



**Verantwortungsvolles  
unternehmerisches  
Handeln**

# OECD- LEITSÄTZE

# INHALT

<b>Vorwort</b> .....	<b>S. 03</b>		
<b>Geltungsbereich</b> .....	<b>S. 04</b>		
Umfang unserer Verpflichtung .....	<b>S. 04</b>		
Geschäftspartner, Lieferanten, Subunternehmer .....	<b>S. 04</b>		
<b>Grundsätze für verantwortungsvolles Handeln</b> .....	<b>S. 05</b>		
Zweck und Zielsetzung .....	<b>S. 05</b>		
Wirtschaftsethik und Integrität .....	<b>S. 06</b>		
Menschenrechte .....	<b>S. 06</b>		
Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern .....	<b>S. 07</b>		
Einhaltung der grundlegenden Arbeitnehmer- und Menschenrechte .....	<b>S. 07</b>		
Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektiv- verhandlungen .....	<b>S. 07</b>		
Diskriminierungsverbot und Chancengleichheit .....	<b>S. 08</b>		
Gesundheit, Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit .....	<b>S. 08</b>		
Schulung und Weiterbildung .....	<b>S. 10</b>		
Umwelt .....	<b>S. 11</b>		
		Bekämpfung von Bestechung und Korruption .....	<b>S. 12</b>
		Keine Bestechung und Korruption .....	<b>S. 12</b>
		Vermeidung und Offenlegung von Interessenkonflikten .....	<b>S. 12</b>
		Wettbewerb .....	<b>S. 13</b>
		<b>Due Diligence</b> .....	<b>S. 14</b>
		Sorgfalts-Prozess .....	<b>S. 14</b>
		Identifikation von Risiken .....	<b>S. 14</b>
		Risikoanalyse zur Bewertung und Priori- sierung von Risiken .....	<b>S. 14</b>
		Abhilfemaßnahmen .....	<b>S. 14</b>
		Überwachung und Berichterstattung .....	<b>S. 15</b>
		Einbindung von Betroffenen .....	<b>S. 15</b>
		Verstöße .....	<b>S. 16</b>
		<b>Überprüfung</b> .....	<b>S. 17</b>
		<b>Noch Fragen?</b> .....	<b>S. 18</b>
		<b>Kenntnis von Verletzungen?</b> .....	<b>S. 19</b>
		Meldekanal der Perga GmbH .....	<b>S. 19</b>
		<b>Impressum</b> .....	<b>S. 20</b>

# Vorwort

Die Perga GmbH ist ein führender Spezialist für hochwertige Folienlösungen und Verpackungen aus Polyethylen. Seit der Gründung im Jahr 1970 unter dem Namen Perga-Plastic GmbH haben wir uns kontinuierlich weiterentwickelt und beschäftigen heute rund 180 Mitarbeitende. Mit einem Jahresumsatz von circa 50 Millionen Euro zählen wir zu den etablierten Unternehmen der Branche.

Seit 2010 obliegt das Unternehmen der in München ansässigen Serafin Gruppe, einer europaweit tätigen und über mehrere Branchen diversifizierten Unternehmensgruppe. Über zehn verschiedene Beteiligungsunternehmen beschäftigen heute mehr als 5.000 Mitarbeitende an Standorten auf fünf Kontinenten. Mit starken Wurzeln und der Unternehmerfamilie Haindl im Hintergrund handeln und denken wir in Generationen. Wir teilen gemeinsame Werte und die Freude an dem Streben, Erreichtes noch besser zu machen.

Unsere Verantwortung gegenüber der Umwelt, unseren Kunden und der Gesellschaft ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Wir sind überzeugt, dass nachhaltiges und verantwortungsbewusstes Handeln die Basis für langfristigen Erfolg bildet. Unsere Vision ist es, innovative und umweltfreundliche Verpackungslösungen auf höchstem Qualitätsniveau zu entwickeln. Dabei setzen wir auf kontinuierliche Verbesserung, effiziente Ressourcennutzung und die Förderung umweltfreundlicher Alternativen.

Das Vertrauen unserer Mitarbeitenden, Geschäfts-

partner und Kunden ist für uns essenziell. Es bildet die Grundlage für unser tägliches Handeln und unseren Anspruch, bestehende Prozesse stetig zu hinterfragen und nachhaltigen Mehrwert für unsere global agierenden Partner zu schaffen – gestern, heute und morgen.

