

Verhaltenskodex der LEHVOSS Gruppe

1. Die LEHVOSS Gruppe

Lehmann&Voss&Co. und seine Tochtergesellschaften (LEHVOSS Gruppe) bieten durch die flexible Kombination der drei Beschaffungswege Distribution, Handel und Produktion ein breites Portfolio an chemischen und mineralischen Spezialitäten. Für unsere Kunden sind wir mit hoher technologischer Lösungskompetenz, persönlicher Beratung und individuellen Serviceleistungen ein vertrauenswürdiger Partner.

Als Familienunternehmen denken und planen wir langfristig. Grundlage unseres Handelns sind die Werte, die in „[Unsere Werte, unser Leitbild](#)“ beschrieben sind. Als Unternehmen der Chemie wollen wir den Wert des Unternehmens steigern, ohne existenzgefährdende Risiken einzugehen oder soziale, rechtliche und ökologische Aspekte zu übersehen. Alle sind dafür verantwortlich, dass sich dies im täglichen Handeln niederschlägt. Das macht unser Handeln nachhaltig.

2. Grundsatzerklärung zur Nachhaltigkeit – auch in der Lieferkette

Als Unterzeichner verpflichten wir uns, die [Zehn Prinzipien des UN Global Compact](#) (siehe Anlage) im Bereich der Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu unterstützen und ihn mit seinen 10 Prinzipien in die Unternehmensstrategie und -kultur und das Tagesgeschäft zu integrieren. Wir beteiligen uns an Kooperationsprojekten, die die allgemeinen Ziele der Vereinten Nationen, insbesondere die Sustainable Development Goals, fördern.

Wir betrachten den Schutz der Menschenrechte als zentrales Element unserer unternehmerischen Verantwortung. Wir stützen unser Engagement zur Achtung der Menschenrechte auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie die Erklärung der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Wir bekennen uns dazu, die international anerkannten Menschenrechte zu respektieren, sie in unseren Geschäftstätigkeiten und entlang unserer Wertschöpfungsketten zu achten. Dies umfasst insbesondere das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, das Verbot aller Formen der Sklaverei und Diskriminierung sowie die Stärkung der Koalitionsfreiheit.

Wir bekennen uns zudem zu der Einhaltung des Arbeitsschutzes, der Zahlung angemessener Löhne sowie dem Verbot der Umweltverschmutzung, der Zwangsräumung und dem Einsatz von Sicherheitskräften, wenn mit deren Einsatz die Gefahr der Missachtung oder Einschränkung von Menschenrechten einhergeht.

Wir bekennen uns zu dem Minamata-, dem POPs- und dem Basler Übereinkommen.

Die vorliegende Erklärung verdeutlicht unser grundsätzliches Engagement für die Achtung der Menschenrechte. Die hier festgehaltenen Prinzipien gelten für unsere eigenen Geschäftstätigkeiten und alle Mitarbeiter* der LEHVOSS Gruppe.

Darüber hinaus erwarten wir auch von unseren Zulieferern und sonstigen Geschäftspartnern, dass sie sich zur Einhaltung der hier festgehaltenen Prinzipien verpflichten und angemessene Prozesse zur Achtung der Menschenrechte implementieren. Dazu gehört auch, dass sie bei Aufforderung Informationen darüber bereitstellen, wie die genannten Prinzipien eingehalten werden.

Wir halten uns stets an geltendes nationales Recht. In Fällen, in denen internationale Menschenrechte von lokalen Gesetzen eingeschränkt werden, sind wir bestrebt, die Prinzipien hinter den internationalen Standards zu fördern, ohne dabei mit örtlichen Gesetzen in Konflikt zu geraten. Sofern lokale Gesetze über die internationalen Standards hinausgehen, werden wir diese befolgen.

Um unserer Selbstverpflichtung, Menschenrechte zu achten, gerecht zu werden, arbeiten wir daran, geeignete Sorgfaltsprozesse zu implementieren, um Risiken oder Auswirkungen zu identifizieren und zu verringern. Unsere Grundsatzerklärung werden wir mit der Zeit entsprechend anpassen.

Als Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Branche haben wir die Möglichkeit, den Schutz der Menschenrechte auf vielfältige Art und Weise zu stärken. Wir wissen jedoch auch um die möglichen menschenrechtlichen Risiken, die mit unserer Geschäftstätigkeit einhergehen können.

