

Verantwortung für die Gesellschaft und unseren Planeten

LINDSTRÖM GRUPPE

Verhaltenskodex

Rev. 2.0 // 19.10.2023



Inhalt

Einführung

Erklärung des Vorstandsvorsitzenden

Unsere Vision

Unsere Werte

Ethisches Handeln

Vermeidung von Interessenkonflikten

Verbot von Bestechung, Korruption und Geldwäsche

Fairer Wettbewerb

Datenvertraulichkeit, Privatsphäre und Datensicherheit

Achtung der Menschenrechte und Respekt für den Planeten

Faire Arbeitsbedingungen

Vereinigungsfreiheit

Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion

Bekämpfung von Belästigung und Diskriminierung

Verbot von Kinderarbeit

Verbot von Zwangsarbeit und Schuldknechtschaft

Arbeitsschutz und Wohlbefinden

Umweltschutz und Kreislaufwirtschaft

Probleme offen ansprechen

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21



Einführung

Der Lindström Verhaltenskodex für Mitarbeiter*innen definiert die grundlegenden ethischen Anforderungen an die Lindström Gruppe, d.h. an Lindström Oy und die Tochtergesellschaften (im Folgenden als „Lindström“ zusammengefasst). Der Verhaltenskodex basiert auf unseren Werten und Verpflichtungen und spiegelt unsere „We Care“-Kultur wider. Er gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unabhängig von ihrer Position. Sie sind angehalten, stets den Kodex zu befolgen. Die im Kodex genannten Grundsätze gelten auch für ausgelagerte Arbeitskräfte, z.B. Servicevertreter*innen, Zeitarbeiter*innen und externe Berater*innen. Der Verhaltenskodex für Lieferanten definiert die Verantwortlichkeiten und Anforderungen für unser Verhältnis mit Lieferanten und Partnern. Mitarbeiterkodex und Lieferantenkodex werden bei Bedarf überarbeitet; Änderungen müssen von der Lindström Konzernleitung genehmigt werden.

Indem wir sicherstellen, dass alle Mitarbeiter*innen die Leitprinzipien und den Kodex kennen und danach handeln, haben wir die erste und wahrscheinlich wichtigste Maßnahme ergriffen, um das Risiko von Fehlverhalten zu verringern. Dadurch senken wir gleichzeitig auch das Risiko von Unfällen, Berufskrankheiten und Umweltschäden.





Erklärung des Vorstands- vorsitzenden

Ich möchte Ihnen unseren Verhaltenskodex vorstellen. Er beschreibt die ethischen Grundsätze für unser Denken und Handeln weltweit. Im Mittelpunkt des Kodex stehen unsere Vision und unsere Werte. Wir sind mehr als ein Textildienstleister. Wir achten auf hohe Arbeitsschutzstandards, fördern das Wohlbefinden der Beschäftigten und sind Partner für den nachhaltigen Fortschritt. Unsere Vision ist das verantwortungsbewusste Handeln für den Planeten und die Menschen, die darauf leben. Und unsere Werte sind der Kompass für dieses Handeln. Sie werden tagtäglich von Führungskräften und engagierten Teams im Rahmen unserer We Care-Kultur gelebt. Im Verhaltenskodex haben wir klare Grundsätze für ethisches Verhalten, für die Achtung der Menschenrechte der Beschäftigten und für den Umweltschutz festgelegt. Das sind keine Ermessensfragen, sondern Angelegenheiten, in denen es keine Kompromisse geben darf. Wir erwarten von allen Mitarbeiter*innen und Lieferanten, diese Grundsätze zu verinnerlichen und konsequent umzusetzen. Bitte nehmen Sie sich einen Moment Zeit und lesen Sie den Verhaltenskodex aufmerksam durch! Durch Ihren Einsatz für die Grundsätze sorgen Sie dafür, dass wir gemeinsam ein von Integrität und Verantwortungsbewusstsein geprägtes Umfeld fördern.

Juha Laurio

Vorstandsvorsitzender, Lindström Gruppe

Unsere Vision

**Wir engagieren uns
für die Gesellschaft
und unseren Planeten.
Wir fördern Menschen
bei ihrer Entwicklung
und Unternehmen
beim nachhaltigen
Wachstum.**



Unsere Werte

RENTABLES WACHSTUM

- Innovative Entwicklungsarbeit und neues Denken sorgen für Wachstum und führen zum Erfolg für uns alle – Kunden, Mitarbeiter*innen und Unternehmen.
- Effizientes und kostenbewusstes Handeln gewährleistet unsere Rentabilität und gibt uns die Möglichkeit, in neue Chancen zu investieren.
- Langfristiges Denken bestimmt unsere Entscheidungen und den Einsatz unserer Ressourcen.

LANGFRISTIGE KUNDENBEZIEHUNGEN

- Wir schaffen ein Kundenerlebnis der Spitzenklasse und echten Mehrwert für unsere Kunden.
- Wir hören den Kunden zu, um ihre Bedürfnisse zu verstehen und wettbewerbsfähige Angebote zu entwickeln.
- Wir sind ehrlich und stehen zu unserem Wort. Wir stellen uns neuen Herausforderungen.

VERANTWORTUNG

- Wir handeln stets verantwortungsbewusst und berücksichtigen die finanziellen, sozialen und ökologischen Aspekte unseres Handelns.
- Wir verhalten uns nach höchsten ethischen Maßstäben, achten die lokale Kultur und respektieren die nationalen Gesetze und Vorschriften. Wir erwarten von unseren Zulieferern und Partnern, dass sie dieselben Prinzipien einhalten.
- Als familiengeführtes Unternehmen fühlen wir uns verpflichtet, ein Vermächtnis aufzubauen, von dem zukünftige Generationen profitieren können.

ENTHUSIASMUS UND FREUDE AM LERNEN

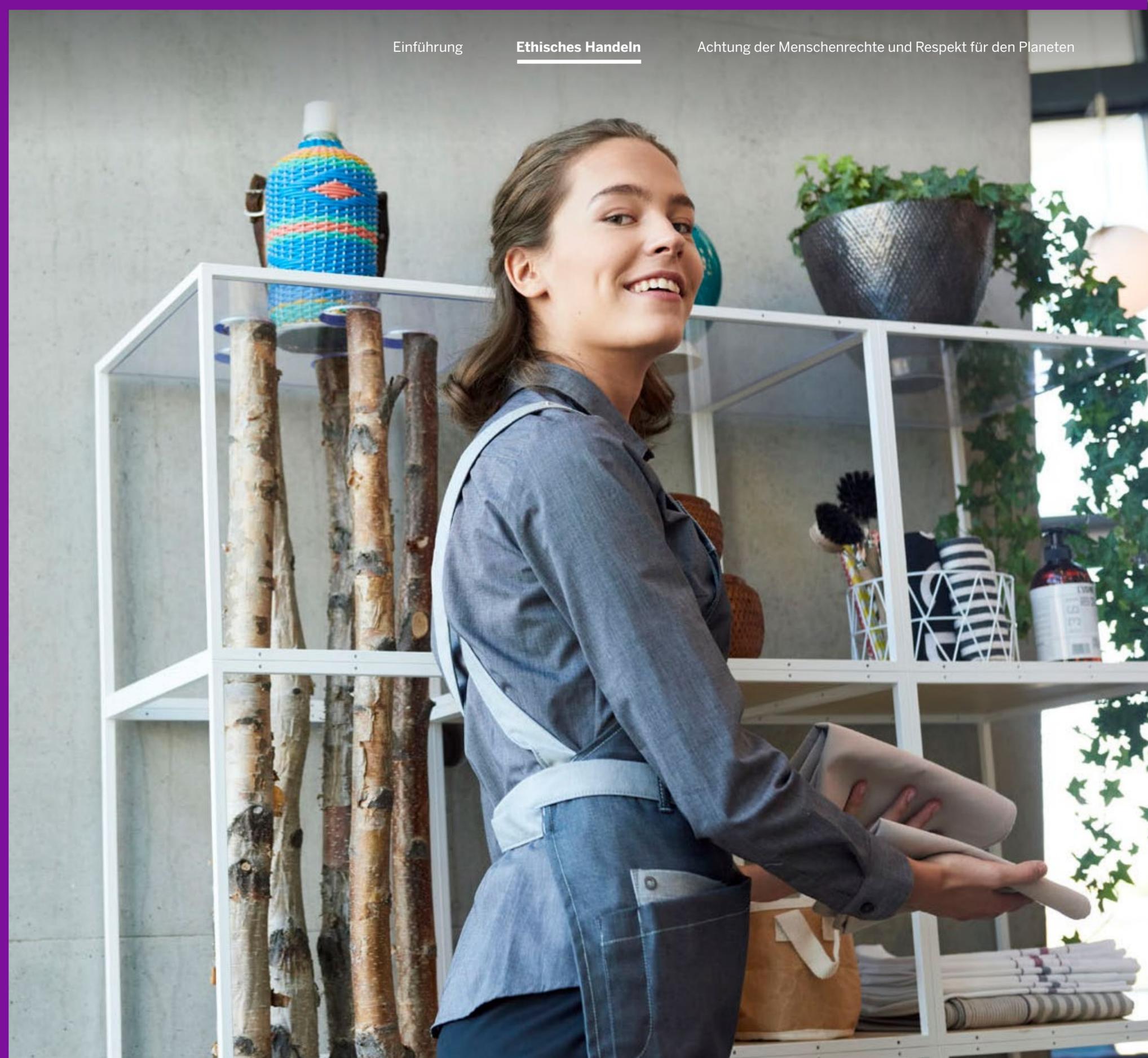
- Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen wir durch interaktive Kommunikation und ehrliches Feedback.
- Wir fördern die persönliche Entwicklung und bieten die Möglichkeit, neue Erfahrungen zu machen und Neues zu lernen.
- Gemeinsam machen wir unser Unternehmen zu einem hervorragenden Arbeitgeber.



Ethisches Handeln

Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Wir halten uns an die nationalen und internationalen Gesetze in den Ländern, in denen wir tätig sind. Wenn ein internationales Gesetz oder ein Konzerngrundsatz strenger ist als eine nationale Vorschrift, hat die strengere Regelung stets Vorrang. Unser Managementsystem erfüllt die Normen ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 und EN 14065. Bei der Entwicklung unserer Produkte und Dienstleistungen achten wir auf die Einhaltung internationaler und branchenspezifischer Standards, um den Erfolg unserer Kunden zu sichern.





Vermeidung von Interessenkonflikten

Was verstehen wir darunter?

Ein beruflicher Interessenkonflikt entsteht, wenn die persönlichen Interessen oder Beziehungen einer Person die objektive Entscheidungsfindung im Beruf beeinträchtigen. Das kann zu voreingenommenen Entscheidungen, Günstlingswirtschaft oder Integritätsverlust führen, gegen Gerechtigkeitsvorstellungen verstoßen und dem Ruf und der Gesamtleistung des Unternehmens schaden. Die Offenlegung von Konflikten und ein ethisches Konfliktmanagement sind entscheidend für die Entschärfung solcher Situationen.

Warum ist das wichtig?

Die Bewältigung von Interessenkonflikten im Umgang mit Lieferanten ist entscheidend für die Aufrechterhaltung von Transparenz, Fairness und nachhaltigen Beziehungen. Durch ein wirksames Konfliktmanagement können Unternehmen eine voreingenommene Lieferantenauswahl vermeiden, sich gegen Korruption wappnen und wettbewerbsfähige Beschaffungsprozesse gewährleisten. Transparente Lieferantenbeziehungen schaffen Vertrauen bei den Beteiligten und schützen den Ruf des Unternehmens. Verantwortungsvolle Praktiken im Lieferantenmanagement fördern langfristige Partnerschaften und führen zu einer hohen Produktqualität, pünktlichen Lieferungen und mehr Kosteneffizienz. Die Bewältigung von Interessenkonflikten verringert das Risiko von Günstlingswirtschaft und sorgt für Chancengleichheit bei den Lieferanten. Ein solides Konfliktmanagement in den Lieferantenbeziehungen fördert eine wettbewerbsfähige und vertrauenswürdige Lieferkette und stärkt damit die Wettbewerbsfähigkeit und langfristige Rentabilität des Unternehmens.

Ein gutes Konfliktmanagement von persönlichen Beziehungen am Arbeitsplatz ist entscheidend für die Aufrechterhaltung eines professionellen, produktiven Umfelds. Ein effektives Konfliktmanagement sorgt dafür, dass Emotionen und persönliche Beziehungen nicht die objektive Entscheidungsfindung, Aufgabenverteilung oder Leistungsbewertung beeinträchtigen. Es verhindert Günstlingswirtschaft und Interessenkonflikte und begünstigt Fairness und Chancengleichheit für

alle. Der richtige Umgang mit persönlichen Beziehungen fördert Kommunikation, Zusammenarbeit und Teamwork und steigert damit die Gesamtproduktivität und Arbeitszufriedenheit. Er verringert das Risiko von Büroklatsch, Bürointrigen und Personalproblemen und trägt zu einem harmonischen, integrativen Arbeitsplatz bei. Unternehmen, die sich personalpolitisch professionell verhalten, können ihre Abläufe optimieren, Spitzenfachkräfte binden und ihre Firmenkultur stärken.

Unser Engagement

Bei Lindström setzen wir uns für ein positives, professionelles Arbeitsumfeld ein. Es ist nur natürlich, dass sich enge Beziehungen zwischen Kolleg*innen entwickeln, doch dabei muss stets das richtige Maß zwischen persönlichem und beruflichem Umgang gewahrt werden. Von den Mitarbeiter*innen erwarten wir beim Umgang mit Kolleg*innen, Vorgesetzten und Untergebenen ein hohes Maß an Professionalität. Enge persönliche Beziehungen dürfen die Arbeit nicht beeinträchtigen oder sich negativ auf die Arbeitsatmosphäre auswirken. Mitarbeiter*innen, die sehr enge persönliche Beziehungen miteinander unterhalten, müssen unverzüglich den direkten Vorgesetzten oder die Personalabteilung informieren. Dadurch können wir potenzielle Interessenkonflikte einschätzen und geeignete Vorkehrungen für ein faires, unvoreingenommenes Arbeitsumfeld treffen. Wenn die enge persönliche Beziehung von zwei Personen einen Interessenkonflikt oder den Eindruck von Bevorzugung hervorruft, können eine oder beide Personen in eine andere Abteilung oder Position versetzt werden. Dabei handelt es sich stets um Einzelfallentscheidungen. Sie berücksichtigen die Interessen der beteiligten Personen und des Gesamtunternehmens.

Verbot von Bestechung, Korruption und Geldwäsche

Was verstehen wir darunter?

Als Bestechung gilt das Anbieten von Werten oder Wertgegenständen in der Absicht, einen unangemessenen Geschäftsvorteil zu erzielen oder einen unzulässigen Geschäftszweck zu verfolgen. Bestechung kann viele Formen annehmen. Typische Formen sind Geldzahlungen, Geschenke, die Übernahme von Bewirtungs- und Reisekosten, das Versprechen von Arbeitsplätzen oder künftigen Geschäftsbeziehungen und sogar Spenden für wohltätige Zwecke, wenn sie zu einem unzulässigen Zweck erfolgen. Als Korruption gilt der Missbrauch einer Vertrauensstellung, um unangemessene persönliche Vorteile zu erlangen. Geldwäsche soll die Herkunft von illegal erworbenem Geld verschleiern. Das Geld durch eine Reihe von Finanztransaktionen und Unternehmen geschleust, damit es für Strafverfolgungsbehörden und Regierungsstellen sehr schwierig wird, die Herkunft zu ermitteln.

Warum ist das wichtig?

Der Kampf gegen Bestechung, Korruption und Geldwäsche ist für die Aufrechterhaltung von Integrität, Vertrauen und Fairness im Geschäftsleben unerlässlich. Er schützt den Ruf des Unternehmens, fördert die Wettbewerbsgleichheit und sorgt für gesunden Wettbewerb. Ein Umfeld, das frei von Bestechung ist, ermöglicht Entscheidungen nach ethischen Maßstäben, stärkt das Vertrauen aller Beteiligten und gewährleistet die Einhaltung von Gesetzen. Durch Einhaltung dieser Grundsätze können Unternehmen langfristige Beziehungen aufbauen, verantwortungsvolle Partner gewinnen und einen positiven Beitrag zum Wirtschaftswachstum und gesellschaftlichen Wohlergehen leisten.

Unser Engagement

Wir bieten keine Zahlungen oder Werte an, die als Bestechung oder Korruption gelten könnten. Wir nehmen solche Zahlungen und Werte auch nicht entgegen. Das Anbieten oder Annehmen von kleineren Geschenken und die Übernahme von niedrigen Bewirtungskosten (z.B. für ein Abendessen oder eine Sportveranstaltung) ist nicht verboten, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- Sie erfolgen nicht in der Absicht, Dritte zu beeinflussen, um einen Auftrag oder geschäftlichen Vorteil zu erhalten oder zu behalten, oder um die Gewährung oder Sicherung eines Auftrags oder geschäftlichen Vorteils zu belohnen, oder im ausdrücklichen oder stillschweigenden Austausch gegen Gefälligkeiten oder Vorteile.
 - Sie verstoßen nicht gegen nationale Gesetze.
 - Sie erfolgen in unserem Namen und nicht in Ihrem Namen.
 - Sie erfolgen ohne Zahlung von Bargeld oder Übertragung geldwerter Vorteile (z.B. Gutscheine oder Coupons).
 - Sie sind den Umständen und lokalen Gepflogenheiten angemessen (z.B. kleine Geschenke zu Weihnachten).
 - Wert und Art des Gesenks stehen in einem angemessenen Verhältnis zum Anlass, und das Geschenk wird zu einem angemessenen Zeitpunkt gemacht.
 - Das Geschenk wird nicht heimlich, sondern offen überreicht.
- Regierungsvertretern, Politikern und Parteien dürfen Geschenke ohne vorherige Genehmigung des Vorgesetzten weder angeboten noch von diesen angenommen werden. Wenn der Anlass für das Anbieten oder Annehmen eines Gesenks unklar ist, ist der Vorgesetzte zu konsultieren. Wir dürfen nicht zulassen, dass persönliche oder familiäre Interessen unser berufliches Urteilsvermögen beeinflussen. Wir vermeiden Interessenkonflikte bei allen geschäftlichen Aktivitäten und Entscheidungen. Einladungen zu Restaurantbesuchen oder Veranstaltungen nehmen wir nur an, wenn der Hauptgrund für die Einladung eine legitime Geschäftsbesprechung ist. Wir beteiligen uns nicht wissentlich an Transaktionen, die Geldwäsche oder die Übertragung von illegal erworbenem Geld erleichtern.



Fairer Wettbewerb

Was verstehen wir darunter?

Unter fairem Wettbewerb verstehen wir ein Markt- oder Geschäftsumfeld, in dem Unternehmen unter gleichen Bedingungen und nach transparenten, gerechten und konsequent angewandten Regeln konkurrieren. Bei fairen Wettbewerbsbedingungen gibt es keine unangemessenen Vor- oder Nachteile und alle Teilnehmer haben die gleiche Chance, durch Leistung erfolgreich zu sein. Wettbewerb ermöglicht Unternehmen, um Produkte und Dienstleistungen zu konkurrieren, sich zu verbessern, Innovationen zu fördern und den Kunden mehr Auswahlmöglichkeiten zu bieten.

Warum ist das wichtig?

Fairer Wettbewerb ist ein Grundpfeiler der Unternehmensethik von Lindström. Er fördert ein Umfeld, in dem Innovationen, Effizienz und nachhaltiges Wachstum im Vordergrund stehen, und verhindert gleichzeitig unfaire Praktiken, die den Wettbewerb behindern und Kunden oder anderen Unternehmen schaden können.

Unser Engagement

- Wir halten uns an alle geltenden Gesetze und Vorschriften zur Wettbewerbsregelung, insbesondere an das Kartell- und Wettbewerbsrecht. Wir erwarten von allen Mitarbeiter*innen und Vertreter*innen, diese Gesetze zu kennen und in vollem Umfang danach zu handeln.
- Wir lassen uns nicht auf unfaire oder betrügerische Praktiken ein, insbesondere nicht auf Preis- oder Angebotsabsprachen oder Maßnahmen zur Marktaufteilung oder andere wettbewerbsfeindliche Aktivitäten. Wir konkurrieren ausschließlich auf der Grundlage der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen.

- Wir achten das geistige Eigentum und die Geschäftsgeheimnisse unserer Wettbewerber. Wir beteiligen uns nicht an Industriespionage und unethischen Praktiken, um Wettbewerbsvorteile zu erlangen.
- Wir informieren unseren Kunden, Lieferanten und Wettbewerber wahrheitsgemäß und transparent. Wir dulden keinen irreführenden oder falschen Aussagen über unsere Produkte und Dienstleistungen.
- Unsere Mitarbeiter*innen und Vertreter*innen vermeiden Situationen, die zu Interessenkonflikten mit Wettbewerbern führen könnten. Das bedeutet u.a., dass sie keinen Sitz in den Vorständen von Wettbewerbern haben und keine finanziellen Interessen haben, die unser Engagement für den fairen Wettbewerb beeinträchtigen könnten.
- Wettbewerbsinformationen erheben wir mit legalen, ethischen Mitteln. Wir beteiligen uns nicht an Hacking-Aktivitäten, erlangen keinen unbefugten Zugang zu Informationen von Wettbewerbern und beteiligen uns nicht an anderen illegalen Aktivitäten, um dadurch Wettbewerbsinformationen zu erhalten.
- Wir verpflichten uns zu fairen, ethischen Handelspraktiken im Umgang mit Kunden, Lieferanten und Partnern. Diskriminierung, Zwang und Nötigung dulden wir nicht.





Datenvertraulichkeit, Privatsphäre und Datensicherheit

Was verstehen wir darunter?

Datenvertraulichkeit bedeutet, sensible Informationen, Daten und Mitteilungen vertraulich zu behandeln und nur autorisierten Personen oder Einrichtungen mitzuteilen. So wird sichergestellt, dass sensible und private Informationen nicht offengelegt, weitergegeben oder von Unbefugten eingesehen werden. Das Recht auf Privatsphäre ist ein Grundrecht. Jeder Mensch hat das Recht, dass bestimmte Lebensaspekte sowie persönliche Informationen und Aktivitäten vertraulich und von anderen Daten getrennt behandelt werden. Als Datensicherheit gilt der Schutz digitaler Daten, Informationssysteme und vertraulicher Informationen vor unbefugtem Zugriff, Offenlegung, Veränderung oder Vernichtung. Dazu gehört ein Bündel von Maßnahmen und Technologien, die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Daten gewährleisten sollen.

Warum ist das wichtig?

Die Privatsphäre ist ein Kernelement der persönlichen Freiheit, Würde und Selbstbestimmung. Sie wird in vielen Ländern durch Gesetze geregelt, die sich in Umfang und Details unterscheiden können. Der Schutz der Privatsphäre und der Datenschutz erfordern einen umfassenden vertraulichen Umgang mit Daten. Datensicherheit ist im digitalen Zeitalter unerlässlich, da Organisationen und Personen in hohem Maße auf digitale Daten angewiesen sind (Geschäftsabläufe, Kommunikation, persönliche Aktivitäten usw.). Die Verletzung der Privatsphäre, der Datenvertraulichkeit und der Datensicherheit kann zu erheblichen finanziellen und juristischen Kosten führen und den Ruf schädigen.

Unser Engagement

Wir respektieren die Privatsphäre und setzen uns für ein sicheres, von Respekt geprägtes Umfeld für alle Mitglieder unserer Gemeinschaft ein. Die aktuelle Datenschutzrichtlinien von Lindström finden sich auf www.lindstromgroup.com. Die Umsetzung unserer Empfehlungen zur Informationssicherheit und zum Datenschutz orientiert sich an nationalen und internationalen Informationssicherheits- und Datenschutzgesetzen, Qualitätssystemen, Best Practices im Informationsmanagement und anderen zusätzlich vereinbarten Standards. Wir erwarten, dass sich alle Personen, zu deren Aufgaben der Umgang mit Informationen zählt, für Vertraulichkeit, Informationssicherheit und Datenschutz einsetzen, indem sie die einschlägigen, anerkannten Nutzungsregeln befolgen. Wir fördern das Engagement in sozialen Medien, die wir verantwortungsbewusst nutzen. Wir sind uns des öffentlichen Charakters dieser Medien bewusst, veröffentlichen dort keine vertraulichen Informationen und äußern uns nicht respektlos gegenüber anderen Personen.



Achtung der Menschenrechte und Respekt für den Planeten





Faire Arbeitsbedingungen

Was verstehen wir darunter?

Für faire Arbeitsbedingungen gibt es eine Vielzahl von Regelungen: Gerechte Entlohnung, ausreichende Freizeit, Vergütung von Überstunden, Jahresurlaub, 24 Stunden Ruhezeit innerhalb von 7 Tagen, Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und eine sichere Arbeitsumgebung.

Warum ist das wichtig?

Faire Arbeitsbedingungen sind wichtig für das Wohlbefinden und die Rechte der Arbeitnehmer*innen, für die Arbeitszufriedenheit und Produktivität, für eine positive Arbeitskultur, für die Gewinnung und Bindung von Fachkräften und für die Wahrung hoher ethischer und sozialverantwortlicher Standards.

Unser Engagement

Alle Mitarbeiter*innen von Lindström haben das Recht auf schriftliche und verständliche Informationen über ihre Beschäftigungsbedingungen. Diese Informationen sollten in der Landessprache zur Verfügung gestellt werden. In allen Ländern, in denen wir tätig sind, respektieren wir den Mindestlohn. Wir sind bestrebt, den Mitarbeiter*innen eine angemessene Vergütung zu zahlen, damit sie ihre Grundbedürfnisse decken können und ein gewisses Einkommen zur freien Verfügung haben. Wir achten darauf, dass alle Lindströmerinnen und Lindströmer täglich und wöchentlich angemessene Ruhepausen einlegen und mindestens Anspruch auf den im Tätigkeitsland vorgeschriebenen Mindestjahresurlaub haben. Überstunden sind freiwillig und werden gemäß gesetzlicher Bestimmungen und geltender Tarifverträge vergütet.

Vereinigungs- freiheit

Was verstehen wir darunter?

Mitarbeiter*innen haben das Recht, Vereinigungen zu gründen oder diesen beizutreten und an organisierten Aktivitäten teilzunehmen, um ihre Anliegen vorzubringen. Dort wo dieses Recht durch nationale Gesetze eingeschränkt ist oder es keine gesetzlich anerkannte Vereinigung gibt, unterstützt Lindström den offenen Mitarbeiterdialog mit der Unternehmensleitung. Wir fördern eine aktive Beteiligung und Anhörung von Arbeitnehmer*innen, die im Einklang mit nationalen und internationalen Regeln und Vorschriften organisiert wird.

Warum ist das wichtig?

Vereinigungsfreiheit am Arbeitsplatz begünstigt die faire Behandlung von Mitarbeiter*innen und die Verbesserung von Arbeitsbedingungen. Sie fördert ein harmonisches, integratives Umfeld und trägt letztlich zur Arbeitszufriedenheit, organisatorischen Stabilität und Zusammenarbeit bei.

Unser Engagement

Wir engagieren uns für das Recht aller Mitarbeiter*innen auf Vereinigungsfreiheit. Wir schaffen ein sicheres, integratives Umfeld, das die Zusammenarbeit und den offenen Dialog stärkt.





Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion

Was verstehen wir darunter?

Vielfalt bedeutet, dass unsere Teams und Arbeitsplätze die Vielfalt der Gemeinschaften widerspiegeln, in denen wir arbeiten. Jeder Mensch wird ungeachtet seiner ethnischen oder nationalen Herkunft, seiner Religion, seiner geschlechtlichen Identität, seiner sexuellen Orientierung, seiner Fähigkeiten, seines Alters, seines Bildungshintergrunds und seiner familiären Bindungen respektiert. Gerechtigkeit bedeutet für uns, jedem Einzelnen die Unterstützung zukommen zu lassen, die er oder sie benötigt. Sie bedeutet nicht, alle Menschen ungeachtet ihrer Bedürfnisse gleich zu behandeln. Inklusion bedeutet, die Einzigartigkeit jedes Mitarbeiters und jeder Mitarbeiterin zu würdigen und das Zugehörigkeitsgefühl zu fördern.

Warum ist das wichtig?

Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion am Arbeitsplatz sind von entscheidender Bedeutung, da sie Innovationen fördern, Problemlösungen verbessern und ein von Respekt geprägtes Umfeld schaffen. Die Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven, Hintergründe und Erfahrungen führt zu reichhaltigeren Ideen und kreativen Lösungen. Gerechtigkeit ermöglicht allen den gleichen Zugang zu Chancen und Ressourcen. Inklusion fördert das Zugehörigkeitsgefühl und steigert die Arbeitsmoral und Produktivität. Letztendlich fördern Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion den Unternehmenserfolg, indem sie Spitzenfachkräfte anziehen, die Mitarbeiterfluktuation verringern und die breitere Gemeinschaft widerspiegeln. Sie sind ein moralisches Gebot, aber auch ein strategischer Schritt, um in der globalen und vernetzten Gegenwart nachhaltig zu wachsen und wettbewerbsfähig zu bleiben.

Unser Engagement

Bei Lindström werden alle Mitarbeiter*innen fair und mit Respekt behandelt. Wir sind offen für neue Ideen. Bei der Zusammenstellung von Teams und der Projektzusammenarbeit legen wir Wert auf Einbeziehung unterschiedlicher Ideen und Perspektiven.

Alle Mitarbeiter*innen haben die gleichen Möglichkeiten, ihre Fähigkeiten auszubauen und sich im Unternehmen weiterzuentwickeln. Wir bieten zahlreiche Fortbildungsmöglichkeiten an und gestalten Auswahlverfahren fair und transparent.

Wir achten darauf, dass sich Führungskräfte der kulturellen Hintergründe von Mitarbeiter*innen bewusst sind, mit denen sie zusammenarbeiten. Wir fördern ein Umfeld, das Vielfalt würdigt und von Respekt, Gerechtigkeit und Inklusion geprägt ist.

Bekämpfung von Belästigung und Diskriminierung

Was verstehen wir darunter?

Als Diskriminierung gilt jede ungerechte oder vorurteilsbehaftete Behandlung von Einzelpersonen oder Gruppen aufgrund bestimmter Merkmale, insbesondere aufgrund von ethnischer oder nationaler Herkunft, Religion, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Fähigkeit, Alter oder Religion.

Als Belästigung gilt jedes unerwünschte Verhalten, jede Bemerkung oder Handlung, die ein feindseliges Umfeld für eine Person oder eine Gruppe schafft. Am Arbeitsplatz wird dabei jegliches Verhalten verstanden, das die Arbeitsfähigkeit einer Person unangemessen beeinträchtigt oder ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld schafft. Belästigungen können verbal, körperlich und online erfolgen.

Einige Beispiele für Belästigung:

- Abfällige Bemerkungen, Spitznamen, Witze, Streiche und Beleidigungen
- Sexuelle Belästigung, z.B. unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche oder anzügliches Verhalten
- Die Herstellung, Weitergabe oder Zurschaustellung von beleidigendem oder anderem (elektronischem) Material, das eine Person oder Gruppe herabwürdigt
- Verspotten
- Absichtliches Ignorieren oder Ausgrenzen einer Person bei Gesprächen oder Veranstaltungen

Warum ist das wichtig?

Alle Mitarbeiter*innen haben das Recht auf ein sicheres, faires und respektvolles Umfeld, das Chancengleichheit fördert und diskriminierende Praktiken verbietet. Nur in einem positiven, inklusiven Arbeitsumfeld können wir in vollem Umfang von den Fähigkeiten, der Kreativität und dem Talent der Mitarbeiter*innen profitieren.

Unser Engagement

Wir dulden keine Diskriminierung. Wir akzeptieren kein Verhalten, das die Würde einer Person verletzt, insbesondere keine körperliche oder verbale Belästigung.

Alle Mitarbeiter*innen haben das Recht, unabhängig von den vorgenannten Merkmalen und Eigenschaften bei der beruflichen Weiterentwicklung berücksichtigt zu werden. Führungskräfte müssen mit gutem Beispiel vorangehen und jegliches Verhalten abstellen, das als Belästigung gelten kann, auch wenn diese Belästigung unwissentlich oder unabsichtlich erfolgen sollte.

Mitarbeiter*innen müssen jeden Fall von Diskriminierung oder Belästigung – einschließlich sexueller Belästigung – dem oder der Vorgesetzten oder der Personalabteilung bzw. dem Whistleblowing-Portal melden.





Verbot von Kinderarbeit

Was verstehen wir darunter?

Als Kinderarbeit gilt die gesundheits- oder entwicklungsschädliche Beschäftigung von Kindern, die sie ihrer Rechte und normalen Bildungs- und Entwicklungschancen beraubt. Kinderarbeit ist eine ausbeuterische, gefährliche und dem körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefinden abträgliche Arbeit, die gegen internationale Standards und Menschenrechte verstößt.

Warum ist das wichtig?

Die Beseitigung von Kinderarbeit ist wichtig, um die Rechte von Kindern zu stärken, ihr Wohlergehen zu gewährleisten, den Zugang zu Bildung ermöglichen, die gesunde Entwicklung zu fördern und dazu beizutragen, den Armutskreislauf zu durchbrechen. Die Beseitigung von Kinderarbeit ist nötig, um ethische Standards zu wahren, nachhaltiges Wirtschaftswachstum zu fördern und für künftige Generationen eine gerechte Gesellschaft zu schaffen.

