

CODE OF CONDUCT

15. Februar 2023



Kerngeschäft der Landbell Group sind Umweltdienstleistungen. Unser Bestreben ist es jederzeit einen positiven Einfluss auf die Welt, in der wir leben, auszuüben. Dazu gehört unsere Arbeit für eine stärkere Kreislaufwirtschaft, zum Schutz von Menschenrechten und sozialverträglichen Arbeitsbedingungen, unser Engagement für Umweltschutz und ein starkes Engagement für gute und solide Geschäftspraktiken und -beziehungen. Die Landbell Group setzt sich für nachhaltiges unternehmerisches Handeln ein. Sie berichtet in ihrem Nachhaltigkeitsbericht, wie sie nachhaltiges unternehmerisches Handeln im Rahmen ihrer allgemeinen Geschäftstätigkeiten berücksichtigt und welche Maßnahmen zur Messung und Verbesserung des Ziels ergriffen werden. Im Rahmen ihres gesamten Netzwerks fördert und berücksichtigt die Landbell Group die geltenden internationalen Standards, insbesondere die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrecht, die ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie die Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen. Die Landbell Group will eine Vorbildfunktion für unsere Geschäftspartner, die gesamte Branche und sonstigen Stakeholder einnehmen und die bestehenden Systeme innerhalb unserer Lieferketten ständig weiterzuentwickeln zu sein.

ZWECK

Dieser Code of Conduct („der Kodex“) enthält Grundsätze und Regeln, die für uns im Umgang mit unseren Stakeholdern, wie etwa Kollegen, Behörden, Kunden oder Lieferanten und der breiten Öffentlichkeit maßgeblich sind. Diese Grundsätze und Regeln sind weltweit verbindlich und setzen die Mindeststandards im Tagesgeschäft für alle Mitarbeiter sowie die Geschäftsleitung der Landbell Group. Der Kodex erhöht das gegenseitige Verständnis und Vertrauen in unsere Arbeit, er unterstützt uns bei unserer täglichen Arbeit und hilft uns, ein erfolgreicher Dienstleister auf den globalen Märkten zu sein. Unserer Führungskräften verpflichten sich in diesem Sinne stets mit gutem Beispiel voranzugehen.

Der Kodex ermutigt Sie als unsere Geschäftspartner auch, über die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften hinauszugehen, um Nachhaltigkeit sowie die soziale und ökologische Verantwortung der Landbell Group voranzutreiben. Die Landbell Group kann daher Nachweise über Maßnahmen verlangen, die Sie zur Verfolgung dieser Ziele ergriffen haben oder Kontrollen darüber durchführen. Wenn Sie eine der Arbeiten, die Sie für uns erledigen, delegieren, verlangen wir auch von Ihren nachrangigen Lieferanten, dass sie diesen Kodex anerkennen und umsetzen. Unterstützung oder Fragen zur Umsetzung des Kodex können jederzeit unter sustainability@landbellgroup.com gestellt werden.

Die hier niedergelegten Verpflichtungen dürfen in keiner Weise so ausgelegt werden, dass sie nicht mit dem geltendem Recht vereinbar sind. Wenn die Bestimmungen dieses Kodex strenger sind als gesetzliche Verpflichtungen, hat der Kodex Vorrang. Jede Personengruppe, die in diesem Kodex mit einem maskulinen Wort bezeichnet wird, umfasst alle männlichen, weiblichen und diversen Mitglieder dieser Gruppe.

ARBEITSBEDINGUNGEN

Der Begriff „Mitarbeiter“ umfasst alle Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, Führungskräfte, leitenden Angestellten und Mitglieder der Geschäftsführung. Die Landbell Group ist dem Wohlergehen ihrer Mitarbeiter und der Mitarbeiter ihrer Geschäftspartner verpflichtet und verlangt, dass alle mit Würde und Respekt behandelt werden, wobei den Bedürftigsten, beispielsweise Wanderarbeiter, besondere Aufmerksamkeit geschenkt wird. Harte oder unmenschliche Behandlung, einschließlich psychischer oder körperlicher Gewalt, sexueller Belästigung oder Missbrauch von Mitarbeitern sowie die Androhung einer solchen Behandlung sind strikt untersagt. Bei Verstößen werden wir unmittelbar entsprechende rechtliche Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen ergreifen

Moderne Sklaverei.

