



# GRUNDSATZERKLÄRUNG ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE UND DER UMWELT DES LEONI KONZERNS

Corporate Risk, Compliance & Sustainability  
2024



## Inhaltsverzeichnis

I.	LEONIs Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte und Umwelt.....	3
II.	Bekenntnis zum Schutz der Menschenrechte .....	3
	1. Verbot von Kinderarbeit .....	4
	2. Verbot von Zwangsarbeit .....	4
	3. Recht auf Gesundheit und sichere Arbeitsbedingungen .....	4
	4. Angemessene Vergütung der Arbeitsleistung.....	4
	5. Arbeitszeiten.....	4
	6. Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit; Recht auf Kollektivverhandlungen.....	5
	7. Schutz vor Diskriminierung und Belästigung; Chancengleichheit, Diversität und Inklusion.....	5
	8. Ethische Personalbeschaffung, Bildung und Qualifizierung .....	6
	9. Rechte lokaler Gemeinschaften und indigener Völker und Verbot von rechtswidriger Enteignung und Entzug von existenzsichernden Ressourcen.....	6
	10. Sicherheitsressourcen und Menschenrechtsschutz.....	6
	11. Menschenrechte und Umwelt .....	6
	12. Umgang mit konfliktbehafteten Mineralien.....	6
III.	Risikomanagement.....	6
	1. Struktur und Verantwortlichkeiten.....	7
	2. Risikoanalysen im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette ...	7
	3. Präventionsmaßnahmen.....	7
	4. Abhilfemaßnahmen .....	8
	5. Beschwerdeverfahren.....	9
	6. Wirksamkeitskontrolle .....	9
	7. Dokumentation und Berichterstattung.....	9
IV.	Ergebnisse der Risikoanalysen .....	9
V.	Festlegung der menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen .....	10
VI.	Kontakt .....	11

# I. LEONIs Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte und Umwelt

LEONI ist sich ihrer unternehmerischen Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte und Umwelt und zur Verantwortung für ihre Liefer- und Wertschöpfungskette bewusst. Aus diesem Grund verpflichten wir uns, Menschenrechte und Umweltbelange zu achten und dafür Sorge zu tragen, Menschenrechts- und Umweltverletzungen vorzubeugen und Betroffenen Abhilfe zu ermöglichen - dies innerhalb unserer eigenen Geschäftstätigkeit sowie in unseren globalen Lieferketten.

LEONI richtet dabei ihr unternehmerisches Handeln insbesondere an folgenden internationalen Standards zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen aus:

- Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinigten Nationen
- Der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte
- Der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
- Die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (International Labor Organization's (im Folgenden: ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)
- Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- Die zehn Prinzipien des UN Global Compact, da LEONI Mitglied des UN Global Compact ist
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Darüber hinaus bilden die folgenden LEONI Regelwerke die Grundlage für unser Handeln und ein erfolgreiches und faires Wirtschaften:

- Interne Richtlinie zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen
- Code of Conduct für Mitarbeitende
- Code of Conduct für Geschäftspartner
- Interne Richtlinie zu Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz

Diese Grundsatzerklärung gilt für unsere Mitarbeitenden innerhalb des gesamten LEONI Konzerns in allen Unternehmensbereichen. Mit diesen Regelwerken verpflichten wir alle Mitarbeitenden weltweit, sich gegenüber Kolleginnen und Kollegen, Geschäftspartnern und Lieferanten angemessen und rechtmäßig zu verhalten. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern und Lieferanten, dass sie sich ebenfalls zur Achtung der Menschenrechte bekennen, sich zur Einrichtung angemessener Sorgfaltsprozesse verpflichten und diese Erwartungshaltung an ihre eigenen Lieferanten und Geschäftspartner weitergeben.

## II. Bekenntnis zum Schutz der Menschenrechte

Verantwortungsvolle Unternehmensführung stellt die Grundlage unseres Handelns dar. Wir bekennen uns dazu, die international anerkannten Menschenrechte zu respektieren, sie in unseren Geschäftstätigkeiten und entlang unserer Wertschöpfungsketten zu achten. Dabei legen wir insbesondere Wert auf folgende Menschenrechts- und Umweltaspekte:

## **1. Verbot von Kinderarbeit**

LEONI lehnt jede Form von Kinderarbeit, insbesondere die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, wie z.B. gefährliche Arbeiten, die der Gesundheit, der Sicherheit oder der Moral von Kindern schaden können, strikt ab. Unter Kinderarbeit fallen Minderjährige unter 15 Jahren bzw. unter dem Alter, in dem die Schulpflicht nach nationalem Recht des jeweiligen Landes, in dem LEONI tätig ist, endet. Die Entwicklung eines Kindes darf nicht durch die Aufnahme einer Arbeit verhindert werden. Die Würde eines jeden Kindes ist zu achten und dessen Gesundheit und Sicherheit ist zu schützen. In Übereinstimmung mit den einschlägigen ILO-Übereinkommen hält LEONI das Mindestbeschäftigungsalter ein und verlangt deren Einhaltung auch von seinen Drittlieferanten durch die verpflichtende Anerkennung des Code of Conduct für Geschäftspartner. Dafür wird unter anderem bei Einstellung das Mindestalter mittels Ausweisdokument überprüft.

## **2. Verbot von Zwangsarbeit**

LEONI lehnt Zwangs- oder Pflichtarbeit jeglicher Art (alle Formen der Sklaverei, einschließlich moderner Formen der Sklaverei und des Menschenhandels) in Übereinstimmung mit den ILO-Kernarbeitsnormen strikt ab. Arbeitsverhältnisse entstehen ausschließlich auf freiwilliger Basis und können unter Einhaltung vereinbarter oder gesetzlicher Fristen beendet werden. Die Verträge werden schriftlich geschlossen und beinhalten die gesetzlich geltenden Lohn- und Gehaltsregelungen, mindestens die Zahlung des gesetzlichen oder kollektivrechtlichen Mindestlohns sowie Regelungen zu Überstunden und Arbeitszeiten nach den geltenden gesetzlichen bzw. kollektivrechtlichen Vorschriften.

## **3. Recht auf Gesundheit und sichere Arbeitsbedingungen**

LEONI verpflichtet sich, die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten und die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu unterstützen, mit dem Ziel, Arbeitsunfälle und Krankheiten zu verhindern bzw. zu vermindern. LEONI hält sich an die geltenden Arbeitsschutzvorschriften und stellt je nach Sicherheitsrisiko die erforderliche Schutzausrüstung zur Verfügung. Bei der Festlegung und Umsetzung von sicheren Arbeitsbedingungen ist LEONI bestrebt, die Bedürfnisse von besonders schutzbedürftigen Personen, wie z.B. Schwangeren, Personen mit körperlichen Beeinträchtigungen und jungen Mitarbeitenden, zu berücksichtigen. LEONIs Definition von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz schließt ausdrücklich auch Fragen der psychischen Gesundheit ein. LEONI ist bestrebt durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass ihre Mitarbeitenden besser in der Lage sind, mit arbeitsbedingtem Stress umzugehen. Da LEONI es wichtig ist, dass Mitarbeitende mit der gebotenen Sorgfalt handeln, Sicherheits- und Gesundheitsrisiken melden und Unfälle und Zwischenfälle vermeiden, schult LEONI ihre Mitarbeitende über die relevanten Sicherheitsrisiken im Zusammenhang mit ihrer Arbeit und der Umgebung, in der sie arbeiten.

## **4. Angemessene Vergütung der Arbeitsleistung**

LEONI zahlt faire Löhne/Gehälter und hält sich weltweit an alle geltenden Lohn- und Gehaltsregelungen, einschließlich Zahlung von Mindestlöhnen, Überstunden und Sonderleistungen. Das Gleiche gilt für die Einhaltung der geltenden Tarifverträge. LEONI verpflichtet sich zu einer fairen Entlohnung, die mindestens dem gesetzlich festgelegten Mindestlohn entspricht und hält sich ausdrücklich an den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Dieses Prinzip wird von LEONI auch von Drittlieferanten durch deren verpflichtende Anerkennung des Code of Conduct für Geschäftspartner eingefordert. LEONI steht für eine gelebte Sozialpartnerschaft. Insoweit finden für die meisten Arbeitsverhältnisse kollektivrechtliche Bestimmungen oder mit den Sozialpartnern abgestimmte Regelungen Anwendung.

