

# Code of Conduct – Verhaltenskodex der Luban Präzisionszerspanung GmbH

---

## 1 Präambel

Das Vertrauen unserer Geschäftspartner, Kunden und der Öffentlichkeit in ein verantwortungsbewusstes und gesetzmäßiges Verhalten aller Mitarbeiter: innen ist von großer Bedeutung für das Ansehen und den Erfolg unseres Unternehmens. Dieser Verhaltenskodex veranschaulicht die Anforderungen an unser Verhalten, sowohl im Außen- als auch im Innenverhältnis, bei der Erfüllung unserer Aufgaben. Der Code of Conduct trägt einem wesentlichen Bestandteil des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) Rechnung.

## 2 Verpflichtungen zum Schutz der Menschenrechte und Umwelt sowie grundlegender Verhaltensregeln / Beschwerdemechanismus

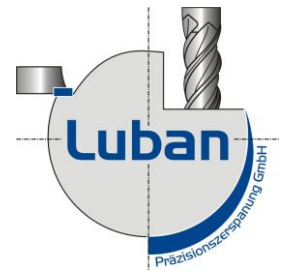
Die Luban Präzisionszerspanung GmbH erwartet, dass nicht gegen die unter Punkt 3, 4 und 5 aufgeführten menschenrechts- und umweltbezogenen Schutzgüter und grundlegende Verhaltensregeln dieses Kodex verstoßen wird.

Dieser Kodex gilt für alle Mitarbeiter: innen. Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex kann für Mitarbeiter: innen und Führungskräfte zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen führen. Die Unternehmensführung stellt sicher, dass die Prinzipien und Werte dieses Kodex allen Mitarbeiter: innen in geeigneter Weise kommuniziert werden.

Es wird an dieser Stelle auf unser Beschwerdesystem hingewiesen. Unter [beschwerde@luban-pz.de](mailto:beschwerde@luban-pz.de) besteht die Möglichkeit für jeden Mitarbeiter: in und Lieferanten Verstöße zu melden. Dies kann für unsere Mitarbeiter: innen auch anonym über unsere Info-Box im Flur/ Eingangsbereich oder persönlich erfolgen. Diese Beschwerde wird von Frau Luban-Kiewitt oder Frau Bauer bearbeitet. Diese Informationen werden streng vertraulich behandelt. Es folgen keine Benachteiligungen oder Strafen für den Beschwerdeführer: in. Die Geschäftsführung prüft die Beschwerde und wird geeignete Maßnahmen festlegen, um den Verstoß zu beheben.

Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex kann für alle Mitarbeiter:innen, d.h. auch für die Führungskräfte, zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen führen. Die Unternehmensführung stellt sicher, dass die Prinzipien und ethischen Werte dieses Kodex allen Mitarbeitern des Unternehmens in geeigneter Weise und Regelmäßigkeit kommuniziert werden.

Der Code of Conduct wird auf der Luban Präzisionszerspanung GmbH – Webseite ([www.luban-pz.de](http://www.luban-pz.de)) in der jeweils gültigen Fassung zum Download zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus, wird er in Papierform im Aufenthaltsraum ausgestellt oder wird gern ausgedruckt und zur persönlichen Mitnahme zur Verfügung angeboten. Bei Fragen kann man sich jederzeit an Frau Bauer wenden.



### 3 Menschenrechtsbezogene Schutzgüter

#### 3.1 Faire Arbeitsbedingungen

Alle Mitarbeiter: innen müssen über Rechte und Konditionen ihrer Beschäftigung (Vergütung, Arbeitszeitenregelung, Urlaubsansprüche, etc.) informiert sein. Nationale Vorschriften und Gesetze müssen eingehalten sein. Angemessene Vergütung und gesetzliche Sozialleistungen sind rechtzeitig, regelmäßig und vollständig zu zahlen.

Es ist auch dafür Sorge zu tragen, dass die Mitarbeiter: innen am Arbeitsplatz keiner unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlung, körperlicher Bestrafung, sexuellen Belästigung, psychischen oder physischen Nötigung, keinem Missbrauch und keinen verbalen Beschimpfungen ausgesetzt sind.

#### 3.2 Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Das Recht in freier und demokratischer Art und Weise Gewerkschaften zu gründen und sich Diesen anzuschließen sowie Kollektivverhandlungen zu führen, ist stets zu beachten. Gewerkschaften müssen sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen dürfen; dies gilt auch für das Streikrecht.

