

Conformità al Codice di condotta di LEHVOSS Group

1. LEHVOSS Group

Lehmann&Voss&Co. e le sue filiali (LEHVOSS Group) offrono una vasta gamma di specialità chimiche e minerali combinando in modo flessibile i tre canali di approvvigionamento: distribuzione, commercio e produzione. Noi siamo un partner di fiducia per i nostri clienti, offrendo un'elevata competenza nelle soluzioni tecnologiche, consulenza personale e servizi individuali.

Come azienda familiare, pensiamo e pianifichiamo a lungo termine. Ognuno è responsabile che questo si rifletta nelle nostre attività quotidiane.

Per tutte le attività e le decisioni aziendali, ci impegniamo a rispettare le Leggi applicabili oltre alle Leggi nei paesi in cui operiamo. I partner commerciali sono trattati in modo equo. I contratti vengono rispettati, tenendo conto dei cambiamenti delle condizioni quadro.

Ci impegniamo a rispettare i dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite.

La base delle nostre azioni sono i valori elencati in "I nostri valori e la nostra missione".

Il seguente Codice di Condotta di LEHVOSS Group illustra in dettaglio questi principi.

L'obiettivo è quello di prevenire situazioni che potrebbero mettere in dubbio la correttezza della nostra condotta e la fiducia nei nostri servizi.

2. Fiducia tramite una condotta aziendale corretta e conforme alla legge - una sfida personale e il risultato di sforzi congiunti.

Possiamo continuare a raggiungere questi obiettivi solo se tutte le persone coinvolte fanno la loro parte. Il Codice di Condotta codifica pertanto i requisiti che sono vincolanti per tutti i dipendenti.

Tutti i dipendenti devono osservare tutte le leggi e i requisiti normativi applicabili nel loro ambiente di lavoro nonché le istruzioni e le politiche interne.

Tutti i dipendenti sono tenuti ad agire in modo onesto e corretto nel loro ambiente di lavoro e ad evitare qualsiasi conflitto tra gli interessi privati e quelli commerciali del Gruppo LEHVOSS o gli interessi dei nostri clienti.

Tutti i dipendenti sono espressamente incoraggiati a contattare l'ufficio legale o il loro supervisore se ritengono che qualcuno non si sta comportando secondo le regole. Questo può evitare che piccoli problemi diventino grandi problemi. Nessun dipendente che segnala tali violazioni in buona fede, deve temere svantaggi, anche se la segnalazione si rivela infondata. Le segnalazioni possono essere presentate anche in forma anonima.

I manager fungono da modelli di ruolo. Sono responsabili del proprio comportamento e di quello dei dipendenti nella loro area di responsabilità, nonché della corretta osservanza di tutte le procedure designate per evitare rischi di reputazione e legali.

3. Interazione rispettosa dell'altro - Principio di non discriminazione - Sviluppo secondo prestazioni e potenzialità

Il nostro successo si basa anche sull'essenziale interazione rispettosa l'uno con l'altro. Siamo disposti a imparare dagli errori e apprezziamo la comunicazione aperta. I criteri chiave per lo sviluppo dei dipendenti sono il rendimento e il potenziale.

LEHVOSS Group non tollera alcuna discriminazione o molestia sul lavoro, sia essa dovuta all'età, alla disabilità, all'origine, al sesso, alle opinioni politiche o all'appartenenza sindacale, alla razza, alla religione o all'orientamento sessuale.

4. Protezione dei dati personali e richieste di informazioni riservate da parte delle autorità

Ci atteniamo rigorosamente alle norme che regolano la protezione dei dati personali.

Le informazioni e i documenti riservati relativi ai clienti, a LEHVOSS Group e ai dipendenti devono essere protetti in modo adeguato contro l'accesso di terzi e di colleghi non coinvolti.

I dati personali possono essere raccolti, elaborati e utilizzati solo nella misura in cui ciò sia necessario per scopi specifici, espliciti e legittimi. L'utilizzo dei dati deve essere trasparente per gli interessati. I loro diritti di informazione e rettifica e, se è il caso, di opposizione, blocco e cancellazione devono essere rispettati.

In caso di sicurezza tecnica contro l'accesso non autorizzato ai dati e alle informazioni, deve essere rispettato uno standard adeguato che corrisponde allo stato dell'arte.

LEHVOSS Group collabora con tutti gli enti pubblici e le autorità di controllo competenti. Qualsiasi comunicazione a questo proposito può essere effettuata solo attraverso i dipendenti designati a tale scopo.

5. Comunicazione con i clienti, i partner commerciali e il pubblico

Tutte le comunicazioni e i rapporti di LEHVOSS Group, sia con partner commerciali, che con i clienti o il pubblico, devono essere complete, corrette, accurate, tempestive e comprensibili.

