

# Verhaltenskodex

Leitlinie LL0015 - Rev.: 1.2

## Inhaltsverzeichnis

1	<b>ZIELSETZUNG</b> .....	1
2	<b>GELTUNGSBEREICH</b> .....	1
3	<b>GRUNDSATZERKLÄRUNG</b> .....	1
4	<b>UMGANG MIT KUNDEN GESCHÄFTSPARTNERN UND STAATLICHEN STELLEN</b> .....	2
5	<b>VERANTWORTUNG GEGENÜBER MITARBEITER*INNEN, DER GESELLSCHAFT UND DER UMWELT</b> .....	4
6	<b>EINHALTUNG DES VERHALTENSKODEX</b> .....	6
7	<b>MITGELTENDE DOKUMENTE</b> .....	6

## 1 Zielsetzung

Die Leitlinie verankert den Verhaltenskodex bei Paragon DACH & CEE.

## 2 Geltungsbereich

Diese Leitlinie gilt für Paragon DACH & CEE.

Beinhaltet sind die Unternehmen:

Paragon Germany GmbH

Paragon Customer Communications Weingarten GmbH

Paragon Customer Communications CZ a.s.

PCC-SP z.o.o (POL)

PCC Poland Sp z.o.o (POL)

(nachfolgend „Paragon“ genannt)

## 3 Grundsatzerklärung

Offenheit und gegenseitige Wertschätzung prägen unser Miteinander. Wir bauen auf starke Werte: Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit, Glaubwürdigkeit und Integrität. Das Engagement und Können jedes Einzelnen sind dafür die Basis. Die Entwicklung der Mitarbeiter\*innen ist uns besonders wichtig. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz haben höchste Priorität.

Unser aktiver Einsatz für eine nachhaltige Entwicklung ist integraler Bestandteil unserer Unternehmenspolitik und fest in unserem Managementsystem verankert.

Name	: Leitlinie LL0015 - Verhaltenskodex Rev.: 1.2	Klassifizierung	: öffentlich	Seite 1 von 6
Dokumenteninhaber	: Standort KBR, MDB, SAD, WGT: Hd Sust	Freigabedatum	: 03.10.2023 11:46	
Status	: Freigegeben	Auszugsdatum	: 04.10.2023	
Geltungsbereich	: Standort KBR, MDB, SAD, WGT: ALLE			

Hinweis: Sollte es sich bei dem Dokument um eine Formularvorlage handeln, bezieht sich das Freigabedatum auf die Freigabe der Vorlage.

© 2023 Paragon DACH & CEE – Alle Rechte vorbehalten. Weitergabe und Vervielfältigung nur mit ausdrücklicher Genehmigung durch Paragon.

# Verhaltenskodex

## Leitlinie LL0015 - Rev.: 1.2

Wir haben die Verantwortung gegenüber Menschen, Gesellschaft und Umwelt in unseren Unternehmenswerten und Führungsleitlinien festgelegt und setzen sie mit konkreten Maßnahmen sowie Projekten um.

Wir erwarten von allen unseren internen und externen Mitarbeiter\*innen und Führungskräften vollständige und ungeteilte Loyalität sowie ein verantwortliches und ethisch korrektes, integriertes Geschäftsverhalten.

Alle Tätigkeiten, im Namen von Paragon müssen zu jeder Zeit ehrlich, fair, unparteiisch und über jeden Verdacht erhaben sein.

### 3.1 Anforderungen/ Geltungsbereich

Unsere Führungskräfte haben eine besondere Vorbildfunktion und lassen sich in ihren Handlungen im besonderen Maße an diesem Verhaltenskodex messen. Sie sind erste Ansprechpartner\*innen bei Fragen zum Verständnis der Regelungen und sorgen dafür, dass alle Mitarbeiter\*innen den Verhaltenskodex kennen und verstehen. Sie beugen im Rahmen ihrer Führungsaufgabe nicht akzeptablem Verhalten vor bzw. ergreifen geeignete Maßnahmen, um Regelverstöße in ihrem Verantwortungsbereich zu verhindern.