## **5. Arbeitszeiten**

LEONI achtet auf die Einhaltung der geltenden internationalen Standards zur Arbeitszeit, die mindestens die Standards der einschlägigen ILO-Übereinkommen am Arbeitsort umfassen. LEONI gewährleistet einen hohen Standard an sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen und garantiert

Arbeitspausen, eine angemessene Begrenzung der Arbeitszeit und einen regelmäßigen, bezahlten Urlaub in Übereinstimmung mit dem geltenden lokalen Recht. So wird die Einhaltung der maximalen Arbeitszeit unter anderem durch eine Arbeitszeiterfassung, z.B. durch das Ein- und Ausstempeln, sichergestellt. Des Weiteren werden periodisch sowie anlassunabhängig Überprüfungen durchgeführt, um die Einhaltung der jeweils anwendbaren gesetzlichen oder kollektivrechtlichen Arbeitszeitbestimmungen sicherzustellen. Die Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass alle relevanten gesetzlichen, behördlichen und gegebenenfalls tarifvertraglichen Vorgaben zu Arbeitszeiten, Pausenzeiten, Pausen zwischen den Schichten, Höchstarbeitszeiten und Urlaub eingehalten, angemessen dokumentiert und überwacht werden.

## **6. Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit; Recht auf Kollektivverhandlungen**

LEONI unterstützt die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen. Mitarbeitende haben das Recht, Interessengruppen zu bilden, um gemeinsame Zwecke und Ziele zu vertreten. Sie werden weder bevorzugt noch benachteiligt, wenn sie einer Gewerkschaft oder einer Mitarbeitendenvertretung angehören oder nicht angehören wollen. Das Recht der Mitarbeitenden, sich für eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zu entscheiden und Tarifverhandlungen zu führen, wie es die lokalen Gesetze und Vorschriften zulassen, werden weder angetastet noch eingeschränkt. In Situationen oder Ländern, in denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, sind parallele zulässige Mittel zur Ermöglichung der Vereinigungsfreiheit und von gegebenenfalls rechtlich unverbindlichen Kollektivverhandlungen in Betracht zu ziehen und zu erleichtern. Mit Gewerkschaften und Betriebsräten bieten wir Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich mit ihren Belangen an diese zu wenden oder diesen beizutreten.

## **7. Schutz vor Diskriminierung und Belästigung; Chancengleichheit, Diversität und Inklusion**

LEONI vermeidet und unterbindet jegliche Form von Diskriminierung oder Belästigung. Mitarbeitende von LEONI werden stets mit Würde und Respekt behandelt. Jegliche inakzeptable Behandlung von Personen, wie z.B. seelische Grausamkeit, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung, einschließlich Gesten, Sprache und Körperkontakt, die sexuell, zwanghaft, bedrohlich, missbräuchlich oder ausbeuterisch sind wird von uns abgelehnt. Die Förderung von Vielfalt, Integration und Inklusion ist für LEONI von großer Bedeutung. LEONI verpflichtet sich zur Nicht-Diskriminierung und fördert die Chancengleichheit und Gleichbehandlung ihrer Mitarbeitenden. Niemand darf aufgrund von Merkmalen wie z.B. nationaler und ethnischer Herkunft, sozialer Herkunft, Gesundheitszustand, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung benachteiligt, bevorzugt oder belästigt werden.

LEONI ist davon überzeugt, dass die Befähigung von Frauen zur uneingeschränkten Teilnahme am Wirtschaftsleben in allen Bereichen eine wesentliche Voraussetzung für die Stärkung der nationalen Wirtschaft, die Erreichung international vereinbarter Entwicklungs- und Nachhaltigkeitsziele und die Verbesserung der Lebensqualität von Frauen, Männern, Familien und Gemeinschaften ist. Aus diesem Grund macht sich LEONI zum Ziel Frauenrechte durch geeignete Maßnahmen zu stärken. Im Rahmen der LEONI-Wertekampagne, aber auch im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsprogramms ReWire finden jährlich verschiedene soziale Aktionen an unterschiedlichen LEONI-Standorten weltweit statt.

Daher fördert LEONI die Vielfalt im eigenen Einflussbereich und schafft Programme für gefährdete Gruppen, um Gleichbehandlung, Einbeziehung und Integration zu gewährleisten und Diskriminierung zu verhindern.

LEONI implementiert Prozesse zur Einhaltung, angemessenen Dokumentation und Überwachung aller relevanten gesetzlichen, internen und tarifvertraglichen Anforderungen zu Diskriminierung und Belästigung sowie Chancengleichheit. Diese Verfahren werden in die internen Betriebsordnungen oder lokalen Arbeitsvorschriften der einzelnen Unternehmen integriert. Dazu gehört auch die Festlegung von Korrektur- und/oder Disziplinarmaßnahmen bei potenziellen Verstößen sowie von

Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung wie z. B. Schulungen, Kontrollen der Bewerberbewertung und/oder Verfahren zur Mitarbeiterentwicklung, die durchgeführt werden, wenn dies nach den örtlichen Gesetzen zulässig ist.

