



LINDNER
HOTEL
GROUP

BE VIP!

**unser verhaltenskodex –
basis unseres handelns**



„Wir sind nicht nur verantwortlich für das, was wir tun, sondern auch für das, was wir nicht tun.“

Molière
französischer Dramatiker
und Schauspieler

VORWORT

liebe kolleginnen und kollegen,

wir freuen uns, Ihnen den überarbeiteten Verhaltenskodex vorstellen zu dürfen.

Der Verhaltenskodex wurde aktualisiert, um unsere Überzeugung zur Einhaltung von Recht und Gesetz zu bekräftigen und unseren hohen Maßstab an ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber unseren Gästen und Geschäftspartnern und im Umgang miteinander innerhalb unseres Unternehmens zu unterstreichen.

Unabhängig davon, wo wir unserer Arbeit nachgehen und welche Rolle wir ausfüllen: Der Verhaltenskodex gilt für jeden von uns gleichermaßen – für den Vorstand und Aufsichtsrat, für Führungskräfte sowie für jeden einzelnen Mitarbeiter.

Denn für uns als familiengeführtes Unternehmen ist es grundlegend, über eine einheitliche Sprache und über Richtlinien zu verfügen, um unsere Werte zu stärken und aufrechtzuerhalten. Wir sind davon überzeugt, dass Geschäfte aufrichtig, fair und mit Respekt gegenüber anderen Menschen, ihrer Würde und ihren Rechten geführt werden müssen. Schließlich ist das Vertrauen, das wir bei unseren Geschäftspartnern wecken, elementar für unseren nachhaltigen Erfolg als Unternehmen.

Dabei ist uns eines besonders wichtig: Wir beabsichtigen nicht bloß die formale Einhaltung rechtlicher Anforderungen und Regeln oder die Vermeidung möglicher Strafen. Von Bedeutung ist ebenso, dass jeder von uns auch tatsächlich die Grundsätze befolgen kann. Der Verhaltenskodex hilft uns dabei, diese zu verstehen und danach zu handeln.

Nehmen Sie sich also bitte die Zeit, den Verhaltenskodex aufmerksam zu lesen und aktiv an der Verwirklichung beizutragen. Wenn Sie Fragen haben, wenden Sie sich an den Corporate Risk and Compliance Manager oder an uns. Wir werden Sie dabei unterstützen, das Richtige zu tun.

Jeder von uns leistet einen außerordentlichen Beitrag zum Erfolg unseres Unternehmens. Wir danken Ihnen für Ihr tägliches Engagement, Ihr Bemühen und Ihr Bestreben, unsere Standards in höchster Qualität zu erfüllen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Vorstand und Aufsichtsrat
der Lindner Hotel Group



„Man darf niemandem seine Verantwortung abnehmen, aber man soll jedem helfen, seine Verantwortung zu tragen“

Heinrich Wolfgang Seidel
Pfarrer und Schriftsteller

BE VIP!

liebe kolleginnen und kollegen,

das Hotelierlexikon sagt, dass ein VIP eine sehr wichtige Person ist, die zudem eine positive Außenwirkung für das Haus hat. Und genau das sind Sie: eine außerordentlich wichtige Person für unser Team und unser Unternehmen!

Und so wichtig Sie für uns sind, so wichtig ist es auch, dass wir stets an einer motivierenden, aktivierenden und wertschätzenden Unternehmenskultur arbeiten. Deswegen möchte ich Sie ermutigen, dass Sie dem Motto unseres Compliance Managements folgen:

Be
V(erantwortungsvoll)
I(nteger)
P(flichtbewusst)!

Denn es reicht nicht aus, die Basis unseres Handelns auszudrucken und aufzuhängen. Vielmehr muss jeder von uns mit gutem Beispiel vorangehen, die Inhalte unserer Grundsätze beherzigen und im Arbeitsalltag anwenden. Denn integer zu sein bedeutet, nicht nur seine eigenen Maßstäbe, Wertvorstellungen und Überzeugungen zu denken, sondern auch zu leben.

Zur Umsetzung zeigt uns unser Compliance Management System die passenden Spielregeln auf,

innerhalb derer jeder auf gesicherter Basis eigenverantwortlich agieren kann.

