



## **Code of Conduct**

### **Präambel**

Unser Code of Conduct soll ein Leitfaden für das gesamte Unternehmen LYOCONTRACT sein und gilt deshalb für jeden von uns gleichermaßen. Im Einzelnen richtet er sich an die Führungskräfte, unsere Beschäftigten und unsere Geschäftspartner. Er repräsentiert zum einen den Anspruch an uns selbst, den im Code of Conduct aufgeführten Werten und Grundsätzen gerecht zu werden und signalisiert zugleich ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber unseren Geschäftspartnern, Kunden und unseren Beschäftigten.

### **Verpflichtung der Unternehmensleitung**

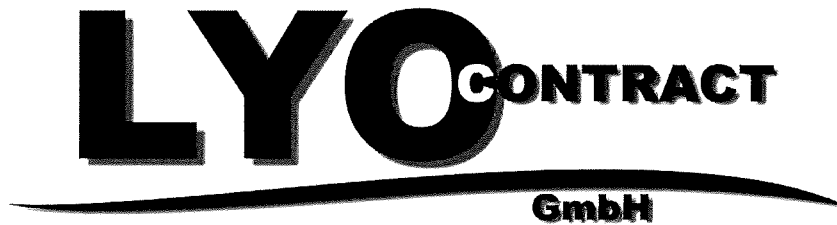
Das Unternehmen LYOCONTRACT sieht sich in der Pflicht, ökonomisch, sozial und umweltbewusst zu handeln. Das Unternehmen LYOCONTRACT ist bestrebt, seine Geschäfte kompetent und auf ethisch moralischer Grundlage zu betreiben und in allen Märkten, in denen es tätig ist, einen fairen Wettbewerb zu betreiben. Hierzu zählen wir die Einhaltung der geltenden Gesetze und die Akzeptanz von Kartellverboten bzw. Wettbewerbsbeschränkungen.

### **Umsetzung und Durchsetzung**

Das Unternehmen LYOCONTRACT verpflichtet sich die erforderlichen Anstrengungen zu unternehmen, um den in diesem Code of Conduct beschriebenen Grundsätzen und Werten gerecht zu werden.

### **Teamegeist, konstruktive Zusammenarbeit**

Wir stellen vorhandene Lösungen immer wieder in Frage und entwickeln neue Ideen zum Wohle unserer Kunden. Ihre Interessen und Anforderungen an uns sind für unsere Arbeit und Weiterentwicklung ausschlaggebend. Hierzu fördern wir eine konstruktive Teamarbeit unserer Mitarbeiter. In der Zusammenarbeit sind wir durch die Vielfalt unserer Mitarbeiter und deren Einsatz in den einzelnen Geschäftsfeldern erfolgreich. Durch regelmäßige Teambuildingmaßnahmen sind wir bestrebt ein WIR-Gefühl aller Beschäftigten zu entwickeln. Jeder Mitarbeiter soll sich mit dem Unternehmen identifizieren können.



## **Standards der Zusammenarbeit**

Wir erwarten von allen unseren Beschäftigten, dass sie stets nach höchsten beruflichen Standards, sowie den Leitlinien unseres Unternehmens handeln. Dabei ist es ein grundlegendes Anliegen, den Mitarbeitern über Schulungsmaßnahmen das Rüstzeug zur Erfüllung und Einhaltung dieser Leitlinien und Standards an die Hand zu geben. Verstoßen Mitarbeiter im Rahmen Ihrer Tätigkeit bzw. durch ihr Verhalten gegen bestehende Richtlinien, Regelungen oder Vorschriften, haben diese mit disziplinarischen Maßnahmen zu rechnen.

## **Offene Kommunikation mit Mitarbeitern**

Wir als Unternehmen LYOCONTRACT unterstützen jegliche Form von offener und sachlicher Kommunikation. Aus diesem Grunde vertreten wir eine „Open-Door“-Politik auch auf höchster Ebene. Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, festgestellte Mängel oder Fehlverhalten an die Vorgesetzten offen zu kommunizieren. Melden Mitarbeiter in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten, dulden wir gegenüber diesen keine Einschüchterungsversuche oder Repressalien. „In gutem Glauben“ verstehen wir so, dass der Mitarbeiter überzeugt ist, dass seine Darstellung der Wahrheit entspricht. Dies gilt unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung die Version des Mitarbeiters bestätigt oder nicht.

Für eine vertrauliche Kommunikation stellt das Unternehmen eine interne Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) zur Verfügung. Darüber ist es jedem Mitarbeiter und auch externen Beteiligten möglich, anonyme Meldungen zu Missständen oder Gesetzesverstößen abzugeben. Die interne Meldestelle ist in der Betriebsrichtlinie BRL 2024-003 beschrieben.

## **Dialog mit Kunden und Geschäftspartnern**

Alle Geschäftsinformationen unserer Partner und ihre Betriebsgeheimnisse werden prinzipiell sensibel und vertraulich behandelt. Erforderliche Dokumente werden sachgerecht erstellt, aufbewahrt oder ggf. nach dem Ende der Zusammenarbeit vernichtet. Über entsprechend reglementierte Zugriffe ist der Zugang zu sensiblen Daten nur einem festgelegten Mitarbeiterkreis möglich. Hier gilt das „Need-to-Know“-Prinzip.

## **Kundenorientierung**

Wir verhalten uns unseren Kunden und Geschäftspartnern gegenüber fair und ehrlich. Wir erfassen die Wünsche, Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden und Geschäftspartner, um eine zielgerichtete Umsetzung in Produkte, Dienstleistungen oder andere Prozesse zu gewährleisten. Unser oberstes Ziel ist es auf der Basis von Vertrauen eine langfristige und stabile Beziehung zu unseren Kunden und Geschäftspartnern aufzubauen. Besonders im persönlichen Umgang mit Vertretern von Kunden oder Geschäftspartnern sind alle Mitarbeiter dazu aufgefordert, auf die Einhaltung gängiger Höflichkeitsformen und einen freundlich positiven Umgang zu achten.



## **Annahme von Geschenken, Spenden**

### **a) Geschenke an unsere Mitarbeiter**

Unsere Mitarbeiter fordern oder akzeptieren von Geschäftspartnern keine persönlichen Vorteile, die das eigene Verhalten hinsichtlich der eigenen Tätigkeit für das Unternehmen beeinflussen oder beeinflussen könnten.

Werden Geschenke von Dritten angeboten, dürfen diese nur dann angenommen werden, wenn sie allgemein übliche Praxis sind und als Höflichkeit oder Gefälligkeit anerkannt werden können (Werbegeschenke mit dem Logo des abgebenden Unternehmens, wie zum Beispiel Kalender oder Kugelschreiber).

Geschenke, deren Wert über eine branchenübliche, geringfügige Zuwendung, wie bei Kugelschreibern oder Kalendern hinaus geht, sind grundsätzlich abzulehnen.

### **b) Geschenke durch unsere Mitarbeiter**

Geschenke unsererseits dürfen ebenfalls nur in einem für die Geschäftsbeziehung üblichen Rahmen und in einem materiell angemessenen Umfang angeboten werden. Der Empfänger darf damit keine Verpflichtung verbinden können, die seine geschäftlichen Entscheidungen beeinflussen würde.

### **c) Spenden**

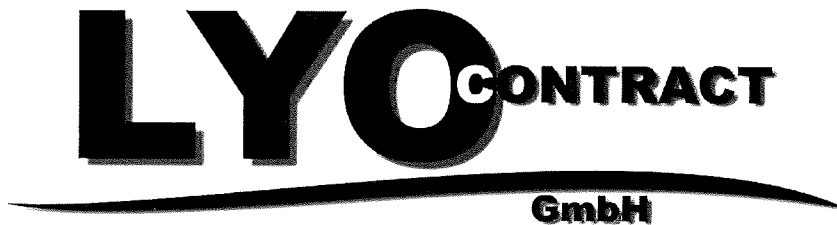
Das Unternehmen LYOCONTRACT spendet grundsätzlich nicht an politische Parteien, an Einzelpersonen oder an Organisationen, deren Ziele unserer Unternehmensphilosophie widersprechen oder unsere Reputation schädigen. Die Vergabe von Spenden erfolgt stets transparent.

## **Bestechung und Korruption**

Wir dulden keinerlei Form von Korruption und Bestechung, unabhängig davon, ob dadurch unser Firmenvermögen oder das Vermögen Dritter geschädigt wird. Wir sorgen durch Kontrollmechanismen dafür, dass Bestechung, Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Steuerhinterziehung oder Geldwäsche vorgebeugt wird.

Unseren Mitarbeitern ist es untersagt, Gefälligkeiten jeglicher Art anzunehmen oder zu erteilen (Bargeld, Reisen, Geschenke etc.), die an einen ungebührlichen Vorteil gekoppelt sind (Auftragserteilung, Projektzuschlag etc.).

Auch unsere Geschäftspartner sind angehalten Interessenkonflikte, die ein Korruptionsrisiko bergen, zu vermeiden.



## **Datenschutz**

Wir behandeln alle personenbezogenen Daten unserer Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter mit größter Sorgfalt und unter Einhaltung geltender Vorschriften (DSGVO). Dazu zählen Namen, Adressen, Telefonnummern sowie Geburtsdatum oder Informationen über den gegenwärtigen Gesundheitszustand. Unsere Mitarbeiter sind dazu verpflichtet alle Maßnahmen zu treffen oder einzuhalten, die zur Sicherung der persönlichen Daten erforderlich sind. Weiterhin ist unser IT-System entsprechend darauf ausgerichtet alle Systeme sowohl vor internem als auch externem Datendiebstahl zu schützen. Dies betrifft insbesondere in der Firma missbräuchlich verwendete Passwörter, sowie unautorisiertes Herunterladen von Dateien, insbesondere von unangemessenem Material aus dem Internet.

## **Schutz der Umwelt**

Der Schutz der Umwelt und des Klimas ist uns ein wichtiges Anliegen. Unsere Mitarbeiter sind dazu angehalten alle natürlichen Ressourcen, die in unserem Unternehmen eingesetzt werden, (z.B. Energie, Wasser Flächen) schonend zu behandeln. Ein verantwortungsvoller Umgang bei Herstellung unserer Produkte und/oder unserer Dienstleistungen wird von unseren Mitarbeitern erwartet. Wir halten zum Schutz unserer Mitarbeiter alle Gesetze und Regeln, die die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz betreffen, ein. Dazu werden insbesondere von unseren Führungskräften Maßnahmen ergriffen, die für unsere Mitarbeiter eine gesunde und gefahrenfreie Arbeitsumgebung schaffen. Zudem sind wir als Unternehmen bestrebt energieeffiziente technische Systeme einzusetzen und einen Beitrag zur Nutzung erneuerbarer Energien zu leisten.

## **Einhaltung geltenden Rechts**

Wir verpflichten unsere Führungskräfte dazu, sich mit den Gesetzen, Vorschriften und Regeln, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind, vertraut zu machen und ausnahmslos einzuhalten. Gerade unsere Führungskräfte tragen bei der Erfüllung des Code of Conduct eine hohe Verantwortung.

Die Geschäftspraktiken unserer Geschäftspartner und deren Lieferanten müssen ebenso den geltenden Gesetzen Rechnung tragen. Dies betrifft insbesondere Import, Export, und inländischen Warenhandel, Technologien oder Dienstleistungen, aber auch den Zahlungs- und Kapitalverkehr.

Ein Verstoß gegen Wirtschaftsembargos, sowie gegen Vorschriften der Handels-, Import- und Exportkontrolle muss auch durch unsere Geschäftspartner ebenso ausgeschlossen sein, wie eine Terrorismusfinanzierung.



## **Fairer Wettbewerb**

Wir fühlen uns dem fairen Wettbewerb verpflichtet und halten uns an diese Gesetze und Regeln. Wir unterlassen Absprachen über Preise, Konditionen und Strategien mit Konkurrenten, Lieferanten, anderen Unternehmen und Händlern, die einen fairen Wettbewerb behindern. Wir nehmen an keinem wettbewerbswidrigen Boykott teil.

## **Diskriminierungsverbot**

Jede Form von Diskriminierung ist prinzipiell untersagt. Gleichgültig ob es sich dabei um die Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, das Alter und Geschlecht, die sexuelle Ausrichtung, um den Familienstand, eine Schwangerschaft, eine Behinderung, um die Religion oder Weltanschauung handelt. Beförderungen und Neueinstellungen erfolgen immer frei von Diskriminierung.

## **Umgang mit Eigentum**

Wir legen Wert darauf, dass mit den hergestellten Produkten, den verwendeten Arbeitsmitteln, dem materiellen und dem geistigen Eigentum des Unternehmens, der Lieferanten und Kunden sorgfältig und verantwortungsbewusst umgegangen wird. Jeder Mitarbeiter verpflichtet sich, im Rahmen seiner Tätigkeit für LYOCONTRACT erworbenes geistiges Eigentum, als Eigentum des Unternehmens zu betrachten.

## **Schutz vor Kinder- oder Zwangsarbeit**

Wir lehnen Kinder oder Zwangsarbeit ohne Ausnahme strikt ab und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern. Schulpflichtige Kinder (jünger als 15 Jahre) dürfen auch dann nicht beschäftigt werden, wenn die gesetzlichen Vorgaben des jeweiligen Landes unserer Geschäftspartner dies erlauben würden.

Ilseburg, 27.05.2024

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Tino Galgon".

Dr. Tino Galgon  
Geschäftsleitung

Der LYOCONTRACT – Code of Conduct V01 wurde von der Geschäftsleitung am 1. Februar 2022 erlassen und ist sofort in Kraft getreten.