Die wichtigsten Grundregeln und Prinzipien der Perga GmbH haben wir bereits mit einem [Code of Conduct für Lieferanten](#) und einem [Code of Conduct für Mitarbeiter und Kunden](#) zusammengefasst, welcher einen Orientierungsrahmen für das tägliche Handeln aller Mitarbeitenden, Führungskräfte und der Geschäftsführung der Perga GmbH bietet.

Ergänzend zu unseren Code of Conducts möchten wir uns mit dieser Richtlinie zu einem ethischen, nachhaltigen und verantwortungsvollen Wirtschaften gemäß den [OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln](#) und den [UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#) in ihrer jeweils gültigen Fassung verpflichten. Gleichzeitig soll diese Richtlinie einen Beitrag zur Wahrung bzw. Herstellung fairer und ethischer Arbeitsbedingungen sowie zur Achtung der Menschenwürde im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit liefern.

# Geltungsbereich

## Umfang unserer Verpflichtung

---

Diese Richtlinie gilt für die Perga GmbH und ihren gesamten Unternehmensbereich. Sie findet Anwendung auf alle Mitarbeitenden an unserem Standort und erstreckt sich über sämtliche Unternehmensbereiche und Tätigkeitsfelder.

Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, dass ihre geschäftlichen Tätigkeiten jederzeit in Übereinstimmung mit anwendbarem Recht sowie unternehmensinternen Richtlinien und Vorgaben ausgeübt werden. Die Mitarbeitenden der Perga GmbH sind aufgefordert, sich stets sozial verantwortlich zu verhalten.

## Geschäftspartner, Lieferanten, Subunternehmer

---

Wir erwarten, dass alle Lieferanten, Auftragnehmer und sonstigen Geschäftspartner, mit denen die Perga GmbH zusammenarbeitet, diese Richtlinie respektieren und fördern. Zu diesem Zweck wird diese Richtlinie auch gegenüber unseren Geschäftspartnern bekannt gemacht. Soweit es den Zweck dieser Richtlinie fördert, sollen Interessenträger für bestimmte in dieser Richtlinie dargelegte Themen eingebunden werden.

# Grundsätze für verantwortungsvolles Handeln

## Zweck und Zielsetzung

Diese Richtlinie basiert insbesondere auf den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und dient als Rahmen für verantwortungsbewusstes, nachhaltiges und ethisches Handeln. Ziel ist es, dass die Perga GmbH ihrer sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Verantwortung in ihrer Geschäftstätigkeit und entlang der gesamten Wertschöpfungskette gerecht wird.

Wir verpflichten uns in diesem Zusammenhang insbesondere

- ⊕ Menschenrechte zu achten: Wir möchten die Achtung international anerkannter Menschenrechte gemäß der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sicherstellen.
- ⊕ Umweltschutz zu fördern: Negative Auswirkungen auf die Umwelt sollen minimiert und der Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft erleichtert werden.
- ⊕ Arbeitsrechte zu wahren: Gerechte Arbeitsbedingungen, die Vereinigungsfreiheit und der Schutz vor Diskriminierung muss gewährleistet sein.
- ⊕ Korruption zu bekämpfen: Bestechung, Erpressung und andere Formen der Korruption sind konsequent zu verhindern.

Unsere Verpflichtung umfasst die Umsetzung eines Due-Diligence-Prozesses, der dazu beitragen soll, Menschenrechtsverletzungen und sonstige schädliche Auswirkungen auf Menschen und die Umwelt in der bzw. durch die Perga GmbH zu verhindern, zu minimieren oder zu unterbinden.

## Wirtschaftsethik und Integrität

---

Wir sind bestrebt, höchste Standards in Bezug auf Integrität und Transparenz einzuhalten. Dies umfasst (i) die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften, unabhängig vom geografischen Standort, (ii) die Förderung von Fairness und Wettbewerb, einschließlich der Vermeidung von Kartell- oder Monopolpraktiken, und (iii) den Schutz vertraulicher Informationen und der Privatsphäre von Kunden und Mitarbeitenden.

