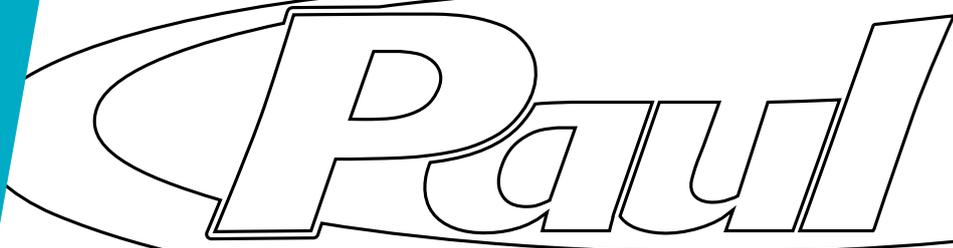




VERHALTENSKODEX

UNSER VERSTÄNDNIS INTEGREN VERHALTENS

CODE OF CONDUCT





VORWORT

Die Paul Group GmbH, ihre Tochtergesellschaften, Paul Nutzfahrzeuge GmbH sowie einschließlich Josef Paul GmbH & Co. KG und Josef Paul Verwaltungs-GmbH (nachfolgend „Paul Group“ genannt) haben sich für die Entwicklung einer Firmenkultur integren Verhaltens in der gesamten Unternehmensgruppe entschieden, die sich an der Wirtschaftsethik und der Einhaltung aller geltenden Gesetze orientiert. Zentrales Anliegen ist es daher, dass sich **alle Mitarbeiter* und Unternehmensangehörigen*** geschäftlich und privat **integer und ethisch korrekt verhalten** sowie nationale und internationale Rechtsvorschriften, die für die Paul Group gelten, strikt beachten. Zur praktischen Umsetzung dieser Verpflichtung hat die Paul Group diesen Verhaltenskodex unseres Verständnisses integren Verhaltens entwickelt. Der Verhaltenskodex verfolgt den Zweck, Fehlverhalten zu verhindern, integrires Verhalten zu fördern und allen Personen der Paul Group einen **Handlungsrahmen** zu bieten, wozu unter anderem auch die **korrekte Handhabung von tatsächlichen und vermeintlichen Konflikten zwischen persönlichen und geschäftlichen Interessen** gehört. **Es gehört zum Selbstverständnis der Gesellschafter und der Geschäftsführung, dass sie ihrer besonderen Verantwortung und exponierten Stellung entsprechend bestrebt sind, stets vorbildlich zu handeln und die Geschicke der Paul Group unter Beachtung dieses Verhaltenskodexes zu führen und als Vorbild für integrires Verhalten voranzugehen.** Unter keinen Umständen kann korruptes Geschäftsverhalten durch Mitarbeiter unseres Unternehmens geduldet werden. Fahrlässige oder vorsätzliche Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex können entsprechende disziplinarische Maßnahmen bis hin zu einer fristlosen Kündigung von Anstellungsverhältnissen zur Folge haben. Die nachfolgenden Grundsätze sind daher zwingend durch jeden Mitarbeiter einzuhalten.

* Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

1. Geschäftsethik der Paul Group

Von jedem Mitarbeiter, Geschäftsführer und Gesellschafter sind die für seine Aufgaben und Tätigkeiten in der Paul Group geltenden Vorschriften und Gesetze einzuhalten. Tritt eine Konfliktsituation auf, sollten Sie Ihrem **gesunden Menschenverstand** und Ihrem Urteilsvermögen im Geiste dieses Verhaltenskodex und **geleitet von dem Gedanken integren Verhaltens** folgen. Entstehen Zweifel, ob Sie auf dem richtigen Weg sind, bitten Sie Ihren Vorgesetzten oder einen Kollegen, dem Sie vertrauen, um Rat, bevor Sie handeln.

