



***CASIMIR KAST***  
VERPACKUNG GMBH

# Verhaltenskodex

Bei CK Casimir Kast Verpackung GmbH verpflichten wir uns in allen Aspekten zu ethischen und gesetzeskonformen Handlungsweisen.

# Inhaltsverzeichnis

**Vorwort**

**Soziale Verantwortung**

**Ökologische Verantwortung**

**Ethisches Geschäftsverhalten und Compliance**



# Vorwort

Casimir Kast ist ein mittelständisches, konzernunabhängiges Familienunternehmen aus dem nordbadischen Murgtal, das mittlerweile in der 13. Generation familiengeführt wird. Wir sind Spezialisten für Verpackungen und Displays aus kaschierter Wellpappe und Vollkarton.

## Verantwortung übernehmen

Wir sind ein Unternehmen mit einer langen Geschichte: Seit 1550 tragen wir unseren Teil zur Entwicklung des Murgtals bei, ebenso wie die Menschen hier zu der erfolgreichen Entwicklung von Casimir Kast beigetragen haben. Daraus erwächst für uns eine Verantwortung, die wir gerne annehmen.

Gegenüber unserer Umwelt: Unsere Historie begründet sich aus der Natur, unsere Produkte haben eine natürliche Basis.

Gegenüber unseren Kunden und Lieferanten: Sie kennen uns als zuverlässigen Partner.

Deshalb verpflichten wir bei Casimir Kast uns, unsere Geschäftstätigkeit in allen Aspekten auf ethische und gesetzeskonforme Weise zu führen. Wir bekennen uns zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Diese Verpflichtung geben wir auch an unsere Lieferanten und Dienstleister weiter.

Bei unseren Mitarbeiter:innen setzen wir voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet und in die Unternehmenskultur integriert werden. Weiter sind wir bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere Produkte im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordern unsere Lieferanten auf, dazu im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes beizutragen.

## Qualität

Unsere Produkte haben den relevanten gesetzlichen und branchenüblichen Anforderungen sowie den hohen Erwartungen der Kunden bezüglich kontinuierlicher Qualität, Produkt- und Lebensmittelsicherheit zu entsprechen. Es gilt insbesondere, die Ansprüche der Produkt- und Lebensmittelsicherheit unter Einhaltung hoher Hygienestandards zu gewährleisten.

Wir sind als Unternehmen nach den folgenden Normen und Standards zertifiziert:

- DIN EN ISO 9001
- FSSC 22000
- FSC® (FSC® C105125)

Von unseren Lieferanten erwarten wir die Einhaltung der Anforderungen dieser Systeme und, wo zutreffend und wirtschaftlich möglich, die Etablierung und die Zertifizierung gleich- oder höherwertiger Systeme.

# Soziale Verantwortung

Die Unternehmenspolitik von Casimir Kast zum Schutz der Menschenrechte stützt sich auf allgemein gültige Gesetze, Standards und internationale Normen. Casimir Kast bekennt sich zu den FSC®-Kernarbeitsnormen:

## **Wir setzen keine Kinderarbeit ein.**

- Es werden keine Arbeitnehmer:innen unter 15 Jahren beschäftigt.
- Keine Person unter 18 Jahren wird mit gefährlichen oder schweren Arbeiten beschäftigt; es sei denn, es handelt sich um eine Ausbildung im Rahmen der genehmigten nationalen Gesetze und Vorschriften.
- Der Zertifikatsinhaber verbietet die schlimmsten Formen der Kinderarbeit.

## **Wir schließen alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit aus, insbesondere:**

- körperliche und sexuelle Gewalt
- Schuldknechtschaft
- Vorenthaltung von Löhnen/einschließlich der Zahlung von Arbeitsgebühren und/oder der Zahlung einer Kautions zur Aufnahme einer Beschäftigung
- Einschränkung der Mobilität/Beweglichkeit des Arbeitnehmers
- Einbehaltung von Reisepass und/oder Ausweispapieren
- Androhung von Denunziation bei den Behörden
- Arbeitsverhältnisse sind freiwillig und basieren auf gegenseitigem Einverständnis, ohne Androhung einer Strafe.

## **Wir stellen sicher, dass Beschäftigungs- und Berufspraktiken nicht diskriminierend sind.**

## **Wir respektieren die Vereinigungsfreiheit und das effektive Recht auf Kollektivverhandlungen.**

- Die Arbeitnehmer:innen können Arbeitnehmer:innen-Organisationen ihrer eigenen Wahl gründen oder solchen beitreten.
- Wir respektieren die volle Freiheit der Arbeitnehmer:innen-Organisationen, ihre Satzungen und Regeln aufzustellen.
- Wir respektieren das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Arbeitnehmer:innen erfahren bei der Ausübung dieser Rechte keine Diskriminierung oder Bestrafung.
- Mit rechtmäßig gegründeten Arbeitnehmer:innen-Organisationen und oder ordnungsgemäß gewählten Vertretern wird nach Treu und Glauben verhandelt.
- Kollektivvereinbarungen werden umgesetzt, wo sie existieren.

Über die FSC®-Kernarbeitsnormen hinaus:

## **Faire Entlohnung**

Das Entgelt für reguläre Arbeitsstunden und Überstunden muss dem nationalen gesetzlichen Mindestlohn oder den branchenüblichen Mindeststandards entsprechen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Das Entgelt für Überstunden muss in jedem Fall das Entgelt für reguläre Stunden übersteigen. Soweit das Entgelt nicht ausreicht, die Kosten des gewöhnlichen Lebensunterhalts zu decken und ein Mindestmaß an Rücklagen zu bilden, ist auch das Unternehmen verpflichtet, das Entgelt entsprechend zu erhöhen. Den Arbeitnehmer:innen sind alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zu gewähren. Lohnabzüge als Strafmaßnahmen sind nicht zulässig. Es ist sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer:innen klare, detaillierte und regelmäßige schriftliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Entgelts erhalten.

