



Code of Conduct

Code of Conduct

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Grundbegriffe und Anwendung	5
Unsere Werte	6
Respektvolles und soziales Miteinander	7
Arbeitsrecht.....	7
Respektvolles und faires Miteinander.....	7
Arbeitssicherheit und Gesundheit.....	8
Förderung von Diversität und Inklusion.....	9
Verantwortung für Mensch und Umwelt	10
Menschenrechts- und Umweltstandards.....	10
Allgemeine Rechtstreue, Kartellrecht und Wettbewerb.....	12
Verantwortung für unsere Lieferkette.....	13
Fripa als guter Nachbar in der Region.....	13
Unser Engagement im Interesse der Fripa	14
Qualitätsmanagement und Produktsicherheit.....	14
Unternehmenskommunikation.....	15
Regelungen zur IT-Infrastruktur.....	16
Wahrung der Betriebsgeheimnisse.....	16
Weitere Informationen.....	17
Konsequenzen bei Verstößen.....	17
Impressum	18



Mit Herz und Hightech gelingt es uns,
den stetig wachsenden Ansprüchen an
Hygiene in einer modernen Gesellschaft
gerecht zu werden.

Was uns ausmacht?

Ein gewachsenes Verständnis für
Märkte und Menschen sowie die
Leidenschaft, Hygienepapiere immer
wieder neu zu denken.

Vorwort

Liebe Mitarbeitende,

die Fripa Papierfabrik Albert Friedrich KG zählt zu den leistungsstärksten Papierherstellern in ganz Deutschland. Mit Herz und Hightech gelingt es uns, den stetig wachsenden Ansprüchen an Hygiene in einer modernen Gesellschaft gerecht zu werden. Dank unserer Flexibilität und Verlässlichkeit sind wir ein gefragter Partner im Hygienepapier-Markt – für den Fachhandel ebenso wie für Private Labels und neuerdings auch im Markengeschäft.

Das Bewusstsein für den verantwortungsvollen Umgang miteinander prägt unsere Unternehmenskultur. Fripa ist eines der wenigen inhabergeführten, unabhängigen Unternehmen im gesamten europäischen Hygienepapiermarkt und versteht sich dabei als echter Partner, der nicht nur das Papiergeschäft versteht, sondern Märkte bewegt und dort Maßstäbe setzen kann. Nachhaltiges Handeln steht seit jeher im Fokus und spiegelt sich bei Fripa in der Verantwortung für Mensch und Umwelt wider. Getreu unserem Leitmotiv „Immer eine Lage besser“ ist es unser großes Anliegen, die Entwicklung aller Mitarbeitenden zu fördern und als Menschen aber auch gemeinsam als Unternehmen zu wachsen.

Im Rahmen des Code of Conduct haben wir die wichtigsten Werte und Regelungen für die erfolgreiche und konstruktive Zusammenarbeit zusammengefasst. Der Code of Conduct soll im Arbeitsalltag zur Unterstützung dienen und uns jeden Tag daran erinnern, welche Werte Fripa vertritt. Wir bitten Sie als Mitarbeitende diese Grundsätze mit vollem Engagement umzusetzen. Denn jeder Einzelne von uns ist für das wertebasierte Handeln in unserem Familienunternehmen verantwortlich. Wir danken Ihnen herzlich für Ihr Engagement und Ihren Einsatz. Bei Fragen, Hinweisen oder Unklarheiten können Sie sich jederzeit gerne an unsere Geschäftsleitung oder den Betriebsrat wenden.

Herzlichst,

Ihre Verena Queck-Glimm

Geschäftsführende Gesellschafterin, Fripa

Grundbegriffe und Anwendung

Alle Mitarbeitenden sollen den Code of Conduct der Fripa kennen und in ihrem Arbeitsalltag berücksichtigen. Aus diesem Grund werden in diesem Abschnitt die Grundbegriffe und Regelungen detailliert erklärt und ausgeführt.

Code of Conduct

Unter dem Code of Conduct versteht man einen „Verhaltenskodex“, der für den Umgang und das betriebliche Miteinander steht. Die Inhalte des Code of Conduct bei Fripa wurden in den einzelnen Fachabteilungen und mit der Geschäftsleitung sowie dem Betriebsrat abgestimmt. Der Code of Conduct stellt eine Sammlung der wichtigsten firmeninternen Richtlinien und Regelungen dar. Ziel ist es, klare Verhaltensstandards zu setzen, die sicherstellen, dass alle Interaktionen mit der Organisation auf Respekt, Integrität und Professionalität basieren.