Wenn Sie unsicher sind, wie Sie vorgehen sollen, können Ihnen die folgenden Fragen bei Ihrer Entscheidung helfen:

- *Entspricht das von mir geplante Verhalten den geltenden Gesetzen, sonstigen Vorschriften sowie ethischen Verhaltensnormen?*
- *Bin ich ehrlich und fair?*
- *Wird mein Handeln auch in Zukunft Bestand haben?*
- *Was werde ich im Nachhinein davon halten?*
- *Kann ich die von mir geplanten Maßnahmen und die möglichen Konsequenzen gegenüber meinen Kollegen und Geschäftspartnern rechtfertigen?*
- *Habe ich selbst ein Störgefühl betreffend den geplanten Maßnahmen oder kommen mir diesbezüglich Zweifel?*
- *Wie würde es wirken, wenn die Situation auf der Titelseite einer Zeitung veröffentlicht werden würde?*

2. Nachhaltiges Engagement der Paul Group

Die Paul Group verfolgt einen langfristigen Ansatz, um wirtschaftlich erfolgreich zu sein, indem sie sich an Geschäften beteiligt, die mit der nachhaltigen Entwicklung des Wirtschaftsumfelds vereinbar sind. Unsere Geschäftspartner teilen unsere Grundsätze und unser Engagement für ein nachhaltiges, faires und gesetzestreu Verhalten. Insoweit haben wir uns gegenüber Dritten zur Einhaltung der mit unserer Geschäftstätigkeit verbundenen Gesetze verpflichtet, insbesondere zur Vermeidung und Unterlassung korrupten Geschäftsverhaltens.

Kommen wir dem nicht nach, ist nicht allein nur die von uns selbst designierte Geschäftsethik gefährdet. Bei Nichtbeachtung dieser Grundsätze droht der Wegfall der Geschäfts- und Existenzgrundlage für unser Unternehmen. Schon kleine Verstöße können erhebliche Reputationsschäden nach sich ziehen.

Die Paul Group ist daher bemüht, die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden, Geschäftspartner, Gesellschafter und Mitarbeiter durch Einhaltung von Gesetzen, sonstigen Normen und Verhaltensregeln zu erfüllen, die frühzeitige Erkennung und Bewältigung von Gefahren und Risiken stetig zu verbessern und die Entwicklung von Strukturen zu fördern, die zur Verminderung solcher Risiken beitragen. Es ist das Bestreben der Paul Group, eine Kultur und Kommunikation der Ehrlichkeit und Offenheit zu fördern.

3. Moralisches Verhalten

Die Paul Group fördert eine Arbeitsumgebung der Chancengleichheit, die frei von jeder Form der Belästigung und Diskriminierung ist. Jedes auf Einschüchterung zielende Verhalten ist untersagt, ob im Büro, im betriebsinternen kunden- oder lieferantenbezogenen Rahmen oder auch durch Nutzung unserer IT-Systeme (E-Mail, usw.).

Personalentscheidungen (z.B. hinsichtlich Einstellung, Auswahl, Schulung, Beförderung und Vergütung) basieren auf Qualifikation, Erfahrung und anderen arbeitsbezogenen Kriterien. Die Paul Group diskriminiert nicht aufgrund von Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung; ebenso toleriert die Paul Group ein diskriminierendes Verhalten von Unternehmensangehörigen oder gegenüber diesen nicht.

Beleidigendes, belästigendes oder verletzendes Benehmen von Mitarbeitern oder Kunden-/ Lieferantenvertretern gegenüber Kollegen ist nicht akzeptabel, gleich, ob verbaler, physischer oder visueller Natur. Beispiele hierfür sind unter anderem rassistische oder anderweitig abfällige Bemerkungen zu ethnischen oder sonstigen Merkmalen, die unter dem besonderen Schutz des Gesetzes stehen sowie unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche.

Sprechen Sie offen darüber, wenn Ihnen das Benehmen eines Mitarbeiters oder Kunden- oder Lieferantenvertreters unangenehm ist, und melden Sie jede Belästigung umgehend.

