

Grundsätze zu Unternehmensverantwortung, Antikorruptionspolitik sowie Verhaltenskodex und Ethik-Eskalationspolitik

Die Einhaltung der ethischen Werte ist für langfristigen ökonomischen Erfolg notwendig. Dazu gehören ein fairer Umgang miteinander sowie ein Handeln im Rahmen der vorgegebenen Normen im Geschäftsalltag. Wir betrachten den Erfolg unserer Kunden als den Schlüssel, um einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg und ständiges Wachstum zu erreichen und sehen es als eine Selbstverständlichkeit, dabei die Anforderungen aller Interessensgruppen zu erfüllen.

Die Geschäftsführung trägt die Verantwortung für eine nachhaltige Unternehmensstrategie und deren entsprechende Umsetzung. Integrität sowie die Einhaltung der Gesetze und ethischer Grundsätze sind dabei wesentliche Elemente, um die Authentizität unseres Unternehmens zu wahren (ethische und sozialverantwortliche Weise).

Bei der Kombination mit den Führungsgrundsätzen und Qualitäts-, Sicherheits- und Umweltsatzungen sind Normen und Weisungen festgelegt, die eine respekt- und würdevolle Behandlung unserer Mitarbeiter, sichere Arbeitsbedingungen und einen nachhaltigen Umgang mit der Umwelt gewährleisten.

Der Verhaltens-Kodex enthält folgendes:

1. wie unser Management seine Verantwortung wahrnimmt,
2. wie wir mit unseren Mitarbeitern und Kollegen untereinander umgehen,
3. welches Verhalten Kunden von uns erwarten können,
4. wie wir mit unseren Lieferanten umgehen und
5. wie wir uns im Umgang mit den Gemeinden und der Umwelt verhalten.

Jede Führungskraft sowie jeder einzelne Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, sich gemäß dem vorliegenden Kodex zu verhalten. Das Verhalten unserer Führungskräfte hat Vorbildcharakter, denn sie leben die Verhaltensgrundsätze vor und setzen sich in jeder Situation dafür ein.

Menschenrechte

Wir respektieren und fördern die Würde jedes Menschen und setzen uns für den Schutz und die Einhaltung der internationalen Menschenrechte ein. Es ist für uns selbstverständlich, keinerlei Kinderarbeit einzusetzen und alle Formen von Zwangsarbeit abzulehnen. Wir tolerieren keinerlei Arbeitsbedingungen, die im Konflikt zu internationalen oder lokalen Gesetzen und Praktiken stehen.

Name: Unternehmensverantwortung Erstellt: M. Levejohann am 07.01.2018 Zuletzt überarbeitet: R.Horstmann am 27.03.2024	Geprüft: M. Laukötter am 27.03.2024	Revisionsdatum: 27.03.2024 Freigabe: M. Laukötter am 27.03.2024
--	--	---

Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern

Indigene Völker und Menschen sind frei und allen anderen Völkern und Menschen gleichgestellt und haben das Recht, bei der Ausübung ihrer Rechte keinerlei Diskriminierung ausgesetzt zu sein, insbesondere nicht auf Grund ihrer indigenen Herkunft oder Identität.

Land-, Wald-, Wasserrechte, Zwangsräumung

Zwangsräumungen sowie den Entzug von Land, Wäldern und Gewässern beim Erwerb, der Erschließung oder bei sonstiger Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern sind zu vermeiden. Es wird erwartet dass alle relevanten nationalen und internationalen gesetzlichen und behördlichen Anforderungen diesbezüglich eingehalten und umgesetzt werden.

Seite |

2

Diskriminierung

Wir setzen keine Form von Diskriminierung bei Einstellung, Vergütung, Weiterbildungsmöglichkeiten, Beförderung, Kündigung oder Pensionierung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, des Alters, des Familienstandes, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, einer Schwangerschaft, der sexuellen Orientierung, der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder der Zugehörigkeit einer politischen Partei unserer Mitarbeiter ein und verlangen natürlich auch von unseren Mitarbeitern einer solchen entschieden entgegenzutreten.

