

Leiber – Code of Conduct (Verhaltensrichtlinie/ Verhaltenskodex)

I. Präambel

Leiber veredelt Bierhefe zu innovativen Produkten für Mensch und Tier. Für unsere Kunden forschen wir in eigenen Laboren und entwickeln passgenaue Produktlösungen für gesunde Ernährung, biotechnologische und landwirtschaftliche Anwendungen. Diese Produkte liefern wir zuverlässig in exzellenter Qualität – und praktizieren so schon seit 1954 Upcycling auf Weltmarktniveau.

Leiber hat eine besondere Unternehmenskultur entwickelt, die von allen Mitarbeitenden die Übernahme von Verantwortung und die Einhaltung bestimmter ethischer Grundsätze verlangt. Diese Grundsätze gehen zum Teil über gesetzliche Regelungen hinaus, denn so manches, was rechtlich zulässig ist, ist aus unserer Sicht moralisch nicht vertretbar.

Der gute Ruf von Leiber und das Vertrauen unserer Geschäftspartner, Behörden und der Öffentlichkeit hängen entscheidend von dem Verhalten jedes einzelnen Mitarbeitenden bei Leiber ab. Bereits vermeintlich geringe Rechtsverstöße können dieses Vertrauen erheblich beeinträchtigen und Leiber großen Schaden zufügen. Dieser Code of Conduct beschreibt das von allen Mitarbeitenden erwartete Verhalten, unabhängig von dem jeweiligen gesetzlichen Umfeld, in dem der einzelne Mitarbeitende tätig ist. Von jedem Mitarbeitenden wird erwartet, dass er sich im Einklang mit den geltenden Gesetzen sowie den Grundsätzen und Werten, die in diesem Code of Conduct aufgeführt sind, verhält.

Im Bewusstsein ihrer Verantwortung gegenüber unseren Kunden, Geschäftspartnern, Mitarbeitenden, der Öffentlichkeit und der Umwelt hat die Geschäftsführung in Zusammenarbeit mit dem Compliance-Beauftragten diesen Code of Conduct aufgestellt. Er ist für unsere Mitarbeitenden bindend und wird ausdrücklich von den Geschäftsführern und Gesellschaftern unterstützt.

Der Code of Conduct beschreibt die ethischen Leitlinien. Er orientiert sich an/ beruht auf den Grundsätzen des UN Global Compact (Anhang), den ILO-Konventionen, auf der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, auf den UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen sowie auf den OECD-Richtlinien für internationale Unternehmen.

Der Leiber Code of Conduct ist eine Richtlinie, die dem Interesse Leibers an fairen, nachhaltigen, verantwortungsvollen ethischen Handlungsgrundsätzen Nachdruck verleihen soll. Leiber erkennt insbesondere ihre soziale Verantwortlichkeit an. Ein wesentlicher Aspekt ist die Leiber Nachhaltigkeitsstrategie, eine entsprechende Nachhaltigkeitszertifizierung wird im Jahre 2022 angestrebt.

Die nachfolgenden Ziffern II bis V bilden Mindeststandards und sollen Situationen vorbeugen, die die Integrität der Unternehmen und ihrer Mitarbeitenden in Frage stellen können.

II. Allgemeine Grundsätze, Recht und Gesetz

Leiber verpflichtet sich, in allen unternehmerischen Aktivitäten ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden.

Bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen wird Leiber die jeweils geltenden Gesetze sowie sonstigen maßgeblichen Bestimmungen der Länder, in denen sie tätig ist, beachten. Geschäftspartner werden fair behandelt. Verträge werden eingehalten, wobei Veränderungen der Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.

III.1. Korruption/Kartellrecht/Zwangsarbeit/Kinderarbeit/Geldwäsche/ Interessen-konflikt

a) Bestechung und Korruption

Leiber wird sich in keiner Weise an Bestechung oder Korruption beteiligen, um geschäftliche Vorteile zu erlangen. Demzufolge verlangt Leiber von seinen Mitarbeitenden, dass sie von Verhaltensweisen Abstand nehmen, die potenziell als unangemessen ausgelegt werden könnten oder rechtswidrig sind.

Im Umgang mit Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten) und staatlichen Institutionen werden die Interessen von Leiber einerseits und die privaten Interessen von Mitarbeitenden andererseits strikt voneinander getrennt. Handlungen und (Kauf-)Entscheidungen erfolgen frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen.

