

Compliance Richtlinien

Lohmann Gleit- und Wälzlagertechnik GmbH & Co. KG

Stand: September 2026

Inhaltsverzeichnis

1.0	Präambel.....	3
2.0	Geltungsbereich und Grundsätze	3
3.0	Rechtmäßiges Verhalten	4
3.1	Allgemeine Grundsätze	4
3.2	Informationen zum Unternehmen	4
4.0	Außenbeziehungen.....	4
4.1	Allgemeine Grundsätze	4
4.2	Beiträge	5
4.3	Verhalten gegenüber Kunden	5
4.4	Verhalten gegenüber Eigentümern	5
4.5	Verhalten gegenüber Lieferanten	6
4.6	Verhalten gegenüber Beratern.....	6
4.7	Verhalten gegenüber der Öffentlichkeit	6
4.8	Verhalten gegenüber der Politik	6
4.9	Bekenntnis zu sozialer Verantwortung.....	7
4.10	Sponsoring und Initiativen zur Förderung des Gemeinwohls.....	7
5.0	Interne Beziehungen	7
5.1	Arbeits- und Anlagensicherheit, Gesundheitsschutz.....	7
5.2	Chancengleichheit und gegenseitige Zusammenarbeit	7
5.3	Erhebliche Finanzinvestitionen	8
5.4	Parallele Aktivitäten für Wettbewerber und Nebentätigkeiten	8
6.0	Einhaltung des Verhaltenskodex / Berichterstattung	9
6.1	Allgemeine Grundsätze	9
6.2	Informationen des Eigentümers.....	9

1.0 Präambel

Wir sind uns unserer Rolle als verantwortungsvolles Mitglied der Gesellschaft und damit unserer Verantwortung gegenüber Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern bewusst. Dieser Verantwortung wollen wir uns stellen. Deshalb bekennen wir uns zu Verhaltensgrundsätzen, die sich konsequent aus diesem Bewusstsein ableiten lassen. Diese Grundsätze bilden den Rahmen für unser unternehmerisches und gesellschaftliches Handeln.

Das Handeln der Unternehmensleitung und unserer Mitarbeiter wird von den Grundsätzen der Eigenverantwortung, Ehrlichkeit, Loyalität und des Respekts gegenüber anderen und der Umwelt bestimmt. Für die Einhaltung dieser Grundsätze trägt die Geschäftsleitung eine besondere Verantwortung.

Gemeinsam mit den Mitarbeitern strebt die Geschäftsführung den Unternehmenserfolg an. Gemäß unseren mittelständischen Unternehmensgrundsätzen wollen wir mit unserer Geschäftstätigkeit eine Rendite erwirtschaften, die nachhaltig ist und unserem unternehmerischen Potenzial entspricht. Wir wollen die über die Jahre aufgebauten Stärken und Wettbewerbsvorteile ausbauen und unseren Anspruch an Qualität und Service stets an höchstmöglichen Maßstäben messen.

Auf dem Weg in eine erfolgreiche Zukunft unseres Unternehmens bauen wir auf:

- Die Fähigkeiten, die Stärke und das Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern,
- Verantwortungsvolles und vorbildliches Management,
- verlässliche gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen zu schaffen,
- Und die Möglichkeit des wissenschaftlichen und technologischen Fortschritts.

Dieser Verhaltenskodex soll alle Mitglieder unserer Gesellschaft zu verantwortungsvollem und eigenverantwortlichem Handeln ermutigen. Die folgenden Erläuterungen dienen der Orientierung.

2.0 Geltungsbereich und Grundsätze

Der Verhaltenskodex gilt für unser Unternehmen, einschließlich aller Bereiche.

Unser Unternehmen verfolgt mit seinem Handeln das Ziel, die im Verhaltenskodex niedergelegten Grundsätze weiter zu verbreiten. Unternehmen, die in einer Geschäftsbeziehung mit unserem Unternehmen stehen, sind dazu angehalten, sich freiwillig an die Regeln des Verhaltenskodex zu halten.

Der Code of Conduct ist die Grundlage für weitere betriebliche Regelungen, die sowohl branchenspezifische als auch länderspezifische Besonderheiten berücksichtigen können, sofern diese den hier dargelegten Grundsätzen entsprechen. Sie erstreckt sich auf dienstliche Unternehmensangelegenheiten und auf alle Bereiche, in denen Mitarbeiter als Repräsentanten unseres Unternehmens wahrgenommen werden.

Die Geschäftsführung und alle anderen Führungskräfte gehen in Bezug auf die Einhaltung des Verhaltenskodex mit gutem Beispiel voran. Sie sind verpflichtet, in ihrem Verantwortungsbereich auf die Einhaltung der Vorschriften hinzuwirken. Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden nicht akzeptiert. Besonders strenge Maßstäbe gelten bei der Beurteilung des Verhaltens von Führungskräften und Teamleiter:innen.

3.0 Rechtmäßiges Verhalten

3.1 Allgemeine Grundsätze

Integrität bestimmt unser Handeln. Die Einhaltung von Recht und Ordnung hat für unser Unternehmen oberste Priorität. Jeder Mitarbeiter hat die für seine Tätigkeit relevanten gesetzlichen Regelungen zu beachten. Dies gilt für jede Rechtsordnung, in deren Rahmen er handelt.

Jeder Mitarbeiter ist selbst dafür verantwortlich, sich darüber zu informieren, welche gesetzlichen Vorschriften im Rahmen seiner Tätigkeit zu beachten sind. Darüber hinaus wird unser Unternehmen alles in seiner Macht Stehende tun, um seine Mitarbeiter über die sie betreffenden Vorschriften zu informieren und sie bei deren Einhaltung zu beraten.

Den Rahmen für unternehmerisches Handeln bilden nicht nur internationales oder staatliches Recht, sondern auch eine Vielzahl sozialer, kultureller und unternehmerischer Regeln. Auch unser Unternehmen bezieht diese oft ungeschriebenen Regeln in seine Entscheidungs- und Beurteilungsprozesse ein und ist bestrebt, im Einklang mit ihnen zu handeln.

3.2 Informationen zum Unternehmen

Die Entwicklungen in unserem Unternehmen sind in gewissem Maße auch von öffentlichem Interesse. Auch die Mitarbeiter interessieren sich für die wesentlichen Entwicklungen unseres Unternehmens. Aus diesem Grund stellen wir internen und externen Zielgruppen bei verschiedenen Gelegenheiten Informationen zur Verfügung. Diesem Informationsanspruch wollen wir als Unternehmen jederzeit in angemessener Weise gerecht werden.

Unser Unternehmen verpflichtet sich zu einer korrekten und wahrheitsgemäßen Berichterstattung, insbesondere:

- An die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- Gegenüber unseren Geschäftspartnern und interessierten Parteien
- Für die Öffentlichkeit.

4.0 Außenbeziehungen

4.1 Allgemeine Grundsätze

Unser Unternehmen führt seine Geschäfte mit rechtlich und ethisch einwandfreien Mitteln. Das ist die Erwartung, die das Management an jeden Mitarbeiter stellt.

Unser Unternehmen besteht auch bei seinen Geschäftspartnern, Lieferanten und Kunden auf die Einhaltung des Grundsatzes des rechtlich und ethisch einwandfreien Verhaltens.

Die privaten Interessen der Mitarbeiter und die Interessen des Unternehmens müssen strikt getrennt werden. Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn die privaten Interessen in irgendeiner Weise mit den Interessen des Unternehmens kollidieren oder wenn ein solcher Anschein entsteht.

4.2 Beiträge

Ein Mitarbeiter darf von Dritten keine Geldzuwendungen verlangen oder annehmen, anbieten oder gewähren. Dies gilt ausnahmslos und insbesondere für Amtsträger, auch von ausländischen Regierungen oder internationalen Organisationen.

Andere Arten von Vorteilen von Lieferanten, Kunden oder anderen Geschäftspartnern dürfen nicht beantragt werden. Gelegentliche Geschenke, Bewirtungen oder sonstige Zuwendungen dürfen nur im Rahmen der allgemein anerkannten Geschäftsgepflogenheiten und solange sie nicht geeignet sind, geschäftliche Entscheidungen zu beeinflussen, angenommen werden. Solche Beiträge dürfen nur im Rahmen üblicher Geschäftspartnerbeziehungen zulässig sein, soweit sie nicht als unzulässige Beeinflussung anzusehen sind.