### **8. Ethische Personalbeschaffung, Bildung und Qualifizierung**

LEONI fördert die Bildung und Qualifizierung aller Mitarbeitenden auf Basis der Chancengleichheit, indem Mitarbeitende entsprechend ihrer individuellen Fähigkeiten eingestellt, ausgebildet und gefördert werden. Durch ethische Personalbeschaffung wird bei LEONI Chancengleichheit bereits vor Einstellung gefördert. Zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildungsprogramme sichern ein hohes Leistungsniveau und eine qualitativ hochwertige Arbeit, die die langfristige Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden fördert.

### **9. Rechte lokaler Gemeinschaften und indigener Völker und Verbot von rechtswidriger Enteignung und Entzug von existenzsichernden Ressourcen**

Die Vielfalt lokaler Gemeinschaften und indigener Völker ist sicherzustellen. LEONI erkennt die einzigartigen und wichtigen Interessen an, die sie an Land, Wasser und Umwelt sowie an ihrer Geschichte, Kultur und traditionellen Lebensweise haben. Bei Erwerb, der Erschließung oder sonstiger Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern achtet LEONI darauf, jede rechtswidrige Vertreibung und den Entzug von existenzsichernden Ressourcen zu vermeiden und den Zugang zu Wasser sicherzustellen.

### **10. Sicherheitsressourcen und Menschenrechtsschutz**

Unrechtmäßiges Verhalten von externen Sicherheitspersonen wird nicht geduldet. Wenn externe Sicherheitskräfte eingestellt werden, um angemessene Sicherheit und Schutz an den Standorten von LEONI zu gewährleisten, wird sichergestellt, dass sie eine angemessene Schulung und Unterweisung in Bezug auf die Achtung der Menschenrechte erhalten haben, insbesondere im Hinblick auf das Recht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen und Streiks.

### **11. Menschenrechte und Umwelt**

LEONI duldet keine Umweltbeeinträchtigungen, die den Erhalt und die Produktion von Nahrungsmitteln, den Zugang zu Wasser und sanitären Einrichtungen beeinträchtigen oder die Gesundheit von Menschen schädigen.

Darüber hinaus ist sich LEONI der möglichen Auswirkungen ihrer Produkte und Produktion auf die Umwelt und ihre Mitarbeitenden bewusst. LEONI ist bestrebt, diese Auswirkungen zu minimieren und verfügt über Prozesse und Managementsysteme, die sich an den Normen ISO 14001 und ISO 45001 orientieren und speziell diese Risiken umfassend und systematisch angehen.

### **12. Umgang mit konfliktbehafteten Mineralien**

Der Handel und Abbau bestimmter Rohstoffe sind verstärkt mit Menschenrechtsverletzungen und Umweltschäden verbunden. LEONI stellt sicher, dass die Anforderungen zur Verwendung von Rohstoffen, die aus Konflikt- und Hochrisikogebieten (CAHRAs) stammen, strikt eingehalten werden. LEONI stellt ferner sicher, dass ihre Geschäftspartner angemessene Anstrengungen unternehmen, um in ihren Produkten die Verwendung von Rohstoffen zu vermeiden, die aus CAHRAs stammen und zu Menschenrechtsverletzungen, Korruption, der Finanzierung terroristischer Gruppen oder ähnlichen negativen Auswirkungen beitragen könnten.

## **III. Risikomanagement**

Die Achtung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Rechte ist ein kontinuierlicher Prozess. Die Umsetzung der spezifischen Maßnahmen unterliegt einer stetigen Prüfung und Weiterentwicklung in Abhängigkeit stets ändernder Bedingungen. Hierfür haben wir ein Risikomanagement

implementiert, das die folgend aufgeführten Maßnahmen unter Beachtung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz beinhaltet.

## **1. Struktur und Verantwortlichkeiten**

LEONI hat für die Wahrnehmung und Einhaltung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten Verantwortlichkeiten im Risikomanagement definiert. Auf oberster Ebene ist der Vorstand für die Achtung der Menschenrechte und Umwelt verantwortlich. Daneben hat LEONI zur Überwachung des Risikomanagements einen Menschenrechtsbeauftragten, der den Vorstand über die Ergebnisse des Risikomanagements mindestens einmal im Jahr informiert.