Wir sind bestrebt, unsere Risiken und ihre konkrete Verbindung zu unserem Unternehmen durch strukturierte Risikobetrachtungen in den eigenen Geschäftstätigkeiten, der Lieferkette und bezogen auf unsere Produkte

* Hinweis zur geschlechtergerechten Sprache: Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird auf eine geschlechterspezifische Differenzierung teilweise verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung immer für alle Geschlechter.

und Dienstleistungen schrittweise und regelmäßig zu analysieren, zu dokumentieren und besser zu verstehen. Wir werden eine erste Risikoanalyse bis Ende 2023 durchführen. Die Ergebnisse unserer Risikoanalysen werden wir in relevante Geschäftsprozesse einfließen lassen, insbesondere in unser Lieferantenmanagementsystem. Dort wo Risiken bestehen, implementieren wir geeignete Präventionsmaßnahmen.

Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter haben für uns oberste Priorität. Durch die Implementierung einheitlich hoher Standards an allen unseren Standorten, beispielsweise durch das Responsible-Care-Managementsystem, arbeiten wir kontinuierlich an der Schaffung eines sicheren und gesundheitsfördernden Arbeitsumfeldes. Unsere Mitarbeiter nehmen an regelmäßigen Schulungen teil, um sicherheitsbewusstes Verhalten zu fördern.

In Fällen, in denen wir durch unsere Geschäftstätigkeit tatsächliche Menschenrechtsverletzungen verursachen oder dazu beitragen, verpflichten wir uns zur Umsetzung effektiver Abhilfemaßnahmen.

Eine Governance-Struktur, welche die Verantwortlichkeiten für die operative Umsetzung unserer Menschenrechtsstrategie verteilt, befindet sich derzeit im Aufbau. Unsere Grundsatzerklärung werden wir entsprechend aktualisieren.

3. Compliance - Vertrauen durch redliche und regeltreue Führung der Geschäfte – eine persönliche Herausforderung und das Ergebnis gemeinsamer Anstrengungen

Wir verpflichten uns bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen, die jeweils geltenden Gesetze sowie sonstigen maßgeblichen Bestimmungen der Länder, in denen wir tätig sind, zu beachten. Geschäftspartner sind fair zu behandeln. Verträge werden eingehalten, wobei Veränderungen der Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.

Dieser Verhaltenskodex der LEHVOSS Gruppe verdeutlicht diese Grundsätze. Ziel ist es, Situationen vorzubeugen, die die Redlichkeit unseres Verhaltens und das Vertrauen in unsere Leistungen in Frage stellen könnten.

Diese Ziele können wir auch weiterhin nur erreichen, wenn alle Beteiligten hieran mitwirken. Daher formuliert der Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter verbindliche Anforderungen.

Alle Mitarbeiter müssen alle in ihrem Arbeitsumfeld einschlägigen Gesetze und behördlichen Vorschriften beachten wie auch die internen Anweisungen und Richtlinien.

Alle Mitarbeiter sind gehalten, sich in ihrem Arbeitsumfeld redlich und fair zu verhalten und jeden Konflikt zwischen privaten und den geschäftlichen Interessen der LEHVOSS Gruppe oder den Interessen unserer Kunden zu vermeiden.

Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion. Sie tragen Verantwortung für das eigene Verhalten und das Verhalten der Mitarbeiter in ihrem Zuständigkeitsbereich ebenso wie für die ordnungsgemäße Einhaltung aller dort zur Vermeidung von Reputations- und Rechtsrisiken vorgesehenen Verfahren.

4. Respektvoller Umgang miteinander – Diskriminierungsverbot – Entwicklung nach Leistung und Potenzial

Unser Erfolg beruht wesentlich auch auf dem respektvollen Umgang miteinander. Wir sind bereit, aus Fehlern zu lernen und schätzen das offene Wort. Die wesentlichen Kriterien für die Entwicklung von Mitarbeitern sind Leistung und Potenzial.

Die LEHVOSS Gruppe duldet keinerlei Diskriminierung oder Belästigung im Arbeitsumfeld, sei es aufgrund von Alter, Behinderungen, Herkunft, Geschlecht, politischer Haltung oder gewerkschaftlicher Betätigung, Rasse, Religion oder sexueller Orientierung.

5. Schutz personenbezogener Daten und vertraulicher Informationen-Auskunftersuchen von Behörden

Wir achten strikt auf die Einhaltung der Regelungen zum Schutz personenbezogener Daten.

Vertrauliche Informationen und Unterlagen über Kunden, die LEHVOSS Gruppe oder Mitarbeiter müssen vor dem Einblick Dritter wie auch nicht beteiligter Kollegen in geeigneter Weise geschützt werden.

