



Verhaltensrichtlinie (Code of Conduct) der Heinrich Lüffe-Baak GmbH & Co. KG

Wir verpflichten uns hiermit, die folgenden Verhaltensregeln einzuhalten. Diese Grundlagen gelten für sämtliche Geschäftsbeziehungen des Unternehmens.

Die in dieser Verhaltensrichtlinie beschriebenen ethischen Leitlinien beruhen insbesondere auf den Grundsätzen der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, auf den UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen. Die nachfolgenden Ziffern I bis V bilden Mindeststandards und sollen Situationen vorbeugen, die die Integrität des Unternehmens und seiner Mitarbeiter in Frage stellen können.

I. Allgemeine Grundsätze, Recht und Gesetz

Wir verpflichten uns, in allen unternehmerischen Aktivitäten unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden. Wir verpflichten uns, bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen, die jeweils geltenden Gesetze sowie sonstigen maßgeblichen Bestimmungen der Länder, in denen wir tätig sind, zu beachten. Geschäftspartner sind fair zu behandeln. Verträge werden eingehalten, wobei Veränderungen der Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.

II. Korruption / Kartellrecht

a) Korruption

Im Umgang mit Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten) und staatlichen Institutionen werden unsere Interessen und die privaten Interessen von den Mitarbeitern auf beiden Seiten strikt voneinander getrennt. Handlungen und (Kauf)-entscheidungen erfolgen frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen. Das jeweils geltende Korruptionsstrafrecht ist einzuhalten. Unter anderem ist folgendes zu beachten:

Straftaten im Zusammenhang mit Amtsträgern:

Die Gewährung persönlicher Vorteile (insbesondere geldwerter Art wie Zahlungen und Darlehen einschließlich der Gewährung kleinerer Geschenke über einen längeren Zeitraum) durch uns und / oder unsere Mitarbeiter an Amtsträger (wie Beamte oder Mitarbeiter im öffentlichen Dienst) mit dem Ziel, Vorteile für uns oder sich selbst oder Dritte zu erlangen, sind nicht erlaubt.

Straftaten im Geschäftsverkehr:

Geldwerte persönliche Vorteile als Gegenleistung für eine Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr dürfen weder angeboten, versprochen, gewährt noch gebilligt werden. Ebenso dürfen im Umgang mit Geschäftspartnern persönliche Vorteile von Wert weder gefordert noch angenommen werden. Wir müssen unseren Mitarbeitern auferlegen, dass sich diese keine entsprechenden Vorteile versprechen lassen. Geschäftsführung und Mitarbeiter des Unternehmens 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.

Wir können eine verbindliche Richtlinie zur Annahme und Gewährung von Geschenken, Einladungen zu Bewirtung und Veranstaltungen erlassen. Hierin können Ausnahmen hinsichtlich angemessener geringwertiger und symbolhafter Geschenke, angemessener Geschäftsessen und angemessener Veranstaltungen des eigenen Unternehmens wie von Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten) geregelt werden.

b) Verhalten gegenüber Wettbewerbern (Kartellrecht)

Wir achten den fairen Wettbewerb.

Daher halten wir die geltenden Gesetze ein, die den Wettbewerb schützen und fördern, insb. die geltenden Kartellgesetze und sonstige Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs. Im Umgang mit Wettbewerbern verbieten diese Regelungen insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, Verkaufsgebiete oder Kunden zuteilen oder den freien und offenen Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern. 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 (Preis- und Konditionenbestimmung).

Im Hinblick darauf, dass die Abgrenzung zwischen verbotenen Kartellen und zulässiger Zusammenarbeit problematisch sein kann, steht die Geschäftsleitung zur Verfügung, die in Zweifelsfragen kontaktiert werden kann.

c) Verhalten gegenüber Whistleblowern

Wir garantieren vertraulich mit den Informationen umzugehen und keine Vergeltungsmaßnahmen zu ergreifen. Ansprechpartner für Korruptions- oder Bestechungsinfomationen ist der Herr Lüffe-Baak, dieser ist zu erreichen unter der Telefonnummer 02588 256 oder unter der E-Mail-Adresse tlb@lb-paletten.de.

III. Anerkennung der Menschenrechte

Wir werden weder folgende Handlungen dulden noch in irgendeiner Weise von folgenden Handlungen profitieren oder zur Begehung folgender Handlungen beitragen, bei ihrer Begehung helfen oder ihre Begehung durch irgendeine Partei erleichtern:

- (i) jegliche Form von Folter, grausamer, unmenschlicher und erniedrigender Behandlung und
- (ii) jegliche Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit, d.h. Arbeit oder Dienstleistung, die einer Person unter Androhung von Strafe abverlangt wird und für die sich diese Person nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.

1. Verbot der Kinderarbeit

Wir respektieren das Recht der Kinder auf Bildung und Entwicklung. Das Mindestbeschäftigungsalter darf nicht unter dem Alter liegen, in dem die Schulpflicht in dem betreffenden Land endet, und keinesfalls unter 15 Jahren. Jugendliche (Kinder zwischen 15 und 18 Jahren) dürfen nur beschäftigt werden, wenn die geltenden Gesetze und Vorschriften einhält und sicherstellt, dass die Beschäftigung und die ausgeführten Arbeiten mit diesen übereinstimmen. Kein Kind unter 18 Jahren darf unter Umständen beschäftigt werden, die seiner Gesundheit, Sicherheit oder Moral schaden oder sein Recht auf Bildung und Entwicklung beeinträchtigen könnten.