## Menschenrechte

---

Die Achtung der Menschenrechte ist eine wesentliche Komponente der unternehmerischen Verantwortung der Perga GmbH und fest in unserer Identität verankert. Eine wichtige Orientierung liefern uns insoweit die international anerkannten Menschenrechte, die in der Internationalen Menschenrechtscharta ausgedrückt sind, einschließlich der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, und die Rechte, die in der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit niedergelegt sind. Es ist unser Ziel, dass Verletzungen der Menschenrechte Dritter bereits proaktiv vermieden werden. Hierzu werden Menschenrechte in unseren Geschäftsentscheidungen systematisch berücksichtigt. Entsprechende Mechanismen, wie z.B. Risikoanalysen, im Rahmen unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht tragen dazu bei, dass potenziell negative Auswirkungen auf Menschenrechte frühzeitig erkannt werden und diesen angemessen begegnet wird. Dies gilt auch, wenn diese Auswirkungen nicht unmittelbar durch uns verursacht werden.

Wir verurteilen insbesondere alle Formen von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Nationalität, politischen oder sonstigen Überzeugungen, ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität oder anderen Merkmalen sowie alle Formen von Kinder- und Zwangsarbeit und Sklaverei.

Der Schutz der Meinungsfreiheit ihrer Mitarbeitenden ist für die Perga GmbH eine Selbstverständlichkeit; wir respektieren das Recht, Meinungen frei zu äußern sowie den Schutz von Persönlichkeitsrechten und Privatsphäre. Bei privaten Meinungsäußerungen achten alle Mitarbeitenden darauf, die jeweilige geschäftliche Tätigkeit nicht in einen Kontext mit der privaten Äußerung zu stellen.

# Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozial- partnern

## Einhaltung der grundlegenden Arbeit- nehmer- und Menschen- rechte

Für die Perga GmbH ist die Achtung der Menschenrechte und der Arbeitnehmerrechte elementarer Bestandteil ihrer langfristigen Unternehmensstrategie. Dasselbe Verständnis setzen wir bei all unseren Mitarbeitenden und Geschäftspartnern voraus. Wir akzeptieren die Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Es ist unser Ziel, unseren Mitarbeitenden im Einklang mit diesen Prinzipien ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld bieten zu können. Arbeitsformen wie Zwangs- oder Kinderarbeit lehnen wir bedingungslos ab. Jede Arbeit muss freiwillig sein und ohne Androhung von Strafe erfolgen. Die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis nach den anwendbaren Gesetzen beenden können. Außerdem darf keine rechtswidrige Behandlung, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Erniedrigung stattfinden. Die Beauftragung oder Nutzung von Sicherheitskräften ist zu unterlassen, wenn beim Einsatz Personen unmenschlich oder erniedrigend behandelt oder verletzt werden oder die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt wird.

## Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektiv- verhandlungen

Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeitenden, im Rahmen der geltenden gesetzlichen Bestimmungen, sich in Organisationen ihrer Wahl zusammenzuschließen, diesen beizutreten und sich kollektiv für ihre Interessen, einzusetzen. Niemand darf aufgrund der Gründung, des Beitritts oder der Mitgliedschaft in einer solchen Organisation benachteiligt oder diskriminiert werden.

Sollten Arbeitnehmervertretungen in gesetzmäßiger Weise gebildet werden, verpflichten wir uns zu einer fairen und respektvollen Zusammenarbeit. Ein offener Dialog sowie ein Umfeld, das die Wahrnehmung dieser Rechte in friedlicher und gesetzmäßiger Weise ermöglicht, sind für uns selbstverständlich.

## Diskriminierungsverbot und Chancengleichheit

Gegenseitige Achtung und Chancengleichheit sind fester Bestandteil unseres Handelns. Wir unterbinden jegliches Verhalten, welches die Menschenwürde einer anderen Person missachtet, eine andere Person diskriminiert oder belästigt.

Wir verfolgen daher das Ziel, dass niemand auf diskriminierende Weise direkt oder indirekt benachteiligt, herabgesetzt oder bevorzugt werden darf.

## Gesundheit, Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist einer unserer Erfolgsfaktoren und hat bei uns höchste Priorität. Wir sind als Unternehmen dafür verantwortlich, dass unsere Mitarbeitenden in einem sicheren und gesunden Arbeitsumfeld tätig sind und die geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes eingehalten werden.

Jeder Mitarbeitende ist auch selbst aufgerufen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in seinem Arbeitsumfeld zu fördern und sich an die Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu halten. Jede Führungskraft ist dafür verantwortlich, dass sich ihre jeweiligen Mitarbeitenden dieser Verantwortung bewusst sind, ihnen kommt eine besondere Vorbildfunktion zu.