#### 3.3 Diskriminierungsverbot

Jede Form der Diskriminierung von Mitarbeiter: innen ist aktiv zu unterbinden. Insbesondere darf niemand aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, Alter, sozialem Hintergrund, Gesundheit, ethnischer Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitsorganisationen, politischer Mitgliedschaft/ Meinung oder sexueller Identität diskriminiert werden. Dies gilt auch bei der Einstellung, Weiterbildung, Beförderung und Entlohnung von Mitarbeiter: innen.

#### 3.4 Verbot von Kinderarbeit

Das Mindestalter eines Kindes für eine Beschäftigungszulassung muss über dem Alter liegen, mit welchen die Schulpflicht endet. Das Beschäftigungsalter von 15 Jahren darf nicht unterschritten werden, es sei denn, es liegt eine der von der ILO anerkannten Ausnahmen vor (Vgl. ILO-Übereinkommen Nr. 138). Jedoch ist dies auch zu zulässig, wenn das lokale Recht es ebenfalls vorsieht.

#### 3.5 Verbot von Zwangsarbeit und Sklaverei

Die Beschäftigung in Zwangsarbeit ist verboten. Dies umfasst jede Arbeits- oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe verlangt wird und für Diese sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt wurde. Ebenfalls verboten sind alle Formen von Sklaverei.

#### 3.6 Arbeitsschutz

Den Arbeitsschutzpflichten ist stets nachzukommen. Sicherzustellen ist, dass geeignete und angemessene Systeme zur Feststellung, Bewertung, Vermeidung und Bekämpfung potenzieller Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter: innen eingerichtet sind. Wirksame Maßnahmen sind zu ergreifen, um Unfällen vorzubeugen, insbesondere durch:

1. Ausreichende Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und Instandhaltung der Arbeitsstätte und der Arbeitsmittel



2. Geeignete Schutzmaßnahmen, um die Einwirkung chemischer, physikalischer oder biologischer Stoffe zu vermeiden
3. Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher oder geistiger Ermüdung (Arbeitszeiten, Ruhepausen,..)
4. Unterweisung von Mitarbeiter: innen und Dokumentation dieser Maßnahmen.

Zu den Mindestanforderungen gehören überdies eine angemessene Beleuchtung, Temperierung und Belüftung, Bereitstellung von Trinkwasser, adäquate Sanitäreinrichtungen sowie regelmäßige arbeitsmedizinische Versorgung.

Ein Mitarbeiter: in zur Einhaltung der Arbeitsschutzpflichten soll benannt sein.

## 4. Umweltbezogene Schutzgüter

### 4.1 Ressourcenverbrauch, Vermeidung von Umweltbelastungen

Neben geltenden lokalen Umweltgesetzen sind auch internationale Umweltstandards einzuhalten. Negative Umweltauswirkungen durch Ressourcen- und Energieverbrauch, Emissionen von Treibhausgasen und Luftschadstoffen, Wasserbrauch, Ausbringungen in Boden und Wasser sowie Abfall möglichst zu vermeiden bzw. zu reduzieren, Biodiversität zu erhalten und Kreislaufwirtschaft zu fördern.

### 4.2 Umgang mit Abfällen

Es sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit Abfälle, in denen persistente organische Schadstoffe enthalten sind, umweltgerecht im Sinne der POP (Konvention Stockholmer Übereinkommen) zu entsorgen. Des Weiteren sind Abfälle getrennt zu sammeln und regelmäßig fachgerecht zu entsorgen.

### 4.3 Umweltgenehmigungen

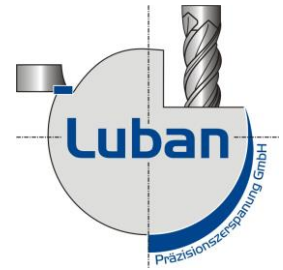
Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen und –zulassungen müssen eingeholt, jederzeit auf dem aktuellen Stand gehalten und befolgt werden.

### 4.4 Klimaschutz

Es sollen wirtschaftliche Lösungen gefunden werden, um die Energieeffizienz zu verbessern und Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen zu minimieren entsprechend der vereinbarten Ziele der UN Klimakonferenz in Paris und des Weltklimarates (IPCC). Der Schutz der Wälder und anderer wertvoller Ökosysteme spielen bei der Eindämmung des Klimawandels und dem Erhalt der Artenvielfalt eine zentrale Rolle.