Compliance und Integrität

Der Begriff Compliance steht für die Regeltreue und die Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und internen Wertevorstellungen innerhalb eines Unternehmens. Damit sind auch die Maßnahmen eines Unternehmens verbunden, die ergriffen werden, um eine rechtskonforme und ethisch korrekte Grundlage für die Belegschaft zu schaffen. Damit dies umgesetzt werden kann, ist es wichtig, dass sich jeder Einzelne daran orientiert.

Integrität bedeutet, dass unternehmensspezifische Werte und Prinzipien die Grundlage für Entscheidungen und Handlungen darstellen. Der Code of Conduct ist somit eine Leitlinie zum integren Verhalten. Dabei gehören bei Fripa vor allem der soziale und kollegiale Umgang miteinander, Kommunikation und Wertschätzung sowie der nachhaltige Umgang mit den natürlichen Ressourcen zu den elementaren Werten. Der Code of Conduct kann in den internen Medien der Fripa und auf der Webseite www.fripa.de eingesehen werden.

Immer am Puls der Zeit

Unser Code of Conduct ist ein „lebendiges“ Dokument und stellt eine Basis für das betriebliche Miteinander dar. Falls Aktualisierungen, Anpassungen oder Ergänzungen notwendig sind, werden wir diese vornehmen. Sie dürfen Ihre Anregungen, Erfahrungen oder Fragestellungen im Umgang mit dem Code of Conduct gerne mit uns teilen.

Unsere Werte

Unsere Unternehmenswerte stellen das Fundament unserer Aktivitäten dar – dies gilt sowohl für den Umgang innerhalb der Fripa als auch in der Zusammenarbeit mit Lieferanten, Dienstleistern, Geschäftspartnern und weiteren Stakeholdern. Diese Werte bieten Richtlinien und bilden die Basis für unser alltägliches Verhalten und unsere Arbeitsweise.

Verantwortung für das respektvolle und soziale Miteinander

Bei Fripa arbeiten Menschen für Menschen. Das Bewusstsein für den verantwortungsvollen Umgang miteinander prägt unsere Unternehmenskultur. Dies betrachten wir sowohl intern als auch extern als Grundlage für unser Handeln.



Verlässlichkeit

Mit einem breitgefächerten Produktsortiment decken wir die Bedürfnisse von Anwendern lückenlos ab und bedienen sämtliche Marktbereiche, vom Einstiegs- bis zum Premiumsegment. Sowohl in der Lieferkette als auch als Arbeitgeber in der Region wollen wir als verlässlicher Partner agieren.

Nachhaltigkeit

Nachhaltige Prozesse, optimierte Energieeffizienz und ein schonender Einsatz der natürlichen Ressourcen sind uns sehr wichtig. Durch unser integriertes Managementsystem werden sämtliche Beschaffungs- und Fertigungsprozesse fortlaufend verbessert. Unserer Verantwortung für Mensch und Umwelt werden wir gerne gerecht!








Respektvolles und soziales Miteinander

Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht ist für uns die Grundlage für die Zusammenarbeit bei Fripa. Dabei halten wir uns an alle geltenden nationalen Gesetze und Regelungen sowie an die Kernarbeitsnormen. Das Arbeitsrecht umfasst die Gesamtheit der Rechtsnormen, Grundsätze und Regelungen, die die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie die Arbeitsbedingungen innerhalb eines Unternehmens regeln. Es dient dem Schutz der Arbeitnehmer, gewährleistet aber auch, dass die Interessen der Arbeitgeber berücksichtigt werden. Gemeinsam schaffen und wahren wir daraus eine tragfähige Basis für eine konstruktive und erfolgreiche Zusammenarbeit.

Das Arbeitsrecht ist die Basis für die Zusammenarbeit bei Fripa.

Folgende Grundsätze sind für uns besonders wichtig:

-  Wir sorgen für eine angemessene und faire Entlohnung unserer Mitarbeitenden.
-  Wir halten die in Deutschland geltenden gesetzlichen Regeln zur Arbeitszeit ein. Überstunden werden nur freiwillig oder auf Basis von Gesetz oder Betriebsvereinbarung erbracht.
-  Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeitenden auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen.
-  Mitglieder in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften werden nicht bevorzugt oder benachteiligt behandelt.
-  Wir pflegen mit Gewerkschaften einen konstruktiven und respektvollen Umgang.