Zudem sollen die Mitarbeitenden über aktuelle Entwicklungen von Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie -maßnahmen informiert und geschult werden.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind integraler Bestandteil der Betriebsabläufe und werden in die technischen, ökonomischen und sozialen Überlegungen miteinbezogen.



Die Perga GmbH verpflichtet sich zur Umsetzung folgender Grundsätze im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:

- ⊕ Sorgfältige Prüfung von Sicherheits- und Gesundheitsrisiken, die sich aus unseren Tätigkeiten ergeben.
- ⊕ Einhaltung aller gesetzlichen und branchenspezifischen Anforderungen sowie Best Practices im Bereich Arbeitsschutz.
- ⊕ Minimierung von Unfall- und Gesundheitsrisiken für Mitarbeitende, Geschäftspartner und sonstige Personen, die von unserer Geschäftstätigkeit betroffen sind.
- ⊕ Bereitstellung von Informationen, Schulungen und Unterweisungen, angepasst an die jeweiligen Zuständigkeitsbereiche innerhalb der Organisation.
- ⊕ Unterstützung und Förderung von Innovationen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie Best Practices und Initiativen unserer Mitarbeitenden und Partner.
- ⊕ Bereitstellung geeigneter Mittel zur Förderung von Sicherheit, Gesundheit und betrieblicher Fürsorge.
- ⊕ Kontinuierliche Überwachung und Bewertung unserer Sicherheits- und Gesundheitsleistung mit dem Ziel der stetigen Verbesserung.
- ⊕ Regelmäßige Beratschlagung und Besprechung sicherheitsrelevanter Themen mit unseren Mitarbeitenden.
- ⊕ Pflege einer positiven Sicherheits- und Gesundheitskultur auf allen Unternehmensebenen, die Sicherheit als oberste Priorität betrachtet.

Um ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten, setzt die Perga GmbH auf gezielte Maßnahmen:

- ⊕ Risikomanagementsystem: Permanente Überwachung und Anpassung auf Basis aktueller Ereignisse zur frühzeitigen Erkennung und Vermeidung von Gefahren.
- ⊕ Schulungen: Regelmäßige Schulungen für alle Mitarbeitenden zur Sensibilisierung und Vorbeugung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsrisiken.
- ⊕ 5-M-Analysen: Jeder Arbeitsunfall wird systematisch analysiert, um Ursachen zu identifizieren und präventive Maßnahmen abzuleiten.
- ⊕ Quartalsmäßige Sitzungen: Sicherheitsmaßnahmen werden evaluiert und in den Regelbetrieb, die Gefährdungsbeurteilung sowie die Betriebsanweisungen integriert.
- ⊕ Unterweisung durch Vorgesetzte: Vorgesetzte sind für die Schulung der Mitarbeitenden gemäß aktualisierten Betriebsanweisungen verantwortlich; externe Begehungen kontrollieren die Einhaltung.
- ⊕ Fortlaufende Wirksamkeitsprüfung: Alle getroffenen Maßnahmen werden regelmäßig auf ihre Effektivität hin überprüft und bei Bedarf angepasst.

---

## **Schulung** und Weiterbildung

Als Beitrag zur langfristigen Beschäftigungsmöglich- bzw. -fähigkeit ihrer Beschäftigten ist es das Ziel der Perga GmbH, die Teilnahme an umfassenden Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen aktiv zu fordern und zu fördern. Für eine hohe Leistungsfähigkeit, aber auch für eine grundlegende Beschäftigungssicherheit zu Gunsten unserer Mitarbeitenden geben wir ihnen die Möglichkeit, sich persönlich wie fachlich umfassend weiterzuentwickeln. Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten stehen nach dem Grundsatz der Chancengleichheit allen Mitarbeitenden in entsprechender Weise zu.

# Umwelt

Perga übernimmt Verantwortung für unsere Umwelt und achtet darauf, dass umweltbezogenen Erwartungen und gesetzliche Vorschriften im Bereich Umweltschutz durch die Perga GmbH eingehalten werden. Die Verbindung von ökologischer Verantwortung und ökonomischer Effizienz ist ein Schlüssel für den Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft. Dementsprechend prägt der Erhalt unserer Umwelt unsere unternehmerische Tätigkeit und erfordert einen nachhaltigen Umgang mit vorhandenen Ressourcen.

