.2 Arbeitsschutz
 - 3.3 Verhalten am Arbeitsplatz
4. Datenschutz und Geheimhaltung
5. Nutzung von IT-Systemen
6. Schutz von Firmeneigentum
7. Umweltschutz, Corporate Social Responsibility
8. Einhaltung des Verhaltenskodex
9. Compliance-Organisation
 - 9.1 Compliance-Beauftragter
 - 9.2 Ombudsmann
10. Weiterbildung und Schulung von Mitarbeitern

1. Gesetzeskonformes Verhalten und Einhaltung geltenden Rechts

Poly-clip System betrachtet Integrität als wesentliche Voraussetzung für nachhaltigen unternehmerischen Erfolg. Die Einhaltung von Recht und Gesetz ist für uns oberstes Gebot. Wir erwarten daher von jedem Mitarbeiter ein Handeln im Einklang mit Recht und Gesetz. Verstöße hiergegen können strafrechtliche und zivilrechtliche Konsequenzen nicht nur für den Einzelnen haben, sondern auch Sanktionen gegen unsere Unternehmensgruppe und damit zu Lasten Unbeteiligter mit sich bringen. Mitarbeiter haben daher bei Gesetzesverstößen sowie bei Nichtbefolgung unserer internen Richtlinien mit disziplinarischen und arbeitsrechtlichen Maßnahmen zu rechnen.

2. Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern

2.1 Fairer Wettbewerb

Wir bekennen uns im Wettbewerb um Marktanteile zum Gebot der Fairness und der Integrität. Poly-clip System verzichtet auf jeden Auftrag, der nur durch Verstoß gegen die Gesetze zum Schutz eines fairen Wettbewerbs zu erlangen ist. Unzulässig sind insbesondere Kartelle jeglicher Art, dies heißt verboten sind Absprachen mit Wettbewerbern über Preise, Konditionen, Aufteilung von Kundengruppen oder Gebietsaufteilungen. Dort, wo wir ggf. eine marktbeherrschende Stellung einnehmen, darf diese nicht missbraucht werden.

2.2 Korruptionsverbot

Dem Wettbewerb um Kundenaufträge stellen wir uns im Bewusstsein unserer erstklassigen Produkte und Leistungen sowie der Reputation, welche die Unternehmensgruppe, zu der Poly-clip System gehört, sich seit 1922 in der weltweiten Lebensmittelindustrie erworben hat. Korruption als Mittel der Generierung von Aufträgen ist strikt untersagt. Hieraus ergeben sich insbesondere die folgenden Regeln:

A) Anbieten oder Gewähren von Vorteilen

- Kein Mitarbeiter darf anderen, insbesondere Kunden und Auftraggebern, im Zusammenhang mit der Anbahnung, dem Abschluss oder der Abwicklung von Aufträgen direkt oder indirekt Vorteile, zum Beispiel in Form von Geld- oder Sachzuwendungen gewähren.
- Dasselbe gilt im Umgang mit Vertretern oder Mitarbeitern von Behörden oder anderen öffentlichen Einrichtungen, Agenturen sowie Beamten oder Mitarbeitern staatlicher Unternehmen.
- Gast- und Werbegeschenke sind zulässig, sofern diese sozialüblich sind und der Sitte und Höflichkeit im jeweiligen Land entsprechen. Die Auswahl, der Rahmen und der monetäre Wert des Geschenks bzw. der Einladung haben sich an dem im jeweiligen Land geltenden üblichen – und legalen – Rahmen zu orientieren.
- Geldgeschenke sind ausnahmslos verboten.

In allen Fällen muss bei der Auswahl bzw. Entscheidung über Geschenke und Einladungen sichergestellt sein, dass diese aufgrund ihres monetären Wertes nicht dazu geeignet sind und auch nicht den Anschein erwecken, Handlungen oder Entscheidungen des Empfängers zu beeinflussen. Zusätzlich ist Transparenz hinsichtlich Geschenken und Einladungen herzustellen. Im Verhältnis zu Amtsträgern ist bei der Auswahl und Entscheidung über Geschenke und Einladungen ein besonders strenger Maßstab anzusetzen.

