



## **WPV-Verhaltenskodex (Code of Conduct)**

### **zur gesellschaftlichen Verantwortung der Papier, Karton, Pappe und Folien verarbeitenden Industrie**

#### **Präambel**

Der WPV repräsentiert über seine 10 Mitgliedsverbände ca. 750 Unternehmen. Die Mitgliedsunternehmen der WPV-Verbandsorganisation bekennen sich ausdrücklich zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung im Rahmen ihrer unternehmerischen Tätigkeit weltweit (Corporate Social Responsibility). Dieser „WPV-Code of Conduct zur gesellschaftlichen Verantwortung“ (nachfolgend „CoC“ genannt) hält als Branchenleitfaden fest, was dies insbesondere hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Sozial- und Umweltverträglichkeit sowie Transparenz, vertrauensvolle Zusammenarbeit und Dialog bedeutet.

Der vorliegende WPV-Verhaltenskodex ist eine freiwillige Vereinbarung, mit der die Mitgliedsunternehmen insbesondere die Einhaltung globaler Forderungen an ethisches und moralisches Handeln, wie auch die Vorgaben eines wettbewerbs- und kartellrechtlich richtigen Verhaltens (Compliance) gewährleisten wollen. Dies bedeutet auch die Förderung von fairen und nachhaltigen Standards im Umgang mit Lieferanten und Kunden sowie eigenen Unternehmensangehörigen.

Der WPV-Verhaltenskodex ist als Selbstverpflichtung konzipiert. Die Zertifizierung der teilnehmenden Unternehmen erfolgt durch den WPV bzw. seine Mitgliedsverbände.

Mit der Bereitstellung dieses CoC unterstützt der WPV die Unternehmen dabei, auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen in einem globalen Markt zu reagieren und sich den Herausforderungen und gesellschaftlichen Erwartungen zu stellen, die aus der zunehmend vernetzten Zusammenarbeit in den Wertschöpfungsketten folgen.

Der WPV-Verhaltenskodex gilt für das signierende / beitretende Unternehmen, dessen Unternehmensführung sowie für dessen Mitarbeiter und soll als Grundlage für sämtliche Geschäftsbeziehungen des signierenden / beitretenden Unternehmens dienen.

Die gesellschaftlich verantwortliche Unternehmensführung gehört zu den Grund- und Kernprinzipien des unternehmerischen Handelns. Bei allen unternehmerischen Entscheidungen sind die Folgen in ökonomischer, sozialer und ökologischer Hinsicht zu bedenken und in einem angemessenen Interessenausgleich zu bringen. Die Prinzipien des UN-Global Compacts<sup>1</sup> haben die Unternehmen dabei stets im Blick. Die Unternehmen tragen freiwillig und im Rahmen der Möglichkeiten des Einzelnen zum Wohle und zur nachhaltigen Entwicklung der globalen Gesellschaft an den Standorten bei, an denen sie tätig sind. Gleiches gilt bei den gesellschaftlichen Beziehungen innerhalb der Papierkette. Geschäftspartner sind fair zu behandeln. Verträge sind einzuhalten, soweit die Rahmenbedingungen sich nicht grundlegend ändern. Die allgemeingültigen ethischen Werte und Prinzipien sind zu berücksichtigen, insbesondere gilt dies für die Menschenwürde.

<sup>1</sup> Abrufbar unter <http://globalcompact.de/index.php?id=14>

Die nachfolgenden Ziffern I bis IV bilden Mindeststandards und sollen Situationen vorbeugen, die die Integrität der Unternehmen und Ihrer Mitarbeiter in Frage stellen können.

## **I. Allgemeine Regelungen**

### **1. Geltungsbereich**

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Niederlassungen und Produktionsstätten des Unternehmens weltweit.

