



CODE OF CONDUCT

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 fördert und bewahrt durch ihr gesamtes Netzwerk und ihr unternehmerisches Handeln internationale Standards, unter Rücksicht auf die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrecht, die ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie unter Rücksicht auf die Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen. Die Landbell Group bestrebt durch die schrittweise Entwicklung von Best Practices, diesen Weg für unsere Mitarbeiter, unsere Lieferketten, Partner und andere Interessengruppen zu weisen.

ZWECK

Dieser Code of Conduct („der Kodex“) enthält Grundsätze und Regeln, die für uns im Umgang mit Kollegen, Geschäftspartnern, Kunden und der breiten Öffentlichkeit maßgeblich sind. Die in diesem Dokument dargelegten Grundsätze sind Mindeststandards, die für alle Mitarbeiter und damit auch für die Geschäftsleitung der Landbell Group weltweit verbindlich sind. Der Kodex stellt somit eine Reihe von Leitlinien dar, die wir in unserer täglichen Arbeit befolgen müssen. Er erhöht das gegenseitige Verständnis, unterstützt uns in unserer täglichen Arbeit und hilft uns letztlich, ein erfolgreicher Dienstleister auf unseren globalen Märkten zu sein. Es ist die Pflicht von Führungskräften, mit gutem Beispiel voranzugehen.

Der Kodex ermutigt Sie als unsere Geschäftspartner auch, über die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften hinauszugehen, um soziale und ökologische Verantwortung sowie Geschäftsethik 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 compliance@landbellgroup.com gestellt werden.

Dieser Kodex beschreibt in mehreren thematischen Abschnitten die Mindestmaßnahmen, die die Landbell Group für ihre Mitarbeiter und ihre Geschäftspartner anstrebt. 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.

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 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. Unter keinen Umständen dürfen Personen unter 15 Jahren beschäftigt werden. Ausnahmen gelten lediglich für Praktikanten, studentische Mitarbeiter oder Auszubildende. Darüber hinaus dürfen diese keine Arbeiten ausführen, die geeignet sind, ihre Gesundheit oder Sicherheit zu gefährden, einschließlich körperlich anstrengender Tätigkeiten, Nachtschichten und Überstunden.

Arbeitszeit. 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 entsprechen, einschließlich denen in Bezug auf Mindestlöhne, Überstundenvergütung und gesetzlich vorgeschriebene Leistungen und Pausen. 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. Die Landbell Group und ihre Geschäftspartner stellen sicher, dass Mitarbeiter Bedenken bezüglich Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken offen mit dem Management teilen können, ohne Angst vor Diskriminierung, Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung haben zu müssen.

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. Umweltverantwortung ist ein integraler Bestandteil der Erbringung von Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Kreislaufwirtschaft. Das Erkennen und Minimieren negativer Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt und natürliche Ressourcen ist eine Notwendigkeit und ist in die Geschäftspraktiken zu integrieren.

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.

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 Rechtsrahmens erhoben, verarbeitet und genutzt. Neben den gesetzlichen Anforderungen sollten personenbezogene Daten, einschließlich Daten von Lieferanten, Kunden, Verbraucher und Mitarbeiter, angemessen geschützt werden. Bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übertragung und Weitergabe personenbezogener Daten sind die Datenschutz- und Informationssicherheitsgesetze sowie behördlichen Anforderungen einzuhalten. 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.

Genehmigt durch den Vorstand der Landbell AG am 15. Dezember 2021:

Jan Patrick Schulz, Vorstandsvorsitzender

Tim Scholz, Finanzvorstand