Respektvolles und faires Miteinander

Der soziale Umgang miteinander ist bei Fripa fair und respektvoll. Dies setzen wir in unserem Familienunternehmen voraus. Dabei sind gegenseitige Unterstützung, Vertrauen, Teamgeist und Wertschätzung untereinander die Basis für die Zusammenarbeit. Jeder einzelne ist dazu angehalten, diese Werte umzusetzen.

Wir möchten, dass sich jeder in seiner Arbeitsumgebung wohlfühlt, und haben dafür folgende Leitlinien definiert:

- ➔ **Kommunikation** - Wir kommunizieren offen und klar, indem wir...
 - zeitnah und zielgerichtet informieren;
 - für ein gleiches Verständnis von Aufgaben und Zielen sorgen;
 - konstruktive Kritik einfordern und geben.

- ➔ **Vorbildfunktion** - Wir sind Vorbilder, indem wir Werte wie Respekt, Fairness und Toleranz vorleben, fördern und vermitteln.

- ➔ **Umgang** - Wir gehen wertschätzend, ehrlich und achtsam miteinander um, indem wir...
 - uns Zeit füreinander nehmen;
 - auf unsere Wortwahl achten;
 - aktiv zuhören;
 - Vereinbarungen einhalten;
 - auf die Gesundheit aller Mitarbeitenden achten.

- ➔ **Motivation** - Wir motivieren Mitarbeitende, indem wir...
 - ihnen Perspektiven aufzeigen und Raum für eigenständiges Handeln geben;
 - sie individuell fördern und fordern;
 - sie in Entscheidungsprozesse einbeziehen;
 - ihnen Aufgaben und Verantwortung entsprechend ihrer Fähigkeiten und Potentiale übertragen.

- ➔ **Zusammenarbeit** - Wir arbeiten abteilungsübergreifend und gemeinsam zum Wohle des gesamten Unternehmens, indem wir...
 - Ziele vereinbaren, regelmäßig abstimmen und nachhalten;
 - Wissen weitergeben;
 - für klare Zuständigkeiten sowie transparente und schlanke Prozesse sorgen.

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Die Sicherheit und Gesundheit sowie der Schutz unserer Mitarbeitenden haben oberste Priorität. Deshalb liegt unser Fokus darauf, allen ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu bieten. In regelmäßigen Unterweisungen werden die Mitarbeitenden sensibilisiert und geschult. Zudem durchlaufen alle Arbeitsplätze eine regelmäßige Risikobewertung – wir entwickeln unsere Prozesse kontinuierlich weiter und setzen alles daran, unsere Mitarbeitenden so gut wie möglich abzusichern.

- ➔ Die wichtige Zertifizierung nach NLF/ILO-OSH 2001 umfasst sämtliche Gebiete des Arbeitsschutzes wie z. B. Gefährdungsbeurteilungen, Gefahrstoff- und Lärmkataster sowie Brandschutz und Ersthelferorganisation.

- ➔ Zusätzlich wird die Einhaltung der Anforderungen der DIN ISO 45001:2018 bestätigt.
- ➔ Mit unserem Software-Programm uweb werden die regelmäßigen Unterweisungen durchgeführt und dokumentiert.
- ➔ Wir nehmen alle Vorfälle - Arbeitsunfall oder Beinahe-Unfall - zum Anlass, unsere internen Vorgänge zu überprüfen. Daraus leiten wir zusätzliche Sicherheitsmaßnahmen oder eine detailliertere Beschreibung von Arbeitsanweisungen ab.

Wir übernehmen auch über diese Maßnahmen hinaus Verantwortung für die Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Dafür gibt es unser Programm zur betrieblichen Gesundheitsförderung:

- ➔ Innerhalb unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements finden jährlich Gesundheitstage statt. In diesem Rahmen möchten wir unsere Mitarbeitenden für eine gesunde Lebensweise motivieren.
- ➔ Arbeitsplatzbezogene Gesundheitsbeurteilungen werden durch einen Betriebsarzt im regelmäßigen Turnus durchgeführt.
- ➔ Mitarbeitende haben die Möglichkeit, jederzeit unseren Betriebsseelsorger zu kontaktieren, um Alltagsorgen thematisieren zu können. Das anonyme, externe Beratungsangebot ist für die Mitarbeitenden kostenlos.
- ➔ Gesundheitspolitik bedeutet für uns, alle notwendigen und sinnvollen Maßnahmen für die körperliche und seelische Unversehrtheit am Arbeitsplatz einzuhalten und zu fördern.