Bei Belästigung oder Diskriminierung wenden Sie sich an die Personalabteilung oder die Geschäftsführung. Dort erhalten Sie unter Sicherstellung der Vertraulichkeit die notwendige Unterstützung.

4. Arbeitsschutz

Wir alle sind dafür verantwortlich, durch die Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen und -praktiken, die Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Bitte melden Sie Unfälle, Verletzungen, gefährliche Arbeitsgeräte sowie unzulässige Praktiken oder Arbeitsbedingungen umgehend Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder der Geschäftsführung.

5. Interessenskonflikt

Nutzen Sie niemals Ihre Position oder das Eigentum der Paul Group zu Ihrem persönlichen Vorteil aus oder für private Zwecke.

Es ist das Selbstverständnis der Paul Group und Ausdruck unseres integren Verhaltens, dass Mittel und Ressourcen der Paul Group allein für Zwecke und zum Nutzen der Paul Group eingesetzt werden. Jedem Mitarbeiter ist es untersagt, seine Position oder Eigentum der Paul Group für persönliche Vorteile zu missbrauchen. **Leistungsbeziehungen zwischen der Paul Group auf der einen Seite sowie Mitarbeitern, Geschäftsführern oder Gesellschaftern und diesen jeweils nahestehenden Personen** auf der anderen Seite sind nur zulässig, soweit diese einem **Fremdvergleich standhalten** – es gilt der at arm's length Grundsatz. Nach dem at arm's length Grundsatz wird geprüft, ob die vertraglichen Beziehungen so abgeschlossen und durchgeführt wurden, wie das Rechtsverhältnis unter fremden Dritten abgeschlossen und durchgeführt worden wäre (ob die Leistungsbeziehung also einem Fremdvergleich standhält. Es findet somit ein Vergleich zwischen der vorliegenden Leistungsbeziehung statt mit einer Leistungsbeziehung über den gleichen Gegenstand bzw. die gleiche Dienstleistung, wenn diese von der Paul Group mit einem fremden Dritten eingegangen worden wäre. Typische Fälle ist der Verkauf einer Leistung unter Wert oder die Übernahme von Kosten ohne gleichwertige Gegenleistung.

Beispiel für den at arm's length Grundsatz (Fremdvergleich): Mitarbeiter A der Paul Group bringt seinen privaten Pkw zur Paul Group und lässt diesen dort von Kollegen reparieren. Gegenüber einem fremden Dritten hätte die Paul Group für die Reparatur eine Rechnung über EUR 3.200 ausgestellt. Auf diesen Rechnungsbetrag entfallen EUR 2.000 für erforderliche Ersatzteile und EUR 1.200 auf die Reparaturleistung. Gegenüber Mitarbeiter A wird nun nur der Materialaufwand in Höhe von EUR 2.000 berechnet, weil er ja selbst bei der Paul Group tätig ist.

Hier liegt ein Verstoß gegen den at arm's length Grundsatz vor. Die Leistungsbeziehung zwischen Mitarbeiter A und der Paul Group hält vorliegend einem Fremdvergleich nicht stand. Ein fremder Dritter hätte EUR 3.200 zahlen müssen. Mitarbeiter A zahlt hingegen nur EUR 2.000.

Die Abwicklung samt Buchung jeglicher Leistungsbeziehungen zwischen Angehörigen der Paul Group (Mitarbeiter, Geschäftsführer wie auch Gesellschafter und sonstige Unternehmensangehörige) ist **durch die Geschäftsführung vorab zu prüfen** und bedarf der Freigabe der Geschäftsführung; soweit ein Geschäftsführer selbst betroffen ist, obliegt einem anderen Geschäftsführer die Prüfung und etwaige Freigabe, in Ermangelung eines anderen Geschäftsführers zwei Prokuristen gemeinschaftlich.