Bei unseren Vertragspartnern achten wir auf eine energieeffiziente Beschaffung und Prozesse, nachteilige Auswirkungen auf Menschen und Umwelt sollen nach Möglichkeit vermieden werden. Wir unterstützen Initiativen zur Kreislaufwirtschaft, um Abfall zu minimieren. Wir verurteilen die Herbeiführung von schädlichen Bodenveränderungen, Gewässerverunreinigungen, Luftverunreinigungen, schädlichen Lärmemissionen sowie einen übermäßigen Wasserverbrauch. Schädliche Umweltauswirkungen sind zu unterlassen, soweit 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.

Umweltspezifische Risiken, insbesondere im Zusammenhang mit den von der Perga GmbH angebotenen Produkten und Dienstleistungen sollen im Rahmen der unternehmerischen Sorgfalt fortlaufend geprüft werden.

Auch unsere Mitarbeitenden sollen sensibilisiert werden, selbst und eigeninitiativ Verantwortung für Umwelt und Natur zu übernehmen und ihr Verhalten danach auszurichten. Sämtliche unserer Mitarbeitenden sind aufgerufen, auf ökologische Nachhaltigkeit und auf Umwelt, Klima, und Naturschutz zu achten.

Gemeinsam mit unseren Partnern streben wir zudem kontinuierlich die Verbesserung der Umweltleistung an.

Um den in den letzten Jahren schwierigen makro- und mikroökonomischen Herausforderungen, wie steigende Strompreise, die Einführung der CO<sub>2</sub>-Steuer, Bürokratieaufbau, sowie der Plastiksteuer zu begegnen, hat die Perga GmbH klare Ziele definiert.

Dazu gehören die Reduktion des Energieverbrauchs, die Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie die Einhaltung umweltrechtlicher Vorgaben und Normen. Um diese Ziele zu erreichen, setzen wir gezielte Maßnahmen um, deren Fortschritt mithilfe spezifischer Kennzahlen überprüft wird:

- ⊕ Verbesserung der Energieeffizienz durch die Implementierung und kontinuierliche Optimierung unseres Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001.
- ⊕ Start und Aufbau der CO<sub>2</sub>-Bilanzierung nach dem Greenhouse-Gas-Protocol.
- ⊕ Systematische Bewertung unserer Partnerunternehmen auf Einhaltung ökologischer und sozialer Nachhaltigkeitsstandards
- ⊕ Förderung des Bewusstseins für Umweltverantwortung und nachhaltiges Handeln im Arbeitsalltag durch Schulungen unserer Mitarbeitenden.
- ⊕ Ressourcenschonung durch Abfallminimierung
- ⊕ Steigerung der Materialeffizienz durch Regranulierung aller anfallenden Nebenprodukte

# Bekämpfung von Bestechung und Korruption

## Keine Bestechung und Korruption

Den erheblichen schädlichen Auswirkungen von Bestechung und Korruption – nicht nur für ihre eigenen Aktivitäten – ist sich die Perga GmbH bewusst. Bestechung und Korruption verzerrern als global auftretendes Phänomen nicht nur die internationalen Wettbewerbsbedingungen, sondern sind auch geeignet, die Durchsetzung von Umweltstandards und Arbeitnehmerrechten zu verhindern oder nicht normgerechte Waren in Umlauf zu bringen. So wird durch die Umlenkung von Mitteln mithilfe korrupter Praktiken u.a. das Streben nach einer Steigerung des allgemeinen wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Wohlergehens untergraben.

Bestechung und Korruption werden von der Perga GmbH nicht toleriert. Sämtliche unserer Mitarbeitenden, Führungskräfte, Organmitglieder und beauftragte Dritte sind verpflichtet, jegliche Form von Bestechung oder Korruption zu unterlassen und zumutbare Anstrengungen zu unternehmen, um Bestechung und Korruption im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit der Perga GmbH zu verhindern.