Förderung von Diversität und Inklusion

Menschen sind vielfältig und jeder ist einzigartig. Wir bei Fripa schätzen und leben diese Vielfalt. Aus diesem Grund setzen wir uns für Diversität und Inklusion ein.

Wir fördern in jeder Hinsicht die Diversität und Chancengleichheit unabhängig von Alter, ethnischer und sozialer Herkunft, Geschlecht, Fähigkeiten, Religion, sexueller Orientierung. Im Rahmen unserer betrieblichen Möglichkeiten bei Fripa unterstützen wir Diversität und Inklusion:

- ➔ In unserem Rekrutierungsprozess geben wir jedem Bewerbenden die gleichen Chancen und verfolgen ein vorurteilsfreies Auswahlverfahren.
- ➔ Wir haben barrierefreie Arbeitsmöglichkeiten, sodass eine Behinderung kein Grund ist, nicht bei Fripa arbeiten zu können. Gemeinsam mit unserer internen

Schwerbehindertenvertretung finden wir individuelle und bedürfnisangepasste Lösungen.

- Wir bieten flexible und unterschiedliche Arbeitszeitmodelle an, die unserer Belegschaft und den betrieblichen Anforderungen gerecht werden. Dabei gehen wir auf Bedürfnisse von Mitarbeitenden ein, bewerten diese gemeinsam und entwickeln Modelle permanent weiter.

Wir sind überzeugt, dass eine vielfältige Belegschaft die Offenheit der Menschen untereinander fördert und die Verbundenheit stärkt. Als Unternehmen setzen wir uns dafür ein.

Verantwortung für Mensch und Umwelt

Menschenrechts- und Umweltstandards

Die Menschenrechts- und Umweltstandards sind für alle Mitarbeitenden der Fripa Papierfabrik sowie entlang der gesamten Wertschöpfungskette geltend.

Wir befolgen alle rechtsgültigen, gesetzlichen Vorschriften und behördlichen Auflagen. Ferner setzen wir uns ambitionierte Ziele.

Menschenrechte

Im Bereich Menschenrechtsstandards gilt insbesondere:

- Wir stellen sicher, dass Beschäftigungs- und Berufspraktiken nicht diskriminierend sind. Wir respektieren die Vereinigungsfreiheit und das effektive Recht auf Kollektivverhandlungen.
- Wir schließen alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit und damit verbundenen Praktiken aus.
- Wir setzen keine Kinderarbeit ein.




Die Fripa bekennt sich zur Einhaltung der Forest Stewardship Council FSC-Kernarbeitsnormen. Die FSC-Kernarbeitsnormen werden durch das deutsche Grundgesetz sowie nachfolgende Gesetze vorgegeben. Als Mitarbeitende und Unternehmen sind wir diesen Gesetzen verpflichtet.

Im Unternehmen wird die Einhaltung der Gesetze durch interne Vorgaben (z. B. Qualitätspolitik, Arbeitsverträge, Berufsausbildungsverträge, Stellenbeschreibungen, Gefährdungsbeurteilungen) ergänzend vorgeschrieben. Durch interne Prüfungen (z. B. Unterweisungsgespräche, Mitarbeitergespräche, interne Audits) und durch externe Prüfungen (z. B. Betriebsprüfung, Lohnsteuerprüfungen, Wirtschaftsprüfungen, externe Audits, Begehung der Berufsgenossenschaft, Betriebsarzt) kontrollieren wir die Einhaltung der Vorgaben. Wir arbeiten

eng mit den staatlichen und außerstaatlichen Stellen (Ämter, Behörden, Berufsgenossenschaften, Sozialkassen, IHK, Berufsschule usw.) zusammen und erfüllen deren Auflagen.

