VERHALTENSKODEX der Lucas-Nülle GmbH

Vorwort der Geschäftsführung



Ehrlich. Respektvoll,
Verantwortungsbewusst.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Mitarbeitende, sehr geehrte Geschäftspartner,

wir alle sind Teil der Lucas-Nülle GmbH. Gemeinsam entwickeln, produzieren und vertreiben wir Produkte und Lösungen für Bildung, Ausbildung und Technik. Unser Erfolg hängt nicht nur davon ab, was wir tun, sondern auch davon, wie wir miteinander umgehen und wie wir unsere Geschäfte führen.

Dieser Verhaltenskodex beschreibt die Werte und Regeln, die für uns alle gelten. Er unterstützt uns dabei, im Arbeitsalltag die richtigen Entscheidungen zu treffen. Dabei spielt es keine Rolle, ob wir in der Produktion, im Lager, im Einkauf, im Vertrieb, im Service oder in der Verwaltung arbeiten. Jede und jeder von uns trägt Verantwortung für den guten Ruf unseres Unternehmens.

Wir stehen für Ehrlichkeit, Integrität, Nachhaltigkeit, Respekt und Verantwortung. Diese Werte prägen unsere Zusammenarbeit untereinander sowie unseren Umgang mit Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern und Behörden.

Wir möchten ein Arbeitsumfeld schaffen, das von Vertrauen, Fairness und Offenheit geprägt ist. Deshalb ist es der gemeinsame Anspruch an uns alle, dass wir die Regeln dieses Verhaltenskodex kennen und einhalten. Nur gemeinsam können wir langfristig erfolgreich sein und unseren hohen Qualitätsanspruch erfüllen.

Dieser Verhaltenskodex ist Teil des gruppenweiten Compliance Management Systems der Lucas-Nülle-Unternehmensgruppe und der LN Education Group. Für die Mitarbeitenden der Lucas-Nülle GmbH gilt er nach seiner ordnungsgemäßen Einführung und Bekanntmachung verbindlich. Die Einführung bei weiteren Gruppengesellschaften erfolgt jeweils gesondert unter Beachtung der dort geltenden gesetzlichen, arbeitsvertraglichen und kollektivrechtlichen Voraussetzungen.

Wir handeln rechtmäßig. Wir handeln verantwortungsvoll. Wir handeln respektvoll. Und wir handeln gemeinsam.

1. Ziel dieses Verhaltenskodex

1.1 Unser Unternehmen kann nur erfolgreich sein, wenn wir die geltenden Gesetze, behördlichen Vorgaben und internen Regeln einhalten. Dies gilt in allen Ländern, in denen wir tätig sind.

1.2 Dieser Verhaltenskodex fasst die Regeln für ein rechtmäßiges, faires und verantwortungsvolles Verhalten zusammen. Er gilt für unseren Umgang miteinander sowie für unsere Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern, Behörden und anderen Dritten.

2. Für wen gilt dieser Verhaltenskodex?



2.1 Dieser Verhaltenskodex ist Teil des Compliance Management Systems der Lucas-Nülle-Unternehmensgruppe. Er gilt für die Lucas-Nülle GmbH. Andere Gesellschaften der Unternehmensgruppe können ihn unter Beachtung der für sie geltenden gesetzlichen, arbeitsvertraglichen und kollektivrechtlichen Voraussetzungen jeweils gesondert einführen.

2.2 Unser Verhaltenskodex ist das verbindliche übergeordnete Regelwerk für rechtmäßiges, integres und verantwortungsvolles Handeln in unserem Unternehmen. Ergänzende Richtlinien, Betriebsvereinbarungen, Prozessbeschreibungen und Arbeitsanweisungen konkretisieren seine Vorgaben für einzelne Themenbereiche. Gesetze, anwendbare Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und individuelle Arbeitsverträge bleiben unberührt. Bei Widersprüchen gelten die jeweils vorrangigen rechtlichen Regelungen.

Die jeweils geltenden Richtlinien werden im zentralen Regelwerksverzeichnis beziehungsweise im Intranet veröffentlicht. Dort sind auch Geltungsbereich, verantwortliche Stelle und aktuelle Fassung angegeben. Bei Fragen oder Unklarheiten wenden sich Mitarbeitende an ihre Führungskraft, die zuständige Fachabteilung oder den Compliance-Beauftragten.