Das Ziel dieses Verhaltenskodex ist es, allen Mitarbeiter\*innen und dem Management dabei zu helfen, die relevanten ethischen Standards zu erkennen und zu verstehen, welche Richtlinien praktiziert werden müssen. Jede(r) Mitarbeiter\*in ist aufgefordert, in seinem Verantwortungsbereich aktiv an der Umsetzung mitzuwirken.

Unser Verhaltenskodex stellt verbindliche Regeln dar, die von allen Mitarbeiter\*innen zu beachten sind. Er ist Grundlage und Leitfaden für die Bewältigung ethischer und rechtlicher Herausforderungen bei der täglichen Arbeit. Dieser Verhaltenskodex hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit - deshalb gilt: Die beste Richtlinie ist immer auch das eigene Gewissen und der gesunde Menschenverstand unter strikter Einhaltung der Gesetze.

## 4 Umgang mit Kund\*innen, Geschäftspartner\*innen und staatlichen Stellen

Paragon baut auf starke Werte: Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit, Glaubwürdigkeit und Integrität. Somit legen wir Wert auf eine offene und wahrheitsgemäße Berichterstattung und Kommunikation zu den Geschäftsvorgängen des Unternehmens gegenüber Investor\*innen, Mitarbeiter\*innen, Kund\*innen, Geschäftspartner\*innen, der Öffentlichkeit im Allgemeinen und staatlichen Institutionen.

Es wird erwartet, dass die Standards und das Verhalten aller Mitarbeiter\*innen darauf ausgerichtet sind, ehrenhaft, ehrlich und integer zu handeln, in Übereinstimmung mit allen anwendbaren in- und ausländischen Gesetzen und Vorschriften sowie mit den höchsten moralischen/ ethischen Standards der Verantwortung im Umgang mit unseren Kund\*innen, potenziellen Kund\*innen, Geschäftspartner\*innen, Lieferanten, öffentlichen Amtsträgern, Wettbewerber\*innen und auch untereinander.

### 4.1 Geschenke und Bewirtung/ Korruption

Generell sind wir der Ansicht, dass die Gewährung und Entgegennahme von Geschenken und/ oder Bewirtungen nicht als Basis erfolgreicher Ausübung der Geschäftstätigkeit dienen soll, auch wenn es unter bestimmten Umständen begrenzte Ausnahmen geben kann.

Name	: Leitlinie LL0015 - Verhaltenskodex Rev.: 1.2	Klassifizierung	: öffentlich
Dokumenteninhaber	: Standort KBR, MDB, SAD, WGT: Hd Sust	Freigabedatum	: 03.10.2023 11:46
Status	: Freigegeben	Auszugsdatum	: 04.10.2023
Geltungsbereich	: Standort KBR, MDB, SAD, WGT: ALLE		

Hinweis: Sollte es sich bei dem Dokument um eine Formularvorlage handeln, bezieht sich das Freigabedatum auf die Freigabe der Vorlage.

© 2023 Paragon DACH & CEE – Alle Rechte vorbehalten. Weitergabe und Vervielfältigung nur mit ausdrücklicher Genehmigung durch Paragon.

# Verhaltenskodex

## Leitlinie LL0015 - Rev.: 1.2

Das Unternehmen wendet sich ausdrücklich gegen jede Form der Korruption im In- und Ausland und vermeidet schon den Anschein, durch unlautere Geschäftspraktiken Einfluss auf geschäftliche Entscheidungen nehmen zu wollen.

Kein(e) Mitarbeiter\*in darf die geschäftlichen Verbindungen des Unternehmens zum eigenen oder fremden Vorteil oder zum Nachteil des Unternehmens ausnutzen.

Geschenke oder Geld sollten prinzipiell nicht angenommen werden. Wenn ein Geschenk darauf abzielt, Einfluss zu nehmen, müssen die Mitarbeit\*innen es mit Verweis auf die Unternehmensrichtlinien zurückgeben.

Einladungen, wie zum Beispiel zu Geschäftsessen oder Veranstaltungen, die im angemessenen Rahmen sind, dürfen ausgesprochen oder angenommen werden, wenn sie nicht der unzulässigen Bevorzugung dienen.