Die Kernarbeitsnormen, wie sie durch den FSC erklärt wurden, sind für uns nicht nur aus rechtlicher Sicht Grundlage unserer Arbeit. Sie stellen für uns auch aus ethisch-moralischer Sicht die Mindestanforderungen an Arbeit dar. Dies haben wir u. a. in den Fripa-Führungsleitsätzen dokumentiert (MH-03 Anhang 4 Führungsleitsätze). Die unternehmerische Tätigkeit soll auf gegenseitiger Achtung und Wertschätzung beruhen.

Verantwortung für die Umwelt

-  Fripa nutzt ein integriertes Managementsystem, das sämtliche Beschaffungs- und Fertigungsprozesse miteinbezieht. Dies mündet in einer hocheffizienten Produktion, mit der die Natur und andere wichtige Ressourcen nachhaltig geschont werden.
-  Fripa ist umweltzertifiziert nach dem ISO-Standard 14001. Die Energiemanagement-Zertifizierung gemäß ISO 50001 und unser Qualitätsmanagement-System nach ISO 9001 sind die Basis für die konsequente Einhaltung einer Vielzahl von Gesetzen, Verordnungen und Auflagen.
-  Unsere Hygienepapiere erfüllen höchste Umweltstandards und tragen anerkannte internationale Label wie FSC® (Forest Stewardship Council), PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification) und Blauer Engel.

Umweltmanagement

Umweltmanagement bedeutet für uns mehr als die Erfüllung nationaler und internationaler Standards. Daher nehmen wir ganz bewusst eine Vorreiterrolle ein. So bescheinigt uns der TÜV Rheinland lückenlos einen entsprechend hohen Umweltstandard. Darüber hinaus ist Fripa stolz darauf, Mitglied im Umweltpakt Bayern – sowie als „ÖKOPROFIT-Betrieb“ ausgezeichnet zu sein. Das Projekt der „Initiative Bayerischer Untermain“ hat sich einer modernen Industrie-Ethik verschrieben – und ist auf die effektive Schonung natürlicher Ressourcen fokussiert.






Ebenso messen wir dem betrieblichen Klimaschutz eine wichtige Bedeutung in unserem Unternehmen bei. Wir setzen uns ambitionierte Ziele und wollen an einer kontinuierlichen Verbesserung der Klimaleistung unseres Unternehmens arbeiten. Deshalb sind wir seit Mai 2022 Gründungsmitglied im "Unternehmensnetzwerk Klimaschutz".

Darüber hinaus haben wir uns im Jahr 2022 gemäß der Science Based Targets Initiative ambitionierte Klimaziele zur Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks gesetzt. Für unsere Aktivitäten verlieh uns EcoVadis im Jahr 2023 die Silber-Medaille.

Allgemeine Rechtstreue, Kartellrecht und Wettbewerb

Die Fripa hält sich an gesetzliche Vorgaben. Dies gilt für alle Abteilungen und Hierarchiestufen.

Unsere wichtigsten internen Richtlinien lauten:





-  Wir halten uns an geltende Kartell- und Wettbewerbsgesetze und sind im Rahmen der freien und fairen Marktwirtschaft davon überzeugt, dass Wettbewerb Innovationen und Fortschritt fördert. Unfaire und unzulässige Verhaltensweisen, die den Wettbewerb behindern, werden von Fripa nicht toleriert.
-  Im Umgang mit Kunden, Lieferanten und Dienstleistern trennen wir als Mitarbeiter die Interessen der Fripa und unsere privaten Interessen strikt voneinander. Handlungen und (Kauf-) Entscheidungen erfolgen stets im Sinne des Unternehmens und sind frei von persönlichen Interessen. Persönliche Vorteile als Gegenleistung für eine Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr nehmen wir nicht an.
-  Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sicherstellen, dass Zahlungen, die Fripa tätigt oder erhält, immer einen angemessenen und realen Gegenwert haben. Formen der Korruption oder unmoralisches Verhalten werden nicht toleriert.
-  Geschäftsbeziehungen werden ausschließlich mit seriösen Partnern geführt, die legitimen Geschäftsaktivitäten nachgehen. Außerdem unterhält Fripa keine geschäftlichen Beziehungen oder Verbindungen zu Personen oder Unternehmen mit kriminellen oder terroristischem Hintergrund.
-  Wir verpflichten uns, Hinweise aus korruptem Verhalten zu melden.

