



## Verhaltenskodex

der

**Lübke & Vogt GmbH & Co. KG**, Hüstener Straße 43-45, 59846 Sundern

### Vorbemerkung:

Im Folgenden wird der Verhaltenskodex der Lübke & Vogt GmbH & Co. KG erläutert:

### **§ 1**

#### **Allgemeines**

Bei Lübke & Vogt sind wir uns unserer sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und handeln dementsprechend. Wir sehen die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften als ein wesentliches Grundprinzip wirtschaftlich verantwortlichen Handelns an und achten den Grundsatz der Legalität. Integrität und die Beachtung der Rechte Dritter bestimmen den Umgang mit unseren Mitarbeitern, Geschäftspartnern und dem gesellschaftlichen Umfeld.

Die nachfolgenden Anforderungen präzisieren das Handeln und die Erwartungen des Unternehmens Lübke & Vogt und geben Verhaltensvorgaben in Bezug auf zentrale Umwelt- und Sozialaspekte. Die Anforderungen sind die Grundlage für erfolgreiche Beziehungen zwischen Lübke & Vogt und seinen Partnern.

### **§ 2**

#### **Abfall und Recycling**

Bei der Entwicklung und der Herstellung von Produkten sowie bei anderen Tätigkeiten werden die Vermeidung von Abfällen, die Wiederverwertung, das Recycling und die gefahrlose, umweltfreundliche Entsorgung des Restabfalls berücksichtigt.

### **§ 3**

#### **Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Die Geschäftspartner halten zumindest die jeweiligen nationalen Standards für eine sichere und hygienische Arbeitsumwelt ein. In diesem Rahmen werden angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz getroffen, damit gesundheitsgerechte Beschäftigungsbedingungen gewährleistet sind.



#### **§4** **Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit entspricht mindestens den jeweiligen nationalen gesetzlichen Vorgaben bzw. den Mindestnormen der jeweiligen nationalen Wirtschaftsbereiche.

#### **§5** **Datenschutz**

Der Schutz personenbezogener Daten, insbesondere der Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten und die Sicherheit der Geschäftsdaten und –unterlagen, hat für Lübke & Vogt besondere Bedeutung. Bei der Erhebung oder Verarbeitung personenbezogener Daten beachten wir die gesetzlichen und vertraglichen Anforderungen. Jeder unserer Mitarbeiter ist verpflichtet, personenbezogene, vertrauliche und interne, nichtöffentliche Informationen zu wahren und sowohl diese als auch Geschäftsunterlagen vor dem Zugriff sowie dem Einblick von Dritten in geeigneter Weise zu schützen.

#### **§6** **Diskriminierung**

Chancengleichheit und Gleichbehandlung ungeachtet ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller Ausrichtung, sozialer Herkunft oder politischer Einstellung, soweit diese auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruht, wird gewährleistet. Mitarbeiter werden auf der Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten ausgesucht, eingestellt und gefördert.

#### **§7** **Kinderarbeit**

Lübke & Vogt lehnt jegliche wissentliche Nutzung von Kinderarbeit ab.

#### **§8** **Korruption**

Unsere Geschäftsbeziehungen werden sachbezogen, fair und frei von unlauteren Methoden geführt. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs und insbesondere die Vorgaben des Kartellrechts einzuhalten. Zuwiderhandlungen gegen Wettbewerbs- und Kartellrecht, insbesondere der Austausch von wettbewerbssensiblen Informationen mit Wettbewerbern, sind unzulässig und werden von Lübke & Vogt nicht geduldet.

Wir sind überzeugt, dass Korruption den Wettbewerb verzerrt und das Vertrauen unserer Geschäftspartner und der Öffentlichkeit zerstört. Kein Mitarbeiter darf anderen im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit – direkt oder indirekt – unberechtigte Vorteile anbieten oder gewähren (Bestechung) sowie solche Vorteile fordern oder annehmen (Bestechlichkeit).



Dieses Verbot gilt für den gesamten nationalen und internationalen Geschäftsverkehr, sowohl für den Umgang mit Amtsträgern als auch mit Unternehmen und Personen der Privatwirtschaft im In- und Ausland.

## **§9**

### **Qualifizierung des Personals**

Mitarbeiter werden entsprechend ihrer Aufgaben motiviert, informiert und geschult.

## **§10**

### **Umwelt- und Gesundheitsschäden**

Einwirkungen auf die Umwelt und die Gesundheit der Mitarbeiter werden bei allen Aktivitäten vermieden oder so gering wie möglich gehalten. Bei der Entwicklung, der Herstellung von Produkten sowie bei anderen Tätigkeiten werden der sparsame Einsatz von Energie und Rohstoffen, die Minimierung des Ausstoßes von Treibhausgasen, die Nutzung von erneuerbaren Ressourcen und die Minimierung von Umwelt- und Gesundheitsschäden berücksichtigt.

## **§11**

### **Umweltrelevante Herausforderung**

Mit den umweltrelevanten Herausforderungen wird umsichtig und vorausschauend umgegangen. Es werden Maßnahmen für einen verantwortungsbewussten Umgang mit der Umwelt ergriffen. Auf die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien ist hinzuwirken.

## **§12**

### **Umweltmanagementsysteme**

Umweltorientierung ist eines der vorrangigen Ziele der Unternehmenspolitik.

Lübke & Vogt erwartet deshalb von allen Partnern mit Produktionsstandorten ein geeignetes Umweltmanagementsystem und darüber hinaus bei relevanten Hauptlieferanten ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem nach der internationalen Norm DIN EN ISO 14001 oder der EMAS.

## **§13**

### **Vergütungen und Leistung**

Die Vergütungen und Leistungen, die für eine normale Arbeitswoche gezahlt oder erbracht werden, entsprechen mindestens dem rechtlich gültigen und zu garantierenden Minimum. Sollten gesetzliche oder Tarifvertragliche Regelungen nicht vorliegen, orientieren sie sich an den branchenspezifischen, ortsüblichen tariflichen Vergütungen und Leistungen, die den Beschäftigten und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard sichern.



**§14**  
**Zwangsarbeit**

Lübke & Vogt lehnt jegliche wissentliche Nutzung von Zwangs- und Pflichtarbeit einschließlich unfreiwilliger Häftlingsarbeit ab.

**§15**  
**Eskalationsverfahren**

Verstöße gegen die hier genannten Prinzipien müssen umgehend und in vollem Umfang gemeldet werden. Je nach Schwere des Vergehens können zunächst die jeweiligen Vorgesetzten oder die oberste Leitung angesprochen werden. Bei besonders schweren Vergehen kann und sollte die eingerichtete externe Anlaufstelle für Meldungen genutzt werden. Diese ist per Mail zu erreichen:

[verhaltenskodex@luebke-vogt.eu](mailto:verhaltenskodex@luebke-vogt.eu)