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen

transparent sein. Ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

Bei der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff auf Daten und Informationen ist ein angemessener Standard einzuhalten, der dem Stand der Technik entspricht.

Das Verwenden, Weiterverarbeiten oder in den Verkehr bringen von Plagiaten wird nicht gebilligt.

Die LEHVOSS Gruppe kooperiert mit allen zuständigen öffentlichen Stellen und Aufsichtsbehörden. Jede diesbezügliche Kommunikation darf nur über die hierzu bestellten Mitarbeiter geführt werden.

6. Kommunikation gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit

Alle Verlautbarungen und Berichte der LEHVOSS Gruppe müssen vollständig, redlich, genau, zeitnah und verständlich sein. Sei es gegenüber Geschäftspartnern, Kunden oder der Öffentlichkeit.

Das gilt insbesondere für Informationen und Werbematerial über unsere Produkte.

Informationen an Geschäftspartner, Kunden oder die Öffentlichkeit über die LEHVOSS Gruppe, unsere Produkte, unsere Kunden oder Geschäftspartner dürfen nur über hierzu autorisierte Mitarbeiter erfolgen.

7. Soziale Netzwerke

Wer sich in einer öffentlichen Diskussion oder in sozialen Netzwerken zu Themen äußert, die die LEHVOSS Gruppe oder unsere Geschäftspartner berühren, sollte deutlich machen, dass er als Privatperson handelt und die Interessen der LEHVOSS Gruppe und der Geschäftspartner im Auge hat.

Bitte berücksichtigen Sie, dass Äußerungen in E-Mails oder Sozialen Netzwerken formlos und spontan erfolgen können, aber dann gleichwohl beim Empfänger bzw. in der Internet-Öffentlichkeit für lange Zeit festgehalten und einsehbar sind.

8. Keine Interessenkonflikte mit Kunden und Geschäftspartnern

Die LEHVOSS Gruppe strebt mit seinen Kunden und Geschäftspartnern nachhaltige Geschäftsbeziehungen zum beiderseitigen Vorteil an.

Jeder Mitarbeiter hat daher dafür zu sorgen, dass die Interessen unserer Kunden in fairer Weise berücksichtigt werden. Interessen von Kunden oder Geschäftspartnern dürfen nicht zum Nachteil anderer Kunden oder Geschäftspartner in den Vordergrund gestellt werden.

9. Kundenbeschwerden

Kundenbeschwerden liefern wertvolle Informationen über Verbesserungsmöglichkeiten in unserem Geschäft und bieten – bei richtiger Handhabung – eine Gelegenheit zur Festigung bzw. Wiedergewinnung von Kundenbeziehungen.

Die LEHVOSS Gruppe achtet darauf, dass alle erheblichen Kundenbeschwerden umgehend in fairer und nachvollziehbarer Weise behandelt werden.

10. Persönliche Interessenkonflikte

Wenn Mitarbeiter in Konflikte zwischen ihren persönlichen Interessen und den beruflichen Aufgaben bzw. den Interessen der LEHVOSS Gruppe oder unseren Kunden geraten, kann dies das Ansehen dieser Mitarbeiter und der LEHVOSS Gruppe insgesamt beschädigen.

Mitarbeiter sollen daher solche Situationen im Interesse der LEHVOSS Gruppe wie auch im eigenen Interesse vermeiden. Im Einzelnen gilt:

- Keine Nebentätigkeiten, die den zeitlichen Umfang der arbeitsvertraglichen Pflichten oder die Wettbewerbsinteressen der LEHVOSS Gruppe beeinträchtigen. Nebentätigkeiten sind im Vorhinein dem Vorgesetzten und der Personalabteilung zu melden. Ehrenämter im zeitlich beschränkten Umfang müssen nicht gemeldet werden.
- Keine finanzielle Beteiligungen an Unternehmen, die von beruflichen Entscheidungen des Mitarbeiters oder der LEHVOSS Gruppe betroffen sein können (Ausnahme börsennotierte Aktiengesellschaften).

- Auftragsvergaben an Angehörige, Lebenspartner oder andere nahestehende Personen von Mitarbeitern sind – sofern bekannt – dem Vorgesetzten und StS Recht im Vorhinein anzuzeigen. Das gilt auch für Geschäfte mit Unternehmen, an denen Angehörige direkt oder mittelbar beteiligt sind.
- Nach Möglichkeit keine direkten Berichtslinien zwischen Kindern, Eltern, Ehegatten oder Lebenspartnern.
- Keine Übernahme unternehmerisch verantwortlicher Positionen (z.B. Organmitglied, Geschäftsführer, Vorstand, Aufsichtsrat, Beirat) bei Kunden, Geschäftspartnern oder Wettbewerbern ohne die vorherige Zustimmung der Geschäftsleitung nach Meldung an StS Recht.

