

# **Code of Conduct der ORAFOL Europe GmbH**

Stand: 01. Januar 2024

## **Vorwort**

ORAFOL bekennt sich zu einem sozialen und ökologisch verantwortungsvollen unternehmerischen Handeln. Wir achten die Menschenrechte als zentrales Element unserer Corporate Governance und stehen für Integrität und Verantwortungsbewusstsein. Ein gemeinsames Verständnis von ethischem und nachhaltigem Handeln ist hierfür die zentrale Basis.

Die in diesem Code of Conduct beschriebenen Sozial- und Umweltstandards sowie Prozesse basieren auf der Internationalen Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen (UN), den UN- Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, dem UN Global Compact, den OECD- Leitsätzen für multinationale Unternehmen sowie der Grundsatzerklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Dieser Verhaltenskodex bestimmt dafür die Anforderungen und Werte, die wir an uns und alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich stellen:

## 1. Gesetze und andere bindende Verpflichtungen

Bei allen geschäftlichen Entscheidungen und Handlungen, die für uns maßgeblich sind, werden wir die geltenden Gesetze und/oder sonstigen Bestimmungen einhalten.

Wir verpflichten uns zur fortlaufenden Verbesserung des Managementsystems, mit dem Ziel der Verbesserung der Umweltaspekte, Energieleistung, Qualität sowie des Arbeitsschutzes unter Einbeziehung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Um dies zu realisieren, stellt ORAFOL die nötigen Ressourcen zur Verfügung und pflegt eine offene Kommunikation, mit internen als auch externen Parteien.

## 2. Soziale Verantwortung

ORAFOL ist sich seiner sozialen, gesellschaftlichen Verantwortung bewusst.

Als Unternehmen, das profitables Wachstum anstrebt, wollen wir nachhaltig Wert schaffen und sind bestrebt, einen positiven Beitrag zur Achtung der Menschenrechte und zum Wohlergehen der Menschen zu leisten.

### Menschenrechte

Wir behandeln unsere Mitmenschen wertschätzend und verpflichten uns zur Einhaltung international anerkannter Arbeits- und Sozialstandards.

In unseren Geschäftsaktivitäten sind wir stets darauf bedacht, Menschenrechtsverletzungen weder zu verursachen noch indirekt zu diesen beizutragen. Wir tragen dafür Sorge, dass diese in unserem Einflussbereich nicht verletzt werden.

### Kinderarbeit und Beschäftigung Jugendlicher

Wir achten und schützen die Würde und Rechte von Kindern und treten für die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit ein. Kinderarbeit sowie jegliche Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen ist untersagt.

Wir achten die internationalen Übereinkommen zum Mindestalter der Beschäftigung.

Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen. Innerstaatliche Normen zum Schutz von Kindern und jugendlichen Beschäftigten sind einzuhalten. Insbesondere dürfen Jugendliche keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädlichen Situationen ausgesetzt werden.

### Sklaverei und Zwangsarbeitverbot

Alle Formen von Sklaverei sowie Zwangs- und Pflichtarbeit werden von uns ausgeschlossen und nicht geduldet.

Jede Form von Arbeit muss freiwillig und ohne Androhung von Strafe erfolgen. Damit ist jede Form von Arbeit zu vermeiden, die auf körperlicher, psychischer, sexueller und verbaler Gewalt und/oder Missbrauch oder wirtschaftlicher Ausbeutung beruht.

### Gesundheit und Sicherheit

Wir sorgen für ein sicheres und gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld, um Unfälle, Verletzungen, Berufskrankheiten sowie Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben

können, zu vermeiden. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Sicherheitsmaßnahmen informiert und geschult. Dabei werden Sie in die stetige Verbesserung unseres ISO 45001 zertifizierten Arbeitssicherheitssystems miteinbezogen und Ihre Ideen und Vorschläge berücksichtigt.

Darüber hinaus stellt ORAFOL seinen Beschäftigten die für die Ausübung der betrieblichen Tätigkeit notwendigen persönliche Sicherheitsausrüstung (PSA) kostenfrei zur Verfügung.