2.3 Die Regeln dieses Verhaltenskodex gelten verbindlich für alle Mitarbeitenden. Jede und jeder von uns ist dafür verantwortlich, die für den eigenen Aufgabenbereich geltenden Regeln zu kennen und einzuhalten.

2.4 Mitarbeitende, die die Unternehmensgruppe in Beteiligungen oder Organisationen vertreten, sollen auch dort auf die Einhaltung dieser Grundsätze hinwirken.



3. Soziale Grundsätze und Menschenrechte

Unser Unternehmen lebt von den Menschen, die hier arbeiten. Unterschiedliche Erfahrungen, Fähigkeiten und Sichtweisen machen uns stärker und erfolgreicher.

Deshalb schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das von Respekt, Vertrauen und Wertschätzung geprägt ist.

3.1 Respekt, Vielfalt und Chancengleichheit

3.1.1 Wertschätzendes Miteinander

Wir gehen respektvoll, wertschätzend und professionell miteinander um.

Alle Mitarbeitenden begegnen sich mit Respekt und Fairness.

Persönlichkeitsrechte und Privatsphäre werden geachtet.

Soweit rechtlich und praktisch möglich, achten wir auf eine geschlechtergerechte Ausdrucksweise.

3.1.2 Keine Diskriminierung

Wir dulden keine Benachteiligung, Belästigung oder Diskriminierung. Niemand darf aufgrund von persönlichen Merkmalen benachteiligt werden. Dies gilt insbesondere für:

Geschlecht, Alter, Herkunft, Abstammung, Hautfarbe, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, Gewerkschaftszugehörigkeit, sexuelle Orientierung oder Identität, Sprache, politische Überzeugungen im Rahmen demokratischer Grundwerte, soziale Herkunft.

3.1.3 Chancengleichheit

Alle Menschen sollen die gleichen Chancen erhalten. Entscheidungen über Einstellung, Entwicklung, Weiterbildung und Förderung erfolgen auf Basis von Qualifikation, Fähigkeiten und Leistung, soweit gesetzliche Regelungen nichts anderes vorsehen.

3.1.4 Sachliche Entscheidungen

Unternehmerische Entscheidungen treffen wir auf Grundlage fachlicher und wirtschaftlicher Kriterien. Persönliche Vorlieben oder Vorurteile dürfen dabei keine Rolle spielen.

3.1.5 Nachhaltige Unternehmensentwicklung

Wir orientieren unser Handeln im Rahmen der geltenden Gesetze an anerkannten Nachhaltigkeits- und Bildungszielen und fördern Chancengleichheit in allen Unternehmensbereichen.

3.2 Rechte und Schutz von Beschäftigten

3.2.1 Freie Wahl der Beschäftigung

Wir lehnen jede Form von Zwangsarbeit, Pflichtarbeit, Schuldknechtschaft oder unfreiwilliger Gefangenenarbeit ab. Beschäftigung muss immer freiwillig erfolgen.

3.2.2 Wir dulden keine Kinderarbeit

Kinderarbeit ist verboten. Das gesetzlich vorgeschriebene Mindestalter für Beschäftigung halten wir ein. Unabhängig von nationalen Regelungen gilt mindestens der von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgelegte Standard von 15 Jahren.

Die Sicherheit, Gesundheit und Würde junger Menschen müssen jederzeit geschützt werden.

3.2.3 Werden Minderjährige im gesetzlich zulässigen Rahmen beschäftigt, gelten besondere Schutzvorschriften. Dazu gehören insbesondere: das Verbot gefährlicher Tätigkeiten, das Verbot unzulässiger Nachtarbeit, sowie die Einhaltung aller gesetzlichen Jugendschutz- und Arbeitsschutzbestimmungen.

3.3 Löhne und Sozialleistungen

3.3.1 Wir stehen für eine faire Bezahlung. Vergütungen müssen mindestens den gesetzlichen Vorgaben und den geltenden Branchenstandards entsprechen. Arbeitsleistungen und Überstunden werden entsprechend den geltenden Gesetzen und betrieblichen Regelungen vergütet.

3.3.2 Mitarbeitende erhalten nachvollziehbare Entgeltabrechnungen mit den Informationen, die zur Prüfung ihres Entgelts erforderlich sind.

3.3.3 Der Einsatz von Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern erfolgt ausschließlich unter Beachtung der geltenden gesetzlichen Vorschriften.

3.3.4 Wir respektieren Gesetzliche Ansprüche auf Freistellung, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Mutterschutz, Elternzeit und vergleichbare Schutzrechte und setzen sie um. Soweit tarifliche oder vertragliche Regelungen für Mitarbeitende günstiger sind, gelten diese vorrangig.

