

Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen der Lohmann & Rauscher Gruppe

I. Einleitung und Geltungsbereich

Wir bei Lohmann & Rauscher bekennen uns in Übereinstimmung mit unserer Unternehmensphilosophie und unserem Claim „People.Health.Care.“ zu ökonomischer, ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit bei jeglichem unternehmerischen Handeln. Als internationale Unternehmensgruppe stellen wir die Überprüfung und die kontinuierliche Verbesserung dieser Standards sicher. Wir setzen uns dafür ein, dass unsere Produkte und Dienstleistungen so hergestellt und vertrieben werden, dass die Menschenrechte und die Umwelt respektiert werden.

Daher arbeiten wir ausschließlich mit Lieferant:innen und Dienstleister:innen (im Folgenden: Geschäftspartner:innen) zusammen, die sich den gleichen Grundsätzen für ethische, sichere und verantwortungsvolle Geschäftspraktiken verpflichten. Wir erwarten von unseren Geschäftspartner:innen, dass sie bei der Zusammenarbeit mit Lohmann & Rauscher alle anwendbaren internationalen, nationalen und lokalen Gesetze und Bestimmungen, vertraglichen Vereinbarungen und international anerkannte Standards und Übereinkommen kennen und einhalten sowie ihre Praktiken an den allgemein anerkannten Branchenstandards ausrichten. Dies schließt die in diesem Verhaltenskodex dargelegten Grundsätze ein. Zusätzlich erwarten wir von unseren Geschäftspartner:innen, dass sie die gleichen Grundsätze in ihren eigenen Lieferketten umsetzen und fördern.

Dieser Verhaltenskodex fasst wichtige Standards für ethisches Handeln, gesellschaftliche Verantwortung und Umweltschutz zusammen, insbesondere auf Grundlage der Vorschriften des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) oder der EU-Verordnung über entwaldungsfreie Produkte (EUDR), 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).

Lohmann & Rauscher überprüft seine Verhaltensrichtlinien regelmäßig auf Angemessenheit und Wirksamkeit. Wir behalten uns ausdrücklich vor,

diesen Verhaltenskodex jederzeit anzupassen, sollte dies auf Grundlage der von uns regelmäßig durchgeführten Risikoanalyse notwendig sein.

Dieser Verhaltenskodex gilt ausdrücklich für alle Unternehmen der Lohmann & Rauscher Gruppe.

II. Anforderungen an Geschäftspartner:innen

Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner:innen die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Mindeststandards bei ihren geschäftlichen Aktivitäten einhalten. Dies entbindet den/die Geschäftspartner:in jedoch nicht davon, im einzelnen weitergehende Gesetze und sonstige Bestimmungen der Länder, in denen er/sie tätig ist, einzuhalten. Er wird hierzu ein System zur Überwachung der Einhaltung der Gesetze und Bestimmungen einrichten und aufrechterhalten.

1. Geschäftliche Integrität

a. Wettbewerbsrecht

Bei der Abwicklung der Geschäftsaktivitäten sind die Grundsätze des freien und fairen Wettbewerbs maßgeblich. Dabei werden die jeweils gültigen kartellrechtlichen 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. Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit

Persönliche Interessen werden strikt von geschäftlichen Interessen getrennt. Der/die Geschäftspartner:in 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 von Geschäftspartner:innen, werden nicht akzeptiert. Hiervon ausgenommen sind Zuwendungen oder Einladungen, die in angemessener Weise im Rahmen geschäftsüblicher Gastfreundschaft, Höflichkeit und Sitte erfolgen.

c. Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Der/die Geschäftspartner:in fördert weder direkt noch indirekt Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung in irgendeiner Art. Er hält die für ihn geltenden nationalen und internationalen gesetzlichen Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention ein.

d. Exportkontrolle und Zölle

Der/die Geschäftspartner:in hält die jeweils geltenden Vorschriften für den Import und Export von Waren ein, insbesondere die jeweils gültigen Zoll- und Außenwirtschaftsgesetze. Handelssanktionsprogramme werden beachtet.

e. Ordnungsgemäße Buchführung

Der/die Geschäftspartner:in stellt die ordnungsgemäße Verbuchung der Geschäftsvorfälle sicher und bestätigt, keine Geschäftsvorfälle vorzutäuschen, zu verschleiern oder zu verfälschen.

f. Geistiges Eigentum und Geheimhaltung

Der/die Geschäftspartner:in wahrt Patentrechte, geistiges Eigentum, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse von Lohmann & Rauscher sowie Dritten und gibt diese nicht ohne vorherige ausdrückliche Zustimmung weiter oder macht sie in anderer Form verfügbar.

g. Datenschutz

Der/die Geschäftspartner:in verarbeitet personenbezogene Daten seiner Mitarbeitenden, Geschäftspartner:innen und Kund:innen nach den jeweils gültigen Datenschutzbestimmungen, etwa der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO). Eine hinreichende Sicherung der IT-Infrastruktur wird gewährleistet.

2. Soziale Verantwortung und faire Arbeitsbedingungen

a. Menschenrechte; Verbot unmenschlicher Behandlung

Der/die Geschäftspartner:in achtet die grundlegenden Menschenrechte, die persönliche Würde und Privatsphäre eines Jeden. Er behandelt alle Menschen mit Respekt und Fairness. Er/sie toleriert kein Verhalten, das als physisch, psychisch, verbal oder sexuell belästigend, missbräuchlich oder ausbeuterisch angesehen werden kann.

b. Verbot der Kinderarbeit

Der/die Geschäftspartner:in verurteilt jede Form von Kinderarbeit. Er/sie beschäftigt 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 wird verurteilt, Kinder unter 18 Jahren zu folgenden Handlungen

heranzuziehen:

- alle Formen der Sklaverei oder alle sklavenähnlichen Praktiken, wie den Verkauf von Kindern und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder 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 zur Gewinnung von und zum Handel mit Drogen, sowie
- Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist.

c. Verbot der Zwangsarbeit und Sklaverei

Der/die Geschäftspartner:in achtet 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 Schuldknechtschaft oder Menschenhandel. Der/die Geschäftspartner:in verurteilt zudem alle Formen von Sklaverei, sklavenähnlichen Praktiken, Leibeigenschaft oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch extreme wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung und Erniedrigungen. Hierzu zählt auch das Zurückhalten von Pässen oder anderen Dokumenten von Mitarbeitenden.

d. Diversität und Gleichbehandlung

Der/die Geschäftspartner:in tritt für Vielfalt, Gleichheit und Inklusion von Mitarbeitenden, Kund:innen und Vertragspartner: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 Arbeitnehmer:innen entspricht mindestens den nationalen, gesetzlichen Standards oder den Vergleichsstandards der Branche. Die Angemessenheit eines Lohnes 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 wird anerkannt. Arbeitnehmer:innen dürfen nicht aufgrund Gründung, Beitritt oder Mitgliedschaft in einer solchen Organisation diskriminiert werden. Darüber hinaus achtet der Geschäftspartner das Recht von Gewerkschaften, sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen zu dürfen.

h. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Der/die Geschäftspartner:in ist für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Er/sie achtet 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

Der/die Geschäftspartner:in beauftragt oder nutzt

keine privaten oder öffentlichen Sicherheitskräfte zum Schutz des unternehmerischen Projekts, wenn aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle seitens des Unternehmens 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

Der/die Geschäftspartner:in stellt die Einhaltung der für ihn/sie geltenden nationalen und internationalen Umweltvorschriften sicher. Er/sie wird alle erforderlichen umweltrelevanten Genehmigungen und Bewilligungen einholen und die darin festgelegten betrieblichen Anforderungen und Meldepflichten einhalten.

Der/die Geschäftspartner:in wird Ressourcen effizient verwenden und für eine angemessene Betriebskontrolle sorgen, um nachteilige Umweltauswirkungen zu minimieren. Er/sie wird sich für eine nachhaltige Kreislaufwirtschaft einsetzen und an der weltweiten Reduktion von Treibhausgasen mitwirken.

Wir erwarten von unserem/unserer Geschäftspartner:in jeglicher Herbeiführung von schädlichen Bodenveränderungen, Gewässerverunreinigungen, Luftverunreinigungen, schädlichen Lärmemissionen oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs entgegenzuwirken, 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.

