



# **Unternehmensgrundsätze zu Nachhaltigkeit, Compliance und Ethik**

## 1. Grundsätzliches mit Hinweisgeberregelung

Im Zuge der internen Compliance Regeln, der eigenen Nachhaltigkeitsgrundsätze und der externen Anforderungen bezüglich Lieferkettentransparenz, sind im Folgenden die grundlegenden Aspekte der für uns maßgeblichen Anforderungen dargestellt. Sie sind auch das Fundament unserer ethischen Unternehmensausrichtung. Die hier aufgeführten Anforderungen spiegeln die von LEIPZIGER definierten Grundprinzipien wider und sind die Basis der Compliance Anforderungen für interne Richtlinien und Prinzipien der LEIPZIGER. Sie ergänzen die Inhalte der zertifizierten Managementsysteme der LEIPZIGER nach ISO 9001 (QMS), ISO 14001 (UMS) und IFS Logistics.

Das Dokument orientiert sich an internationalen Standards genauso wie an den in Deutschland geltenden rechtlichen Anforderungen. Zu nennen sind unter anderem die international anerkannte Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, sowie die Arbeits- und Sozialstandards der internationalen Arbeiterorganisation, genauso wie die Prinzipien der ökologischen und sozialen Verantwortung des UN Global Compacts. Darüber hinaus spielen die Grundprinzipien des gewissenhaften Unternehmertums, wie sie der deutsche Corporate Governance Kodex vorgibt, ebenfalls eine Rolle in der Orientierung der LEIPZIGER hinsichtlich ethischer Prinzipien. Als in Deutschland ansässige Unternehmen mit Betrieben an verschiedenen deutschen Standorten wie die Leipziger Logistik & Lagerhaus Südwest GmbH unterliegen wir maßgeblich dem deutschen Recht, das für die hier relevanten Anforderungen und schützenswerten Rechtsgüter und Interessen klare Vorgaben auch über internationale Standards hinaus beinhaltet.

Compliance ist die Einhaltung von internen und externen Regeln, Prinzipien, Grundsätzen und Gesetzen. Es ist für jedes Unternehmen gleichermaßen von Bedeutung, sich an geltendes Recht und an allgemeine Verhaltensgrundsätze zu halten. Darum hat jede/r einzelne Mitarbeiter/in der LEIPZIGER, ob Beschäftigter oder Führungskraft, sich an die gemeinsam festgelegten Maxime der Zusammenarbeit zu halten, und geltendes Recht und Gesetz zu achten. Dies ist integraler Bestandteil unserer Verhaltensgrundsätze.

Jede/r einzelne Mitarbeiter/in der LEIPZIGER hat somit die Pflicht, sich „compliant“ - also im Einklang mit den Verhaltensgrundsätzen und rechtskonform zu verhalten. Jede/r Mitarbeiter/in hat auch das Recht, Missstände oder Verdachtsmomente zu melden (Hinweisgeber, Whistleblowing). Dies kann über die klassischen Wege der direkten Meldung an den/die Vorgesetzte/n, an den Betriebsrat oder die Personalabteilung geschehen, als auch an die Unternehmensführung direkt. Alle sind verpflichtet, gemachten Hinweisen zu Compliance relevanten Sachverhalten nachzugehen. Darüber hinaus wurde eine Möglichkeit geschaffen, bei der Hinweise zu Verstößen gegen die Verhaltensgrundsätze und geltendes Recht vollkommen anonym abgegeben werden können. Wir beachten hierbei die rechtlichen Regelungen zum Hinweisgeberschutz.

## 2. Gültigkeit einschließlich Lieferanten

Die hier genannten Anforderungen gelten für alle Führungskräfte und Beschäftigten, insbesondere der LLL SW, gemäß den hier dargelegten Bestimmungen. Auch qualitätsrelevante Lieferanten werden auf die Einhaltung der Anforderungen hingewiesen. Qualitätsrelevante Lieferanten sind Lieferanten, deren Produkte und Dienstleistungen unmittelbar in die Dienstleistungen der LLL einfließen. Qualitätsrelevante Lieferanten erhalten zudem einen Selbstauskunftsbogen zur Erfassung ihrer Nachhaltigkeits- und Compliance-Leistung in Anlehnung an die hier genannten Aspekte.

