

# Grundsatzerklärung

In dieser Grundsatzerklärung wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für weibliche, männliche und andere Geschlechteridentitäten.



## Inhalt

|      |                                                                                                                               |    |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1    | Unser Bekenntnis zur Achtung der Menschen- und Umweltrechte                                                                   | 3  |
| 2    | Prinzipien                                                                                                                    | 3  |
| 2.1  | Verbot von Kinderarbeit sowie von Zwangsarbeit und allen Formen moderner Sklaverei                                            | 4  |
| 2.2  | Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen                                                                     | 4  |
| 2.3  | Schutz vor Diskriminierung / Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern / Förderung der Diversität und Inklusion           | 5  |
| 2.4  | Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz                                                                           | 5  |
| 2.5  | Recht auf angemessene Vergütung als Beitrag zur Existenzsicherung                                                             | 6  |
| 2.6  | Arbeitszeiten                                                                                                                 | 6  |
| 2.7  | Umgang mit risikobehafteten Rohstoffen und Umweltauswirkungen                                                                 | 6  |
| 2.8  | Widerrechtliche Zwangsräumung und widerrechtlicher Entzug von Land, Wäldern und Gewässern                                     | 7  |
| 2.9  | Schädliche Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, Lärmemission oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs | 7  |
| 2.10 | Einsatz von Sicherheitskräften                                                                                                | 8  |
| 3    | Umsetzung                                                                                                                     | 8  |
| 3.1  | Risikomanagement und Verantwortlichkeiten                                                                                     | 8  |
| 3.2  | Risikoanalyse                                                                                                                 | 9  |
| 3.3  | Risikoidentifikation, Risikoanalyse und Bewertung sowie Priorisierung der Risiken                                             | 10 |
| 3.4  | Präventions- und Abhilfemaßnahmen sowie Wirksamkeitsprüfung                                                                   | 11 |
| 3.5  | Beschwerden und Hinweise                                                                                                      | 14 |
| 3.6  | Anwendungsbereich                                                                                                             | 15 |
| 3.7  | Dokumentation, Kommunikation, Bekanntmachung und Bericht                                                                      | 15 |
| 3.8  | Allgemein                                                                                                                     | 16 |

## 1 Unser Bekenntnis zur Achtung der Menschen- und Umweltrechte

Die Leadec-Gruppe stellt sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und ist sich besonders der unternehmerischen Verantwortung zur Achtung der Menschen- und Umweltrechte bewusst. Die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht ist eine umfassende und wichtige Aufgabe, die nur durch die Zusammenarbeit aller im Unternehmen erfüllt werden kann. Aus diesem Grunde wurde unsere Verantwortung für Menschen- und Umweltrechte in den Leadec Verhaltenskodizes verankert. Nachhaltiges Wirtschaften kann nur dann wirksam sein, wenn es die gesamte Lieferkette umfasst. Leadec achtet Menschenrechte und Umweltrechte daher nicht nur im eigenen Geschäftsbereich, sondern wirkt auch in seinen vor- und nachgelagerten Lieferketten auf die Einhaltung dieser bedeutenden Rechte hin. Betroffenen von Menschenrechts- und Umweltrechtsverstößen ermöglicht Leadec Zugang zu Abhilfemaßnahmen. Als Leitlinien dienen uns interne Regelungen und Anweisungen, mit Hilfe derer Leadec die gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten erfüllt.

**Leadec bekennt sich zur Einhaltung der folgenden internationalen Standards in seinen eigenen Tätigkeiten und nimmt es gerne an, die Achtung dieser Menschenrechte in seinen Beziehungen mit Geschäftspartnern entlang der Wertschöpfungskette zu fördern:**

- Die Zehn Prinzipien des UN Global Compact, zu dem sich Leadec seit dem 8. Februar 2022 bekennt. [Leadec Holding BV & Co. KG | UN Global Compact](#)

## 2 Prinzipien

Die Menschenrechts- und Umweltstrategie von Leadec zielt darauf ab, menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken vorzubeugen oder diese bestmöglich zu reduzieren sowie entsprechende Verletzungen zu verhindern, zu beenden oder deren Ausmaß zu minimieren. Zur Erreichung dieses Zieles hat Leadec angemessene Maßnahmen in seinem eigenen

Geschäftsbereich und in seine Beschaffungsprozesse implementiert. Die eigenen Mitarbeiter und die unserer Zulieferer stehen dabei im Fokus jeder Maßnahme. Leadec ist es dabei aber auch immer ein besonderes Anliegen, die Interessen potenziell Betroffener in allen Bereichen miteinzubeziehen und zu beachten.

