

Verhaltenskodex für Mitarbeitende der L&R Unternehmensgruppe

Stand Juli 2023



I. Einleitung

Wir bei L&R streben nach Lösungen für das Gesundheitswesen. Als Lösungsanbieter und zuverlässiger Partner entwickeln, produzieren und vertreiben wir Produkte und Services weltweit.

Wir bei L&R glauben, dass man den Erfolg eines Unternehmens nicht nur in Zahlen messen sollte. Natürlich können wir ohne Gewinn nicht erfolgreich am Markt bestehen, unser Bestreben aber ist es, die richtige Balance zwischen monetärem Erfolg und gesellschaftlicher Verantwortung zu finden. Diese Unternehmensphilosophie spiegelt auch unser Claim „**People.Health.Care**“ wider. Ökonomische, ökologische und soziale Nachhaltigkeit sind die Grundlage jeglicher unternehmerischer Handlungen.

Daher beschäftigen wir ausschließlich Mitarbeitende, die sich den gleichen Grundsätzen für ethische, sichere und verantwortungsvolle Geschäftspraktiken verpflichten.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie alle anwendbaren internationalen, nationalen und lokalen Gesetze und Bestimmungen, vertragliche Vereinbarungen, Branchenstandards sowie international anerkannte Standards und Übereinkommen kennen und einhalten. Dies schließt die in diesem Verhaltenskodex dargelegten Grundsätze mit ein.

Dieser Verhaltenskodex fasst wichtige Standards für ethisches Handeln, gesellschaftliche Verantwortung und Umweltschutz zusammen, insbesondere auf Grundlage der Vorschriften des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) sowie internationaler Übereinkommen wie beispielsweise der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN), der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, der Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sowie der Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

L&R überprüft seine Verhaltensrichtlinien regelmäßig auf Angemessenheit und Wirksamkeit. Wir behalten uns ausdrücklich vor, diesen Verhaltenskodex jederzeit anzupassen, sollte dies aufgrund der von uns regelmäßig durchgeführten Risikoanalyse notwendig sein.

II. Anforderungen an unsere Mitarbeitenden

Wir erwarten, dass unser Mitarbeitenden die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Mindeststandards bei ihren geschäftlichen Aktivitäten für L&R einhalten.

1. Geschäftliche Integrität

a. Fairer und freier Wettbewerb

Bei der Abwicklung der Geschäftsaktivitäten sind die Grundsätze des freien und fairen Wettbewerbs maßgeblich. Dabei werden die jeweils gültigen kartellrechtlichen bzw. wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen eingehalten. Sämtliche kartellrechtswidrigen Absprachen mit Wettbewerber:innen, Kund:innen und Geschäftspartner:innen sind untersagt und werden nicht geduldet. Dies gilt insbesondere für Absprachen zu Preisen und Konditionen.

b. Bestechung und Korruption

Persönliche Interessen werden strikt von geschäftlichen Interessen getrennt. Der Mitarbeitende gewährt und akzeptiert keine Zuwendungen in Form von Sachwerten, monetären oder vergleichbaren Werten, die zur Erlangung eines persönlichen Vorteils oder zur Beeinflussung von Geschäftsentscheidungen dienen. Bestechungen sowohl von offiziellen Amtsträger:innen, als auch Geschäftspartner:innen werden nicht akzeptiert. Hiervon ausgenommen sind Zuwendungen oder Einladungen, die in angemessener Weise im Rahmen geschäftsüblicher Gastfreundschaft, Höflichkeit und Sitte erfolgen.

c. Ordnungsgemäße Verbuchung

Unsere Geschäftsvorfälle werden ordnungsgemäß verbucht. Wir werden keinerlei Geschäftsvorfälle verschleiern, vortäuschen oder verfälschen.

d. Geistiges Eigentum und Geheimhaltung

Wir schützen das geistige Eigentum und wahren gewerbliche Schutzrechte, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse von L&R sowie Dritten und geben diese nicht ohne weitere ausdrückliche Zustimmung an unbefugte Dritte weiter oder machen diese in anderer Form verfügbar.

e. Datenschutz

Wir sind uns unserer Verantwortung für den Schutz personenbezogener Daten bewusst. Wir verarbeiten personenbezogene Daten nach den jeweils gültigen Datenschutzbestimmungen, etwa der Europäischen Da-

tenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO). Eine hinreichende Sicherung der IT-Infrastruktur wird gewährleistet.

f. Qualität

Jeder Mitarbeitende ist zur aktiven Sicherung der Qualität von Prozessen, Produkten und Dienstleistungen innerhalb der jeweiligen Arbeitsumgebung aufgerufen.