Questo vale in particolare per le informazioni e il materiale pubblicitario sui nostri prodotti.

Le informazioni commerciali a partner, clienti o al pubblico in merito a LEHVOSS Group, i nostri prodotti, i nostri clienti o partner commerciali possono essere fornite solo da dipendenti autorizzati a farlo.

6. Social network

Chiunque commenti una discussione pubblica o un social network argomenti che riguardano LEHVOSS Group o i nostri partner commerciali, deve chiarire che sta agendo come privato e che tiene conto degli interessi di LEHVOSS Group e dei partner commerciali.

Si prega di notare che i commenti nelle e-mail o sui social network possono essere informali e spontanei, ma che saranno conservati e accessibili al destinatario o agli utenti di Internet per molto tempo.

7. Nessun conflitto di interessi con clienti e partner commerciali

LEHVOSS Group cerca rapporti commerciali sostenibili e reciprocamente vantaggiosi con i suoi clienti e partner commerciali.

Ogni dipendente deve quindi garantire che gli interessi dei nostri clienti siano presi in considerazione in modo equo. Gli interessi dei clienti o dei partner commerciali non devono essere privilegiati a scapito di altri clienti o partner commerciali.

8. Reclami dei clienti

I reclami dei clienti forniscono informazioni preziose sul potenziale di miglioramento della nostra attività e, se gestiti correttamente, costituiscono un'opportunità per rafforzare o ravvivare i rapporti con la clientela. LEHVOSS Group assicura che tutti i reclami significativi dei clienti sono trattati tempestivamente e in modo comprensibile.

9. Conflitti di interesse personali

Se i dipendenti sperimentano conflitti tra i loro interessi personali e le proprie responsabilità o quelli professionali nell'interesse di LEHVOSS Group o dei nostri clienti, ciò può danneggiare la reputazione di questi dipendenti e di LEHVOSS Group nel suo complesso.

I dipendenti devono quindi evitare tali situazioni sia nel proprio interesse che in quello di LEHVOSS Group. In particolare:

- Nessun lavoro secondario che interferisca con gli obblighi contrattuali o con gli interessi concorrenziali di LEHVOSS Group. I lavori secondari devono essere segnalati in anticipo al supervisore e all'ufficio del personale. Gli incarichi onorari su base temporanea non devono essere segnalati.
- Nessun interesse finanziario in aziende che possono essere influenzate da decisioni professionali del dipendente o di LEHVOSS Group (ad eccezione delle società per azioni quotate in borsa).
- Eventuali incarichi conferiti a parenti, conviventi o altre parti correlate dei dipendenti devono essere segnalati preventivamente al supervisore e all'ufficio legale, se noto. Questo vale anche per le transazioni con società in cui i parenti hanno un interesse diretto o indiretto.
- Se possibile, nessun rapporto diretto tra figli, genitori, coniugi o conviventi.
- Nessuna assunzione di cariche dirigenziali (ad esempio membro del consiglio di amministrazione, amministratore delegato, consiglio di amministrazione, consiglio di sorveglianza, consiglio consultivo) presso clienti, partner commerciali o concorrenti senza il previo consenso della direzione e previa notifica all'ufficio legale.

In caso di dubbio, si prega di consultare l'ufficio legale. Il modo in cui le relazioni sono percepite da terzi è decisivo. Anche la parvenza di un conflitto di interessi personale è dannosa.

10. Regalie, pranzi di lavoro ed eventi

Regalie, pranzi di lavoro ed eventi di informazione, immagine o intrattenimento possono essere un modo legittimo per stabilire e sostenere le relazioni d'affari. Tuttavia, non devono mai essere utilizzati per ottenere vantaggi commerciali sleali e offerti in una misura o in un modo che possa mettere in dubbio l'autonomia professionale e il giudizio delle persone coinvolte.

I dipendenti possono proteggersi dai malintesi osservando le seguenti regole di base:

- Nessuna riserva su spese ragionevoli per eventi di ospitalità legati al lavoro e inviti a cena (linea guida: non più di 150 euro a persona).

- Nessuna riserva sui gadget.
- Fondamentalmente nessuna riserva sui gadget fino a 40 euro (linea guida)
 - Se in fase conclusiva di contratti o trattative,
 - Se a domicilio o in qualsiasi altro modo non trasparente.
- Mai dare contanti o denaro sostitutivo, come assegni, buoni regalo.
- Inviti a scopo di rappresentanza o con una componente prevalentemente o parzialmente di intrattenimento solo,
 - Se considerati usuali e appropriati,
 - Se sono presenti rappresentanti dell'ospite,
 - Se la partecipazione non si ripete frequentemente
 - Se le spese di viaggio e alloggio non sono a carico del partner commerciale invitante.

In caso di dubbio, si prega di consultare l'ufficio legale. Particolare cautela è richiesta nel caso di funzionari pubblici. Qui vanno osservate le regole del rispettivo datore di lavoro in materia di regali e inviti.