3.4 Arbeitszeit

3.4.1 Wir halten die geltenden Regelungen zu Arbeitszeiten, Ruhezeiten und maximal zulässigen aufeinanderfolgenden Arbeitstagen ein.

3.4.2 Arbeitsstunden, die über die reguläre Arbeitszeit hinausgehen, erfolgen grundsätzlich freiwillig, sofern keine gesetzlich zulässigen Ausnahmen oder betriebliche oder einzelvertragliche Regelungen etwas anderes vorsehen.

3.4.3 Vereinigungsfreiheit und Mitbestimmung

Wir erkennen die gesetzlichen Rechte unserer Mitarbeitenden an, sich zu Vereinigungen zusammenzuschließen, Gewerkschaften beizutreten, Arbeitnehmervertretungen zu bilden, und an Kollektivverhandlungen teilzunehmen. Wir bekennen uns zur betrieblichen Mitbestimmung.

Niemand darf wegen der Ausübung dieser Rechte benachteiligt werden.

4. Unser Verhalten im Geschäftsalltag



4.1 Wir halten Gesetze und Vorschriften ein

Wir halten uns an alle geltenden Gesetze, behördlichen Vorgaben und internen Regelungen in allen Ländern, in denen wir arbeiten. Dasselbe erwarten wir von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern. Dabei achten wir auch auf soziale und ökologische Mindeststandards.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die für die eigene Tätigkeit geltenden Regeln zu beachten und das eigene Handeln danach auszurichten. Wenn Unsicherheiten bestehen, holen wir Rat bei Vorgesetzten oder dem Compliance-Beauftragten.

4.3 Wir handeln fair

Wir gewinnen Kunden durch die Qualität unserer Produkte, unsere Leistungen und unsere Kompetenz. Wir halten uns an die Regeln des Wettbewerbsrechts, des Kartellrechts und des Vergaberechts.

Das bedeutet für uns:

Wir treffen keine Absprachen mit Wettbewerbern über Preise, Rabatte oder Angebote.

Wir teilen keine Märkte, Kunden oder Kundengruppen unter Wettbewerbern auf.

Wir sprechen mit Wettbewerbern nicht über Verkaufszahlen, Preise, Kundenbeziehungen oder Verhandlungsstrategien.

Wir boykottieren keine Lieferanten oder Kunden gemeinsam mit Wettbewerbern.

Bereits mündliche Absprachen können gegen das Kartellrecht verstoßen.

Weiterführende Regelungen und konkrete Vorgaben für unser Handeln finden wir in der entsprechenden separaten Richtlinie.

Im Zweifel fragen wir nach, bevor eine Entscheidung getroffen wird.

4.4 Wir lehnen Korruption ab

Wir überzeugen durch Leistung und Qualität, nicht durch Geschenke oder persönliche Vorteile. Korruption wird in unserem Unternehmen nicht geduldet. Verstöße können arbeitsrechtliche, zivilrechtliche oder strafrechtliche Folgen haben.

Weiterführende Regelungen und konkrete Vorgaben für unser Handeln finden wir in der jeweils geltenden separaten Richtlinie zu Antikorruption und Kartellrecht.

4.5 Menschenrechte in unserer Lieferkette

Wir respektieren und unterstützen die international anerkannten Menschenrechte. Dieses Verständnis gilt für unsere eigenen Aktivitäten ebenso wie für unsere Zusammenarbeit mit Lieferanten und Geschäftspartnern.

Wir arbeiten grundsätzlich nur mit Geschäftspartnern zusammen, die soziale und ökologische Mindeststandards einhalten. Dabei berücksichtigen wir insbesondere die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes sowie vergleichbarer nationaler Regelungen.

Gemeinsam stellen wir sicher, dass Risiken in unserer Lieferkette frühzeitig erkannt, bewertet und angemessen behandelt werden. Die zuständigen Führungskräfte und Fachbereiche richten hierfür geeignete Verfahren ein und dokumentieren diese unter Beachtung der geltenden gesetzlichen und vertraglichen Anforderungen.

Dazu gehören insbesondere:

Risikoanalysen, Präventionsmaßnahmen, Abhilfemaßnahmen, Beschwerdeverfahren, sowie die erforderliche Dokumentation.