Korruption umfasst u.a. die Bestechung öffentlicher Amtsträger\*innen oder der Beschäftigten von Personen oder Einheiten, zu denen Geschäftsbeziehungen unterhalten werden. Der Begriff kann sich auch auf missbräuchliche Einflussnahme, Veruntreuung sowie den Missbrauch von Finanzierungen und wohlthätigen Spenden beziehen. Es dürfen weder direkt noch indirekt Bestechungsgelder oder sonstige ungerechtfertigte Vorteile angeboten, versprochen, gewährt oder gefordert werden, um einen Auftrag oder einen sonstigen Vorteil zu erlangen oder zu behalten. Bestechungsgeldfor-

derungen oder Schmiergelderpressungen darf in keinem Fall nachgegeben werden.

Geschäftsbeziehungen werden nur nach sachlichen und transparenten Kriterien angebahnt und unterhalten. Zuwendungen von bzw. an Geschäftspartner(n) sind nur in einem angemessenen Umfang und entsprechend üblicher und etablierter Geschäftspraxis gestattet. Die Grenze liegt dabei nicht nur bei illegalen oder als unzulässig zu bewertenden Zuwendungen, verboten sind auch solche Handlungen, die geeignet sind, den Eindruck geschäfts- oder sachfremder Erwägungen zu erwecken oder die Reputation der Perga GmbH zu gefährden.

## Vermeidung und Offenlegung von Interessenkonflikten

Geschäftsentscheidungen sind im besten Interesse der Perga GmbH zu treffen. Interessenkonflikte mit privaten Belangen oder anderweitigen Aktivitäten, auch von Angehörigen oder sonst nahestehenden Personen oder Organisationen, sollten schon im Ansatz vermieden werden. Im Fall unvermeidbarer Konfliktsituation besteht eine Pflicht zur Offenlegung, damit eine Lösung unter Beachtung von Recht und Gesetz erfolgen kann.

# Wettbewerb

---

Die Perga GmbH steht für fairen Wettbewerb. Fairer Wettbewerb soll nicht durch rechtswidrige oder unlautere Methoden beeinflusst oder gar unterbunden werden. Kartellverstöße gefährden einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Kartellabsprachen sind für uns kein Mittel, um neue Geschäfte zu generieren.

# Due Diligence

## Sorgfalts- Prozess

Ein angemessener und effektiver Due-Diligence-Prozess ist von entscheidender Bedeutung für die wirksame Umsetzung dieser Richtlinie und dient dazu, menschenrechtliche Risiken systematisch zu identifizieren, zu bewerten, zu minimieren und geeignete Maßnahmen zur Verhinderung oder Behebung möglicher negativer Auswirkungen zu ergreifen. Die Erfüllung unserer Sorgfaltspflicht beruht dabei – neben der durch diese Richtlinie implementierten Strategie für verantwortungsvolles Handeln – auf den nachfolgenden Grundelementen, die im Rahmen eines eigenen Prozesses beachtet oder in eine bestehende Infrastruktur (z.B. im Rahmen des LkSG eingeführter Prozesse) integriert werden sollen:

### Identifikation von Risiken

Regelmäßige sowie anlassbezogene Risikoanalysen, die branchenspezifische, geografische und geschäftsbezogene Risiken berücksichtigen, helfen, potenzielle und/oder tatsächliche menschenrechtliche Risiken zu identifizieren. Diese Analysen stützen sich auf interne Daten, externe Expertisen und den Dialog mit den jeweils relevanten Stakeholdern.

### Risikoanalyse zur Bewertung und Priori- sierung von Risiken

Identifizierte Risiken werden hinsichtlich ihrer Wahrscheinlichkeit und Schwere bewertet. Auf die am stärksten gefährdeten Gruppen wird dabei ein besonderer Fokus gelegt. Risiken mit hoher Schwere werden unabhängig von ihrer Wahrscheinlichkeit priorisiert.

### Abhilfemaßnahmen

Basierend auf der Risikoanalyse entwickeln wir präventive und korrektive Maßnahmen. Dazu gehören je nach Bedarf die Anpassung von Unternehmensrichtlinien, die Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Geschäftspartnern sowie die Einführung von Kontrollmechanismen in Lieferketten. Wir arbeiten eng mit unseren Partnern zusammen, um menschenrechtliche Standards zu fördern und Verbesserungen umzusetzen.

---

## Überwachung und Berichterstattung

Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen wird durch Audits, Berichte und Rückmeldungen von Stakeholdern überwacht. Über die Ergebnisse des Due-Diligence-Prozesses berichten wir transparent und nachprüfbar, um Rechenschaft abzulegen und das Vertrauen unserer Stakeholder zu stärken.