### **Arbeitszeit und Urlaub**

Es gilt die maximal zulässige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend der nationalen Gesetzgebung.

Unsere gewährten Urlaubstage entsprechen mindestens dem Niveau der geltenden Gesetze und Bestimmungen oder liegen darüber.

### **Vergütung**

Unsere Vergütung für die reguläre Arbeitszeit, Überstunden und Sonderleistungen, entspricht mindestens dem Niveau des nach geltenden Gesetzen und Bestimmungen anwendbaren Mindestlohns oder liegt darüber.

### **Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen**

Wir achten das Grundrecht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen und gewähren die damit verbundenen Rechte.

Die Mitgliedschaft in Gewerkschaften oder Arbeitnehmersvertretungen stellt keinen Grund für eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung dar.

### **Diskriminierungsverbot**

Jedwede Diskriminierung von Beschäftigten ist untersagt.

Die Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist zu fördern. Insbesondere ist jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung bei ORAFOL verboten, die aufgrund z.B. der Hautfarbe, des Geschlechts, des Alters, der religiösen Überzeugung, der politischen Meinung, der körperlichen oder geistigen Behinderung, der ethnischen, nationalen, sozialen Herkunft, der Nationalität, der sexuellen Orientierung oder anderer persönlicher Merkmale vorgenommen wird.

Bei vergleichbaren Anforderungen und Aufgaben wird der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit ohne Berücksichtigung des Geschlechtes beachtet.

### **Vorurteile, Beleidigungen, Belästigungen, Hetze und Hassrede**

Die freie Meinungsäußerung ist bei ORAFOL ein hohes Gut. ORAFOL ermutigt und fordert alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur sachlichen Meinungsäußerung und Kritik im Sinne des Verbesserungsvorschlages auf („Feedbackkultur“).

Um diesen unternehmerischen und gesellschaftlichen Grundwert sicherzustellen, wird in Anlehnung zum EU Digital Services Act (DSA) jegliche Form von Beleidigung, Belästigung, rhetorischem Vorurteil, der Hetze oder der Hassrede bei uns nicht geduldet und sanktioniert.

Dies gilt ausdrücklich sowohl für verbale als auch für non-verbale Kommunikation wie z.B. in Emails, Chats (z.B. MS Teams oder Whatsapp), im Internet (z.B. Onlineplattformen), dem ORAFOL- Intranet oder sonstigen Medien (z.B. Zeitungen).

### **Unternehmenskommunikation**

Wir kommunizieren wertschätzend und für alle Zielgruppen des Unternehmens klar verständlich.

So schaffen und stärken wir das interne und externe Vertrauen und garantieren ein hohes Maß an Verbindlichkeit gegenüber unseren Partnern und Auftraggebern.

Persönliche Ansichten haben bei ORAFOL Raum in internen Abstimmungen & Diskussionen.

Extern veröffentlichte Meinungen und Positionen von Mitarbeitern der ORAFOL Gruppe sind ausdrücklich als solche zu kennzeichnen. Persönliche Äußerungen von Mitarbeitern, welche der Reputation und dem Unternehmensimage von ORAFOL oder Dritten schaden, werden nicht geduldet und ziehen Konsequenzen nach sich.

Interne und externe Botschaften über das Unternehmen haben mit der zuständigen Leitung abgestimmt zu sein.

Unabhängig davon, in welcher Form Kommunikation bei ORAFOL stattfindet, muß diese im Einklang mit unseren Unternehmenswerten stattfinden und faktisch korrekt sein.

## **3. Ökologische Verantwortung**

### **Umweltschutz und Nachhaltigkeit**

Umweltschutz ist ein besonderes Anliegen von ORAFOL. Wir haben daher ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagement- System und legen großen Wert darauf, dass Umweltrisiken und negative Auswirkungen auf die Umwelt durch vorsorgende Maßnahmen möglichst gering gehalten werden. Wir achten darauf, dass sämtliche geltende nationalen und internationalen Umweltgesetze, -regelungen und -standards eingehalten werden und unterstützen den Einsatz von modernen, effizienten und umweltschützenden Technologien.

