

# LkSG – Grundsatzerklärung

## Einführung in die Grundsatzerklärung

*Die Globalisierung vieler Lieferketten entbindet die Auftraggeber nicht von der Verantwortung für die Auswirkungen der ausgelagerten Fertigungs-, Transport- und Entsorgungsprozesse. Zu den zentralen Problemen gehören Kinderarbeit, mangelnder Arbeitsschutz, Ausbeutung und Diskriminierung. Um die internationale Menschenrechtslage in globalen Lieferketten zu verbessern, wurde mit dem Inkrafttreten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) im Januar 2023 ein gesetzlicher Rahmen geschaffen, der die Unternehmen dazu auffordert, ihre menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten zu erfüllen. Dafür formuliert das Gesetz Anforderungen an ein verantwortungsvolles Risikomanagement, das in alle maßgeblichen Geschäftsabläufe integriert ist.*

*Von dem Gesetz betroffen sind ab 2023 alle in Deutschland ansässigen oder tätigen Unternehmen mit mehr als 3.000 Mitarbeitenden. Ab 2024 wird das Gesetz ausgeweitet und wird damit Firmen mit einer Belegschaft von 1.000 Mitarbeitenden betreffen. Konkret stellt sich damit für diese Unternehmen die Aufgabe, die Kernelemente der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht umzusetzen, um ihrer Verantwortung in der Lieferkette nachzukommen. Ein Kernelement des Gesetzes ist die Veröffentlichung einer **Grundsatzerklärung nach § 6 Abs. 2**, mit der Unternehmen öffentlich zum Ausdruck bringen, dass sie ihrer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte nachkommen.*

# Grundsatzklärung

Die in diesem Dokument verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich immer gleichermaßen auf weibliche und männliche Personen. Auf eine Doppelnennung und gegenderte Bezeichnungen wird zugunsten einer besseren Lesbarkeit verzichtet.

## Inhalt

<i>Einführung in die Grundsatzklärung</i> .....	1
1. Unser Versprechen .....	3
2. Unsere Strategie zum Schutz der Menschenrechte und der Umwelt .....	5
3. Geltungsbereich und Zielgruppen.....	6
4. Struktur und Verantwortlichkeiten.....	8
5. Risikoanalyse .....	8
5.1 Methodik .....	9
5.2 Ergebnisse und Schlussfolgerungen.....	9
5.3 Ausblick.....	10
6. Präventions- und Abhilfemaßnahmen.....	11
7. Beschwerdeverfahren.....	12
8. Interne und externe Kommunikation .....	13

## 1. Unser Versprechen

Die **JOACHIM LOH UNTERNEHMENSGRUPPE GmbH** mit Sitz in Haiger ist als Management-Gesellschaft das führende Unternehmen innerhalb der JOACHIM LOH UNTERNEHMENSGRUPPE. Die JOACHIM LOH UNTERNEHMENSGRUPPE bedient eine Vielzahl an Branchen, Absatzmärkten und Kundengruppen und ist mit einem breiten Produkt- und Dienstleistungssortiment global aufgestellt. Den Kern der Unternehmensgruppe bilden die Geschäftsbereiche Hailo, META, EXPRESSO, Hailo Wind Systems und LOTUS. Abgerundet werden die Aktivitäten durch den Hailo Digital Hub und Axsol.

Die **Hailo-Gruppe** ist führender Hersteller von Steiggeräten und Abfallsammlern in Haushalt und Gewerbe. Die Tätigkeit gliedert sich in die Geschäftsbereiche Home and Business (Leitern, Mülleimer und Wertstoffbehälter, Küchen- und Badaccessoires für Haus und Garten sowie für Industrie und Gewerbe), Kucheneinbautechnik (Mülltrenn- und Organisationssysteme für Küchenindustrie und Handel) und Professional (Leitersysteme und Steigtechnik für Gebäude und Zugänge aller Art sowie Schachtsysteme für Industrie und Öffentliche Einrichtungen). Der Hauptsitz der Hailo-Gruppe ist in Haiger.