### 4.5 Gefahrstoffe und Produktsicherheit

Gefährliche Stoffe, Chemikalien und Substanzen sind zu kennzeichnen, und ihre sichere Handhabung, Lagerung und Entsorgung sind sicher zu stellen. Alle geltenden Gesetze und Vorschriften sind strikt einzuhalten. Alle Mitarbeiter: innen und besonders Mitarbeiter: innen in Schlüsselpositionen müssen regelmäßig geschult werden.



# Code of Conduct – Verhaltenskodex der Luban Präzisionszerpannung GmbH

---

## 4.6 Umweltfreundlichere Verpackungen

Es gilt Verpackungen wo möglich zu vermeiden, zu verringern oder hinsichtlich ihrer Umwelteffekte zu verbessern. Eine Verpackung gilt als umweltfreundlicher, wenn sie eine Mehrwegverpackung ist, möglichst wenig Material verbraucht und recyclingfähig ist.

## 5. Grundlegende Verhaltensregeln

### 5.1 Fairer Wettbewerb

Das Kartellrecht bezweckt die Sicherung eines freien und unverfälschten Wettbewerbs im Interesse aller Marktteilnehmer. Insbesondere geht es um das Verbot von Absprachen zwischen Wettbewerbern über Preise, Gebietsaufteilungen, Produktionsmengen und Kundengruppen sowie um das Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung.

### 5.2 Verbot von Korruption und Vorteilsgewährung

Korruption und Vorteilsgewährung wird nicht geduldet. Im Zusammenhang mit unserer geschäftlichen Tätigkeit dürfen keine persönlichen Vorteile gefordert, angenommen oder angeboten werden. Allgemeine Werbegeschenke dürfen angenommen werden.

### 5.3 Datenschutz

Der Schutz personenbezogener Daten unsere Kunden und Mitarbeiter: innen wird streng eingehalten. Unrechtmäßiger Gebrauch durch unbefugte Dritte wird verhindert.

### 5.4 Insiderwissen

Das Insiderrecht verbietet die Ausnutzung einer Insiderinformation zur Erlangung eines persönlichen Vorteils.

### 5.5 Gesetzmäßige, lückenlose und wahrheitsgemäße Buchführung und Steuern

Alle Buchungen sind lückenlos und gemäß den allgemeinen Buchführungsvorschriften vorzunehmen. Die Steuergesetze sind einzuhalten.

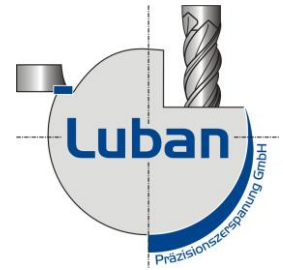
### 5.6 Schutz von Firmeneigentum und Geschäftsgeheimnissen

Das Eigentum der Firma darf nur für geschäftliche Zwecke genutzt werden. Jeder von uns ist verpflichtet, es vor Verlust, Beschädigung oder Diebstahl zu schützen.

Geschäftsgeheimnisse und andere sensible Informationen sind vertraulich zu behandeln und vor Kenntnisnahme Nichtbefugter zu schützen.

### 5.7 Schutz geistigen Eigentums

Jeder ist verantwortlich das vorhandene geistige Eigentum, wie z.B. das Know-how vor Angriffen oder Verlust zu schützen. Hierzu gehört auch, Verhaltensweisen zu unterlassen, die das Ansehen der Firma schaden könnten.



# Code of Conduct – Verhaltenskodex der Luban Präzisionszerpannung GmbH

---

## 5.8 Vermeidung von Interessenkonflikten – private Betätigung

Ein Interessenkonflikt ist eine Situation, in der persönliche Interessen mit den Interessen der Firma unvereinbar sind. Diese stellen ein Risiko für die Geschäftsintegrität dar und sollten daher erkannt und vermieden werden. Interessenkonflikte müssen dem Vorgesetzten unverzüglich mitgeteilt werden.

## 6. Geschäftliche Integrität

Unsere Geschäftstätigkeiten sind ehrlich und von ethischen und moralischen Grundsätzen geprägt. Die Geschäftsintegrität ist von grundlegender Bedeutung für den Ausbau und Erhalt des Vertrauens unserer Kunden, Beschäftigten, Lieferanten und öffentlichen Stellen.

Dies setzen wir um, indem wir:

- Ehrlich, fair und transparent handeln
- Eine Kultur der Offenheit fördern, in der wir uns gegenseitig respektieren und sagen können, wenn etwas nicht stimmig erscheint
- Die Verantwortung für unsere Handlungen und Entscheidungen übernehmen

Robert Luban – Geschäftsführer .....

Unterschrift

Halbe, den 26.07.2024