B) Fordern oder Annehmen von Vorteilen

Das Fordern und Annehmen von persönlichen Vorteilen (Geschenke, Einladungen oder ähnliches) durch unsere Mitarbeiter ist unzulässig. Angenommen werden dürfen lediglich Gast- und Werbegeschenke von geringem Wert, die im Rahmen der allgemein üblichen – und rechtlich zulässigen – Gepflogenheiten gewährt werden und die nicht dazu geeignet sind oder den Anschein erwecken, Entscheidungen unserer Mitarbeiter zu beeinflussen. Die Mitarbeiter sind in Zweifelsfällen verpflichtet, die Genehmigung ihrer Vorgesetzten vor Annahme des Vorteils einzuholen.

2.3 Schutz geistigen Eigentums und Schutz von Geschäftsgeheimnissen

Zur Erhaltung und zum Ausbau unserer technologischen Spitzenstellung ist eine kontinuierliche Fortentwicklung unserer Produkte und Prozesse zwingend erforderlich. Damit einher geht die Absicherung unserer Technologien durch Patente und sonstige gewerbliche Schutzrechte. Wir erwarten von jedem Mitarbeiter den unbedingten Schutz unseres geistigen Eigentums. Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, dass Informationen im Zusammenhang mit unserem geistigen Eigentum nicht nach außen getragen werden.

Im gleichen Maße, wie wir unser eigenes geistiges Eigentum schützen, respektieren wir auch fremdes geistiges Eigentum. Jede Form der Verletzung von Rechten Dritter soll unterbleiben.

Geschäftsgeheimnisse sind vertraulich zu behandeln; über diese muss strikte Verschwiegenheit gewahrt werden. Sie dürfen den Mitarbeitern nur im Rahmen ihrer geschäftlichen Tätigkeit bekannt gegeben werden.

2.4 Vermeidung von Interessenkonflikten

Die privaten Interessen des Mitarbeiters und die Interessen des Unternehmens sind voneinander zu trennen. Auch Personen bzw. Unternehmen (z.B. Dienstleister), zu denen Geschäftsbeziehungen mit Poly-clip System bestehen, dürfen von Mitarbeitern nur unter Vereinbarung marktüblicher Konditionen für deren private Zwecke beauftragt werden. Die Aufnahme einer entgeltlichen Nebentätigkeit ist grundsätzlich unzulässig und nur mit ausdrücklicher vorheriger Zustimmung durch Poly-clip System erlaubt. Fühlen sich Mitarbeiter in Interessenkonflikten, so sind die jeweiligen Vorgesetzten zu informieren, um eine Lösung zu finden.

Die Kenntnis geschäftlicher Tatsachen darf nicht zur Erlangung privater Vorteile genutzt werden (Verbot des sog. Insider-Handelns und entsprechender Verhaltensweisen).

2.5 Integritätsprüfung

Mitarbeiter, die für die Beauftragung von Beratern, Agenten, Partnern in Gemeinschaftsunternehmen oder anderen Geschäftspartnern verantwortlich sind, müssen in angemessener Weise insbesondere sicherstellen, dass

- Dritte die Haltung der Poly-clip System kennen und auch selber solche Verpflichtungen einhalten,
- die Qualifikation und das Ansehen des Dritten vor der Aufnahme der Geschäftsbeziehung genau geprüft wird,
- die Interessen von Poly-clip System durch geeignete vertragliche Regelungen in Schriftform geschützt werden.

3. Umgang mit Mitarbeitern

3.1 Allgemeine Grundsätze

Poly-clip System trägt Verantwortung gegenüber allen Mitarbeitern. Wir achten die Persönlichkeit eines jeden Mitarbeiters. Hervorragende Leistungen der Mitarbeiter sind Voraussetzungen für unseren unternehmerischen Erfolg. Wir arbeiten mit Menschen verschiedener Herkunft, Kultur, Religion, verschiedenen Alters, unabhängig von Behinderung, Hautfarbe, sexueller Identität und Geschlecht zusammen. Die Unternehmensgruppe, zu der Poly-clip System gehört, hat sich bereits 2009 zur Achtung der Grundsätze der Business Social Compliance Initiative (BSCI) bekannt und diese für verbindlich erklärt. Die dort geschilderten Grundsätze haben in Ergänzung zu diesem Code of Conduct weiter Gültigkeit.

3.2 Arbeitsschutz

Sicherheit am Arbeitsplatz und die körperliche Unversehrtheit unserer Mitarbeiter sind höchstes Gut. Die Sicherheit am Arbeitsplatz wird durch die Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen und -praktiken gewährleistet. Unfälle, Verletzungen, gefährliche Arbeitsgeräte, Praktiken oder Arbeitsbedingungen sind umgehend dem Vorgesetzten, dem Compliance-Beauftragten oder dem Ombudsmann mitzuteilen. Arbeitsschutzbestimmungen sind unbedingt einzuhalten. Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, Gefährdungen zu melden, damit deren Ursachen abgestellt werden können.