Als einer der führenden Hersteller professioneller Lagertechnik in Deutschland und Europa entwickelt, produziert und vertreibt die **META-Gruppe** stationäre und dynamische Regalsysteme. Zum Produktspektrum zählen Fachboden-, Weitspann-, Paletten-, Kragarm- und Verschieberegale sowie Durchlaufregale. Viele Bausteine können zu maßgeschneiderten Systemlösungen kombiniert werden. Regalinspektionen und Wartungsverträge runden das Leistungsspektrum ab. Der Hauptsitz der META-Gruppe ist in Arnsberg.

Die **EXPRESSO-Gruppe** ist ein führender Hersteller und Anbieter von Transport-, Handhabungs-, Sicherheits- und Verladetechnik. Die Tätigkeit gliedert sich in die Geschäftsbereiche Handtransportgeräte (Stapelkarren, Vierradwagen, Hubwagen, intelligente Einkaufswagen), Gepäckwagensysteme (Gepäckwagen, Gepäckwagenautomaten), Angetriebene Transportsysteme (Lifte, Balancer und Antriebseinheiten), Verlade- und Sicherheitstechnik (u. a. LKW-Sicherungssysteme, Verladerampen) sowie Service-Dienstleistungen. Der Hauptsitz der EXPRESSO-Gruppe ist in Kassel.

Die **Hailo Wind Systems-Gruppe** fertigt und entwickelt Systeme für den Zugang zu Windkraftanlagen. Dazu gehören Steigsysteme mit Fallschutz, Lifte, Steighilfen und Zubehör wie unter anderem Geländer, Leiterhalter und Drahtseile. Weiterhin bieten die Unternehmen den dazugehörigen Service mit der Wartung und Inbetriebnahme der Anlagen, Engineering sowie dazugehörige Produktschulungen und Rettungstrainings an. Der Hauptsitz der Hailo Wind Systems-Gruppe ist in Haiger.

**LOTUS** erbringt Dienstleistungen in den Bereichen Informationstechnologie, Finanzwesen und Personalwesen für weite Teile der Unternehmensgruppe. Die Leistungen der Informationstechnologie umfassen Bereitstellung von Server-Infrastruktur, Applikationen, Bereitstellung von Hardware und deren Betrieb, Software- und Lizenzverwaltung sowie Projektmanagement und Helpdesk. Der Bereich Finanzen deckt das Rechnungswesen inklusive Verwaltung liquider Mittel und das Finanzcontrolling ab. Im Personalwesen werden Leistungen in der Abrechnung, Ausbildung, Rekrutierung und Entwicklung erbracht. Der Hauptsitz von LOTUS ist in Haiger.

Der **Hailo Digital Hub** wurde als Spin-Off gegründet, um kundenzentrierte und technologiebasierte Indoor-Abfalllösungen zu entwickeln. Ein kleines Team nutzt das volle Potential neuer Technologien, Methoden, Netzwerke und Partnerschaften, um für gewerblichen Kunden eine wirkliche Innovation zu entwickeln. Dabei dreht sich alles um IoT und smarte Komponenten – in der Anwendung beim Kunden, der Cloud und am Mülleimer selber. Der Hauptsitz des Hailo Digital Hub ist Giessen.

**Axsol** entwickelt innovative Batteriespeichersysteme für verschiedene Anwendungen. Energy Container Solutions integrieren stationäre Batteriespeicher in Energiecontainern in Kombination mit dem hauseigenen Energiemanagementsystem AXOS. Diese helfen bei der Maximierung des Anteils an erneuerbaren Energiequellen, sichern die Versorgung, sparen Kosten ein und garantieren größere Planungssicherheit. Als Projektpartner unterstützt Axsol Kunden bei der Auslegung, Planung und Umsetzung individueller Batteriespeichersysteme. Über ein breites Partnernetzwerk werden Komplettlösungen für Solaranlagen, Batteriespeicher und Ladeinfrastruktur für Elektroautos angeboten. Der Hauptsitz von Axsol ist Würzburg.

Die JOACHIM LOH UNTERNEHMENSGRUPPE ist seit ihrer Gründung in Familienbesitz. Wir sind finanziell unabhängig. So sichern wir unsere unternehmerische Stärke. Durch zukunftsorientierte Führung bieten wir Sicherheit sowohl für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, als auch für unsere Kunden und Lieferanten. Flache Hierarchien fördern die schnelle Kommunikation und die direkte Führung. So können Entscheidungen schnell und direkt getroffen werden.

Unsere Entscheidungen werden auf Basis christlicher Werte getroffen. Wir tragen damit ganz bewusst Verantwortung vor Gott und den Menschen. Wir entwickeln Führungskräfte aus unserem eigenen Mitarbeiterstamm. Die Jugend ist unsere Zukunft. Wir bieten attraktive Ausbildungsplätze und Chancen zur beruflichen Entwicklung. Wir unterstützen Familien – im Arbeitsalltag der Eltern sowie mit kinderfreundlichen Angeboten auf verschiedenen Ebenen. Die Menschen in unserer Umgebung sollen profitieren. Dies ermöglichen wir durch Förderung von Ehrenamt, mit Spenden und mit konkreter Hilfe. Ein sorgsamer und zukunftsorientierter Umgang mit Rohstoffen und Ressourcen ist Teil unserer Verantwortung gegenüber Gottes Schöpfung.

## 2. Unsere Strategie zum Schutz der Menschenrechte und der Umwelt

Die jlu bekennt sich seit der Unternehmensgründung im Jahr 1947 zu ihrer unternehmerischen Verantwortung und engagiert sich für soziale und ökologische Anliegen. Als relevanter globaler Marktteilnehmer wollen wir dieses Engagement zukünftig noch weiter intensivieren. Die technologischen Möglichkeiten, unsere Wertschöpfungsketten transparent zu machen und im Schulterschluss mit anderen Akteuren zu beeinflussen, verbessern sich rapide. Zugleich schaffen internationale Standards und regulatorische Entwicklungen Rahmenbedingungen, um unternehmerisches Engagement für Menschenrechte und Umwelt zu fördern, seine Finanzierung zu erleichtern und Unternehmen, die bisher nicht transformationswillig waren, zu dem notwendigen Wandel zu motivieren. Ein wichtiger Hebel ist das deutsche Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten sowie die sich in der Beschlussfassung befindliche Europäische Lieferkettenrichtlinie (CSDDD).

Wir begrüßen diese Entwicklung auch im Namen unserer Kunden, Gesellschafter, Finanzpartner und Mitarbeiter sowie weiterer Anspruchsgruppen. In ihrem Interesse und im Vorgriff auf kommende Verpflichtungen treffen wir die erforderlichen technischen und organisatorischen Maßnahmen, um Menschenrechts- und Umweltrisiken in unseren Kerngeschäftsprozessen offenzulegen und verantwortungsvoll zu managen. Zur Steuerung dieser Maßnahmen führen wir im Rahmen unseres konzernweiten Risikomanagements sorgfältige Risikoanalysen durch. Eine Analyse der länderspezifischen Netto-Risiken zeigt, dass unsere Risiken sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch bei unseren direkten Zulieferern sehr niedrig bis niedrig ausfallen, wir jedoch insbesondere hinsichtlich der Sorgfaltspflichten unserer Zulieferer aus China und Sri Lanka weiterhin Verbesserung anstreben werden. Während wir in unseren eigenen Betriebsstätten wirksam auf menschenrechtsrelevante Praktiken einwirken können und dies auch tun, können wir unsere Lieferketten nur indirekt beeinflussen, indem wir unsere direkten Lieferanten bei der Ausübung ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten unterstützen und überwachen. Deshalb achten wir schon bei der Auswahl potentieller Lieferanten darauf, dass diese unsere Werte und Prinzipien teilen, und verpflichten darüber hinaus nach Möglichkeit alle Geschäftspartner, den jeweiligen Supplier Code of Conduct der jlu-Geschäftsbereiche einzuhalten und auch ihre Zulieferer hierbei mit in die Pflicht zu nehmen.

### 3. Geltungsbereich und Zielgruppen

Diese Grundsatzklärung richtet sich an unsere Mitarbeiter, Geschäftspartner, sämtliche Geschäftseinheiten der jlu, deren Leitungs- und Kontrollgremien sowie die zuständigen Aufsichtsbehörden. Sie beschreibt die wesentlichen Schritte und Maßnahmen, die wir ergreifen, um potentielle menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken im Bereich unserer Geschäftstätigkeit zu erfassen und zu vermeiden und setzt damit die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltsgesetzes (LkSG) um. Die Grundsatzklärung gilt für die Geschäftstätigkeit der jlu in dem direkt beeinflussbaren Teil ihrer Wertschöpfungskette.

