

EINE FIRMA
GLOBALE ZUSAMMENARBEIT
INNOVATIVE IDEEN

Verhaltenskodex der Mitarbeiter

VERSION 03

Einführung.

LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

Als Vorsitzender und CEO von L&L Products bin ich fest davon überzeugt, dass der Erfolg, die Glaubwürdigkeit und der Ruf unseres Unternehmens es erfordern, dass wir uns alle an unsere Geschäftsregeln halten. Unsere Wachstums- und Expansionsziele, die Komplexität des internationalen Rechts sowie die wachsende Aufmerksamkeit der Regierungen für Compliance-Fragen tragen zu unserer erhöhten Risikoexposition bei. Dieser Verhaltenskodex ist ein Leitfaden dafür, wie wir uns und unser Unternehmen verhalten müssen.

Unsere Unternehmensvision lautet: **„Ein guter Ort für alle zu sein, die damit in Berührung kommen, wo die Qualität der Arbeit, der Produkte und der Beziehungen Priorität hat.“**

Wir streben danach, als gutes Unternehmen, für das man arbeiten oder mit dem man zusammenarbeiten kann, sowie als guter Bürger in unserer Gesellschaft angesehen zu werden. Wir wollen unsere Geschäftsziele auf legale und ethische Weise erreichen. Dieser Verhaltenskodex soll uns dabei helfen, ethische Entscheidungen am Arbeitsplatz treffen zu können und gleichzeitig mit Integrität zu handeln. Der Ruf von L&L basiert auf dem Handeln jedes Einzelnen von uns.

Dieser Verhaltenskodex muss von Mitarbeitern, Direktoren und Führungskräften aller L&L-Unternehmen auf der ganzen Welt sowie von jeder Person, die im Namen unseres Unternehmens handelt, eingehalten werden.

Von Ihnen wird erwartet, dass Sie nicht nur die vor Ort geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten, sondern auch:

- Lesen, verstehen und wenden Sie diesen Verhaltenskodex an und stellen Sie Ihrem Vorgesetzten, Ihrer Personalabteilung oder Ihrer Rechtsabteilung alle Fragen, die Sie haben.
- Tragen Sie diese Grundsätze außerhalb der Grenzen von L&L Products und;
- Melden Sie sich, wenn Ihnen ein möglicher Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex auffällt.

Von allen Managern wird außerdem erwartet, dass sie:

- Mit gutem Beispiel vorangehen;
- Fördern Sie die Regeln eines ethischen Geschäftslebens; und
- Aufrechterhaltung eines vertrauensvollen Umfelds, damit Mitarbeiter offen Compliance-Bedenken äußern können.

Mutmaßliche oder tatsächliche Verstöße sowie der Anschein eines Verstoßes gegen diesen Verhaltenskodex müssen vermieden und gemeldet werden. Wir sind verpflichtet, das Vertrauen aufrechtzuerhalten und Mitarbeiter, Direktoren und leitende Angestellte zu ermutigen, ihre Meinung zu teilen. Wir werden keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen ergreifen, die in gutem Glauben ein Compliance-Problem oder einen möglichen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex melden. Verstöße können zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung führen.

Ich vertraue darauf, dass dieser Verhaltenskodex Sie bei ethischen Entscheidungen leiten wird. Mein Team und ich stehen Ihnen für die Beantwortung jeglicher Fragen zu diesem Verhaltenskodex zur Verfügung.

Vielen Dank, dass Sie mit Integrität handeln und so zum anhaltenden Erfolg und dem vorbildlichen Ruf von L&L Products weltweit beitragen.



Christophe Carré

Chief Executive Officer und Vorsitzender



Unsere Werte.

DIESE LEBT UND WAHRT L&L PRODUCTS JEDEN TAG.



Ehrlichkeit und Respekt

Wir sind ehrlich gegenüber allen Menschen in unserer Organisation und allen Menschen, mit denen wir von außerhalb der Organisation in Kontakt kommen. Wir stehen zu unserem Wort. Wir sind anderen gegenüber respektvoll. Wir arbeiten daran, vertrauensvolle Beziehungen aufzubauen.



Kreativität, Innovation & Unternehmergeist

Durch den Austausch von Informationen, die Suche nach Input und die Zusammenarbeit schaffen wir ein außergewöhnliches unternehmerisches Umfeld, in dem Menschen Ideen in die Tat umsetzen.



Konsistenz und Fairness

Wir bemühen uns, fair mit Menschen umzugehen und unsere Richtlinien konsequent anzuwenden.