Interessenkonflikte sollen stets vermieden werden. Interessenkonflikte entstehen insbesondere, wenn Ihre eigenen Interessen Ihre Arbeitspflichten oder die Interessen der Paul Group beeinträchtigen oder zu beeinträchtigen scheinen. Deshalb sollten Sie die Paul Group nicht bei einer Handlung oder einer Geschäftsbeziehung vertreten, bei der Sie oder ein naher Familienangehöriger ein persönliches Eigeninteresse haben.

Des Weiteren sollten Sie keine privaten Geschäfte mit Kunden oder Lieferanten der Paul Group machen, wenn es dabei zu unzulässiger Beeinflussung kommt oder zu kommen scheint. Zudem sollen Sie ohne Einwilligung Ihres Vorgesetzten und der Geschäftsführung keine externen Tätigkeiten außerhalb der Paul Group annehmen, einschließlich der Mitgliedschaft in anderen Gesellschaften, die Ihre Pflichten bei der Paul Group oder die Interessen der Paul Group beeinträchtigen können.

6. Geschenke, Zuwendungen und Einladungen

Geschenke und Einladungen können als übliche Zeichen der Höflichkeit zwischen Geschäftspartnern ausgetauscht werden, dürfen jedoch niemals geschäftliche Entscheidungen beeinflussen.

Bitte denken Sie an Folgendes:

- *Es besteht nur ein geringer Unterschied zwischen zulässigen Geschenken, die dem Aufbau einer guten persönlichen Geschäftsbeziehung dienen, und Bestechung und Korruption. Kern der Korruption sind nach deutschem Recht die sogenannten Amtsdelikte.*
- *Probleme entstehen, wenn Geschenke und Einladungen an oder von Geschäftspartnern unsere Fähigkeit oder diejenige unserer Geschäftspartner beeinträchtigen oder zu beeinträchtigen scheinen, objektive und faire Geschäftsentscheidungen zu treffen.*
- *Unerlaubte Geschenke und Einladungen werden oft heimlich und indirekt gemacht.*
- *Wiederholte Geschenke können, unabhängig davon wie klein sie sind, so wirken, als bauten sie eine unangemessene Verpflichtung gegenüber dem Schenkenden auf und sind deshalb nicht akzeptabel.*
- *Akzeptieren oder offerieren Sie daher keine Geschenke, Zuwendungen oder Einladungen, die als unfaire oder illegale Beeinflussung einer Geschäftsbeziehung oder Entscheidung angesehen werden können. Dies gilt auch für Zeiten, in denen traditionell Geschenke gemacht werden, z. B. vor Weihnachten.*
- *Verlassen Sie sich auf Ihren gesunden Menschenverstand. Wenn es für sie schwierig wird zu entscheiden, ob bestimmte Geschenke oder Einladungen innerhalb der Grenzen akzeptabler Geschäftspraktiken liegen, sollten Sie sich Folgendes fragen:*

Bei welcher Personengruppe ist Vorsicht geboten?

- *Bei der Gewährung von Geschenken, Zuwendungen und Einladungen gegenüber allen Amtsträgern des öffentlichen Dienstes und gegenüber allen Angestellten und Beauftragten von Privatunternehmen müssen Sie Vorsicht walten lassen. Zulässig sind demgegenüber in der Regel Geschenke und Zuwendungen gegenüber Privatpersonen, bei denen eindeutig kein Bezug zu öffentlichen oder privatunternehmerischen Auftragsvergaben besteht sowie an Unternehmensinhaber, soweit sich diese innerhalb der Steuerfreibeträge bewegen.*
- *Zu Amtsträgern des öffentlichen Dienstes gehören etwa Beamte sowie Angestellte von Behörden und öffentlichen Körperschaften (IHK und Handwerkskammer, Stadtbetriebe, etc.), Soldaten und Richter.*
- *Angestellte und Beauftragte von Privatunternehmen müssen dann mit Vorsicht behandelt werden, wenn sie in dieser Funktion tätig sind.*
- *Ist mein Verhalten eindeutig geschäftsbezogen und liegt es in einem vernünftigen Rahmen? Ist mein Verhalten nicht unangebracht?*

Die Paul Group verbietet jede Form von Korruption und Bestechung und wird solches Verhalten durch seine Mitarbeiter nicht dulden.