Die darin festgehaltene Selbstverpflichtung bezieht sich daher neben unseren eigenen Geschäftsprozessen auch auf alle übrigen Gesellschaften von jlu und unsere direkten Geschäftspartner in den vor- und nachgelagerten Lieferketten. Diese sind aufgefordert, unsere Menschenrechtsstrategie im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit ebenfalls umzusetzen.

Maßgeblich für die Verpflichtung, die wir damit eingehen, sind die folgenden internationalen Standards:

- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen
- ILO-Kernarbeitsnormen
- Internationale Charta der Menschenrechte
- UN-Kinderrechtskonvention
- UN-Konvention zur Beseitigung jeder Diskriminierung der Frau
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
- 10 Prinzipien des UN Global Compact

Die in den genannten Rahmenwerken verankerten Normen und Werte spiegeln sich auch in unseren eigenen Leit- und Richtlinien wider. Zu ihnen gehören Verhaltenskodex, der Verhaltenskodex für Lieferanten, Lieferantenselbstauskunft und die Whistleblower-Policy, die auf Ebene der jeweiligen Geschäftsbereiche verabschiedet sind. Sie bilden den verbindlichen Handlungsrahmen für unsere Mitarbeiter, Geschäftspartner und Lieferanten.

Mit diesen Standards verpflichten wir alle Mitarbeiter, sich gegenüber Kollegen, Kunden und Geschäftspartnern angemessen und rechtmäßig zu verhalten. Wir erwarten zudem von unseren Partnern, dass sie unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte an ihre Geschäftspartner weitergeben und sich stets ethisch einwandfrei und integer verhalten.

## 4. Struktur und Verantwortlichkeiten

Für die Umsetzung und Einhaltung dieser Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte nach dem LkSG ist letztendlich die Geschäftsleitung der jlu verantwortlich. Die Geschäftsführer der inländischen Gruppengesellschaften überwachen dabei die operative Umsetzung der erklärten Unternehmensprinzipien für ihren jeweiligen Geschäftsbereich in der jlu. Eine regelmäßige und anlassbezogene interne Berichterstattung an diese über menschenrechtsrelevante Ergebnisse der kontinuierlichen Risikoanalyse, Hinweise aus den Beschwerdemechanismen und Informationen zur Wirksamkeit ergriffener Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen bewirkt, dass stets informationsbasierte Entscheidungen getroffen werden können. Für die Überwachung des Risikomanagementsystems und weitere Aufgaben ist ein zentraler Menschenrechtsbeauftragter der jlu verantwortlich, ansonsten die Geschäftsleitung der jlu.

Die Verantwortlichkeit erstreckt sich darauf Trainings und Audits zu erstellen und durchzuführen sowie darauf, dass die externe Berichterstattung über die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten erfolgt und das Management menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfalt kontinuierlich überprüft und verbessert wird. Mindestens einmal pro Jahr erfolgt eine Berichterstattung über die Ergebnisse der Überprüfung. Mit der operativen Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse sind die Geschäftsführer der inländischen Gruppengesellschaften betraut. Diese werden durch die relevanten Fachbereiche, insbesondere den Einkauf, die Personalabteilungen, Qualitätssicherung und Compliance-Verantwortliche sowie weitere Fachabteilungen unterstützt.

## 5. Risikoanalyse

Laut § 5 LkSG sind wir verpflichtet, eine angemessene Risikoanalyse durchzuführen, um die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken im eigenen Geschäftsbereich und bei unseren unmittelbaren Zulieferern minimieren zu können.



## 5.1 Methodik

Wir analysierten zunächst die Länderrisiken für unsere Betriebsstätten und Beschaffungsmärkte anhand etablierter weltweiter Menschenrechts- und Umwelt-Indizes. Anschließend plausibilisierten wir die Ergebnisse mittels textbasierter Recherche. Dies half uns, unser Verständnis der Risiken zu verbessern sowie besonders gefährdete Regionen und Branchenrisiken zu identifizieren. Hieran anknüpfend erstellten wir eine Netto-Risikobetrachtung, indem wir die identifizierten potentiellen Risiken anhand anerkannter Standards und hinsichtlich der im LkSG aufgeführten Kriterien gewichteten und priorisierten. Dabei berücksichtigten wir die Besonderheiten der jeweiligen Geschäftstätigkeit sowie die Wahrscheinlichkeit und Schwere möglicher Verstöße. Auch ein möglicher Beitrag unseres Unternehmens zu Verstößen und unsere Fähigkeit, diese zu verhindern, wurden betrachtet.

## 5.2 Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Unsere Ergebnisse zeigten uns hauptsächlich Länder mit sehr niedrigen bis mittleren Risiken, allein für China wurde ein hohes Netto-Risiko für eine Tochtergesellschaft hinsichtlich § 2 II Nr. 11 LkSG festgestellt. Alle weiteren Risiken werden derzeit erfolgreich durch Präventiv-/Abhilfemaßnahmen abgemildert und kontrolliert. Nichtsdestotrotz sind wir darum bemüht auch diese niedrigen bis mittleren Risiken abzumildern.

Die Schwerpunkte für unser Risikomanagement setzen wir in den folgenden sechs Themenbereichen menschenrechtlicher Risiken, die wir auf niedrigem bis mittlerem Niveau in unserer Unternehmensgruppe und unserer Lieferkette identifiziert haben:

1. Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, § 2 Abs. 2 Nr. 5 LkSG;
2. Missachtung der Koalitionsfreiheit, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, § 2 Abs. 2 Nr. 6 LkSG;
3. Ungleichbehandlung in Beschäftigung, § 2 Abs. 2 Nr. 7 LkSG;
4. Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigung, § 2 Abs. 2 Nr. 9 LkSG;

5. Widerrechtliche Verletzung von Landrechten, § 2 Abs. 2 Nr. 10 LkSG;
6. Folter, Lebensverletzung und weiteren Verletzungen die Leib und Leben betreffen, § 2 Abs. 2 Nr. 11 LkSG.

Ferner haben wir die folgenden drei Umweltrisiken in unserer Lieferkette identifiziert, die wir ebenfalls in unser Risikomanagement aufnehmen:

1. Quecksilber Produktion, Nutzung und Behandlung, § 2 Abs. 3 Nr. 1 bis Nr. 3 LkSG;
2. Chemikalien Produktion, Nutzung und Abfallbehandlung, § 2 Abs. 3 Nr. 4 LkSG;
3. Verbot von Import und Export gefährlicher Abfälle, § 2 Abs. 2 Nr. 7 und Nr. 8 LkSG.

### 5.3 Ausblick

In Zukunft werden wir die Risikoanalyse mindestens einmal jährlich oder bei maßgeblichen Veränderungen unserer Wertschöpfungskette wiederholen. Parallel dazu entwickeln wir unser Risikomanagement anhand der Analyseergebnisse kontinuierlich weiter. Ausgangspunkt hierfür ist unser bestehendes Enterprise Risk Management (ERM). Themen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environment, Social und Governance – ESG) werden Bestandteil unserer ERM-Politik und beziehen damit Menschenrechts- und Umweltaspekte in die Betrachtung der Unternehmensrisiken ein.

Von hoher Bedeutung für unser Risikomanagement sind auch die Audits unserer Kunden, bei denen unsere Leistung in den Bereichen Menschenrechte und Umwelt regelmäßig auf den Prüfstand gestellt wird. Wir verfügen in den meisten Geschäftsbereichen der Unternehmensgruppe schon heute über positive externe Ratings. Die Ergebnisse nutzen wir ergänzend, um die Effektivität unserer Präventions- und Abhilfemaßnahmen zu messen und diese zu steuern.

## 6. Präventions- und Abhilfemaßnahmen

Um die identifizierten Risiken zu mildern, haben wir Präventivmaßnahmen ergriffen: Neue Lieferanten werden wir im Rahmen eines sorgfältigen Quell- und Dokumentenstudiums auf mögliche Menschenrechts- und Umweltverstöße in ihren Wertschöpfungsketten prüfen. Weiterhin verlangen wir von ihnen Selbstauskünfte und Belege über ihr Management von Arbeitssicherheits-, Gesundheits- und Umweltaspekten gemäß anerkannten internationalen Standards.

Im Rahmen des Onboarding-Prozesses sollen sich potentielle Lieferanten zudem schriftlich zum Supplier Code of Conduct des jeweiligen Geschäftsbereichs bekennen. Verweigert ein Lieferant die Anerkennung und Befolgung unseres Supplier Code of Conduct oder hat keinen vergleichbaren eigenen Code of Conduct, werden wir in der Regel die Lieferbeziehung nicht eingehen.