Diese Leadec-Strategie umfasst folgende Inhalte:

## **2.1 Verbot von Kinderarbeit sowie von Zwangsarbeit und allen Formen moderner Sklaverei**

Leadec lehnt jede Form von Zwangs- oder Kinderarbeit, des Menschenhandels und alle Formen moderner Sklaverei, der Leibeigenschaft oder anderer Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte, etwa durch wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung und Erniedrigungen ab.

Kinder dürfen nicht durch Erwerbstätigkeit von ihrer Ausbildung abgehalten und auf diese Weise in ihrer Entwicklung eingeschränkt werden. Ihre Würde ist zu respektieren und ihre Sicherheit und Gesundheit zu schützen.

Arbeitsverhältnisse gründen immer auf Freiwilligkeit. Alle Arbeitsverhältnisse können unter Einhaltung einer angemessenen bzw. gesetzlich geregelten Frist gekündigt werden.

## **2.2 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen**

Wir erkennen das Recht unserer Mitarbeiter auf Bildung von Arbeitnehmervertretungen, auf Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen und ihr Streikrecht, jeweils im anwendbaren Rechtsrahmen, an. Die Bildung rechtmäßiger Interessenvertretungen der Arbeitnehmer wird nicht behindert. Die Leadec-Kultur ist von einer vertrauensvollen und konstruktiven Zusammenarbeit mit den jeweiligen Arbeitnehmervertretungen geprägt. Auch bei unterschiedlichen Sichtweisen wird ein fairer Ausgleich zwischen den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens und den Interessen unserer Beschäftigten angestrebt, um damit eine tragfähige konstruktive Zusammenarbeit auf Dauer zu bewahren. Mitarbeiter werden aufgrund ihrer Zugehörigkeit bzw. Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung nicht benachteiligt.

### **2.3 Schutz vor Diskriminierung / Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern / Förderung der Diversität und Inklusion**

Leadec achtet die Menschen- und Frauenrechte sowie die Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern weltweit. Als global agierende Unternehmensgruppe arbeitet Leadec mit Mitarbeitern und Geschäftspartnern unterschiedlicher Nationalitäten, Kulturen und Weltanschauungen zusammen. Leadec bekennt sich zu Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit und steht für ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist und in dem alle Personen wertgeschätzt werden.

Leadec duldet keine Diskriminierung, Belästigung oder Herabwürdigung. Insbesondere toleriert Leadec keine Benachteiligungen aufgrund von nationaler oder ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlechts, der Schwangerschaft oder Elternschaft, des Familienstandes, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Meinung und keine gesetzeswidrige unterschiedliche Behandlung. Eine Ungleichbehandlung umfasst insbesondere auch die Zahlung ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit.

Darüber hinaus fördert Leadec im Rahmen eines Diversitäts- und Inklusionskonzepts aktiv die Vielfalt im Unternehmen und eine offene, integrative Unternehmenskultur.

Die Summe der einzigartigen Fähigkeiten, Hintergründe, Lebenserfahrungen und Sichtweisen, die unsere Mitarbeiter in ihre Arbeit einbringen, macht unsere Unternehmenskultur aus und ist für den nachhaltigen Erfolg von Leadec von großer Bedeutung. Die Gewährleistung von Diversity & Inclusion (D&I; Vielfalt & Inklusion) spielt eine wichtige Rolle bei der Erfüllung der Bedürfnisse unserer Kunden, bei der Gewinnung und Bindung von Talenten und auf unserem Weg zum führenden Servicespezialist für die Fabrik von heute und morgen.

### **2.4 Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

Leadec lebt vom Engagement der Mitarbeiter, die jeden Tag alles tun, damit die Prozesse der Kunden reibungslos und sicher laufen. Unser Bestreben ist es, das Wohlergehen der Mitarbeiter mittels Sicherheitsstandards, geeigneter Schutzmaßnahmen wie vorgeschriebener Schutzausrüstung, geeigneter Ausbildung beziehungsweise Unterweisung sicherzustellen und dafür zu sorgen, dass niemand durch seine Arbeit zu Schaden kommt. Ziel ist es, Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen zu verhindern. Leadec hält die geltenden Arbeitsschutzgesetze konsequent ein. „Safety – it's your life“ lautet

unser Motto. Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter werden entsprechend geachtet und geschützt.

Die Mitarbeiter werden auf der Basis fairer und gesetzeskonformer Arbeitsbedingungen, rechtmäßig rekrutiert und beschäftigt.

## **2.5 Recht auf angemessene Vergütung als Beitrag zur Existenzsicherung**

Leadec bietet allen Mitarbeitern angemessene Entlohnung und faire Arbeitsbedingungen, die mindestens den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Bei der Vergütung werden, soweit existent, die jeweils lokal gültigen gesetzlich garantierten Mindestnormen und Mindestentgelte der jeweiligen Wirtschaftsbereiche eingehalten, um Mitarbeitern zu ermöglichen, ihren Lebensunterhalt und damit ihre Existenz zu sichern. Löhne sowie zu erstattende Ausgaben werden pünktlich und vollständig gezahlt und dürfen nur mit ausreichender gesetzlicher Grundlage im Rahmen der Lohnabrechnung einbehalten werden. Rechtliche Pfändungsgrenzen für Arbeitseinkommen zur Existenzsicherung werden eingehalten.

## **2.6 Arbeitszeiten**

Arbeitszeit ist für Leadec auch eine Frage der Arbeitgeberattraktivität. Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben hat für uns einen hohen Stellenwert. Es gelten für alle Arbeitnehmer gesetzliche Mindestanforderungen, insbesondere wird die gesetzliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten sowie die gesetzlichen Bestimmungen zu Nachtarbeit, Ruhezeiten, Jahresurlaub und Pausen beachtet. Bei fehlenden Mindestnormen bzw. gesetzlichen Vorgaben soll der internationale Standard der ILO (International Labour Organisation) von maximal 48 Stunden pro Woche, einer Pause von mindestens 24 Stunden alle sieben Tage, Anwendung finden. Weiterhin dürfen laut ILO zeitweise und in Notfällen maximal 12 Überstunden pro Woche geleistet werden.

## **2.7 Umgang mit risikobehafteten Rohstoffen und Umweltauswirkungen**

Als Servicespezialist trägt Leadec unter anderem die Verantwortung, die Umweltverträglichkeit und Nachhaltigkeit seiner Standorte und Services zu gewährleisten. Dafür setzt Leadec auf umweltverträgliche, fortschrittliche und effiziente Technologien, achtet auf einen schonenden Umgang mit den natürlichen Ressourcen und eine

kontinuierliche Reduktion der Umweltauswirkungen. Darüber hinaus bewertet und verbessert Leadec regelmäßig die Umweltverträglichkeit der eigenen Dienstleistungen.

Im Rahmen unserer „Leading Edge“-Strategie sowie der Umwelt- und Energiepolitik werden die kurz-, mittel- und langfristigen Ziele und Maßnahmen für das Umwelt- und Energiemanagement definiert. Leadec arbeitet auf das klare Ziel der klimaneutralen Fabrik hin - eine Produktion ohne negative Umweltauswirkungen. Daher handelt Leadec umweltbewusst, strebt insbesondere einen Einklang mit dem Minamata-Übereinkommen über Quecksilber vom 10. Oktober 2013, dem Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989 sowie mit dem Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe vom 23. Mai 2001 (POPs-Übereinkommen) sowie der Biocidal Products Regulation (EU) No 528/2012 (BPR) an.

## **2.8 Widerrechtliche Zwangsräumung und widerrechtlicher Entzug von Land, Wäldern und Gewässern**

Leadec verpflichtet sich, dem Verlust der biologischen Vielfalt entgegenzuwirken und, falls relevant, Landnutzung zu minimieren und einer Entwaldung entgegenzuwirken. Leadec unterlässt jede widerrechtliche Zwangsräumung und jeden widerrechtlichen Entzug von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert.

## **2.9 Schädliche Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, Lärmemission oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs**

Leadec fördert die Reduktion des Energieverbrauchs sowie die Senkung von Treibhausgasemissionen (Dekarbonisierung), Wasserverbrauch, Abfallproduktion und Emissionen in Luft und Wasser, und wo relevant den Tierschutz. Leadec investiert in die Nutzung erneuerbarer Energien und fördert die Energiewende. Leadec nutzt Ressourcen und Rohstoffe effizient und nachhaltig, steigert Recycling und die Wiederverwendung von Ressourcen und sorgt für einen verantwortungsvollen Umgang mit Chemikalien. Leadec schützt die Bodenqualität und reduziert Lärmemissionen.

Leadec verpflichtet sich, alle relevanten Umwelt-Kennzahlen (KPIs) zu erheben, zu überwachen und zu berichten, unter anderem Energie, Wasser und Abfall. Leadec berichtet über seine Treibhausgasemissionen (THG).

Leadec fördert die Dekarbonisierung in Produktion und Logistik. Leadec investiert in die kontinuierliche Verbesserung und Entwicklung von nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen und sucht nach nachhaltigeren Lösungen, um den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu verringern und unsere Geschäftspartner bei der Erreichung ihrer Klima- und Nachhaltigkeitsziele zu unterstützen.

### **2.10 Einsatz von Sicherheitskräften**

Darüber hinaus toleriert Leadec unrechtmäßiges Verhalten, insbesondere Menschenrechtsverstöße, seitens des Sicherheitspersonals gegenüber Mitarbeitern oder Dritten nicht. Sicherheitsdienstleister sind zur Einhaltung von Recht und Gesetz sowie branchenüblicher Standards verpflichtet. Das für die Erfüllung der vereinbarten Leistungen eingesetzte Personal muss über die beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen verfügen, die für die Erbringung der Dienstleistungen erforderlich sind.

## **3 Umsetzung**

### **3.1 Risikomanagement und Verantwortlichkeiten**

Leadec versteht die Umsetzung menschen- und umweltrechtlicher Sorgfaltspflichtprozesse als kontinuierliche, umfassende Aufgabe, die ein geeignetes Managementsystem sowie entsprechende organisatorische Aufstellung erfordert. Leadec hat Governance-Strukturen eingeführt, die kontinuierlich verbessert werden, um sicherzustellen, dass:

- a. Menschen- und umweltrechtliche Risiken durch regelmäßige und anlassbezogene Analysen ermittelt und priorisiert werden,
- b. diese Risiken mit effektiven Präventionsmaßnahmen sowie im Falle von Verstößen mit geeigneten Abhilfemaßnahmen adressiert werden,
- c. Maßnahmen in alle relevanten Funktionen und operativen Prozesse integriert werden,
- d. die Effektivität der gewählten Präventions- und Abhilfemaßnahmen sowie des Beschwerdeverfahrens regelmäßig überprüft werden.

Die Wahrung der Menschen- und Umweltrechte in unseren Geschäftsaktivitäten sowie in der Lieferkette ist für Leadec von überragender Bedeutung. Die Geschäftsführung erhält daher

regelmäßig sowie anlassbezogen Informationen über die zur Umsetzung und Einhaltung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes getroffenen Maßnahmen. Die Überwachung der gesetzlichen Sorgfaltsanforderungen und -prozesse nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, insbesondere des Risikomanagements, sowie die Umsetzung der Grundsatzerklärung wurde dem Menschenrechts-Komitee übertragen, welches regelmäßig, mindestens einmal jährlich, sowie anlassbezogen direkt an die Geschäftsführung berichtet. Innerhalb der einzelnen Leadec-Gesellschaften nehmen Compliance Beauftragte die Compliance Aufgaben bzgl. der Grundsatzerklärung wahr.

Die Verantwortlichkeit zur effektiven Umsetzung liegt in erster Linie bei den jeweils zuständigen operativen Einheiten der Unternehmen der Leadec- Gruppe, welche die sie betreffenden Sorgfaltspflichten jeweils zu erfüllen haben.

Fachleute in den Bereichen HR & Organization (für Arbeits- und Sozialstandards), Occupational Health & Safety, Purchasing, Global HSE und Global Sustainability arbeiten risikobasiert, um sicherzustellen, dass Leadec die jeweils relevanten Menschen- und Umweltrechte in seinen eigenen Tätigkeiten achtet.

Der Bereich Purchasing verantwortet die Anleitung der Sorgfallsprozesse im Lieferantennetzwerk.

Weitere Fachbereiche wie Occupational Health & Safety, Global HSE und Global Sustainability berichten regelmäßig und anlassbezogen sowie zusätzlich nach definierten Vorgaben im Kontext des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes auch an die für die Überwachung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz zuständigen internen Gremien, insbesondere das Menschenrechts-Komitee.

### **3.2 Risikoanalyse**

Leadec versteht die Sorgfalt im Bereich der Einhaltung der Menschenrechte als einen andauernden Prozess mit sich stetig verändernden Rahmenbedingungen. Leadec führt jährlich Analysen zur Identifikation potenzieller und tatsächlicher negativer Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt in seinem Geschäftsbereich und bei unmittelbaren Zulieferern durch. Dies gilt auch für neu erschlossene und erweiterte Geschäftstätigkeiten.

Entlang der globalen Wertschöpfungsketten können grundsätzlich folgende Personengruppen entweder potenziell durch unsere Geschäftsaktivitäten oder im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit in Bezug auf Fragen der Menschenrechte und diesbezüglicher Umweltrechte betroffen sein:

- Eigene Mitarbeiter (inklusive Zeitarbeitskräfte und Auszubildende),
- Mitarbeiter von Geschäftspartnern
- Mitarbeiter in der unmittelbaren und mittelbaren Lieferkette
- Personengruppen mit mittelbarer Verbindung zur Lieferkette: Mitglieder lokaler Gemeinschaften sowie indigene Völker.

Zur effektiven Wahrnehmung der Sorgfaltspflichten identifiziert Leadec innerhalb dieser Gruppen diejenigen Personen, die einem höheren Risiko nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen unterliegen. Diese potenziell Betroffenen nehmen innerhalb unserer Sorgfaltsprozesse eine gesonderte Stellung ein.

### **3.3 Risikoidentifikation, Risikoanalyse und Bewertung sowie Priorisierung der Risiken**

Als Ergebnis der Risikoanalyse haben wir die folgenden menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken identifiziert; diese korrelieren mit unserer Branche, unserem Unternehmensprofil und regionalen Aktivitäten.

Im eigenen Geschäftsbereich sehen wir im Ausland (Mexiko, Polen, Indien, Brasilien, China, Ungarn) Risiken in den Bereichen Umwelt, Arbeitsbedingungen & Löhne, Gesundheit & Sicherheit, Korruption & Bestechung, Zwangsarbeit & Misshandlung; diese sind nach abstrakter und konkreter Analyse sowie Gewichtung und Priorisierung als gering bis mittel einzustufen.

Bei Lieferanten sehen wir im Ausland (nach Regionen und Branchen unterschiedlich) Risiken in den Bereichen Zwangsarbeit & Misshandlung, Vereinigungsfreiheit & Kollektivverhandlungsfreiheit, Gesundheit & Sicherheit, Korruption & Bestechung. Diese sind

nach abstrakter und konkreter Analyse sowie Gewichtung und Priorisierung als mittel einzustufen.

### 3.4 Präventions- und Abhilfemaßnahmen sowie Wirksamkeitsprüfung

#### Präventionsmaßnahmen

Leadec führt regelmäßig und verpflichtend intern Compliance- Schulungen durch. Wenn ein tatsächliches Risiko besteht, dass unsere Geschäftstätigkeit negative Effekte für Menschenrechte verursacht oder dazu beiträgt, hat Leadec effiziente Prozesse entwickelt, um diesen Risiken zu begegnen. Angemessene Präventionsmaßnahmen sind ein grundlegender Bestandteil dieser Prozesse.