2. Verbot von Zwangsarbeit

Wir akzeptieren keine Form von Zwangs- oder unfreiwilliger Arbeit, einschließlich Sklaverei, Menschenhandel oder jeder anderen Form von unfreiwilliger Arbeit. Dazu gehören auch Zwangsarbeit in Gefängnissen, zivile Zwangsarbeit, Sklaverei oder jede andere Form von Arbeit, die gegen den eigenen Willen oder die eigene Entscheidung verrichtet wird und bei der eine Einschüchterung oder Bestrafung droht, weil der Arbeitende sich nicht an der Arbeit beteiligt. Wir dürfen uns nicht an irgendeiner Form von Zwangsarbeit beteiligen und dürfen weder direkt noch indirekt von irgendeiner Form von Zwangsarbeit profitieren oder diese unterstützen oder fördern.

Wir, sowie jede Agentur, die Arbeitskräfte zur Verfügung stellt, darf von seinen Mitarbeitern keine Einstellungsgebühren verlangen oder Teile des Gehalts, der Sozialleistungen, des Eigentums oder der Dokumente des Personals einbehalten oder Schuldknechtschaft schaffen, um die Mitarbeiter zu zwingen, weiterhin im Unternehmen zu arbeiten. Alle Arbeitnehmer haben das Recht, nach Beendigung des Arbeitstages das Betriebsgelände zu verlassen, und es steht ihnen frei, ihr Arbeitsverhältnis innerhalb einer angemessenen Frist zu kündigen.

3. Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung und des widerrechtlichen Entzugs von natürlichen Lebensräumen.

Wir erkennen die Notwendigkeit an, die natürlichen Lebensgrundlagen der Menschen zu erhalten. Wir beteiligen sich nicht an der unrechtmäßigen Vertreibung und Beraubung von Land, Wald und Gewässern.

IV. Verpflichtung zur einer sicheren und fairen Arbeitsumgebung

1. Verpflichtung zu sicheren und gesunden Arbeitsplätzen

Wir sind für die Aufrechterhaltung einer gesunden, hygienischen und sicheren Arbeitsumgebung verantwortlich, die allen geltenden Gesetzen, Vorschriften und Industriestandards entspricht, und wir müssen unser Möglichstes tun, um jegliche Gesundheitsgefährdung zu vermeiden. Als Mindeststandard. Wir verpflichten uns zu folgenden Standards:

- Die Arbeitnehmer dürfen keiner gefährlichen Arbeitsumgebung ausgesetzt werden, ohne angemessen gegen chemische, physikalische oder biologische Stoffe geschützt zu sein, die die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer gefährden könnten. Wenn sie unter gefährlichen Arbeitsbedingungen arbeiten, müssen die Mitarbeiter mit einer angemessenen persönlichen Schutzausrüstung ausgestattet und in der ordnungsgemäßen Verwendung dieser Ausrüstung unterwiesen und geschult werden.
- Die Sicherheitsstandards der Einrichtungen müssen den geltenden Gesetzen und Vorschriften sowie den Industriestandards in Bezug auf Sicherheit am Bau und Brandschutz entsprechen.
- Die Einrichtungen müssen für angemessene Beleuchtung und Belüftung sorgen.
- Gefährliche Materialien müssen an sicheren Orten gelagert und gemäß den Sicherheitsvorschriften verwendet werden.
- Die Maschinen müssen ordnungsgemäß gewartet und abgeschirmt sein, um die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter zu gewährleisten.
- Während der Arbeitszeit muss den Beschäftigten entsprechend den geltenden Gesetzen und Vorschriften sowie den Industriestandards ausreichend Zeit zum Ausruhen und Erholen gegeben werden, um eine Übermüdung zu vermeiden.
- Die Mitarbeiter müssen stets angemessen qualifiziert und ausreichend unterwiesen und geschult sein, um ihre Arbeit verantwortungsbewusst und sicher ausführen zu können.

2. Angemessene Entlohnung

Wir erkennen die Notwendigkeit einer fairen Entlohnung und eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Arbeit und Freizeit für alle Mitarbeiter an. Unsere angewandten Gehälter und Arbeitszeiten müssen dem geltenden (lokalen) Lohnniveau entsprechen und die in den geltenden (lokalen) Gesetzen und Vorschriften vorgesehenen Mindestlöhne einhalten.

3. Koalitionsfreiheit

Wir dürfen das Recht der Beschäftigten, Gewerkschaften oder Betriebsräte zu gründen und ihnen beizutreten oder Tarifverhandlungen zu führen, nicht in unangemessener Weise einschränken. Wir erkennen das Recht der Mitarbeiter an, Gewerkschaften oder Betriebsräte zu gründen oder ihnen beizutreten, und dürfen keinen Mitarbeiter diskriminieren oder bestrafen, weil er/sie eine Gewerkschaft oder einen Betriebsrat gründen oder ihr beitreten will. Wir dürfen die Tätigkeit der Gewerkschaft oder des Betriebsrats oder einer anderen Form der organisierten Arbeitnehmervereinigung nicht unangemessen beeinträchtigen, soweit eine solche Gewerkschaft, ein Betriebsrat oder eine andere Form der organisierten Arbeitnehmervereinigung nach örtlichem Recht zulässig ist.

4. Keine Diskriminierung, keine Belästigung

Wir behandeln alle unsere Mitarbeiter mit Würde und Respekt. Wir akzeptieren keine Praktiken oder Handlungen, Verhaltensweisen die respektlos, demütigend, einschüchternd oder in sonstiger Weise feindselig oder unangemessen sind. Handlungen, Worte, Witze oder Kommentare, die auf der ethnischen Zugehörigkeit, der (sozialen) Herkunft, dem Gesundheitszustand, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, dem Alter, dem Geschlecht, der politischen Meinung, der Religion, der Weltanschauung oder einem anderen (geschützten) Merkmal einer Person beruhen, werden nicht toleriert. Kein Mitarbeiter darf körperlicher Bestrafung, Gewaltandrohung oder anderen Formen körperlicher, sexueller, psychologischer oder verbaler Gewalt ausgesetzt werden. Wir dürfen keine ungleiche Vergütung für gleichwertige Arbeit zahlen.

5. Recht auf Privatsphäre

Wir respektieren das Recht auf Privatsphäre. Wir verarbeiten personenbezogene Daten unserer Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden und anderer Geschäftspartner nur in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen. Wir beachten stets die Grundprinzipien der Verarbeitung personenbezogener Daten, einschließlich und ohne Einschränkung: Die verarbeiteten Informationen müssen immer korrekt und aktuell sein und die Verarbeitung muss angemessen, verhältnismäßig, zeitlich begrenzt und für den Geschäftszweck relevant sein.

V. Grundsätze zur sozialen Verantwortung

a) Menschenrechte

Wir respektieren und unterstützen die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte.

b) Diskriminierung

Wir verpflichten uns, im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze jeder Form von Diskriminierung entgegenzutreten. Dies bezieht sich insbesondere auf eine Benachteiligung von Mitarbeitern aufgrund des Geschlechts, einer Behinderung, der ethnischen oder kulturellen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Neigung.

c) Gesundheitsschutz

Wir gewährleisten Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der nationalen Bestimmungen. Wir unterstützen eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt.

d) Faire Arbeitsbedingungen

Wir achten das Recht auf Vereinigungsfreiheit und der Arbeitszeiten unserer Mitarbeiter im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze.

e) Umweltschutz

Wir sind dem Ziel des Umweltschutzes für die heutigen und künftigen Generationen nachhaltig verpflichtet. Gesetze, die zum Schutze der Umwelt erlassen wurden, sind zu beachten. Wir gehen sparsam mit Ressourcen um und halten die Einwirkung auf die Umwelt gering. Wir unterstützen umweltbewusstes Handeln der Mitarbeiter.

f) Geschäftsgeheimnisse

Wir verpflichten unsere Mitarbeiter, Betriebs- / und Geschäftsgeheimnisse zu beachten. Vertrauliche Informationen sowie vertrauliche Unterlagen dürfen nicht unbefugt an Dritte weitergegeben oder in sonstiger Weise zugänglich gemacht werden, es sei denn, dass hierzu eine Befugnis erteilt wurde oder es sich um öffentlich zugängliche Informationen handelt.

VI. Lieferanten

Wir vermitteln die Grundsätze dieser Verhaltensrichtlinie unseren unmittelbaren Lieferanten und verpflichten uns diese bestmöglich zu fördern und aufzufordern, diese Verhaltensrichtlinie ebenfalls zu befolgen. Ferner verpflichten wir uns, die Grundsätze und Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes zu erfüllen, einzuhalten und bestmöglich in unserem beruflichen Alltag zu implementieren.

VII. Einhaltung

Es bleibt uns vorbehalten, für uns und unsere Mitarbeiter weitergehende Verhaltensrichtlinien mit höheren Anforderungen an ethisches Handeln einzuführen. Wir verpflichten uns, unseren Beschäftigten die in dieser Verhaltensrichtlinie geregelten Inhalte und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen bekannt zu machen, insbesondere durch Gestaltung und ggfs. Anpassung von Richtlinien und Prozessen darauf hinzuwirken, dass das Unternehmen den Grundsätzen dieser Verhaltensrichtlinie entspricht.

Wir haben durch geeignete organisatorische Vorkehrungen darauf hinzuwirken, dass die Verhaltensrichtlinie durch unser Unternehmen sowie unsere Geschäftsführung eingehalten wird. Dies geschieht insbesondere durch die Einführung und Aufrechterhaltung angemessener Kontrollen und Plausibilitätsprüfungen.

Harsewinkel, der 11.05.24

Tobias Lüffe-Bauk

Unterschrift Geschäftsführer/ CEO