Frauenrechte

Wir stehen ein für eine gerechte Welt, in der Mädchen und Frauen das Recht haben, selbstbestimmt, frei und in Würde zu leben. Alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall auf der Welt sind zu beenden. Alle Formen von Gewalt gegen Frauen und Mädchen sind zu beseitigen.

Koalitionsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen

Als Laukötter GmbH achten wir das Recht aller Mitarbeiter, Vereinigungen oder Organisationen ihrer Wahl zum Zwecke der Förderung und des Schutzes der Interessen der Beschäftigten bei- oder auszutreten, für diese tätig zu sein, sowie zu gründen und halten uns dabei an die entsprechenden Vereinbarungen mit kollektiven Vertretungen unserer Mitarbeiter entsprechend den lokal geltenden Gesetzen und Bestimmungen.

Disziplinäre Maßnahmen

Wir treten dem Einsatz körperlicher Bestrafung, geistigem oder körperlichem Zwang und verbalen Beleidigungen entschieden entgegen.

Motivation & Weiterbildung der Mitarbeiter

Wir betrachten motivierte Mitarbeiter und ihre Identifikation mit den Zielen unseres Unternehmens als einen wesentlichen Erfolgsfaktor. Die Förderung unserer Mitarbeiter wird besonders hervorgehoben. Wir konzentrieren uns dabei auf im Unternehmen anwendbare, stellenbezogene Weiterbildung sowie die Entwicklung und Förderung zukünftiger Führungspotenziale.

Name: Unternehmensverantwortung Erstellt: M. Levejohann am 07.01.2018 Zuletzt überarbeitet: R.Horstmann am 27.03.2024	Geprüft: M. Laukötter am 27.03.2024	Revisionsdatum: 27.03.2024 Freigabe: M. Laukötter am 27.03.2024
---	-------------------------------------	--

Gesundheit & Sicherheit

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter wird in höchstem Maß geschützt, indem ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld bereitgestellt wird. Durch das Einhalten der in unserem Unternehmen geltenden Sicherheitsvorschriften, trägt jeder Einzelne für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge.

Einhaltung kartell- & wettbewerbsrechtlicher Regeln

Mit unseren qualitativ hochwertigen Produkten, innovativen Lösungen und unserer Zuverlässigkeit messen wir uns offen und fair auf den Weltmärkten. Dabei lassen wir uns in keinster Weise auf rechtswidrige und/oder strafrechtliche Praktiken, wie z.B. Angebotsabsprachen, welche den Wettbewerb ausschließen, verzerren oder beschränken, ein.

Interessenskonflikte & Bestechung/Korruption

Alle unsere Mitarbeiter vermeiden Situationen, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit jenen des Unternehmens in Konflikt geraten. Es ist ihnen dabei im Besonderen untersagt, sich an Unternehmen von Konkurrenten, Kunden oder Lieferanten zu beteiligen oder Geschäftsbeziehungen mit ihnen im privaten Umfeld einzugehen, wenn dadurch ein Interessenskonflikt hervorgerufen wird. Ein solcher Konflikt ist immer dann gegeben, wenn Art und Umfang einer Beteiligung dazu geeignet sind, Handlungen in Ausübung der Tätigkeit unseres Unternehmens in irgendeiner Form zu beeinflussen. Vom Verlangen, Akzeptieren und Annehmen von ungerechtfertigten oder gesetzwidrigen Vorteilen, welche geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen beeinflussen können, distanzieren sich unsere Mitarbeiter unmissverständlich. Ebenso wird keiner unserer Mitarbeiter bei Geschäftstätigkeiten jeglicher Art Geschäftspartnern, deren Mitarbeitern sowie sonstigen Dritten unzulässige Vorteile anbieten, verschaffen oder den Versuch dazu zu unternehmen bzw. diesbezügliche Vereinbarungen treffen.

Ethische Rekrutierung

Ethisches Rekrutierung beschreibt unsere Praxis in der Personalbeschaffung, bei der Bewerber ohne Diskriminierung und Voreingenommenheit beurteilt werden. Dabei stehen Integrität, Transparenz, Vertrauen und Leistung im Vordergrund.