Die Landbell Group beschäftigt ihre Mitarbeiter zu fairen Lohn- und Arbeitsbedingungen. Kein Unternehmen oder einer deren Mitarbeiter, das direkt oder indirekt für die Landbell Group arbeitet, darf sich jemals unfreiwilliger oder ausbeuterischer Gefängnisarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel bedienen. Es dürfen weder Drohungen, Gewalt, Nötigung oder Strafen noch Einschränkungen der Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer innerhalb und außerhalb des Unternehmens toleriert werden. Ein direkter schriftlicher Arbeitsvertrag muss angeboten und alle seine Bedingungen während der gesamten Beschäftigungsdauer beibehalten werden. Lohnzahlung erfolgen direkt an die Mitarbeiter und niemals an Drittagenturen oder -agenten, die nicht über eine entsprechende behördliche Genehmigung verfügen. Zu keinem Zeitpunkt darf Arbeitnehmern der Zugang zu ihren persönlichen Ausweisdokumenten oder Arbeitsgenehmigungen verweigert werden, selbst wenn sie sich vorübergehend (und aus rechtmäßigen Gründen) im Besitz des Unternehmens befinden. Kein Arbeitnehmer muss für seine Beschäftigung bezahlen.

Kinderarbeit.

Im Hinblick auf die Gesundheit der Mitarbeiter darf die Arbeitszeit das gesetzlich festgelegte Maximum nicht überschreiten. Außerdem darf eine Arbeitswoche, außer in Notfällen oder außergewöhnlichen Situationen, nicht mehr als 50 Stunden betragen. Arbeitnehmern ist mindestens alle sieben Tage ein freier Tag zu gewähren.

Löhne und Vergünstigungen.

Die Löhne der Mitarbeiter müssen allen geltenden Arbeitsgesetzen, einschließlich denen in Bezug auf Mindestlöhne, Überstundenvergütung und gesetzlich vorgeschriebene Leistungen und Pausen, entsprechen. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig.

Vereinigungsfreiheit.

Das Recht aller Arbeitnehmer, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten, sich friedlich zu versammeln oder zu streiken, ist zu respektiert, ebenso das Recht der Arbeitnehmer, solche Aktivitäten zu unterlassen.

Antidiskriminierung.

Bei Einstellungs- oder Bewerbungsverfahren dürfen weder die Landbell Group noch ihre Geschäftspartner diskriminierende oder belästigende Aktivitäten zeigen. Menschen dürfen nicht aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Alter, ihres Geschlechts, sexuellen Orientierung, Geschlechtsidentität und -ausdruck, ihrer nationalen Herkunft, Behinderung, Schwangerschaft, Religion, politischen Zugehörigkeit, Gewerkschaftszugehörigkeit oder anderer besonderer moralischen oder körperlichen Merkmale bewertet werden.

Beschwerdeverfahren und Whistleblowing

Die Landbell Group und ihre Geschäftspartner stellen sicher, dass Mitarbeiter Bedenken bezüglich Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken durch ein institutionalisiertes und diskriminierungsfreies Beschwerdemanagementverfahren offen mit dem Management teilen können, ohne Angst vor Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung haben zu müssen. Die Landbell Group ermutigt ihre Mitarbeiter und Dritte Verstöße gegen diesen Kodex, die geltenden nationalen Gesetze und international anerkannten Prinzipien unter Nutzung unseres Whistleblowing-Systems offenzulegen. Die Landbell Group wird sämtliche Mitteilenden vor Repressalien, Erpressungen und Belästigungen aufgrund ihrer Meldung schützen und unterstützen.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Obwohl Geschäfte im Zusammenhang mit der Kreislaufwirtschaft nicht risikofrei sind, liegt es in der Verantwortung der Arbeitgeber, die Sicherheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu gewährleisten und arbeitsbedingte Verletzungen und Krankheiten zu verhindern. Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verbessert die Qualität der von uns erbrachten Dienstleistungen und das Wohlbefinden der Mitarbeiter. Alle Mitarbeiter müssen angemessene Gesundheits- und Sicherheitsinformationen sowie Schulungen in einer ihnen verständlichen Sprache erhalten.