### **Klimaschutz**

Wir wollen an allen Standorten alle unsere Anlagen und Prozesse hinsichtlich unserer Energieeffizienz kontinuierlich verbessern. Um uns stetig weiterzuentwickeln, haben wir ein nach ISO 50001 zertifiziertes Energiemanagement- System eingeführt.

### **Energie**

Wir unterstützen die Beschaffung energieeffizienter Produkte und Dienstleistungen, die einen direkten Einfluss auf die energetische Leistung haben. Wir sind bestrebt, unseren Energieverbrauch zu minimieren und die Effizienz in allen Bereichen zu maximieren.

Des Weiteren verpflichten wir uns, Tätigkeiten zu unterstützen, die darauf abzielen, die energiebezogene Leistung kontinuierlich zu verbessern. Wir setzen uns für innovative Lösungen ein und fördern bewährte Verfahren, um den Energieverbrauch zu optimieren und unsere Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren.

### **Qualität**

Die stetige Verbesserung der Qualität unserer Produkte ist selbstverständliche Notwendigkeit und eng gekoppelt an eine kundenorientierte Sortimentsentwicklung. Ziel ist ein anwendungsgerechtes Produkt mit einem entsprechenden Verhältnis zwischen Funktionalität, Kosten, Lebensdauer sowie Rohstoff- und Energieeinsatz. Um dies sicherzustellen, arbeiten wir nach höchsten internationalen Standards und sind nach ISO 9001 zertifiziert.

### **Erhalt der natürlichen Lebensgrundlage**

Wir schützen die natürlichen Lebensgrundlagen so gut wie möglich. Insbesondere tragen wir dafür Sorge, schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßigen Wasserverbrauch zu unterlassen und reduzieren die Wasserentnahme auf ein Minimum. Im Rahmen anwendbarer gesetzlicher und behördlicher Vorgaben sind Standards zu Abwasserqualität definiert und werden überwacht.

### **Verbot von bedenklichen Stoffen**

Wir halten uns an die gesetzlichen Inhaltsstoffverbote, Beschränkungen und Deklarationsvorschriften sowie anwendbare Standards zum Verbot von bedenklichen Roh- und Gefahrstoffen.

Insbesondere das Verbot von mit Quecksilber versetzten Produkten, der Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen bei Herstellungsprozessen (Minamata Übereinkommen) und die Produktion und Verwendung von bestimmten Chemikalien gemäß dem Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe (POPs-Übereinkommen) werden von uns beachtet.

### **Umgang mit Konfliktmineralien & kritischen Rohstoffen**

Wir verpflichten uns, die jeweils anwendbaren Gesetze und Vorschriften über Konfliktmineralien (Dodd-Frank-Act (DFA), EU-Konfliktmineralienverordnung) und kritische Rohstoffe (European Critical Raw Materials Act) zu beachten. Wir wenden besondere Sorgfalt im Hinblick auf die Herkunft und die Vermeidung der Rohstoffe an.

### **Umweltgerechte Handhabung von Abfällen**

Wir halten uns an das Verbot nicht umweltgerechter Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen nach den Regelungen, die in der anwendbaren Rechtsordnung nach Maßgaben des Artikels 6 Abs. 1 Buchstabe d Ziffer i, ii des POPs- Übereinkommens gelten.

Ebenso beachten wir das Verbot zur Ausfuhr gefährlicher Abfälle gemäß dem Basler Übereinkommen und dokumentieren dies gemäß unserer ISO 14001- Umweltmanagement- System- Zertifizierung.

## **4. Ethisches Geschäftsverhalten**

### **Fairer Wettbewerb**

ORAFOL erklärt seine Verpflichtung zu einer Politik der integren und verantwortungsvollen Geschäftsführung. Die Geschäftsleitung und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verhalten sich im Wettbewerb stets lauter, integer und fair.