Die Inhalte werden den Mitarbeitenden in internen Schulungen vermittelt. So stellen wir sicher, dass alle Beschäftigten mit unseren Compliance-Richtlinien vertraut sind. Darüber hinaus stehen weiterführende Informationen in unseren internen Kommunikationskanälen zur Verfügung.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dazu aufgefordert, sich bei Fragen oder Unklarheiten an ihren Vorgesetzten, Personalabteilung, Betriebsrat oder die Geschäftsleitung zu wenden.

Verantwortung für unsere Lieferkette

Als Unternehmen sind wir sowohl für die Qualität unserer Produkte, die wir auf den Markt bringen, als auch als Arbeitgeber für unsere Mitarbeitenden verantwortlich. Darüber hinaus übernehmen wir Verantwortung für unsere Lieferkette.

-  Wir erwarten von unseren Lieferanten, die Grundsätze dieses Code of Conduct einzuhalten bzw. gleichwertige Verhaltenskodizes umzusetzen. Zudem bestärken wir sie, dies auch in ihren Lieferketten durchzusetzen.
-  Wir bewerten unsere Lieferanten und behalten uns vor, anlassbezogen Prüfungen in Form von Fragebögen, Bewertungen oder Audits durchzuführen.
-  Mit unseren Verträgen stellen wir sicher, dass wesentliche Sozialstandards innerhalb der Lieferkette erfüllt sind. Dazu gehören die Zahlung des Mindestlohns, aber auch Maßnahmen zur Arbeitssicherheit.
-  Ökologische Kriterien berücksichtigen wir auch in der nachgelagerten Wertschöpfungskette.

Wir achten bei unseren Geschäftspartnern und Lieferanten darauf, dass sie die Grundsätze, die wir bei Fripa als essenziell betrachten, ebenfalls befolgen. Wir pflegen möglichst langfristige und partnerschaftliche Lieferantenbeziehungen, denn nur so können wir Verantwortung für die Lieferkette übernehmen.

Fripa als guter Nachbar in der Region

Seit 1948 ist Fripa am Standort in Miltenberg am bayerischen Untermain tätig. Dabei legen wir sehr hohen Wert darauf, in unserer Region ein guter Nachbar zu sein und als einer der größten Arbeitgeber im Landkreis Verantwortung zu tragen. Wir sind sehr stark in der Region verwurzelt. Denn industrielles Wachstum und die entsprechende Expansion erfordern bis heute immer wieder einen Ausgleich mit den Belangen von Anwohnern, Behörden, landschaftlichen Anforderungen, Umweltauflagen sowie – nicht zuletzt – den touristischen Interessen.

Deshalb unterstützen wir verschiedene lokale und soziale Initiativen und fördern Umweltschutzprojekte, aber auch in ausgewählter Form gemeinnützige Sport- und Kulturveranstaltungen. Im Rahmen unserer Möglichkeiten unterstützen wir das regionale Engagement.

Hier zeigen wir einige Beispiele unseres vielfältigen Engagements:

- ➔ Versorgung der Schulen und Sporthallen in Miltenberg Nord durch innovatives Nahwärmenetz.
- ➔ Unterstützung von lokalen Vereinen und gemeinnützigen Initiativen in der Region.
- ➔ Bei ausgewählten Aktionen und besonderen Anlässen in der Region treten wir im Rahmen eines Sponsorings auf.

Unser Engagement im Interesse der Fripa

Qualitätsmanagement und Produktsicherheit

Einkauf der Rohstoffe, Aus- und Weiterbildung, Arbeiterschutz, Produktionsprozesse, Verpackung und Logistik: durchgängiges Qualitätsmanagement hat viele Aspekte. Dabei kommt es darauf an, sämtliche Abläufe regelmäßig zu überprüfen, zu optimieren und zu gewährleisten, dass immer die aktuell beste verfügbare Technik genutzt wird. Fripa stellt sich diesem Anspruch mit fundierten Konzepten. Unser Qualitätsmanagement-System ist seit 2007 nach ISO 9001 zertifiziert. Gemeinsam mit unseren Kunden haben wir hohe Qualitätsstandards festgelegt, welche kontinuierlich beobachtet und strikt eingehalten werden. Fripa-Produkte stehen für eine hochwertige Qualität.