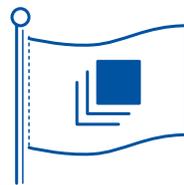
Definition von Erfolg gemäß unseren eigenen Vorstellungen

Unseren Geschäftsentscheidungen liegt stets das Verständnis zugrunde, dass Wachstum ohne entsprechende Gewinne nicht nachhaltig ist.



Autorität, Verantwortung und Verpflichtung zum Zuhören

Wir verbinden Autorität mit Verantwortung. Wo die Entscheidungsbefugnis liegt, hängt davon ab, wer für das Erreichen von Ergebnissen verantwortlich ist. Wir erwarten, dass Entscheidungen und Handlungen mit unserer Firmenstrategie und unseren Werten im Einklang stehen.



Stolz auf Zugehörigkeit

Wir erkennen die Einzigartigkeit jedes Einzelnen und den Wert an, den jeder für unsere Organisation bringt. Wir würdigen die Anstrengungen von Einzelpersonen und Teams zur Bewältigung unserer Herausforderungen und zum Erreichen unserer Ziele. Wir nehmen uns Zeit, unsere Erfolge zu feiern.



Bedeutung unserer Beziehungen mit Businesspartnern

Wir sind uns der entscheidenden Bedeutung unserer externen Partnerschaften bewusst, zu denen unsere Kunden, Lieferanten, Berater, Businesspartner und andere Interessengruppen gehören. Es liegt in unserem langfristigen Interesse, dass unsere Partner erfolgreich sind, genauso wie es in ihrem Interesse liegt, dass unser Unternehmen stark bleibt.



Vorbildliche Bürger in unseren Gesellschaften

Wir respektieren unsere Umwelt und fördern Bemühungen, die Gesellschaften, in denen wir tätig sind, für alle, die dort leben, zu einem besseren Ort zu machen.

1. Menschenrechte und Arbeitsbedingungen.

WIR ERKENNEN DIE EINZIGARTIGKEIT JEDES MENSCHEN UND DEN WERT AN, DEN JEDER EINZELNE FÜR UNSER UNTERNEHMEN EINBRINGT. WIR ARBEITEN KONTINUIERLICH DARAN, EIN SICHERES, GESUNDES, RESPEKTVOLLES UND UNTERNEHMERISCHES UMFELD ZU SCHAFFEN, DAS MÖGLICHKEITEN BIETET, UNSERE MITARBEITER ZU HALTEN UND NEUE TALENTE ANZUZIEHEN.

Wir gehen fair mit den Menschen um und setzen unsere Richtlinien konsequent um. Wir bieten unseren Mitarbeitern, Direktoren und Führungskräften ein Umfeld ohne Diskriminierung und Belästigung. Wir behandeln jeden gleich, unabhängig von ethnischer Herkunft, Religion, politischer oder gewerkschaftlicher Zugehörigkeit, Geschlecht oder sexueller Orientierung, Alter oder Behinderung.

Darüber hinaus legen wir großen Wert auf die Suche nach den besten Talenten und qualifiziertesten Personen und hoffen, auf diese Weise ein vielseitiges Umfeld zu schaffen, das Innovation und Integration fördert.

Wir erwarten von jedem in unserer Organisation und von jedem, der mit uns zusammenarbeitet, Diversität, Fairness, Ehrlichkeit, Inklusion und Respekt für alle zu fördern.

Unsere Mitarbeiter sind unser wertvollstes Kapital. Ihre Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz haben für uns Priorität. Wir streben weltweit danach, dass es in unseren Produktions- und Büroeinrichtungen keine Verletzungen gibt. Wir halten alle geltenden lokalen Gesetze bezüglich der Arbeitszeiten und der Vergütung unserer Mitarbeiter ein.

Wir respektieren und unterstützen unsere Mitarbeiter. Wir fördern die Entwicklung ihrer Fähigkeiten und bieten ihnen bei Bedarf Entwicklungschancen innerhalb der Organisation an.

Wir respektieren die Menschenrechte und dulden weder Kinder- noch Zwangsarbeit.