7. Betrug oder sonstige widerrechtliche Verwendung von Firmeneigentum

Die Paul Group toleriert keinerlei Betrug (d. h. strafbarer Täuschungsakt zur persönlichen Bereicherung) und arbeitet, falls erforderlich, mit den Ermittlungsbehörden und anderen staatlichen Organen zusammen.

Geschäftsinformationen oder andere Vermögenswerte der Paul Group dürfen von den Mitarbeitern nicht missbraucht werden, auch nicht nach Ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen.

Das Eigentum der Paul Group darf nur für zulässige betriebsbezogene Geschäfte und sonstige genehmigte Zwecke eingesetzt und keinesfalls rechtswidrig verwendet werden. Die Paul Group wird die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, falls Eigentum der Paul Group entwendet oder missbräuchlich genutzt wird, Geschäftsdokumente oder betriebliche Unterlagen gefälscht oder vertrauliche, der Paul Group gehörende Geschäftsinformationen, missbraucht werden. Die Geschäftsführung ist für die Verhinderung von Betrugsrisiken verantwortlich, indem sie angemessene Kontrollmechanismen und -prozesse einrichtet.

8. Aktenaufbewahrung

Die Paul Group betreibt eine ordnungsgemäße und gesetzeskonforme Aktenaufbewahrung. Geschäftsdokumente sind ein bedeutsamer Vermögenswert und mit angemessener Sorgfalt zu handhaben.

Geschäftsunterlagen einschließlich E-Mails sind in Übereinstimmung mit den einschlägigen gesetzlichen Aufbewahrungsfristen aufzubewahren und zu vernichten. Geschäftsunterlagen der Paul Group, die Gegenstand einer gerichtlichen oder behördlichen Untersuchung sind, dürfen weder verändert noch vernichtet werden.

Sie sind für die ordnungsgemäße Aufbewahrung von Dokumenten in Ihrem Zuständigkeitsbereich verantwortlich und haben deren Vollständigkeit und Abrufbarkeit sicherzustellen.



9. Einsatz von Informationstechnologie (IT)

Die IT-Einrichtungen und -Systeme der Paul Group (E-Mail, Intra- und Internet und sonstige Telekommunikationsanlagen) dürfen nur für rechtmäßige betriebliche Zwecke genutzt werden. Die unzulässige Nutzung von E-Mail, Intra- und Internet und sonstigen Telekommunikationsanlagen der Paul Group kann rechtliche Folgen haben.

Beachten Sie, dass E-Mails Geschäftsunterlagen darstellen und unter Umständen als Beweismittel vor Gericht verwendet oder auf andere Weise öffentlich bekannt gemacht werden können. Die Paul Group kann, soweit dies gesetzlich zulässig und falls dies aus Sicherheits- oder aus betrieblichen Gründen geboten ist, auf die E-Mails und Intranet sowie Internet-Aktivitäten der Mitarbeiter zugreifen.

Nutzen Sie die IT der Paul Group verantwortungsvoll. Das E-Mail-System der Paul Group ist ausschließlich für geschäftliche Zwecke zu verwenden. Seien Sie sich stets bewusst, dass durch das Öffnen von E-Mail Anhängen in E-Mails unbekannter Personen, das Öffnen von Links in solchen E-Mails und die Verwendung nicht von der IT freigegebener USB-Sticks und sonstiger Speichermedien eine erhebliche Gefahr für die Paul Unternehmensgruppe und unsere IT-Systeme besteht.