Schutz von Unternehmenswerten & Geheimhaltung

Die im Unternehmen erworbenen Kenntnisse und Informationen sind ein wesentliches Element für unseren geschäftlichen Erfolg. Das Unternehmen investiert erhebliche personelle und finanzielle Ressourcen in die Herstellung innovativer Produkte. Der Schutz unserer Unternehmenswerte sichert unseren Erfolg im Wettbewerb.

Von jedem Einzelnen wird der Schutz von materiellen und immateriellen Vermögen des Unternehmens, die vertrauliche Behandlung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen und kundenbezogenen Geschäftsinformationen sowie die Einhaltung der geltenden Grundsätze zum Schutz von Daten erwartet.

Alle Beschäftigten sind daher verpflichtet, zu verhindern, dass diese Kenntnisse und Informationen, soweit sie Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse darstellen, außerhalb des Unternehmens bekannt werden, z. B. durch unbefugte Verbreitung sensibler Daten im Gespräch mit Dritten, in

Name: Unternehmensverantwortung Erstellt: M. Levejohann am 07.01.2018 Zuletzt überarbeitet: R.Horstmann am 27.03.2024	Geprüft: M. Laukötter am 27.03.2024	Revisionsdatum: 27.03.2024 Freigabe: M. Laukötter am 27.03.2024
---	-------------------------------------	--

Fachzeitschriften oder im Internet. Ferner sind sämtliche Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse von Geschäftspartnern des Unternehmens vor unbefugtem Bekanntwerden zu schützen.

Lieferanten

Wir stellen hohe Erwartungen an unsere Lieferanten und verlangen von ihnen, sich bei der Führung ihrer Geschäfte, insbesondere bei der Behandlung von Mitarbeitern, an die gleichen strengen Grundsätze zu halten, welche von uns selbst angewendet werden. Als Importeur achten wir auf die exakte Bezeichnung und Klassifizierung von Waren und Rohstoffen, die genaue Angabe ihres Wertes und des Herkunftslandes. Lokale Zoll- und Importgesetze, Vorschriften und Verfahren staatlicher Behörden werden dabei ausdrücklich eingehalten.

Umwelt & Recycling

Als Laukötter Druckguss sind wir der Natur verpflichtet. Durch Anlagen auf dem Stand der Technik schützen wir unsere Umwelt. Jeder Mitarbeiter leistet seinen Beitrag, dass qualitativ hochwertige Produkte in für die Umwelt schonenden Prozessen produziert werden, dies schließt auch den verantwortlichen Umgang der Ressource Energie mit ein.

Gesellschaftliches Engagement

Wir stehen ausdrücklich zu unserer Verantwortung als Bürger der Gemeinde, in der wir unseren Betrieb unterhalten und wir verpflichten uns zu einer offenen Kommunikation mit allen Behörden, sowie gesellschaftlichen und öffentlichen Interessengruppen.

Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion sind zu einem entscheidenden, transformativen Element am Arbeitsplatz und in unserer Gesellschaft geworden. Vielfalt stellt einen besseren Zugang zu einem breiten Spektrum von Talenten bereit, was wiederum Einblicke in die Bedürfnisse und Motivationen eines breiteren Kundenstamms ermöglicht. Vielfalt am Arbeitsplatz hat nachweislich viele Vorteile, darunter eine verbesserte Produktivität und Problemlösung, mehr Innovation, bessere Leistungen der Mitarbeiter. Inklusion ist eine Voraussetzung für den Erfolg von Vielfalt am Arbeitsplatz und ein wesentlicher Faktor für das Engagement, die Produktivität und die Zufriedenheit der Mitarbeiter.

Einhaltung

Der vorliegende Ethik- und Verhaltenskodex wurde von der Geschäftsführung genehmigt und allen Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht. Unsere Mitarbeiter halten sich bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten ausnahmslos an diesen Kodex. Für bestimmte Regionen, Länder oder Funktionen können strengere oder detailliertere Richtlinien gelten, die jedoch grundsätzlich im Einklang mit diesen Unternehmensgrundsätzen stehen. Fragen zur Anwendung oder Auslegung sowie Meldungen potenzieller Übertretungen werden an den jeweiligen Vorgesetzten gerichtet.

Finanzielle Verantwortung

Wir dokumentieren alle wesentlichen Geschäftsvorgänge nachvollziehbar und zeitnah. Interne wie externe Berichte (beispielsweise Finanzkonten, Qualitätsberichte, Zeitaufzeichnungen, Spesenabrechnungen oder andere Einreichungen) müssen korrekt und vollständig sein, sodass sich der Empfänger ein zutreffendes Bild machen kann. Dabei halten wir uns an die Darstellung der Fakten und eine sachliche Ausdrucksweise. Voreilige Schlussfolgerungen sind zu vermeiden. Dokumente, die für laufende

Name: Unternehmensverantwortung Erstellt: M. Levejohann am 07.01.2018 Zuletzt überarbeitet: R.Horstmann am 27.03.2024	Geprüft: M. Laukötter am 27.03.2024	Revisionsdatum: 27.03.2024 Freigabe: M. Laukötter am 27.03.2024
---	-------------------------------------	--

oder zu erwartende interne Nachforschungen oder behördliche Untersuchungen benötigt werden, dürfen nicht zerstört, entfernt oder verändert werden.

Finanzielle Aufzeichnungen sind nach geltendem Recht und nach den allgemein anerkannten Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung zu erstellen (finanzielle Verantwortung).

Wir halten außerdem die handels-, steuer- und spezialrechtlichen Aufbewahrungsfristen für Dokumente (im Original oder elektronisch) wo notwendig ein und strukturieren die entsprechenden Unterlagen in nachvollziehbarer Weise.

Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen

Wir halten uns an alle anwendbaren Einfuhr- und Ausfuhrkontrollgesetze, Sanktionen und Embargos, die Beschränkungen für den Export oder Reexport von Gütern, Software, Dienstleistungen und Technologie in bestimmte Bestimmungsländer sowie Verbote für Transaktionen vorsehen, an denen bestimmte Länder, Regionen, Organisationen und Einzelpersonen beteiligt sind, die Beschränkungen unterliegen. Für unsere Lieferanten sind entsprechende Regelungen hinterlegt. Eventuell betroffene Geschäftspartner überprüfen wir bei Bedarf.

Maßnahmen bei Nichteinhaltung

Verfahrensweisen, Praktiken oder Handlungen von Mitarbeitern, die im Widerspruch zu diesem Kodex stehen, sind zu korrigieren und ziehen Disziplinarmaßnahmen nach sich. Je nach Schwere des Verstoßes und Vorgeschichte (z.B. Wiederholung) kann dies eine Ermahnung, Abmahnung oder sogar eine Kündigung nach sich ziehen.

Sollten sich Lieferanten oder anderer Geschäftspartner nicht an die Vorgaben halten würde dies im Gespräch mit dem Lieferanten thematisiert und auf Abhilfe gedrängt. Je nach Schwere des Verstoßes und Vorgeschichte (z.B. Wiederholung) kann es auch zu einer Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

Wenn Laukötter Mitarbeiter, Lieferanten oder andere Geschäftspartner gegen die Regeln verstoßen oder ihr Verhalten Anlass zu bedenken geben, sollte die Geschäftsführung (Michael.Laukoetter@laukoetter.com) unverzüglich informiert werden.

Name: Unternehmensverantwortung Erstellt: M. Levejohann am 07.01.2018 Zuletzt überarbeitet: R.Horstmann am 27.03.2024	Geprüft: M. Laukötter am 27.03.2024	Revisionsdatum: 27.03.2024 Freigabe: M. Laukötter am 27.03.2024
---	-------------------------------------	--

Name: Unternehmensverantwortung Erstellt: M. Levejohann am 07.01.2018 Zuletzt überarbeitet: R.Horstmann am 27.03.2024	Geprüft: M. Laukötter am 27.03.2024	Revisionsdatum: 27.03.2024 Freigabe: M. Laukötter am 27.03.2024
--	--	---