1. Grundverständnis zur Unternehmensführung

1.1 Rechtskonformität

Die Cellofoam steht als inhabergeführtes, mittelständisches Unternehmen für eine rechtskonforme und gesellschaftlich verantwortliche Unternehmensführung ein. Das Unternehmen befolgt die geltenden Gesetze und Rechtsvorschriften der jeweiligen Länder, in denen es tätig ist. Dabei verstehen wir die Einhaltung der in diesen Ländern geltenden Gesetze als Mindestanforderung für unser tägliches Handeln und Tun.

1.2 Ethische Prinzipien

Abgesehen von der Rechtskonformität orientiert sich die Cellofoam sowohl nach innen als auch nach außen an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien wie beispielsweise Fairness, Gleichstellung, Integrität, Nachhaltigkeit, Transparenz und Achtung der Menschenwürde.

2. Geltungsbereich

Der vorliegende Code of Conduct gilt für alle Mitarbeiter der Cellofoam GmbH & Co. KG, Cellofoam International GmbH & Co. KG und Cellofoam Germany GmbH & Co. KG sowie aller Niederlassungen und Produktionsstätten des Unternehmens. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir die gleiche Integrität, die wir von unseren Mitarbeitern fordern.

3. Prinzipien

3.1 Fairer Wettbewerb

Die Cellofoam erzielt ihren Geschäftserfolg durch hervorragende Leistungen und faires Verhalten im Wettbewerb – nicht durch unethische oder illegale Geschäftspraktiken. Das Unternehmen akzeptiert den freien Wettbewerb und stellt sich den daraus resultierenden Herausforderungen. Die kartellrechtlichen Vorschriften werden eingehalten. Unzulässige Absprachen über Preise oder sonstige Konditionen widersprechen den Grundsätzen des Unternehmens.

3.2 Interessenskonflikte

Die Unternehmensangehörigen achten darauf, dass keine persönlichen Abhängigkeiten oder Verpflichtungen zu Kunden oder Lieferanten entstehen. Die Mitarbeiter dürfen keine Geschenke annehmen oder machen, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise angenommen werden muss, dass sie geschäftliche Entscheidungen beeinflussen können. Bestechung und Korruption jedweder Art toleriert das Unternehmen nicht.

3.3 Geschäftsgeheimnisse

Die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Geschäftspartner sowie die des eigenen Unternehmens werden diskret und vertraulich behandelt. Sie werden nicht unbefugt an Dritte weitergegeben. Wir schützen unser eigenes geistiges Eigentum und respektieren ebenfalls jenes von Partnern und Dritten.

3.4 Umweltschutz, Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

Die Cellofoam bekennt sich zum verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt und den natürlichen Ressourcen. Über die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben hinaus streben wir im Rahmen unserer wirtschaftlichen und technischen Möglichkeiten nach einer kontinuierlichen Verbesserung unserer Umweltleistung. Wir setzen uns für eine bestmögliche Ressourceneffizienz in der Produktion ein und unterstützen den Gedanken der Kreislaufwirtschaft, beispielsweise durch den gezielten Einsatz wiederverwertbarer Materialien. Durch den bewussten Umgang mit Energie und Rohstoffen tragen wir dazu bei, Umweltbelastungen vorausschauend zu minimieren.

3.5 Gesundheit und Arbeitsschutz

Durch die Einhaltung arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften wird die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter gewahrt. Dank regelmäßiger Schulungen und Einweisungen sind die Mitarbeiter mit den Sicherheitsbestimmungen ihres Arbeitsplatzes vertraut. So kann Arbeitsunfällen und Verletzungen vorgebeugt werden.

3.6 Nicht-Diskriminierung und Chancengleichheit

Das Unternehmen lehnt Diskriminierung bei der Anstellung und sonstigen mitarbeiterbezogenen Entscheidungen ab – dies gilt insbesondere für Ungleichbehandlungen aufgrund der ethnischen und nationalen Herkunft, des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung sowie jeglicher anderer durch Gesetz geschützter Eigenschaft. Psychische und physische Gewalt jeglicher Art wird im Unternehmen nicht geduldet.

3.7 Arbeitsnormen

Die Cellofoam hält sich an die gültigen Arbeitsgesetze und -vereinbarungen. Vorgaben zu Arbeitszeiten und Pausenregelungen werden beachtet. Die Vergütung ist fair und in Übereinstimmung mit den im Land geltenden gesetzlichen Mindestlöhnen gestaltet. Selbstverständlich werden Kinderarbeit und jegliche Form der Zwangsarbeit von Seiten des Unternehmens abgelehnt, nicht geduldet und nicht praktiziert.
Darüber hinaus respektiert und anerkennt das Unternehmen das Recht der Mitarbeiter, sich im Rahmen der nationalen Gesetzgebung frei zu organisieren. Diese Tätigkeiten dürfen zu keinerlei Benachteiligung, Bevorzugung oder Repressalien führen. Die Unternehmensleitung arbeitet mit gewählten Arbeitnehmervertretungen in einem Geist des gegenseitigen Respekts und eines konstruktiven Dialogs zusammen.

3.8 Privatsphäre und Datenschutz

Das Unternehmen ist sich der kritischen Bedeutung des Datenschutzes und der Informationssicherheit im digitalen Zeitalter bewusst. Die Erhebung, Verarbeitung, Nutzung oder Weitergabe personenbezogener Daten erfolgt streng nach rechtmäßigen, transparenten und vorab klar definierten Zwecken. Gleichzeitig verpflichten wir uns zum Schutz unserer IT-Infrastruktur sowie sensibler Unternehmens- und Kundendaten vor Cyber-Risiken und unbefugten Zugriffen durch robuste Sicherheitsstandards und sicherheitsbewusstes Verhalten aller Mitarbeiter

3.9 Arbeitsschutzpolitik

Das Unternehmen verfolgt eine klare, präventive Arbeitsschutzpolitik mit dem übergeordneten Ziel die kontinuierliche Reduzierung von Arbeitsunfällen anzustreben Um dieses Ziel nachhaltig zu erreichen, verpflichten wir uns zur kontinuierlichen Ermittlung und Bewertung von Gefährdungen an allen Arbeitsplätzen. Das Management stellt die notwendigen Ressourcen bereit, um technische, organisatorische und personenbezogene Schutzmaßnahmen wirksam umzusetzen. Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung für die Einhaltung aller Sicherheitsstandards, während jeder Mitarbeiter aktiv in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess eingebunden wird, um ein sicheres und gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

4. Einhaltung des Verhaltenskodexes und Meldeverfahren

Der Verhaltenskodex wird in verständlicher Sprache zugänglich gemacht. Mitarbeiter aller Hierarchieebenen sind zur Beachtung, Akzeptanz und zur Förderung der aufgestellten Prinzipien verpflichtet.
Mitarbeiter, die einen potenziellen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex oder geltendes Recht beobachten, sind angehalten, dies unverzüglich zu melden. Hierfür stehen die direkten Vorgesetzten, die Personalabteilung oder Herr Dirk Libuda (libuda@legaltegrity.com) zur Verfügung. Jede Meldung wird vertraulich behandelt. Das Unternehmen stellt sicher, dass Hinweisgebern, die in gutem Glauben handeln, keinerlei Nachteile oder Repressalien entstehen.



Holger Stehling, Geschäftsführer