Leadec hat Richtlinien implementiert, um dem Anspruch bezüglich der Achtung der Menschenrechte im eigenen Geschäftsbereich und bei den Geschäftspartnern zum Ausdruck zu bringen. Die folgenden Richtlinien gelten als verbindlicher Handlungsrahmen für das tägliche Handeln der Beschäftigten, Zulieferer und Geschäftspartner:

- **Code of Conduct der Leadec-Gruppe:**

Der Verhaltenskodex der Leadec-Gruppe enthält Vorgaben zu Bereichen des täglichen Arbeitslebens und ein Bekenntnis der Geschäftsführung zum Handeln nach Leadec-Werten.

- **Business Partner Code of Conduct für Lieferanten und Nachunternehmer**

Unsere Lieferanten und Nachunternehmer tragen maßgeblich zum Erfolg von Leadec bei. Daher ist Leadec ein gemeinsames Verständnis für gesetzestreues, ethisch korrektes und nachhaltiges Handeln wichtig und Leadec sieht dies als Voraussetzung und Grundlage einer Zusammenarbeit. Leadec folgt dem Gebot der Nachhaltigkeit und trägt Verantwortung für die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen des Handelns. Leadec erwartet dies gleichermaßen von Geschäftspartnern, vor allem hinsichtlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der Menschenrechte und des Umweltschutzes.

Die Kodizes sind intern und extern veröffentlicht.

Daneben unterhält Leadec ein internes Kontrollsystem mit zahlreichen Richtlinien, insbesondere (aber nicht abschließend)

- **Richtlinie zur Compliance**
- **Richtlinie Vielfalt & Inklusion**
- **Richtlinien zum Risikomanagement**
- **Richtlinie zur Nachhaltigkeit**
- **Richtlinie zum Einkauf**

Die Richtlinien werden jeweils an die Mitarbeiter im House of Governance bekannt gegeben. Die Umsetzung der genannten Richtlinien stellt Leadec durch folgende Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich sicher:

Regelmäßige Schulungen der Mitarbeiter in den einzelnen Fachabteilungen, z.B. Einkauf, gewährleisten eine hohe Qualität bei der Umsetzung der Menschenrechts- und Umweltstrategie und eine Sensibilisierung für die Relevanz der Themen.

Tatsächlichen menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risiken bei unmittelbaren Zulieferern begegnet Leadec im Rahmen des Risikomanagements mit angemessenen Präventionsmaßnahmen. Leadec bekennt sich zu einer verantwortungsvollen Beschaffung von Material sowie Dienstleistungen.

Leadec wendet strenge Kriterien bei der Auswahl eines unmittelbaren Zulieferers an und berücksichtigt hierbei spezifische Umwelt- und Menschenrechtsrisiken. Vor Vertragsabschluss mit neuen Geschäftspartnern führt Leadec deshalb im rechtlich zulässigen Rahmen eine transparente und risikoorientierte Zuverlässigkeitsprüfung durch, die in der jeweiligen Einkaufsverantwortung liegt und verpflichtet seine unmittelbaren Zulieferer vertraglich zur Einhaltung der menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen, die im Business Partner Code of Conduct festgehalten sind. Die Business Partner werden verpflichtet, die Einhaltung der im Business Partner Code of Conduct niedergelegten Mindeststandards auch bei ihren eigenen Lieferanten und Nachunternehmern durchzusetzen.

Hat Leadec tatsächliche Anhaltspunkte (substantiierte Kenntnis), dass bei einem mittelbaren Zulieferer Verstöße möglich sind, wird der Verursacher unverzüglich in das Risikomanagement und die Risikoanalyse eingebunden und entsprechende Präventions- und Abhilfemaßnahmen unterstützend entwickelt.