2. Soziale Verantwortung und faire Arbeitsbedingungen

a. Menschenrechte; Verbot unmenschlicher Behandlung

Wir achten die grundlegenden Menschenrechte, die persönliche Würde und Privatsphäre eines Jeden. Wir behandeln alle Menschen mit Respekt und Fairness. Wir tolerieren kein Verhalten, das als physisch, psychisch, verbal oder sexuell belästigend, missbräuchlich oder ausbeuterisch angesehen werden kann.

b. Verbot von Kinderarbeit

Wir verurteilen jede Form von Kinderarbeit. Wir beschäftigen keine Kinder unter dem Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die Schulpflicht endet. In jedem Fall darf das Beschäftigungsalter 15 Jahre nicht unterschreiten. Darüber hinaus verurteilen wir Kinder unter 18 Jahren zu folgenden Handlungen heranzuziehen:

- alle Formen der Sklaverei oder alle Formen sklaverei-ähnlicher Praktiken, wie den Verkauf von Kindern und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- und Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- und Pflichtrekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten;
- das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution, zur Herstellung von Pornographie oder zu pornographischen Darbietungen;
- das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu unerlaubten Tätigkeiten, insbesondere der Gewinnung von oder dem Handel mit Drogen; sowie
- Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern schädlich ist.

c. Verbot von Zwangsarbeit und Sklaverei

Wir achten das Verbot der Beschäftigung von Personen in Zwangsarbeit. Dies umfasst jede Arbeitsleistung oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung von Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat, etwa in Folge von Schuldknecht-

schaft oder Menschenhandel. Wir verurteilen zudem alle Formen von Sklaverei, sklavenähnlichen Praktiken, Leibeigenschaft oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung oder Erniedrigungen. Hierzu zählt auch das Zurückhalten von Pässen oder anderen Dokumenten von Mitarbeitenden.

d. Diversität und Gleichbehandlung

Wir treten für Vielfalt, Gleichheit und Inklusion von Mitarbeitenden, Geschäftspartner:innen und Kund:innen ein. Jegliche Form von Belästigung sowie jegliche Form von Ungleichbehandlung, etwa aufgrund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung wird abgelehnt, sofern die Ungleichbehandlung nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Eine Ungleichbehandlung umfasst insbesondere die Zahlung ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit.

e. Entlohnung

Die Entlohnung der Mitarbeitenden entspricht mindestens den nationalen, gesetzlichen Standards oder den Vergleichsstandards der Branche. Die Angemessenheit eines Lohns bemisst sich nach dem jeweils am Beschäftigungsort durch das anwendbare Recht festgelegten Mindestlohn.

f. Arbeitszeit

Arbeitszeiten müssen den geltenden Gesetzen oder den Branchenstandards entsprechen.

g. Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit

Das Recht aller Mitarbeitenden, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen zu bilden, diesen beizutreten oder in diesen Mitglied zu sein, erkennen wir an. Mitarbeitende dürfen nicht aufgrund von Gründung, Beitritt oder Mitgliedschaft in einer solchen Organisation diskriminiert werden. Darüber hinaus achten wir das Recht von Gewerkschaften, sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen zu dürfen.

h. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Wir sind uns unserer Verantwortung für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld bewusst. Wir achten die nach dem Recht des Beschäftigungsortes geltenden Pflichten des Arbeitsschutzes zur Vermeidung von Unfällen bei der

Arbeit oder arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, die insbesondere entstehen durch:

- offensichtlich ungenügende Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und der Instandhaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel;
- das Fehlen geeigneter Schutzmaßnahmen, um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden;
- das Fehlen von Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung, insbesondere durch eine ungeeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen; oder
- die ungenügende Ausbildung und Unterweisung von Beschäftigten.

i. Beauftragung von Sicherheitskräften

Wir beauftragen oder nutzen keine privaten oder öffentlichen Sicherheitskräfte zum Schutz des unternehmerischen Projekts, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle von L&R bei dem Einsatz der Sicherheitskräfte

- das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung missachtet wird;
- Leib und Leben verletzt werden; oder
- die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigt wird.

3. Umweltschutz

a. Umweltschutz

Wir stellen die Einhaltung der für uns geltenden nationalen und internationalen Umweltvorschriften sicher. Die Einhaltung aller Vorschriften zum Schutz von Mensch und Umwelt ist für unser Unternehmen ein elementarer Grundsatz, der sich gleichermaßen aus juristischen und ethischen Prinzipien ergibt. Wir holen alle umweltrelevanten Genehmigungen und Bewilligungen ein und halten die darin festgelegten betrieblichen Anforderungen und Meldepflichten ein.