In Zweifelsfällen bitte StS Recht einschalten. Entscheidend ist die Wahrnehmung Dritter. Schon der Anschein eines persönlichen Interessenkonfliktes schadet.

11. Geschenke, Geschäftsessen und Veranstaltungen

Geschenke, Geschäftsessen und Veranstaltungen zu Informations-, Repräsentations- oder Unterhaltungszwecken können ein legitimes Mittel zum Aufbau und zur Unterstützung von Geschäftsverbindungen sein. Sie dürfen allerdings nie dazu dienen, unlautere geschäftliche Vorteile zu erlangen und in einem Umfang oder einer Art und Weise erfolgen, die geeignet ist, die berufliche Unabhängigkeit und Urteilskraft der Beteiligten in Frage zu stellen.

Mit der Beachtung folgender Spielregeln können sich Mitarbeiter vor Missverständnissen schützen:

- Keine Bedenken gegen unmittelbar geschäftlich veranlasste Bewirtungen und Essenseinladungen in angemessenem Umfang (Orientierungsgröße maximal EUR 150 pro Person).
- Keine Bedenken gegen Streuwerbeartikel (Give Aways).
- Grundsätzlich keine Bedenken gegen Geschenke mit Marktwert bis zu EUR 40 (Orientierungsgröße)
 - es sei denn zeitnah vor Vertragsabschlüssen oder Verhandlungen,
 - an die Privatadresse oder in sonstiger nicht transparenter Weise.
- Niemals Bargeld oder Geldersatz, wie z.B. Schecks, Geschenkgutscheine.
- Einladungen zu Repräsentationszwecken oder mit überwiegendem oder teilweise Unterhaltungsteil nur,
 - nach besonderer Prüfung der Geschäftsüblichkeit und Angemessenheit,
 - wenn Vertreter des Gastgebers anwesend,
 - die Teilnahme nicht häufig wiederholt wird und
 - die Reise- und Logiskosten nicht vom einladenden Geschäftspartner übernommen werden.
- Im Zweifel ist StS Recht zu Rate zu ziehen.

Besondere Vorsicht ist bei Amtsträgern geboten. Hierbei sind die Regeln für Geschenke und Einladungen des jeweiligen Dienstherrn zu beachten.

12. Spenden und Sponsoring

Über Spenden und Sponsoring entscheidet die Geschäftsleitung. Sie dürfen nicht dazu dienen, bei Geschäftspartnern mittelbar unlautere Vorteile zu erwirken.

13. Keine Tolerierung von Korruption, besondere Vorsicht bei Amtsträgern

Unser Erfolg am Markt beruht auf Leistungskraft, Flexibilität und Servicebereitschaft und darf nicht durch unlautere Zuwendungen erschlichen werden. Unsere Geschäftspartner vertrauen auf die professionelle Urteilsfähigkeit unserer Mitarbeiter.

Die LEHVOSS Gruppe toleriert daher keinerlei Form von Bestechung oder Bestechlichkeit, Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung.

Wer die Regeln für Geschenke und Einladungen in Ziffer 11 nicht beachtet, läuft das Risiko, sich wegen Korruptionsdelikten strafbar zu machen. Bereits das Versprechen oder Fordern unlauterer Vorteile kann strafbar sein.

Bei Einladungen und Zuwendungen an Amtsträger sind in jedem Fall deren interne Regeln für Geschenke und Einladungen zu beachten. Die Zuwendung von Vorteilen an Amtsträger kann als Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung schon allein deshalb strafbar sein, weil sie im Hinblick auf die Amtsstellung erfolgt. Es ist nicht erforderlich, dass die Amtsausübung in unlauterer Weise beeinflusst werden soll. Jeder mit der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben Beauftragte kann Amtsträger sein, nicht nur Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes.

14. Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Die LEHVOSS Gruppe hat zur Verhinderung von Geldwäsche und der Finanzierung des internationalen Terrorismus sowie der Exportkontrolle risikogemessene Vorsichtsmaßnahmen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen und Vorgaben der Aufsichtsbehörden eingerichtet. Diese sind unbedingt zu beachten.