Von jedem in unserer Organisation wird Folgendes erwartet:

- a) Alle internen Sicherheitsvorschriften einzuhalten und persönliche Schutzausrüstung gemäß den internen Regeln zu tragen;
- b) Umgehende Meldung an einen Vorgesetzten, wenn der Verdacht besteht, dass eine Anlagen nicht richtig funktioniert, gefährliche Arbeitsbedingungen vorliegen, gegen Richtlinien verstoßen oder ein anderes unsicheres Verhalten vorliegt.
- c) Gewährleistung, Schaffung und Förderung eines fairen Arbeitsumfelds, das Diversität unterstützt;
- d) sich nicht an Belästigungen oder Diskriminierungen zu beteiligen oder diese zuzulassen;
- e) sicher zu stelle, dass kein Arbeitnehmer minderjährig ist oder gegen seinen Willen beschäftigt wird;
- f) an allen zugewiesenen Fortbildungsterminen teilzunehmen, einschließlich zu Compliance, Sicherheit, Belästigung, Mobbing und anderen Menschenrechts- und Arbeitsthemen, regelmäßig die Unternehmensrichtlinien zu verfolgen; und
- g) sich an den Vorgesetzten, die Personalabteilung, die Rechtsabteilung oder die Speak-Up-Hotline zu wenden, wenn ein Compliance-Bedenken vermutet oder eine Kenntnis davon erlangt wird.



2. Unternehmensintegrität.

WIR VERPFLICHTEN UNS ZU EINEM FAIREN WETTBEWERB ÜBERALL DORT, WO WIR GESCHÄFTE TÄTIGEN.

2.1. Fairer Wettbewerb

Kartellrechtliche Vorschriften zielen darauf ab, den Wettbewerb zu fördern, indem sie Vereinbarungen verbieten, die die Handelsfreiheit unangemessen einschränken. Schriftliche und mündliche Vereinbarungen sowie koordiniertes Verhalten bei informellen Gesprächen, die die Handelsfreiheit einschränken oder auf eine Einschränkung abzielen, sind strengstens untersagt.

Kartellrechtliche Vorschriften gelten grundsätzlich über die Grenzen hinaus. Ihr Verstoß kann zur Kündigung von Geschäftsverträgen, möglichen Geldstrafen für das Unternehmen sowie Geld- oder Gefängnisstrafen für unsere Mitarbeiter, Direktoren und leitenden Angestellten führen.

Wir müssen sicherstellen, dass wir keine wirtschaftlich sensiblen Informationen mit unseren Wettbewerbern besprechen. Es dürfen keine Informationen an Wettbewerber weitergegeben oder von ihnen eingeholt werden, insbesondere hinsichtlich der Preise, Kosten, Margen, Produktionskapazitäten oder Verkaufsbedingungen.

Von jedem in unserer Organisation wird Folgendes erwartet:

- a) Besprechen Sie niemals mit unseren Wettbewerbern wirtschaftlich sensible Informationen wie Preise, Vertragsbedingungen oder Marketingpläne.
- b) Treffen Sie niemals Vereinbarungen mit unseren Wettbewerbern, die den Zweck oder die Wirkung haben könnten, den Wettbewerb illegal einzuschränken, Märkte, Kunden oder Gebiete aufzuteilen oder, einen Kunden oder Lieferanten zu boykottieren, die Produktion oder Produktionskapazität einzuschränken oder einen Wettbewerber am Markteintritt zu hindern;
- c) Seien Sie besonders vorsichtig, wenn Sie an Messen und Treffen von Berufsverbänden teilnehmen, da diese Veranstaltungen wahrscheinlich Diskussionen zwischen Wettbewerbern erleichtern; und,
- d) Bitten Sie in den folgenden Situationen um vorherige Beratung durch die Rechtsabteilung: gemeinsame Entwicklung mit einem Konkurrenten, Exklusivitätsverpflichtungen oder Weitergabe wirtschaftlich sensibler Informationen.



2. Unternehmensintegrität.

DIE VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN IST VON ENTSCHEIDENDER BEDEUTUNG, UM SICHERZUSTELLEN, DASS ENTSCHEIDUNGEN IM BESTEN INTERESSE UNSERES UNTERNEHMENS GETROFFEN WERDEN.

2.2 Interessenkonflikt

Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn persönliche Interessen die Arbeit eines Mitarbeiters oder seine Fähigkeit, objektive Entscheidungen im Namen des Unternehmens zu treffen, beeinträchtigen. Wir müssen Interessenkonflikte vermeiden. Jede Situation, in der ein Mitarbeiter verwickelt ist und die einen Interessenkonflikt darstellt oder den Anschein erwecken könnte, muss seinem Vorgesetzten oder der Personalabteilung gemeldet werden.