Damit wir unser Qualitätsversprechen einhalten können, haben wir folgende Maßnahmen festgelegt:

- ➔ Wenn im Produktionsprozess eine Qualitätsabweichung oder ein Mangel festgestellt wird, muss die Ware umgehend gesperrt und die erforderlichen weiteren Maßnahmen eingeleitet werden.
- ➔ Wenn uns eine Reklamation erreicht, wird diese aufgenommen und präzise nachverfolgt.

Fripa-Produkte stehen für hochwertige Qualität und Produktsicherheit. Daher gelten bei uns folgende Regelungen:

- ➔ Unser Qualitätsmanagement-System ist seit 2007 nach ISO 9001 zertifiziert.

- ➔ Fripa-Produkte entsprechen den Anforderungen der Version 2 des internationalen Standards IFS (= International Featured Standards) HPC (= Household and Personal Care Products) auf der höchsten Stufe „higher level“. Dasselbe gilt für sämtliche Produktionsprozesse.
- ➔ Das Qualitätsmanagement überwacht kontinuierlich alle Produktionsschritte.
- ➔ Bei Fripa gelten verbindliche Hygienestandards und Verhaltensrichtlinien sowie Vorgaben für Arbeitskleidung. Schulungen zu diesen Regelungen werden regelmäßig durchgeführt.

Der Qualitätsgedanke hat bei Fripa einen sehr hohen Stellenwert. Wir verbessern kontinuierlich unsere Arbeitsabläufe, die Qualifikation unserer Mitarbeitenden – und handeln stets qualitätsverantwortlich.

Unternehmenskommunikation

Die Unternehmenskommunikation bei Fripa findet sowohl intern als auch extern statt. Dabei ist Fripa sowohl durch die fortschrittliche und nachhaltige Entwicklung als auch als einer der größten Arbeitgeber im Landkreis immer wieder im Fokus der Medien. Das betrifft vor allem lokale Zeitungen und Branchen- bzw. Wirtschafts- und Fachmedien, aber auch weitere Interessierte in Funk und Fernsehen. Entweder gehen wir proaktiv auf Journalisten zu oder werden von ihnen zu konkreten Themen angefragt.

Dabei gehen wir auf jede Anfrage individuell ein. Wir kommunizieren ehrlich, authentisch und direkt.

Medienvertreter betrachten wir als Partner, mit denen wir dialogorientiert und auf Augenhöhe umgehen. Es ist wichtig, dass die Inhalte, die an die Öffentlichkeit gelangen, konsistent sind und koordiniert erfolgen.

Der Kontakt mit externen Medienparteien läuft zentral über die Geschäftsleitung. Folgende weitere Punkte sind stets zu beachten:

- ➔ Medienanfragen werden an die Geschäftsleitung gemeldet und auch nur von dieser beantwortet.
- ➔ Die Geschäftsleitung entscheidet gemeinsam mit den Fachabteilungen, wie die jeweilige Anfrage beantwortet werden kann.
- ➔ Wir geben nur valide und belastbare Informationen heraus und kommunizieren nicht vorschnell. Es muss ausgeschlossen sein, dass sich unsere Information als falsch oder fehlerhaft herausstellen könnten. Medienparteien können sich darauf verlassen, dass alle Antworten und Informationen, die wir ihnen übermitteln, korrekt sind.

Wir kommunizieren ehrlich, authentisch und direkt. Medienanfragen und öffentliches Interesse werden individuell von der Geschäftsleitung beantwortet.

Regelungen zur IT-Infrastruktur

Fripa hat hohe Sicherheitsstandards, die Cyber-Angriffe und Schadsoftware von außen abwehren. Durch eine IT-Sicherheitsrichtlinie werden alle Mitarbeitenden auf allgemein gültige Regeln zur Einhaltung der IT Sicherheit verpflichtet. Diese strengen Sicherheitsstandards helfen uns eigene Informationen, aber auch die unserer Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeitenden zu schützen. Regelmäßige Sensibilisierungen und Schulungen helfen uns, die Wachsamkeit gerade z.B. bei gefälschten Mails hochzuhalten.




Social Media

Respekt, Toleranz, Ehrlichkeit und Integrität gegenüber Mitarbeitenden, Kunden und der allgemeinen Öffentlichkeit gilt auch bei der Nutzung sozialer Medien. Als Mitarbeitender des Unternehmens müssen wir uns immer in respektvoller und professioneller Weise ausdrücken. Missbrauch von geistigem Eigentum oder Veröffentlichung von vertraulichen oder internen Daten und Informationen sind verboten.