3.3 Verhalten am Arbeitsplatz

Wir dulden innerhalb unserer Unternehmensgruppe keine Diskriminierung, keine sexuelle Belästigung oder sonstige persönliche Angriffe. Alle Mitarbeiter werden sowohl von Vorgesetzten als auch von ihren Kollegen gleich behandelt, insbesondere ungeachtet der ethnischen Zugehörigkeit, der Hautfarbe, des Geschlechts,

der Religion, der nationalen und sozialen Herkunft, der persönlichen Lebensumstände, des Gesundheitszustands oder ihres Alters.

Jeder Mitarbeiter erhält die gleichen Chancen. Einstellungen, Vergütungen, Beschäftigungsbedingungen sowie der Zugang zu Schulungen und Beförderungen richten sich ausschließlich nach den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes. Beleidigendes, belästigendes oder verletzendes Benehmen von Mitarbeitern oder Kunden ist nicht akzeptabel, gleich, ob verbaler, physischer oder visueller Natur. Sprechen Sie offen darüber, wenn Ihnen das Verhalten eines Vorgesetzten, Mitarbeiters oder Kunden unangenehm ist und melden Sie jede Belästigung umgehend der Personalabteilung, dem Compliance-Beauftragten oder dem Ombudsmann.

4. Datenschutz und Geheimhaltung

Im Umgang mit Daten jeder Art sind die Anforderungen des jeweiligen nationalen Datenschutzrechtes zu beachten. Dies gilt zum Schutz aller erfassten personenbezogenen Daten, insbesondere nicht öffentlichen, persönlichen Informationen über Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner, aber auch Mitarbeiter des Unternehmens. In Zweifelsfällen ist der jeweilige Datenschutzbeauftragte zu kontaktieren.

5. Nutzung von IT-Systemen

Die IT-Einrichtungen und IT-Systeme der Poly-clip System dürfen nur für rechtmäßige betriebliche Zwecke und im Rahmen der betrieblichen Vereinbarungen genutzt werden. Die unzulässige Nutzung von E-Mail, Internet und sonstigen Telekommunikationsanlagen kann rechtliche Konsequenzen, insbesondere arbeitsrechtliche Maßnahmen zur Folge haben.

Jeder Mitarbeiter hat zu beachten, dass E-Mails Geschäftsunterlagen sind, die ggf. in gerichtlichen Verfahren als Beweismittel verwertet und damit öffentlich bekannt werden können.

Poly-clip System kann, soweit dies gesetzlich zulässig und aus betrieblichen Gründen geboten ist, auf die E-Mails zugreifen und Internetaktivitäten der Mitarbeiter prüfen.

6. Schutz von Firmeneigentum

Firmeneigentum darf nur für geschäftliche Zwecke und im Rahmen der betrieblichen und vertraglichen Vereinbarungen genutzt werden. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, das ihm anvertraute Firmeneigentum pfleglich zu behandeln und vor Verlust, Beschädigung und Diebstahl zu schützen.

7. Umweltschutz, Corporate Social Responsibility

Die Poly-clip System fühlt sich den Grundsätzen der Nachhaltigkeit verpflichtet. Durch die Einhaltung von Gesetzen, sonstigen Normen und Verhaltensregeln im

Bereich Umwelt bemühen wir uns, Gefahren und Umweltrisiken frühzeitig zu erkennen und die interne ökologische Bilanz zu verbessern.

8. Einhaltung des Verhaltenskodex

Jeder Mitarbeiter erhält eine Ausfertigung dieses Verhaltenskodex. Die darin genannten Grundsätze und Verhaltensregeln sind gelebte Unternehmenswirklichkeit und damit Teil des Arbeitsalltags.

Es ist Aufgabe jeder Führungskraft, im Unternehmen sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter diesen Verhaltenskodex kennen und seine Bestimmungen einhalten.

Jeder Mitarbeiter ist berechtigt und aufgefordert, Fragen zu diesem Verhaltenskodex sowie ihm zur Kenntnis gelangte Verstöße oder Verdachtsmomente dagegen an seinen Vorgesetzten, an seine Geschäftsführung, an den Compliance-Beauftragten oder an den Ombudsmann zu melden.