Arbeitssicherheit

Die Landbell Group und ihre Geschäftspartner vermeiden oder reduzieren, so weit wie möglich, dass ihre Mitarbeiter Gesundheits- und Sicherheitsgefahren (chemische, elektrische, Feuer, Fahrzeuge, Stürze usw.) ausgesetzt werden. Die Landbell Group und ihre Geschäftspartner betreiben hierzu gründliche Identifizierungs- und Bewertungsverfahren und verbessern stetig die bereits ergriffenen Schutzmaßnahmen. Können Gefahren nicht angemessen kontrolliert werden, sind die Mitarbeiter mit angemessener Schutzausrüstung und Informationen auszustatten. Die Exposition von Mitarbeitern gegenüber Gefahren, die von Maschinen oder körperlich anstrengenden Aufgaben, einschließlich manueller Materialhandhabung und schwerem oder wiederholtem Heben, längerem Stehen und sich häufig wiederholenden oder erzwungenen Montagearbeiten ergeben, sind so weit wie möglich zu vermeiden. Wenn sie nicht vermeidbar sind, muss eine solche Aufgabe identifiziert, bewertet und systematisch kontrolliert werden, um akzeptable und minimale gesundheitsbezogene Risiken für die Mitarbeiter sicherzustellen.

Arbeitsunfall und Berufskrankheit

Es müssen Verfahren und Systeme vorhanden sein, um Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu verhindern, zu handhaben, zu verfolgen und zu melden einschließlich Bestimmungen, die die Meldung von Arbeitnehmern fördern, Verletzungen und Krankheitsfälle zu klassifizieren und aufzuzeichnen. Notwendige medizinische Behandlungen sind bereitzustellen. Arbeitsunfälle sind zu untersuchen und entsprechende Korrekturmaßnahmen sind zu ergreifen, um sie für die Zukunft zu beseitigen und Arbeitnehmern eine sichere Rückkehr an den Arbeitsplatz zu ermöglichen. Chemische, biologische und physikalische Einwirkungen auf Arbeitnehmer müssen besonders identifiziert, bewertet und kontrolliert werden. Die Exposition von Arbeitnehmern gegenüber solchen Gefahren sind unbedingt zu vermeiden.

Notfallvorsorge

Mögliche Notfallsituationen und -ereignisse sind zu identifizieren und in Notfallplänen und Reaktions- und Evakuierungsverfahren zu beschreiben und zu bewerten. Mitarbeiter sind mindestens jährlich entsprechend zu schulen. Sofern gesetzlich engere Schulungsmaßnahmen vorgesehen sind, sind diese zu beachten.

UMWELT

Die Landbell Group erkennt die Notwendigkeit an, dass sich alle am Schutz unserer Umwelt beteiligen müssen und negative Einflüsse aus unserer Geschäftstätigkeit minimiert und natürliche Ressourcen geschützt werden müssen. Das Erkennen und Minimieren negativer Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt und natürliche Ressourcen ist ein integraler Bestandteil der modernen Kreislaufwirtschaft. Transparenz in Bezug auf die Verwertung von Abfällen und Abfallströmen ist eine Notwendigkeit und ist in die Geschäftspraktiken der Landbell Group zu integrieren. In Zweifelsfällen werden wir das Vorsichtsprinzip beachten und unsere Geschäftstätigkeiten entsprechend ausrichten.

Umweltgenehmigungen und Berichterstattung

Die Landbell Group verlangt von allen Geschäftspartnern, dass diese über alle gesetzlich vorgeschriebenen (Umwelt-)Genehmigungen und Registrierungen verfügen. Diese sind über die gesamte Vertragslaufzeit aufrechtzuerhalten und alle ihre Bestimmungen einzuhalten. Schädliche Ereignisse und Mengenströme sind unverzüglich an die zuständigen Behörden zu melden.

Vermeidung von Umweltverschmutzung und Ressourcenreduzierung

Emissionen und Einleitungen von Schadstoffen in Wasser, Luft, Boden sind zu minimieren oder wenn möglich zu eliminieren. Verfahren sind fortlaufend im Sinne eines verbesserten Umweltschutzes fortlaufend zu optimieren. Der Verbrauch natürlicher Ressourcen, einschließlich Wasser, Energie, fossiler Brennstoffe, Mineralien und Urwaldprodukte, soll so weit wie möglich reduziert und die Verbesserung jährlich gemessen werden.

Gefährliche Substanzen

Chemikalien und andere Materialien, die eine Gefahr für Menschen oder die Umwelt darstellen, müssen identifiziert, gekennzeichnet und verwaltet werden, um ihre sichere Handhabung, Transport, Lagerung, Verwendung, Wiederverwertung oder Wiederverwendung und Entsorgung zu gewährleisten. Sofern möglich sind entsprechende Chemikalien und Materialien durch gleichwertige, umweltverträgliche Produkte zu ersetzen.

ETHIK

Für die Landbell Group umfasst ethisches Wirtschaften auch die Beziehungen von Unternehmen untereinander, zu ihren Stakeholdern, der Gesellschaft und nationalen, supranationalen oder regionalen Behörden. Als Compliance-Unternehmen gewinnen wir regelmäßig tiefe Einblicke in die wirtschaftlichen Grundlagen anderer Unternehmen. Um ein hohes Maß an geschäftlicher Zuverlässigkeit und Vertrauen aufzubauen und aufrechtzuerhalten, müssen die höchsten ethischen Standards eingehalten werden. Informationen und Schulungen zu den Prozessen zur Umsetzung und Erreichung dieser Standards sollten den Mitarbeitern in einer Sprache zur Verfügung gestellt werden, die sie verstehen und die ihrem Verantwortungsgrad innerhalb der Organisation entsprechen.

Geschenke. Anti-Bestechung

Die Landbell Group erwartet von ihren Mitarbeitern und Geschäftspartnern eine Null-Toleranz-Politik gegenüber jeglicher Form von Korruption, Erpressung, Unterschlagung und jeder anderen Form aktiver oder passiver Bestechung. Bestechungsgelder oder andere Mittel zur Erlangung unangemessener Vorteile dürfen nicht versprochen, angeboten, autorisiert, gewährt oder angenommen werden. Verstöße werden umgehend geahndet und den zuständigen Behörden gemeldet. Dieses Verbot umfasst das Versprechen, Anbieten, Genehmigen, Geben oder Annehmen von Wertgegenständen, die den Empfänger entweder direkt oder indirekt über Dritte verleiten könnte, um Geschäftsabschlüsse zu beeinflussen, zu erlangen oder bestehende Geschäftsbeziehungen fortzuführen, um sich oder Dritten einen unangemessenen Vorteil zu verschaffen. Überwachungs-, Aufzeichnungs- und Durchsetzungsverfahren müssen implementiert werden, um die Einhaltung von Antikorruptionsgesetzen sicherzustellen.

