



Verhaltenskodex („Code of Conduct“)

geändert:	07.08.2024 M. Deharde	geprüft:	07.08.2024 G. Noack	freigegeben:	07.08.2024 W. Deharde
-----------	--------------------------	----------	------------------------	--------------	--------------------------

Verhaltenskodex

Vorwort.....	3
1 Allgemeine Unternehmenswerte und Grundsätze	4
2 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten	4
2.1 Antikorruption.....	4
2.1.1 Einladungen, Geschenke und persönliche Vorteile	5
2.1.2 Interessenkonflikte	7
2.1.3 Spenden und Sponsoring	7
2.1.4 Rechtsfolgen bei Verstößen.....	7
2.2 Wettbewerbs- und Kartellrecht	7
2.2.1 Unzulässige Verhaltensweisen.....	8
2.2.2 Notwendige Verhaltensweisen.....	9
2.2.3 Rechtsfolgen bei Verstößen.....	9
3 Berichts- und Dokumentationspflichten.....	9
4 Steuern und Geldwäsche.....	10
5 Datenschutz	10
6 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	11
6.1 Arbeitszeiten und Arbeitsschutz.....	11
6.2 Diskriminierungsverbot.....	11
6.3 Umgang mit Unternehmenseigentum	12
6.4 Informations- und Wissensmanagement.....	12
6.5 Verschwiegenheit und verantwortungsvoller Umgang mit Informationen	12
6.6 Vier-Augen-Prinzip	12
6.7 Medien und Öffentlichkeit	13
7 Produkt-/Lebensmittelsicherheit und Verbraucherschutz.....	13
7.1 Produkt- und Lebensmittelsicherheit	13
7.2 Verbraucherinformation, Kennzeichnung und Verbraucherschutz.....	13
8 Verfolgung von Rechtsverstößen und Sanktionen.....	14
9 Kontakt/“Whistleblowing“	14
Glossar.....	15

VORWORT

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

als familiengeführtes Unternehmen mit langjähriger Tradition war und ist es stets unser Bestreben, das Vertrauen unserer Geschäftspartner und Kunden durch ein integres und gesetzestreues Handeln nachhaltig zu sichern. Uns ist bewusst, dass ein Team nur so stark wie das schwächste Glied ist. Aus diesem Grund ist es für das gesamte Unternehmen von herausragender Bedeutung, dass sich jeder Mitarbeiter an die geltenden Gesetze und unternehmensinternen Richtlinien hält.

Das gesamte Management hat sich gemeinsam dazu verpflichtet, den Verhaltenskodex der Lausitzer Gruppe einzuhalten. Dies erwarten wir daher auch von allen unseren Mitarbeitern. Jeder Mitarbeiter – unabhängig von der Position in der Hierarchie der Lausitzer Gruppe – ist persönlich für die Einhaltung verantwortlich. Der Geschäftsführung und den direkten Vorgesetzten kommt eine besondere Verantwortung in der Weise zu, dass sie eine Vorbildfunktion bei der Einhaltung des Verhaltenskodexes im täglichen Geschäft einnehmen, denn das Reden und Handeln der Führungskräfte strahlt auch auf das Verhalten der Mitarbeiter aus. Das Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters ist selbstständig anhand der Vorgaben im Verhaltenskodex zu prüfen und bei Unstimmigkeiten unter Zuhilfenahme dieser auszurichten.

Durch das verantwortungsvolle und gesetzestreue Verhalten kann jeder Einzelne zum positiven Unternehmensbild gegenüber unseren Geschäftspartnern und Kunden beitragen. Umgekehrt kann das Fehlverhalten eines Einzelnen eine negative Ausstrahlung auf alle Mitarbeiter und die Lausitzer Gruppe haben.

Gemeinsam tragen wir die Verantwortung die Reputation und die Entwicklung der Lausitzer Gruppe zu wahren und zu stärken. Die Grundlage dafür bilden unsere gemeinsamen Werte und unser Verhaltenskodex.

Ihr

Werner Deharde

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten somit für alle Geschlechter.

1 ALLGEMEINE UNTERNEHMENSWERTE UND GRUNDSÄTZE

Die tragenden Säulen der Unternehmenskultur der Lausitzer Gruppe sind ein moralisch einwandfreies Handeln sowie ein ausnahmslos integres und regelkonformes Verhalten. Aus diesem Grund respektieren und beachten wir alle geltenden Gesetze und unternehmensinternen Richtlinien.

Neben diesen grundlegenden rechtlichen Aspekten ist der Lausitzer Gruppe auch die Wahrung des respektvollen Umgangs der unternehmensinternen Mitarbeiter untereinander und im Kontakt mit Geschäftspartnern und Kunden wichtig. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern ein Handeln im Einklang mit den elementaren Grundwerten von Fairness und Aufrichtigkeit gegenüber jedermann und mit Respekt gegenüber der Umwelt.

2 UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN

Der Lausitzer Gruppe ist Qualität, Sicherheit und Zuverlässigkeit in einer geschäftlichen Beziehung wichtig. Wir sehen diese Werte als unverzichtbare Basis einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit an. Ebenso sind für die Lausitzer Gruppe nachvollziehbare und nachhaltige Geschäftspraktiken von besonderer Bedeutung, denn nur dadurch kann ein fairer Wettbewerb sichergestellt werden. Das rechtskonforme Handeln eines Unternehmens ist für uns dabei ein zentraler Faktor. Deshalb wollen wir den Erwartungen unserer Geschäftspartner und Kunden entsprechend selbst rechtskonform agieren und erwarten dies ebenso von unseren Geschäftspartnern.

2.1 ANTIKORRUPTION

Als traditionsreiches Unternehmen sind wir davon überzeugt, dass die herausragende Qualität unserer Produkte der Weg zum Erfolg ist. Aus diesem Grund dulden wir keine Form der unzulässigen Vorteilsgewährung durch unsere Mitarbeiter an Geschäftspartner, Kunden oder sonstige Dritte oder die Annahme entsprechender Vorteilsgewährungen durch unsere Mitarbeiter.

Wir sprechen uns strikt gegen jegliche Art von Korruption aus – sei sie aktiver oder passiver, direkter oder indirekter Art. Die Lausitzer Gruppe steht dafür ein, auch die Regelungen der Länder einzuhalten, in denen sie Geschäfte macht.

Das Handeln unserer Mitarbeiter ist durch ihre Eigenverantwortung, Aufrichtigkeit und Loyalität bestimmt. Es ist bedeutsam, dass sich diese Werte in dem alltäglichen Handeln unserer Mitarbeiter widerspiegeln.

2.1.1 Einladungen, Geschenke und persönliche Vorteile

„Kleine Geschenke erhalten die Freundschaft“ – bei unseren geschäftlichen Beziehungen legen wir hierauf jedoch ein besonderes Augenmerk. Den Mitarbeitern der Lausitzer Gruppe ist die Annahme und Gewährung von geschäftlich veranlassten Essenseinladungen, Gelegenheits- oder Höflichkeitsgeschenken sowie Einladungen zu Veranstaltungen gestattet, sofern sie sozialadäquat sind und keine Gegenleistung erwartet wird.

- Eine Einladung zum **geschäftlichen Essen** ist sozialadäquat, wenn sie hinsichtlich Umfang, Ort und Häufigkeit dem Anlass und dem eingeladenen Personenkreis – auch unter dem Maßstab eines fremden Dritten (Drittvergleichsgrundsatz) – angemessen ist. Dem Wert der Einladung muss objektiv die Eignung fehlen, geschäftliche Entscheidungen sachwidrig zu beeinflussen. Grundsätzlich hat bei einem Geschäftessen immer der geschäftliche Charakter der Veranstaltung im Vordergrund zu stehen.
- Die Annahme oder Gewährung von geschäftlich veranlassten **Geschenken** ist grundsätzlich unerwünscht. Ausnahmen hiervon bilden geschäftsübliche, geringwertige Werbeschenke sowie anlassbezogen nachvollziehbare Jubiläums- und Geburtstagsgeschenke innerhalb der steuerlich abzugsfähigen Wertgrenzen. Grundsätzlich sind vorgenannte Geschenke nur insoweit gestattet, solange sie die Unbefangenheit des Empfängers nicht gefährden und ihnen objektiv die Eignung fehlt, geschäftliche Entscheidungen sachwidrig zu beeinflussen.
- Geschäftlich veranlasste **Einladungen zu Veranstaltungen** unterliegen grundsätzlich den gleichen Maßstäben wie Essenseinladungen. So müssen diese hinsichtlich Umfang, Ort und Häufigkeit dem Anlass und dem eingeladenen Personenkreis – auch unter dem Maßstab eines fremden Dritten (Drittvergleichsgrundsatz) – angemessen sein und der Einladung muss objektiv die Eignung fehlen, geschäftliche Entscheidungen sachwidrig zu beeinflussen. Die Art und Weise der Veranstaltung sollte die Gelegenheit zum fachlichen/beruflichen Austausch begünstigen
- Die Annahme oder Gewährung von Einladungen oder Geschenken hat grundsätzlich transparent zu erfolgen. Jegliche Zuwendungen sind ausschließlich an die Geschäftsadresse und nicht an die Privatadresse des Empfängers zu richten.

Annahme, Gewährung, Forderung wertvoller Zuwendungen sowie von Geldgeschenken

Die Annahme oder Gewährung wertvoller Einladungen, unangemessener Geschenke, jeglicher Art von Geldgeschenken sowie sonstiger unangemessener Zuwendungen (z.B. außergewöhnliche Rabatte) ist untersagt. Erst recht nicht dürfen die Mitarbeiter der Lausitzer Gruppe persönliche Vorteile für sich oder für Dritte, z. B. dem Mitarbeiter nahestehende Personen oder andere Mitarbeiter, bei unseren Geschäftspartnern oder sonstigen Dritten einfordern. Ebenso ist ein Versprechen gegenüber Geschäftspartnern oder sonstigen Dritten, etwas im Gegenzug zu erhalten, untersagt.

Zuwendungen an Personen, die mit unseren Geschäftspartnern in einer persönlichen Beziehung stehen, sind zu unterlassen. Dazu gehören beispielsweise Ehegatten, Partner oder Familienangehörige. Nur zu besonderen Anlässen wie z.B. Geburtstagen oder Jubiläen sind Höflichkeitsgeschenke, die lediglich einen geringen Wert haben, gestattet. Ein zulässiges Geschenk ist z.B. ein Blumenstrauß. Eine nach Maßgabe dieser Regelungen unzulässige Zuwendung, deren Ablehnung in der konkreten Situation landesüblichen Wertvorstellungen widerspräche, darf der

geändert:	07.08.2024 M. Deharde	geprüft:	07.08.2024 G. Noack	freigegeben:	07.08.2024 W. Deharde
-----------	--------------------------	----------	------------------------	--------------	--------------------------

Mitarbeiter annehmen, er muss jedoch im Nachgang unverzüglich den unternehmensinternen Compliance-Beauftragten oder die Geschäftsführung hierüber informieren.

Verbot jeglicher Zuwendung an Amtsträger

Im Kontakt mit Amtsträgern und öffentlichen Angestellten ist besondere Zurückhaltung geboten. In diesem Bereich können bereits „kleine Aufmerksamkeiten“ den Tatbestand der Vorteilsgewährung oder Bestechung erfüllen. Dies gilt unabhängig von der Frage, ob die Vornahme einer Diensthandlung durch den Amtsträger den gesetzlichen Vorgaben entspricht (also „an sich“ rechtmäßig wäre) oder nicht – der „böse Anschein“ reicht. Aus diesem Grund sind grundsätzlich jegliche Zuwendungen an Amtsträger sowie öffentliche Angestellte zu unterlassen.



Auswahl der Geschäftspartner

Unsere Geschäftspartner werden grundsätzlich über wettbewerbsrelevante Kriterien ausgewählt. Dazu zählt insbesondere der von ihnen angebotene Preis, ein anhaltend hohes Qualitätsniveau, Zuverlässigkeit und Termintreue, Flexibilität und Kundenorientierung sowie Leistung und Eignung der Produkte und Dienstleistungen. Mithilfe regelmäßiger Untersuchungen und Bewertungen unserer Lieferanten können wir Transparenz und ein effektives Lieferantenmanagement sicherstellen.

Die Voraussetzungen für die Zusammenarbeit mit uns sind:

- ein konstant hohes Qualitätsniveau
- Lieferzuverlässigkeit und –treue
- Termsicherheit
- unternehmerische Flexibilität
- wettbewerbsfähiges Preisniveau
- eigene Verbesserungsprogramme und Innovationsbereitschaft, um die Produktivität zu erhöhen
- Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit in allen Bereichen der Zusammenarbeit

Information und Kontakt

Fordert ein Geschäftspartner oder Dritter von einem Mitarbeiter der Lausitzer Gruppe Vorteile ein oder werden einem Mitarbeiter der Lausitzer Gruppe Vorteile angeboten, hat er unverzüglich seinen Vorgesetzten darüber zu informieren und/oder den Compliance-Beauftragten zu kontaktieren.



Bestehen Zweifel über die Angemessenheit einer geschäftlich ausgesprochenen oder empfangenen Einladung oder die Zulässigkeit eines gewährten oder empfangenen Geschenks oder einer anderweitigen Vorteilsgewährung oder -annahme, ist mit dem jeweiligen Vorgesetzten Rücksprache zu halten und/oder der Compliance-Beauftragte zu kontaktieren.



2.1.2 Interessenkonflikte

Pflegt ein Mitarbeiter der Lausitzer Gruppe oder ihm nahestehende Personen private Beziehungen zu Wettbewerbern, Geschäftspartnern oder Kunden, besteht die Gefahr, dass es bei Geschäftsentscheidungen zu Interessenkonflikten hinsichtlich persönlicher und unternehmerischer Interessen kommt. Bei allen geschäftlichen Entscheidungen ist stets das Interesse der Lausitzer Gruppe vorrangig zu berücksichtigen. Bei potenziellen oder tatsächlichen Interessenkonflikten hat der Betroffene diese umgehend den Beteiligten offenzulegen bzw. die Beteiligten darüber in Kenntnis zu setzen. Im Zweifelsfall ist mit dem jeweiligen Vorgesetzten Rücksprache zu halten und/oder der Compliance-Beauftragte zu kontaktieren.



2.1.3 Spenden und Sponsoring

Jegliche Spenden der Lausitzer Gruppe aus Mitteln des Unternehmens an politische Parteien sowie für Sport, Kultur und sonstige soziale Anliegen sind erst nach vorheriger Genehmigung und Prüfung durch die Geschäftsführung gestattet. Zu beachten ist hierbei, dass sowohl der Empfänger der Spende als auch die konkrete Verwendung durch den Empfänger bekannt und nachvollziehbar sein und entsprechend dokumentiert werden müssen.

Die Gewährung von Spenden jeglicher Art darf keinesfalls in einem Zusammenhang mit der Erzielung von Vorteilen für den Spendenden stehen.

2.1.4 Rechtsfolgen bei Verstößen



Aus der arbeitsvertraglichen Treuepflicht des Arbeitnehmers resultiert das Schmiergeldverbot. Wer sich als Arbeitnehmer Vorteile versprechen lässt oder entgegennimmt, die geeignet sind, diesen zugunsten Dritter und zuungunsten des Arbeitnehmers zu beeinflussen, setzt Anhaltspunkte, die den Arbeitgeber zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigen können.

Bestechung und Bestechlichkeit im geschäftlichen Verkehr stellen nach §§ 299 ff. StGB bzw. bei Amtsträgern nach §§ 331 ff. StGB einen Straftatbestand dar. Die Strafen variieren je nach Schwere des Verstoßes zwischen Geldstrafen und Freiheitsstrafen von bis zu fünf Jahren.



2.2 WETTBEWERBS- UND KARTELLRECHT

Die Lausitzer Gruppe bekennt sich zum freien und fairen Wettbewerb. Wir streben das Ziel an, im Umgang mit Wettbewerbern, Kunden und Lieferanten, deren jeweilige Rolle im Verhältnis zu uns sich durchaus auch ändern kann, besonderes Augenmerk auf ein jederzeit nachvollziehbares und wettbewerbsrechtlich stets einwandfreies Handeln zu legen.

2.2.1 Unzulässige Verhaltensweisen

Zur Wahrung unserer Unternehmensgrundsätze haben unsere Mitarbeiter von Geschäftspraktiken Abstand zu nehmen, die potenziell oder tatsächlich dazu geeignet sind, den freien Wettbewerb in irgendeiner Weise zu beschränken oder zu verfälschen. Verboten sind insbesondere Vereinbarungen zwischen Unternehmen und aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen, die eine Verhinderung, Einschränkung oder Verfälschung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken. Unerheblich ist dabei, ob die Vereinbarungen mündlich, schriftlich oder auch nur konkludent durch schlüssiges Verhalten geschlossen werden. Zu solchen unzulässigen Vereinbarungen oder Verhaltensweisen gehören insbesondere:

- Abstimmung oder Austausch über wettbewerbssensible Informationen wie Preise, Rabattsysteme, Absatzmengen, Marketing, Unternehmensplanung, Expansionsstrategien etc.
- Absprachen unter Wettbewerbern über Preise, Rabatte, Bildung von anbieterübergreifenden Mindestpreisen, Kalkulation, Unternehmens- und Vertriebsstrategien, Marketing, Festlegung von Produktionsquoten oder allgemeiner Geschäftsbedingungen sowie weiterer wettbewerbsrelevanter Parameter;
- Aufteilung von Kunden, Gebieten und Märkten unter Wettbewerbern;
- Bindung der Preise von Vertriebspartnern.



Ferner ist es marktmächtigen oder marktbeherrschenden Unternehmen untersagt, ihre Marktstellung zu missbrauchen. Es können auch mehrere Unternehmen gemeinsam marktbeherrschend sein, wenn sie bei dem in Frage stehenden Verhalten entsprechend zusammenwirken. Auch wenn der für eine Marktbeherrschung erforderliche Marktanteil nicht erreicht wird, kann ein Unternehmen dennoch relativ marktmächtig sein, soweit von ihm kleine oder mittlere Unternehmen als Anbieter oder Nachfrager einer bestimmten Art von Waren oder gewerblichen Leistungen in der Weise abhängig sind, dass ausreichende und zumutbare Möglichkeiten, auf andere Unternehmen auszuweichen, nicht bestehen. Es wird vermutet, dass ein Anbieter einer bestimmten Art von Waren oder gewerblichen Leistungen von einem Nachfrager abhängig ist, wenn dieser Nachfrager bei ihm zusätzlich zu den verkehrsüblichen Preisnachlässen oder sonstigen Leistungsentgelten regelmäßig besondere Vergünstigungen erlangt, die gleichartigen Nachfragern nicht gewährt werden. Relativ marktmächtige Unternehmen unterliegen ebenfalls zusätzlichen kartellrechtlichen Restriktionen wie z. B. dem Verbot

- der unbilligen Behinderung;
- des Verkaufs von Produkten unter Einstandspreis ohne sachliche Rechtfertigung;
- der Forderung ungerechtfertigter Vorteile.

Solche Vereinbarungen und Verhaltensweisen werden von der Lausitzer Gruppe **strikt abgelehnt** und sind **verboten**.

2.2.2 Notwendige Verhaltensweisen

Wettbewerbswidrige Ansinnen (auch nur der Versuch!) sind ausdrücklich und nachweisbar zurückzuweisen (schriftliche Dokumentation). Es werden keine Aktivitäten durch Mitarbeiter der Lausitzer Gruppe geduldet, die eine wettbewerbswidrige Vereinbarung zum Ziel haben oder auch nur den Anschein einer solchen erwecken. Dieses gilt sowohl im schriftlichen als auch mündlichen Geschäftsverkehr sowie bei entsprechenden Zusammenkünften (Tagungen, Branchentreffen etc.). Wird in einem Kreis aus Wettbewerbern und/oder Lieferanten und/oder Kunden der Anschein erweckt, dass unzulässige Absprachen getroffen werden oder getroffen werden sollen, hat der betroffene Mitarbeiter der Lausitzer Gruppe sich hiervon ausdrücklich zu distanzieren und die Zusammenkunft unverzüglich zu verlassen.



Bei jeglicher Kommunikation mit Wettbewerbern, auch wenn sie auf den ersten Blick unverfänglich erscheinen mag (Übersendung von Rundschreiben, allgemeine Marktinformationen etc.) ist äußerste Vorsicht geboten. Im Zweifelsfall ist mit dem jeweiligen Vorgesetzten Rücksprache zu halten und/oder der Compliance-Beauftragte zu kontaktieren.

Die Mitarbeiter der Lausitzer Gruppe sind dazu aufgerufen, jegliche Hinweise auf rechtswidrige Absprachen dem Vorgesetzten und dem Compliance-Beauftragten zu melden.



2.2.3 Rechtsfolgen bei Verstößen

Wettbewerbsrechtswidriges Verhalten und die Verletzung des Kartellrechts kann nicht nur für die Lausitzer Gruppe, sondern auch für die beteiligten Mitarbeiter persönlich zu erheblichen, existenzbedrohenden Sanktionen (Strafen/ Bußgelder) führen. Die Lausitzer Gruppe wird alles in ihrer Macht stehende unternehmen, um dies zu unterbinden und behält sich vor, im Falle des Eintritts den ihr zur Verfügung stehenden rechtlichen Rahmen auszuschöpfen, um Verstöße konsequent zu ahnden.

3 BERICHTS- UND DOKUMENTATIONSPFLICHTEN

Erstellte Dokumente wie Aufzeichnungen und Berichte (insbesondere Finanzberichte, Buchhaltungsunterlagen, Verkaufsbroschüren) sind mit besonderer Sorgfalt und Umsicht zu erstellen und gründlich auf Fehler zu überprüfen. Fehlerhafte, unangemessene oder mangelhafte Informationen in Berichten oder Dokumenten sind zu vermeiden. Ebenso werden vorsätzliche oder fahrlässige Verletzungen der Grundsätze der ordnungsgemäßen Buchführung und Rechnungslegung nicht geduldet. Zu einer ordnungsgemäßen Buchführung gehört insbesondere die Verpflichtung, vollständige, richtige, zeitgerechte und geordnete Aufzeichnungen zu führen. Diese sollen einem sachverständigen Dritten innerhalb einer angemessenen Zeit einen Überblick über die Handelsgeschäfte und die Lage des Unternehmens ermöglichen.

4 STEUERN UND GELDWÄSCHE

Zum Schutz des Unternehmens und der Mitarbeiter ist der Lausitzer Gruppe die Einhaltung der steuerrechtlichen Vorschriften besonders wichtig. Werden gegenüber der Finanzbehörde oder anderen Behörden unrichtige oder unvollständige Angaben über steuerlich erhebliche Tatsachen gemacht, wodurch die Steuern verkürzt oder ungerechtfertigt Steuervorteile erlangt werden, liegt eine Steuerhinterziehung vor. Diese wird mit einer Freiheits- oder Geldstrafe bestraft. Ebenso wird das Verschweigen gegenüber den Finanzbehörden geahndet, wenn eine Pflicht zur Offenlegung bestand. Im Zusammenhang mit der Abgabe von Steuererklärungen sind die entsprechenden Fristen zu wahren.

Jeder Mitarbeiter hat aufmerksam zu sein und Transaktionen zu verhindern, welche die Lausitzer Gruppe dem Verdacht der Geldwäsche aussetzen könnte. Die Beachtung der Gesetze zur Bekämpfung der Geldwäsche und der Finanzierung terroristischer oder krimineller Aktivitäten in allen Jurisdiktionen, in denen wir tätig sind, ist auch Ausdruck unserer Verpflichtung zu professionellem und fairem Handeln und Integrität. Wir sind auch dazu verpflichtet, solche verdächtigen Transaktionen oder Tätigkeiten zu erkennen und zu melden. Jeder Mitarbeiter ist daher aufgefordert, seiner Einschätzung nach dem Verdacht oder gar die positive Kenntnis der Geldwäsche oder einer Finanzstrafat begündet, unter Verwendung des Formulars zur Meldung verdächtiger Tätigkeiten, dem Compliance-Beauftragten oder der Geschäftsführung zu melden.

5 DATENSCHUTZ

Vor dem Hintergrund stetig steigender Datenschutzanforderungen ist der Lausitzer Gruppe die Einhaltung dieser Anforderungen besonders wichtig. Im Falle eines Verstoßes können die Geldbußen nicht nur für die Lausitzer Gruppe, sondern auch für den betreffenden Mitarbeiter existenzbedrohend sein. Neben den Geldbußen können Verstöße zu einem Ansehensverlust des Unternehmens und einer strafrechtlichen Verfolgung führen.

Jeder Mitarbeiter hat sich mit den gesetzlichen Grundlagen sowie den Grundsätzen der Lausitzer Gruppe bezüglich des Datenschutzes und der Nutzung vertraut zu machen, d.h. den Status der Informationen, die in dem elektronischen Kommunikationssystem (einschließlich Zugang zum Internet) der Lausitzer Gruppe gespeichert sind oder verarbeitet werden oder in sonstiger Weise darin enthalten sind, verteilt werden oder Zugriff darauf genommen wird. Der Zugang zu jeglichen Teilen dieses Systems und deren Nutzung wird dem dazu befugten Personal zu dem alleinigen Zweck des Betriebes des Geschäfts der Lausitzer Gruppe ermöglicht. Während die Lausitzer Gruppe die Privatsphäre der erfassten Personen respektiert, müssen diese umgekehrt beachten, dass wir die Nutzung des Systems unter Beachtung der Datensicherheitsanforderungen und des geltenden Rechts bestimmen und überwachen dürfen bzw. müssen. Überdies können manche Aspekte des elektronischen Kommunikationssystems und manche Informationen im Internet urheberrechtlich oder in sonstiger Weise geschützt sein. Es sollte ohne Genehmigung des Rechteinhabers oder des Herausgebers keine solche Information kopiert, hochgeladen, heruntergeladen oder verteilt werden.

Die Lausitzer Gruppe unterhält eine eigene Homepage im Internet. Der Internetzugang einschließlich des Zugangs zu bestimmten sozialen Netzwerken steht Mitarbeitern durch die Nutzung unseres elektronischen Kommunikationssystems ausschließlich zur Verfügung, um die Geschäftstätigkeit der Gesellschaft zu unterstützen.

Bei der Erfassung, Speicherung, Nutzung, Übertragung oder anderweitige Verarbeitung personenbezogene Daten von Mitarbeitern, Kunden oder anderen Dritten ist vorher Rücksprache mit dem Datenschutzbeauftragten der Lausitzer Gruppe zu nehmen, sofern hierbei von etablierten und



rechtlich geprüften Abläufen abgewichen wird oder diese für die Zukunft verändert werden sollen. Zu den personenbezogenen Daten gehören u. a. Name, Adresse, Geburtsdatum, Telefonnummer, E-Mail-Adressen, Bankdaten und die Mitarbeiternummer.

Die Lausitzer Gruppe verpflichtet sich, Daten vertraulich zu behandeln und ausschließlich für die gesetzlich vorgesehenen Zwecke zu verwenden.

6 MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Ein zentrales Element in unserer Branche ist die Verantwortung, die wir selbstverständlich auch gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übernehmen. Die Lausitzer Gruppe ist sich bewusst, dass das wichtigste Kapital eines Unternehmens ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind. Um eine angenehme Arbeitsatmosphäre zu schaffen, fördern wir das Engagement und die Motivation unserer Mitarbeiter durch eine positive Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplätze, des Arbeitsumfelds und der Ablauforganisation. Die Basis einer solchen Arbeitsatmosphäre bilden die Einhaltung der Arbeitszeiten, der Arbeitsschutzgesetze und ein fairer und respektvoller Umgang der Mitarbeiter untereinander.

6.1 ARBEITSZEITEN UND ARBEITSSCHUTZ

Die weichen Faktoren sind das, was uns stark macht. Aus diesem Grund fördern wir die Zufriedenheit und Motivation unserer Mitarbeiter. Dies beginnt bereits mit einer ausgewogten Work-Life-Balance. Um dieses Ziel zu erreichen, halten wir uns selbstverständlich an die nationalen Regelungen und Vereinbarungen zur Arbeitszeit und zu den gesetzlichen Feiertagen. Zum Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiter ist es unser Anliegen und unsere Pflicht, die Einhaltung der Arbeitsschutzgesetze zu gewährleisten und die getroffenen Präventionsmaßnahmen regelmäßig einem Test hinsichtlich ihrer Aktualität und Wirksamkeit zu unterziehen.

6.2 DISKRIMINIERUNGSVERBOT

Ein fairer und respektvoller Umgang ist der Lausitzer Gruppe ein besonderes Anliegen. Niemand darf aus Gründen der Nationalität, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, des Aussehens oder sexuellen Identität ungerecht behandelt, benachteiligt, belästigt und ausgegrenzt, jedoch auch nicht begünstigt werden.

Wir erwarten von jedem Mitarbeiter einen respektvollen Umgang. Jeder Einzelne wird dazu angehalten, seinem Gegenüber den Respekt entgegenzubringen, den er im Umgang mit seiner eigenen Person erwartet.



6.3 UMGANG MIT UNTERNEHMENSEIGENTUM

Jeder Mitarbeiter hat im Umgang mit Unternehmenseigentum die gleiche Sorgfalt aufzubringen wie bei seinem eigenen. Die Betriebseinrichtungen der Lausitzer Gruppe sind daher sorgsam und zweckbestimmt zu behandeln. Dies betrifft unter anderem auch die Informations- und Kommunikationssysteme, die ausschließlich für betriebliche Zwecke vorgesehen sind. Eingetretene oder vorhersehbare Schäden oder Gefahren im Arbeitsbereich eines jeden Mitarbeiters sind unverzüglich dem Vorgesetzten zu melden.

Das Unternehmenseigentum ist ohne Zustimmung des Vorgesetzten nicht für private Zwecke zu nutzen und darf ebenso nicht aus den Räumen der Lausitzer Gruppe entfernt werden.

6.4 INFORMATIONS- UND WISSENSMANAGEMENT

Das Wissen eines jeden Mitarbeiters ist ein bedeutendes Kapital. Aus diesem Grund sollte das fachspezifische Wissen an andere Mitarbeiter weitergegeben werden. Dabei ist darauf zu achten, dass das Wissen nicht verfälscht, selektiv weitergegeben oder anderen Bereichen vorenthalten wird, sofern nicht andere Interessen vorrangig sind. Dazu zählen insbesondere Datenschutzbestimmungen oder Verschwiegenheits- und Geheimhaltungspflichten. Um das interne Wissen effizient nutzen zu können, sollten Informationen von jedem Mitarbeiter selbstständig dokumentiert, abgelegt, gespeichert und archiviert werden. Damit soll jedem zuständigen Mitarbeiter die Möglichkeit geboten werden, die für ihn relevanten Informationen in kürzester Zeit zu finden.



6.5 VERSCHWIEGENHEIT UND VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT INFORMATIONEN



Vertrauliche Informationen der Lausitzer Gruppe, ihrer Kunden und Geschäftspartner dürfen nicht unbefugt an Dritte weitergegeben werden.

Für die Offenlegung dieser Informationen ist eine ausdrückliche Zustimmung der zuständigen Stelle notwendig. Ist in einer Geschäftsbeziehung zu einem Kunden oder Geschäftspartner der Lausitzer Gruppe der Austausch von Informationen unumgänglich, ist vorab eine schriftliche Vertraulichkeitserklärung abzugeben und einzufordern. Auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder der Geschäftsbeziehung gilt die Pflicht zur Verschwiegenheit.

6.6 VIER-AUGEN-PRINZIP



Niemand ist fehlerfrei. Um Fehler auf ein Minimum zu reduzieren, strebt die Lausitzer Gruppe grundsätzlich in allen Geschäftsabläufen das Vier-Augen-Prinzip an. Dies ist insbesondere dann zu berücksichtigen, wenn ein Mitarbeiter der Lausitzer Gruppe für das Unternehmen handelt und Entscheidungen trifft, die finanzielle Auswirkungen auf das Unternehmen haben können. Die Freigabe hat nach den bestehenden Regelungen der Lausitzer Gruppe zu erfolgen.