### **2. Gesetze, Normen und ethische Verhaltensweisen**

Das Unternehmen hält die geltenden Gesetze, Normen und sonstigen Rechtsvorschriften der jeweiligen Länder ein, in denen es tätig ist. Es orientiert sich an den allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere Integrität, Rechtschaffenheit sowie Menschenwürde, Offenheit und Nichtdiskriminierung von Religion, Weltanschauung, Geschlecht und Ethik.

### **3. Geschäftspartner, Behörden und Verbraucher**

Das Unternehmen praktiziert nach den allgemein anerkannten Geschäftspraktiken von Fairness und Ehrlichkeit. Mit Behörden pflegt es einen partnerschaftlichen und vertrauensvollen Umgang, Verbraucherschützende Normen werden beachtet.

### **4. Geschäftsgeheimnisse**

Geschäftsgeheimnisse von Geschäftspartnern werden vom Unternehmen und seinen Unternehmensangehörigen vertraulich behandelt. Eine Weitergabe vertraulicher Informationen an Dritte oder die öffentliche Zugänglichmachung ist untersagt. Dies gilt für die Unternehmensangehörigen auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## **II. Kartell- und wettbewerbsrechtliche Vorgaben**

### **1. Kartellrecht**

Das Unternehmen verpflichtet sich zu fairem Wettbewerb. Wettbewerbsschützende Gesetze, insbesondere das Kartellrecht sowie sonstige wettbewerbsregulierende Gesetze werden beachtet.

Unzulässige Absprachen über Preise oder sonstige Konditionen, Verkaufsgebiete oder Kunden sowie einen Missbrauch von Marktmacht widersprechen den Grundsätzen des Unternehmens.

### **2. Bestechung, Bestechlichkeit und Korruption**

Das Unternehmen lehnt Bestechung und Korruption ab und toleriert diese Verhaltensweisen auch nicht. Es fördert auf geeignete Weise Transparenz, integrires Handeln und verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen.

Das jeweils geltende Korruptionsstrafrecht ist einzuhalten. Zuwiderhandlungen werden grundsätzlich mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen geahndet.

## **III. Globale Richtlinien**

### **1. Menschenrechte**

Die international anerkannten Menschenrechte<sup>2</sup> werden ausdrücklich und nachhaltig unterstützt.

<sup>2</sup> Allgemeine Erklärung der Menschenrechte - UN-Doc. 217, sog. UN-Menschenrechtscharta

## 2. Kinderarbeit

Kinderarbeit und jegliche Art von Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen werden abgelehnt. Die entsprechenden Gesetze werden eingehalten.

## 3. Zwangsarbeit

Jede Form von Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft und Sklavenarbeit oder Sklaverei sowie diesen ähnliche Zustände wird abgelehnt. Unternehmensangehörige dürfen weder direkt noch indirekt durch Gewalt oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden.<sup>3</sup>

## 4. Entlohnung

Alle Beschäftigten sollen für eine Vollzeitbeschäftigung einen fairen Lohn erhalten, der mindestens zur Deckung der Grunderfordernisse ausreicht. Das Entgelt ist in praktischer Weise auszuzahlen (bar, Scheck, Überweisung) sowie eine Lohnabrechnung in angemessenem Umfang zur Verfügung zu stellen.<sup>4</sup>

## 5. Arbeitszeit

Arbeitszeiten entsprechen dem geltenden nationalen Recht, dem Branchenstandard oder den einschlägigen ILO Konventionen. Mehrarbeit muss auf freiwilliger Basis erfolgen.<sup>5</sup>

## 6. Gesundheit und Arbeitsschutz

Die nationalen und internationalen Vorschriften für die Sicherstellung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz werden eingehalten. Es sind entsprechende Systeme der Arbeitsidentität einzurichten, die Risiken für Gesundheit und Sicherheit vermeiden.<sup>6</sup>

## 7. Umweltschutz

Das Unternehmen beachtet die Ziele eines nachhaltigen Umweltschutzes und handelt an allen Standorten umweltbewusst. Umwelt- und ressourcenschonende Produktionsmethoden werden in diesem Zusammenhang angestrebt. Im Einklang mit den Grundsätzen der Rio-Deklaration der Vereinten Nationen<sup>7</sup> geht das Unternehmen mit natürlichen Ressourcen verantwortungsvoll um.