### **Abhilfemaßnahmen**

Liegt der Verstoß im eigenen Geschäftsbereich, stellt Leadec eine Beendigung des Verstoßes sicher und trifft, wo erforderlich, eine Vereinbarung zur Wiedergutmachung. Liegt der Verstoß bei einem unmittelbaren Zulieferer oder bei einem Akteur in unserer Lieferkette, bemüht sich Leadec um eine angemessene Behebung und Wiedergutmachung des Sachverhaltes durch folgende Abhilfemaßnahmen:

- Leadec erwartet und fordert von unmittelbaren Zulieferern, tatsächliche Menschenrechtsverletzungen unverzüglich zu beenden. Bei Bedarf unterstützt Leadec Geschäftspartner bei der Umsetzung erforderlicher Maßnahmen und erarbeitet, wo notwendig, ein Konzept zur Beendigung des Verstoßes mit festgelegten Fristen und Zuständigkeiten gemeinsam mit dem verursachenden Akteur. Leadec behält sich vor, die Geschäftsbeziehung zu pausieren oder zu beenden, falls es zu keiner Beendigung des Verstoßes kommt. Auf solche Schritte kann gegebenenfalls verzichtet werden, wenn der Geschäftspartner glaubhaft versichert und nachweisen kann, dass er unverzüglich Gegenmaßnahmen ergriffen hat, um zukünftige Verstöße zu vermeiden. Leadec behält sich im Falle eines Verstoßes gegen den Business Partner Code of Conduct weitere rechtliche Schritte, insbesondere Schadensersatzforderungen, vor.

In der Lieferkette, insbesondere bei mittelbaren Lieferanten, werden die Unternehmen der Leadec- Gruppe bei substantiierter Kenntnis aktiv. Begründeten Verdachtsmomenten auf bereits eingetretene Verletzungen oder konkreten Hinweisen aus der fortlaufenden Medienbeobachtung begegnet Leadec zunächst mit einer anlassbezogenen Risikoanalyse.

### **Wirksamkeitsprüfung**

Leadec stellt mit den beschriebenen Maßnahmen seine Sorgfalt in Bezug auf Menschenrechte sicher. Globale Gegebenheiten und unser Geschäftsumfeld befinden sich jedoch im stetigen Wandel. Daher überprüft Leadec die Wirksamkeit aller beschriebenen Maßnahmen jährlich sowie anlassbezogen und nimmt gegebenenfalls Anpassungen vor. Hierbei gehören Befragungen von Mitarbeitern, Audits und Verständniskontrolle nach Schulungen im eigenen Geschäftsbereich zu unseren etablierten Kontrollinstrumenten. In der Lieferkette prüft Leadec die Wirksamkeit von Maßnahmen durch kontinuierliche Analysen, risikobasierte Audits und Vor-Ort-Besuche. Die Achtung von Menschen- und Umweltrechten sieht Leadec als einen fortlaufenden Prozess, in dem wir kontinuierlich Verbesserungen anstreben. Die Konzernrevision achtet bei ihren Prüfungen ebenfalls auf die Einhaltung dieser Grundsatzerklärung und nimmt sie in ihre Prüfkriterien auf.

### **3.5 Beschwerden und Hinweise**

Alle Personen haben die Möglichkeit und das Recht, Verstöße oder entsprechende Verdachtsfälle an Leadec zu berichten. Die Meldung kann auch anonym erfolgen.

In einem extra dafür eingerichteten, über die Leadec-Internetseite unter dem Menüpunkt Compliance abrufbaren Beschwerdesystem Leadec Integrity Line [leadec - Startseite \(integrityline.com\)](https://integrityline.com) können alle Personen schnell und einfach sowie auch anonym auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie auf Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) hinweisen. Eine im Beschwerdesystem veröffentlichte Verfahrensordnung beschreibt den Ablauf des Beschwerdeverfahrens. Leadec beurteilt jede Meldung einzeln und ergreift individuell angemessene Maßnahmen. Leadec arbeitet fortlaufend daran, die Beschwerdemechanismen leicht zugänglich und effektiv für potenziell betroffene Gruppen entlang der Wertschöpfungskette zu machen. Die von dem Unternehmen mit der Durchführung des Verfahrens betrauten Personen bieten Gewähr für unparteiisches Handeln, insbesondere sind die Beschwerdefallbearbeiter unabhängig und an Weisungen nicht gebunden. Sie sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Leadec stellt sicher, dass allen gemeldeten Anliegen nachgegangen wird und informiert Beschwerdeführende während des Prozesses. Leadec strebt eine angemessene Behebung von Missständen durch die verantwortliche Stelle an.