11. Donazioni e sponsorizzazioni

La direzione decide in merito a donazioni e sponsorizzazioni. Esse non devono essere utilizzate per ottenere vantaggi indiretti e sleali dai partner commerciali.

12. Nessuna tolleranza della corruzione, particolare cautela da applicare con i funzionari pubblici

Il nostro successo sul mercato si basa su prestazioni, flessibilità e servizio e non deve essere ottenuto tramite la concessione di vantaggi sleali. I nostri partner commerciali hanno fiducia nel giudizio professionale dei nostri dipendenti.

LEHOSS Group non tollera pertanto alcuna forma di corruzione, accettazione o concessione di vantaggi indebiti.

Chiunque non rispetti le regole che disciplinano le regalie e gli inviti di cui alla sezione 10, corre il rischio di essere perseguito per corruzione. Anche la promessa o la richiesta di vantaggi indebiti può essere punibile.

Gli inviti e le donazioni ai pubblici ufficiali devono sempre rispettare le loro regole interne che regolano regalie e inviti. La concessione di benefici a pubblici ufficiali può essere punibile come accettazione o concessione di vantaggi indebiti semplicemente perché avviene in relazione alla posizione ufficiale. Non è necessario che l'esercizio del loro dovere sia ingiustamente influenzato. Qualsiasi persona incaricata di svolgere funzioni pubbliche può essere considerata come un pubblico ufficiale, non solo i funzionari e gli impiegati pubblici.

13. Prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo

LEHOSS Group ha stabilito delle precauzioni adeguate al rischio per prevenire il riciclaggio di denaro e il finanziamento del terrorismo internazionale e il controllo delle esportazioni, in conformità ai requisiti normativi e ai requisiti delle autorità di vigilanza. Queste devono essere rispettate.

14. Protezione della concorrenza

LEHOSS Group non intraprende accordi e pratiche restrittive illegali, in particolare accordi con i concorrenti in merito a prezzi, condizioni e ripartizione del mercato. Prima di derogare le procedure

previste nei contratti standard o negli accordi di cooperazione, devono chiarire con l'ufficio legale che non vi siano implicazioni inammissibili per il diritto della concorrenza.

Nel caso di contatti con concorrenti e partner commerciali, i dipendenti di LEHVOSS Group non devono discutere di affari interni, come prezzi e condizioni di vendita o di finanziamento, costi, panoramiche di mercato, processi organizzativi o altre informazioni riservate da cui i concorrenti o i partner commerciali potrebbero ottenere vantaggi competitivi, senza aver prima consultato l'ufficio legale.

15. Protezione del patrimonio del Gruppo LEHVOSS e protezione delle risorse naturali

I segreti tecnici industriali e i segreti commerciali sono importanti risorse di LEHVOSS Group. Ogni dipendente è pertanto tenuto a proteggerli. Questo include la stretta osservanza delle norme di sicurezza delle informazioni di LEHVOSS Group.

I beni e le strutture di LEHVOSS Group, i documenti aziendali e i materiali di lavoro non possono essere utilizzati impropriamente per scopi privati o ceduti a terzi se ciò può danneggiare gli interessi di LEHVOSS Group.

I dipendenti devono sforzarsi di proteggere le risorse naturali e garantire che le attività commerciali di LEHVOSS Group riducano al minimo l'impatto sull'ambiente attraverso il risparmio di materiali, la pianificazione dell'efficienza energetica, la riduzione e il riciclaggio dei rifiuti. Nella scelta dei fornitori, del materiale pubblicitario o di altri servizi esterni, ogni dipendente deve considerare i criteri ambientali e sociali oltre agli aspetti economici.

16. Sicurezza sul lavoro

I processi, le strutture e le attrezzature devono essere conformi ai regolamenti statutari e interni applicabili in materia di sicurezza e salute sul lavoro, antincendio e protezione ambientale.

17. Conseguenze delle violazioni

Le violazioni di queste regole possono comportare significative perdite di reputazione e svantaggi legali per i dipendenti interessati, i loro colleghi e LEHVOSS Group, tra cui multe, procedimenti penali o restrizioni dei permessi ufficiali. Inoltre, le violazioni possono comportare sanzioni di diritto del lavoro da parte di LEHVOSS Group.

La Direzione generale

Mr. Knut Breede

Dr. Thomas Oehmichen

Soenke Thomsen

I DIECI PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT

1. Alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza.
2. Alle imprese è richiesto di accertarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.
3. Alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva
4. Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligato
5. Alle imprese è richiesto di sostenere l'effettiva eliminazione del lavoro minorile
6. Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione
7. Alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali
8. Alle imprese è richiesto di intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale
9. Alle imprese è richiesto di incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente
10. Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti