

VERHALTENSKODEX

DER UNTERNEHMENSGRUPPE LERG



ETHIK

[griechisch tá êthiká ‘Abhandlung über Sitten’ <êthos ‘Sitte’, ‘Charakter’], ein Begriff, der im 4. Jahrhundert v. Chr. von Aristoteles im Titel seines Werkes Nikomachische Ethik als Bezeichnung einer beschreibend-kritischen Studie darüber, was das Ethos als menschlichen Charakter, Sitte, d. h. als festgelegte Verhaltensweise im Lebensumfeld, im Wohnumfeld betrifft, verwendet wurde. Im allgemeinen Sprachgebrauch bezeichnet Ethik die Gesamtheit der moralischen Normen, die zu einem bestimmten Zeitpunkt von einer sozialen Gemeinschaft als Bezugspunkt für die Bewertung und Regulierung des Verhaltens zur Integration einer Gruppe um bestimmte Werte anerkannt werden, und gilt als Synonym für Moral

ENZYKLOPÄDIE PWN



Inhaltsverzeichnis

I.	Einleitung [Ziele des Verhaltenskodex]	4
II.	Unsere Vorgehensweise	5
III.	Ethische Werte der Unternehmensgruppe LERG	6
IV.	Achtung der Menschenrechte und der Arbeitnehmerrechte	7
V.	Sorge für die Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene	9
VI.	Bekämpfung von Korruption und Interessenkonflikt	11
VII.	Verpflichtung zur Einhaltung der Richtlinien und Verfahren in der Unternehmensgruppe LERG und Auftraggeber für Verfahren und Ethik	13
VIII.	Geschäftsethik. Unsere Beziehungen zu Geschäftspartnern und Schutz des Wettbewerbs	14
IX.	Beziehungen zur Verwaltung und Verzicht auf politische Tätigkeit	15
X.	Soziales Engagement	16
XI.	Unsere Maßnahmen zum Umweltschutz	17
XII.	Kommunikation	18
XIII.	Geheimhaltung von Informationen. Vollständigkeit der Dokumentation	19
XIV.	Durchsetzung der Bestimmungen des Verhaltenskodex und Meldung von Unregelmäßigkeiten	21
XV.	Verbreitung des Verhaltenskodex	22

I. EINLEITUNG [ZIELE DES VERHALTENSKODEX]

1. Wir wünschen uns, dass alle Gesellschaften der Unternehmensgruppe LERG („Unternehmensgruppe“) als integre und vertrauenswürdige Unternehmen wahrgenommen werden.
2. Die Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften, Verfahren und der höchsten ethischen Standards, die in diesem Verhaltenskodex der Unternehmensgruppe LERG („**Verhaltenskodex**“) enthalten sind, bilden die Grundlage für unsere Entscheidungen und Handlungen.
3. Der Verhaltenskodex legt die auf langjähriger Erfahrung beruhenden gemeinsamen, wichtigsten Werte und Verhaltensgrundsätze sowie ethischen Normen fest, an denen sich die Unternehmensgruppe in ihrer sozialen und geschäftlichen Tätigkeit, insbesondere gegenüber den Mitarbeitern¹ und anderen Personen und Einrichtungen, darunter Geschäftspartnern², orientiert. Für unsere Lieferanten haben wir den Verhaltenskodex für Lieferanten der Unternehmensgruppe LERG, dessen Bestimmungen mit den Grundsätzen des vorliegenden Verhaltenskodex übereinstimmen, erstellt.
4. Die im Verhaltenskodex formulierten Grundsätze stehen mit den von uns anerkannten Werten, die unser Bestreben nach der Umsetzung einer rechtlichen und ethischen Kultur in unserer Unternehmensgruppe stärken, im Einklang.

¹ **Arbeitnehmer** (Mitarbeiter) im Sinne des Verhaltenskodex ist eine natürliche Person, die bei einer Gesellschaft der Unternehmensgruppe auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags, eines Auftragsvertrags oder eines Dienstleistungsvertrags (auch im Rahmen einer selbständigen Tätigkeit) beschäftigt ist oder ein Praktikum absolviert. Ein Mitglied eines Organs oder eine Person, die ein bestimmtes Unternehmen auf der Grundlage einer Vollmacht usw. vertritt, wird im Sinne des Verhaltenskodexes gleich behandelt.

² **Geschäftspartner** bedeutet jede Person oder Unternehmen, für die bzw. das eine Gesellschaft der Unternehmensgruppe eine Dienstleistung erbringt, einen Verkauf tätigt, eine Implementierung oder einen Vertrag umsetzt oder dessen Erfüllung anstrebt, insbesondere im Rahmen eines Angebots- oder Vergabeverfahrens, sowie jede Person oder Unternehmen, die bzw. das für eine Gesellschaft der Unternehmensgruppe eine Dienstleistung erbringt, einen Verkauf tätigt, eine Implementierung oder einen Vertrag umsetzt oder dessen Erfüllung anstrebt, insbesondere jede Person, die mit der Unternehmensgruppe LERG als Lieferant von Waren und Dienstleistungen oder Subunternehmer zusammenarbeitet, darunter potenzielle Geschäftspartner, die sich insbesondere um einen Auftrag zur Lieferung von Dienstleistungen oder Waren oder um eine Zusammenarbeit mit der Unternehmensgruppe bemühen, sowie Vermittler, Berater, Partner in Joint Ventures und alle anderen Geschäftspartner, darunter potenzielle Geschäftspartner, sowie Mitglieder von Branchen- und Wirtschaftsorganisationen, denen die Gesellschaften der Unternehmensgruppe LERG angehören.

5. Der Verhaltenskodex ist eine einheitliche Sammlung von Grundsätzen, Hinweisen und Informationen, die uns bei der Umsetzung ethischen Verhaltens in täglicher Arbeit und im Leben, insbesondere beim Entstehen von Zweifeln, welche Entscheidung zu treffen ist, helfen sollten. Sollten Zweifel hinsichtlich der Anwendung dieses Verhaltenskodex oder anderer interner Verfahren bestehen, sollte der direkte Vorgesetzte oder der Beauftragte für Verfahren und Ethik konsultiert werden.
6. Der Verhaltenskodex soll zur klaren Festlegung hoher Verhaltensstandards beitragen, die wir alle einhalten sollten, um den Ruf der Unternehmensgruppe zu schützen und Risiken, die mit den von den empfohlenen Verhaltensmustern abweichenden Handlungen verbunden sind, zu vermeiden.

II. UNSERE VORGEHENSWEISE

1. Jeder Mitarbeiter, unabhängig von seinem Posten, seiner Betriebszugehörigkeit oder seinem Arbeitsort, ist im Innen- und Außenverhältnissen verpflichtet, die geltenden Rechtsvorschriften und internen Verfahren einzuhalten und sich ethisch und im Einklang mit dem Verhaltenskodex zu verhalten.
2. Es wird erwartet, dass die mit uns kooperierenden Unternehmen, Personen oder Organisationen, darunter Geschäftspartner, unsere ethischen Grundsätze respektieren, ihre Aktivitäten unter Beachtung der Integrität und der Einhaltung der Rechtsnormen durchführen sowie die Anforderungen dieses Verhaltenskodex innerhalb ihrer eigenen Wertschöpfungskette weitergeben.
3. Wir sind bestrebt, inakzeptablen Praktiken an unserem Arbeitsplatz entgegenzuwirken - es wird immer reagiert, wenn Verhaltensweisen, die gegen die angenommenen ethischen Grundsätze, Verfahren und geltenden Rechtsvorschriften verstoßen, beobachtet werden.
4. Bei uns werden Vorfälle gemeldet, die einen Verstoß gegen die einschlägigen Normen und ethischen Standards sowie gegen geltende Rechtsvorschriften oder interne Verfahren darstellen (siehe Abschnitt XIV).

III. ETHISCHE WERTE DER UNTERNEHMENSGRUPPE LERG

Die Grundlage des ethischen Wertesystems der Unternehmensgruppe LERG bilden:

SICHERHEIT Wir gewährleisten die Sicherheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz sowie der Geschäftspartner und anderer Personen, die sich auf dem Betriebsgelände der Gesellschaften der Unternehmensgruppe aufhalten.

KOMPETENZ UND QUALITÄT Wir vertiefen unser Wissen, entwickeln unsere Kompetenzen, Professionalität, Kreativität und Teamarbeit weiter, um bessere Entscheidungen für die Unternehmensgruppe und ihre Geschäftspartner zu treffen, die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen kontinuierlich zu verbessern und das Vertrauen in die Gesellschaften der Unternehmensgruppe und deren Mitarbeiter aufzubauen.

VERANTWORTUNG Wir kommen unseren Verpflichtungen ordnungsgemäß nach und übernehmen Verantwortung für deren ordnungsgemäße Erfüllung.

VORHERSEHBARKEIT Wir handeln auf Grundlage von gut durchdachten Entscheidungen, die auf unseren Werten, unserem besten Wissen und unserer beruflichen Erfahrung beruhen. Wir garantieren unseren Kunden die Lieferung von Produkten von reproduzierbar hoher Qualität.

RESPEKT Wir erkennen die Würde und die Werte anderer Personen sowie die Grundsätze des fairen Wettbewerbs an sowie respektieren und berücksichtigen sie bei der Verfolgung unserer Ziele.

INTEGRITÄT UND RECHTSKONFORMITÄT Die Wahrhaftigkeit, Transparenz sowie gerechtes, integrires, ethisches und rechtskonformes Handeln bilden das Fundament unseres Handelns.

ENTWICKLUNG Bei der Lieferung unserer Produkte beachten wir den Grundsatz der kontinuierlichen Verbesserung durch die Implementierung neuer Technologien und die Verbesserung unserer Managementsysteme.

IV. ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE UND DER ARBEITNEHMERRECHTE

1. In der Unternehmensgruppe LERG glauben wir, dass Menschen, die sie ausmachen, ihr größter Wert sind. Aus diesem Grunde sind wir ständig bestrebt, die Gesellschaften unserer Unternehmensgruppe zu freundlichen Arbeitsplätzen, die von Gefahren, Konflikten und Rechtsverstößen frei sind, zu machen. Wir achten Menschenrechte, die in nationalen und internationalen Rechtsvorschriften, darunter in den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und der Internationalen Charta der Menschenrechte, festgelegt sind, und verlangen dies ebenfalls von unseren Geschäftspartnern.
2. Wir akzeptieren keine Handlungen, die andere Personen dazu veranlassen, gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung in der Beschäftigung zu verstoßen, und lehnen insbesondere Mobbing und Diskriminierung während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses, und zwar vom Bewerbungsverfahren an, insbesondere aufgrund von Aussehen, körperlichen Merkmalen, Behinderung, Gesundheitszustand, Alter, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Rasse, ethnischer Herkunft, Nationalität, Familienstand, Elternschaft, politischer Zugehörigkeit, Gewerkschaftszugehörigkeit, sexueller Orientierung oder anderen Kriterien, strikt ab.
3. Wir dulden keine Verhaltensweisen, die Merkmale von Mobbing und Diskriminierung aufweisen, und zwar nicht nur innerhalb der Unternehmensgruppe, sondern auch seitens der Mitarbeiter der zur Unternehmensgruppe gehörenden Gesellschaften gegenüber Dritten sowie seitens solcher Personen gegenüber Mitarbeitern.
4. Zum Zwecke der Umsetzung der vorgenannten Grundsätze haben wir bereits die Richtlinie zur Bekämpfung von Mobbing und Diskriminierung eingeführt und reagieren auf alle Hinweise auf Konflikte oder unerwünschtes Verhalten am Arbeitsplatz.
5. Wir beachten alle Arbeitnehmerrechte.

6. Wir beschäftigen keine Personen unter 15 Jahren, die gemäß der Empfehlung der ILO³, zum Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung als Kinder gelten.
7. Die Beschäftigung von Personen im Alter von 15 bis 18 Jahren ist nur unter den Bedingungen und Voraussetzungen, die in den allgemein geltenden Rechtsvorschriften vorgesehen sind, zulässig.
8. Wir unterstützen keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder Arbeit, die nicht freiwillig geleistet wird. Wir dulden keine Form der modernen Sklaverei.
9. Im Rahmen des Bewerbungsverfahrens erfolgt keine Irreführung potenzieller Arbeitnehmer hinsichtlich der Art der Arbeit, keine Erhebung von Gebühren für die Durchführung des Bewerbungsverfahrens, keine Beschlagnahme, Vernichtung oder Verweigerung des Zugangs zu den Identitätsdokumenten.
10. Unter keinen Umständen sind körperliche Strafen, Drohungen, Gewalt oder Einschüchterung zulässig.
11. Die Arbeitnehmer haben das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen und nehmen dieses Recht auch wahr.
12. Wir wünschen uns, dass unsere Beziehungen zu den Arbeitnehmern und ihren Vertretern auf gegenseitigem Vertrauen und Respekt beruhen. Wir sind offen und führen einen Dialog mit den Vertretern der Arbeitnehmer und Gewerkschaften.
13. Bei uns gelangen transparente, verständliche und rechtmäßige Entlohnungsgrundsätze zur Anwendung. Wir stellen sicher, dass alle Mitarbeiter ihre Entlohnung pünktlich und in voller Höhe sowie mindestens in Übereinstimmung mit den Vorschriften über Mindestlohn, Arbeitszeit und Sozialleistungen erhalten. Wir befürworten den Grundsatz der gleichen Entlohnung für gleichwertige Arbeit.
14. Bei uns werden gerechte und objektive Kriterien für die Bewertung der Mitarbeiter eingesetzt.

15. Unser Ziel besteht darin, Bedingungen für die kontinuierliche Verbesserung der Qualifikationen und Fähigkeiten unserer Mitarbeiter zu gewährleisten. Unseren Mitarbeitern wird die Möglichkeit geboten, deren Fähigkeiten unter anderem durch Organisation interner Schulungen und Kurse sowie anderer Formen der Weiterbildung zu verbessern.
16. Wir fördern die Grundsätze der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.
17. Wir lehnen Zwangsräumungen und die unrechtmäßige Aneignung von Land, Wäldern und Gewässern im Zusammenhang mit dem Erwerb, der Bewirtschaftung oder sonstiger Nutzung von Flächen ab.
18. Wir respektieren die Rechte lokaler Gemeinschaften, Minderheiten und indigener Völker auf menschenwürdige Lebensbedingungen, Bildung, Beschäftigung, soziale Aktivitäten sowie das Recht auf freie, vorherige und bewusste Zustimmung für Ereignisse, die diese Gemeinschaften und Gebiete, in denen sie leben, betreffen, und zwar unter besonderer Berücksichtigung der Anwesenheit schutzbedürftiger Gruppen.

Wir beauftragen keine privaten oder öffentlichen Sicherheitskräfte mit dem Schutz unserer Aktivitäten ohne vorherige Überprüfung und Beaufsichtigung, wodurch wir uns dessen sicher sein können, dass diese Sicherheitskräfte im Einklang mit internationalen Menschenrechtsstandards handeln.

V. SORGE FÜR DIE ARBEITSSICHERHEIT UND ARBEITSHYGIENE

1. Die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer sind für die Gesellschaften der Unternehmensgruppe von grundlegender Bedeutung.
2. Die Implementierung von Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz beginnt bereits in den Eingangsschulungen im Bereich der Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene. Wir sind davon überzeugt, dass eine ordnungsgemäß durchgeführte allgemeine

³ Internationale Arbeitsorganisation

Einweisung zum Zeitpunkt der Aufnahme der Arbeit in Verbindung mit einer arbeitsplatzbezogenen Einweisung die beste Garantie für eine spätere unfallfreie Arbeit ist. Eine Einweisung im Bereich der Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene wird auch für Gäste und Personen, die ihre Arbeiten auf dem Betriebsgelände der Gesellschaften der Unternehmensgruppe LERG verrichten, durchgeführt.

3. Wir sorgen für sichere, hygienische und ergonomische Arbeitsbedingungen und verbessern kontinuierlich den Schutz der Mitarbeiter vor Gefahren am Arbeitsplatz, unter anderem auf der Grundlage von:
 - a. Überwachung der Bedingungen in der Arbeitsumgebung mit der Durchführung regelmäßiger Messungen gesundheitsschädlicher Faktoren;
 - b. Durchführung von Maschinenaudits zur Verbesserung der Maschinensicherheit;
 - c. Schulungen zur Erweiterung des Fachwissens der Mitarbeiter und zur Förderung ihres Engagements für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen;
 - d. Verwendung der zugewiesenen persönlichen Schutzausrüstung während der gesamten Dauer der Exposition und Einhaltung der Grundsätze für deren ordnungsgemäße Verwendung, Reinigung und Lagerung;
 - e. einer engen Zusammenarbeit und sofortiger Umsetzung der Empfehlungen des für die medizinische Betreuung der Mitarbeiter zuständigen Facharztes für Arbeitsmedizin;
 - f. Bestrebungen zur Beseitigung festgestellter Gefahren am Ort deren Entstehung;
 - g. Bereitstellung von Anweisungen und Verfahren sowohl für normale Arbeitsbedingungen als auch für Notfälle, die eine Gefahr für Leben oder Gesundheit darstellen.

VI. BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND INTERESSENKONFLIKT

A. INTEGRITÄT UND KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

1. Die Unternehmensgruppe LERG verfolgt eine „NULL-TOLERANZ-POLITIK“ gegenüber Korruption in jeglicher Form⁴.
2. Korruption steht im Widerspruch zu unseren Bestrebungen, eine verantwortungsbewusste Unternehmensgruppe zu sein.
3. Wir fördern nur jene Verhaltensweisen, die mit Rechtsvorschriften und ethischen Grundsätzen übereinstimmen, und lehnen jegliche Handlungen ausdrücklich ab, die den Anschein von Korruption oder Verstößen gegen andere Gesetze oder ethische Grundsätze erwecken.
4. Die grundsätzliche Einstellung zum Problem der Korruption besteht in der Transparenz der Aktivitäten der Unternehmensgruppe LERG, was sich in den Bemühungen niederschlägt, alle korrupten Praktiken, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit der jeweiligen Gesellschaft und deren Mitarbeiter auftreten können, zu beseitigen. Die Einhaltung derselben Grundsätze verlangen wir auch von unseren Geschäftspartnern, darunter von Vertragspartnern und Wettbewerbern.
5. In der Unternehmensgruppe LERG kommen Standards für das Anbieten und Annehmen von Geschenken⁵ (und anderen Vorteilen, darunter von

⁴ **Korruption** ist das Versprechen, Anbieten, Gewähren (aktive Form) sowie Verlangen oder Annehmen (passive Form) eines ungerechtfertigten Vermögensvorteils oder persönlichen Vorteils in beliebiger Form für sich selbst oder eine andere Person sowie das Annehmen eines Angebots oder Versprechens eines solchen Vorteils im Gegenzug für eine Handlung (oder Unterlassung einer Handlung), die im Rahmen der Ausübung einer Geschäftstätigkeit, einer dienstlichen Tätigkeit oder einer Funktion (darunter einer öffentlichen Funktion) vorgenommen werden und durch den Wunsch motiviert sind, unzulässiges, unethisches oder pflichtwidriges Verhalten zu verursachen oder zu belohnen. Als korruptes Verhalten (Korruption) gelten auch Missbräuche und unangemessenes Verhalten, die im Widerspruch zum Grundsatz des fairen Wettbewerbs oder der guten Geschäftspraktiken stehen und Straftaten oder Vergehen im Zusammenhang mit dem Wirtschaftsverkehr darstellen, sowie potenziell korrupte Handlungen, auch im Zusammenhang mit Handlungen, die einen Interessenkonflikt darstellen.

⁵ **Geschenke** sind Geldmittel, Aktien oder andere Wertpapiere / Optionen usw. oder andere Vorteile (die kein Unterhaltungsangebot darstellen), insbesondere Geschenke in nicht monetärer Form z. B. Kunstwerke, Uhren, Schmuck, Lederwaren oder andere Luxusgüter, Eintrittskarten, Geschenkkörbe und Geschenkgutscheine, Haushaltsgeräte und Unterhaltungselektronik, Vorzugsrabatte, Darlehen, Renovierung/Modernisierung von Häusern oder Wohnungen, günstige Kaufbedingungen für Produkte, Erbringung von Dienstleistungen, Preise, Schenkungen an bestimmte Wohltätigkeitsorganisationen / Stiftungen, Transportmittel, Nutzung von Fahrzeugen anderer Unternehmen, Nutzung von Erholungszentren usw.

Unterhaltungsangeboten⁶) sowie für die Entstehung und Lösung von Interessenkonflikten⁷ unter Beachtung ethischer Werte und Rechtsvorschriften zur Anwendung.

6. Es ist zu beachten, dass der Versuch oder die Begehung von Korruption einen schwerwiegenden Verstoß gegen Rechtsvorschriften darstellt, für den sowohl die Gesellschaften, darunter Mitglieder deren Organe, als auch Mitarbeiter mit Geldstrafen / Bußgeldern, strengen Strafmaßnahmen, darunter Einziehung von Vermögenswerten, rechnen müssen. Natürliche Personen können mit Freiheitsstrafen bestraft werden.
7. Das Bewerbungsverfahren sollte stets transparent und fair sowie auf Kompetenzen ausgerichtet sein.

B. INTERESSENKONFLIKTE

1. Soweit es nur möglich ist, sollten - auch potenzielle - Interessenkonflikte vermieden werden.
2. Selbst der Anschein eines Interessenkonflikts kann sich auf das gute Arbeitsklima und den Ruf der Unternehmensgruppe LERG auswirken.
3. Zu melden sind alle Fälle, in denen Zweifel bestehen, ob in einer bestimmten Situation ein Interessenkonflikt vorliegt und Zweifel an der Unparteilichkeit bestimmter Personen und deren Handlungsmotiven bestehen könnten. Dabei handelt es sich um die Erkennung und Beseitigung von Risiken und diese Maßnahme ist nicht gegen eine bestimmte Person gerichtet.

⁶ **Unterhaltungsangebot** (Angebot zur Teilnahme an Unterhaltungsveranstaltungen) ist jedes, auch stillschweigende, Angebot zur Teilnahme (darunter einer gemeinsamen Teilnahme) oder zur Übergabe von Gegenständen oder Dienstleistungen, das über die üblichen Normen hinausgeht und mit den dienstlichen Pflichten nicht unmittelbar verbunden ist und dessen Annahme mit einer „Verpflichtung“ gegenüber dem Geber sowohl im Rahmen der aktuellen als auch der potenziellen Zusammenarbeit mit sich bringen könnte, insbesondere umfasst das Unterhaltungsangebot Einladungen zur Teilnahme an Veranstaltungen, Konzerten, Bällen, Empfängen, Schulungen, Reisen, Ausflügen, Sport- und Kulturveranstaltungen, Teilnahme an Kursen usw.

⁷ **Interessenkonflikt** ist jede Situation, die dann entstehen kann, wenn persönliche Beziehungen oder eigene Tätigkeit, insbesondere wirtschaftliche, soziale, finanzielle oder politische Tätigkeit des Mitarbeiters oder seiner Familienangehörigen (einschließlich enger persönlicher Beziehungen), zu einem Konflikt mit den Interessen der Gesellschaft führen können oder führen, was sich auf die getroffenen Entscheidungen und die Loyalität negativ auswirkt oder auswirken kann.

C. AUSTAUSCH VON GESCHENKEN UND ANGEBOTEN ZUR TEILNAHME AN UNTERHALTUNGSVERANSTALTUNGEN

1. Ein gelegentlicher Austausch von Geschenken oder Unterhaltungsangeboten (z. B. Einladungen zu Mahlzeiten, Eintrittskarten für Kultur- und Sportveranstaltungen usw.), die keinen nennenswerten Wert haben und branchenüblich sind, kann zum Aufbau oder zur Aufrechterhaltung konstruktiver und guter Geschäftsbeziehungen zu unseren Partnern beitragen.
2. Geschenke und Unterhaltungsangebote sollten jedoch niemals einen tatsächlichen oder beabsichtigten (potenziellen) Einfluss auf die Entscheidungen von Mitarbeitern oder Dritten haben.
3. Es sollte niemals versucht werden, eine Entscheidung durch das Anbieten persönlicher Vorteile für andere Personen zu beeinflussen. Insbesondere dürfen solche Vorteile weder angenommen noch angeboten werden, um im Gegenzug eine bevorzugte Behandlung in Geschäftsbeziehungen zu erreichen.

VII. VERPFLICHTUNG ZUR EINHALTUNG DER RICHTLINIEN UND VERFAHREN IN DER UNTERNEHMENSGRUPPE LERG UND BEAUFTRAGTER FÜR VERFAHREN UND ETHIK

1. Jeder Mitarbeiter (laut Definition wird ein Mitglied eines Organs oder ein Vertreter einer bestimmten Gesellschaft usw. gleich behandelt) ist verpflichtet, den Verhaltenskodex und andere interne Regelungen und zwar unabhängig von seiner Betriebszugehörigkeit, seinem Posten oder der Art seines Rechtsverhältnisses einzuhalten.
2. Die Einhaltung der Rechtsvorschriften hat für uns oberste Priorität. Sollten Abweichungen zwischen Rechtsvorschriften und Bestimmungen unseres Verhaltenskodex festgestellt werden, finden strengere Anforderungen Anwendung.
3. Es wird von uns sichergestellt, dass die Mitarbeiter die Anforderungen der internen Regelungen der Unternehmensgruppe LERG kennen und verstehen. Jeder Mitarbeiter wird mit dem Verhaltenskodex und den in der Unternehmensgruppe geltenden

Richtlinien vertraut gemacht sowie hat das Recht und die Pflicht, sich an seinen Vorgesetzten oder den Beauftragten für Verfahren und Ethik um die Klärung ethischer Zweifel oder Hinweise für das Verhalten in einer bestimmten Situation zu wenden.

4. Die Einhaltung der Richtlinien und Verfahren, darunter Reagieren auf die mit Korruption verbundenen Gefahren, Grundsätze der Verantwortung und des Verhaltens gegenüber staatlichen Einrichtungen, darunter Kontroll- und Ermittlungsbehörden, sind Gegenstand von Schulungen und einer Informationskampagne im Rahmen einer umfassenden Bildung im Compliance-Bereich (Compliance-Richtlinien).
5. Die Unternehmensgruppe LERG führt Revisionen der eingeführten Antikorruptionslösungen im Hinblick auf deren Effektivität und das Risiko des Auftretens von Korruptionsfällen.
6. Die Aufsicht über die Einhaltung des Verhaltenskodex sowie über die Erfüllung der entsprechenden internen Regelungen und Rechtsvorschriften in einer bestimmten Gesellschaft wird vom Beauftragten für Verfahren und Ethik, der direkt dem Vorstand bzw. der Geschäftsführung der jeweiligen Gesellschaft unterstellt ist, ausgeübt.

VIII. GESCHÄFTSETHIK. UNSERE BEZIEHUNGEN ZU GESCHÄFTSPARTNERN UND SCHUTZ DES WETTBEWERBS.

1. Im Rahmen der Zusammenarbeit mit Dritten, insbesondere mit Geschäftspartnern, Lieferanten (Subunternehmern) und anderen Partnern, erwarten wir von ihnen (und ihren Mitarbeitern), dass sie sich an den in unserem Verhaltenskodex festgelegten Grundsätzen orientieren. Insbesondere werden keine Formen von Korruption oder Begünstigung gegen Vorteile geduldet.
2. Da Lieferanten (darunter Subunternehmer) es uns ermöglichen, unsere Geschäftstätigkeit auszuüben und die Erwartungen unserer Kunden zu erfüllen, wählen wir sie sorgfältig aus und prüfen sie unter Anwendung transparenter Richtlinien und Verfahren, darunter im Bereich der Überprüfung von Geschäftspartnern.
3. In den Gesellschaften der Unternehmensgruppe LERG halten wir uns an die

Rechtsvorschriften über den Wettbewerbsschutz und dulden keine Handlungen, die den fairen Wettbewerb einschränken oder beeinträchtigen würden, insbesondere solche wie:

- a. Anbieten oder Abschließen der den Wettbewerb einschränkenden Vereinbarungen mit Wettbewerbern, darunter Preisabsprachen, Angebotsabsprachen, Marktaufteilung oder Lieferbeschränkungen;
 - b. Austausch sensibler Wettbewerbsinformationen mit Wettbewerbern;
 - c. Auferlegung von Beschränkungen für Kunden und Lieferanten;
 - d. Missbrauch der dominierenden Marktstellung;
 - e. Nichtbeachtung von Urheberrechten und Rechten des geistigen Eigentums, Fälschung von Produkten / deren Teilen,
 - f. Nichteinhaltung von Grundsätzen zu Exportbeschränkungen und Wirtschaftssanktionen
4. Auch wenn bestimmte Verhaltensweisen als rechtmäßig eingestuft werden könnten, werden von uns mit Wettbewerbern keine Vereinbarungen abgeschlossen, welche Zweifel an der Integrität der Handlungen der jeweiligen Gesellschaften und der Unternehmensgruppe aufkommen lassen und insbesondere unserem Ruf schaden könnten.

IX. BEZIEHUNGEN ZUR VERWALTUNG UND VERZICHT AUF POLITISCHE TÄTIGKEIT

1. Unser Ziel ist es, einen konstruktiven Dialog mit den Verwaltungsbehörden (mit den Einrichtungen der Regierung und Selbstverwaltung) und deren Vertretern zu führen sowie gute Beziehungen zu ihnen auf der Grundlage von Transparenz aufzubauen.
2. Weder engagieren wir uns auch politisch noch spenden Gelder für politische Zwecke oder für politische Parteien.

3. Wir pflegen Kontakte zu den offiziellen Vertretern der Behörden und der Verwaltung unter Beachtung der geltenden Rechtsvorschriften und internen Regelungen und zwar ausschließlich im Rahmen unserer Kompetenzen und Pflichten und in einem Umfang, der mit der Tätigkeit der Gruppe in Zusammenhang steht.
4. Alle Informationen, die an die Einrichtungen der Regierung und Selbstverwaltung, insbesondere an Beamte von Kontrollbehörden, übermittelt werden, entsprechen der Wahrheit und sind genau.
5. Es werden keine Formen von Korruption oder Begünstigung gegen Vorteile, insbesondere im öffentlichen Bereich, geduldet.
6. Wir beteiligen uns an sachlichen Debatten zu Themen, die für uns von Bedeutung sind, insbesondere für unsere Mitarbeiter und die Gemeinschaften, in denen wir tätig sind.
7. Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeiter als Privatpersonen auf politische und soziale Betätigung, sofern sie sich in ihrem eigenen Namen und nicht im Namen der Gesellschaft oder der Unternehmensgruppe äußern.

X. SOZIALES ENGAGEMENT

1. Wir fühlen uns verantwortlich und engagieren uns für die Erfüllung unserer Verpflichtungen gegenüber den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind.
2. Wir stützen uns auf unseren jahrelang aufgebauten Ruf und unsere Beziehungen, denen Respekt und Vertrauen zugrunde liegen. Wir streben eine tatsächliche Verbesserung der Bedingungen, die zu einem nachhaltigen Wachstum beitragen, an, indem wir Möglichkeiten zur Erhöhung des Lebensstandards und der Beschäftigung schaffen, nützliche Fähigkeiten entwickeln und in Menschen und ihre Entwicklung investieren.
3. Wir wollen einen positiven Einfluss auf das Umfeld, in dem wir tätig sind, ausüben. Wir achten auf die Auswirkungen, die unsere Entscheidungen, sowohl die wichtigen als auch die weniger wichtigen, auf die Menschen um uns herum haben.

4. Wir halten uns an hohe ethische Standards und handeln so, dass wir das Vertrauen der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, gewinnen.
5. Wir sind immer bemüht, offene und ehrliche Beziehungen zu den lokalen Gemeinschaften sowie zu Nichtregierungsorganisationen, die sich für unsere Tätigkeit interessieren, aufzubauen.
6. Wir unterstützen lokale Initiativen zur Entwicklung der Gemeinschaft, Bürgerinitiativen oder soziale Initiativen, die Vorteile für die Gemeinschaft oder den Staat bringen. Wir spornen unsere Mitarbeiter dazu an, sich an solchen Initiativen zu beteiligen.

XI. UNSERE MASSNAHMEN FÜR DEN UMWELTSCHUTZ

1. Wir kümmern uns um die Umwelt, die wir beeinflussen, und halten die gesetzlichen Regelungen zu ihrem Schutz ein, dabei beschränken wir die Auswirkungen auf die Umwelt, so weit es möglich ist.
2. Wir reduzieren die Treibhausgasemissionen unter anderem durch Investitionen in erneuerbare Energien, Verringerung der Emissionen, Anwendung der Grundsätze der Kreislaufwirtschaft und Optimierung der Nutzung der natürlichen Ressourcen.
3. Wir verbessern kontinuierlich die technologischen Prozesse unserer Produkte, um die Menge der anfallenden Produktionsabfälle zu reduzieren.
4. Bei der Durchführung unserer Investitionen werden Maßnahmen zur Begrenzung der Auswirkungen unserer Tätigkeit auf die Umwelt ergriffen. Dazu zählt unter anderem Folgendes:
 - a. wir verwenden umweltfreundliche Rohstoffe;
 - b. unsere Produktionslinien und Maschinen werden regelmäßigen technischen Prüfungen unterzogen;

- c. bei der Planung unserer Arbeit werden Lösungen mit den geringsten Auswirkungen auf die Umwelt gewählt;
 - d. unter unseren Mitarbeitern fördern wir einen ökologischen Lebensstil;
 - e. wir unterstützen Initiativen zum Schutz und zur Verbesserung der Umwelt.
5. Wir sind offen für die Bedürfnisse der lokalen Gemeinschaften und unterstützen diese insbesondere durch unser Engagement für den Umweltschutz.
 6. Wir gewähren unseren Mitarbeitern, den Medien, den lokalen Gemeinschaften und den Verwaltungsbehörden einen ständigen Zugang zu Informationen über die Auswirkungen unserer Investitionen auf die Umwelt.
 7. Wir setzen uns für die Umwelterziehung ein und zeigen in unserer täglichen Arbeit Sensibilität und Sorgfalt für die Umwelt.
 8. Wir handeln in Übereinstimmung mit den geltenden Regelungen in solchen Bereichen wie Biodiversität, Bodennutzung und Entwaldung. Wir setzen in unserer Tätigkeit keine Tiere ein. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir die Einhaltung der Vorschriften zum Wohlergehen der Tiere.

XII. KOMMUNIKATION

1. **Interne Kommunikation:** Der Vorstand und die Vorgesetzten übermitteln ihren Mitarbeitern regelmäßig Informationen und Dokumente über Maßnahmen und Veränderungen in der Organisation, um ein zuverlässiges Verständnis und eine einheitliche Anwendung sicherzustellen.
2. **Externe Kommunikation:** Zum Schutz der Glaubwürdigkeit und des Rufs der Unternehmensgruppe sind wir alle verpflichtet, wahrheitsgemäße, vollständige und genaue Informationen zu veröffentlichen.
3. Transparenz in der Kommunikation unserer Aktivitäten fördert das Vertrauen in die Unternehmensgruppe LERG und ermutigt andere zur Zusammenarbeit mit uns.

4. Nur benannte Vertreter der einzelnen Gesellschaften der Unternehmensgruppe sind für die externe Kommunikation, insbesondere mit Vertretern der Verwaltung, Behörden und Medien, zuständig, und Informationen, die nach außen weitergegeben werden, bedürfen der Zustimmung des Vorgesetzten. Diese Informationen, die als sensibel oder vertraulich angesehen werden können, dürfen ohne Zustimmung des Vorstands bzw. der Geschäftsführung der jeweiligen Gesellschaft nicht öffentlich gemacht werden.
5. Die Pflege der Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern, darunter zu unseren Kunden, ist eine unserer Prioritäten. Wir fördern ehrliche und transparente Maßnahmen im Marketing und Vertrieb, weil diese für die Imagebildung der einzelnen Gesellschaften sowie der gesamten Unternehmensgruppe LERG von entscheidender Bedeutung sind. Alle Werbe- und Informationsmaterialien sollten wahrheitsgemäß, objektiv, nicht irreführend sein und auf zuverlässigen Informationen und bestem Wissen basieren.
6. In besonders wichtigen Situationen erfordert die Übermittlung von Informationen einen entsprechenden und an die Situation angepassten Ansatz. Zu solchen Situationen gehören unter anderem Arbeitsunfälle, Sicherheit, ethische Fragen, Pandemien, Ausnahmestände (insbesondere Notstände oder Naturkatastrophen) und Streiks.

XIII. GEHEIMHALTUNG VON INFORMATIONEN. VOLLSTÄNDIGKEIT DER DOKUMENTATION.

1. Die Sicherheit von IT- und digitalen Systemen (Cybersicherheit) ist für die Unternehmensgruppe LERG von Schlüsselbedeutung.
2. Für die Sicherheit und Vertraulichkeit von Informationen sind auch die Mitarbeiter als Nutzer von IT-Systemen verantwortlich, und IT-Systeme sollten (abgesehen von zulässigen Ausnahmen) für dienstliche Zwecke genutzt werden, was auch überwacht wird. Aus diesem Grunde darf von den Mitarbeitern bei der Nutzung dieser Systeme keine vollständige Privatsphäre erwartet werden.
3. Insbesondere im Falle von sozialen Netzwerken sind die Mitarbeiter für eine gewissenhafte, rechtmäßige und professionelle Nutzung solcher Medien zur Gewährleistung

- der Vertraulichkeit der Daten der Gesellschaften der Unternehmensgruppe sowie anderer Mitarbeiter verantwortlich.
4. Jegliche Handlungen, die im Widerspruch zu Gesetzen, Richtlinien und Verfahren stehen, darunter solche, die gegen die Sicherheitsrichtlinien verstoßen und den Interessen der Gesellschaften der Unternehmensgruppe LERG oder deren Ruf schaden könnten, sind verboten.
 5. Alle Daten, die im Rahmen der Arbeit erstellt oder empfangen werden, gelten als Eigentum der jeweiligen Gesellschaft der Unternehmensgruppe und werden geschützt.
 6. Es ist obligatorisch, besonders schutzwürdige Informationen, die als Betriebsgeheimnis⁸ gelten, zu sichern und besonders zu behandeln. Die einzelnen Gesellschaften legen fest, nach welchen Grundsätzen diese Informationen intern (innerhalb der Organisation) zugänglich gemacht werden dürfen und in welchen Fällen dies gegenüber Unternehmen und Personen von außerhalb der jeweiligen Gesellschaft erfolgen darf.
 7. Informationen, die Betriebsgeheimnis darstellen, sind Eigentum der jeweiligen Gesellschaft der Unternehmensgruppe und dürfen auch nach dem Ausscheiden aus der Gesellschaft an andere Personen nicht weitergegeben werden.
 8. Darüber hinaus gelten in der Unternehmensgruppe LERG bestimmte Grundsätze für die Nutzung von IT-Systemen (die zur Speicherung, Übertragung und Verarbeitung dieser Informationen verwendet werden).
 9. Bei uns werden alle geltenden Rechtsvorschriften und Regelungen zur Erfassung, Dokumentation, Speicherung und Löschung von Daten (sowohl in gedruckter als auch in elektronischer Form) eingehalten.

⁸ Unter dem Betriebsgeheimnis versteht man technische, technologische und organisatorische Informationen eines bestimmten Unternehmens oder andere Informationen von wirtschaftlichem Wert, die als Ganzes oder in einer bestimmten Zusammenstellung und Sammlung ihrer Elemente Personen, die sich normalerweise mit dieser Art von Informationen befassen, nicht allgemein bekannt sind oder für solche Personen nicht leicht zugänglich sind, sofern derjenige, der zur Nutzung oder Verfügung über die Informationen berechtigt ist, unter Wahrung der gebotenen Sorgfalt Maßnahmen zur Wahrung der Vertraulichkeit ergriffen hat.

10. Die Daten werden auf eine integre, genaue und objektive Art erfasst und berichtet. Dies gilt sowohl für Finanzdaten als auch für Daten nichtfinanzieller Art wie z. B. Personaldaten oder Informationen, die personenbezogene Daten darstellen. Für diese sind wir verantwortlich sowie schützen und sichern den Zugang zu diesen Daten gemäß den Rechtsvorschriften, darunter gemäß der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und dem Datenschutzgesetz.

XIV. DURCHSETZUNG DER BESTIMMUNGEN DES VERHALTENSKODEX UND MELDUNG VON UNREGELMÄSSIGKEITEN

1. Wir sind stets bemüht, auf alle potenziellen Verstöße gegen Richtlinien, interne Verfahren und Rechtsvorschriften konsequent zu reagieren und gehen damit angemessen und verantwortungsvoll um.
2. Die Meldung von Unregelmäßigkeiten durch Mitarbeiter oder andere Personen oder Einrichtungen, darunter durch Geschäftspartner, wird als Ausdruck der Sorge um das Wohl der Gesellschaften der Unternehmensgruppe LERG betrachtet.
3. Jeder Mitarbeiter ist bei Feststellung oder bei Verdacht auf Bestehen von Unregelmäßigkeiten, insbesondere bei Verstößen gegen Rechtsvorschriften oder interne Vorschriften (darunter dieses Verhaltenskodex), verpflichtet, dies seinem Vorgesetzten oder über Meldewege, die im Verfahren für interne Meldungen angegeben wurden, oder dem Beauftragten für Verfahren und Ethik - direkt oder anonym - über eine vertrauenswürdige und dem jeweiligen Unternehmen zugeordnete E-Mail-Adresse zu melden. Detaillierte Informationen sind unter www.lerggroup.pl zu finden.
4. Unternehmen, Personen oder Organisationen, die mit uns zusammenarbeiten, darunter Geschäftspartner, können Meldungen offen oder anonym über die vertrauenswürdigen E-Mail-Adressen auf der Website www.lerggroup.pl machen. Personen, die Unregelmäßigkeiten melden, werden von uns geschützt, es sei denn, dass sie in böser Absicht handeln.
5. Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die Unregelmäßigkeiten melden, insbesondere keine Schikanie, Isolierung oder Beeinflussung ihrer Entlassung, werden nicht geduldet.

XV. VERBREITUNG DES VERHALTENSKODEX

Die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex und Informationen zum Thema Ethik in der Unternehmensgruppe LERG können über folgende Kanäle abgerufen und eingesehen werden:

- interne Kommunikationskanäle (Verhaltenskodex als PDF-Datei zum Herunterladen, Wissensdatenbank zum Thema Ethik),
- gedruckte Version des Verhaltenskodex, die den Mitarbeitern beim Beauftragten für Verfahren und Ethik zur Verfügung steht,
- Einweisung neuer Mitarbeiter in das Dokument im Rahmen des Einstellungsprozesses oder bei der Begründung eines zivilrechtlichen Verhältnisses.

Jeder Mitarbeiter der Unternehmensgruppe LERG ist unabhängig von seinem Posten verpflichtet, sich mit dem Inhalt des Verhaltenskodex vertraut zu machen und dessen Bestimmungen einzuhalten. Die Unternehmensgruppe LERG behält sich das Recht vor, den Verhaltenskodex zwecks Anpassung an die Bedürfnisse der Gesellschaften, ihrer Mitarbeiter, Kunden oder an die geltenden Rechtsvorschriften zu ändern.