Gelangt ein Mitarbeiter aufgrund konkreter Anhaltspunkte in gutem Glauben zur Auffassung, dass ein Verstoß gegen Gesetze oder den Verhaltenskodex vorliegt oder vorliegen könnte, kann er von seinem Recht, einen solchen Verstoß oder Verdachtsfall an Leadec zu berichten, Gebrauch machen und hat hieraus keinerlei Nachteile gleich welcher Form zu erwarten. Leadec wird, soweit erforderlich, im Einzelfall Maßnahmen treffen, um den berichtenden Mitarbeiter gegen solche Nachteile zu schützen. Soweit rechtlich möglich, wird Leadec die Identität von Mitarbeitern, die einen Verstoß oder einen diesbezüglichen Verdacht nach Maßgabe dieser Vorgaben berichtet haben, vertraulich behandeln. Die Wirksamkeit des bestehenden Beschwerdesystems prüft Leadec einmal im Jahr sowie anlassbezogen, wenn Leadec mit einer veränderten oder erweiterten Risikolage im eigenen Geschäftsbereich oder beim unmittelbaren Zulieferer rechnen muss, etwa durch die Einführung neuer Produkte, Projekte oder eines neuen Geschäftsfeldes. Die Maßnahmen sind bei Bedarf unverzüglich zu wiederholen.

### **3.6 Anwendungsbereich**

Der Geltungsbereich der unternehmerischen Sorgfaltspflicht erstreckt sich über den eigenen Geschäftsbereich der Leadec-Gruppe inkl. aller verbundenen Unternehmen, auf die wir als Leadec einen bestimmenden Einfluss haben, sowie auf Mitarbeiter und Geschäftspartner entlang der gesamten Lieferkette, soweit zulässig und nicht länderspezifisch anderweitig erforderlich.

### **3.7 Dokumentation, Kommunikation, Bekanntmachung und Bericht**

Leadec dokumentiert die Aktivitäten zur menschenrechtlichen Sorgfalt im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette und berichtet im Rahmen der Erfordernisse über die aktuellen menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltsprozesse. Wie das Beschwerdeverfahren sind weitere Dokumente zur Umsetzung der Sorgfaltspflichten wie die Codes of Conduct auf unserer Website verfügbar. Diese Grundsatzerklärung wird intern (allen Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen) und extern kommuniziert und ist daher auf unserer Website öffentlich zugänglich.

### 3.8 Allgemein

In einzelnen Ländern, Geschäftsfeldern oder Märkten bzw. gegenüber Geschäftspartnern können strengere Vorschriften bestehen als jene, die in dieser Grundsatzerklärung beschrieben sind. In solchen Fällen sind grundsätzlich die strengeren Vorschriften anzuwenden.

Im Falle von Konflikten zwischen nationaler Gesetzgebung und dem Inhalt dieser Grundsatzerklärung werden die zuständigen Gremien mit der entsprechenden Leadec-Gesellschaft zusammenarbeiten, um eine Wirkung zu erzielen, die der verfolgten Zielsetzung dieser Grundsatzerklärung am nächsten kommt. Wo nötig, arbeitet Leadec Verbesserungsmaßnahmen aus und verfolgt diese nach, um potenzielle Lücken in angemessener Zeit zu schließen, ohne das Recht des jeweiligen Landes zu verletzen.

Aus dieser Grundsatzerklärung können keine Rechte Einzelner oder Dritter abgeleitet werden.

|                                                                                    |                                                                                    |                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |
| Markus Glaser-Gallion                                                              | Christian Geißler                                                                  | Markus Hucko                                                                        |
| CEO Leadec-Gruppe                                                                  | CFO Leadec-Gruppe                                                                  | COO Leadec-Gruppe                                                                   |