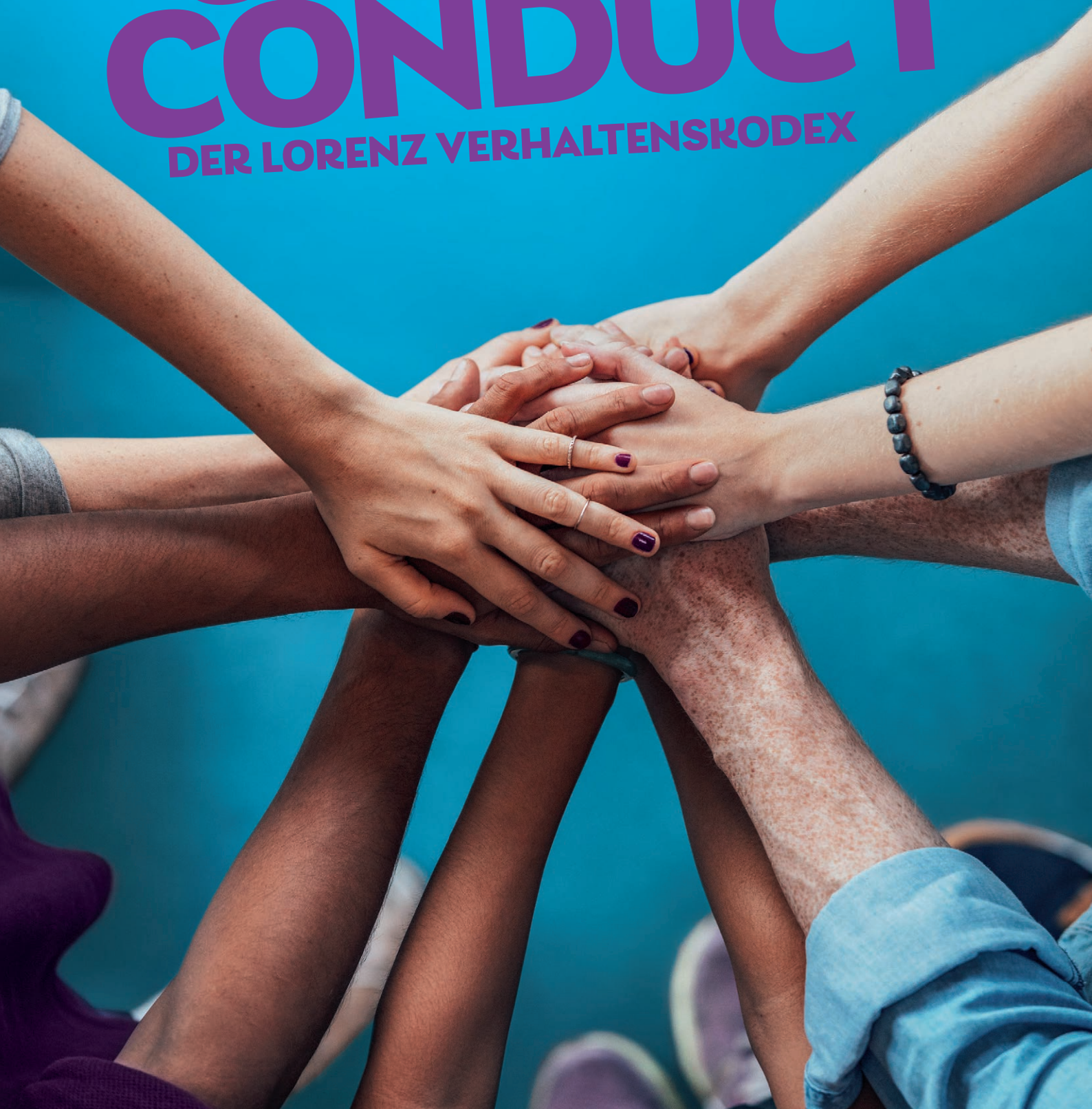


Lorenz

CODE OF CONDUCT

DER LORENZ VERHALTENSKODEX



Lorenz WIR SIND EIN FAMILIEN- UNTERNEHMEN

LIEBE KOLLEG:INNEN,

alles begann im Jahr 1889 ganz klein – mit unserer Familie und der Idee, aus Teig, Kartoffeln und Nüssen haltbare Lebensmittel herzustellen, die den Menschen Freude bereiten. Seit jeher denken wir langfristig und übernehmen Verantwortung für die Welt von morgen. Heute sind wir ein unabhängiges Familienunternehmen mit einer Erfahrung, die in Deutschland und an zahlreichen internationalen Standorten über vier Generationen gewachsen ist.

Ganz gleich, wo wir arbeiten: Uns verbinden gemeinsame Werte. Wir begegnen uns respektvoll, übernehmen Verantwortung füreinander und für unser Handeln, lernen stetig dazu und bringen uns offen, mutig und mit Leidenschaft ein, um gemeinsam unsere Zukunft zu gestalten.

Zu diesem Miteinander gehört für uns ein klares Bekenntnis zu Demokratie, Freiheit, Toleranz, Gleichheit und Rechtsstaatlichkeit. Diese Prinzipien und unsere Unternehmenswerte bilden weltweit die Grundlage unseres Handelns. Sie leiten uns im Umgang miteinander ebenso wie in unserer Verantwortung gegenüber Konsument:innen, Partnern, der Gesellschaft und der Umwelt – heute und für kommende Generationen.

Unser Code of Conduct überträgt diese Werte in klare Standards und Verhaltensgrundsätze. Er gilt für die gesamte Lorenz Gruppe international. Die Grundsätze des Code of Conduct sind für alle Mitarbeitenden verbindlich. Damit ist er das Herzstück unserer Compliance und bietet uns Orientierung im täglichen Tun sowie bei allen Entscheidungen, die wir treffen. Wo lokale Gesetze oder politische Umstände unseren Grundwerten widersprechen, setzen wir uns im Rahmen unserer Möglichkeiten für die Einhaltung demokratischer Prinzipien und international anerkannter Menschenrechte ein.

Wertebasiertes, ethisch, rechtlich und wirtschaftlich einwandfreies Verhalten ist die Grundlage unserer Zukunft. Bitte macht euch mit unserem Code of Conduct vertraut, versteht seine Inhalte und lebt sie im Arbeitsalltag. Denn jede:r Einzelne von uns trägt dazu bei, dass wir auch in Zukunft das Leben ein wenig schöner machen.

Euer



Moritz Bahlsen



UNSER WARUM

**WIR KÜMMERN
UNS UM JEDEN
EINZELNEN,
SODASS ALLE
EIN GEFÜHL VON
ZUGEHÖRIGKEIT
EMPFINDEN
UND SICH
WOHLFÜHLEN.**

UNSERE WERTE

**Behandle andere so,
wie du selbst behandelt
werden möchtest.**

**Handle so, als wäre es
dein eigenes Unternehmen.**

**Entwickle dich und
andere weiter.**

Arbeite miteinander.

Beziehe andere ein.

**Sei mit Leidenschaft
bei der Sache.**

**DOING.
BETTER.
TOGETHER.**

INHALT

UNSER WORT GILT – WELTWEIT 6

UNSERE VERHALTENSGRUNDSÄTZE 7

VERANTWORTUNG LEBEN – HALTUNG ZEIGEN 8

1. ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE UND NATIONALER GESETZE	8
2. VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT	8
3. NULL TOLERANZ FÜR KINDER-, ZWANGS- UND PFLICHTARBEIT	9
4. RESPEKT FÜR VEREINIGUNGSFREIHEIT UND KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN	9
5. FAIRE LÖHNE UND ARBEITSZEITEN	10
6. FEHLERKULTUR UND UMGANG MIT REGELVERSTÖßEN	10
7. WERTEBASIERTE ORGANISATION	11
8. KLARE UND VERANTWORTUNGSVOLLE KOMMUNIKATION	12

SICHERES & WERTSCHÄTZENDES ARBEITSUMFELD 13

9. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ	13
10. SCHUTZ VON VERTRAULICHEN INFORMATIONEN UND GEISTIGEM EIGENTUM	13
11. VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT PERSONENBEZOGENEN DATEN	14
12. SICHERER UMGANG MIT IT-SYSTEMEN	15
13. VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT KÜNSTLICHER INTELLIGENZ	15

GESELLSCHAFTLICHES & ÖKOLOGISCHES ENGAGEMENT 16

14. VIELFÄLTIGES GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT	16
15. VERANTWORTUNG FÜR UMWELT UND NACHHALTIGE ENTWICKLUNG	16
16. SCHONUNG DER RESSOURCEN	17
17. AKTIVER BEITRAG ZUM KLIMASCHUTZ	17
18. SCHUTZ VON BIODIVERSITÄT	18
19. RESPEKT FÜR DIE RECHTE LOKALER GEMEINSCHAFTEN	18

VERLÄSSLICHER & INTEGRER GESCHÄFTSPARTNER 19

20. SICHERE PRODUKTE UND QUALITÄT	19
21. SCHONENDER UMGANG MIT VERMÖGENSWERTEN	19
22. KEINE KORRUPTION – KEINE BESTECHUNG	20
23. SORGFÄLTIGE PRÜFUNG ALLER ZUWENDUNGEN	20
24. TRANSPARENZ BEI INTERESSENKONFLIKTEN	20
25. FAIRER WETTBEWERB	21
26. SORGFALT IN GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN	22
27. SCHUTZ VOR GELDWÄSCHE UND TERRORISMUSFINANZIERUNG	22
28. STEUER- UND ZOLLVORSCHRIFTEN BEACHTEN	23
29. SORGFALT BEI RECHNUNGSLEGUNG UND IM BERICHTSWESEN	24
30. TRANSPARENZ IM UMGANG MIT AMTS- UND MANDATSTRÄGER:INNEN	24

GEMEINSAM WERTE LEBEN: UNTERSTÜTZUNG & ORIENTIERUNG 25



Lorenz UNSER WORT GILT – WELTWEIT



Unser Code of Conduct gilt für die gesamte Lorenz Gruppe*. Mit ihm verpflichten wir uns gemeinsam zu ethisch, rechtlich und wirtschaftlich einwandfreiem Verhalten. Die darin beschriebenen Grundsätze bauen auf unseren Unternehmenswerten auf und bilden den verbindlichen Rahmen für unsere Entscheidungen und unser Handeln – innerhalb wie außerhalb unseres Unternehmens.

Unsere Code of Conduct Grundsätze gelten verbindlich für alle Unternehmen und Mitarbeitenden, Führungskräfte und Leitungsgremien der Lorenz Gruppe. Sie sind die Grundlage für alle weiteren fachspezifischen Richtlinien und Policies der Lorenz Gruppe und geben uns Orientierung im Arbeitsalltag sowie bei unternehmerischen Entscheidungen.

Darüber hinaus erwarten wir auch von unseren Lieferanten, Dienstleistern und allen Geschäftspartnern, die für uns tätig sind, dass sie sich an vergleichbare Werte und Verhaltensgrundsätze halten. Diese Erwartung ist im Code of Conduct für Geschäftspartner beschrieben und bildet die Basis für eine verantwortungsvolle und vertrauensvolle Zusammenarbeit.

UNSERE VERANTWORTUNG

Jede:r von uns ist verantwortlich dafür, dass wir unsere Grundsätze mit Leben füllen und den Code of Conduct einhalten. Unsere Grundsätze können nicht jede denkbare Situation im Arbeitsalltag oder die Gesetze aller Länder abdecken, in denen wir tätig sind. Aber sie geben uns eine klare Orientierung.

Durch unser Verhalten zeigen wir Haltung, schaffen ein sicheres und wertschätzendes Arbeitsumfeld und tragen aktiv zu einer nachhaltigen Entwicklung im Unternehmen und der Gesellschaft bei.

Wir handeln integer und halten uns an geltende Gesetze, Richtlinien und ethische Prinzipien. Darum sollen alle Mitarbeiter:innen unseren Code of Conduct kennen, verstehen und anwenden.

Zur Unterstützung führen wir regelmäßige Schulungen durch und haben Anlaufstellen eingerichtet. Unser Management sowie unsere Führungskräfte erfüllen dabei eine besondere Vorbildfunktion, indem sie unsere Werte und richtiges Verhalten vorleben sowie konsequent darauf achten, dass alle Mitarbeiter:innen unseren Code of Conduct einhalten. Ergänzend gibt es in unseren Geschäftseinheiten außerdem eine Reihe von ausführlichen Richtlinien und Regelungen zu einzelnen Themenbereichen.

ERNSTE KONSEQUENZEN

Ein Verstoß gegen den Code of Conduct oder geltendes Recht kann für jede:n Mitarbeiter:in persönlich als auch für unser Unternehmen schwerwiegende Folgen haben, darunter

- arbeitsrechtliche Konsequenzen,
- Schadensersatzforderungen,
- Geld- oder Freiheitsstrafen sowie die
- dauerhafte Schädigung unseres guten Rufs oder unserer Marken.

Wir nehmen Hinweise auf Verstöße sehr ernst, prüfen sie sorgfältig und ergreifen angemessene Maßnahmen.

Mehr Informationen zum Umgang mit unseren Grundsätzen und unseren Anlaufstellen findest du auf Seite 25.

* Zur „Lorenz Gruppe“ gehören die Leithart Holding GmbH und alle Gesellschaften, die unmittelbar oder mittelbar mehrheitlich der Leithart Holding GmbH gehören.

Lorenz UNSERE VERHALTENS-GRUNDSÄTZE



1. VERANTWORTUNG LEBEN – HALTUNG ZEIGEN



2. SICHERES & WERTSCHÄTZENDES ARBEITSUMFELD



3. GESELLSCHAFTLICHES & ÖKOLOGISCHES ENGAGEMENT



4. VERLÄSSLICHER & INTEGRER GESCHÄFTSPARTNER



Lorenz VERANTWORTUNG LEBEN – HALTUNG ZEIGEN



1. ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE UND NATIONALER GESETZE

Die Lorenz Gruppe achtet die internationalen Menschenrechte – basierend auf den UN-Konventionen und die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Unsere Verantwortung dafür haben wir in unserer Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte niedergeschrieben. Wir richten unser Handeln an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (UN), der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte aus. Diese Leitlinien sind wichtige Wegweiser für unser unternehmerisches Handeln.

Gesetze und Vorschriften aller Länder, in denen wir tätig sind, sowie industrielle Mindeststandards halten wir selbstverständlich ein. Sollten Widersprüche zu internationalen Menschenrechtsstandards auftreten, orientieren wir uns stets an den Grundsätzen der UN-Menschenrechtscharta. Das Erzielen von Gewinn darf nie Rechtfertigung dafür sein, Gesetze nicht einzuhalten, Verantwortung nicht wahrzunehmen oder unangemessene Risiken einzugehen.

MEIN BEITRAG

Auch ich als Mitarbeiter:in kann einen Beitrag zur Einhaltung der Menschenrechte leisten. Ich beachte die Menschenrechte als grundlegende Richtschnur und achte darauf, dass sie in meinem Umfeld respektiert werden.

Wenn ich Hinweise auf Menschenrechtsverletzungen in meinem beruflichen Umfeld habe, Sorge ich dafür, dass diese verhindert oder umgehend abgestellt werden. Menschenrechtsverletzungen muss ich zudem in jedem Fall über unser Hinweisgeberportal Tell us! melden. Zusätzlich kann es sinnvoll sein, dass ich eine Führungskraft informiere oder mich an unsere Anlaufstellen (Seite 25) wende.

Beispiel

Du hast ein Schreiben mit dem Hinweis erhalten, dass ein von uns beauftragter Lieferant seinen Beschäftigten nicht das ihnen zustehende Gehalt zahlt (oder unter Mindestlohn) und durch eine tolerierte 80-Stunden-Woche gegen das Arbeitszeitgesetz verstößt.

Melde den Fall über Tell us! und/oder informiere eine Führungskraft über den Hinweis auf mögliche Menschenrechtsverletzungen. Wir nehmen solche Hinweise sehr ernst, werden sie eingehend prüfen und erforderliche Maßnahmen ergreifen.



2. VIelfalt UND CHANCENGLEICHHEIT

Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt. Wir wollen ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich jede:r zugehörig fühlt und in dem jede:r als Individuum respektiert und geschätzt wird. Dafür fördern wir Chancengleichheit, Vielfalt und ein vorurteilsfreies Miteinander. Wir stehen für einen respektvollen und partnerschaftlichen Umgang, leben Toleranz und engagieren uns für ein inklusives Arbeitsumfeld. Diskriminierung hat in unserem Unternehmen keinen Platz – in keinem Bereich und zu keiner Zeit.

Wir arbeiten unabhängig von Geschlecht und Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Alter, Herkunft, Nationalität, Religion, Rasse, Hautfarbe, Gesundheit, Behinderung, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, familiären Verpflichtungen, Zivilstand oder einem vergleichbaren Umstand (Liste nicht abschließend – Reihenfolge zeigt keine Priorisierung). Das gilt für unsere Mitarbeiter:innen genauso wie im Umgang mit Dritten.

ILO Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100), ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)

MEIN BEITRAG

Vielfalt und Chancengerechtigkeit machen uns stärker! Ich setze mich dafür ein, dass alle Menschen in meinem Umfeld respektvoll und fair behandelt werden und ermutige andere, dasselbe zu tun.

Wenn ich sehe, dass jemand benachteiligt oder unfair behandelt wird – sei es durch Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing – spreche ich es an. Falls ich es nicht selbst lösen kann, wende ich mich an unsere Anlaufstellen (Seite 25). Gemeinsam sorgen wir für ein offenes und wertschätzendes Miteinander.

Beispiel

In deinem Arbeitsumfeld wird abwertend über Menschen aufgrund ihrer Nationalität, körperliche Einschränkung, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Hautfarbe gesprochen. Sprich dieses diskriminierende Verhalten direkt an oder wende dich an eine Führungskraft oder an unsere Anlaufstellen (Seite 25).



3. NULL TOLERANZ FÜR KINDER-, ZWANGS- UND PFLICHTARBEIT

Wir dulden keine widerrechtliche Arbeit von Kindern unter 15 Jahren (bzw. 14 Jahren, sofern es das nationale Recht in Übereinstimmung mit dem ILO Übereinkommen 138 zulässt). Jugendliche Arbeitnehmer:innen unter 18 Jahren dürfen nicht bei Nacht und nicht unter gefährlichen Bedingungen beschäftigt werden.

Zudem untersagen wir jegliche Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit sowie unrechtmäßige Disziplinarmaßnahmen. Wir stellen sicher, dass unsere Mitarbeiter:innen ausnahmslos auf Grundlage frei vereinbarter, dokumentierter und verständlicher Arbeitsbedingungen beschäftigt werden. Verbale Beschimpfungen oder die Anwendung von körperlichen Strafen, sexuelle Belästigung sowie psychische oder physische Nötigung sind streng verboten. Falls aufgrund eines schwerwiegenden Verstoßes, z. B. gegen diesen Code of Conduct oder eine Unternehmensrichtlinie, rechtliche Maßnahmen gegen unsere Mitarbeiter:innen erforderlich sein sollten, so führen wir diese ausschließlich gemäß den nationalen bzw. internationalen Gesetzen sowie den international anerkannten Menschenrechten durch.

ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), ILO Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105), ILO Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), ILO Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

MEIN BEITRAG

Auch ich als Mitarbeiter:in kann aktiv dazu beitragen, dass diese Werte gelebt werden. Ich achte auf die Einhaltung der Jugendarbeitsschutzgesetze und bin aufmerksam gegenüber jeder Form von Zwangsarbeit. Wenn mir etwas auffällt, das nicht in Ordnung ist, spreche ich es an und Sorge dafür, dass mögliche Missstände verhindert oder umgehend abgestellt werden. Ggf. informiere ich eine Führungskraft oder wende mich an unsere Anlaufstellen (Seite 25).

Beispiel

Du nimmst an einem Standortbesuch oder einem Lieferantenaudit teil und dabei fallen jugendlich wirkende Mitarbeitende auf. Bestätigt sich der Verdacht auf Kinder- oder Jugendarbeit, müssen unverzüglich Abhilfemaßnahmen eingeleitet werden. Falls Unklarheiten bleiben, musst du dafür sorgen, dass eine weitergehende Überprüfung veranlasst wird. Informiere in jedem Fall die Menschenrechtsbeauftragte und die Einkaufsleitung.



4. RESPEKT FÜR VEREINIGUNGS-FREIHEIT UND KOLLEKTIV-VERHANDLUNGEN

Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeitenden, Organisationen ihrer Wahl zu bilden, ihnen beizutreten und in Kollektivverhandlungen zu treten. In Fällen, in denen dieses Recht gesetzlich eingeschränkt ist, steht es unseren Mitarbeitenden frei, ihre eigenen Vertreter:innen zu wählen und sich zu organisieren. Arbeitnehmervertreter:innen sind bei uns vor jeglicher Benachteiligung geschützt, und wir sorgen dafür, dass sie ihre Rechte in einem offenen und fairen Umfeld wahrnehmen können.

ILO Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), ILO Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

MEIN BEITRAG

Ich beachte die Grundsätze der Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen. Falls ich Verstöße wahrnehme, spreche ich sie an oder melde sie, damit wir gemeinsam für Fairness sorgen können.

Beispiel

Kolleg:innen berichten, dass ihre Vorgesetzten ihre Mitarbeit im Betriebsrat (oder einer ähnlichen Vereinigung) abfällig kommentiert oder sie gar entmutigt haben. Ich bestärke sie darin, diesen Vorfall anzusprechen oder sich an unsere Anlaufstellen zu wenden (Seite 25).





5. FAIRE LÖHNE UND ARBEITSZEITEN

Unsere Mitarbeitenden erhalten eine angemessene Entlohnung, die sich mindestens an den lokalen gesetzlichen Mindestlöhnen und dem jeweiligen Arbeitsmarkt orientiert. Löhne sind bei uns grundsätzlich vertraglich festgelegt und werden rechtzeitig, regelmäßig und vollständig gezahlt. Bevor neue Mitarbeitende bei uns starten, erhalten sie transparente schriftliche Informationen zu den Arbeitsbedingungen und Löhnen. Auch unsere Arbeitszeiten sollen gut zum Leben passen. Wir achten darauf, dass Beruf, Familie und Privatleben gut miteinander vereinbar sind. Dabei müssen alle Arbeitszeitvereinbarungen mit der lokalen Gesetzgebung und auch mit den ILO Kernarbeitsnormen im Einklang stehen. Unsere Mitarbeitenden haben Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und zwar mindestens gemäß den jeweils geltenden nationalen Regelungen. Wir achten auch darauf, dass der vereinbarte Urlaub in Anspruch genommen wird.

MEIN BEITRAG

Ich halte mich an Arbeits- und Ruhezeiten gemäß den lokalen Vorgaben und den ILO-Kernarbeitsnormen. Falls ich eine Führungs- oder Leitungsfunktion habe, stelle ich sicher, dass überall in meinem Verantwortungsbereich mindestens der gesetzliche Mindestlohn gezahlt wird – auch bei unseren Partnern wie Leiharbeitsunternehmen oder Dienstleistern.

Beispiel

Du bist verantwortlich für die Auftragsvergabe an einen externen Dienstleister, z. B. für Reinigungsarbeiten. Du erfährst, dass der von dir beauftragte Dienstleister seinen Reinigungskräften weniger als den gesetzlichen Mindestlohn zahlt. Sprich den Dienstleister direkt an und fordere ihn auf, die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns nachzuweisen (z. B. durch Lohnabrechnungen) und dokumentiere dieses Gespräch. Überprüfe auch den bestehenden Vertrag mit dem Dienstleister, ob er eine Klausel zur Einhaltung des Mindestlohns enthält. Falls nicht, muss dies unbedingt vereinbart werden. Sollte der Dienstleister die Zahlung des Mindestlohns nicht nachweisen oder sich weigern, die Löhne anzupassen, informiere deine:n Vorgesetzte:n und/oder wende dich an unsere Anlaufstellen (Seite 25).



6. FEHLERKULTUR UND UMGANG MIT REGELVERSTÖßEN

FEHLER OFFEN ANSPRECHEN – GEMEINSAM LERNEN UND BESSER WERDEN

Fehler passieren und sie sind eine Chance, zu lernen und besser zu werden. Entscheidend ist, dass wir offen damit umgehen. Wir sprechen Dinge ehrlich an, holen uns Rat und suchen gemeinsam nach Lösungen. Alle, die zu dieser offenen Kultur beitragen, können sich auf Schutz und Unterstützung verlassen. Kritisches Feedback verstehen wir als Einladung, gemeinsam zu lernen und das Beste in uns hervorzubringen.

REGELVERSTÖßE ERNST NEHMEN – VERANTWORTUNG ZEIGEN

Externe und interne Vorschriften einzuhalten, ist für uns selbstverständlich. Wegschauen ist keine Option – wenn wir Fehlverhalten oder Regelverstöße bemerken, handeln wir. Wir reagieren schnell und angemessen, um die Situation zu klären und künftig zu vermeiden.

Unsere Führungskräfte haben hier eine besondere Verantwortung. Sie leben eine offene Fehlerkultur vor, unterstützen ihre Teams bei der Einhaltung unserer Grundsätze und Richtlinien und gehen Regelverstößen konsequent nach.

MEIN BEITRAG

Fehler direkt ansprechen: Wenn mir ein Fehler auffällt – bei mir selbst oder bei anderen – spreche ich ihn offen und respektvoll an. Gemeinsam suchen wir nach Lösungen und lernen daraus.

Schwerwiegende Regelverstöße melden: Bei einem begründeten Verdacht auf schwerwiegende oder bewusste Verstöße reagiere ich sofort: Ich melde den Vorfall bei einer Führungskraft oder bei unseren Anlaufstellen (Seite 25). Wenn notwendig, unterstütze ich bei der systematischen Aufklärung und Dokumentation. Schwerwiegende Verstöße kann ich zudem über das Hinweisgeberportal Tell us! melden. Unsere Führungskräfte mit Management-Verantwortung sind verpflichtet, solche Verstöße über Tell us! zu melden.

Beispiele für schwerwiegende Regelverstöße: Schwerwiegend sind Regelverstöße, die einer Person, unserem Unternehmen, unseren Mitarbeitenden oder der Gesellschaft erheblichen Schaden zufügen können, zum Beispiel:

- Verstöße gegen geltende Gesetze wie z. B. das Kartellrecht, Außenwirtschaftsrecht, Datenschutz, Arbeitsrecht, Lebensmittelrecht
- Wirtschaftskriminelle Handlungen wie Betrug, Untreue, Diebstahl, Unterschlagung, Korruption
- Die Verletzung von Menschenrechten, sexuelle Belästigung oder Verstöße gegen die Gleichbehandlung (Diskriminierungsgesetze)
- Verstöße gegen Vorschriften, die dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient
- Verstöße gegen unsere internen Vorgaben wie z. B. unsere RI-Richtlinie.

Beispiel

Fehler offen ansprechen: Nach einer wichtigen Abgabefrist für einen Projektvorschlag stellst du fest, dass deinem Team ein Fehler unterlaufen ist und dass darauf basierend keine richtige Entscheidung getroffen werden kann. Zögere nicht: Informiere sofort deine Führungskraft und die Empfänger:innen des fehlerhaften Projektvorschlags. Gemeinsam findet ihr eine Lösung, um die Unterlagen zu korrigieren. Anschließend besprichst du mit deinem Team, was ihr aus dem Fehler lernen könnt und wie er sich künftig vermeiden lässt.

Regelverstöße melden: Ein Mitarbeitender reicht absichtlich private Kosten über die Reisekostenabrechnung ein. Du bemerkst das und informierst eine Führungskraft oder unsere Anlaufstellen. Der Verstoß wird dokumentiert und geprüft, anschließend werden konsequent die notwendigen Maßnahmen ergriffen.



7. WERTEBASIERTE ORGANISATION

Wir handeln aus Überzeugung nach unseren Werten. Unsere Werte leiten uns jeden Tag. Sie geben uns Orientierung, schaffen Vertrauen und verbinden uns über alle Bereiche hinweg. Ganz gleich wo wir arbeiten, ob in den Werken, im Außendienst oder in den Büros: Wir übernehmen Verantwortung – für uns selbst, für unsere Teams und für unser Unternehmen. Wir bringen uns mit unseren Fähigkeiten ein, gehen fair und respektvoll miteinander um und treffen Entscheidungen, die auf Integrität und unseren Werten beruhen.

Führung bedeutet für uns mehr als eine Aufgabe – sie ist Haltung. Gute Führung bringt Menschen zusammen, die gemeinsam etwas bewegen wollen. Deshalb leben wir ein agiles Führungsverständnis, das auf Vertrauen, Eigenverantwortung, Lernbereitschaft und Zusammenarbeit auf Augenhöhe beruht. Wir schaffen Raum für Entwicklung, ermutigen zum Ausprobieren neuer Wege und fördern die Zusammenarbeit über Bereichsgrenzen hinweg.

Gerade dort, wo Verantwortung, Einfluss oder persönliche Nähe eine Rolle spielen, ist umsichtiges und integrires Handeln gefragt. Wir nutzen unsere Position und Befugnisse niemals zum eigenen Vorteil aus, schon gar nicht wenn berufliche Hierarchien oder Abhängigkeiten bestehen. Unsere Entscheidungen treffen wir immer auf Basis unserer Werte, Prinzipien und Regeln und zwar mit Blick auf das gemeinsame Ganze und zum Wohle aller Beteiligten.

MEIN BEITRAG

Ich handle im Einklang mit unseren Werten und übernehme Verantwortung für mein Tun. Ich gehe respektvoll mit anderen um, höre aktiv zu und fördere eine offene und wertschätzende Kommunikation. In meinem Bereich achte ich darauf, dass Entscheidungen nachvollziehbar, fair und im Einklang mit unseren Werten getroffen werden. Ich unterstütze Kolleg:innen dabei, ihre Stärken einzubringen und schaffe ein Umfeld, in dem Eigenverantwortung und Lernbereitschaft wachsen können. Wenn ich feststelle, dass unser Handeln nicht mit unseren Werten übereinstimmt, spreche ich dies konstruktiv an und trage zur Lösung bei.

Beispiel

In einem Teammeeting merke ich, dass eine Kollegin kaum zu Wort kommt. Um sicherzustellen, dass alle einbezogen sind und sich zugehörig fühlen, lade ich sie aktiv ein, ihre Sichtweise zu teilen. Ihre Idee bringt einen wertvollen Impuls für unser Projekt, den wir gemeinsam weiterentwickeln. So zeigen wir Respekt, arbeiten miteinander und nutzen die Stärken aller.



8. KLARE UND VERANTWORTUNGSVOLLE KOMMUNIKATION

Vertrauen verdient man. Unsere Basis dafür ist ehrliche, transparente, respektvolle und verlässliche Kommunikation. Unsere Kommunikation ist verlässlich und frei von haltlosen Versprechungen, die das Vertrauen unserer Konsument:innen, Mitarbeitenden oder Geschäftspartner gefährden könnten.

Wir legen Wert darauf, dass unsere Informationen korrekt und unsere Botschaften klar, verständlich und rechtskonform sind. Dazu gehört auch, dass wir bei Werbung, Marketing und Verpackung niemals irreführende Aussagen machen oder unlautere Methoden einsetzen. Unsere Kommunikation soll Konsument:innen eine verlässliche Orientierung geben; ob es um Qualität, Inhaltsstoffe, Nährwerte oder Nachhaltigkeit geht. Aussagen zu diesen Themen treffen wir nur, wenn wir sie nachweislich einhalten können.

Geplante Kommunikations- und Marketingmaßnahmen stimmen wir daher vorab mit der zuständigen Fachabteilung ab.

Verantwortung: Wir nehmen unsere Verantwortung gegenüber unseren Konsument:innen sehr ernst. Dazu gehört, sie bei bewussteren Ernährungsentscheidungen zu unterstützen. Seit vielen Jahren sind wir deshalb auch Mitglied des EU Pledge, einer freiwilligen Initiative führender Lebensmittel- und Getränkeunternehmen. Wir verpflichten uns, keine Werbung zu machen, die Kinder unter 14 Jahren gezielt anspricht. Wir achten in jeglicher Kommunikation darauf, dass keine falschen Eindrücke entstehen und unterstützen so Eltern in ihren Bemühungen, ihren Kindern eine ausgewogene Ernährungsweise zu vermitteln.

MEIN BEITRAG

Ich kommuniziere immer ehrlich, klar und respektvoll. Wenn ich Informationen weitergebe, achte ich darauf, dass sie korrekt, verständlich und nachvollziehbar sind. Ich vermeide Spekulationen und gebe keine Aussagen zu Dingen ab, die noch nicht entschieden, umgesetzt oder zumindest in Arbeit sind.

Öffentlichkeits- oder Medienanfragen leite ich an unser Kommunikations-Team weiter, damit sie fundiert und einheitlich beantwortet werden. In sozialen Netzwerken und auf öffentlichen Veranstaltungen mache ich deutlich, wenn ich meine persönliche Meinung äußere, und ich halte mich an die Leitlinien der Unternehmenskommunikation.

Ich achte darauf, dass unsere Kommunikation verantwortungsvoll ist und unsere Werbung Kinder nicht gezielt anspricht. Wenn ich unsicher bin, ob eine Maßnahme unseren Vorgaben entspricht, wende ich mich an die Unternehmenskommunikation oder an unsere Anlaufstellen (Seite 25).

Beispiel

Du stößt im Internet auf einen Kommentar, in dem eine externe Person falsche Behauptungen über unsere Produktionsmethoden aufstellt.

Auch wenn du die Fehlinformation sofort richtig stellen möchtest, wende dich an das Kommunikations-Team. Es wird die Situation sachlich prüfen und mit einer fundierten, angemessenen Antwort reagieren.



LORENZ SICHERES & WERTSCHÄTZENDES ARBEITSUMFELD



9. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Neben unserer gesellschaftlichen Verantwortung haben wir bei Lorenz auch die unternehmerische Verantwortung für den Schutz unserer Mitarbeitenden. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz integrieren wir deshalb in all unsere Betriebsabläufe und schaffen so ein sicheres Arbeitsumfeld. Alle Mitarbeitenden tragen dazu bei, indem sie unsere Sicherheitsvorschriften einhalten. Wenn wir Missstände, wie z. B. potenzielle Gefahren oder Unfallrisiken, entdecken, zeigen wir sie auf und räumen sie aus. Passend zum jeweiligen Arbeitsplatz führen wir für unsere Mitarbeitenden Arbeitssicherheitsschulungen durch.

Besonders schutzbedürftige Mitarbeitende, wie z. B. jugendliche Arbeitnehmer:innen oder Schwangere, erhalten bei uns zusätzlichen Schutz.

ILO Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), ILO Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)

MEIN BEITRAG

Ich halte mich an die Vorschriften und Anweisungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Ich gefährde weder meine eigene Gesundheit und Sicherheit noch die meines Teams oder Dritter. Unsichere Situationen spreche ich aktiv an und ich nehme Hilfe an, wenn ich sie brauche.

Wenn es in meiner Verantwortung liegt, ergreife ich alle notwendigen und gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen, um ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Ich weise auf unsichere Handlungen oder Zustände hin, nehme an Schulungen und Unterweisungen teil und setze mein Wissen in die Praxis um.

Beispiel

Beim Befüllen der Produktionsanlagen tritt durch eine undichte Leitung eine größere Menge Speiseöl aus. Anstatt die Arbeit fortzusetzen, stoppe ich sofort den Prozess, sperre den Bereich ab und

informiere die verantwortliche Fachkraft. Gemeinsam stellen wir sicher, dass die ausgelaufene Flüssigkeit sachgerecht aufgenommen und entsorgt wird und die Leitung repariert wird. Durch mein umsichtiges Handeln verhindere ich Gefahren für Kolleg:innen und Schäden an den Anlagen.



10. SCHUTZ VON VERTRAULICHEN INFORMATIONEN UND GEISTIGEM EIGENTUM

Jede:r von uns trägt Verantwortung dafür, dass vertrauliche Informationen sowie unser geistiges Eigentum und Lorenz Know-how geschützt bleiben. Unternehmensinformationen, die nicht zur Veröffentlichung freigegeben sind, unterliegen der Geheimhaltung und dürfen nicht an Unbefugte weitergegeben werden – das gilt auch für Freund:innen und Familie. Ebenso ist es nicht erlaubt, vertrauliche Geschäftsinformationen zum eigenen Vorteil, zum Vorteil Dritter oder zum Nachteil von Lorenz zu nutzen. Das gilt auch dann, wenn eine Person nicht mehr im Unternehmen beschäftigt ist.

Wir respektieren die Schutzrechte Dritter. Das bedeutet, dass wir keine fremden Geschäftsgeheimnisse oder geistiges Eigentum unbefugt beschaffen, nutzen oder verbreiten.

MEIN BEITRAG

Ich gehe mit allen Unternehmensinformationen verantwortungsvoll um und schütze sie vor unbefugtem Zugriff. Besonders sorgfältig behandle ich vertrauliche Information wie technisches Know-how, Rezepturen, Herstellungsverfahren, Produktentwicklungen, Geschäftsstrategien sowie Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse. Informationen teile ich ausschließlich über die vom Unternehmen vorgesehenen sicheren Kanäle und nutze



dafür ausschließlich betriebliche Geräte, Software und Kommunikationsmittel. Nicht mehr benötigte Dokumente, die keiner Aufbewahrungspflicht unterliegen, entsorge ich sicher über die vorgesehenen Sicherheitsbehältnisse und nicht im Papiermüll.

Beispiel

Du bist an der Entwicklung einer innovativen Technologie oder eines neuen Produkts beteiligt und sollst deine Ergebnisse an verschiedenen Unternehmensstandorten präsentieren. Auf dem Weg dorthin möchtest du in der Bahn oder im Flugzeug noch einmal die Präsentation durchsehen.

Stelle sicher, dass niemand Einblick in vertrauliche Informationen erhält, denn das könnte schwerwiegende Folgen für unser Unternehmen haben. Achte darauf, dass Mitreisende Inhalte auf deinem Bildschirm nicht einsehen oder Gespräche mitverfolgen können. Nutze dafür z. B. Sichtschutzfolien für deinen Laptop, verwende keine frei zugänglichen Hotspots oder W-LAN-Verbindungen und bespreche vertrauliche Informationen nicht in öffentlichen Bereichen.



11. VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT PERSONENBEZOGENEN DATEN

Wir nehmen den Schutz persönlicher Daten sehr ernst. Deshalb behandeln wir die personenbezogenen Daten unserer Mitarbeitenden – auch von ehemaligen Kolleg:innen und Bewerbenden – genauso verantwortungsvoll wie die Daten von Verbraucher:innen, Geschäftspartnern, Angehörigen und allen anderen, die mit uns in Kontakt stehen oder die Kontakt zu uns suchen. Personenbezogene Daten erfassen und nutzen wir nur unter Beachtung strenger Vorgaben sowie der Rechte der betroffenen Personen. Damit stellen wir sicher, dass wir das Recht jeder Person auf Datenschutz einhalten.

MEIN BEITRAG

Mit personenbezogenen Daten gehe ich sorgfältig um. Von der erstmaligen Erfassung bis zur Vernichtung oder Löschung nutze ich personenbezogene Daten nur für die zulässigen Zwecke und unter Beachtung unserer Datenschutzrichtlinien. Die Verantwortung für die Sicherheit der personenbezogenen Daten in meinem Arbeitsumfeld liegt bei mir selbst. In Zweifelsfällen wende ich mich an die zuständige Datenschutz-Koordinator:in (siehe unser Intranet CONNECT oder Seite 25).

Beispiel

Du möchtest eine bereits vorhandene Kontaktliste mit personenbezogenen Daten von Gewinnspielteilnehmer:innen für eine neue Werbeaktion nutzen. Die Daten dürfen allerdings nur für den ursprünglichen Zweck, für den sie erhoben wurden (z. B. die Durchführung des Gewinnspiels und die Benachrichtigung der Gewinner), genutzt werden. Auch die interne Weitergabe dieser Daten für deine neue Werbeaktion ist nicht ohne Weiteres erlaubt. Stelle deshalb sicher, dass die Datenerhebung und -nutzung den Datenschutzvorgaben

und den geltenden Gesetzen entspricht. Personenbezogene Daten dürfen grundsätzlich nur für den Zweck verarbeitet werden, für den sie erhoben worden sind. Kläre vorab mit den zuständigen Datenschutz-Koordinator:innen, ob eine Einwilligung erforderlich ist, wie die Betroffenen zu informieren sind und ob die Weitergabe an andere Abteilungen zulässig ist.



12. SICHERER UMGANG MIT IT-SYSTEMEN

Ob E-Mail, Smartphone oder Cloud-Anwendung – IT-Sicherheit beginnt bei uns allen. Wir schützen unsere Endgeräte, Netzwerke, Zugänge und Dienste und die darin gespeicherten Informationen, indem wir umsichtig handeln, die geltenden Regeln beachten und unsere IT-Sicherheitsrichtlinie jederzeit einhalten.

Regelmäßige IT-Sicherheitsschulungen helfen uns, im Alltag aufmerksam zu bleiben: von der Wahl starker Passwörter über den Schutz vor Phishing bis hin zur sicheren Nutzung unserer Arbeitsmittel. Jede:r von uns trägt dazu bei, Risiken zu erkennen und zu vermeiden. Darüber hinaus setzt unser Unternehmen professionelle technische und organisatorische Sicherheitsmaßnahmen ein und arbeitet eng mit seinen IT-Dienstleistern zusammen, um potenzielle Cyberangriffe abzuwehren. So bleiben wir als Unternehmen verlässlich, vertrauenswürdig und sicher – für uns selbst, unsere Partner und unsere Kund:innen.

MEIN BEITRAG

Ich mache mich mit den geltenden Vorgaben zur IT-Sicherheit für unsere Systeme vertraut und halte sie konsequent ein. Indem ich aufmerksam bleibe, verdächtige Aktivitäten melde und mein Wissen zur IT-Sicherheit regelmäßig aktualisiere, kann ich aktiv zur IT-Sicherheit beitragen. Für alle mir überlassenen Arbeitsmittel und Informationen bin ich selbst verantwortlich. Ich achte an jedem Ort und zu jeder Zeit darauf, dass nur befugte Personen darauf Zugriff haben. Bei Fragen zur IT-Sicherheit oder verdächtigem Verhalten der IT-Systeme wende ich mich schnellstmöglich an den IT Service Desk oder die IT-Sicherheitsbeauftragten.

Beispiel

Auf einer Geschäftsreise hast du mit der von Lorenz bereitgestellten SIM-Karte keinen Empfang. Trotzdem möchtest du einer Kollegin ein vertrauliches Dokument schicken. Ein Café in deiner Nähe bietet kostenloses, aber unverschlüsseltes WLAN an. Du weißt, selbst beliebte, kostenlose Dienste bergen oft ein Sicherheitsrisiko, deshalb nutzt du das WLAN des Cafés nicht. Die unzureichenden Sicherheitsmaßnahmen des Cafés können Angriffsflächen für Hacker und somit eine Gefahr für die Daten unseres Unternehmens darstellen.

Daher nutzt du ausschließlich die von Lorenz freigegebenen Cloud-Dienste und stimmst dich bei Bedarf mit der IT-Abteilung ab, bevor du fremde Cloud-Dienste zur Verarbeitung von Geschäftsdaten verwendest. So stellst du sicher, dass vertrauliche Informationen geschützt bleiben und keine unnötigen Angriffsflächen entstehen.



13. VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT KÜNSTLICHER INTELLIGENZ

Künstliche Intelligenz (KI) ist längst ein integraler Bestandteil unseres Arbeitsalltags und ein entscheidender Motor für Innovation und neue Arbeitsweisen. Sie ist mehr als nur ein Werkzeug – sie beeinflusst, wie wir Wissen generieren, Prozesse gestalten, Entscheidungen treffen und vieles mehr. Doch KI selbst kennt keine ethischen Prinzipien oder Werte. Deshalb liegt es in unserer Verantwortung, KI bewusst und umsichtig einzusetzen. Menschliches Urteilsvermögen ist und bleibt dabei unerlässlich, um zu entscheiden, was ethisch, gut und richtig ist.

Wir verpflichten uns daher, KI verantwortungsvoll im Einklang mit unseren Werten und im Sinne der Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten, zu nutzen. Dies bedeutet einen ethischen, sicheren und rechtskonformen Einsatz in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen wie der EU-KI-Verordnung und der DSGVO sowie unseren internen Standards (KI-Richtlinie).

Der Schutz von Informationen steht bei der Nutzung von KI an erster Stelle: Deshalb verwenden wir ausschließlich die von der Unternehmens-IT freigegebenen KI-Systeme und Lösungen. Darüber hinaus halten wir uns stets an die Vorgaben der KI-Richtlinie. Auch unsere sonstigen internen Richtlinien sind bei der Nutzung von KI jederzeit einzuhalten. Hierzu zählen insbesondere sicherheits- und datenschutzrechtliche Anweisungen und Vorgaben sowie entsprechende Betriebsvereinbarungen.

Grundsätzlich gilt: Im Zweifel fragen. Wende dich bei Fragen oder Bedenken jederzeit an die zuständigen Anlaufstellen (IT, Datenschutz, Legal).

MEIN BEITRAG

Wir alle sind gefragt, KI verantwortungsvoll einzusetzen. Ich kenne die KI-Richtlinie von Lorenz und weiß, wie KI-Systeme in meinem Arbeitsbereich genutzt werden dürfen und auf welche Daten sie zurückgreifen. Dabei gehe ich sorgsam mit vertraulichen Informationen und personenbezogenen Daten um und prüfe KI-Ergebnisse kritisch, bevor ich sie weiterverwende. Durch interne Schulungen halte ich mein Wissen zum sicheren und verantwortungsvollen Einsatz von KI aktuell und lerne, wie ich die Chancen von KI bewusst und zielgerichtet nutzen kann. Wenn ich unsicher bin oder Risiken bemerke, spreche ich diese aktiv bei unseren Anlaufstellen (Seite 25) bzw. bei IT, Datenschutz, Legal an.

Beispiel

Du möchtest einen Text mit Hilfe eines KI-Tools überarbeiten lassen. Bevor du ihn hochlädst, prüfst du: Ist das KI-Tool von Lorenz IT freigegeben? Enthält der Text vertrauliche Informationen oder personenbezogene Daten, die besonders schützenswert sind? Welche Vorgaben aus der KI-Richtlinie und anderen internen Standards sind in diesem Zusammenhang ggf. zu beachten?

Lorenz & ÖKOLOGISCHES ENGAGEMENT



14. VIELFÄLTIGES GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Als Familienunternehmen ist es für uns selbstverständlich, etwas zurückzugeben. Wir engagieren uns für soziale, gesellschaftliche und kulturelle Projekte, die die Gemeinschaft stärken, Chancen schaffen oder Nachhaltigkeitsziele unterstützen. Unsere Spenden- und Sponsoringprojekte sind transparent, nachvollziehbar und im Einklang mit unseren Werten und der geltenden Rechtsordnung.

Dabei unterscheiden wir klar zwischen Spende und Sponsoring:

- Eine Spende ist immer eine freiwillige Zuwendung ohne die Erwartung einer Gegenleistung. Sie dient einem gemeinnützigen Zweck. Als Gegenleistung darf maximal eine öffentliche Danksagung erfolgen, die keinen Werbecharakter hat.
- Sponsoring ist eine Partnerschaft, bei der eine vertragliche Gegenleistung erbracht wird. Dazu gehören beispielsweise die Platzierung eines Logos oder die Erwähnung in Kommunikationsmaterialien.

Für alle Spenden- und Sponsoringmaßnahmen gilt: Wir dokumentieren alle Spenden- und Sponsoringmaßnahmen nachvollziehbar und stellen sicher, dass Empfänger, Zweck und Verwendung der Mittel transparent und überprüfbar sind.

Da unser Engagement dem Gemeinwohl dienen soll, schließen wir finanzielle Zuwendungen an Parteien, politiknahe Organisationen oder Einzelpersonen aus.

MEIN BEITRAG

Ich verstehe und kenne die Unterschiede zwischen Spenden und Sponsoring.

Konkret bedeutet das bei Spenden: Ich stelle sicher, dass keine Gegenleistung erwartet oder erbracht wird, die über eine reine Danksagung hinausgeht. Gleichzeitig Sorge ich für die Dokumen-

tation von Zweck, Empfänger und Zahlungsfluss, um die Nachprüfbarkeit (z. B. per Spendenquittung) zu gewährleisten.

Bei Sponsoring: Ich Sorge dafür, dass alle vereinbarten Gegenleistungen vertraglich geregelt, dokumentiert und transparent kommuniziert werden.

Bei Unsicherheiten oder Unklarheiten hole ich stets Rat bei unseren Anlaufstellen (Seite 25) ein, um die Integrität von Lorenz und die Einhaltung aller rechtlichen und steuerlichen Vorgaben zu gewährleisten.

Beispiel

Ein lokaler Verein bittet um Unterstützung für ein soziales Projekt. Du findest die Idee gut – bevor du eine Spende zusagst, prüfst du: Passt das Vorhaben zu unseren Werten und handelt es sich um eine von den Behörden anerkannte gemeinnützige Organisation? Gibt es klare Informationen zur Verwendung der Mittel?

Du informierst die zuständige Stelle im Unternehmen (Seite 25), um das weitere Vorgehen abzustimmen. So stellst du sicher, dass Engagement bei uns transparent, verantwortungsvoll und gemeinnützig erfolgt.



15. VERANTWORTUNG FÜR UMWELT UND NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Wir wollen unser Unternehmen erfolgreich in zukünftige Generationen führen. Die wichtigste Grundlage dafür ist eine intakte und gesunde Umwelt und Natur. Deshalb verpflichten wir uns zu einer nachhaltigen Entwicklung im Unternehmen und arbeiten kontinuierlich daran, unsere negativen Umweltauswirkungen zu verringern; sei es durch die Reduktion von Emissionen, einen bewussteren Umgang mit Ressourcen oder die Vermeidung von

Abfällen. Jede:r Einzelne kann dazu beitragen, unsere Umwelt zu bewahren und zu schützen.

Unsere Verantwortung umfasst alles, was wir tun: unsere Marken und Produkte, unsere Standorte, sämtliche Tätigkeiten und auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette. Wir hinterfragen regelmäßig, wie wir Prozesse umweltverträglicher gestalten können, und setzen auf Technologien, die fortschrittlich, effizient und ressourcenschonend sind. Dabei betrachten wir den gesamten Lebenszyklus unserer Produkte. Das beginnt schon beim Anbau der Rohstoffe, führt über die Entwicklung und die Herstellung, und reicht bis zur Entsorgung von Verpackungen. In der Produktentwicklung achten wir darauf, natürliche Ressourcen verantwortungsvoll einzusetzen und Umweltauswirkungen Schritt für Schritt zu verringern. Unsere Herstellungsverfahren überprüfen wir regelmäßig, um Verbesserungen umzusetzen und nachhaltigere Lösungen zu finden. Selbstverständlich halten wir dabei alle Umweltschutzgesetze und -regeln ein.

MEIN BEITRAG

Nachhaltigkeit beginnt bei mir. In meiner täglichen Arbeit beziehe ich den Umweltschutz aktiv mit ein und gehe bewusst sowie sparsam mit Ressourcen wie Energie oder Wasser um. Ich achte darauf, die negativen Auswirkungen meiner Tätigkeit auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten und befolge dabei die geltenden Umweltvorgaben und internen Richtlinien für mein Arbeitsumfeld.

Beispiel

Dir fällt auf, dass ein Tank in einer Halle undicht ist und größere Mengen Betriebsmittel in die Erde auslaufen. Andere scheinen das Leck bisher nicht bemerkt zu haben und du fürchtest, dass die Betriebsstoffe komplett auslaufen werden.

Informiere unverzüglich eine zuständige Person und mache auf das Problem aufmerksam. Verlasse Dich nicht darauf, dass jemand anderes das Leck melden wird.



16. SCHONUNG VON RESSOURCEN

Zur Herstellung unserer Produkte benötigen wir zahlreiche Ressourcen und Rohstoffe, darum haben wir eine besondere Verantwortung für ihren nachhaltigen und effizienten Einsatz. Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, dass sie sorgsam mit Rohstoffen, Wasser, Energie, Materialien und Flächen umgehen und unnötige Abfälle vermeiden. Verantwortung übernehmen wir auch entlang der Wertschöpfungskette. Ein bewusster und effizienter Ressourceneinsatz schützt nicht nur die Umwelt, sondern kommt auch der Gesellschaft – also uns allen sowie dem Unternehmen – zugute.

MEIN BEITRAG

Ich halte mich an die betrieblichen Richtlinien und gehe verantwortungsvoll mit Ressourcen und Unternehmensvermögen um.

Durch bewusstes Handeln trage ich dazu bei, Verschwendung zu vermeiden und unsere Umwelt zu schonen.

Beispiel

Im Produktionsprozess fällt regelmäßig Materialverschnitt an, z. B. bei Folienverpackungen. Dir fällt auf, dass ein Teil dieses Verschnitts durch bessere Maschineneinstellungen vermieden werden könnte. Du sprichst deine Führungskraft oder die zuständige Stelle darauf an und setzt dich für eine Lösung zur effizienteren Nutzung des Materials ein.



17. AKTIVER BEITRAG ZUM KLIMASCHUTZ

Wir sind uns unserer Verantwortung für die Umwelt bewusst und wollen aktiv zum Klimaschutz beitragen. Das bedeutet, wir setzen uns dafür ein, unsere Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette deutlich zu reduzieren. Unser Fokus liegt dabei sowohl auf unserer Produktion und Logistik als auch auf unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette, z. B. auf unseren Rohstoffen.

Dafür haben wir uns ehrgeizige, wissenschaftsbasierte Klimaziele gesetzt, denn wir wollen unseren Teil zur Erreichung der auf der UN-Klimakonferenz in Paris vereinbarten Ziele und des 1,5 °C-Ziels des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) leisten.

MEIN BEITRAG

Ich kann einen Unterschied machen und aktiv zum Klimaschutz beitragen. Sei es, indem ich bewusst den Energieverbrauch am Arbeitsplatz reduziere, nicht notwendige Geschäftsreisen durch virtuelle Meetings ersetze oder Ideen einbringe, wie wir unseren ökologischen Fußabdruck allgemein verringern können.

Beispiel

Während eines Produktionsstillstands fällt dir auf, dass die Förderbänder weiterhin laufen, obwohl kein Produkt transportiert wird. Dies führt zu vermeidbarem Stromverbrauch. Du meldest dieses Problem schnellstmöglich deiner Führungskraft oder der zuständigen Abteilung, um unnötige Energiekosten zu vermeiden und den Stromverbrauch zu senken.



18. SCHUTZ VON BIODIVERSITÄT

Wir wollen zur Erhaltung der biologischen Vielfalt beitragen und die Gesundheit der Böden fördern. Deshalb setzen wir uns dafür ein, wertvollen Lebensraum zu schützen und die Entwaldung von Flächen zu vermeiden, denn der Verlust von Wald gefährdet die Biodiversität und kann zu hohen Treibhausgasemissionen führen. Zusammen mit unseren landwirtschaftlichen Partner:innen unterstützen wir nachhaltige Anbaumethoden zur Förderung der Bodengesundheit und der biologischen Vielfalt. Dies geschieht unter anderem durch die aktive Unterstützung von Landwirt:innen bei der Umstellung auf regenerative Anbaumethoden, die darauf abzielen, die Bodenfruchtbarkeit zu erhöhen und die Artenvielfalt zu fördern.

MEIN BEITRAG

Ich spiele eine wichtige Rolle beim Schutz der Biodiversität und achte bei der Auswahl von Rohstoffen und Lieferanten darauf, dass deren Anbaumethoden nicht zu Entwaldung oder Umwandlung von Wäldern führen und im besten Fall die Bodengesundheit und Artenvielfalt stärken. Unser Responsible Sourcing Commitment bildet hierfür die Grundlage. So kann ich beitragen, wertvolle Lebensräume zu erhalten und den Biodiversitätsverlust zu vermeiden.

Beispiel

Du bist für den Einkauf von Papier- und Kartonverpackungen zuständig. Ein neuer Lieferant bietet günstige Materialien an, kann aber weder FSC®-Zertifikate noch Nachweise zur Herkunft des Holzes und zur Vermeidung von Entwaldung vorlegen. Du lehnt das Angebot ab und stellst sicher, dass nur Lieferanten mit den erforderlichen Zertifikaten und Nachweisen an der Ausschreibung teilnehmen. Die Nachweise lässt du dir immer zusenden und überprüfst sie vor Vertragsschluss.



19. RESPEKT FÜR DIE RECHTE LOKALER GEMEINSCHAFTEN

Wir achten und respektieren die Rechte lokaler Gemeinschaften – insbesondere ihre Zugangs- und Nutzungsrechte an Land, Wasser und Wäldern. Diese Ressourcen sind oft Lebensgrundlage und kulturell bedeutsam. Unzulässige Vertreibungen oder ungenehmigte Entnahmen stehen im klaren Widerspruch zu unseren Werten und sind strikt verboten.

MEIN BEITRAG

Ich berücksichtige diese Rechte frühzeitig – insbesondere bei Entscheidungen rund um Landerwerb, Standortwahl oder die Auswahl von Geschäftspartnern. Ich achte darauf, dass mögliche Risiken erkannt und in Risikoanalysen berücksichtigt werden. Falls nötig, setze ich mich für geeignete Schutzmaßnahmen ein, zum Beispiel indem ich betroffene Gruppen frühzeitig einbinde, eine Risiko- und Folgenabschätzung durchführe und sicherstelle, dass Nutzungs- und Zugangsrechte langfristig respektiert und gewahrt bleiben.

Beispiel

Für die Erweiterung eines Standorts soll Land erworben werden. Bevor es zu einer Entscheidung kommt, prüfe ich, ob Rechte lokaler Gemeinschaften an Land, Wasser oder Wäldern betroffen sind. Ich dokumentiere die Ergebnisse sorgfältig und stelle sicher, dass die betroffenen Gruppen einbezogen und ihre Interessen berücksichtigt werden.

Lorenz VERLÄSSLICHER & INTEGRER GESCHÄFTSPARTNER



20. SICHERE PRODUKTE UND QUALITÄT

Unsere internationalen Marken und Produkte stehen für Sicherheit und Qualität – das ist unser Anspruch bei Lorenz. Unsere Produkte sollen nicht nur schmecken, sondern begeistern: durch Qualität, Sorgfalt und Verlässlichkeit. Unsere oberste Priorität ist es, jederzeit sichere Produkte herzustellen bzw. in den Verkehr zu bringen, die allen gesetzlichen Vorgaben sowie Kundenanforderungen entsprechen.

Jede:r bei Lorenz trägt dafür Verantwortung, ganz gleich in welchem Bereich.

Damit sich unsere Konsument:innen und Handelspartner auf uns verlassen können, achten wir konsequent auf die Lebensmittelsicherheit, die Qualität, die Legalität und die Authentizität unserer Produkte und Leistungen. Das beginnt bei der sorgfältigen Auswahl unserer Rohstoffe und Verpackungen und setzt sich in der Herstellung und Logistik fort. Hierzu arbeiten wir auch mit Verfahren, die potenzielle Fehlerquellen von Anfang an ausschließen. Gemeinsam mit unseren Lieferanten und Dienstleistern arbeiten wir zudem fortlaufend an der Verbesserung der Ernährungseigenschaften unserer Produkte und entwickeln unsere Herstellungsprozesse entsprechend weiter. Gleichzeitig verpflichten wir uns dazu, unsere Prozesse und Systeme für Lebensmittelsicherheit und Qualität kontinuierlich zu optimieren. Und zwar immer im Einklang mit unseren Nachhaltigkeits-Grundsätzen.

MEIN BEITRAG

Ich trage Verantwortung für die Lebensmittelsicherheit und Qualität. Deshalb halte ich alle geltenden Vorgaben, Standards und Prozesse in der Produktentwicklung und -herstellung zuverlässig ein. Auch unter Zeit- oder Kostendruck halte ich mich immer an die Spezifikationen unserer Produkte. Ich lebe unsere definierten Prozesse und bringe mich aktiv ein, um sie zu verbessern und mögliche Lücken zu schließen. Bei Fragen oder Bedenken zur Produktsicherheit oder -qualität spreche ich um-

gehend und direkt meine Führungskraft oder das Qualitätsmanagement an.

Beispiel

Ein:e Verbraucher:in meldet sich mit einer Reklamation, weil er:sie mit der Qualität eines Produktes nicht zufrieden ist. Melde diesen Fall unverzüglich unserem Verbraucherservice. Dein schneller Hinweis ist entscheidend: Er hilft uns, die Ursache rasch zu finden, die Reklamation zu klären und so unsere Produktqualität und die Zufriedenheit unserer Verbraucher:innen sicher zu stellen.



21. SCHONENDER UMGANG MIT VERMÖGENSWERTEN

Ob Produkte, Roh- und Werkstoffe, Maschinen, Arbeitsmittel, IT-Ausstattung, Finanzmittel oder geistiges Eigentum und Geschäftsgeheimnisse – unser Betriebsvermögen (materiell und immateriell) ist wertvoll. Deshalb gehen wir sorgfältig, ressourcenschonend und verantwortungsvoll damit um.

Die Nutzung erfolgt ausschließlich für geschäftliche Zwecke. Eine private Nutzung ist nur dann erlaubt, wenn dies ausdrücklich durch interne Richtlinien oder Regelungen vorgesehen ist. Übrigens, zum Umgang mit unseren Vermögenswerten gibt es bei uns je nach Bereich detaillierte Richtlinien.

MEIN BEITRAG

Ich gehe mit allen materiellen Vermögenswerten, ob Arbeitsmittel, Fahrzeuge oder Geräte, sorgsam um. Genauso mache ich es bei immateriellen Vermögenswerten wie geistigem Eigentum. Ich informiere meine Führungskraft umgehend über Schäden, Verluste, Diebstahl oder Missbräuche.

Beispiel

Ich arbeite in der Produktion. Während meiner Schicht bemerke ich, dass eine Maschine ungewöhnliche Geräusche macht. Anstatt die Produktion weiterlaufen zu lassen, informiere ich umgehend die Technikabteilung und stoppe gegebenenfalls den Prozess. So verhindere ich größere Schäden am Betriebsvermögen und Sorge dafür, dass unsere Anlagen langfristig zuverlässig arbeiten.

**22. KEINE KORRUPTION – KEINE BESTECHUNG**

Korruption zerstört Vertrauen, schadet der Gesellschaft und beeinträchtigt wirtschaftliche Fairness. Deshalb ist sie in allen Ländern strafbar und mit den Werten von Lorenz unvereinbar. In unserem Unternehmen lehnen wir jegliche Form von Korruption ab. Dazu gehören unter anderem Bestechung, Beschleunigungszahlungen, ungerechtfertigte Zuwendungen sowie der Missbrauch von Spenden und Mitgliedschaften. Unsere Mitarbeitenden dürfen anderen – etwa Amtsträger:innen oder Beschäftigten privater Unternehmen – keine persönlichen Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren, um deren Entscheidungen unzulässig zu beeinflussen. Umgekehrt gilt: Niemand bei Lorenz darf persönliche Vorteile annehmen, fordern oder sich versprechen lassen, wenn dadurch der Eindruck entstehen kann, geschäftliche Entscheidungen seien davon nicht mehr unabhängig. Ein solcher Vorfall – oder bereits der Versuch – ist umgehend zu melden.

MEIN BEITRAG

Ich lasse mich bei meiner Arbeit nicht von persönlichen Vorteilen beeinflussen – und biete auch selbst niemandem solche Vorteile an, um Entscheidungen zu beeinflussen. Ich handle ehrlich, fair und unabhängig. Bevor ich Geschenke mache oder entgegennehme oder Einladungen ausspreche oder annehme, informiere ich mich über die geltenden Regelungen bei Lorenz oder wende mich an Compliance. Wenn mir etwas verdächtig erscheint – zum Beispiel ein ungewöhnliches Geschenk, eine Einladung oder ein Angebot – spreche ich es offen an oder melde es bei unseren Anlaufstellen (Seite 25). So schütze ich mich selbst und unser Unternehmen.

Beispiel

Du besuchst einen Lieferanten, um ein Bauteil für unsere Produktion zu prüfen.

Im Rahmen deines Besuches verdichten sich Hinweise darauf, dass die Bauteile erhebliche Mängel aufweisen. Die zuständige Kontaktperson beim Lieferanten bietet dir eine Zahlung an, um die Mängel zu übersehen und dich zur Abnahme der fehlerhaften Bauteile zu bewegen.

Nimm die Zahlung auf keinen Fall an. Kontaktiere umgehend deine Führungskraft oder wende dich an Compliance. Bereits der Versuch einer Bestechung wird von uns nicht toleriert. So machst du deutlich, dass bei Lorenz Entscheidungen nicht käuflich sind.

**23. SORGFÄLTIGE PRÜFUNG ALLER ZUWENDUNGEN**

Wir überzeugen durch unsere Marken, Produkte und Leistungen – nicht durch Geschenke oder Einladungen. Zuwendungen sind bei Lorenz nur in angemessenem Rahmen erlaubt.

Um uns selbst und das Unternehmen vor rechtlichen Risiken zu schützen, nehmen wir grundsätzlich keine hochwertigen Geschenke, unverhältnismäßigen Einladungen oder finanziellen Zuwendungen an. In Ausnahmefällen können geringwertige Geschenke oder eine Bewirtung zulässig sein – wenn keine Gegenleistung damit verbunden ist und nicht der Anschein erweckt wird, eine Geschäftsentscheidung zu beeinflussen.

Zur Orientierung gilt: Maßgeblich ist der jeweils steuerfrei zulässige Betrag für Sachzuwendungen pro Fall und Jahr. Besonders vorsichtig sind wir bei Geschenken oder Einladungen an Amtsträger:innen oder deren Angehörige – diese sind in fast allen Ländern unzulässig und daher in der Regel nicht erlaubt. Bei Fragen und Unsicherheiten wende dich an Compliance.

Unsere internen Vorgaben regeln klar, welche Zuwendungen angemessen sind und welche Prüfschritte vor einer Annahme oder Gewährung einzuhalten sind – zum Beispiel bei Geschenken, Einladungen oder Geschäftsessen.

MEIN BEITRAG

Ich gehe mit Geschenken und Einladungen umsichtig und verantwortungsvoll um. Bevor ich etwas annehme oder gewähre, prüfe ich, ob es im Rahmen unserer internen Vorgaben zulässig ist. Ich achte darauf, dass keine Gegenleistung erwartet wird und ich mich nicht in meiner geschäftlichen Entscheidung beeinflussen lasse. Im Zweifel wende ich mich an Compliance.

Beispiel

Du erhältst eine Einladung zu einem exklusiven Sportevent mit Catering von einem Geschäftspartner, mit dem gerade Vertragsverhandlungen laufen. Du bist unsicher, ob die Einladung in Ordnung ist oder einen falschen Eindruck erwecken könnte.

Bevor du zusagst, prüfst du die Einladung anhand der internen Vorgaben und besprichst den Fall mit dem Bereich Compliance. So stellst du sicher, dass du im Einklang mit unseren Regeln handelst – und schaffst Transparenz.

**24. TRANSPARENZ BEI INTERESSENKONFLIKTEN**

Integrität ist die Grundlage unserer Unternehmenskultur. Deshalb treffen wir Geschäftsentscheidungen immer im Interesse des Unternehmens und nicht im eigenen. Persönliche Vorteile oder eigene Geschäftschancen verfolgen wir dabei nicht.

Wir vermeiden jede geschäftliche Beziehung, bei der auch nur der Eindruck eines Interessenkonflikts entstehen könnte. Sollte es dennoch zu einem tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt kommen, legen wir diesen unverzüglich gegenüber Compliance offen, damit der Konflikt transparent geprüft und geklärt werden kann.

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn persönliche oder eigene (z. B. finanzielle) Interessen die dienstlichen Entscheidungen beeinflussen oder auch nur beeinflussen könnten. Das gilt nicht nur für uns selbst, sondern auch für nahestehende Personen; zum Beispiel aufgrund persönlicher Beziehungen sowie durch Beteiligungen an Unternehmen, Nebentätigkeiten, Mitgliedschaften oder wirtschaftlichen Verbindungen.

Auch geschäftliche Beziehungen zu Dritten, etwa zu Geschäftspartnern, können relevant sein. Entscheidend ist: Wir erkennen mögliche Interessenkonflikte, sprechen sie offen an und sorgen dafür, dass sie geklärt werden.

MEIN BEITRAG

Ich achte konsequent auf potenzielle Interessenkonflikte, die meine eigene Rolle im Unternehmen oder die von mir nahestehender Personen betreffen könnten. Sollte ein solcher Konflikt entstehen oder auch nur der Verdacht aufkommen, spreche ich dies umgehend und transparent bei Compliance an, damit eine Klärung erfolgen kann.

Beispiel

Deine Führungskraft bittet dich, die Angebote mehrerer Agenturen für Kreativleistungen zu prüfen und eine erste Auswahl zu treffen. Dabei merkst du, dass eines der attraktivsten Angebote von der Agentur eines sehr guten Freundes kommt. In so einem Moment ist es wichtig, offen und ehrlich zu sein: Informiere Compliance und deine Führungskraft über deine persönliche Verbindung zu der Agentur. Ziehe dich dann aus diesem Entscheidungsprozess zurück, damit jeder Anschein eines Interessenkonflikts vermieden wird und eine faire Auswahl getroffen werden kann.

**25. FAIRER WETTBEWERB**

Freier und fairer Wettbewerb ist die Grundlage unseres unternehmerischen Erfolgs. Wir halten uns bei Lorenz an alle geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetze – auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene.

Für uns ist klar: Es gibt keine Absprachen mit Wettbewerbern, keine Preisabsprachen, keine Aufteilung von Märkten oder Kundengruppen, keinen Boykott bestimmter Handelspartner oder Lieferanten und keine künstliche Begrenzung von Produktion oder Absatz.

Kartellrechtliche Regeln schützen den fairen Wettbewerb und damit alle Marktteilnehmenden. Verstöße dagegen können schwer-

wiegende Folgen haben: für unseren Ruf ebenso wie in Form hoher Bußgelder, Strafen oder Schadenersatzforderungen.

Unzulässig sind insbesondere:

- Absprachen oder abgestimmte Verhaltensweisen mit Wettbewerbern, Lieferanten oder Kunden, die den Wettbewerb einschränken oder verzerren,
- der Austausch sensibler wettbewerbsrelevanter Informationen wie z. B. Preise, Preisbestandteile, Rabatte, Margen oder Umsätze,
- sowie der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung.

Wir bei Lorenz handeln stets fair, rechtmäßig und wettbewerbsorientiert. Wir messen uns gern mit unseren Wettbewerbern – aber immer im Einklang mit dem Gesetz und unseren ethischen Grundsätzen.

MEIN BEITRAG

Ich halte mich in meinem Arbeitsalltag an alle geltenden Wettbewerbs- und Kartellregeln. Ich vermeide jede Form von unzulässiger Absprache – ganz gleich, ob bei persönlichen Treffen, am Telefon oder in E-Mails. Sensible Informationen über Preise, Kund:innen, Märkte oder Konditionen teile ich nie mit Wettbewerbern. Umgekehrt achte ich bei jedem Kontakt mit Wettbewerbern darauf, dass ich keine sensiblen Informationen entgegennehme, die Rückschlüsse auf das gegenwärtige oder zukünftige geschäftliche Verhalten zulassen. In Gesprächen oder bei sonstigem Kontakt mit Wettbewerbern vermeide ich Themen, die für den Wettbewerb untereinander von Bedeutung sein könnten.

Wenn ich unsicher bin, ob eine Information oder ein Verhalten zulässig ist, frage ich nach – bei meiner Führungskraft oder unseren Anlaufstellen (Seite 25).

Beispiel

Auf einem Fachkongress oder in der Verbandsarbeit kommst du mit einer Kollegin eines Wettbewerbers ins Gespräch. Sie beginnt, über sensible Themen wie anstehende Preiserhöhungen zu sprechen und fragt nach unseren Planungen.

Du brichst das Gespräch höflich, aber klar und unmissverständlich ab. Sag klar, dass du aus kartellrechtlichen Gründen nicht darüber sprechen kannst und darfst. Verlasse anschließend die Gruppe oder den Raum, um dich physisch von der Situation zu distanzieren. Lasse den Widerspruch ggf. zu Protokoll geben, bevor du den Raum verlässt oder erstelle direkt nach dem persönlichen Gespräch ein Gedächtnisprotokoll – mit wem, wann, wo und welches Thema besprochen wurde. Leite dieses Protokoll umgehend an deine Führungskraft und Compliance weiter. So schützt du dich und das Unternehmen vor dem Verdacht einer unzulässigen Absprache, die auch in diesem Kontext verboten ist.



26. SORGFALT IN GESCHÄFTS-BEZIEHUNGEN

Wir arbeiten nur mit Geschäftspartnern zusammen, die zu unseren Werten und Standards passen. Deshalb wählen wir Lieferanten, Dienstleister und andere Geschäftspartner auf Basis von klaren, sachlichen Kriterien aus und nutzen dabei den Wettbewerb.

Unsere Zusammenarbeit erfolgt im Einklang mit geltenden Gesetzen sowie unseren internen Richtlinien und Grundsätzen. Bevor wir neue Geschäftsbeziehungen eingehen, prüfen wir die Integrität unserer potenziellen Partner gründlich und halten uns dabei an die festgelegten Prozesse und Ansprechpersonen.

Wir binden die zuständigen Fachabteilungen im Prüfprozess frühzeitig ein, zum Beispiel den Einkauf zur Prüfung von Lieferanten-Dokumenten und Finanzen/Zoll zur Prüfung von Bonität oder Sanktionslisten. So stellen wir sicher, dass jede Zusammenarbeit fachlich, rechtlich und ethisch auf einem sicheren Fundament steht.

MEIN BEITRAG

Es ist mir wichtig, dass wir nur mit Partnern zusammenarbeiten, die integer sind. Deshalb Sorge ich dafür, dass neue Geschäftspartner immer vorab sorgfältig gemäß unserer Prozesse geprüft werden und alle notwendigen internen Anlaufstellen einbezogen werden. Ich bevorzuge keinen Geschäftspartner ohne einen nachvollziehbaren Grund und achte stattdessen auf fairen Wettbewerb.

Bevor ich einkaufe, informiere ich mich über den Markt und mögliche alternative Anbieter. Dabei folge ich unseren Einkaufsrichtlinien und beziehe unsere Einkaufsabteilung frühzeitig in den Prozess ein. Ich stelle sicher, dass wir nur für tatsächlich erbrachte Leistungen bezahlen und die Vergütung fair und angemessen ist.

Beispiel

Du möchtest einen neuen Lieferanten für Rohstoffe beauftragen. Bevor ein Vertrag unterschrieben wird, führst du eine umfassende Prüfung durch. Dies umfasst zum Beispiel finanzielle Prüfungen (Kreditwürdigkeit) oder die Unterzeichnung des Code of Conduct for Business Partners. Durch diese Prüfung stellst du sicher, dass der neue Lieferant nicht nur wettbewerbsfähige Preise bietet, sondern auch die ethischen und rechtlichen Standards unseres eigenen Code of Conduct erfüllt.



27. SCHUTZ VOR GELDWÄSCHE UND TERRORISMUSFINANZIERUNG

Wir bei Lorenz dulden keine Geldwäsche und keine Form der Terrorismusfinanzierung. Deshalb arbeiten wir nur mit seriösen Geschäftspartnern zusammen, die wir auf ethische und rechtliche Standards geprüft haben.

Geldwäsche bedeutet, dass Geld oder Vermögenswerte aus Straftaten in den legalen Wirtschaftskreislauf eingeschleust werden –

um ihre wahre Herkunft zu verschleiern. Terrorismusfinanzierung liegt vor, wenn Mittel bereitgestellt werden, um terroristische Aktivitäten zu ermöglichen oder zu unterstützen.

Schon der unbeabsichtigte Beitrag zu solchen Handlungen kann für das Unternehmen finanzielle und rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Deshalb prüfen wir unsere Geschäftspartner und Distributeure sorgfältig.

Zahlungen ordnen wir klar den erbrachten Leistungen zu, dokumentieren sie und sorgen für transparente Geldflüsse – ohne Umwege oder undurchsichtige Kanäle. So schützen wir unser Unternehmen – und leisten unseren Beitrag zur Sicherheit.

MEIN BEITRAG

Ich achte darauf, dass Zahlungen und Geschäftsbeziehungen legal, nachvollziehbar und dokumentiert sind. Bevor wir eine neue Geschäftsbeziehung beginnen, kläre ich, mit wem wir es zu tun haben, überprüfe die Identität des Geschäftspartners und gleiche die Daten mit den geltenden Sanktionslisten ab. Ich halte in meinem Verantwortungsbereich alle anwendbaren Vorschriften zur Aufzeichnung und Buchführung bei Transaktionen und Verträgen ein. Bei ungewöhnlichen Zahlungen, wie beispielsweise hohen Barzahlungen ab 10.000 € oder Abweichungen vom normalen Ablauf, mache ich diese transparent. Solche Vorgänge müssen mit der Finanzabteilung geklärt und genehmigt werden. Wenn ich mir unsicher bin, hole ich mir rechtzeitig Hilfe von meiner Führungskraft oder dem Bereich Finanzen.

Beispiel

Ein Distributeur hat einen zu hohen Betrag gezahlt und bittet darum, die Rückzahlung nicht per Banküberweisung auf sein ursprüngliches Geschäftskonto, sondern durch Überweisung auf ein ausländisches Konto oder per Barzahlung vorzunehmen.

Eine solche Bitte ist erklärungsbedürftig. Gehe nicht ohne Weiteres auf den Vorschlag ein, sondern frage den Distributeur, warum die Rückzahlung nicht auf dem gleichen Wege erfolgen kann wie die Ursprungszahlung. Hole dir Rat bei der zuständigen Ansprechperson im Bereich Finanzen.



28. STEUER- UND ZOLLVORSCHRIFTEN BEACHTEN

In über 80 Ländern auf der Welt finden unsere Konsument:innen unsere Marken und Produkte. Als international tätiges Unternehmen sind wir uns der gesellschaftlichen Verantwortung bei der Erfüllung unserer Außenwirtschafts-, Steuer- und Zollpflichten bewusst und bekennen uns zur Einhaltung der nationalen und internationalen Vorschriften und Abkommen. Wir stellen sicher, dass alle unsere Geschäftsvorgänge korrekt deklariert werden. Wir leisten fristgerecht und vollständig alle fälligen Steuern und Zölle. Wir halten uns strikt an die Grundsätze der Exportkontrolle

sowie an die nationalen Importregelungen in allen Ländern, in denen wir tätig sind und mit denen wir Handel treiben. Dies umfasst zum Beispiel die Einhaltung von Sanktionslisten und Embargos. Wir arbeiten nur mit Geschäftspartnern zusammen, die ebenfalls diese Grundsätze einhalten.

Da sich Gesetze und Vorschriften häufig ändern, halten wir unser Wissen stets aktuell – unter anderem auch im Bereich Steuern, Exportkontrolle und Zoll. Bei Fragen wende ich mich an den zuständigen Fachbereich.

MEIN BEITRAG

Ich achte darauf, dass alle Steuern und Zölle zutreffend, vollständig und fristgemäß erklärt bzw. deklariert sowie ordnungsgemäß an die zuständigen Behörden gezahlt werden. Und ich Sorge dafür, dass unsere internen Abläufe das ermöglichen. Zudem mache ich mich mit unseren internen Vorgaben vertraut. Auf dieser Grundlage prüfe ich bei meiner täglichen Arbeit eigenverantwortlich die jeweiligen Vorschriften und halte diese ein.

Durch Schulungen halte ich mein Wissen zu Steuer-, Zoll- und Exportkontrollthemen aktuell und setze es im Alltag konsequent um.

Wenn ich Hinweise auf Verstöße gegen Außenwirtschafts-, Steuer- oder Zollvorschriften bemerke, spreche ich sie offen an. Wenn ich sie nicht selbst beheben kann, wende ich mich an die zuständigen Ansprechpartner:innen im Bereich Finanzen oder an unsere sonstigen Anlaufstellen (Seite 25).

Beispiel

Du erstellst eine Bestellung oder arbeitest in der Buchhaltung und bist verantwortlich dafür, alle Geschäftsvorfälle gemäß den gesetzlichen Vorschriften und unseren internen Vorgaben korrekt zu erfassen. Dabei musst du genau zwischen Instandhaltungsaufwendungen (Sofortaufwand – OpEx) und Investition (CapEx) unterscheiden.

Die Herstellung bzw. der Kauf von neuen oder gebrauchten Sachanlagen (z. B. Maschinen oder Gebäude) stellt grundsätzlich eine Investition dar. Bitte beachte, dass auch eine Erweiterung oder eine über den ursprünglichen Zustand hinausgehende wesentliche Verbesserung bestehender Anlagen als Investition aktiviert (d.h. in der Bilanz des Unternehmens ausgewiesen) werden muss. Halte bei Unklarheiten, ob eine Maßnahme noch Instandhaltungsaufwand (Sofortaufwand – OpEx) oder schon eine Investition (CapEx) ist, bitte rechtzeitig Rücksprache mit der Anlagenbuchhaltung. Eine falsche Zuordnung solch einer Investition als Aufwand ist nicht zulässig, da dies gegen gesetzliche Vorschriften verstößt.

Kontiere und buche immer, wie es den gesetzlichen Vorgaben und den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung entspricht. Alle Geschäftsvorfälle müssen entsprechend den gesetzlichen Vorschriften im Rechnungswesen erfasst werden, da das Rechnungswesen die Basis für die Steuererklärung/den Steuerbescheid darstellt. Fehler im Rechnungswesen können nicht nur unsere Bilanzen verfälschen, sondern auch zu fehlerhaften Steuererklärungen und schwerwiegenden Konsequenzen für das Unternehmen und die verantwortlichen Mitarbeitenden führen.



29. SORGFALT BEI RECHNUNGSLEGUNG UND IM BERICHTSWESEN

Wir halten die gesetzlichen Vorgaben für ordnungsgemäße Buchführung und Berichterstattung strikt ein. Vollständigkeit und Richtigkeit sind dabei oberstes Gebot, denn Unregelmäßigkeiten können schwerwiegende Konsequenzen für unser Unternehmen und für Einzelne haben.

Durch eine sorgfältige und lückenlose Dokumentation stellen wir die ordnungsgemäße Buchführung sowie ein verlässliches Berichtswesen sicher. Jeder:r trägt Verantwortung für die genaue und vollständige Erfassung von Geschäftsvorfällen.

Alle Informationen, die wir an externe Stellen wie Behörden, Banken, Kontrollgremien oder die Öffentlichkeit weitergeben, müssen korrekt, eindeutig und zeitnah die relevanten Fakten wiedergeben; unabhängig davon, ob sie schriftlich oder mündlich erfolgen.

MEIN BEITRAG

Ich bin mir bewusst, dass die Korrektheit und Integrität unserer Finanzunterlagen entscheidend für den Erfolg und die Glaubwürdigkeit unseres Unternehmens sind. Daher verpflichte ich mich, alle meine Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Ich organisiere die Prozesse so, dass alle geschäftlichen Transaktionen korrekt und rechtzeitig in der Buchhaltung erfasst werden können. Bei Fragen wende ich mich an den Bereich Finanzen.

Beispiel

Du arbeitest im Wareneingang der Logistik und nimmst eine Lieferung an. Beim Entladen stellst du jedoch fest, dass der Lieferschein 50 Paletten listet, du aber nur 48 zählst, und zwei davon sind beschädigt. Anstatt die Lieferung als vollständig zu erfassen, dokumentierst du die genaue Anzahl und die Schäden auf dem Lieferschein, bearbeitest die Daten im System (z. B. SAP) und nimmst anschließend Kontakt mit dem Lieferanten auf, um die Ursachen und Gründe für Mengendifferenzen und Schäden zu klären.

So stellst du sicher, dass die Buchhaltung automatisch die richtigen Daten für die Rechnungsprüfung erhält, die Logistik die fehlende Ware und die Schäden mit dem Lieferanten klärt und das Unternehmen vor finanziellen und rechtlichen Nachteilen geschützt wird.



30. TRANSPARENZ IM UMGANG MIT AMTS- UND MANDATSTRÄGER:INNEN

In unserem Umgang mit Amtsträger:innen und Mandatsträger:innen* aus Politik und Verwaltung ist Transparenz unser oberstes Gebot. Wir führen unsere Geschäftsinteressen mit Integrität und halten uns strikt an geltende Gesetze und Anti-Korruptions-Regelungen, national wie international.

Strikt verboten sind:

- Bestechung,
- illegale Zahlungen wie Beschleunigungszahlungen, also Zahlungen an Amtsträger:innen, um routinemäßige Amtshandlungen zu beschleunigen, und
- die Gewährung von unzulässigen Vorteilen an Amtsträger:innen oder deren Angehörige.

Besonders vorsichtig sind wir bei Geschenken oder Einladungen an Amtsträger:innen oder deren Angehörige. Diese sind in fast allen Ländern unzulässig und daher in der Regel nicht erlaubt. Bei Fragen oder Unsicherheiten wende dich an Compliance.