In die operative Umsetzung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltsprozesse sind mehrere Fachabteilungen eingebunden, die personelle Ressourcen zur Sicherstellung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes zur Verfügung stellen und regelmäßig sowie anlassbezogen über ihre Ergebnisse berichten. Das Risikomanagement stellt sicher, dass die Menschenrechtsstrategie in alle maßgeblichen Geschäftsabläufe verankert ist.

## **2. Risikoanalysen im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette**

Wesentlicher Bestandteil unserer Sorgfaltspflicht bildet die Kenntnis über potenziell und tatsächlich nachteilige menschenrechtliche Risiken und Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns auf potentiell Betroffene entlang der gesamten Wertschöpfungskette. LEONI identifiziert und priorisiert mittels etablierter Prozesse relevante menschenrechtliche und umweltbezogene Risikofelder sowie potenziell Betroffene aus dem eigenen Geschäftsbereich und direkten Geschäftsbeziehungen.

Dazu zählt insbesondere eine strukturierte Risikoanalyse, mittels derer wir systematisch prüfen, in welchen LEONI-Standorten ein erhöhtes Risiko für mögliche Menschenrechtsverletzungen oder Umweltschäden auftreten könnten.

Bei der Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich werden die Risiken (Risikograd nach Berücksichtigung der Auswirkungen aller bestehenden Kontrollen sowie Maßnahmen und ihrer Wirksamkeit) anhand eines qualifizierten Assessments bei sämtlichen LEONI-Standorten weltweit identifiziert, gewichtet und priorisiert. Diese Risikoanalyse erfolgt jährlich sowie anlassbezogen, um potentielle Risiken von Menschenrechtsverletzungen in Zukunft noch besser identifizieren zu können. Hierbei wird die Schwere des Risikos ermittelt sowie dessen Eintrittswahrscheinlichkeit.

Die internen Risikoanalysen der gesamten LEONI sind im Dezember 2024 abgeschlossen. Es wurden keine hohen Risiken identifiziert, jedoch sind drei Risikofelder als relevant erkannt worden (siehe IV.).

Darüber hinaus führt LEONI eine Risikoanalyse ihrer unmittelbaren Lieferanten in Form eines Lieferantenscreenings auf Basis eines anerkannten Risiko Mapping Tools durch. Dazu erfolgt zunächst eine Einordnung nach Risikoklassen wie Länderrisiko, Branchen, Warengruppen, Umsatzvolumen. Zur Berechnung des Länderrisikos sind diverse Indizes und Werte (wie z.B. der Children's Rights in the Workplace Index oder der Global Slavery Index) hinterlegt. Aus den hinterlegten Risiken ergibt sich für den jeweiligen unmittelbaren Lieferanten eine Risikoeinstufung in niedrig, mittel, hoch oder extrem.

Für Geschäftspartner mit der Risikoeinstufung hoch oder extrem ist eine Detailprüfung gemäß dem im LEONI-Lieferantenprozess festgelegten Prozedere durchzuführen und im Lieferantenmanagement zu dokumentieren. Unter Berücksichtigung des Gesamtrisikos wird über die zu treffenden Präventionsmaßnahmen entschieden. Davon unabhängig erfolgen anlassbezogene Risikoüberprüfungen und sich daraus ableitende Präventions- und Abhilfemaßnahmen.

## **3. Präventionsmaßnahmen**

Um unsere Sorgfaltspflichten für die Wahrung der Menschenrechte gerecht zu werden, setzen wir auf verschiedene Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich sowie bei unmittelbaren Lieferanten. Oberstes Ziel ist es, potenziell Betroffene zu schützen und nachteilige menschen- und umweltrechtliche Auswirkungen zu erkennen, zu verhindern oder zumindest zu minimieren.

LEONI hat verschiedene Arten von Präventionsmaßnahmen implementiert und aufgrund der Risikoanalysen erweitert. Dazu zählen beispielsweise:

- Aktualisierung des internen [Code of Conducts](#)
- Richtlinie für Menschenrechte und Arbeitsbedingungen einschließlich organisatorischer Zuordnung der Verantwortlichkeiten
- Compliance- und Nachhaltigkeitsstandards für [Lieferanten](#) einschließlich konkreter Prozesse und Vorgaben zu Risikolieferanten
- Vertragliche Zusicherungen in Bezug auf Nachhaltigkeit und Menschenrechte, die in allen Standardverträgen implementiert sind
- LEONIs [Nachhaltigkeitsbericht](#)
- Konzernweit implementiertes [Hinweisgebersystem](#) einschließlich [Verfahrensanleitung](#)
- Compliance-Management-System (CMS)
- Schulungen für Mitarbeitende und Geschäftspartner und andere Sensibilisierungsmaßnahmen

Besonders relevant sind diese Maßnahmen für ein wirksames Risikomanagement, beispielsweise durch die Optimierung der Berichtserstattung und des Informationsaustausches sowie der Sensibilisierungsmaßnahmen. Darüber hinaus lassen wir die Konformität der internen Prozesse regelmäßig durch externe Auditoren bestätigen. Dazu gehören zum Beispiel die Zertifizierung nach ISO 14001 (Umweltmanagementsystem) und ISO 45001 (Arbeitsschutzmanagementsystem).

Ferner spiegelt sich unser Engagement für die Achtung der Menschenrechte und der Umwelt entlang der Lieferkette in unseren Unternehmensrichtlinien und Qualitätsmanagementsystemen wider, wie:

- LEONIs [Code of Conduct für Geschäftspartner](#), der unsere sozialen, ethischen und ökologischen Anforderungen beinhaltet und unsere Geschäftspartner u.a. zur Achtung von Menschenrechten und zur Einhaltung ihrer Sorgfaltspflichten verpflichtet. In diesem werden LEONI darüber hinaus Auskunfts- und Prüfungsrechte vorbehalten. Ebenso werden die Geschäftspartner zu unverzüglichen und angemessenen Abhilfemaßnahmen verpflichtet.
- Die Verpflichtung und Zusicherung zur Einhaltung des Code of Conducts für Geschäftspartner und Adressierung entlang ihrer Lieferkette ist in unseren Verträgen integriert. Den Geschäftspartnern wird eine Online-Schulung des Code of Conducts für Geschäftspartner angeboten, der die Einhaltung menschen- und umweltbezogener Rechte von diesen fordert.

#### 4. Abhilfemaßnahmen

Bei festgestellten Verstößen zu potenziellen oder tatsächlichen Menschenrechtsverletzungen zu denen LEONI beiträgt oder mit diesen indirekt in Verbindung steht, bemüht sich LEONI um angemessene Abhilfe, indem interne Prozesse zur Aufdeckung von Missständen festgelegt werden und angemessene Abhilfe- und Wiedergutmachungsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich und bei mittelbaren und unmittelbaren Lieferanten definiert werden. Liegt LEONI ein begründeter Verdacht oder konkreter Hinweis auf mögliche Menschenrechtsverletzungen im eigenen Geschäftsbereich vor, ergreift sie unverzüglich Maßnahmen, die zur Beendigung der Verletzung oder des Risikos führen. Sollte bei einem Geschäftspartner eine menschenrechts- oder umweltbezogene Rechtsposition verletzt worden sein, werden entsprechende Maßnahmen festgelegt. Diese reichen von der Abstellung des verursachenden Verhaltens über Präventionsmaßnahmen durch Trainings und Audits bis zum Hinwirken auf angemessene Abhilfe und sind vom Geschäftspartner als Voraussetzung für eine weitere Zusammenarbeit mit LEONI umzusetzen. In Abhängigkeit der Schwere der Verletzung sind durch LEONI angemessene Reaktionen, von der Aufforderung zur unverzüglichen Beseitigung der Verletzung über rechtliche Schritte bis hin zur Kündigung der Geschäftsbeziehung, vorgesehen.

Für den Fall, dass wir als Unternehmen direkt die Verletzung von Menschenrechten zu verantworten haben, wirken wir schnell darauf hin, die verursachenden Geschäftsaktivitäten zu unterbinden oder menschenrechtskonform zu gestalten. Erlangen wir substantiierte Kenntnisse über Menschenrechtsverletzungen in unserer Liefer- und Wertschöpfungskette, so erarbeiten wir mit den

verantwortlichen Dritten ggf. in Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern einen Maßnahmenplan zur Wiedergutmachung des Menschenrechtsverstößes. In Abhängigkeit von der Schwere der Verletzung behalten wir uns angemessene Reaktionsmöglichkeiten vor.