Wahrung der Betriebsgeheimnisse

Interne Dokumentation sowie Betriebsinformationen, die Mitarbeitende im Rahmen Ihrer Tätigkeit erlangen, sind vertraulich zu behandeln und nicht für die Öffentlichkeit oder Dritte bestimmt. Darüber hinaus sind die in Deutschland geltenden Bestimmungen zum Datenschutz für alle verpflichtend.

Nachfolgend sind Beispiele für vertrauliche Betriebsinformationen und sensible Unterlagen dargestellt:

-  Vertraulich sind beispielsweise betriebswirtschaftliche Kennzahlen und Daten, Produktionspläne, strategische Dokumente, Software-Lösungen oder auch Ablaufpläne.
-  Alle Informationen und Daten, die ein Risiko für ein Unternehmen darstellen, wenn sie an die Öffentlichkeit geraten. Informationen von oder über Lieferanten, Geschäftskunden, Beratern und Agenturen sind nicht für die Öffentlichkeit bestimmt.
-  Alle personenbezogenen Daten werden gemäß den entsprechenden gesetzlichen Regelungen zum Datenschutz vertraulich behandelt.

Vertrauliche Betriebsinformationen der Fripa sind von der Belegschaft auch vertraulich zu behandeln. Diese Informationen sind häufig das Ergebnis harter Arbeit und damit maßgeblich für den Erfolg des Unternehmens entscheidend.

Hinweisgeberschutz / Compliance Meldewege

Fripa setzt das seit 2023 geltende Hinweisgeberschutzgesetz um. Für Hinweise oder Verstöße steht eine interne Meldestelle zur Verfügung. Mit dem Hinweisgeberschutzgesetz werden hinweisgebende Personen und sonstige von einer Meldung betroffenen Personen gestärkt und geschützt. Es wird sichergestellt, dass ihnen keine Benachteiligungen drohen. Das Meldesystem funktioniert so, dass die Persönlichkeit und die Identität aller beteiligten Personen geschützt sind.

Weitere Informationen

Der Code of Conduct von Fripa soll die wichtigsten Regelungen und Leitlinien für das Miteinander und die internen Prozesse darstellen. Ergänzend zu diesem Dokument gibt es noch viele weitere Handlungsanweisungen und Unterlagen, welche weiterführende Details enthalten und ebenfalls für die Belegschaft verbindlich sind. Diese Unterlagen stehen allen Mitarbeitenden in der internen Management Dokumentation zur Verfügung. Bei Fragen können Sie sich jederzeit gerne an Ihren Vorgesetzten wenden.

Konsequenzen bei Verstößen

Der Code of Conduct ist die Basis für ein intaktes Miteinander bei Fripa und im Umgang mit unseren Geschäftspartnern sowie der Öffentlichkeit. Wir setzen uns dafür ein, dass dieser über alle Ebenen hinweg eingehalten und umgesetzt wird. Verstöße gegen den Code of Conduct oder andere interne Richtlinien nehmen wir sehr ernst und leiten daraus entsprechende Konsequenzen ab. Im äußersten Fall könnte dies auch arbeitsrechtliche oder strafrechtliche Folgen haben.

Die konsequente Einhaltung des Code of Conduct dient nicht nur als Schutz und Sicherheit für das Unternehmen, sondern auch für die Beschäftigten, die sich auf ein sicheres Arbeitsumfeld bei Fripa verlassen können. Dabei sind wir auf Ihre Mitarbeit angewiesen. Sollten Sie Verstöße gegen den Code of Conduct feststellen, bitten wir Sie, diese umgehend an Ihren Vorgesetzten oder den Betriebsrat zu melden. Hierbei werden alle Informationen selbstverständlich vertraulich behandelt.

Impressum

Herausgeber:

Fripa Papierfabrik Albert Friedrich KG

Großheubacher Straße 4
63897 Miltenberg
Deutschland

Kontakt:

Tel.: 09371 502-0
Fax: 09371 502-1401
E-Mail: info@fripa.de

Erfüllungsort und Gerichtsstand:

Miltenberg

Komplementärin:

Ursula Queck

Amtsgericht Düren HRA 1152
UST-IdNR.: DE122282853

Stand: Januar 2024