Die Ihnen zur allein betrieblichen Nutzung überlassenen Telekommunikationsanlagen (etwa Laptop/ Mobiltelefon) sollen demnächst über ein sogenanntes MAM (Mobile Application Management) verwaltet werden. Dies wird entsprechend auch in einer überarbeiteten IT-Richtlinie ergänzt werden.

Jegliche telekommunikative Kommunikation, die geschäftliche Inhalte und/oder betriebliche Informationen enthält, ist ausschließlich über die von der IT freigegebenen Kommunikationsanlagen vorzunehmen. Versenden Sie keinerlei Informationen mit geschäftlichen Inhalten, insbesondere aus oder im Zusammenhang mit Ihrer Tätigkeit für die Paul Group und deren Geschäfte, über Ihr privates Mobiltelefon, WhatsApp, Ihren privaten E-Mailaccount oder sonstige Chats oder dergleichen. Beachten Sie, dass jegliche solcher Kommunikation nicht vor dem Zugriff Dritter ausreichend geschützt ist. Dadurch können einerseits geschützte Geschäftsinformationen an Dritte gelangen, zugleich können geschützte Daten unter Verstoß gegen Datenschutzbestimmungen verbreitet werden. Sprechen Sie im Zweifel mit dem Datenschutzbeauftragten.

Die Funktionsfähigkeit der IT-Systeme (unser Netzwerk sowie die dafür erforderliche Hardware) ist für den reibungslosen Ablauf der Geschäftstätigkeit von Paul Nutzfahrzeuge essenziell. Um IT-Sicherheit zu gewährleisten, müssen dieser dienende Vorgaben befolgt werden.

10. Medienkompetenz

Als Unternehmen hängt unser Ruf in hohem Maße von der Art und Weise ab, wie wir kommunizieren und uns nach außen präsentieren. Dem richtigen Umgang mit Medien kommt dabei entscheidende Bedeutung zu. Die Paul Group tritt nach außen einheitlich und stringent auf. Medienanfragen müssen daher zunächst an Geschäftsführung und Marketingleitung weitergeleitet werden. Ohne deren Zustimmung bzw. Ermächtigung sind schriftliche oder mündliche Erklärungen im Namen oder über die Paul Group gegenüber Medienvertretern nicht gestattet. Allgemein müssen Veröffentlichungen, Vorträge und Interviews, die einen Bezug zur Paul Group aufweisen, mit Geschäftsführung und Marketingleitung abgestimmt werden.

Bei der Nutzung von berufsorientierten Netzwerken (z.B. LinkedIn, Xing etc.) und sonstigen Social Media-Plattformen und Messengerdiensten (z.B. Facebook, Instagram, Twitter, TikTok, YouTube, WhatsApp, Telegram, etc.) ist zu beachten, dass jede Äußerung auf diesen öffentlichen Kommunikationskanälen das Bild der Paul Group in der Öffentlichkeit prägen kann.

Beachten und bedenken Sie stets, dass Sie für all Ihre Aktivitäten auf sämtlichen Social Media-Plattformen und Messengerdiensten, insbesondere dortige Veröffentlichungen, selbst verantwortlich sind. Vor jeder beabsichtigten Veröffentlichung sollten Sie sich im Zweifel stets selbst folgende Frage stellen: Würde ich meinen geplanten Beitrag hinsichtlich Inhalt und Duktus den adressierten natürlichen und/oder juristischen Personen so auch direkt persönlich bzw. mündlich mitteilen?

Bitte beachten Sie zudem, dass einmal veröffentlichte Beiträge einer häufig nicht überschaubaren Öffentlichkeit zugänglich werden, oftmals nur sehr eingeschränkt wieder gelöscht werden können und weiterführende Veröffentlichungen teils Ihrer Kontrolle entzogen werden.