4.6 Weltweit gültige Grundsätze

Diese Grundsätze gelten weltweit. Zwingende gesetzliche Vorschriften des jeweiligen Landes bleiben unberührt. Bei Widersprüchen oder Unsicherheiten ist vor einer Entscheidung die zuständige Rechts- oder Compliance-Funktion einzubeziehen.

5. Besondere Regeln für Behörden und Amtsträger

5.1 Beim Umgang mit Amtsträgern beachten wir besonders strenge Anti-Korruptionsregeln. Zu den Amtsträgern zählen neben Beamtinnen und Beamten auch Personen im öffentlichen Dienst sowie Mitarbeitende staatlicher Unternehmen oder Einrichtungen mit öffentlichen Aufgaben, beispielsweise im Energie-, Gesundheits- oder Entsorgungsbereich. Da dies nicht immer sofort erkennbar ist, prüfen wir solche Fälle besonders sorgfältig. Amtsträgern dürfen im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit grundsätzlich keine Geschenke, Einladungen oder sonstigen Vorteile angeboten oder gewährt werden. Ausnahmen sind nur nach vorheriger Prüfung und Freigabe gemäß der geltenden Richtlinie zulässig.

5.2 Weiterführende Regelungen und konkrete Vorgaben für unser Handeln finden wir in der jeweils geltenden separaten Richtlinie zu Antikorruption, Due Diligence (Prüfung der Partner), Geldwäsche und Kartellrecht

6. Interessenkonflikte und Geschäfte mit Familienangehörigen

Wir treffen geschäftliche Entscheidungen immer im Interesse des Unternehmens. Private Interessen dürfen keine Rolle spielen.

Deshalb vermeiden wir Situationen, in denen persönliche oder familiäre Beziehungen oder finanzielle Vorteile unsere Entscheidungen beeinflussen könnten. Tatsächliche oder mögliche Interessenkonflikte müssen frühzeitig offengelegt werden. Betroffene Mitarbeitende treffen bis zur Klärung keine Entscheidung in der betreffenden Angelegenheit.

Weiterführende Regelungen und konkrete Vorgaben für unser Handeln finden wir in der Richtlinie zu Interessenkonflikten



7. Außenhandel, Exportkontrolle, Terrorismusbekämpfung und Geldwäsche

Wir halten alle geltenden nationalen und internationalen Vorschriften zum Außenhandel ein. Dazu gehören insbesondere Exportkontrollen, Zollvorschriften, Handelsbeschränkungen, Sanktionen sowie Regeln zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.

Weiterführende Regelungen und konkrete Vorgaben für unser Handeln finden wir in den jeweils geltenden Richtlinien zu Kartellrecht, Exportkontrolle und Geldwäsche

8. Schutz der rechtlichen und wirtschaftlichen Interessen unseres Unternehmens

8.1 Wenn wir Verträge abschließen oder Verhandlungen führen, handeln wir immer im Interesse unseres Unternehmens und im Rahmen der geltenden Gesetze.

Dabei achten wir besonders darauf:

Gesetze einzuhalten, faire und rechtssichere Verträge zu schließen, wirtschaftliche oder rechtliche Risiken zu vermeiden, die Interessen unseres Unternehmens zu schützen.

Wenn Zweifel bestehen, werden die zuständigen Rechtsberater eingebunden. Verträge oder Vereinbarungen, die unserem Unternehmen erheblich schaden oder seine Existenz gefährden könnten, dürfen nicht abgeschlossen werden.

8.2 Die Führungskräfte stellen sicher, dass Vertragsvorlagen, Vertragsklauseln und Allgemeine Geschäftsbedingungen gemeinsam mit dem Compliance-Beauftragten regelmäßig geprüft und an neue gesetzliche Anforderungen angepasst werden. Dabei werden die zuständigen Rechtsberater einbezogen. Die dafür vorgesehenen internen Prozesse halten wir ein.

9. Unser Verhalten gegenüber dem Unternehmen

9.1 Umgang mit Betriebsmitteln und Ressourcen

Maschinen, Werkzeuge, Fahrzeuge, Computer, Software, Telefone und andere Unternehmensressourcen stehen in erster Linie für betriebliche Zwecke zur Verfügung. Wir gehen pfleglich und verantwortungsvoll mit den uns zur Verfügung gestellten Materialien um.