## Einbindung von Betroffenen

Betroffene Gruppen und Stakeholder sollen in den Due-Diligence-Prozess einbezogen werden. Dies kann den Dialog mit Arbeitnehmervertretungen, zivilgesellschaftlichen Organisationen und lokalen Gemeinschaften umfassen, um ihre Perspektiven zu verstehen und sicherzustellen, dass ihre Rechte respektiert werden.

Durch die Anwendung dieses strukturierten Due-Diligence-Ansatzes bekräftigen wir unser Engagement, negative menschenrechtliche Auswirkungen zu vermeiden und dazu beizutragen, dass die Menschenrechte weltweit gewahrt werden.

# Verstöße

---

Bei möglichen Verstößen gegen diese Richtlinie, die nach anwendbarem Recht strafbar oder ordnungswidrig sind, werden die zuständigen Behörden miteinbezogen. Ungeachtet dessen werden Mitarbeitende je nach Schwere und Umfang des Verstoßes mit zivil- oder arbeitsrechtlichen Disziplinarmaßnahmen (von einer Abmahnung bis zur außerordentlichen Kündigung) zur Verantwortung gezogen.



# Überprüfung



Diese Richtlinie wird in regelmäßigen Abständen überprüft. Anmerkungen und Kommentare unserer Mitarbeitenden, Geschäftspartner und sonstiger Dritter werden in angemessener Weise berücksichtigt. Im Übrigen wird diese Richtlinie bei Bedarf aktualisiert, etwa zur Umsetzung gesteigerter gesellschaftlicher Anforderungen oder neuer gesetzlicher Vorgaben.

# Noch Fragen?



Unsere Führungskräfte beantworten gerne Fragen zum Verständnis der Regelungen und sorgen dafür, dass alle Mitarbeitenden unsere Richtlinie zu verantwortungsvollem Handeln kennen und verstehen. Dies gilt innerhalb unserer gesamten Unternehmensgruppe.

**Folgender Ansprechpartner** steht Ihnen hierbei zur Verfügung:

Human Rights Team: [humanrights@perga.de](mailto:humanrights@perga.de)

# Kenntnis von Verletzungen?



Unser Unternehmen hat zur Aufgabe, eigens dafür Sorge zu tragen, dass die Prinzipien dieser Richtlinie eingehalten werden. Dieses Ziel erreichen wir, wenn alle daran mitwirken. Bei Fragen, Unsicherheiten oder dem Verdacht auf Verstöße gegen interne und externe Vorschriften, sprechen wir mit unseren Vorgesetzten und holen uns Rat bei den zuständigen Stellen. Das Management ist dafür verantwortlich, dass den Mitarbeitenden aus der Einhaltung dieser Richtlinie oder aus Hinweisen auf Verstöße keine Nachteile entstehen. Angaben werden streng vertraulich behandelt. Insbesondere werden infolge von Hinweisen keine Disziplinarmaßnahmen oder Repressalien gegen den Hinweisgeber verhängt.

Für Hinweise auf Verletzungen dieser Richtlinie kann das bereits zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes eingerichtete Beschwerdetool ebenfalls genutzt werden. Dieses bietet die Möglichkeit einer vertraulichen Meldung. Das Beschwerdetool ist über unsere Webseite erreichbar.

## Meldekanal der Perga GmbH

Die Perga GmbH verfügt über einen individuellen Meldekanal zur vertraulichen Bearbeitung interner Beschwerden entsprechend der EU Whistleblower Protection Directive. Der Beschwerdekanal, der gleichermaßen von internen als auch externen Beschwerdeführern genutzt werden kann, ist über die Website zugänglich. Für Hinweise auf Verletzungen dieser Richtlinie kann das bereits zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes eingerichtete Beschwerdetool ebenfalls genutzt werden. Dieses bietet die Möglichkeit einer vertraulichen Meldung. Das Beschwerdetool ist über unsere Webseite erreichbar.

Zugang zum Tool über folgenden Link:  
<https://whistleblowersoftware.com/secure/Perga-LkSG>

# Impressum



## Herausgeber

---

**Perga GmbH**  
Tiefenweg 25  
74731 Walldürn-Altheim  
T +49 (0) 62 85-82-0  
[info@perga.com](mailto:info@perga.com)  
[www.perga.com](http://www.perga.com)

## Konzeption und Realisation

---

**Perga GmbH**  
Stand 02/2025