## 3. Abkürzungen und Definitionen

LLL	LEIPZIGER Unternehmensgruppe
LLL Lpz	LEIPZIGER Logistik und Lagerhaus GmbH
LLL SW	LEIPZIGER Logistik & Lagerhaus Südwest GmbH

## 4. Beschreibung

### 1. Menschenrechte, Arbeitsrechte, Sozialstandards

Die LLL sieht die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen als grundlegende Maxime jeglicher unternehmerischen Handlung. Die dort beschriebenen Rechte können nicht missachtet oder abgeschwächt werden. Darüber hinaus gelten die Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO) als maßgebend für unternehmerisches Handeln. Konkret – aber nicht abschließend – bedeutet dies, dass die LLL und von ihren Beschäftigten und Lieferanten erwartet, dass diese:

- Die Menschenwürde achten,
- Jegliche Form von Kinder- und Zwangsarbeit (im weiteren Sinne auch erzwungener oder unter Zwang geleisteter Arbeit) oder Menschenhandel in keiner Weise unterstützen und verbieten,
- Jegliche Form von moderner Sklaverei und ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen unterlassen oder verbieten,
- Jegliche Form von Diskriminierung auf Grund von Rasse, Hautfarbe, Religion (Glaubensbekenntnis), Geschlecht, Alter, nationaler Herkunft (Abstammung), Behinderung, Familienstand oder sexueller Orientierung unterlassen oder verbieten,
- Die Mitarbeiter/innen fair behandelt und an den jeweils national geltenden Gesetzen angepasst fair entlohnt werden,
- Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen beachten,
- Die Einhaltung der Anforderungen an Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz respektieren,
- Die Mitarbeiter/innen, Geschäftspartner und alle weiteren Stakeholder mit Würde und Respekt behandeln.

Unsere Beschäftigten sind verpflichtet, diese Grundprinzipien als Teil der Betriebsordnung zu beachten. Der Lieferant verpflichtet sich, spätestens bis zum Beginn der Leistungserbringung, die oben aufgeführten Grundprinzipien einzuhalten. Auf Anfrage muss der Lieferant qualitativ darlegen, inwiefern die Einhaltung der oben genannten Anforderung eingehalten werden.

LLL empfiehlt seinen qualitätsrelevanten Lieferanten die Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems gemäß OHSAS 18001 oder ISO 45001 oder ein davon abgeleitetes/vergleichbares und anerkanntes Arbeitsschutzmanagementsystem einzuführen, zu betreiben und der LLL auf Anfrage durch Vorlage eines entsprechenden Zertifikates nachzuweisen. LLL und der Lieferant können schriftlich Abweichungen von den oben genannten Anforderungen vereinbaren. LLL behält sich das Recht vor, die Einhaltung vor Ort zu prüfen.

## 2. Umwelt- und Klimabelange

Umwelt- und Klimabelange sind der LLL in besonderem Maße wichtig. Aus diesem Grund erwarten wir von unseren Führungskräften und Beschäftigten sowie Lieferanten, dass diese:

- Abfall vermeiden, wo es geht, und ihn da, wo es nicht zu vermeiden ist, diesen zu minimieren oder der stofflichen Verwertung/Aufbereitung zuzuführen,
- Natürliche Ressourcen, insbesondere knappe natürliche Ressourcen, zu schonen und deren Einsatz zu minimieren,
- Den Energieverbrauch durch interne Prozesse, Produkte und Dienstleistungen so gering wie möglich zu halten und, sofern wirtschaftlich und technisch möglich, auf nachhaltige Alternativen zu setzen,
- Emissionen zu minimieren, und dort, wo eine Minimierung auf Grund wirtschaftlich-technischer Voraussetzungen nicht möglich ist, kontinuierlich zu monitoren und ggf. mittels Investitionen in entsprechende Projekte, einen Ausgleich anzustreben,
- Den Einfluss auf Grundwässer und Gewässer so gering wie möglich zu halten, sodass aquatische Lebensräume durch interne Prozesse, Produkte und Dienstleistungen nicht erheblich negativ beeinflusst werden,
- Verantwortungsbewusst und mit den notwendigen Sicherheitsvorkehrungen mit Chemikalien umgehen sowie etwaige chemikalienrechtliche Compliance Vorschriften in Bezug auf Kennzeichnungen und Registrierung einzuhalten,
- Auf Konfliktmineralien verzichten, und
- Durch einen Fokus auf nachhaltigen Einkauf, den Anteil an Recyclingmaterialien in Produkten und Prozessen stetig zu erhöhen.

Lieferanten verpflichten sich, spätestens bis zum Beginn der Leistungserbringung, die oben aufgeführten Grundprinzipien einzuhalten. Auf Anfrage muss der Lieferant LLL qualitativ darlegen, inwiefern die Einhaltung der oben genannten Anforderungen eingehalten wird. Darüber hinaus kann es erforderlich sein, dass der Lieferant auf Anfrage eine quantitative Bewertung der Anforderungen nachvollziehbar darlegen muss, in dem bspw. der Gesamtenergieaufwand (in MWh), die CO<sub>2</sub>- Emissionen im Scope 1, der Gesamtwasserverbrauch, die Abfallaufkommen und deren Verwertungswege, sowie weitere umwelt- und klimarelevante Daten zur Verfügung gestellt werden.

LLL empfiehlt seinen qualitätsrelevanten Lieferanten die Einführung eines zertifizierten Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001 und Energiemanagementsystem gemäß ISO 50001 oder davon abgeleitete/vergleichbare und anerkannte Managementsysteme einzuführen, zu betreiben und der LLL auf Anfrage durch Vorlage eines entsprechenden Zertifikates nachzuweisen. LLL und der Lieferant können schriftlich Abweichungen von den oben genannten Anforderungen vereinbaren. LLL behält sich das Recht vor die Einhaltung vor Ort zu prüfen.

## 3. Qualitätssicherung

Als Dienstleistungsunternehmen mit zertifiziertem Qualitäts- und Umweltmanagementsystem sowie IFS Logistics Zertifizierung hat die LLL den Anspruch, stets herausragende Qualität zu liefern. Hierzu zählt auch, dass wir uns auf die Qualität der Produkte und Dienstleistungen unserer Lieferanten verlassen können. Aus diesem Grund erwarten wir von unseren Lieferanten, dass diese:

- Geeignete Qualitätssicherungsmaßnahmen etablieren, die in geeigneter Form die Zuverlässigkeit ihrer Produkte und Dienstleistungen darlegen,
- Geeignete Prozesse etablieren, die vorbeugend vor Fehlern und Mängeln schützen,
- Geeignete Maßnahmen einführen, dass keine gefälschten oder mangelhaften Produkte / Teile beziehungsweise betrügerische Dienstleistungen in Umlauf kommen.

Der Lieferant verpflichtet sich, spätestens bis zum Beginn der Leistungserbringung, die oben aufgeführten Grundprinzipien einzuhalten. Auf Anfrage muss der Lieferant LLL qualitativ darlegen, inwiefern die Einhaltung der oben genannten Anforderung eingehalten wird.

LLL empfiehlt seinen qualitätsrelevanten Lieferanten die Einführung eines zertifizierten Qualitäts Management System gemäß ISO 9001 oder ein davon abgeleitetes/vergleichbares und anerkanntes Managementsysteme einzuführen, zu betreiben und der LLL auf Anfrage durch Vorlage eines entsprechenden Zertifikates nachzuweisen. LLL und der Lieferant können schriftlich Abweichungen von den oben genannten Anforderungen vereinbaren. LLL behält sich das Recht vor, die Einhaltung vor Ort zu prüfen.