Wir halten uns an alle internationalen Abkommen, sowie an die anwendbaren wettbewerbs- und kartellrechtlichen Rechtsvorschriften in den Ländern, in denen die ORAFOL Gruppe tätig ist.

Vereinbarungen oder aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen mit anderen Unternehmen, die eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbes bezwecken oder bewirken tolerieren wir nicht.

Eine marktbeherrschende Stellung werden wir nicht missbrauchen.

### **Betrug, Bestechung, Erpressung und Korruption**

Jede Form von Betrug, Bestechung, Erpressung, Korruption oder Gewährung von Vorteilen, die sich zur Beeinflussung von geschäftlichen Entscheidungen eignet, sei es aktiv oder passiv, ist verboten.

Kein bei ORAFOL Beschäftigter darf weder direkt noch indirekt - mit dem Ziel, eine Geschäftsbeziehung oder sonstige Gefälligkeit zu bewirken - einen unrechtmäßigen Vorteil monetärer oder sonstiger Art anbieten, bereitstellen, zusichern, fordern oder annehmen. Dabei können insbesondere folgende Personen betroffen sein:

- eine Person, die ein öffentlicher Amtsträger ist, wie ein Regierungsvertreter oder jeder andere nationale oder ausländische Beamte oder politische Mandatsträger
- ein Vertreter oder Angestellter eines Kunden oder Lieferanten
- eine Bank, ein Finanz- oder Kreditinstitut
- eine politische Partei.

Die Einhaltung der jeweils anwendbaren Anti- Korruptionsgesetze ist zu jeder Zeit sicherzustellen.

Jede Form von geheimer Absprache mit Geschäftspartnern, Kunden, Lieferanten oder Marktbegleitern ist untersagt.

### **Compliance Richtlinien und unethisches Verhalten**

ORAFOL hat ergänzend zu diesem Code of Conduct verschiedene Compliance Richtlinien erstellt, welche die korrekten Verhaltensweisen bei bestimmten Themen definieren:

- Datenschutz, Datensicherheit, Cybersicherheit, Schutz der Arbeitsmittel und Daten
- Geschenke, Einladungen, Interessenskonflikte
- Geldwäsche, Genaue Buchführung, Aufzeichnung und Berichte
- Zoll- und Exportkontrollbestimmungen

Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin, der oder die gegen diese grundlegenden, ethischen Geschäftsprinzipien der ORAFOL Gruppe verstößt, setzt sich der Gefahr aus, dass strafrechtliche Maßnahmen oder sonstige aufgrund der geltenden Gesetze vorgeschriebene Sanktionen gegen ihn oder sie verhängt werden können. Bei Verstößen könnten darüber hinaus von ORAFOL Disziplinarmaßnahmen gegen ihn bzw. sie eingeleitet werden, welche bis hin zur Kündigung reichen können.

## 5. Meldung von Verstößen

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ORAFOL oder einem Lieferanten, Anwohner, sonstige Betroffene und Dritte sollen mögliche Verstöße gegen diesen Code of Conduct an ORAFOL melden.

Hinweise, Ideen, Anregungen und Beschwerden können direkt an den ORAFOL-Compliance Manager per Email ([compliance@orafol.de](mailto:compliance@orafol.de)) gesendet werden.

Zudem stehen auf dem Werksgelände weiterhin Briefkästen zur schriftlichen Abgabe zur Verfügung. Diese werden regelmäßig geleert und an den Compliance Manager weitergeleitet.

Desweiteren kann auch über das ORAFOL- Hinweisgebersystem, das auch anonyme Meldungen ermöglicht, online auf der Internetseite <https://orafol.integrityline.app/> gemeldet werden.

Alle Meldungen werden vertraulich und gemäß den geltenden Datenschutzbestimmungen behandelt.



.....

**Dr. Holger Lochair**  
Chairman & Chief Executive Officer