## IV. Ethische und soziale Grundsätze

### 1. Diskriminierung

Das Unternehmen lehnt eine Diskriminierung bei der Anstellung oder Beschäftigung ab, insbesondere auch eine Diskriminierung wegen Rasse, ethnischer oder nationaler Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, geistiger oder körperlicher Behinderung, Alter, Glaubensbekenntnis, Zugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation oder anderer persönlicher Merkmale<sup>8</sup>.

### 2. Belästigung

Das Unternehmen missbilligt physische, psychische oder sexuelle Gewalt sowie verbale Belästigung.

### 3. Meinungsfreiheit

Das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung wird gewährleistet.

<sup>3</sup> Vgl. ILO-Konventionen 29 und 106

<sup>4</sup> Vgl. ILO-Konventionen 16 und 131

<sup>5</sup> Vgl. ILO-Konventionen 1 und 14

<sup>6</sup> Vgl. ILO Konvention 155

<sup>7</sup> 27 Grundsätze der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung, beschlossen von der Konferenz der Vereinten Nationen über Umwelt und Entwicklung (UNCED), Rio de Janeiro, 1992

<sup>8</sup> Vgl. ILO-Konventionen 100, 111, 158 und 159  
(CoC 14.09.2011)

#### **4. Privatsphäre**

Die Privatsphäre wird geachtet.

#### **V. Lieferanten**

Das signierende / beitretende Unternehmen ist aufgefordert, die Grundsätze dieses WPV-Verhaltenskodex seinen unmittelbaren Lieferanten zu vermitteln, die Einhaltung der Inhalte des WPV-Verhaltenskodex bei seinen Lieferanten bestmöglich zu fördern und diese aufzufordern, den WPV-Verhaltenskodex ebenfalls zu befolgen. Das signierende / beitretende Unternehmen ist ferner aufgefordert, seinen Lieferanten zu empfehlen, ihrerseits ihre Lieferanten aufzufordern, den WPV-Verhaltenskodex zu befolgen.

#### **VI. Einhaltung des Verhaltenskodex**

##### **1. Maßnahmen**

Das Unternehmen bringt in geeigneter Art und Weise und in vorgegebenen Zeitabständen seinen Unternehmensangehörigen diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis und achtet auf dessen Einhaltung.

##### **2. Zertifizierung**

Voraussetzung für eine Zertifizierung ist eine vom WPV oder seinen Mitgliedsverbänden durchgeführte Befragung im Rahmen einer Selbstauskunft. Dabei ist ein 2-Jahres-Rhythmus einzuhalten.

Die zertifizierten Unternehmen können in geeigneter Weise durch den WPV und seine Mitgliederverbände bekannt gemacht werden. Die teilnehmenden Unternehmen erhalten das Recht, ein Kodex-Logo des WPV zu nutzen.

Erfüllen die teilnehmenden Unternehmen die Voraussetzungen für die Zertifizierung nicht oder nicht mehr, wird ihnen das Zertifikat der Compliance-Initiative entzogen.

##### **3. Ansprechpartner**

Das signierende / beitretende Unternehmen hat gegenüber dem WPV einen verantwortlichen Ansprechpartner für den WPV-Verhaltenskodex zu benennen, der verbindlich Auskunft über die Einhaltung des WPV-Verhaltenskodex erteilen kann. Das signierende / beitretende Unternehmen hat durch geeignete organisatorische Vorkehrungen darauf hinzuwirken, dass der WPV-Verhaltenskodex durch das signierende / beitretende Unternehmen sowie deren Geschäftsführung eingehalten wird. Dies geschieht insbesondere durch die Einführung und Aufrechterhaltung angemessener Kontrollen und Plausibilitätsprüfungen.