Sollte sich im Rahmen der Recherche und/oder vor dem Hintergrund der Selbstauskünfte des potenziellen Lieferanten herausstellen, dass die Eingehung der Lieferbeziehung neue oder höhere menschenrechts- oder umweltbezogene Risiken mit sich bringen würde, wird die jlu in der Regel und ohne erkennbar geeignete Präventions- und Abhilfemaßnahmen des potenziellen Lieferanten von der Eingehung der Lieferbeziehung absehen. Gleiches gilt, wenn bereits bestehende Risiken durch die Eingehung der Lieferbeziehungen unverhältnismäßig intensiviert würden. Sollten Lieferanten unsere Erwartungen an deren Präventions- und Abhilfemaßnahmen langsamer als erwartet umsetzen oder Schwierigkeiten bei deren Umsetzung haben, sagen wir unseren Lieferanten Unterstützung zu.

Insbesondere hinsichtlich der identifizierten Risiken haben wir ein Katalog mit Präventiv-/Abhilfemaßnahmen für unseren eigenen Geschäftsbereich als auch für unsere Lieferanten erstellt, von dem wir situationsbedingt Gebrauch machen werden.

## 7. Beschwerdeverfahren

Um Menschenrechts- und Umweltrisiken wirksam managen zu können, sind wir darauf angewiesen, dass uns Betroffene oder Beobachter über ihre Probleme berichten. Deshalb haben wir spezielle Kanäle eingerichtet, über die unsere Beschäftigten ebenso wie externe Personen Beschwerden und Hinweise über Menschenrechtsverletzungen oder Umweltverstöße an uns richten können.

Als externer Hinweisgeber erreichen Sie unsere gruppenweite Zentrale und mehrsprachige Hinweisgeber-Plattform über folgenden Link:

<https://www.jlu.de/compliance/>

Weitere Einzelheiten zum Beschwerdeverfahren und die Kanäle für unsere Beschäftigten finden Sie dort.

Alle mit der Untersuchung befassten Personen tragen eine besondere Verantwortung dafür, Hinweisgeber vor möglichen Nachteilen oder Repressalien wirksam zu schützen. Sie sind verpflichtet, Informationen über die Identität des Hinweisgebers vertraulich zu behandeln und diesen darauf hinzuweisen, dass er seine Beschwerde oder seinen Hinweis auch anonym abgeben kann. Auch wenn die Person ihre Identität mitgeteilt hat, darf der jeweilige Ansprechpartner diese Daten ohne deren Einwilligung weder weitergeben, noch für eine erneute Kontaktaufnahme nutzen. Der Ansprechpartner wird die Kontaktperson hierzu fragen, ob sie zu einem späteren Zeitpunkt eine Rückmeldung zu den Ermittlungen wünscht. Diese Option wird im Hinweisgeberportal ermöglicht, in dem die Möglichkeit besteht unter Wahrung ihrer Anonymität erneut kontaktiert zu werden. Die Freiwilligkeit sicherzustellen, ist für die Wirksamkeit des Verfahrens und der Maßnahmen zum Schutz des Hinweisgebers von Bedeutung.

Falls Angaben zur Identität für weitere – etwa auch behördliche Ermittlungen – notwendig werden, sollte der Ansprechpartner den Hinweisgeber jedoch um seine Mitwirkung bitten, jedoch nicht ohne ihn gleichzeitig auf eventuelle Rechtsfolgen falscher Verdächtigungen hinzuweisen.

## 8. Interne und externe Kommunikation

Die vorliegenden Grundsätze wurden unseren Mitarbeitern über das firmeneigene Intranet kommuniziert. Im Rahmen von Schulungen werden die Inhalte regelmäßig vermittelt. Für die Lieferanten wird das entsprechende Dokument auf der Website veröffentlicht und zum Download bereitgestellt. Die Einführung einer Softwarelösung, die den Erhalt und die Bestätigung der Regelungen bei den Lieferanten nachverfolgt, wird zur Zeit geprüft.

Haiger, im Februar 2024

für die **JOACHIM LOH UNTERNEHMENSGRUPPE GmbH**

Sebastian Loh  
Geschäftsführer

Rainer Haupt  
Geschäftsführer