Bei Zweifeln über die Zulässigkeit Ihres persönlichen Handelns bitten Sie Ihren Vorgesetzten, den Compliance-Beauftragten oder den Ombudsmann um Rat. Die folgenden Fragen können Ihnen bei Ihrer Selbst-Einschätzung und Ihrer Entscheidung helfen:

- Ist mein Verhalten fair?
- Würde ich es akzeptieren, wenn mein Geschäftspartner oder Kollege /-in sich ebenso verhält?
- Ist mein Handeln nachhaltig und wird es auch in Zukunft Bestand haben?
- Wird sich mein Verhalten auch rückblickend als richtig und wohl abgewogen erweisen?
- Hätte mein Verhalten unter Berücksichtigung aller Umstände auch in einer öffentlichen Diskussion Bestand?

9. Compliance Organisation

9.1 Compliance-Beauftragter (Intern)

Die Poly-clip System und ihre Geschäftsführung erachtet die Organisation und Wahrnehmung von Compliance als eine wesentliche Aufgabe.

Dies bedeutet, dass ungeachtet weiterer Regelungen auch jeder einzelne Mitarbeiter und die Geschäftsleitungen der lokalen Gesellschaften für die Einhaltung dieses Code of Conduct sorgen und für die Einhaltung der Grundsätze zur Compliance verantwortlich sind. Bei Zweifelsfragen, Verstößen oder Verdachtsfällen ist jeder Mitarbeiter aufgefordert, eine Klärung herbeizuführen. Dazu stehen auch der jeweilige Vorgesetzte und die jeweilige lokale Geschäftsleitung zur Verfügung. Darüber hinaus hat die Unternehmensgruppe, zu der Poly-clip System gehört, einen Compliance-Beauftragten benannt, der im Zweifel zu Rate gezogen werden kann.

Seine Kontaktdaten sind:

Poly-clip System GmbH & Co. KG
 Herr Wolfgang Seitz
 Kaufmännischer Leiter
 Niedeckerstraße 1
 65795 Hattersheim
 Telefon +49 6190 8886-243
 E-Mail w.seitz@polyclip.de

9.2 Ombudsmann (Extern)

Für den Fall, dass einem Mitarbeiter, aber auch freien Mitarbeitern, Dienstleistern oder Beratern eine interne Klärung nicht möglich oder nicht ratsam erscheinen, stellt die Geschäftsleitung die Möglichkeit zur Verfügung, einen neutralen und zur Vertraulichkeit verpflichteten externen Berater (Ombudsmann) anzusprechen.

Die Kontaktaufnahme kann nach eigener Wahl des Meldenden offen oder anonym erfolgen. Die hier benannte Vertrauensperson wird in jedem Falle dem Wunsch des jeweiligen Meldenden hierzu Folge leisten. Dies wird auch durch die berufliche Verschwiegenheitspflicht des Ombudsmannes sichergestellt. Demzufolge dürfen nur solche Personen zum Ombudsmann bestellt werden, welche die Befähigung zum Deutschen Richteramt haben und deren Korrespondenz und Unterlagen beschlagnahmefrei sind. Ziel der Kontaktaufnahme ist es, beanstandetes Verhalten oder unklare Geschäftsvorfälle – ggf. anonymisiert – zu klären und Wiederholungsfälle und damit Schaden vom Unternehmen und seinen Mitarbeitern abzuwenden.

Die Inanspruchnahme ist jeweils kostenfrei, sie kann auf Deutsch oder Englisch erfolgen. Die Kontaktdaten des Ombudsmannes werden im Intranet bekanntgegeben.

10. Weiterbildung und Schulung von Mitarbeitern

Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter ihre Verantwortung nach dem Code of Conduct verstehen, sind Trainingsmaßnahmen ein wesentlicher Bestandteil des Compliance-Programms von Poly-clip System. Alle Mitarbeiter erhalten eine Compliance-Schulung und nehmen bei Bedarf an weiteren, speziellen Schulungen teil. Hierzu erhalten die Mitarbeiter Einladungen. Neue Mitarbeiter erhalten im Rahmen ihrer Einstellung eine Einweisung in die Verhaltensgrundsätze.

Hattersheim, 1. November 2016

Frank Niedecker
 Gesellschafter und Geschäftsführer

Dr. Joachim Meyrahn
 CEO