Eine private Nutzung ist grundsätzlich nicht erlaubt, es sei denn, sie wurde ausdrücklich genehmigt oder ist durch betriebliche Regelungen zugelassen. Dies gilt auch für Telefone, Computer, die Installation von Software, die Nutzung des Internets sowie den Versand von E-Mails. Vorrangig gelten die jeweiligen Nutzungsrichtlinien des Unternehmens.

9.2 Korrekte Dokumentation und Berichterstattung

Wir erstellen und übermitteln alle Aufzeichnungen und Berichte korrekt, vollständig und wahrheitsgemäß. Dazu gehören beispielsweise Buchführungsunterlagen, Geschäftsberichte und Auditberichte. Missverständliche oder unterschiedlich auslegbare Formulierungen vermeiden wir. Daten und sonstige Aufzeichnungen erfassen wir stets vollständig, richtig, zeitnah und entsprechend den vorgegebenen Systemen und Prozessen.

9.3 Arbeitsverhältnisse

Wir dokumentieren Arbeitsverhältnisse sowie wesentliche Änderungen ordnungsgemäß und entsprechend den geltenden gesetzlichen Vorgaben. Die gesetzlichen Rechte bei der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie der gesetzliche Kündigungsschutz werden von uns respektiert. Bestehende Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte bleiben unberührt.

10. Kommunikation nach außen

10.1 Alles, was wir über unser Unternehmen öffentlich sagen oder veröffentlichen, kann Auswirkungen auf das Ansehen unseres Unternehmens haben. Deshalb gehen wir mit Informationen sorgfältig um.

Öffentliche Stellungnahmen dürfen nur von Personen abgegeben werden, die dafür ausdrücklich von der Geschäftsführung autorisiert wurden.

Dies gilt für: Presseanfragen, Behördenanfragen, öffentliche Erklärungen, Veröffentlichungen im Namen des Unternehmens, Aussagen gegenüber Wettbewerbern oder anderen externen Stellen.

Erhalten wir eine entsprechende Anfrage, leiten wir sie an die zuständige Stelle weiter.

10.2 Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat das Recht auf freie Meinungsäußerung. Gleichzeitig achten wir darauf, dass unser Verhalten in der Öffentlichkeit dem Ansehen unseres Unternehmens nicht schadet.

Private Meinungen sollten grundsätzlich nicht als offizielle Position unseres Unternehmens dargestellt werden.

10.3 Gesetzliche Auskunfts-, Aussage-, Anzeige- und Meldepflichten sowie gesetzliche Melde- und Hinweisgeberrechte bleiben unberührt. Dies gilt insbesondere für die Rechte nach dem Hinweisgeberschutzgesetz.

11. Nebentätigkeiten

11.1 Nebentätigkeiten können zu Interessenkonflikten führen.

Besonders kritisch sind Tätigkeiten für: Kunden, Lieferanten, Wettbewerber, sonstige Geschäftspartner unseres Unternehmens.

Nebentätigkeiten, die unsere Arbeit für das Unternehmen beeinträchtigen oder zu Interessenkonflikten führen können, sind nur mit vorheriger Zustimmung der zuständigen Personalabteilung zulässig.

12. Datenschutz

12.1 Wir gehen verantwortungsvoll mit personenbezogenen Daten um. Dazu gehören Daten von Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern.

Wir beachten alle geltenden Datenschutzgesetze, insbesondere die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), sowie die jeweils geltenden nationalen Datenschutzvorschriften.

Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die direkt oder indirekt einer Person zugeordnet werden können. Dazu gehören beispielsweise Namen, personalisierte E-Mail-Adressen oder Personalnummern.

Bei Fragen wenden wir uns an den Datenschutzbeauftragten.

12.2 Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dafür ein klarer, rechtmäßiger und notwendiger Zweck besteht. Dies gilt auch für den Datenaustausch innerhalb der Unternehmensgruppe.

12.3 Wir schützen personenbezogene Daten durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen vor unbefugtem Zugriff. Dabei orientieren wir uns an aktuellen Sicherheitsstandards.

12.4 Betroffene Personen haben Rechte in Bezug auf ihre Daten, beispielsweise das Recht auf Auskunft, Berichtigung, Einschränkung oder Löschung. Diese Rechte respektieren wir.

12.5 Soweit internationale Datenschutzgesetze zusätzliche Anforderungen enthalten, halten wir diese ebenfalls ein.

13. Vertraulichkeit und Schutz von Unternehmenswissen

13.1 Unser Wissen, unsere Produkte, unsere Technologien, unsere Kundenbeziehungen und unsere Geschäftsprozesse sind wichtige Werte unseres Unternehmens. Viele davon wurden über Jahre hinweg aufgebaut und entwickelt.