## 5. Beschwerdeverfahren

Ein angemessenes und wirksames Beschwerdeverfahren ist ein wichtiger Bestandteil der Menschenrechtsstrategie von LEONI. Beschwerdeverfahren ermöglichen es Mitarbeitenden oder Dritten, die von negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte betroffen sind oder sich hiervon bedroht fühlen, ihr Anliegen vorzubringen. Somit lassen sich potenziell nachteilige Auswirkungen frühzeitig erkennen und entsprechende Maßnahmen ergreifen, um Verstöße zu unterbinden, diese in Zukunft zu vermeiden und Abhilfe zu schaffen. Über unser [Hinweisgebersystem](#) hat jeder die Möglichkeit, u.a. auch die menschenrechtlichen Risiken oder die Verletzung menschenrechtsbezogener Pflichten zu melden. Dies ist ebenfalls anonym möglich. In jedem Fall wird die Vertraulichkeit der Identität gewahrt und der Schutz vor Benachteiligung oder Bestrafung gewährleistet. Auch können Dritte wie etwa Mitarbeitende unserer Geschäftspartner Hinweise melden. Unser Hinweisgebersystem folgt klar definierten Verfahren und enthält Informationen zur Erreichbarkeit, Zuständigkeit und Durchführung des Beschwerdeverfahrens, die auf unserer [Website](#) sowie im Intranet einsehbar sind. Alle Meldungen und Hinweise werden vertraulich und unter Einhaltung der nationalen und internationalen Gesetze und Standards behandelt. Auch Hinweise, die uns anderweitig erreichen, werden nach den gleichen Prinzipien und Prozessen bearbeitet. Jeder gemeldete Fall von möglichem Fehlverhalten wird sorgfältig geprüft und bestätigte Verstöße, soweit erforderlich, angemessen geahndet. Die hierfür zuständige Abteilung handelt dabei unabhängig und stets unparteiisch.

## 6. Wirksamkeitskontrolle

Mindestens einmal jährlich sowie anlassbezogen wird die Wirksamkeit aller Sorgfaltsprozesse überprüft, um weiterhin nachteilige menschenrechtliche oder umweltbezogene Auswirkungen erkennen, verhindern, abstellen oder vermindern zu können. Innerhalb des LEON Konzerns prüfen wir die Wirksamkeit der verschiedenen Maßnahmen anhand von Kennzahlen. Die Wirksamkeit unserer Präventions- und Abhilfemaßnahmen sowie unseres Beschwerdeverfahrens wird ebenso wie die unserer Geschäftspartner einmal im Jahr sowie anlassbezogen überprüft.

## 7. Dokumentation und Berichterstattung

Die Sorgfaltspflichten werden nach Maßgabe des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes dokumentiert, berichtet und aufbewahrt.

LEONI folgt als Mitglied des UN Global Compacts den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte. Ausführliche Angaben zu unseren Werten, Standards, Richtlinien und unserer Menschenrechtsrisikomanagement können in unserem jährlich veröffentlichten Nachhaltigkeitsbericht, unseren jährlichen Fortschrittsberichten zum UN Global Compact und in der jährlichen Erklärung zum UK Modern Slavery Act sowie dieser Grundsatzerklärung entnommen werden.

Darüber hinaus erstellt LEONI einen Bericht über die Erfüllung ihrer Sorgfaltspflichten und kommuniziert die identifizierten menschen- und umweltbezogene Risiken und Auswirkungen durch Handlungen im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette und beschreibt die umgesetzten Präventions- und Abhilfemaßnahmen.

# IV. Ergebnisse der Risikoanalysen

LEONI erwartet von ihren Mitarbeitenden und von ihren Geschäftspartnern und Lieferanten, dass sie die Menschenrechte achten und sich verpflichten, angemessene Vorkehrungen zur Erfüllung von Sorgfaltspflichten betreffend die Einhaltung von menschenrechtlichen Standards durchzuführen. Die

Analysen umfassen alle Rechtspositionen, die durch obenstehende geltende Konventionen und Gesetze geschützt sind und auf die das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ausdrücklich verweist.

Anlässlich der durchgeführten Risikoanalyse ergaben für unsere menschenrechtliche und umweltbezogenen Risikoanalysen im eigenen Geschäftsbereich die Einstufung im niedrigen Risikobereich. Bei relevanter Gewichtung dieses Risikobereichs betrachten wir die Themen Arbeitsschutz, Diskriminierung und Gleichstellung sowie Umwelteinwirkungen prioritär und legen hierauf verstärkten Fokus. Durch ganzheitliche Maßnahmen ist es unser Bestreben, eventuelle Risiken weiterhin gering zu halten. Hierfür ist ein Austausch mit den zuständigen Abteilungen vorgesehen, um gemeinsam globale sowie standortspezifische Maßnahmen zu erarbeiten, um auch lokale Risiken zu minimieren.