Verboten sind insbesondere:

Straftaten im Zusammenhang mit Amtsträgern:

Die Gewährung persönlicher Vorteile (insbesondere geldwerter Art wie Zahlungen und Darlehen einschließlich der Gewährung auch kleinerer Geschenke über einen längeren Zeitraum) durch Leiber und deren Mitarbeitende an Amtsträger (wie Beamte oder Mitarbeitende im öffentlichen Dienst) mit dem Ziel, Vorteile für Leiber oder sich selbst oder Dritte zu erlangen.

Straftaten im Geschäftsverkehr:

Geldwerte persönliche Vorteile als Gegenleistung für eine Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr dürfen weder angeboten, versprochen, gewährt noch gebilligt werden. Ebenso dürfen im Umgang mit Geschäftspartnern persönliche Vorteile von Wert weder gefordert noch angenommen werden. Zulässig sind demgegenüber sozialadäquate Geschenke und Einladungen, die sich im Rahmen geschäftsüblicher Gastfreundschaft, Sitte und Höflichkeit bewegen. Eine Orientierung gibt die Leiber-Richtlinie „Geschenke und Einladungen“.

Wenn und soweit ein Interessenkonflikt befürchtet wird, ist der Compliance-Beauftragte anzusprechen und um Entscheidung des Falls zu bitten.

Alle Sponsoring Engagements, Spenden und Zuwendungen für gemeinnützige Zwecke sind mit der Geschäftsführung abzustimmen und genehmigen zu lassen. Der Ablauf ist in der Leiber-„Spendenrichtlinie“ definiert.

b) Verhalten gegenüber Wettbewerbern / Kartellrecht

Leiber achtet den fairen Wettbewerb. Daher hält Leiber die geltenden Gesetze ein, insbesondere jene, die den Wettbewerb schützen und fördern, wie z. B. die Kartellgesetze und sonstige Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs.

Jede Wettbewerbs- oder Kartellrechtsverletzung kann schwerwiegende Konsequenzen für Leiber, dessen Ruf und den betreffenden Mitarbeitenden nach sich ziehen. Im Umgang mit Wettbewerbern verbieten diese Regelungen insbesondere Absprachen über Marktanteile, Aufteilung regionaler Märkte, Aufteilung von Kunden und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, Verkaufsgebiete oder Kunden zuteilen oder den freien und offenen Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen zwischen Kunden und Lieferanten, mit denen Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen (Preis- und Konditionenbestimmung).

Im Hinblick darauf, dass die Abgrenzung zwischen verbotenen Kartellen und zulässiger Zusammenarbeit problematisch sein kann, muss bei jeglichem Zweifel der Compliance-Beauftragte kontaktiert und ggf. ergänzend externer Rechtsrat eingeholt werden. Entsprechend ist bei allen Verträgen oder Vereinbarungen, die wettbewerbsrechtliche Fragen aufwerfen könnten, der Compliance-Beauftragte zu beteiligen bzw. externer Rechtsrat einzuholen.

c) Zwangsarbeit

Leiber lehnt jegliche Form von Zwangsarbeit ab.

d) Kinderarbeit

Leiber beachtet die Regelungen der Vereinten Nationen zu Menschen- und Kinderrechten. Leiber verpflichtet sich insbesondere, das Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Übereinkommen 138 der Internationalen Arbeitsorganisation) sowie das Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Übereinkommen 182 der Internationalen Arbeitsorganisation) einzuhalten. Sieht eine nationale Regelung betreffend Kinderarbeit strengere Maßstäbe vor, so sind diese vorrangig zu beachten.

e) Geldwäsche

Es ist die Unternehmenspolitik von Leiber, keine Geschäfte mit Personen oder Organisation zu tätigen, die an kriminellen oder illegalen Aktivitäten beteiligt sind. Alle Mitarbeitenden sind zur Einhaltung der anwendbaren Geldwäschegesetze und –Vorschriften verpflichtet. Unter Geldwäsche versteht man die Einschleusung von Bargeld und anderen finanziellen Mitteln aus kriminellen oder illegalen Aktivitäten in den legalen Finanzkreislauf über Unternehmen oder Banken. Die Einschleusung dient dabei nur dazu, die wahre Herkunft des Geldes zu verschleiern. Alle verdächtigen Zahlungsverhalten oder ungewöhnlichen Finanztransaktionen müssen dem Compliance-Beauftragten gemeldet werden.

f) Interessenkonflikte

Leiber erwartet von seinen Mitarbeitenden, dass diese während der gesamten Arbeitszeit ihre Aufmerksamkeit ausschließlich ihren Aufgaben bei Leiber widmen. Interessenkonflikte oder der bloße Anschein sind unbedingt zu vermeiden. Interessenkonflikte entstehen, wenn Mitarbeitende persönlichen Aktivitäten oder Interessen nachgehen und dadurch zum Nachteil der Interessen von Leiber handeln.