Alle geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf gefährliche Stoffe, Chemikalien und Substanzen sind strikt zu befolgen. 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 Basler Übereinkommen vom 22. März 1989 über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung.

b. Achtung von Landrechten

Der/die Geschäftspartner:in verurteilt jede Art der widerrechtlichen Zwangsräumung und unterstützt 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. Schulungen

Der/die Geschäftspartner:in wird geeignete Maßnahmen ergreifen, um seinen Mitarbeitenden ein angemessenes Verständnis der Grundsätze dieses Verhaltenskodex und der geltenden gesetzlichen Regelungen zu vermitteln.

2. Beschwerdemöglichkeiten

Lohmann & Rauscher hat für interne und externe Parteien das Hinweisgebersystem „Tell us“ eingerichtet. Hier haben Hinweisgeber:innen die Möglichkeit, ihre Beschwerde sowohl unter Nennung ihres Namens als auch anonym abzugeben. Der/die Geschäftspartner:in hat die von Lohmann & Rauscher erhaltenen Informationen zur Erreichbarkeit, Zuständigkeit und zur Durchführung des Beschwerdeverfahrens in geeigneter Weise an seine/ihre Geschäftspartner:innen und Mitarbeitenden weiterzugeben. Das Beschwerdeverfahren muss für Hinweisgeber:innen unter Wahrung der Vertraulichkeit der Identität und eines wirksamen Schutzes vor Benachteiligungen zugänglich sein. Repressalien gegen Personen, die von dieser Meldemöglichkeit Gebrauch machen, sind unzulässig.

3. Vorgehen bei Verstößen

Wir erwarten von unserem/unserer Geschäftspartner:in, dass er/sie angemessene Maßnahmen ergreift, um Risiken innerhalb seiner Lieferketten zu identifizieren. Im Falle eines Verdachtes auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhten Risiken wird der/die Geschäftspartner:in Lohmann & Rauscher zeitnah und ggf. regelmäßig über die identifizierten Verstöße und Risiken sowie die ergriffenen Maßnahmen informieren.

Die Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen kann Lohmann & Rauscher mithilfe eines Fragebogens zur Selbsteinschätzung sowie risikobasierter Audits überprüfen. Der/die Geschäftspartner:in erklärt sich damit einverstanden, dass Lohmann & Rauscher solche Audits einmal jährlich oder anlassbezogen zur Überprüfung der Einhaltung des Verhaltenskodex an den Betriebsstätten des Geschäftspartners zu den üblichen Geschäftszeiten nach angemessener Vorankündigung durchführen kann. Der/die Geschäftspartner:in kann einzelnen Auditmaßnahmen widersprechen, wenn durch diese zwingende datenschutzrechtliche Regelungen verletzt würden.

Sollte ein Verstoß gegen die Regelungen dieses Verhaltenskodex festgestellt werden, wird Lohmann & Rauscher dies dem/der Geschäftspartner:in unverzüglich schriftlich mitteilen und ihm/ihr eine angemessene Frist setzen, um sein/ihr Verhalten mit diesen Regelungen in Einklang zu bringen. Ist eine Abhilfe in absehbarer Zeit nicht möglich, so hat dies der/die Geschäftspartner:in unverzüglich anzuzeigen und gemeinsam mit Lohmann & Rauscher ein Konzept mit Zeitplan zur Beendigung oder Minimierung des Verstoßes zu erstellen. Lohmann & Rauscher behält sich vor, die Geschäftsbeziehung bei fehlender Abhilfe von festgestellten Verstößen im Sinne dieses Verhaltenskodex im Einzelfall als letzte Konsequenz zu beenden.

Der/die Geschäftspartner:in verpflichtet sich mit der Unterzeichnung dieses Dokuments, verantwortungsvoll zu handeln und sich an die aufgeführten Anforderungen zu halten. Der/die Geschäftspartner:in verpflichtet sich seinen Arbeitnehmer:innen, Beauftragte:innen, Lieferant:innen und Dienstleister:innen den Inhalt dieses Kodex in einer für die jeweilige Person(-engruppe) verständlichen Weise zu kommunizieren und alle erforderlichen Vorkehrungen zur Umsetzung der Anforderungen zu treffen.

Geschäftspartner:in:
Datum:.....
Unterschrift(en).....
Firmenstempel.....

Die Geschäftsführung der L&R Unternehmensgruppe



Thomas Menitz
CEO & COO



Holger Mägdefrau
CFO



Dr. Klemens Schulz
CPO

Stand: Juni 2025