Bestehen Zweifel hinsichtlich des Vorliegens eines sachlichen Grundes oder der Üblichkeit einer Zuwendung, haben die Mitarbeiter\*innen vorab die zuständige Führungskraft zu fragen.

### 4.2 Offenlegung und Vermeidung von Interessenkonflikten

Interessenkonflikte mit privaten Belangen oder anderweitigen wirtschaftlichen oder sonstigen Aktivitäten, auch von Angehörigen oder sonst nahestehenden Personen oder Organisationen sollten schon im Ansatz vermieden werden. Treten sie trotzdem auf, sind sie unter Beachtung von Recht und Gesetz sowie der geltenden Paragon Vorgaben zu lösen. Voraussetzung hierfür ist die transparente Offenlegung des Konflikts.

Bei Anfragen, Ausschreibungen oder Verträgen, in die Verwandte oder persönliche enge Bekannte involviert sind, sollten die Vorgesetzten sofort informiert werden, um gemeinsam - gegebenenfalls mit den zuständigen Vorgesetzten - zu entscheiden, ob andere Mitarbeiter\*innen den Vorgang bearbeiten sollten.

### 4.3 Umgang mit Behörden und Partnern vor Ort

Wir sind bestrebt, mit allen zuständigen Behörden ein offenes und kooperatives Verhältnis zu pflegen. Informationen werden vollständig, wahrheitsgemäß, rechtzeitig und verständlich zur Verfügung gestellt. Ebenso achten wir auf einen offenen Dialog auf kommunaler und lokaler Ebene in den Regionen, in welchen unsere Standorte liegen.

### 4.4 Spenden

Spenden werden nur auf freiwilliger Basis und ohne Erwartung einer Gegenleistung getätigt. Die Spendentätigkeit darf nicht darauf angelegt sein, Entscheidungen im Interesse der Paragon verdeckt zu fördern. Die Spende muss transparent sein und der / die Empfänger\*in der Spende sowie die konkrete Verwendung durch den / die Empfänger\*in müssen bekannt sein. Über den Grund für die Spende und die zweckbestimmte Verwendung muss jederzeit Rechenschaft abgelegt werden können.

### 4.5 Geldwäsche

Wir dulden keinesfalls Aktivitäten in Zusammenhang mit Geldwäsche. Wir prüfen sorgfältig die Identität von Kund\*innen, Dienstleister\*innen, Berater\*innen und anderen Dritten, mit denen wir Geschäftsbeziehungen unterhalten oder anbahnen. Jede(r) Mitarbeiter\*in ist aufgefordert, ungewöhnliche finanzielle Transaktionen, insbesondere unter Einschluss von Barmitteln, die einen Geldwäscheverdacht begründen können, umgehend den zuständigen Führungskräften mitzuteilen.

# Verhaltenskodex

## Leitlinie LL0015 - Rev.: 1.2

### 4.6 Wettbewerbs- und Kartellrecht

Wir treten am Markt als fairer und verantwortungsvoller Wettbewerber auf und bekennen uns ohne Einschränkung zur Einhaltung des geltenden Wettbewerbs- und Kartellrechts. Alle Mitarbeiter\*innen des Unternehmens sind mit dieser Vorgabe vertraut und verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten.

### 4.7 Umgang mit vertraulichen Informationen

Wir schützen sämtliche Unternehmensinformationen sowie Informationen von und über unsere Geschäftspartner\*innen und behandeln diese vertraulich. Vertrauliche Informationen gehören zu unseren wertvollsten Vermögenswerten. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse dürfen nicht an Dritte weitergegeben oder gar öffentlich gemacht werden.

### 4.8 Datenschutz und Informationssicherheit

Der Schutz von personenbezogenen Daten insbesondere der Mitarbeiter\*innen, Kund\*innen und Lieferanten hat für uns eine besondere Bedeutung. Ohne eine gesetzliche Zulässigkeit oder eine Einwilligung des Betroffenen dürfen keine personenbezogenen Daten erhoben oder verarbeitet werden.