III. 2. Grundsätze zur sozialen Verantwortung

a) Menschenrechte

Leiber respektiert und unterstützt die Einhaltung der universell gültigen Menschenrechte.

b) Diskriminierung / Respektvoller Umgang

Leiber verpflichtet sich, im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze jeder Form von Diskriminierung entgegen zu treten. Dies bezieht sich insbesondere auf eine Benachteiligung von Mitarbeitenden aufgrund des Geschlechts, der Rasse, einer Behinderung, der ethnischen oder kulturellen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Neigung. Alle Mitarbeitenden haben das Recht auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte, Mitarbeitende und Kolleginnen und Kollegen. Leiber setzt sich für die Chancengleichheit seiner Mitarbeitenden und Bewerbenden ein und hat es sich zum Ziel gemacht, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jede Person seine Fähigkeiten bestmöglich und ohne Diskriminierung oder Schikane entfalten kann. Dabei sind alle Entscheidungen objektiv und leistungsbezogen zu treffen.

c) Gesundheitsschutz

Leiber gewährleistet Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der nationalen Bestimmungen. Leiber unterstützt eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt.

d) Faire Arbeitsbedingungen / Chancengleichheit

Leiber achtet das Recht auf Koalitionsfreiheit ihrer Mitarbeitenden im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze.

e) Umweltschutz

Leiber ist dem Ziel des Umweltschutzes für die heutige und künftige Generation nachhaltig verpflichtet. Gesetze, die zum Schutze der Umwelt erlassen wurden, sind zu beachten. Leiber unterstützt umweltbewusstes Handeln der Mitarbeitenden um Beeinträchtigungen von Boden, Wasser und Luft so gering wie möglich zu halten.

f) Geschäftsgeheimnisse

Leiber verpflichtet seine Mitarbeitenden, Betriebs- / und Geschäftsgeheimnisse zu beachten. Vertrauliche Informationen sowie vertrauliche Unterlagen dürfen nicht unbefugt von Leiber Mitarbeitenden an Dritte weitergegeben oder in sonstiger Weise zugänglich gemacht werden, es sei denn, dass hierzu eine Befugnis erteilt wurde oder es sich um öffentlich zugängliche Informationen handelt. Mitarbeitende müssen das Eigentum von Leiber verantwortungsvoll und mit der gebotenen Sorgfalt behandeln. Zum Eigentum gehören sowohl materielle als auch immaterielle Vermögensgegenstände, wie Schutzrechte, Marken, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse. Die Leiber Mitarbeitenden werden dazu ermutigt, ihren direkten Vorgesetzten, den Compliance-Beauftragten oder den Ombudsmann unverzüglich über eine unbefugte Offenlegung vertraulicher Informationen zu informieren.

IV. Lieferanten

Leiber erwartet, dass die Grundsätze dieses Code of Conduct, insbesondere seines Abschnitt III., so oder in vergleichbarer Form von seinen unmittelbaren Lieferanten befolgt bzw. eingeführt werden. Die unmittelbaren Lieferanten von Leiber stellen darüber hinaus sicher, dass auch deren Lieferanten diesen Code of Conduct bzw. vergleichbare Regelungen befolgen oder einführen werden.

V. Bücher, Unterlagen und Finanzberichte

Die Richtigkeit und Vollständigkeit unserer Bücher und Finanzberichte ist von wesentlicher Bedeutung für Leiber. Sie versetzen Leiber jederzeit in die Lage, dass die operativen Geschäfte entsprechend der Planung geführt werden können. Darüber hinaus sind sie für die Erfüllung der gesetzlichen Berichterstattungspflichten unverzichtbar.

Leiber Mitarbeitende müssen sicherstellen, dass alle Bücher und Unterlagen, zutreffend, fristgerecht, sorgfältig und vollständig geführt werden. Den jeweiligen Geschäftsvorgang zutreffend und wahrheitsgemäß wiedergeben. Das tatsächliche Verhältnisse unsere Vermögens-, Finanz- und Ertragslage dargestellt wird.