Besondere Vorsicht ist in folgenden Situationen geboten:

- Ein Geschenk hat einen hohen Wert.
- Häufige, sich wiederholende Zuwendungen an denselben Empfänger.
- Dem Empfänger wird ein privater Beitrag angeboten.
- Aktivitäten, an denen keine weiteren Vertreter von Lohmann beteiligt sind.
- Das Ereignis umfasst Familienmitglieder, Verwandte oder Freunde.
- Die Veranstaltung findet im gleichen Zeitraum statt wie die Geschäftsverhandlungen mit dem von ihm vertretenen Empfänger.
- Das Geschenk wird persönlich auf den Beschenkten zugeschnitten.
- Versteckte Leistung, die nicht vom geschäftsführenden Vorgesetzten von Lohmann genehmigt wurde.
- Veranstaltungs- oder sonstige Beiträge von ethischen Grundprinzipien abweichen.
- Der Empfänger nimmt eine sensible Position im Unternehmen ein, wie z.B. den Einkauf.
- Der Empfänger schlägt die Geschäftsveranstaltung oder den Zuschuss vor.

4.3 Verhalten gegenüber Kunden

Unser Unternehmen bietet seinen Kunden eine breite Palette von Produkten und Dienstleistungen an. Leitgedanke ist das Bestreben, die Bedürfnisse unserer Kunden durch passende und effiziente Lösungen zu erfüllen. Dazu gehört die ständige Überprüfung des Leistungsportfolios und dessen vorausschauende Anpassung an neue Marktanforderungen. Unser Unternehmen ist bestrebt, eine faire Behandlung aller Kunden zu gewährleisten.

4.4 Verhalten gegenüber Eigentümern

Unser Unternehmen betrachtet sein Kapital als Voraussetzung und wesentliche Grundlage für seine unternehmerische Tätigkeit. Die Bewahrung der Unternehmenswerte und die Erzielung einer

marktgerechten Rendite sowie Transparenz und Verantwortung gegenüber dem Eigentümer sind daher wesentliche Ziele unseres Unternehmens.

4.5 Verhalten gegenüber Lieferanten

In unseren Beziehungen zu Lieferanten achten wir auf die Einhaltung der Bestimmungen des Code of Conduct. Wir pflegen partnerschaftliche Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten und unterhalten keine Geschäftsbeziehung mit Lieferanten, von denen öffentlich bekannt ist, dass sie im Widerspruch zu den Grundprinzipien unseres Kodex stehen.

4.6 Verhalten gegenüber Beratern

Beratungsverträge schließen wir nur mit Personen oder Unternehmen ab, deren Qualifikationen einen nachvollziehbaren Beitrag zur Entwicklung unseres Unternehmens leisten. Die Höhe der Vergütung muss in einem angemessenen Verhältnis zum Wert der erbrachten Leistung und zur persönlichen Qualifikation des Beraters stehen.

In vielen Ländern ist die Einbindung von Vermittlern, Agenten und Beratern (im Folgenden einheitlich als "Intermediäre" bezeichnet) ein wesentliches und unverzichtbares Mittel, um einen erfolgreichen Marktauftritt zu gewährleisten. Andererseits kann die Einschaltung solcher Dritter dazu genutzt werden, illegale Zahlungen zu verschleiern und das Korruptionsverbot zu umgehen.

Beim Abschluss von Verträgen mit Vermittlern ist der bloße Eindruck eines Missbrauchs zu vermeiden. Bei der Auswahl und Beauftragung von Vermittlern sind folgende Grundsätze zu beachten:

- Vermittlerverträge werden nur mit Personen oder Unternehmen abgeschlossen, deren Qualifikation sie in die Lage versetzt, einen nachvollziehbaren Beitrag zur Entwicklung konkreter Projekte zu leisten.
- Vermittlerverträge bedürfen der Schriftform und müssen die vereinbarten Leistungen detailliert beschreiben.
- Die Höhe der Vergütung muss in einem angemessenen Verhältnis zum Wert der Leistung stehen.
- Zahlungen an Vermittler erfolgen bargeldlos und in der Regel erst nach Erbringung der vereinbarten (Teil-)Leistungen.

4.7 Verhalten gegenüber der Öffentlichkeit

Alle Mitteilungen unseres Unternehmens sind vollständig, einfach, richtig und inhaltlich und zeitlich verständlich. Unser Unternehmen respektiert die berufliche Unabhängigkeit von Journalisten und Medien. Wir zahlen daher nicht für redaktionelle Beiträge. Nur befugte Personen sind berechtigt, Informationen über unser Unternehmen oder bestehende Tochtergesellschaften an die Öffentlichkeit, die Medien oder sonstige Dritte weiterzugeben.

4.8 Verhalten gegenüber der Politik

Unser Unternehmen ist politisch neutral und spendet nicht an politische Parteien oder an Organisationen oder Stiftungen, die eine enge Beziehung zu politischen Parteien haben. Wir beschäftigen keine Mitarbeiter, die öffentliche Ämter oder öffentliche Mandate auf Vollzeitbasis innehaben. Wir schließen auch keine Beratungsverträge oder ähnliche Vergütungsvereinbarungen mit Vertretern dieser Gruppen ab.

Gleichzeitig bekennt sich unser Unternehmen ausdrücklich zu seiner Mitverantwortung für die Förderung des Gemeinwohls. Wir begrüßen daher das zivile, politische, demokratische und soziale – insbesondere karitative und soziale – Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mitarbeiter, die in diesem Rahmen tätig sind, handeln als Privatpersonen. Unser Unternehmen verfolgt keine Unternehmensinteressen, sofern seine Mitarbeiter in den beschriebenen Zusammenhängen handeln.

4.9 Bekenntnis zu sozialer Verantwortung

Die Wahrnehmung von Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt ist ein wesentlicher Faktor für den nachhaltigen Erfolg unserer Gesellschaft. Mit seinen Produkten und Dienstleistungen, seinen Investitionen und seiner Rolle als Arbeitgeber erfüllt unser Unternehmen eine wesentliche strukturelle und wirtschaftlich wesentliche Aufgabe. Sie handelt verantwortungsvoll auf internationaler, nationaler, regionaler und lokaler Ebene und als lebendiger Teil der jeweiligen Gemeinschaften.

Unsere Gesellschaft sieht sich in einer besonderen Verantwortung, gesellschaftliche Entwicklungen insbesondere auf regionaler und lokaler Ebene zu fördern – sei es durch die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen über den eigenen Bedarf hinaus, durch Initiativen insbesondere im sozialen, ökologischen und kulturellen Bereich, durch das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder durch andere geeignete Mittel. Aus diesem Grund begrüßt unser Unternehmen das soziale Engagement seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sofern dies unter den jeweiligen Umständen angemessen erscheint und ein Konflikt mit betrieblichen Belangen ausgeschlossen ist.

4.10 Sponsoring und Initiativen zur Förderung des Gemeinwohls

Unser Unternehmen betrachtet Sponsoring und Initiativen zur Entwicklung von Regionen und lokalen Gemeinschaften als wichtige Praktiken der sozialen Verantwortung. Im Kern geht es um die inhaltliche und finanzielle Unterstützung von Gemeinwohlthemen, die grundsätzlich für die Allgemeinheit bestimmt sind. Sponsoring darf nicht mit der Erwartung eines gegenseitigen Nutzens verbunden sein.

5.0 Interne Beziehungen

5.1 Arbeits- und Anlagensicherheit, Gesundheitsschutz

Unser Unternehmen arbeitet kontinuierlich an der Verbesserung der Arbeits- und Anlagensicherheit sowie des Gesundheitsschutzes. Jeder Mitarbeiter ist mitverantwortlich für den Schutz von Mensch und Umwelt in seinem Arbeitsumfeld. Alle relevanten Gesetze und Vorschriften sind zu beachten. Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter bei der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterweisen und zu unterstützen. Bei Verstößen oder Unfällen sind unverzüglich die zuständigen Behörden zu verständigen.

5.2 Chancengleichheit und gegenseitige Zusammenarbeit

Wir respektieren die Würde und Persönlichkeit jedes Mitarbeiters. Der Umgang miteinander ist geprägt von gegenseitigem Respekt, Fairness, Teamgeist, Professionalität und Offenheit. Die Führungskräfte fungieren als Vorbilder und erweisen sich gerade in Konfliktsituationen als kompetente Ansprechpartner.