Deshalb schützen wir Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Informationen konsequent.

Dies gilt insbesondere für: technische Unterlagen und Zeichnungen, Forschungs- und Entwicklungsergebnisse, Produktionsverfahren, Preis- und Kalkulationsdaten, Finanzinformationen, Unternehmensstrategien, Kunden-, Lieferanten- und Partnerinformationen.

Die Geheimhaltungspflicht besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort, soweit gesetzlich zulässig. Wir gehen verantwortungsvoll mit vertraulichen Informationen und Schutzrechten Dritter um. Diese dürfen wir nur nutzen, wenn der jeweilige Dritte vorher zugestimmt hat.

13.2 Auch außerhalb des Unternehmens achten wir darauf, vertrauliche Informationen nicht unbeabsichtigt preiszugeben. Dazu gehören beispielsweise Gespräche in öffentlichen Bereichen, Telefonate in Verkehrsmitteln oder offen sichtbare Unterlagen und Bildschirme.

13.3 Jede und jeder von uns trägt Verantwortung für den Schutz vertraulicher Informationen.

Deshalb gilt:

Zugangsbeschränkungen dürfen nicht umgangen werden.

Passwörter werden gemäß der IT-Richtlinie sicher gewählt.

Wir sperren möglichst unsere Computer beim Verlassen des Arbeitsplatzes.

Vertrauliche Informationen dürfen nur von Personen genutzt werden, die sie für ihre Arbeit benötigen („Need-to-know-Prinzip“).

Wenn wir versehentlich Zugriff auf datenrechtlich geschützte Informationen erhalten, die wir nicht benötigen, informieren wir unverzüglich unsere Führungskraft.

13.4 Nicht öffentliche Informationen dürfen weder während noch nach dem Arbeitsverhältnis an Dritte weitergegeben werden. Ausnahmen gelten nur bei gesetzlicher Verpflichtung oder einer ausdrücklichen Genehmigung durch das Unternehmen.

13.5 Vertrauliche Unternehmensinformationen dürfen niemals für persönliche Vorteile, für Vorteile Dritter oder zum Nachteil unseres Unternehmens genutzt werden.

13.6 Wir unterstützen aktiv die Sicherung vertraulicher Informationen und halten die für uns geltenden internen IT- und Datenschutzrichtlinien ein.

13.7 Die gesetzlichen Regelungen des Geschäftsgeheimnisgesetzes (GeschGehG) bleiben unberührt und gehen den Regelungen dieses Kodex vor, wenn sie zwingend anzuwenden sind.

14. Schutz der Rechte Dritter

Wir respektieren Patente, Markenrechte, Urheberrechte, Geschäftsgeheimnisse und sonstige Schutzrechte anderer Unternehmen und Personen.

Niemand darf sich unbefugt vertrauliche Informationen, Geschäftsgeheimnisse oder geschütztes Know-how Dritter beschaffen, nutzen oder weitergeben.

15. Gesundheit und Arbeitssicherheit



15.1 Sicherheit hat Vorrang

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden haben für uns höchste Priorität. Deshalb halten wir alle geltenden Arbeitsschutzvorschriften sowie die internen Sicherheitsregeln konsequent ein. Dazu gehören insbesondere die Betriebsordnung, die Regelungen zur Arbeitssicherheit und die Vorgaben unseres Qualitätsmanagements.

Jede und jeder von uns trägt Verantwortung für ein sicheres Arbeitsumfeld. Wir achten auf unsere eigene Sicherheit, die Sicherheit unserer Kolleginnen und Kollegen sowie auf mögliche Gefahren am Arbeitsplatz.

Alle Führungskräfte haben dabei eine besondere Vorbildfunktion. Sie sorgen dafür, dass Sicherheitsvorschriften eingehalten werden, überprüfen deren Umsetzung regelmäßig und unterstützen Verbesserungen im Bereich Arbeitsschutz.

Wenn wir Gefahren, Mängel oder Verbesserungspotenziale erkennen, melden wir diese unverzüglich den zuständigen Stellen. Nur so können wir Risiken frühzeitig vermeiden.

15.2 Sicherer Umgang mit Maschinen und Arbeitsmitteln

Maschinen, Werkzeuge und technische Hilfsmittel dürfen nur von entsprechend geschulten Personen bedient werden. Wartungen und Prüfungen müssen gemäß den geltenden Vorgaben durchgeführt werden.