Achten Sie daher darauf, dass Sie bei Aktivitäten auf Social Media Plattformen und Messengerdiensten außerhalb eines dienstlichen Auftrages kenntlich machen, dass Sie Ihre persönliche Meinung vertreten und keine Erklärung für die Paul Group vorliegt. Von geschäfts- oder rufschädigenden Beiträgen ist selbstredend abzusehen. Drohungen, Beleidigungen, Falschaussagen und Anfeindungen sind zu unterlassen. Seien Sie stets fair. Diskreditieren Sie weder unsere Marktbegleiter noch die Paul Group. Denken Sie bei Äußerungen über Kunden, Lieferanten und Partner daran, dass negative Beiträge den Ruf unserer Unternehmensgruppe in Mitleidenschaft ziehen können. Erhebliche wirtschaftliche Auswirkungen können die Folge sein.

11. Datenschutz und Vertraulichkeit

Die Paul Group respektiert und schützt die personenbezogenen Daten und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung des Einzelnen.

Personenbezogene Daten dürfen nur unter den Voraussetzungen der geltenden Datenschutzgesetze verarbeitet werden. Falls Sie Zweifel haben, wie personenbezogene Daten zu handhaben sind oder welche konkreten Maßstäbe und Anforderungen das geltende Recht für die Nutzung personenbezogener Daten in Ihrem Verantwortungsbereich aufstellt, wenden Sie sich an den Datenschutzbeauftragten.

Stellen Sie sicher, dass die Personen, die Ihnen ihre persönlichen Daten anvertrauen, wissen, zu welchen Zwecken diese verarbeitet werden. Prüfen Sie, ob die Ihnen überlassenen Daten richtig sind und bewahren Sie diese nur so lange auf, wie diese für den ursprünglichen Zweck tatsächlich benötigt werden. Schützen Sie personenbezogene Daten vor Missbrauch.

12. Bekämpfung von Geldwäsche

Die Paul Group ist verpflichtet, die geltenden Gesetze zur Bekämpfung von Geldwäsche einzuhalten. Danach besteht unter anderem die Verpflichtung, den Vertragspartner zu identifizieren, zulässige Zahlungsformen zu wählen und zu ermitteln, auf welche Weise mögliche Geldwäschegegeschäfte aufgedeckt werden können. Geldwäsche ist nach § 263 StGB unter Strafe gestellt.

Bei einem Verdacht auf Geldwäsche sollten Sie umgehend Ihrem Vorgesetzten oder der Geschäftsführung gegenüber Meldung machen. Ein solchen Verdacht begründen ungewöhnlich hohe Bargeldsummen. Auch Transaktionsstrukturen, die Meldepflichten vermeiden oder eine ordnungsgemäße Buchführung behindern, sollten Sie melden.



13. Verhalten im Marktumfeld

Die Paul Group folgt den Grundsätzen eines fairen und offenen Wettbewerbs; daher trifft die Paul Group keine Absprachen mit Konkurrenten über wirtschaftlich sensible Fragen wie Preise, Geschäftsbedingungen oder Marktaufteilung. Die Wettbewerbsregelungen gelten nicht nur für formale Vereinbarungen. Sie gelten gleichermaßen für lose, informelle Abmachungen, vertrauliche Absprachen und „Gentlemen’s Agreement“.

Treffen Sie mit Mitbewerbern keine Absprachen und tauschen Sie mit ihnen keine Informationen aus über:

- „Bedingungen für Geschäftssparten oder Kunden“;
- den Umfang oder Zeitpunkt von Änderungen bei derartigen Bedingungen;
- insbesondere Preise, Verkaufsbedingungen, Preisnachlässe und Maßnahmen zur Verkaufsförderung;
- die Aufteilung von Märkten nach Vertragsgebieten und/oder Kunden;
- Einschränkung von Produktionen oder des Absatzes von Produkten;
- Boykott bestimmter Lieferanten oder Kunden.

Sollte eine geschäftsbezogene Diskussion mit einem Konkurrenten über eines oder mehrere der vor genannten Themen geführt werden, sollten Sie sich an der Diskussion nicht beteiligen und die Besprechung verlassen, da Besprechungen dieser Art eine wettbewerbsfeindliche Kooperation darstellen oder zumindest indizieren können.