Wir fördern Chancengleichheit und Vielfalt im Unternehmen. Beides gilt als unabdingbare Voraussetzung für eine hohe Reputation und den Unternehmenserfolg. Kein Mitarbeiter oder Bewerber wird aufgrund von Geschlecht, Rasse, Nationalität, Alter, Religion, sexueller Orientierung oder Behinderung benachteiligt. Über die Auswahl, Ausbildung und Beförderung von Mitarbeitern wird ausschließlich nach berufsbezogenen Kriterien entschieden.

Herausragende Leistungen sind Voraussetzung für den Unternehmenserfolg. Aus diesem Grund fördern wir insbesondere Talente im Unternehmen, die sowohl durch ihre fachliche Kompetenz als auch durch ihre sozialen Kompetenzen zum nachhaltigen Erfolg des Unternehmens beitragen.

Wir bieten unseren Mitarbeitern Möglichkeiten zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung und ermutigen sie, diese zu nutzen.

Wir setzen uns in unserem Unternehmen dafür ein, dass unsere Mitarbeiter in der Lage sind, geschäftliche Interessen mit ihrem Privatleben in Einklang zu bringen. Besonderes Augenmerk wird auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelegt.

5.3 Erhebliche Finanzinvestitionen

Eine wesentliche finanzielle Beteiligung ist jede direkte oder indirekte wirtschaftliche Investition von mehr als 1 % in ein Unternehmen. Ein wesentliches finanzielles Interesse eines Mitarbeiters an einem Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten unseres Unternehmens oder an einem anderen Unternehmen, mit dem der Mitarbeiter im Rahmen seiner Tätigkeit unmittelbar kommuniziert, ist unverzüglich bekannt zu geben.

5.4 Parallele Aktivitäten für Wettbewerber und Nebentätigkeiten

Jede direkte oder indirekte Tätigkeit eines Mitglieds unseres Unternehmens im Namen eines Unternehmens, das direkt oder indirekt mit unserem Unternehmen konkurriert, ist verboten. In Ausnahmefällen kann die Geschäftsleitung solche Tätigkeiten vor Beginn genehmigen.

Als Mitglied des Unternehmens ist es den Mitarbeitern nicht gestattet, Geschäftsmöglichkeiten, die sich für das Unternehmen ergeben, zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil Dritter zu nutzen.

Nebentätigkeit ist die Ausübung einer weiteren Tätigkeit, insbesondere als Organmitglied oder Geschäftsführer, als Mitglied eines Aufsichts-, Verwaltungs- oder Beirats, als Arbeitnehmer oder in sonstiger Funktion (z.B. als Berater) bei einem Unternehmen außerhalb des Unternehmens.

Soweit nicht anders zulässig, ist die Aufnahme einer Nebenbeschäftigung bei einem Kunden oder Lieferanten oder einem anderen Unternehmen, mit dem der Mitarbeiter im Rahmen seiner Tätigkeit für unser Unternehmen in Kontakt steht, nur mit vorheriger Zustimmung der Geschäftsleitung zulässig. In allen anderen Fällen muss der Arbeitgeber über die Aufnahme einer Nebentätigkeit informiert werden.

6.0 Einhaltung des Verhaltenskodex / Berichterstattung

6.1 Allgemeine Grundsätze

Jeder Mitarbeiter erhält ein Exemplar des Verhaltenskodex. Auf diese Weise soll der Kodex vorangetrieben werden, damit er gelebte Realität unseres Unternehmens und damit Teil des Arbeitsalltags aller Mitarbeiter wird.

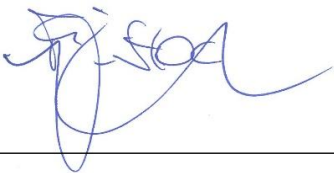
Insbesondere Führungskräfte sind gefordert, die Einhaltung des Kodex aktiv zu fördern. Dazu gehört auch, dass alle ihnen zugewiesenen Mitarbeiter den Verhaltenskodex kennen.

Bei Fragen zu diesem Kodex und seinen Regelungen sollte sich jeder Mitarbeiter zunächst mit seinem Vorgesetzten oder den zuständigen Fachabteilungen in Verbindung setzen.

6.2 Informationen des Eigentümers

Die Führungskräfte werden den Eigentümer jährlich und von sich aus über die Umsetzung des Verhaltenskodex informieren.

Kirchlengern, im September 2026



Lohmann Gleit- und Wälzlagertechnik
GmbH & Co. KG