Alle Mitarbeitenden erhalten Arbeitssicherheitsschulungen:

zu Beginn ihrer Tätigkeit,

in regelmäßigen Abständen,

und zusätzlich bei Bedarf, beispielsweise nach Arbeitsunfällen.

Arbeitsunfälle und sogenannte Beinahe-Unfälle melden wir sofort der Führungskraft und / oder dem Sicherheitsbeauftragten. Auch Ereignisse, bei denen niemand verletzt wurde, liefern wichtige Hinweise zur Verbesserung der Sicherheit.

Wir verfolgen dabei einen gemeinsamen Grundsatz:

Jeder Unfall ist einer zu viel. Sicherheit geht immer vor Schnelligkeit

15.3 Notfallmanagement

Für unsere Standorte bestehen Notfall- und Evakuierungspläne. Darüber hinaus verfügen wir über geeignete Brandmelde- und Sicherheitseinrichtungen.

Alle Mitarbeitenden werden regelmäßig über das richtige Verhalten im Notfall informiert. Evakuierungsübungen und Brandschutzübungen werden in angemessenen Abständen durchgeführt.

Jede und jeder sollte wissen:

wo sich Fluchtwege befinden,

wo Notausgänge liegen,

wie ein Notfall gemeldet wird,

und wie man sich bei einer Evakuierung verhält.

15.4 Gesundheit am Arbeitsplatz

Gesundheitsschutz bedeutet für uns mehr als Unfallvermeidung. Deshalb gestalten wir Arbeitsplätze so, dass körperliche Belastungen möglichst reduziert werden.

Dabei berücksichtigen wir insbesondere:

überwiegend sitzende Tätigkeiten, körperlich belastende Arbeiten, einseitige Bewegungsabläufe, ergonomische Anforderungen am Arbeitsplatz.

Führungskräfte achten auf gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen und unterstützen Mitarbeitende bei Fragen zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung.

16. Nachhaltigkeit und Umweltschutz

16.1 Verantwortung für die Umwelt

Wir handeln umweltbewusst und halten die geltenden Umweltschutzvorschriften ein. Gleichzeitig arbeiten wir kontinuierlich daran, unseren Ressourcenverbrauch und unsere Umweltbelastungen zu reduzieren.

Jede und jeder von uns kann dazu beitragen, indem wir Energie bewusst nutzen, Abfälle vermeiden, Materialien sorgfältig einsetzen, und Ressourcen schonen.

16.2 Energie und Klimaschutz

Im Rahmen unserer wirtschaftlichen Möglichkeiten arbeiten wir daran, die Energieeffizienz zu verbessern, erneuerbare Energien stärker zu nutzen, und Treibhausgasemissionen schrittweise zu reduzieren.

16.3 Verpackungen

Wo immer möglich, reduzieren wir Verpackungen, setzen umweltfreundlichere Lösungen ein und fördern Wiederverwendung sowie Recycling.

16.4 Nachhaltige Produkte

Bereits bei Entwicklung und Beschaffung achten wir auf Langlebigkeit, Reparierbarkeit und Wiederverwertbarkeit unserer Produkte.

16.5 Tierschutz

Wenn Projekte oder Beschaffungsvorgänge Berührungspunkte mit Tieren haben, halten wir sämtliche geltenden Tierschutzgesetze ein.

17. Einhaltung des Verhaltenskodexes

Dieser Verhaltenskodex kann nur wirken, wenn wir ihn gemeinsam leben. Jede und jeder von uns trägt Verantwortung dafür, die beschriebenen Regeln einzuhalten und auf mögliche Verstöße aufmerksam zu machen. Dabei setzen wir auf Offenheit, Fairness und gegenseitiges Vertrauen.

17.1 Compliance-Beauftragte und Meldestellen

Für Fragen zu diesem Verhaltenskodex sowie für Hinweise auf mögliche Verstöße stehen die Compliance-Beauftragten der jeweiligen Gesellschaft und die vom Unternehmen eingerichteten Meldestellen zur Verfügung. Die zuständigen Ansprechpartner und Meldewege werden vom Unternehmen bekanntgegeben.

Hinweise auf mögliche Verstöße können über die vorgesehenen Meldewege gemeldet werden. Alle Hinweise werden sorgfältig geprüft und vertraulich behandelt. Niemand darf benachteiligt werden, weil er in gutem Glauben auf mögliche Verstöße hinweist oder bei deren Aufklärung mitwirkt.