## 5 Verantwortung gegenüber Mitarbeiter\*innen, der Gesellschaft und der Umwelt

Wir halten uns an alle für das Unternehmen relevanten, geltenden Gesetze, betrieblichen Regelungen, Unternehmensrichtlinien sowie Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Verstöße gegen den Verhaltenskodex können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Jede(r) Mitarbeiter\*in trägt dabei Verantwortung, diese Vorgaben einzuhalten.

Soziale Verantwortung ist unverzichtbarer Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und ein wesentlicher Faktor für nachhaltigen Unternehmenserfolg.

### 5.1 Menschenrechte

Die Achtung der geltenden Vorschriften zum Schutz der Menschenrechte ist ein integraler Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung. Jede(r) Mitarbeiter\*in respektiert die Würde und die persönlichen Rechte eines jeden anderen Mitarbeiters und jeder anderen Mitarbeiterin und Kolleg\*innen sowie Dritter, mit denen das Unternehmen in einer Geschäftsbeziehung steht. In diesem Zusammenhang stehen wir auch in einem ständigen Dialog mit unseren Lieferanten. Daher übernimmt das Unternehmen Verantwortung im Hinblick auf Umwelt, Sicherheit, Gesundheit und der Einhaltung der Menschenrechte in all unseren Beschaffungsaktivitäten. Produkte und Dienstleistungen werden unter Berücksichtigung sozialer, ökologischer und ökonomischer Aspekte beschafft. Paragon bekennt sich zu den Grundsätzen der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und des UN Global Compact und verpflichtet sich zu deren Einhaltung.

Name	: Leitlinie LL0015 - Verhaltenskodex Rev.: 1.2	Klassifizierung	: öffentlich
Dokumenteninhaber	: Standort KBR, MDB, SAD, WGT: Hd Sust	Freigabedatum	: 03.10.2023 11:46
Status	: Freigegeben	Auszugsdatum	: 04.10.2023
Geltungsbereich	: Standort KBR, MDB, SAD, WGT: ALLE		

Hinweis: Sollte es sich bei dem Dokument um eine Formularvorlage handeln, bezieht sich das Freigabedatum auf die Freigabe der Vorlage.

© 2023 Paragon DACH & CEE – Alle Rechte vorbehalten. Weitergabe und Vervielfältigung nur mit ausdrücklicher Genehmigung durch Paragon.

# Verhaltenskodex

## Leitlinie LL0015 - Rev.: 1.2

### 5.2 Verbot von Kinder-, Zwangs-, Pflichtarbeit oder Sklaverei

Wir akzeptieren keine Form der Kinder-, Zwangs-, Pflichtarbeit oder Sklaverei. Wir halten uns an alle einschlägigen nationalen und internationalen Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen.

### 5.3 Gleichbehandlung und Chancengleichheit, Verbot von Diskriminierung, Gegenseitiger Respekt und Vertrauen

Diskriminierung von Mitarbeiter\*innen und Dritten lassen wir nicht zu. Das Unternehmen schätzt die Vielfältigkeit der Menschen, deren Ideen und Meinungen.

Wir fördern die Chancengleichheit unserer Mitarbeiter\*innen.

Wir gehen vertrauensvoll, empathisch und offen miteinander um. Wir bringen uns gegenseitig Höflichkeit, Achtung und Respekt entgegen und nehmen Rücksicht aufeinander. Fairness ist das Fundament unserer Zusammenarbeit. Es ist uns wichtig, mit Teamgeist und gegenseitiger Wertschätzung gemeinsam an die Arbeit zu gehen.

Wir dulden keine sexuelle, diskriminierende oder andere Form von Belästigung, Mobbing oder Einschüchterungen am Arbeitsplatz – weder durch Äußerungen noch durch andere Verhaltensweisen. Wir treten für ein kollegiales Arbeitsumfeld ein und jeglicher Art von Belästigung entschieden entgegen. Dabei übernehmen wir Verantwortung, indem wir ganz konkret Fehlverhalten ansprechen und uns gegenseitig unterstützen.

### 5.4 Faire Arbeitsbedingungen und gesundes Arbeitsumfeld

Das Unternehmen beachtet die geltenden nationalen Gesetze und Arbeitsnormen hinsichtlich angemessener Entlohnung und maximaler Arbeitszeit.