Dieser Verhaltenskodex soll als Unterstützung dienen und uns die wichtigsten Grundsätze unseres rechtmäßigen geschäftlichen Handelns näherbringen. Hier finden wir viele Beispiele und Handlungsempfehlungen für Situationen, die wir vielleicht schon selbst erlebt haben. Wir werden jedoch immer wieder neue oder andersartige Situationen erleben, deren Lösung gegebenenfalls nicht im Verhaltenskodex abgebildet ist. Aber auch, wenn es keine Standardlösung gibt, wollen wir uns so verhalten, wie wir es von anderen erwarten und wünschen.

Erschaffen wir gemeinsam eine Unternehmenskultur, der unsere Gäste, unsere Geschäftspartner und wir vertrauen können! Lassen Sie uns ganz bewusst VIP sein. Denken Sie immer daran: Nur wenn wir wirklich nach unseren Werten und Regelungen handeln und als Team zusammenstehen, können wir unsere Mission erfüllen und nicht nur besser, sondern anders sein.

Ich bin jederzeit für Sie da und unterstütze Sie, Ihre Verantwortung zu tragen.

Janina Eigen, Corporate Risk and Compliance Manager



inhaltsverzeichnis

Vorab	08
Respektvolles und faires Miteinander	12
Gute Arbeitsbedingungen schaffen – Gesundheit und Sicherheit gewährleisten	14
Gesellschaftliche und soziale Verantwortung übernehmen	16
Korruption und Vorteilsgewährung	18
Spenden und Sponsoring	23
Freier, fairer und unverfälschter Wettbewerb – keine Kartellabsprachen	24
Geschäftliche Entscheidungen, Geschenke und Nebenbeschäftigung – aber bitte ohne Interessenkonflikte	26
Nachhaltigkeit, Energieeffizienz und Umweltschutz – verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen	28
Controlling und Finanzwesen – rechtssichere Steuerung von Daten und Informationen	29
Handelsbeschränkungen und Boykotts	30
Was zu schützen ist, schützen wir – vertrauensvoller Umgang mit personenbezogenen Daten, vertraulichen Informationen und Unternehmenseigentum	32
Erwartungen an unsere Geschäftspartner	34
Umgang mit Verstößen	35

IMPRESSUM

Lindner Hotels AG
Emanuel-Leutze-Straße 20
D-40547 Düsseldorf

Tel.: +49 211 5997-310
Fax: +49 211 5997-348
info@lindnerhotels.com
lindnerhotels.com

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei allen Angaben, die sich auf Personen beziehen, die männliche Form genutzt. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für männliche, weibliche und diverse Geschlechteridentitäten. Ebenso wird aus Gründen der leichteren Lesbarkeit der Begriff „Lindner“ stellvertretend für alle Betriebe der Lindner Hotel Group verwendet.

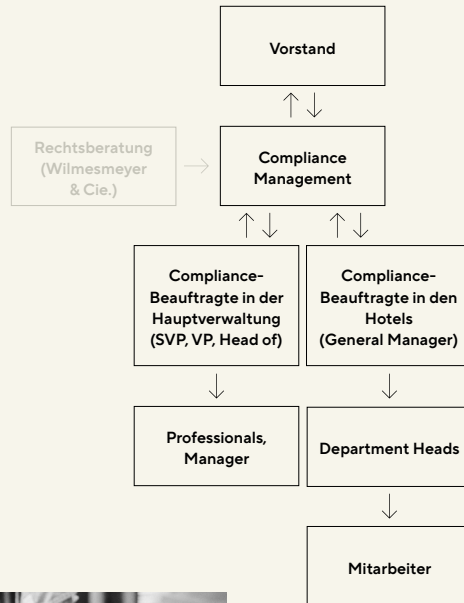
Stand: Juli 2023.
Es gilt stets die auf
lindnerhotels.com/compliance
aktuell verfügbare Version



vorab

● Für wen gilt der Verhaltenskodex?