Die Einzelheiten zu Meldewegen, Prüfungsverfahren, Vertraulichkeit, Hinweisgeberschutz sowie dem Umgang mit gemeldeten Sachverhalten regeln die jeweils geltenden internen Richtlinien. Die gesetzlichen Vorschriften, insbesondere die Regelungen des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG), bleiben unberührt und gehen bei Widersprüchen vor.

17.2 Verantwortung der Führungskräfte

Alle Führungskräfte haben eine besondere Vorbildfunktion. Sie tragen dazu bei, dass unser Verhaltenskodex im Arbeitsalltag gelebt wird.

Deshalb gehören zu ihren Aufgaben insbesondere:

die Regeln dieses Kodex vorzuleben,

Fragen ihrer Mitarbeitenden zu beantworten,

auf die Einhaltung der Vorgaben zu achten,

Risiken und Fehlentwicklungen frühzeitig zu erkennen,

sowie ein offenes Umfeld zu schaffen, in dem Probleme angesprochen werden können.

Führungskräfte unterstützen ihre Teams dabei, die rechtlichen und ethischen Anforderungen zu verstehen und umzusetzen.

17.3 Unsere gemeinsame Verantwortung

Unser Verhaltenskodex lebt davon, dass wir alle Verantwortung übernehmen. Ergänzende Richtlinien, Betriebsvereinbarungen, Prozessbeschreibungen und Arbeitsanweisungen konkretisieren seine Vorgaben für ihren jeweiligen Anwendungsbereich.

Um uns gemeinsam bei der Einhaltung unserer Regeln und Standards zu unterstützen, kann der Compliance-Beauftragte unabhängige Überprüfungen durchführen. Die Überprüfungen dienen grundsätzlich der Wirksamkeit unserer Prozesse und Systeme sowie der Einhaltung unserer Richtlinien. Personenbezogene Prüfungen erfolgen nur bei konkretem Anlass, auf rechtlich zulässiger Grundlage, unter Wahrung der Verhältnismäßigkeit und unter Beachtung bestehender Beteiligungsrechte.

17.4 Verstöße und Konsequenzen

Wir tragen gemeinsam Verantwortung für die Einhaltung unserer Regeln. Wenn wir konkrete Anhaltspunkte für einen erheblichen Verstoß gegen Gesetze, diesen Verhaltenskodex oder verbindliche Unternehmensrichtlinien haben, informieren wir den Compliance-Beauftragten oder nutzen einen der vorgesehenen Meldewege. Wenn ein schuldhafter Verstoß festgestellt wird, reagieren wir konsequent und nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Die jeweils erforderlichen Maßnahmen richten sich nach den Umständen des Einzelfalls sowie den gesetzlichen, arbeitsvertraglichen und kollektivrechtlichen Vorgaben. Je nach Art und Schwere des Verstoßes können arbeitsrechtliche oder weitere gesetzliche Folgen eintreten.

Die gesetzlichen Rechte und Schutzvorschriften für hinweisgebende Personen bleiben davon unberührt

17.5 Die gesetzlichen Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben bei der Einführung, Auslegung und Anwendung dieses Verhaltenskodex sowie bei daraus resultierenden Maßnahmen uneingeschränkt unberührt.

Unser gemeinsames Verständnis

Wir handeln rechtmäßig.

Wir handeln verantwortungsvoll.

Wir handeln respektvoll.

Und wir handeln gemeinsam

Die Regeln dieses Verhaltenskodex gelten für alle Mitarbeitenden.

Dieser Verhaltenskodex ist mehr als eine Sammlung von Regeln. Er beschreibt die Werte, die uns als Unternehmen verbinden. Er hilft uns, verantwortungsvoll zu handeln, Fehler zu vermeiden und Vertrauen aufzubauen.

Jede und jeder von uns trägt dazu bei, dass Lucas-Nülle ein verlässlicher Partner, ein attraktiver Arbeitgeber und ein erfolgreiches Unternehmen ist und auch in Zukunft bleibt.

Hinweis: alle Bilder sind KI-generiert

Referenzen

RL Tone from the Top

Ergänzende Hinweise

Dieses Dokument muss gesondert durch den Nutzer / die Nutzerin bestätigt werden.

Ausdrucke und Datei-Exporte (z.B. PDF) dieses Inhaltes werden nicht gelenkt. Die Verifizierung der Gültigkeit obliegt dem Nutzer / der Nutzerin.