Für behördliche Kontakte gelten besondere Regeln. Behördenanfragen werden dokumentiert und unverzüglich an die zuständige Abteilung (zum Beispiel Qualitätsmanagement, Werkleitung, Finanz- oder Rechtsabteilung) weitergeleitet.

Außerdem gilt: Wenn für eine Tätigkeit eine behördliche Genehmigung erforderlich ist, dürfen wir erst dann aktiv werden, wenn diese Genehmigung vorliegt. Läuft eine Genehmigung aus oder wird sie entzogen, stellen wir die betreffende Tätigkeit sofort ein – bis zur rechtmäßigen Wiederaufnahme.

MEIN BEITRAG

Ich bin mir bewusst, dass im Umgang mit Amts- und Mandatsträger:innen ein erhöhtes Korruptionsrisiko besteht und informiere mich über die geltenden Sonderregelungen. Bei behördlichen Anfragen oder Genehmigungen beziehe ich frühzeitig die zuständige Abteilung abhängig der Anfrage mit ein (zum Beispiel Qualitätsmanagement, Werkleitung, Finanz- oder Rechtsabteilung). Im Zweifel wende ich mich an Compliance oder die Geschäftsführung. Ich Sorge dafür, dass wir nur tätig werden, wenn alle nötigen Genehmigungen vorliegen.

Beispiel

Im Rahmen einer ganztägigen Veranstaltung wird neben anderen Gästen eine Universitätsprofessorin für einen Fachvortrag eingeladen. Du überlegst, was du hierbei beachten musst. Unter anderem möchte dein Fachbereich die Gäste zum Mittagessen einladen. Da bei Zuwendungen an Amts- und Mandatsträger:innen – hierzu gehören auch Lehrende an staatlichen Universitäten – besonders strikte Regeln gelten, wende dich vorab an Compliance.

*Amts- und Mandatsträger:innen sind zum Beispiel Beamte:innen, Beschäftigte in Ministerien, Aufsichtsbehörden oder Kommunalverwaltungen, Mitglieder von Parlamenten oder Gemeinderäten – also Personen, die hoheitliche Aufgaben erfüllen oder politische Verantwortung tragen. Auch Mitarbeitende staatlicher Unternehmen oder von Lehrinrichtungen wie Schulen oder Universitäten können darunter fallen.

LORENZ GEMEINSAM WERTE LEBEN: UNTERSTÜTZUNG & ORIENTIERUNG



Unser Code of Conduct ist mehr als nur ein Regelwerk; er ist unser gemeinsamer Kompass für vertrauensvolle Zusammenarbeit und eigenverantwortliches Arbeiten in der Lorenz Gruppe. Er gibt uns Orientierung und Sicherheit in unserem täglichen Handeln. Deshalb ist es wichtig, dass wir ihn alle kennen, verstehen und anwenden.

Jede:r von uns trägt Verantwortung dafür, den Code of Conduct im Arbeitsalltag zu beachten. So können wir Regelverstöße vermeiden und damit nicht nur unser Unternehmen schützen, sondern auch uns selbst vor möglichen rechtlichen Folgen bewahren.

Wichtig ist uns dabei: Fehler passieren und das ist menschlich. Entscheidend ist, dass wir offen damit umgehen, daraus lernen und gemeinsam wachsen. Wir wollen eine Kultur des Vertrauens, in der wir einander unterstützen und voneinander lernen, anstatt zu kontrollieren.

Damit dies gelingt, möchten wir allen Mitarbeitenden Hilfestellungen anbieten: In diesem Kapitel erfährst du, an wen du dich wenden kannst, was wir voneinander erwarten und wie wir zusammen sicherstellen, dass unsere Grundsätze im Alltag gelebt werden.

ENTSCHEIDUNGSHILFE BEI UNSICHERHEITEN

Manchmal ist nicht sofort klar, was richtig ist. In solchen Situationen können dir diese Fragen helfen, eine gute Entscheidung zu treffen:

- Entspricht meine Entscheidung den Gesetzen, unseren Unternehmenswerten und internen Regeln?
- Kann ich die Entscheidung offen gegenüber Kolleg:innen und Führungskräften vertreten?
- Wäre es akzeptabel, wenn diese Entscheidung überall im Unternehmen so getroffen würde?
- Würde ich auch dann dazu stehen, wenn sie öffentlich wird?
- Wäre ich mit dieser Entscheidung einverstanden, wenn ich selbst betroffen wäre?

Wenn du bei einer dieser Fragen unsicher bist oder Zweifel hast, sprich mit einer Person deines Vertrauens, deinem Team, deiner Führungskraft oder einer der genannten Anlaufstellen. Gemeinsam finden wir heraus, was richtig ist.

Falls du eine oder mehrere dieser Fragen mit „Nein“ beantworten musst, dann wende dich umgehend an unsere Anlaufstellen. Dabei gilt: Fehler passieren uns allen. Sie sind eine Chance, daraus zu lernen und besser zu werden. Wichtig ist, dass wir richtig damit umgehen.

Unabhängig davon, ob du noch unsicher bist, unterstützen folgenden Anlaufstellen dich. Dein Anliegen wird immer vertraulich behandelt.

Haben wir jedoch einen begründeten Verdacht auf schwerwiegende oder bewusste Verstöße, sind wir alle verpflichtet, dies über Tell us! zu melden – um uns selbst und das Unternehmen zu schützen. Mehr zur Meldepflicht bei schweren Regelverstößen findest du weiter unten.

LOKALE ANLAUFSTELLEN

Viele Fragen oder Bedenken lassen sich bereits im direkten Austausch vor Ort klären, zum Beispiel im Gespräch mit den betroffenen Personen oder mit bekannten Kontaktstellen im Arbeitsumfeld.

Wenn du Rat einholen, Fragen zum Code of Conduct stellen oder leichte Verstöße bzw. Verbesserungsvorschläge ansprechen möchtest, kannst du dich an folgende Stellen wenden:

- Deine Führungskraft oder Geschäftsleitung
- Lokale Fachexpert:innen, z. B. aus den Bereichen People & Culture, Qualitätsmanagement oder Finanzen
- Lokale Arbeitssicherheitsbeauftragte
- Lokale Mitarbeitenden-Vertretungen, wie z. B. Betriebsräte (sofern vorhanden)

Diese Anlaufstellen helfen dir dabei, konstruktiv Lösungen zu finden und sorgen dafür, dass Fragen oder kleinere Verstöße zeitnah und vertrauensvoll bearbeitet werden.

ZENTRALE ANLAUFSTELLEN

Wenn du deine Bedenken nicht lokal ansprechen möchtest oder dort keine passende Unterstützung findest, kannst du dich jederzeit an unsere zentralen Anlaufstellen wenden. Allen Hinweisen auf mögliche Verstöße wird sorgfältig nachgegangen. Deine Hinweise kannst du entweder direkt mit unten genannten Anlaufstellen besprechen oder über unser Hinweisgeberportal Tell us! melden (auf Wunsch auch anonym).

Direkter Kontakt zu zentralen Stellen – melde dich hier für fachliche Fragen oder Unterstützung:

- Compliance International
- People & Culture International
- Tell us! Beauftragte

TELL US! DAS LORENZ HINWEISGEBERPORTAL

Für Situationen, in denen wir uns nicht an eine direkte Ansprechperson im Unternehmen wenden können oder möchten, steht uns das Tell us! Hinweisgeberportal zur Verfügung. Über dieses Portal können Hinweise vertraulich an eine zentrale Stelle gemeldet werden – bei Bedarf auch anonym. Das Portal ist online erreichbar, steht in mehreren Sprachen bereit und ermöglicht einen durch spezielle Verschlüsselung geschützten Dialog mit unseren Tell us! Beauftragten. Jeder Hinweis wird geprüft und alle Informationen und Abklärungen werden dabei streng vertraulich behandelt.

Ein schwerer Regelverstoß liegt vor, wenn unsere im Code of Conduct festgelegten ethischen Grundsätze erheblich verletzt werden, ein Gesetz gebrochen wird oder wenn Handlungen die Reputation oder die finanziellen Interessen des Unternehmens in gravierender Weise gefährden. Solche Verstöße müssen sogar in Tell us! dokumentiert werden. Wenn du dir nicht sicher bist, hole dir am besten Rat bei den oben genannten Zentralen Anlaufstellen.

Wenn wir also wissen oder auch nur vermuten, dass in unserem Unternehmensumfeld gegen geltendes Recht oder gegen unseren Code of Conduct verstoßen wird, sollten wir nicht wegschauen, sondern den Verstoß melden. Jede Meldung, die im guten Glauben erfolgt, hilft, Vorfälle schnell aufzuklären, Fehlverhalten abzustellen und sowohl unsere Mitarbeiter:innen als auch das Unternehmen vor Risiken zu schützen.

Den Hinweisgebenden darf daraus niemals ein Nachteil entstehen, solange sie nicht selbst gegen geltendes Recht verstoßen. Gleichzeitig wahrt das Hinweisgeberportal die Interessen der Betroffenen. Für sie gilt die Unschuldsvermutung, solange ein Verstoß nicht nachgewiesen ist. Das Fundament für die Arbeit des Hinweisgeberportals bilden einheitliche Prozesse sowie eine vertrauliche und sorgfältige Hinweisbearbeitung. Dieses Portal darf nicht dazu verwendet werden, bewusst falsche Hinweise oder Informationen abzugeben. Jede:r, der eine Meldung in gutem Glauben abgibt, hat keine Nachteile zu befürchten.

Das Tell us! Hinweisgeberportal kann über folgende Wege erreicht werden:

Online: <https://www.bkms-system.com/lorenz>



Hinweise:

- Achte auf eine sichere Internetverbindung, erkennbar am Kürzel „https“ zu Beginn der Adresszeile im Browser.
- Nutze nicht vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte PC oder Diensthandy für deine Meldung.
- Gehe nach Möglichkeit direkt auf den Tell us! Server (unterstützt von EQS Integrity Line), indem du den Link/URL direkt in ein neues Browserfenster kopierst. Insbesondere der Zugang direkt aus dem Intranet kann deine Anonymität gefährden.

Persönlich:

Terminvereinbarung bitte vorab über das Tell us! Portal oder per Mail: Tell-us@lorenz-snacks.com

MELDEPFLICHT BEI SCHWEREN REGELVERSTÖßEN

Führungskräfte und Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Position oder Stellung eine besondere Verantwortung für die Einhaltung von Compliance tragen, sind verpflichtet, konkrete Hinweise auf einen schweren Regelverstoß oder einen entsprechenden Anfangsverdacht unverzüglich an die zentralen Anlaufstellen oder über das Tell us! Hinweisgeberportal zu melden.

Auch alle anderen Mitarbeitenden sind dazu aufgerufen, Hinweise auf mögliche schwere Regelverstöße weiterzugeben.

Schwere Regelverstöße sind beispielsweise:

- Verstöße gegen geltende Gesetze wie z. B. das Kartellrecht, Außenwirtschaftsrecht, Datenschutz, Arbeitsrecht, Lebensmittelrecht
- Wirtschaftskriminelle Handlungen wie Betrug, Untreue, Diebstahl, Unterschlagung, Korruption
- Die Verletzung von Menschenrechten, sexuelle Belästigung oder Verstöße gegen die Gleichbehandlung (Diskriminierungsgesetze)
- Verstöße gegen Vorschriften, die dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient
- Verstöße gegen unsere internen Vorgaben wie z. B. unsere KI-Richtlinie

Wenn du im Einzelfall unsicher bist, ob es sich um einen meldepflichtigen schweren Regelverstoß handelt, solltest du bei den genannten zentralen Anlaufstellen nachfragen.



IMPRESSUM

Herausgeber: Leithart Holding GmbH
Bahnhofstraße 34 | 9020 Klagenfurt, Österreich

Verantwortlich: Compliance International

Stand: Januar 2026 (Version 3.0)

Nächste Prüfung: alle 2 Jahre

Layout & Satz: Rouba Kreation, Rösrath

Lorenz

The logo features the word "Lorenz" in a stylized, handwritten-style font. The letters are dark blue. A thick, dark blue curved line starts under the 'L', goes under the 'o', and then curves upwards under the 'n' and 'z'.

Leithart Holding GmbH | Bahnhofstraße 34 | 9020 Klagenfurt, Österreich