Jedes Vorstands- und Aufsichtsratsmitglied, jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, bei seinem beruflichen Handeln die anwendbaren, unternehmensspezifischen und gesetzlichen Regeln einzuhalten und aktiv für die Umsetzung des Verhaltenskodex Sorge zu tragen. Insbesondere die Geschäftsleitung und die Führungskräfte sind dafür verantwortlich, mit gutem Beispiel voranzugehen und sicherzustellen, dass alle ihnen unterstellten Mitarbeiter mit dem Inhalt des Verhaltenskodex vertraut sind und die für sie geltenden Richtlinien beachten.



Jeder Mitarbeiter ist Teil unserer Compliance-Organisation

● Warum ist der Verhaltenskodex so wichtig?

Es erfüllt uns mit Stolz, ein vertrauensvoller und zuverlässiger Arbeitgeber, Gastgeber und Geschäftspartner zu sein. Unsere Werte Verantwortung, Integrität und Pflichtbewusstsein geben hierfür den Kurs vor und helfen uns nachzuvollziehen, was gewünscht, erlaubt oder verboten ist. Wir sind der Überzeugung, dass nachhaltiger Erfolg nur zu erreichen ist, wenn das tägliche Handeln ethischen Grundsätzen folgt, die auf Akzeptanz stoßen und verstanden werden.

Unser Verhaltenskodex bringt diese Grundsätze zum Ausdruck und steckt einen Handlungsrahmen ab, innerhalb dessen wir eigenverantwortlich agieren können. Darüber hinaus enthält er weitere Informationen und Hilfsmittel, um Lindner und jeden Einzelnen von uns vor Risiken zu schützen.

? Ist unser Compliance Management nach einer bestimmten Norm aufgebaut?

Ja. Die Gestaltung des Compliance Management Systems orientiert sich an den Anforderungen des IDW PS 980 und der ISO 37301. Der Aufbau des Systems erfolgt unter Berücksichtigung der wesentlichen Grundelemente Compliance-Kultur, Compliance-Organisation, Compliance-Ziele, Compliance-Risiken, Compliance-Programm, Compliance-Kommunikation und Compliance-Verbesserung und -Überwachung.

? Was tue ich, wenn eine Frage nicht im Verhaltenskodex behandelt wird?

Natürlich können im Verhaltenskodex nicht alle denkbaren Situationen behandelt werden, die im Rahmen unserer Tätigkeit auftreten. Daher liegt es in der Verantwortung jedes Einzelnen, sich mit den Standards vertraut zu machen. Aber auch bei Sachverhalten, für die es keine ausformulierte Richtlinie oder direkte Anweisung gibt, soll ein moralisch korrektes Verhalten möglich sein. Häufig hilft schon der gesunde Menschenverstand weiter. Bleiben Zweifel bestehen, hilft Ihnen Ihr Vorgesetzter oder die Compliance-Abteilung gern weiter.

Die Inhalte der Grundelemente unseres Compliance Management Systems werden auf der YoCu-Seite unter „HQ Compliance“ erläutert.

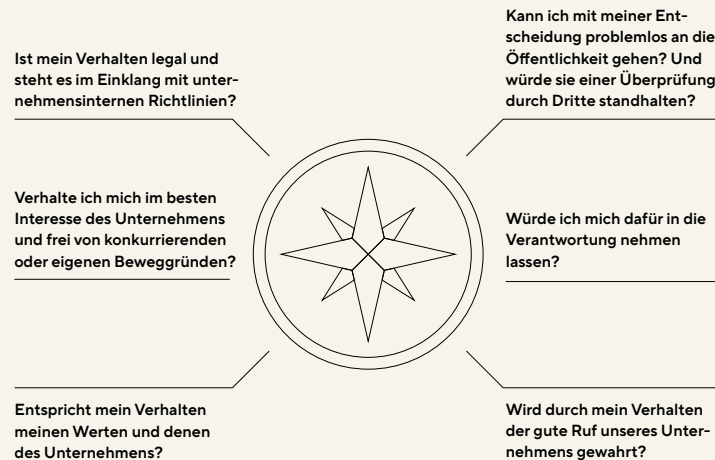


● Der innere Kompass als Entscheidungshilfe

In der Psychologie gibt es den Begriff „Selbstwirksamkeit“ (self-efficacy): Dieser beschreibt die Überzeugung eines Menschen, auch schwierige Situationen und Herausforderungen aus eigener Kraft zu meistern. Aber es ist nicht immer einfach zu erkennen, ob eine Entscheidung im Einklang mit den Anforderungen unseres Verhaltenskodex steht. An diesem Punkt kann der „Innere Kompass“ effektiv unterstützen.

Wenn alle Fragen mit „Ja“ beantwortet werden können, ist das Verhalten mit hoher Wahrscheinlichkeit vertretbar. Bleiben Zweifel im Hinblick auf eine dieser Fragen, so können Sie auf den qualifizierten Rat eines Vorgesetzten oder der Compliance-Abteilung vertrauen.

BEANTWORTEN SIE SICH EINFACH DIE FOLGENDEN FRAGEN:



● Compliance-Wissen

Es ist unser Ziel, jedem Einzelnen die Informationen zur Verfügung zu stellen, die er benötigt, um Verstöße gegen Gesetze bzw. den Verhaltenskodex und andere Lindner-Standards vermeiden zu können.

Und wie kommen wir an diese Informationen?

- Durch Teilnahme an einer Compliance-Schulung.
- Durch Lesen der Compliance-Standards.
- Durch unsere Compliance-Lernvideos.
- Durch Folgen und regelmäßiges Lesen der YoCu-Seite „HQ Compliance“.
- Durch Fragen an unsere Vorgesetzten oder unsere Compliance-Abteilung.

Wie wird der Verhaltenskodex überprüft oder geändert?

Der Verhaltenskodex wird fortlaufend von der Compliance-Abteilung validiert, um festzustellen, ob aufgrund von Gesetzesänderungen oder Entwicklungen in unserem Unternehmen oder Unternehmensumfeld Anpassungen vorgenommen werden müssen.

Hier fängt unsere Verantwortung an!

Teilen Sie uns mit, wenn Sie Verbesserungsvorschläge zum Verhaltenskodex oder zu Standards haben. Denn insbesondere Ihr Spezialwissen und Ihre persönliche Expertise sind äußerst wertvoll und helfen, unser System ständig zu verbessern.

Wer kann mir bei Fragen zum Compliance Management helfen?

Mit Rat und Tat zur Seite steht:

Corporate Risk and
Compliance Manager
Janina Eigen
Emanuel-Leutze-Straße 20
40547 Düsseldorf
Mobil +49 162 2444720
compliance@lindnerhotels.com



respektvolles und faires miteinander



Weitere Informationen werden in unserer Unternehmensrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ auf YoCu bereitgestellt.

Wenn nicht im Tourismus, wo dann?! Ein bunter Mix aus Sprachen und Lebensweisen zeichnet nachhaltigen Tourismus aus. Wir sind davon überzeugt, dass der Austausch der Kulturen unser Unternehmen und unsere Welt bereichert und sich „Tourismus“ und „Fremdenfeindlichkeit“ ausschließen.

Wir gehen fair und respektvoll miteinander um und für uns sind Toleranz und Ehrlichkeit unentbehrliche Werte unserer Unternehmenskultur. Indem wir achtsam aufeinander zugehen, können wir Gemeinsamkeiten erkennen, Leistungen von Kollegen aus uns fremden Kulturen verstehen und konstruktiv zusammenarbeiten.

Auf einen freundlichen, vertrauensvollen und sachbezogenen Umgang soll sich jeder verlassen können. Bei uns wird chancengleich die Entwicklung der Mitarbeiter gefördert und personelle Entscheidungen werden ausschließlich aufgrund von Talent und Können getroffen. Niemand wird insbesondere wegen seiner Rasse, seiner ethnischen Herkunft, seiner Hautfarbe, seiner Nationalität, seines Glaubens, seiner Weltanschauung, seines Geschlechts, seiner körperlichen Konstitution, seiner Behinderung, seines Alters, seines Aussehens oder seiner sexuellen Identität unsachlich behandelt, belästigt, benachteiligt, begünstigt oder ausgegrenzt.



Ich bekomme mit, wie sich eine Kollegin über einen Kollegen lustig macht, der aufgrund eines Unfalls einen Gehstock benötigt. Obwohl sich die missbilligende Äußerung nicht gegen mich richtet, empfinde ich sie als gemein und herablassend. Wie verhalte ich mich in einer solchen Situation am besten?