Interessenkonflikte können unter verschiedenen Umständen entstehen. Beispielsweise entsteht ein Konflikt, wenn ein Mitarbeiter Interessen außerhalb von L&L Products hat und er sich irgendwann zwischen seinem Unternehmen und unserem Unternehmen entscheiden muss. Ebenso entsteht ein Interessenkonflikt, wenn ein L&L-Mitarbeiter eine Geschäftsbeziehung für L&L-Products mit einem Unternehmen unterhält, an dem einer seiner Verwandten oder Freunde maßgeblich beteiligt ist oder Geschäftsentscheidungen treffen kann. Wenn diese Situationen nicht vermieden werden können, müssen sie dem Vorgesetzten oder der Personalabteilung gemeldet werden.

Von jedem in unserer Organisation wird Folgendes erwartet:

- a) Vermeiden Sie die Beteiligung an Aktivitäten, die mit unserem Unternehmen konkurrieren, und holen Sie die Genehmigung ihres Managers und der Personalabteilung ein, bevor Sie sich an einem Unternehmen außerhalb von L&L Products beteiligen.
- b) Teilen Sie ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung jede Situation mit, in der ihre persönlichen Interessen im Widerspruch zu den Interessen unseres Unternehmens stehen könnten oder zu stehen scheinen, wie zum Beispiel:
 - wenn ein Mitarbeiter eine Geschäftsbeziehung mit einem seiner Verwandten oder Freunde unterhält, die für einen Kunden, Lieferanten oder Konkurrenten unseres Unternehmens arbeiten;
 - wenn ein Mitarbeiter eine persönliche Beziehung zu jemandem hat, der ihm vorsteht oder dem er unterstellt ist;
 - wenn ein Mitarbeiter direkt oder indirekt eine Kapitalbeteiligung an einem Wettbewerber-, Kunden- oder Zuliefererunternehmen hält oder erwirbt;
 - wenn ein Mitarbeiter eine Geschäftsmöglichkeit, von der er durch seine Tätigkeit in unserem Unternehmen erfahren hat, zu seinem eigenen Vorteil nutzt; und,
- c) Holen Sie die vorherige schriftliche Genehmigung Ihres Vorgesetzten und Ihrer Personalabteilung ein, bevor Sie eine Rolle als Direktor, leitender Angestellter oder Berater für ein anderes Unternehmen annehmen, auch wenn es nicht mit L&L Products geschäftlich tätig ist oder mit L&L Products konkurriert.



2. Unternehmensintegrität.

WIR TOLERIEREN KEINERLEI KORRUPTION ODER BESTECHUNG.

WIR STREBEN PROFITABLES WACHSTUM AN, ABER NICHT WACHSTUM UM JEDEN PREIS.

2.3. Anti-Korruption

Bestechung

Bestechung bedeutet, etwas von Wert zu geben, um sich unrechtmäßig einen Geschäftsvorteil zu verschaffen. Bestechung kann viele Formen annehmen, beispielsweise Bargeld, Geschenkkarten, übermäßige Geschenke oder Einladungen, persönliche Dienstleistungen, Gefälligkeiten oder Einladungen.

Die Gewährung oder Annahme ungerechtfertigter Vorteile kann ein rechtliches Risiko für unser Unternehmen darstellen und unsere Kundenbeziehungen und unseren Ruf schädigen. Letztendlich schadet Korruption der Gesellschaft im Allgemeinen, da sie zu einer Fehlallokation von Ressourcen führt, den Wettbewerb verzerrt und die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes bremst.

Es ist verboten, nicht nur Regierungsbeamte, sondern auch Privatpersonen oder Unternehmen zu bestechen. Sobald die Absicht besteht, die Entscheidung des Empfängers zur Erlangung eines ungerechtfertigten Vorteils zu beeinflussen, sind solche Geschenke und Einladungen verboten. Darüber hinaus ist es strengstens untersagt, in Namen Dritter in unserem Interesse zu bestechen.

Schmiergeldzahlungen

Schmiergeldzahlungen sind Zahlungen von geringem Wert, die an untergeordnete Regierungsmitarbeiter geleistet werden, um nicht-diskretionäre, routinemäßige Regierungsmaßnahmen zu erreichen, auf die ein Unternehmen einen gesetzlichen Anspruch hat. Obwohl diese Zahlungen in einigen Ländern toleriert werden, ist es eine Vorschrift von L&L Products, diese Zahlungen strikt zu verbieten.

Erpressung

Erpressung ist die missbräuchliche Anwendung von tatsächlichem oder angedrohtem Druck, Einschüchterung oder sogar Gewalt, um Geld oder Eigentum zu erlangen. Bei einer Erpressung handelt es sich in der Regel um eine Bedrohung des Opfers oder seines Eigentums, seiner Freunde oder Familienangehörigen. Üble Nachrede kann eine Form der Erpressung sein. Erpressung ist strengstens verboten.

Wir verpflichten uns nachdrücklich zu einer integren Geschäftsabwicklung. Alle Formen der Korruption, einschließlich Bestechung, Erpressung, Unterschlagung und Schmiergeldzahlungen, sind verboten. Es darf nichts gegeben oder versprochen werden, um auf unrechtmäßige Weise Geschäfte anzukurbeln, Lizenzen oder behördliche Genehmigungen zu erhalten oder Zölle oder Zollgebühren zu umgehen, Waren an der Grenze freizugeben oder sich einen ungerechtfertigten Vorteil zu verschaffen.

Kein Mitarbeiter wird bestraft, wenn er sich weigert, an Korruption, Bestechung, Erpressung, Unterschlagung oder ähnlichen rechtswidrigen Aktivitäten teilzunehmen, selbst wenn eine solche Weigerung zu einem Geschäftsverlust führt.

Von jedem in unserer Organisation wird Folgendes erwartet:

- a) Bieten Sie Dritten niemals etwas Wertvolles, um sich einen ungerechtfertigten Vorteil zu verschaffen.
- b) Nehmen Sie niemals etwas Wertvolles oder was wertvoll erscheint an, das Sie erhalten haben, um sich einen ungerechtfertigten Vorteil zu verschaffen; und
- c) Im Falle eines Verdachts oder eines tatsächlichen Verstoßes gegen Antikorruptionsgesetze Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung, der Rechtsabteilung oder der Speak-Up-Hotline Bericht zu erstatten.

OBWOHL DURCH DIE BEREITSTELLUNG ODER ANNAHME VON GESCHENKEN UND EINLADUNGEN WERTSCHÄTZUNG UND ANERKENNUNG ZWISCHEN GESCHÄFTSPARTNERN ZUM AUSDRUCK GEBRACHT WERDEN KANN, MÜSSEN WIR DIE ENTSTEHUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN VERMEIDEN.

2.4. Geschenke und Einladungen

Übertriebene Geschenke und Einladungen, die über den bloßen Ausdruck von Respekt oder Höflichkeit hinausgehen, sind verboten. Zur Umgehung dieses Verbots dürfen keine Vermittler wie Agenten oder Berater eingesetzt werden. Im Umgang mit Regierungsbeamten ist besondere Vorsicht geboten.

Die folgenden Regeln gelten für alle Geschenke und Einladungen, unabhängig davon, ob sie von einem Mitarbeiter von L&L Products bereitgestellt oder angenommen werden.

Geschenke und Einladungen müssen:

- 1) Die geltenden Gesetze und Vorschriften sowie unsere Geschenk- und Einladungsrichtlinie und die eigenen Unternehmensrichtlinien der anderen Partei einhalten;
- 2) Nicht angeboten oder entgegengenommen werden und auch nicht den Eindruck erwecken, dass sie als Gegenleistung für einen ungerechtfertigten Vorteil oder zur Beeinflussung einer Amtshandlung angeboten oder gegeben wurden;
- 3) Selten vorkommen und von Art und Wert sein, der dem Anlass, der Stellung des Empfängers und den Umständen angemessen ist; und
- 4) Transparent gemacht und ordnungsgemäß in den L&L-Finanzbüchern erfasst werden.

2. Unternehmensintegrität.

„CORPORATE CITIZENSHIP“ IST EINER UNSERER GRUNDWERTE. WIR FÖRDERN BEMÜHUNGEN, UM DIE GEMEINDEN, IN DENEN WIR TÄTIG SIND, FÜR ALLE, DIE DORT LEBEN, ZU EINEM BESSEREN ORT ZU MACHEN.

2.5. Spenden und Sponsoring

Wir möchten uns in den Gemeinden, in denen wir tätig sind, engagieren und ihnen etwas zurückgeben und die Bemühungen unserer Mitarbeiter fördern, die Gemeinden, in denen wir tätig sind, zu guten Orten zum Leben zu machen.

Von jedem in unserer Organisation wird Folgendes erwartet:

- a) Respektieren Sie alle globalen und lokalen Richtlinien in Bezug auf Spenden und Sponsoring-Aktivitäten und,
- b) Holen Sie vor der Zustimmung zu einer Spende oder einem Sponsoring die vorherige schriftliche Genehmigung Ihrer örtlichen Personalabteilung ein.

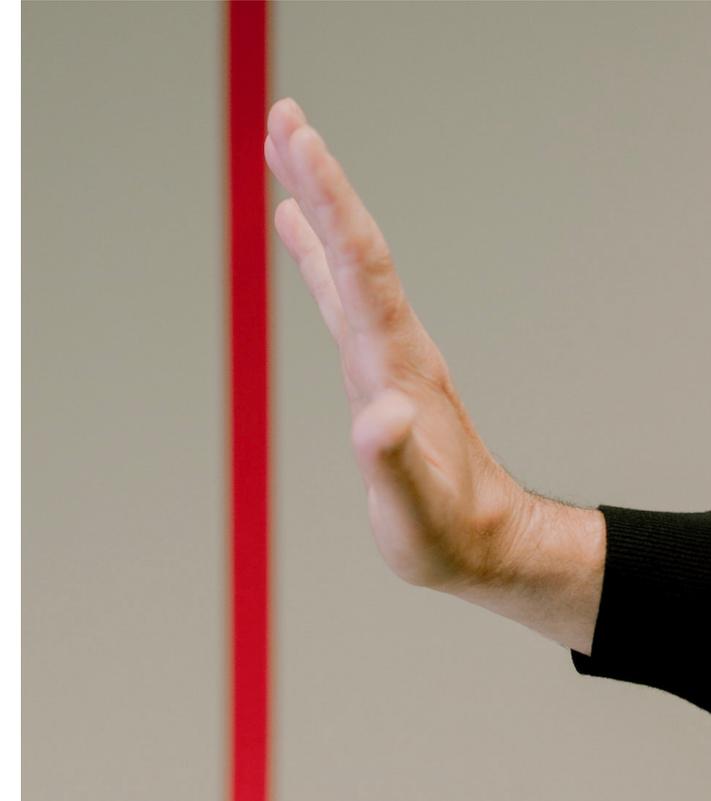
EXPORTKONTROLLGESETZE ZIELEN DARAUF AB, DEN HANDEL ODER DIE GESCHÄFTSTÄTIGKEIT MIT SANKTIONIERTEN LÄNDERN, REGIONEN, REGIMEN, UNTERNEHMEN ODER EINZELPERSONEN EINZUSCHRÄNKEN. WIR HANDELN IN ÜBEREINSTIMMUNG MIT DIESEN GESETZEN.

2.6. Ausfuhrkontrolle

Exportkontrollen und Wirtschaftssanktionen schränken unsere Fähigkeit ein, mit bestimmten Ländern, Regionen, Regimen, Unternehmen oder Einzelpersonen Handel zu treiben. Wir müssen sicherstellen, dass wir diese Gesetze und Richtlinien einhalten. Beim Export handelt es sich um den Transfer von Gütern aller Art über internationale Grenzen hinweg. Zu diesen Artikeln gehören: Waren, Daten, Software und technologisches Know-how, auch wenn sie per E-Mail gesendet werden. Einige Länder betrachten den Informationsaustausch mit einem Ausländer als Export, obwohl er das Land tatsächlich nie verlässt. Wenn Sie Fragen zu den Gesetzen haben, die für Ihre Arbeitspflichten gelten, welche Artikel für den Export reguliert sind oder ob für eine geplante Transaktion Sanktionen gelten, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten, die Rechtsabteilung oder den globalen CFO.

Von jedem in unserer Organisation wird Folgendes erwartet:

- a) Respektieren Sie die Exportkontrollgesetze in allen Ländern, in denen wir tätig sind.
- b) Stellen Sie sicher, dass an Transaktionen keine eingeschränkten oder sanktionierten Länder, Unternehmen oder Einzelpersonen beteiligt sind. Und,
- c) Melden Sie sich bei Verdacht auf einen Verstoß oder möglichen Verstoß gegen Exportkontrollgesetze bei Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung, der Rechtsabteilung oder der Speak-Up-Hotline.



2. Unternehmensintegrität.

VERLETZUNG GEISTIGER EIGENTUMSRECHTE ANDERER DURCH UNWISSENHEIT.

2.7. Schutz von Vermögenswerten – einschließlich geistiger Eigentumsrechte

Die materiellen und immateriellen Vermögenswerte des Unternehmens werden für legitime Geschäftszwecke verwendet und vor Diebstahl, Betrug und Missbrauch geschützt.

Wir müssen die Vermögenswerte unseres Unternehmens im Rahmen unserer Arbeit nutzen und dürfen sie nicht unterschlagen oder für eigene oder fremde unangemessene oder unbefugte Zwecke verwenden. Geistige Eigentumsrechte wie Marken, Patente, Know-how, Geschäftsgeheimnisse, Design und andere für unser Unternehmen wertvolle Informationen gelten als immaterielle Unternehmenswerte und müssen geschützt werden. Ebenso haben unsere Kunden, Lieferanten und Wettbewerber geistige Eigentumsrechte und wir müssen diese respektieren. Wir werden nicht wissentlich die geistigen Eigentumsrechte Dritter verletzen. Gegebenenfalls kann unser Unternehmen Vereinbarungen mit Dritten zur Lizenzierung, Weitergabe oder Übertragung von Technologie, Know-how und geistigen Eigentumsrechten treffen.

Von jedem in unserer Organisation wird Folgendes erwartet:

- a) Die materiellen und immateriellen Vermögenswerte unseres Unternehmens zu respektieren und zu schützen;
- b) Die Vermögenswerte des Unternehmens nur für Arbeitszwecke und genehmigte Zwecke zu nutzen;
- c) keine Vermögenswerte zu veruntreuen;
- d) die geistigen Eigentumsrechte anderer zu respektieren und nicht wissentlich zu verletzen; Und,
- e) Bemühen Sie sich nach besten Wissen, gefälschte Teile und Materialien zu erkennen, zu melden und unter Quarantäne zu stellen, um zu verhindern, dass solche Artikel an Kunden gelangen.

DATENSCHUTZ

2.8. Vertraulichkeit und Datenschutz

Der Schutz von Daten und Informationen schützt unsere Mitarbeiter und unser Unternehmen.

Vertraulichkeit ist jeden Tag und überall erforderlich und geht jeden etwas an.

Die vertraulichen Informationen von L&L Products sind ein wichtiger Vermögenswert unseres Unternehmens. Wir dürfen vertrauliche Informationen nicht an unbefugte Dritte weitergeben. Zu den vertraulichen Informationen von L&L gehören: Know-how, Ideen, Erfindungen, Verträge, technische und geschäftliche Praktiken, Finanzinformationen, potenzielle Kunden, Vertriebs- und Marketingstrategien, Geschäftsentwicklungsziele und Produktionskapazitäten. Diese Verschwiegenheitspflicht besteht auch nach dem Ausscheiden eines Mitarbeiters aus unserem Unternehmen fort. Wir müssen die vertraulichen Informationen unserer Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und unserer anderen Geschäftspartner schützen. Wir müssen sicherstellen, dass wir bei der Speicherung oder Übertragung von Daten das höchste Datenschutzniveau anwenden.

Wir respektieren die Privatsphäre unserer Mitarbeiter und verpflichten uns zum Schutz ihrer personenbezogenen Daten. Wir verarbeiten personenbezogene Daten rechtmäßig, transparent und fair.

Jedes Land oder jede Region kann seine eigenen Vorschriften zur Erhebung und Nutzung personenbezogener Daten haben und diese müssen jederzeit eingehalten werden.



Von jedem in unserer Organisation wird Folgendes erwartet:

- a) Respektieren und schützen Sie vertrauliche Informationen über unser Unternehmen, unsere Kunden und unsere anderen Geschäftspartner;
- b) Ob innerhalb von L&L Products oder mit Dritten, vertrauliche Informationen nur dann weitergeben, wenn dies erforderlich ist;
- c) Stellen Sie sicher, dass eine ordnungsgemäße Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnet und gültig ist, bevor Sie vertrauliche Informationen außerhalb unseres Unternehmens weitergeben.
- d) Datenschutzgesetze und -vorschriften einhalten; Und,
- e) Befolgen Sie die IT-Richtlinien bezüglich der Nutzung der vom Unternehmen bereitgestellten Geräte (einschließlich Laptop und Mobiltelefon).

2. Unternehmensintegrität.

2.9. Richtlinien für sorgfältige Kommunikation

Unser guter Ruf liegt in Ihren Händen. Obwohl wir alle das Recht auf freie Meinungsäußerung genießen, ist jeder von uns auch dafür verantwortlich, das Image unseres Unternehmens zu schützen. Wir müssen jede Veröffentlichung – auch in sozialen Medien – unterlassen, die unser Unternehmen diffamiert, unsere Lieferanten und Kunden herabwürdigt, Geschäftsgeheimnisse preisgibt oder unser Urheberrecht oder geistige Eigentumsrechte verletzt.