Unser Engagement

Wir bekennen uns zu den IAO-Übereinkommen 138 und 182, wonach niemand unter 15 Jahren oder im schulpflichtigen Alter beschäftigt werden darf (es gilt das jeweils höhere Alter). Ausnahmen sind lediglich zulässig, wenn die Beschäftigung im Rahmen eines Bildungsprogramms erfolgt, z.B. einer Berufsausbildung. Jugendliche Arbeitnehmer dürfen keine Tätigkeiten ausführen, die aufgrund ihrer Art oder der Umstände die Gesundheit, Sicherheit oder Moral gefährden können. Für jeden jugendlichen Arbeitnehmer muss eine individuelle Risikobewertung erfolgen, um Gesundheit und Arbeitsschutz zu gewährleisten.

Verbot von Zwangsarbeit und Schuld-knechtschaft

Was verstehen wir darunter?

Unter Zwangsarbeit oder Schuldknechtschaft verstehen wir eine Situation, in der Menschen gegen ihren Willen zur Arbeit geötigt werden, häufig durch Zwang, Täuschung oder Androhung von Gewalt. Sie sind in einem ausbeuterischen Teufelskreis gefangen, müssen schwerste Bedingungen ertragen und erhalten oft keine oder nur eine geringe Bezahlung.

Warum ist das wichtig?

Die Abschaffung von Zwangsarbeit und Schuldknechtschaft ist wichtig, um die Menschenrechte zu wahren, Würde und Freiheit zu fördern und moderne Sklaverei zu bekämpfen. Die Beseitigung von Zwangsarbeit und Schuldknechtschaft schützt den Einzelnen vor Ausbeutung, gewährleistet faire und ethische Geschäftspraktiken und trägt zur Schaffung einer gerechten Gesellschaft bei, in der alle in Freiheit, Selbstbestimmung und Würde leben können.

Unser Engagement

Wir setzen uns für wirksame Systeme und Kontrollen ein, damit Sklaverei und Menschenhandel in unserem Unternehmen und in unserer Lieferkette keinen Platz haben können. Wir verlangen von allen Mitarbeiter*innen und Partnern, mit einem Höchstmaß an Integrität und Verantwortungsgefühl zu handeln und alle relevanten Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen wir tätig sind, zu kennen und zu befolgen. Sämtliche Formen von Menschenhandel und Zwangsarbeit, insbesondere Gefängnisarbeit, Leibeigenschaft, Schuldknechtschaft und Sklavenarbeit, haben bei uns keinen Platz.





Arbeitsschutz und Wohlbefinden

Was verstehen wir darunter?

Der Arbeitsschutz ist ein systematisches, umfassendes Schutzkonzept zur Gewährleistung des körperlichen und geistigen Wohlbefindens der Mitarbeiter*innen. Typische Arbeitsschutzmaßnahmen sind das Erkennen potenzieller Gefahren am Arbeitsplatz, die Risikobewertung, die Umsetzung von Kontrollmaßnahmen und die Förderung einer Sicherheitskultur. Zum Arbeitsschutz gehören auch die Fortbildung der Mitarbeiter*innen sowie die Einhaltung der einschlägigen Gesetze und Vorschriften und die kontinuierliche Überwachung und Verbesserung der Sicherheitsstandards am Arbeitsplatz.

Warum ist das wichtig?

Der Arbeitsschutz ist nicht nur für das Wohlergehen der Mitarbeiter*innen wichtig, sondern auch für Produktivitätssteigerungen, die Verringerung von Fehlzeiten und die Minimierung der finanziellen und rechtlichen Risiken durch Arbeitsunfälle und Gesundheitsprobleme.

Unser Engagement

Die „We Care“-Kultur von Lindström fördert die körperliche und geistige Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen. Sie setzt voraus, dass sich alle Mitarbeiter*innen dafür einsetzen, Kolleg*innen bei ihrem Streben nach Glück, Sicherheit und Zufriedenheit zu unterstützen, damit sie im Beruf brillieren können.

Wir erfüllen die Norm ISO 45001 für Arbeitsschutzmanagementsysteme. Wir fördern eine Null-Unfall-Mentalität und streben die Vermeidung von Berufskrankheiten an. Wir achten aktiv auf mögliche Arbeitsrisiken und ergreifen Maßnahmen, um Arbeitsschutz und Wohlbefinden aller Mitarbeiter*innen zu gewährleisten. Wir ergreifen vorbeugende Maßnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten. Wir melden alle Unfälle und Beinaheunfälle und untersuchen solche Vorfälle, damit sie sich nicht wiederholen können und eine kontinuierliche Verbesserung unserer Gesundheits- und Sicherheitspraktiken gewährleistet ist.

Wir bieten Schulungen an und achten darauf, dass sich die Mitarbeiter*innen in Gesundheits- und Sicherheitsfragen fortbilden. Wir erwarten von allen Mitarbeiter*innen ein gesundheits- und arbeitsschutzgerechtes Verhalten und fördern die Entwicklung entsprechender Verhaltensweisen.

Umweltschutz und Kreislaufwirtschaft

Was verstehen wir darunter?

Die Kreislaufwirtschaft ist ein Wirtschaftsmodell, das Abfall und Ressourcenverbrauch minimiert. Produkte, Materialien und Ressourcen werden möglichst lange genutzt und am Ende ihres Lebenszyklus recycelt bzw. wiederverwertet. Im Gegensatz zur traditionellen linearen Wirtschaft („Herstellen – Verwenden – Entsorgen“) strebt die Kreislaufwirtschaft ein geschlossenes System an, das die Umweltauswirkungen wirtschaftlicher Aktivitäten reduziert, indem Ressourcen geschont, recycelt und wiederverwendet werden. Lindström arbeitet zusammen mit seinen Partnern nach dem Kreislaufmodell „Das Produkt als Dienstleistung“. In der Praxis bedeutet dies zum Beispiel, dass wir uns für einen nachhaltigen Konsum einsetzen, indem wir Produkte umsichtig behandeln, Textilien möglichst lange verwenden, sie am Ende ihres Lebenszyklus recyceln und versuchen, den Kreislauf zu schließen, indem wir unsere Abfälle als Ausgangsmaterial für neue Produkte verwenden.

Warum ist das wichtig?

Die Kreislaufwirtschaft schont die natürlichen Ressourcen, stärkt den Umweltschutz und erlaubt Einsparungen. Sie fördert Wirtschaftswachstum, Innovationen, Partnerschaften, Resilienz, gesellschaftlichen Nutzen und motiviert Kunden zu nachhaltigen Entscheidungen. Durch Förderung eines effizienten Ressourceneinsatzes und Nutzung erneuerbarer Energiequellen können Kreislaufösungen den Klimawandel und den Verlust an Artenvielfalt verlangsamen. Die Kreislaufwirtschaft ist mehr als

ein nachhaltiges Geschäftsmodell. Sie achtet die natürlichen Grenzen unseres Planeten und fördert den Erhalt einer bewohnbaren Erde für künftige Generationen.

Unser Engagement

Die Kreislaufwirtschaft steht im Mittelpunkt unseres unternehmerischen Handelns. Durch einen geringeren Ressourcenverbrauch und Abfallminimierung fördern wir mit unseren Textildienstleistungen die Kreislaufwirtschaft. Wir wollen die Überproduktion reduzieren und die natürlichen Ressourcen schonen. Wir entwickeln Produkte, die für die Kreislaufwirtschaft geeignet sind und einen möglichst langen Lebenszyklus haben. Durch Förderung eines Production-on-Demand-Beschaffungsmodells und digitale Optimierung des Lagerbestands setzen wir uns für nachhaltigen Konsum ein. Textilien werden ressourcenschonend gepflegt, repariert, so lange wie möglich verwendet und am Ende ihres Lebenszyklus verantwortungsbewusst recycelt. Wir berücksichtigen bei unseren Entscheidungen die Lebenszyklusauswirkungen und achten auf den Schutz der Umwelt. Wir setzen uns dafür ein, dass unsere Tätigkeiten, Prozesse, Produkte und Dienstleistungen möglichst geringe negative Auswirkungen auf die Umwelt haben. Als Textildienstleister wissen wir um die Knappheit von Wasser und gehen verantwortungsbewusst mit dieser lebenswichtigen natürlichen Ressource um. Durch optimierte Wäschereinigungstechnologien und den Einsatz von Wasseraufbereitungsverfahren in allen Einrichtungen nutzen wir Wasser sehr effizient.

Im Rahmen unseres Engagements für Netto-Null-Emissionen berücksichtigen und reduzieren wir die Treibhausgasemissionen in zahlreichen Bereichen, von den täglichen Entscheidungen auf Mitarbeiterebene bis zur groß angelegten Strategieplanung. Wir nutzen Energie effizient, optimieren alle Transporte und steigen auf die Nutzung erneuerbarer Energien um. Wir binden unsere Lieferanten ein, denn ihre Unterstützung ist für die Reduzierung der Emissionen in der Wertschöpfungskette erforderlich. Wir bieten Umweltschulungen für Mitarbeiter*innen und Lieferanten an, damit sie unsere Klimaziele besser unterstützen können.

Durch Umsetzung der Umweltmanagementsystemnorm ISO 14001 gewährleisten wir eine kontinuierliche Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes. Dazu setzen wir uns jährliche Umweltziele und führen Programme und Aktionspläne durch. Wir überwachen unsere Maßnahmen lückenlos, um schädliche Umweltauswirkungen zu minimieren, Umweltrisiken zu berücksichtigen und Chancen zu nutzen. Unsere Maßnahmen berücksichtigen auch Erhalt und Förderung der Artenvielfalt (indem wir beispielsweise die Verschmutzung von Luft, Boden und Wasser minimieren). Für die Entsorgung von Textilien und anderen Abfallströmen haben wir eine Abfallhierarchie.



Probleme offen ansprechen

Wir erwarten von allen Beschäftigten, Lieferanten und Auftragnehmern, den Lindström Verhaltenskodex im Berufsalltag umzusetzen. In jeder Organisation können Menschen unabsichtlich Fehler machen, unwissentlich gegen Gesetze verstoßen oder sich versehentlich unethisch verhalten. Mitarbeiter*innen und andere Beteiligte sollten vermutete Verstöße gegen den Verhaltenskodex melden, damit wir Bedenken ausräumen und Probleme schnellstmöglich beheben können.

Melden Sie Fehlverhalten nach Möglichkeit dem oder der direkten Vorgesetzten. Bei schwerwiegenden Angelegenheiten oder wenn Sie das Gefühl haben, dass der Ansprechpartner nicht auf Ihr Anliegen eingeht oder Sie aus einem anderen Grund die Angelegenheit nicht mit dem Ansprechpartner besprechen wollen, können Sie anonym den Kanal „First Whistle“ nutzen und sich direkt an das Konzernmanagement wenden. Zur Wahrung der Anonymität wird der Kanal von einem externen Partner betreut. Alle über First Whistle gemachten Meldungen werden vertraulich behandelt. Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Hinweisgebern sind strengstens untersagt.

Konsequenzen bei Fehlverhalten

Verstöße gegen den Verhaltenskodex können Disziplinarmaßnahmen bis zur Kündigung und sogar rechtliche Schritte nach sich ziehen.

Hilfestellung zum Verhaltenskodex

Bei Fragen zum Lindström Verhaltenskodex wenden Sie sich bitte an Ihre Vorgesetzten, HR-Partner, Finanz- und Business-Controller, das Quality & Compliance-Team oder die Konzernleitung. Wir wünschen uns, dass alle Lindströmerinnen und Lindströmer offen und transparent kommunizieren, damit die Einhaltung des Verhaltenskodex gewährleistet ist.



Lindström