Verschließen Sie nicht Ihre Augen und Ohren! Vielleicht wollte die Kollegin nur einen Witz machen und hatte keine bösen Absichten; aber auch nicht ernstgemeinte Kommentare können beleidigend oder diskriminierend wirken. Wenn Sie ein solches Verhalten beobachten, sollten Sie die Person, die den „Witz“ gemacht hat, ansprechen und ihr sagen, dass ein solches Verhalten nicht in Ordnung ist. Je nach Situation oder Reaktion der konfrontierten Person ist aber auch ein Gespräch mit dem Vorgesetzten oder einem zentralen Ansprechpartner zielführend.



Unter keinen Umständen tolerieren wir jegliche Form von Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder sonstigen menschenverachtenden Verhaltensweisen. Jeder kann sich auf die Unterstützung durch Lindner verlassen, wenn es um die Gestaltung einer Arbeitswelt geht, die von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und in der Konflikte sachgerecht gelöst werden können.

Das erwartet Lindner von allen Mitarbeitern:

Jeder Einzelne ist ein wichtiger Teil unseres Teams. Und nur als Team können wir den Arbeitsfrieden und ein gutes Arbeitsklima beibehalten. Wir sollten uns stets daran erinnern, dass erfolgreiche Zusammenarbeit auf Respekt und gegenseitiger Wertschätzung beruht. Dafür müssen wir andere Meinungen zulassen, Bedenken offen ansprechen und gemeinsam nach Lösungen suchen.

Das wird von unseren Vorständen und allen Führungskräften erwartet:

Eine Führungskraft ist für die ihr unterstellten Mitarbeiter verantwortlich und spielt bei der Erfüllung der Fürsorgepflicht eine wichtige Rolle. Alle Führungskräfte tragen eine Vorbildfunktion. Vor allem ihr Verhalten soll in besonderem Maße zu einem guten Betriebsklima beitragen – dafür respektieren sie die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Mitarbeiter. Sie geben stets ihr Bestes, um ihren Mitarbeitern die Erfüllung der Arbeitsziele zu ermög-

lichen und um sie zu Bestleistungen zu motivieren. Sie sorgen für umfassende Informationen und wirken auf eine offene Kommunikation und einen ehrlichen Umgang untereinander hin. Ebenso bieten sie ihren Mitarbeitern die Gelegenheit eines offenen Gedankenaustauschs und beteiligen sich aktiv an Konfliktlösungsprozessen.



Sind Diskriminierung, Belästigung und Mobbing nicht das Gleiche?

Nein, die Begriffe sind zwar eng miteinander verstrickt, aber bedeuten nicht das Gleiche. Diskriminierung ist die Herabsetzung von Beschäftigten durch verbale oder schriftliche Äußerungen sowie Handlungen mit herabwürdigendem Inhalt aufgrund von Alter, Abstammung, Behinderung, persönlicher Eigenheiten oder Einstellungen, Geschlecht, Herkunft, Nationalität, Religion, physischer und/oder psychischer Krankheit oder sexueller Identität. Unter Belästigung wird verbales, physisches oder sichtbares Handeln verstanden, dessen Zweck oder dessen Auswirkungen anstößige, feindliche oder bedrohliche Situationen sind. Mobbing ist nach der Definition des Bundesarbeitsgerichts das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte. Dazu zählen insbesondere Verhaltensweisen, die bezwecken, dass die Würde der betroffenen Personen verletzt oder ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.



gute arbeitsbedingungen schaffen – gesundheit und sicherheit gewährleisten

Es ist uns ein äußerst wichtiges Anliegen, unseren Mitarbeitern eine gute, sichere und gesundheitsfördernde Arbeitsumgebung zu bieten. Wir übernehmen Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter, versuchen Risiken einzudämmen und für bestmögliche Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle, Verletzungen und Krankheiten zu sorgen. Denn wir sind uns sicher, dass nur optimale Arbeitsbedingungen auch zu optimalen Ergebnissen führen.



Die Einnahme von Drogen und Alkohol während der Arbeitszeit ist den Mitarbeitern strengstens untersagt.



Ich bemerke, dass das Hochregal mit unseren Reinigungsmitteln nicht sicher montiert wurde, und glaube, dass es bei der nächsten stärkeren Bewegung umkippen würde. Habe ich irgendwelche Pflichten?