15. Schutz des Wettbewerbs

Die LEHVOSS Gruppe beteiligt sich nicht an illegalen wettbewerbsbeschränkenden Vereinbarungen und Verhaltensweisen, insbesondere Absprachen über Preise, Konditionen und Marktaufteilung mit Wettbewerbern. Bevor Mitarbeiter von Standardverträgen oder in Kooperationsverträgen vorgesehenen Verfahren abweichen, klären sie mit der StS Recht ab, dass hiermit keine unzulässigen wettbewerbsrechtlichen Auswirkungen verbunden sind.

Bei Kontakten zu Wettbewerbern und Geschäftspartnern sprechen Mitarbeiter der LEHVOSS Gruppe ohne vorherige Abklärung mit StS Recht nicht über interne Angelegenheiten, wie z.B. über Preise und Verkaufs- oder Finanzierungsbedingungen, Kosten, Marktübersichten, organisatorische Abläufe oder andere vertrauliche Informationen, aus denen Wettbewerber oder Geschäftspartner Wettbewerbsvorteile ziehen könnten.

16. Schutz des LEHVOSS-Gruppenvermögens und Schutz natürlicher Ressourcen

Technische Betriebsgeheimnisse und kaufmännische Geschäftsgeheimnisse sind wichtige LEHVOSS-Gruppen-Ressourcen. Jeder Mitarbeiter ist daher zu ihrem Schutz verpflichtet. Dazu zählt die strikte Einhaltung der Informationssicherheitsvorschriften der LEHVOSS Gruppe.

Das Vermögen und die Betriebseinrichtungen, die Geschäftsunterlagen und die Arbeitsmittel der LEHVOSS Gruppe dürfen weder zu privaten Zwecken missbraucht noch Dritten überlassen werden, wenn dies die Interessen der LEHVOSS Gruppe beeinträchtigen könnte.

Mitarbeiter sollen bei ihrer Arbeit bemüht sein, die natürlichen Ressourcen zu schützen und sicherzustellen, dass die geschäftlichen Aktivitäten der LEHVOSS Gruppe durch Materialeinsparung, energiesparende Planung sowie der Reduzierung und dem Recycling von Abfällen die Umwelt in möglichst geringem Umfang belasten. Jeder Mitarbeiter soll bei der Auswahl von Zulieferern, Werbematerialien oder anderen externen Dienstleistungen neben den wirtschaftlichen Gesichtspunkten auch die ökologischen und sozialen Kriterien beachten.

17. Arbeitssicherheit

Prozesse, Betriebsstätten und -mittel müssen den anwendbaren gesetzlichen und internen Vorgaben zu Arbeitssicherheit sowie Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz entsprechen.

18. Hinweisgeber- Whistleblower

Alle Mitarbeiter werden ausdrücklich ermutigt, die StS Recht oder ihren Vorgesetzten anzusprechen, wenn sie feststellen, dass sich jemand nicht regelkonform verhält. Das kann verhindern, dass aus kleinen Problemen große werden. Kein Mitarbeiter, der in redlicher Absicht Mitteilung macht, muss Nachteile befürchten - auch dann nicht, wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellen sollte. Mitteilungen können auch anonym erfolgen.

Mögliche Compliance-Verstöße oder Menschenrechtsverletzungen können über unseren anonymen Hinweisgeberkanal gemeldet werden, erreichbar per link: <https://www.lehvoss.de/de/unternehmen/anonymer-hinweisgeberkanal/> oder per QR-Code:



19. Konsequenzen bei Verstößen

Verstöße gegen diese Regeln können erhebliche Reputationsverluste und rechtliche Nachteile für die betreffenden Mitarbeiter, deren Kollegen und die LEHVOSS Gruppe zur Folge haben, bis hin zu Bußgeldern, Strafverfahren oder Einschränkungen behördlicher Erlaubnisse. Darüber hinaus können Verstöße zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen durch die LEHVOSS Gruppe führen.

Unterschrift phG (Knut Breede, Dr. Thomas Oehmichen, Soenke Thomsen)

ANHANG: DIE ZEHN PRINZIPIEN DES UN GLOBAL COMPACT

Die zehn Prinzipien des UN Global Compact leiten sich ab von:

- der [Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte](#),
- der [Erklärung der IAO über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit](#),
- der [Erklärung von Rio über Umwelt und Entwicklung](#), und
- dem [Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption](#).

Menschenrechte

[Prinzip 1:](#)

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

[Prinzip 2:](#)

Unternehmen sollen 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.

[Prinzip 4:](#)

Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.

[Prinzip 5](#)

Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.

[Prinzip 6:](#)

Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

Umwelt

[Prinzip 7:](#)

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

[Prinzip 8:](#)

Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

[Prinzip 9](#)

Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Korruptionsprävention

[Prinzip 10](#)

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