## **Diskriminierungsverbot**

Die Ungleichbehandlung von Mitarbeiter:innen in jeglicher Form ist unzulässig, soweit sie nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Dies gilt z. B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Gesundheitsstatus, politischer Überzeugung, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden respektiert.

## **Sicherheit am Arbeitsplatz**

Das Unternehmen ist für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Übermäßige körperliche oder geistige Ermüdung sind durch geeignete Maßnahmen zu verhindern. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Sicherheitsmaßnahmen informiert und geschult. Den Mitarbeiter:innen wird der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge ermöglicht sowie der Zugang zu sauberen sanitären Einrichtungen. Wir erwarten von unseren Mitarbeiter:innen, dass sie ihre Arbeit und Entscheidungen klar und ohne jede Beeinträchtigung durch Alkohol und Drogen ausführen.

## **Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen**

Unternehmen dürfen nicht unter Verstoß gegen legitime Rechte Land, Wälder oder Gewässer entziehen, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Personen sichert. Schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßigen Wasserverbrauch sind zu unterlassen, wenn dies die Gesundheit von Personen schädigt, die natürlichen Grundlagen zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt oder den Zugang von Personen zu einwandfreiem Trinkwasser oder Sanitäreinrichtungen verhindert.

## Beschwerdemechanismen

Das Beschwerdeverfahren muss für Mitarbeitende unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität und wirksamen Schutz vor Benachteiligungen zugänglich sein. Die Abwicklung erfolgt über die Arbeitnehmer:innen-Vertreter.

# Ökologische Verantwortung

## Behandlung und Ableitung von industriellem Abwasser

Abwasser aus Betriebsabläufen, Fertigungsprozessen und sanitären Anlagen ist vor der Einleitung oder Entsorgung zu typisieren, zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Darüber hinaus sollten Maßnahmen eingeführt werden, um die Erzeugung von Abwasser zu reduzieren.

## Umgang mit Luftemission

Allgemeine Emissionen aus den Betriebsabläufen (Luft- und Lärmemissionen) sowie Treibhausgasemissionen sind vor ihrer Freisetzung zu typisieren, routinemäßig zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln. Das Unternehmen hat zudem die Aufgabe, seine Abgasreinigungssysteme zu überwachen und ist angehalten, wirtschaftliche Lösungen zu finden, um jegliche Emissionen zu minimieren.

## Umgang mit Abfall und gefährlichen Stoffen

Unternehmen sollen einer systematischen Herangehensweise folgen, um Festabfall zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu ermitteln und so zu handhaben, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist.

## Verbrauch von Rohstoffen und natürlichen Ressourcen reduzieren

Der Einsatz und der Verbrauch von Ressourcen während der Produktion und die Erzeugung von Abfall jeder Art, einschließlich Wasser und Energie, sind zu reduzieren bzw. zu vermeiden. Entweder geschieht dies direkt am Entstehungsort oder durch Verfahren und Maßnahmen, bspw. durch die Änderung der Produktions- und Wartungsprozesse oder von Abläufen im Unternehmen, durch die Verwendung alternativer Materialien, durch Einsparungen, durch Recycling oder mithilfe der Wiederverwendung von Materialien.

## Umgang mit Energieverbrauch/-effizienz

Der Energieverbrauch ist zu überwachen und zu dokumentieren. Es sind wirtschaftliche Lösungen zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und den Energieverbrauch zu minimieren.

# Ethisches Geschäftsverhalten und Compliance

## Fairer Wettbewerb

Die Normen der fairen Geschäftstätigkeit, der fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs sind einzuhalten. Außerdem sind die geltenden Kartellgesetze anzuwenden, welche im Umgang mit Wettbewerbern insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, verbieten. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen.

## Vertraulichkeit/Datenschutz

Wir verpflichten uns, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen unseres Auftraggebers, der Zulieferer, Kunden, Verbraucher:innen und Arbeitnehmer:innen gerecht zu werden. Wir beachten bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften.

## Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kundeninformationen geschützt sind.

## Integrität/Bestechung und Vermeidung von Interessenskonflikten

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. Beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung verfolgen wir eine Null-Toleranz-Politik. Verfahren zur Überwachung und Durchsetzung der ethischen Grundsätze sind anzuwenden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten.

Geschäftsführung und Mitarbeiter:innen von Casimir Kast dürfen im Geschäftsverkehr keine Geschenke, Zahlungen, Einladungen oder Dienstleistungen anbieten, versprechen, fordern, gewähren oder annehmen, die mit der Absicht gewährt werden, eine Geschäftsbeziehung in unzulässiger Weise zu beeinflussen oder bei denen die Gefahr besteht, die professionelle Unabhängigkeit des Geschäftspartners zu gefährden. Dies ist grundsätzlich nicht der Fall bei Geschenken und Einladungen, die sich im Rahmen geschäftsüblicher Gastfreundschaft, Sitte und Höflichkeit bewegen.



Herausgegeben von der Geschäftsführung



Christian Oetker-Kast



Der Verhaltenskodex für Casimir Kast wurde von der Geschäftsführung verabschiedet und herausgegeben.

Für die Koordinierung des Verhaltenskodex ist die Fachabteilung Personalwesen zuständig, welche die Mitarbeiter:innen des Unternehmens in Fragen der Umsetzung und Anwendung des Verhaltenskodex berät.

Alle Mitarbeiter:innen werden über die Anwendbarkeit des Verhaltenskodex informiert und sollten sich mit den Inhalten vertraut machen.