## 4. Integrität und Corporate Governance

Integrität ist die Überschneidung des eigenen Handelns mit den verantwortungsvollen ethischen Vorstellungen, die man vertritt. Die LLL beschreibt integrires und rechtmäßiges Verhalten in ihrem Verhaltenskodex. Die Ansprüche, die die LLL sich selbst aus ethischer und rechtlicher Sicht stellt, erwartet sie auch von ihren Lieferanten. Aus diesem Grund erwarten wir von unseren Führungskräften und Beschäftigten sowie Lieferanten, dass diese:

- Sich nicht an Praktiken beteiligen, die sich gemeinhin als Betrug und Korruption definieren lassen,
- Keine illegalen Zuwendungen erhalten oder vergeben,
- An keinen kriminellen Handlungen teilhaben,
- Keine Geldwäschepraktiken durchführen, sich beteiligen oder tolerieren,
- Sich an die Einhaltung jeweils gültiger kartellrechtlicher Vorschriften halten,
- Sich an die Einhaltung jeweils gültiger steuerrechtlichen Regelungen halten,
- Sich an die Einhaltung jeweils gültiger Datenschutzbestimmungen halten,
- Ihre Mitarbeiter/innen und Geschäftspartner sorgsam auswählen
- Aktuelle, gültige und relevante Sanktions- und Embargovorschriften beachten,
- Sich an das Verbot der Unterstützung von bewaffneten Gruppen in Konfliktregionen halten.

Der Lieferant verpflichtet sich, spätestens bis zum Beginn der Leistungserbringung, die oben aufgeführten Grundprinzipien einzuhalten. Auf Anfrage muss der Lieferant LLL qualitativ darlegen, inwiefern die Einhaltung der oben genannten Anforderung eingehalten wird.

LLL empfiehlt seinen qualitätsrelevanten Lieferanten die Einführung eines Compliance Management Systems einzuführen und zu betreiben und der LLL auf Anfrage durch Vorlage eines entsprechenden Nachweises darzulegen. LLL und der Lieferant können schriftlich Abweichungen von den oben genannten Anforderungen vereinbaren. LLL behält sich das Recht vor, die Einhaltung vor Ort zu prüfen.

## 5. Verhaltensregelungen zu ausgewählten Punkten – Was geht (grün) und was nicht (rot)

### Umgang mit Interessenkonflikten

„Wenn das private Interesse dem Interesse des Unternehmens entgegensteht“

- Interessenkonflikte dem Vorgesetzten frühzeitig melden, um Transparenz zu schaffen und einen Verdacht gar nicht erst aufkommen zu lassen
- Sich aus Entscheidungsprozessen raushalten, wenn Interessenkonflikte im Spiel sind bzw. sein könnten
- Einer nahestehenden Person Aufträge zukommen lassen, obwohl diese nicht qualifiziert genug ist
- Aufnahme einer Beschäftigung, die in Konkurrenz zur Arbeit beim Unternehmen stehen oder die die Fähigkeit beeinträchtigt, die erforderliche Zeit und Aufmerksamkeit für die Arbeit beim Unternehmen aufzubringen

### Umgang mit unangemessenem Geschäftsverhalten

„Wenn Macht/Einfluss für den persönlichen Vorteil missbraucht wird“

„Wenn das Verhalten des Gegenüber beeinflusst wird,  
sich einen unrechtmäßigen Vorteil zu verschaffen“