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

Wir halten die Gesetze und Regeln zur Arbeitssicherheit und zur Gesundheit am Arbeitsplatz ein und sorgen für ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld unserer Mitarbeiter\*innen.

### 5.5 Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz

Der Schutz der Natur ist ein zentraler Bestandteil der Nachhaltigkeit. Nachhaltig agieren bedeutet für uns, in unseren globalen Geschäftspraktiken und -abläufen die ökologische Nachhaltigkeit mitzubetrachten. Unsere Umweltstandards stellen wir ständig auf den Prüfstand und entwickeln sie kontinuierlich weiter.

Umweltschutz ist für uns als Produktionsunternehmen eine selbstverständliche Verpflichtung zu einem nachhaltigen, ressourcenschonenden und umweltgerechten Wirtschaften, für unseren gemeinsamen Lebensraum, denn wir glauben daran, dass Klimaschutz und Energieeffizienz sich langfristig auszahlen.

Umwelt- und Klimaschutz ist eine wesentliche Führungsaufgabe. Die Vorgesetzten nehmen eine entscheidende Vorbildfunktion wahr. Gleichzeitig fördern wir bei allen Mitarbeiter\*innen ein verantwortungsbewusstes, umweltgerechtes Handeln.

Name	: Leitlinie LL0015 - Verhaltenskodex Rev.: 1.2	Klassifizierung	: öffentlich
Dokumenteninhaber	: Standort KBR, MDB, SAD, WGT: Hd Sust	Freigabedatum	: 03.10.2023 11:46
Status	: Freigegeben	Auszugsdatum	: 04.10.2023
Geltungsbereich	: Standort KBR, MDB, SAD, WGT: ALLE		

Hinweis: Sollte es sich bei dem Dokument um eine Formularvorlage handeln, bezieht sich das Freigabedatum auf die Freigabe der Vorlage.

© 2023 Paragon DACH & CEE – Alle Rechte vorbehalten. Weitergabe und Vervielfältigung nur mit ausdrücklicher Genehmigung durch Paragon.

# Verhaltenskodex

## Leitlinie LL0015 - Rev.: 1.2

### 6 Einhaltung des Verhaltenskodex

#### 6.1 Kommunikation

Paragon informiert alle Mitarbeiter\*innen über die in diesem Verhaltenskodex genannten Inhalte und erläutert die sich daraus ergebenden Verpflichtungen. Wir kommunizieren unsere Grundsätze des Verhaltenskodex offen und klar gegenüber allen relevanten Stakeholdern.

#### 6.2 Richtlinien und Prozesse

Wir leiten alle erforderlichen Schritte ein, um die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Grundwerte und Vorgaben durch geeignete Organisationsmaßnahmen sowie angemessene Richtlinien und Prozesse in allen Geschäftsbereichen umzusetzen.

Wir verpflichten uns, die Einhaltung des Verhaltenskodex regelmäßig zu fördern, bei Bedarf anlassbezogen zu kontrollieren und zu aktualisieren.

#### 6.3 Mitteilungen von Verstößen

Alle Mitarbeiter\*innen von Paragon sind angehalten, entsprechende beobachtete Verstöße gegen Gesetze, interne Regelungen und diesen Verhaltenskodex unverzüglich den Vorgesetzten, der Geschäftsführung oder dem Betriebsrat zu melden. Meldungen einer Verletzung dieses Kodex werden strikt vertraulich behandelt und haben keine negativen Auswirkungen für meldende Mitarbeiter\*innen, es sei denn, es wäre mit voller Absicht ein unwahrer Sachverhalt behauptet worden.

Unser Hinweisgebersystem bietet die Möglichkeit, bekannte oder vermutete Verstöße über ein standardisiertes elektronisches Hinweisgebersystem zu melden. Hier können die Hinweise online eingegeben werden. Es besteht außerdem die Möglichkeit, Hinweise telefonisch, per Mail oder per Post zu übermitteln.

#### 6.4 Konsequenzen bei 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.

### 7 Mitgeltende Dokumente

Keine