6.7 MEDIEN UND ÖFFENTLICHKEIT

Für die Lausitzer Gruppe ist auch gegenüber der Öffentlichkeit ein nachvollziehbares und verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln von zentraler Bedeutung. In diesem Zusammenhang hat der Umgang mit den Medien und der Öffentlichkeit sorgsam und mit Bedacht zu erfolgen. Aus diesem Grund erfolgt die Kommunikation mit den Medien allein durch die Geschäftsführung. Alle anderen Mitarbeiter der Lausitzer Gruppe haben ohne explizite Freigabe der Geschäftsführung gegenüber Medienvertretern keine Aussage zu machen.

7 PRODUKT-/LEBENSMITTELSICHERHEIT UND VERBRAUCHERSCHUTZ

Die Qualität unserer Produkte basiert auf unseren hohen Standards, von der Produkt- und Lebensmittelsicherheit bis hin zum Verbraucherschutz. Die gesetzlichen Anforderungen bilden die Grundlage unseres täglichen, verantwortungsvollen Handelns. Diese ergänzen wir durch freiwillige Maßnahmen, um die von uns hoch gesetzten Standards zu erreichen.

Die in diesem Abschnitt erläuterten Aspekte obliegen der Verantwortung des Qualitätsmanagements der Lausitzer Gruppe. Sie sind Teil des Qualitätsmanagementsystems, welches regelmäßig an die aktuellen gesetzlichen Anforderungen und Pflichten angepasst wird.

7.1 PRODUKT- UND LEBENSMITTELSICHERHEIT

Unsere Kunden und Geschäftspartner vertrauen auf unsere hochwertigen Produkte. Um diese Hochwertigkeit sicherstellen zu können, haben wir sehr hohe Ansprüche an den Umgang mit unseren Produkten. Von unseren Mitarbeitern erwarten wir, dass die Lebensmittel sorgsam verarbeitet werden. Dabei sind insbesondere auf einwandfreie hygienische Bedingungen zu achten und Verunreinigungen zu vermeiden. Die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen ist verpflichtend.



7.2 VERBRAUCHERINFORMATION, KENNZEICHNUNG UND VERBRAUCHERSCHUTZ

Die Lausitzer Gruppe ist sich bewusst, dass die Verbraucher auf die Informationen vertrauen müssen, die im Unternehmen auf die Produkte aufgebracht werden. Aus diesem Grund ist eine genaue Kennzeichnung der Lebensmittel durch die Mitarbeiter ein wichtiges Element im Herstellungsprozess. Um unsere hohe Qualität wahren und unsere Verbraucher schützen zu können, sind unsere hohen Hygienestandards durch unsere Mitarbeiter einzuhalten.



8 VERFOLGUNG VON RECHTSVERSTÖßen UND SANKTIONEN

Bei Zuwiderhandlungen gegen den unternehmensinternen Verhaltenskodex sowie die anwendbaren nationalen und internationalen Gesetze drohen dem Mitarbeiter arbeits- und gegebenenfalls auch zivil- und strafrechtliche Sanktionierungen.

Bei einem Rechtsverstoß wird bei Weitem nicht nur die eigene berufliche Perspektive, sondern u.U. auch die berufliche Zukunft aller Kolleginnen und Kollegen und die Existenz der Lausitzer Gruppe gefährdet.

9 KONTAKT/“WHISTLEBLOWING“

Bei Fragen und Anregungen, die den Verhaltenskodex im Speziellen oder das Compliance-Programm im Allgemeinen betreffen wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder an den Compliance-Verantwortlichen der Lausitzer Gruppe.



Bitte melden Sie Ihrem Vorgesetzten oder dem Compliance-Beauftragten jeglichen Verdacht auf einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex der Lausitzer Gruppe oder gegen geltendes Recht.



Im Zweifelsfall steht Ihnen ebenso unser Compliance-Beauftragter zur Verfügung, um ohne Sorge vor Repressalien verdächtige rechtswidrige oder unethische Handlungen sowie Tätigkeiten innerhalb der Lausitzer Gruppe melden zu können („Whistleblowing“).

Ihre Anfragen oder Meldungen werden selbstverständlich mit dem höchsten Maß an Vertraulichkeit behandelt.

Kontakt Compliance-Beauftragter

Name:

Grit Noack

Telefon:

035936/ 395-51, 0170 – 78 29 707

E-Mail:

grit.noack@lausitzer.de

GLOSSAR



Diese Verhaltensweisen werden von der Lausitzer Gruppe gefordert.



Diese Verhaltensweisen werden von der Lausitzer Gruppe nicht geduldet und sind verboten.



Wenden Sie sich bei Fragen an Ihren Vorgesetzten oder die Compliance-Abteilung.



Nehmen Sie Kontakt mit Ihrem Vorgesetzten oder der Compliance-Abteilung auf.



Hier ist besondere Vorsicht geboten!