- Sich stets an geltendes Recht und die internen Richtlinien halten
- Bei Unsicherheiten oder verdächtigen Momenten an den Vorgesetzten oder das Hinweisgebersystem wenden
- Mit Ausgaben für Zuwendungen, Geschenke und Einladungen sparsam und den rechtlichen Regelungen entsprechend umgehen
- Sich immer selber die Frage stellen, ob man es im Privatleben mit seinem eigenen Vermögen ebenso machen würde
- Bei jedweder Art von Zuwendung, Geschenken und Einladungen, ein Höchstmaß an Transparenz wahren lassen und sich an den rechtlichen Vorgaben zur Vermeidung von Bestechung und Korruption halten
- Unangemessenes Geschäftsverhalten klar ablehnen und melden
- Sich über die Geschäftspartner und dessen Praktiken informieren
- Zuwendungen, Geschenke und Einladungen von Geschäftspartnern annehmen/an Geschäftspartner vergeben, die keinen berechtigten geschäftlichen Zweck haben und rechtlichen Vorgaben widersprechen
- Zuwendungen, Geschenke und Einladungen gewähren oder annehmen, die nicht dem gewöhnlichen Geschäftsalltag entsprechen, nicht üblich und nicht sozialadäquat sind
- Bargeldgeschenke (oder bargeldähnliche Geschenke wie bspw. Geldkarten, Scheckes, etc.) annehmen oder gewähren
- Anstößige Dienstleistungen annehmen oder gewähren
- Fälschung von Dokumenten fordern oder begehen
- Zahlungen vornehmen, ohne den Geschäftspartner überprüft zu haben

## Umgang im Wettbewerb

„Wenn wettbewerbsbeschränkende Vereinbarungen getroffen werden“

„Wenn die Marktmacht missbraucht wird“

- Transparenz über die Arbeitsweise in unserem Unternehmen schaffen und sich aus Gesprächen und Verhandlungen zurückziehen, bei denen es zu einer unangemessenen Kommunikation kommt
- Sich nach bestem Wissen und Gewissen darüber informieren, was im Wettbewerb erlaubt ist und was nicht, denn, auch wenn nicht alle Gesetze bezüglich Wettbewerbs- und Kartellrecht geläufig sein mögen, so stellen diese ein erhebliches finanzielles und reputatives Risiko für das Unternehmen dar
- Sich mit Wettbewerbern oder in Unternehmensvereinigungen auf aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen einlassen, die eine spürbare Wettbewerbsbeschränkung bezwecken oder bewirken (z.B. Preisabsprachen, Gebietsaufteilungen, etc.)
- Händlern vorschreiben, welche Verkaufspreise diese für die Produkte zu erheben haben

## Umgang mit Eigentum und Informationen

„Wenn es zu Zweckentfremdung kommt“

- Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit, die die Privatsphäre unserer Beschäftigten und Geschäftspartner respektiert und schützt
- Personenbezogene Daten nur für rechtmäßige geschäftliche Zwecke nutzen
- Schutz von materiellen und immateriellen Vermögenswerten des Unternehmens (Sachgegenstände, Geschäftsinformationen, Patente, Unterlagen, etc.) vor Diebstahl und unsachgemäßem Gebrauch oder für unrechtmäßige Zwecke
- Sich bei behördlich angeordneten Ermittlungen kooperativ verhalten
- Einen gesunden Menschenverstand und Professionalität auch bei der Präsentation des Unternehmens nach Außen
- Geschäftsgeheimnisse oder Informationen an Dritte weitergeben, die nur intern Verwendung haben
- Personenbezogene Daten ohne die Erlaubnis der betroffenen Person für Zwecke nutzen, für die sie nicht bestimmt waren (bspw. Foto auf dem Mitarbeiterausweis für Fotocollage verwenden)
- Unternehmenseigentum oder von Dritten in Obhut gegebene Sachen und Informationen entwenden oder absichtlich beschädigen
- Unterlagen vernichten, die per Gesetz aufbewahrungspflichtig sind
- Sich bei öffentlichen Auftritten (auch im Internet) als Mitarbeiter/in des Unternehmens abfällig gegenüber dem Unternehmen äußern