Vertraulichkeit

Die Sicherheit von Kundendaten und die Vertraulichkeit von Informationen sind von größter Bedeutung. Ihr Schutz muss jederzeit gewährleistet sein. Vertrauliche Informationen sind jederzeit vor dem Zugriff Dritter zu schützen. Mitarbeiter, die Zugang zu oder Kontrolle über vertrauliche oder geschützte Informationen haben, müssen angemessene und vorgeschriebene Sicherheitsvorkehrungen treffen, um einen Missbrauch zu verhindern. Verstöße sind unverzüglich offenzulegen und den zuständigen Behörden anzuzeigen. Geschäftliche Transaktionen sollten transparent durchgeführt und in den Finanzunterlagen genau wiedergegeben werden. Informationen zu Arbeit, Gesundheit und Sicherheit, Umweltpraktiken, Geschäftsaktivitäten, Struktur, Finanzlage und Leistungen sind gemäß den geltenden Vorschriften und den vorherrschenden Branchenpraktiken offenzulegen. Die Fälschung von Aufzeichnungen oder die falsche Darstellung von Bedingungen oder Praktiken in der Lieferkette sind nicht akzeptabel.

Transparenz

Sämtliche Geschäfte der Landbell Group folgen dem Transparenzprinzip und werden im Rahmen der Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung und der geltenden Umweltrechte erfasst. Informationen bezüglich unserer Mitarbeiter, Gesundheit und Sicherheit, Umweltstandards, der Finanzdaten und des Unternehmenserfolgs werden im Rahmen der geltenden Gesetze und Branchenstandards offengelegt. Fälschungen und irreführende Angaben werden nicht geduldet.

Geistiges Eigentum

Geistige Eigentumsrechte sind zu respektieren. Der Technologie- und Know-how-Transfer muss so erfolgen, dass geistige Eigentumsrechte geschützt werden.

Privatsphäre

Personenbezogene Daten werden nur für rechtmäßige Zwecke im Rahmen des geltenden Datenschutzrechts und Informationssicherheitsgesetze erhoben, gespeichert, verarbeitet und genutzt. Neben den gesetzlichen Anforderungen sollten personenbezogene Daten, einschließlich Daten von Lieferanten, Kunden, Verbraucher und Mitarbeiter, angemessen geschützt werden.. Besteht der Verdacht, dass gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen verstoßen wurde, werden unverzüglich alle geeigneten Maßnahmen ergriffen.

QUALITÄT

Beachtung

Alle Geschäfte mit der Landbell Group müssen in voller Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Kundenanforderungen getätigt werden. Dies bedeutet, dass wir von Geschäftspartnern erwarten, dass sie die für ihr Geschäft geltenden gesetzlichen Anforderungen überwachen und entsprechende Compliance-Programme einrichten.

Bewusstsein für diesen Kodex

Wir erwarten, dass Sie Ihren Mitarbeitern und Lieferanten die Regeln dieses Kodex auf klare und verständliche Weise und in einer für sie verständlichen Sprache weitergeben. Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter sind einzurichten und eine klare Kommunikation zu organisieren. Die zuständigen Führungskräfte stellen sicher, dass alle Mitarbeiter jederzeit mit der aktuellen Version dieses Kodex vertraut sind.

Jan Patrick Schulz, CEO



Uwe Echterler, COO DACH



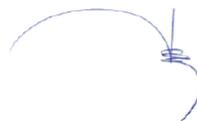
Tim Scholz, CFO



Grant Kinsman, COO
Europe – NA



Christophe Pautrat, COO
Africa Asia LATM



Martin Tobin, CCO



Ulf Halmann, CIO



Andreas Bohnhoff, CPO



Nicola Magaraggia, CFO
ERP



LANDBELL GROUP is an international supplier of service and consulting solutions for environmental and chemical compliance. Our aim is to reduce the complexity of extended producer responsibility legislation, as well as other product- and packaging- related requirements for producers and distributors. In everything we do, we seek to provide our customers with the most competitive solutions in terms of service quality, compliance and cost.

At LANDBELL GROUP, we prepare our clients for the uncertainties to come. We help them unlock the value of the circular economy and strive to be their best partner on the journey to a more sustainable future.

© 2023 Landbell AG für Rückhol-Systeme

Landbell AG für Rückhol-Systeme

Rheinstraße 4L
D-55116 Mainz

Telephon: +49 61 31 23 56 52-0