VI. Datenschutz und Informationssicherheit

Leiber respektiert das Recht auf Privatsphäre jeder Person. Daher halten wir alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften zur Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten ein. Jede unrechtmäßige Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten unserer Mitarbeitenden, Lieferanten, Kunden und dritter Personen ist streng untersagt. Alle personenbezogenen Daten müssen stets mit der gebotenen Sorgfalt behandelt und gegen unbefugte Zugriffe Dritter geschützt werden. Diverse Informationssicherheitsmaßnahmen sorgen für die Implementierung notwendiger Kontrollen und Vorschriften, die die Verfügbarkeit von Informationen, Datenintegrität und Vertraulichkeit im jeweils erforderlichen Umfang sicherstellen.

VII. Vorbildfunktion – Führungskräfte / Vorgesetzte

Die Einhaltung des Code of Conduct durch Führungskräfte und Vorgesetzte kommt eine besondere Bedeutung zu. Bei der Bewertung von Fehlverhalten dieses Personenkreises gelten daher besonders strenge Maßstäbe.

VIII. Einhaltung / Umsetzung

Es bleibt Leiber unbenommen, für sich und ihre Mitarbeitenden weitergehende Verhaltensrichtlinien mit höheren Anforderungen an ethisches Handeln einzuführen.

Leiber verpflichtet sich, ihren Beschäftigten die in diesem Code of Conduct geregelten Inhalte und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen bekannt zu machen. Es ist von zentraler Bedeutung für Leiber, Geschäfte mit Aufrichtigkeit und Integrität durchzuführen. Daher erwarten wir von allen Mitarbeitenden, dass sie den hohen Anforderungen des Code of Conducts gerecht werden.

Leiber hat einen Compliance-Beauftragten zur Beantwortung von Fragen sowie zur Beratung bei Problemen, die die Einhaltung dieses Code of Conducts betreffen, bestellt. Jegliche Kommunikation mit dem Compliance-Beauftragten wird vertraulich behandelt.

Bei Fragen zu diesem Code of Conduct oder seiner konkreten Anwendung können Sie sich an den Compliance-Beauftragten wenden. Alternativ besteht die Möglichkeit, sich an den externen Ombudsmann zu wenden, auch dieser nimmt jegliche Fragen oder Hinweis auf Verstöße entgegen.

Verstöße oder Fragen können vertraulich und anonym an den Compliance-Beauftragten, Herrn Christian Stork-Bohmann, über die folgende Email-Adresse gerichtet werden:

Mail: compliance@leibergmbh.de

Alternativ können Verstöße oder Fragen vertraulich und anonym an den externen Ombudsmann, Herrn Rechtsanwalt Christian Lühring, Am Wall 199, 28195 Bremen, über die folgende Email-Adresse oder Telefonnummer gerichtet werden:

Mail: info@amwall.eu

Telefon: +49 (0) 151 40531086

Alle Mitarbeitenden werden ausdrücklich dazu ermutigt, mutmaßliche Verstöße gegen diesen Code of Conduct ihrem direkten Vorgesetzten, dem Compliance-Beauftragten oder dem Ombudsmann zu melden.

Jeder Mitarbeitende, der gutgläubig einen Verstoß gegen den Code of Conduct meldet, wird vor Repressalien jeder Art geschützt. Jede Meldung wird mit gebotener Sorgfalt untersucht. Sofern sich der gemeldete Verstoß bestätigt, werden Abhilfe- und Disziplinarmaßnahmen ergriffen.



Bernd Schmidt-Ankum
Geschäftsführer



Gilbert Klausmeyer
Geschäftsführer

ANHANG

United Nations Global Compact

Die zehn Prinzipien

Die Prinzipien des Global Compact beruhen auf einem weltweiten Konsens, der sich herleitet aus:

- der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte
- der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung und
- dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption

Der Global Compact verlangt von den Unternehmen, innerhalb ihres Einflussbereichs einen Katalog von Grundwerten auf dem Gebiet der Menschenrechte, der Arbeitsnormen, des Umweltschutzes und der Korruptionsbekämpfung anzuerkennen, zu unterstützen und in die Praxis umzusetzen:

Menschenrechte

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und

Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Arbeitsnormen

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für

Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,

Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und

Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Umweltschutz

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, und

Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.