Bei Zweifeln darüber, ob es sich tatsächlich um wettbewerbswidrige Absprachen handelt, wenden Sie sich bitte an die Geschäftsführung.

14. Geistiges Eigentum Dritter

Die unbefugte Nutzung der geistigen Eigentumsrechte Dritter ist untersagt und wird von der Paul Group nicht toleriert. Urheberrechtsgesetze verbieten die Vervielfältigung, Weitergabe, Aufführung, Verbreitung, Lizenzierung oder Darstellung von urheberrechtlich geschützten Werken ohne die vorherige Genehmigung des Urheberrechtinhabers. Die Erlaubnis des Urheberrechtinhabers ist auch für die Erstellung von abgeleiteten Werken erforderlich. Das Markenrecht schützt Namen, Logos und andere Unternehmenskennzeichen.

Stellen Sie sicher, dass Sie eine Vereinbarung mit dem Inhaber des Urheberrechts haben, wenn Sie dessen geistiges Eigentum nutzen. Lassen Sie sich im Zweifelsfall von der Geschäftsführung beraten, bevor Sie bspw. einen Namen, ein Logo oder ein anderes Kennzeichen im Rahmen Ihrer Geschäftstätigkeit verwenden.

15. Vertraulichkeit

Die Mitarbeiter der Paul Group haben die Vertraulichkeit von Geschäftsinformationen zu wahren, die ihnen im Rahmen ihrer Tätigkeit bei oder für die Paul Group anvertraut werden. Die widerrechtliche Verwendung gesetzlich geschützter Geschäftsinformationen ist ein Straftatbestand. Dadurch können zudem die Paul Group und deren Kunden geschädigt und Mitbewerber bevorteilt werden. Die Pflicht zur Einhaltung der Vertraulichkeit von Informationen besteht auch nach Beendigung der Zugehörigkeit zur Paul Group weiter. Vertrauliche Geschäftsinformationen der Paul Group, einschließlich Informationen über Kunden der Paul Group, dürfen keinesfalls zum persönlichen Vorteil verwendet oder auf sonstige Weise für unzulässige Zwecke missbraucht werden.

Geben Sie Informationen nur dann betriebsintern oder -extern weiter, wenn der Empfänger diese Information - im Interesse der Paul Group - unbedingt kennen oder nutzen muss. Hüten Sie sich vor unachtsamem „Ausplaudern“ im gesellschaftlichen Rahmen. Wahren Sie im Zweifel immer die Vertraulichkeit.

Geschäftsunterlagen oder sonstige betriebliche Dokumente, die vertrauliche und/oder gesetzlich geschützte Geschäftsinformationen der Paul Group enthalten, dürfen nicht widerrechtlich verwendet werden.

16. Kontrolle und Folgen bei Verstößen | Fortentwicklung des Konzepts integren Verhaltens

Zur Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex niedergelegten Richtlinien wird die Geschäftsführung regelmäßige Stichproben und Kontrollen durchführen. Werden dabei Verstöße festgestellt, muss mit (arbeits-) rechtlichen Konsequenzen gerechnet werden, bis hin zu einer fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie der Einleitung eines Strafverfahrens.

Die Paul Group wird ihr **Konzept integren Verhaltens** entsprechend den eigens gesteckten Zielen eines verantwortungsvollen Umganges im und mit dem Unternehmen **stetig fortentwickeln** und ergänzen sowie **an geänderte Rahmenbedingungen anpassen**. Dabei ist der Paul Group der **direkte Austausch aller zugehörigen Personen wichtig und wird dieser aktiv gefördert**, damit jeder Angehörige der Paul Group eine Stimme hat, die gehört wird.

Die Version 2.0 vom 06. April 2023 ersetzt die Version 1.0 „CODE OF CONDUCT“ vom Juni 2016.