Wir verwenden Ressourcen effizient und sorgen für eine angemessene Betriebskontrolle, um nachteilige Umweltauswirkungen zu minimieren.

Wir setzen uns für eine nachhaltige Kreislaufwirtschaft ein und wirken an der weltweiten Reduzierung von Treibhausgasen mit.

Wir wirken jeglicher Herbeiführung von schädlichen Bodenveränderungen, Gewässerverunreinigungen, Luftverunreinigungen, schädlichen Lärmemissionen oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs entgegen, die die natürlichen Grundlagen zum Erhalt und der Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt, einer Person den Zugang zu einwandfreiem Trinkwasser verwehrt, einer Person den Zugang zu Sanitäreinrichtungen erschwert oder zerstört oder die Gesundheit einer Person schädigt.

Wir befolgen strikt alle geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf gefährliche Stoffe, Chemikalien und Substanzen. Hierzu zählen insbesondere:

- das Minamata-Übereinkommen vom 10. Oktober 2013 über Quecksilber;
- das PoP-Übereinkommen vom 23. Mai 2001 zur Behandlung persistenter organischer Schadstoffe; sowie
- das Baseler Übereinkommen vom 22. März 1989 über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung.

Jede/r Mitarbeitende ist für den Schutz von Mensch und Umwelt in seinem/ihrem Arbeitsumfeld mitverantwortlich.

b. Achtung von Landrechten

Wir verurteilen jede Art der widerrechtlichen Zwangsräumung und unterstützen das Verbot des widerrechtlichen Entzugs von Land, von Wäldern und Gewässern bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichern.

III. Überprüfung

1. Vorkehrungen zur Beachtung der Bestimmungen

Dieser Verhaltenskodex wird jedem/r Mitarbeitenden ausgehändigt.

Das Compliance Management vermittelt den Mitarbeitenden insbesondere durch konzernweite interne Schulungen sowie weitere interne Verhaltensrichtlinien sämtliche anwendbaren nationalen und internationalen Gesetze und Bestimmungen, Branchenstandards sowie international anerkannte Standards und Übereinkommen und weist sie auf das Gebot der Einhaltung dieser Regelungen hin.

Wir führen regelmäßig sowie anlassbezogen Risikoanalysen durch, um die unternehmensindividuellen Risiken frühzeitig zu erkennen und entsprechende Präventions- und Abhilfemaßnahmen einleiten und vornehmen zu können.

Jede Führungskraft ist verpflichtet von seiner/ihrer Mitarbeitenden die Einhaltung sämtlicher anwendbaren internationalen, nationalen und lokalen Gesetze und Bestimmungen, vertraglichen Vereinbarungen, Branchenstandards sowie international anerkannten Standards und Übereinkommen zu fordern und diese diesbezüglich zu fördern.

Eine stetige Weiterbildung und fest verankerte kontinuierliche Verbesserungsprozesse tragen ebenfalls dazu bei das Verantwortungsbewusstsein und den Sachverstand der Mitarbeitenden zu erhöhen.

Zur Wahrung der Menschenrechte sowie zum Schutz der Umwelt haben wir eine unternehmensinterne Menschenrechtsstrategie formuliert und erlassen. Diese Menschenrechtsstrategie können wir nur gemeinsam umsetzen, so-

dass wir von jedem/r Mitarbeitenden erwarten, dass er/sie einen aktiven Beitrag zur Umsetzung leistet.

2. Beschwerdemöglichkeiten

L&R hat für interne und externe Parteien das Hinweisgebersystem „Tell Us“ auf der L&R Webseite eingerichtet. Hier haben Hinweisgeber:innen die Möglichkeit, ihre Beschwerde sowohl unter Nennung ihres Namens, als auch anonym, abzugeben. Das Beschwerdeverfahren ist für Hinweisgeber:innen unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität und eines wirksamen Schutzes vor Repressalien zugänglich. Repressalien gegen Personen, die von dieser Meldemöglichkeit Gebrauch machen, werden nicht geduldet.

3. Vorgehen bei Verstößen

Sollte trotz der präventiven Vorkehrungen ein Verstoß gegen diese Regelungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt werden, wird L&R Abhilfemaßnahmen ergreifen, die zu einer Beendigung der Verletzung führen.

Die Geschäftsführung der Unternehmensgruppe.



Wolfgang Süßle
President, CEO &
CCO



Thomas Menitz
COO & Senior Executive
Vice President



Holger Mägdefrau
CFO



Dr. Klemens Schulz
CPO