Unsere Risikoanalyse bei unmittelbaren Lieferanten ermöglicht LEONI die Priorisierung der Lieferanten aufgrund des Einflussvermögens und der Risikoexposition und damit der Priorisierung der weitergehend zu überprüfenden Lieferanten. Diese wurden 2023 bereits näher betrachtet und mit verschiedenen Maßnahmen angegangen. Die 2024 durchgeführte externe Risikoanalyse ergab insgesamt eine Einstufung im mittleren Risikobereich. Bei relevanter Betrachtung sehen wir das Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz als Priorität an. Wir identifizierten Risiken im Hinblick auf produktspezifische Rohstoffe von LEONI und deren Sublieferanten. Daher verfolgen wir hier einen risikobasierten Ansatz und bemühen uns, die Rohstofflieferketten mit einem hohen Risiko für Menschenrechtsverletzungen zu priorisieren. Diese werden im Rahmen einer spezifischeren Risikoanalyse weitergehend betrachtet.

LEONI bezieht für ihre Wertschöpfung kein Kupfererz direkt aus der Mine. Da der Rohstoff Kupfer aber essenzieller Bestandteil in vielen Kabelprodukten von LEONI ist, sind bei LEONI alle Lieferanten, bei denen LEONI Kupfer bezieht, als Risikogeschäftspartner definiert und werden im Rahmen der konkreten Risikoanalyse genauer überprüft. Weitergehende Informationen finden Sie auf unserer [Website](#).

Regelmäßig prüfen wir unsere weiteren Rohstoffe auf Relevanz und erweitern das Portfolio entsprechend. Damit passen wir die Strategie an und können flexibel auf Änderungen reagieren.

## V. Festlegung der menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen

Wir erachten es als wichtigen Bestandteil unserer Sorgfaltspflichten, unsere Mitarbeitenden zur Achtung der Menschen- und Umweltrechte zu sensibilisieren und die nötigen Fachkenntnisse zur effektiven Umsetzung der menschen- und umweltrechtlichen Sorgfaltsprozesse zu vermitteln. Daher führen wir Schulungen zu diesem Zweck durch und verankern entsprechende Vorgaben in unseren internen Regelwerken (insbesondere dem LEONI Code of Conduct).

Durch ganzheitliche Maßnahmen ist es unser kontinuierliches Bestreben, eventuelle Risiken zu verhindern, minimieren oder zu beenden. Wir werden unsere derzeitigen Bemühungen weiterhin auf Bereiche konzentrieren, die mit unserer globalen Strategie für Chancengleichheit, Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion in Einklang stehen.

LEONI erwartet von ihren Geschäftspartnern die Einhaltung des Code of Conducts für Geschäftspartner und eine unterstützende Zusammenarbeit im Falle einer Verletzung zur Verhinderung, Beendigung oder Minimierung dieser. LEONI erwartet von ihren Geschäftspartnern, dass sie sicherstellen, die spezifischen menschen- und umweltrechtlichen Anforderungen einzuhalten und ihrerseits die eigenen Geschäftspartner zur Einhaltung der entsprechenden Vorgaben zu

verpflichten. Verstöße gegen diese Standards können bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

## VI. Kontakt

### Kontakt für Fragen und Anmerkungen zur Grundsatzklärung

Für Fragen und Anmerkungen zur Grundsatzklärung oder zu anderen menschenrechtsbezogenen Themen wenden Sie sich bitte an [compliance@leoni.com](mailto:compliance@leoni.com).

### Kontakt für Hinweise zu Verstößen

Hinweisgebersystem <https://leoni.integrityplatform.org/>

E-Mail [compliance@leoni.com](mailto:compliance@leoni.com)

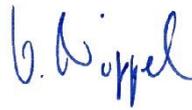
Telefon +49 911 2023-184

Post  
LEONI AG  
Corporate Risk, Compliance &  
Sustainability  
Marienstraße 7  
90402 Nürnberg

Nürnberg, im Februar 2025



Klaus Rinnerberger  
Vorsitzender des Vorstands (CEO),  
Arbeitsdirektor



Dr. Harald Nippel  
Mitglied des Vorstands (CFO)



Ingo Spengler  
Mitglied des Vorstands (COO)