Darüber hinaus dürfen nur autorisierte Sprecher (hauptsächlich das regionale Managementteam) Informationen an die Presse oder andere öffentliche Medienreporter weitergeben.

2.10 Genaue Aufzeichnungen

Die Glaubwürdigkeit von L&L Products hängt von der Korrektheit unserer Finanzberichte ab und wir müssen alle geltenden Gesetze im Zusammenhang mit der Finanzberichterstattung befolgen. Wir sind bestrebt, bei unseren Finanzeinträgen korrekt zu sein und versuchen dabei, nicht irreführend zu sein.

Unsere Finanzkontrollen sollen die Korrektheit und Aktualität unserer Finanzberichte sicherstellen. Wir dulden nicht, dass jemand Schritte unternimmt oder jemand anderen dazu auffordert, diese Kontrollen durch falsche oder irreführende Eingaben zu umgehen. Dies stellt einen schwerwiegenden Verstoß gegen diesen Kodex dar und könnte auch eine Straftat darstellen.



3. Umwelt.

VON JEDEM, OB EINZELPERSON ODER UNTERNEHMEN, WIRD TÄGLICH ERWARTET, DASS ER SICH UM UNSERE UMWELT KÜMMERT. WIR ALLE TRAGEN AKTIV DAZU BEI, DASS DIE BEREICHE, IN DENEN WIR TÄTIG SIND, EIN GUTER ORT ZUM ARBEITEN UND LEBEN SIND.

Die Nachhaltigkeit unseres Geschäfts hängt von der Schonung der Ressourcen unseres Planeten ab. Sowohl auf Unternehmens- als auch auf individueller Ebene können wir jederzeit Maßnahmen ergreifen, um unseren Planeten zu schützen und die langfristige Verfügbarkeit seiner Ressourcen sicherzustellen. Als Unternehmen ist es unser Ziel, den ökologischen Fußabdruck unserer Geschäftstätigkeit durch die Vermeidung von Umweltverschmutzung zu minimieren. Wir streben danach, Abfall zu vermeiden und arbeiten an einem Fahrplan zur CO₂-Neutralität. Wir verpflichten uns, unseren Energie- und Wasserverbrauch zu reduzieren, unser Abfallmanagement, unsere Recyclingbemühungen und die Produktverantwortung zu verbessern, um unsere Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren.

Als Einzelpersonen können wir uns alle an diesen Bemühungen beteiligen, insbesondere indem wir nur dann drucken, wenn es nötig ist, und den Abfall sortieren, um das Recycling zu erleichtern.



SPEAK-UP-HOTLINE.

Wir unterstützen ein Unternehmensumfeld, in dem rechtliche und ethische Bedenken offen geäußert werden können. Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die sich in gutem Glauben äußern, werden nicht toleriert. Compliance-Probleme müssen so früh wie möglich erkannt werden, damit wir angemessen damit umgehen und Bedenken ausräumen können.

Wenn Sie ein Compliance-Problem in irgendeinem Bereich, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Geschäftsintegrität oder Umwelt, oder einen Verstoß gegen Gesetze, Vorschriften, diesen Ethikkodex oder eine interne Richtlinie vermuten oder sich dessen bewusst sind, ermutigen wir Sie, dies Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder der Rechtsabteilung zu melden.

Alternativ können Sie dies über die Speak Up Line im Intranet oder per E-Mail melden: speakup@llproducts.com.

Ihre Privatsphäre wird respektiert und personenbezogene Daten bleiben vertraulich, aber nicht anonym, da es für L&L wichtig ist, alle eingegangenen Meldungen gründlich zu untersuchen, um sicherzustellen, dass sie ordnungsgemäß bearbeitet werden.

Wenn eine Meldung über die Speak-Up-Hotline erfolgt, wird eine Untersuchung durchgeführt, um festzustellen, ob ein Verstoß gegen Gesetze und Vorschriften, eine interne Richtlinie oder ein internes Verfahren oder diesen Verhaltenskodex vorliegt. Wenn dies der Fall ist, werden entsprechende Korrektur- und Disziplinarmaßnahmen ergriffen. Einige Verstöße können auch eine strafrechtliche Verfolgung nach sich ziehen.



Der Kürze und Klarheit halber ist das in diesem Dokument verwendete Pronomen „er“ geschlechtsneutral zu verstehen und schließt Personen ein, die sich als „sie“, „divers“ usw. identifizieren.