Ja, wenn es möglich ist, entfernen Sie den Missstand selbst oder melden es Ihrem Vorgesetzten. Jeder Einzelne ist für den Schutz von Mensch und Umwelt in seinem Arbeitsumfeld mitverantwortlich. Außerdem ist jede Führungskraft gesetzlich verpflichtet, Mitarbeiter in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterweisen und zu unterstützen.

UNSERE ELEMENTAREN BAUSTEINE ZUR ERFÜLLUNG DER SORGFALTS-PFLICHTEN

Schutz vor Diskriminierung	Schutz vor Sklaverei und Zwangsarbeit	Schutz vor Folter
Schutz vor widerrechtlichem Landentzug	Anerkennung der Vereinigungsfreiheit	Verbot von Kinderarbeit
Angemessene Entlohnung und Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes	Sichere und gesundheitsfördernde Arbeitsumgebung	
Verbot der Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung oder Gewässerverunreinigung		
Verbot von Handel mit verbotenen Drogen, Waffen, Organen, Antiquitäten, geschützten Tierarten, Produkten oder Substanzen		

gesundheit und sicherheit



Weitere Details werden in unseren Standards erläutert. Zum Beispiel gibt es dort Informationen zum Thema Arbeitsschutz in den BAAKS-Unterlagen oder eine übersichtliche Darstellung des Arbeitszeitgesetzes im Compliance-Standard CM_LH_011.



gesellschaftliche und soziale verantwortung übernehmen

Unter Unternehmensführung wird heute mehr verstanden als das bloße Maximieren des Profits. Moral und Wirtschaft sind eng miteinander verbunden und werden zu Recht immer mehr von der Gesellschaft gefordert.

Die Förderung und Achtung der Menschenrechte ist für uns ebenso grundsätzlich und unwiderruflich wie die strikte Ablehnung von Kinder- und Zwangsarbeit oder von Arbeiten, die auf Sklaverei oder Menschenhandel basieren.

Denn soziale und gesellschaftliche Verantwortung, Vertrauen, Engagement, Transparenz und ehrbares Management sind für uns nicht bloß leere Versprechungen, sondern wichtige Bestandteile unserer Unternehmensstrategie. Wir sind uns bewusst, dass Integrität und

Rechtschaffenheit auf freiwilligem und selbstgesteuertem Verhalten beruhen.

Wir wissen, dass wir diese gesellschaftliche Verantwortung nur übernehmen können, wenn alle an einem Strang ziehen. Vorstand und Aufsichtsrat, Führungskräfte sowie jeder einzelne Mitarbeiter sind gleichermaßen dazu aufgefordert, Verantwortung zu übernehmen. Jeder kann mitwirken, indem er als gutes Vorbild agiert, moralische Kriterien in einen Entscheidungsprozess einbezieht und wachsam ist bei Risiken, Konflikten und Gefahren.



Ich würde gern ehrenamtlich in einer karitativen Einrichtung tätig werden. Darf ich das?

Bürgerschaftliches Engagement ist wichtiger denn je. Wir finden es toll, wenn unsere Mitarbeiter gesellschaftliche Verantwortung so ernst nehmen. Egal, ob Sie Kinder und Jugendliche im Sportverein trainieren, im Elternverein der Schule helfen, Flüchtlinge betreuen, bei der freiwilligen Feuerwehr arbeiten, sich um alte Menschen kümmern oder andere ähnliche Aufgaben übernehmen möchten. Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten, um Ihre Arbeit bei Lindner und das Ehrenamt unter einen Hut zu bringen, und holen Sie sich die Genehmigung für die Nebenbeschäftigung bei Ihrem Personalverantwortlichen ein – dann steht dem Einsatz nichts im Wege.



korrption und vorteilsgewährung

Wir kennen unsere Branche und sind stolz auf die Abwechslung und die Bewegung, die diese bietet. Doch sind wir uns auch der unentwegten Veränderungsdynamik in der Hotellerie bewusst und erkennen den immer intensiveren und länderübergreifenden Wettbewerb.

Trotzdem soll dies für niemanden eine Aufforderung sein, Geschäfte zu jedem Preis zu machen. Ganz im Gegenteil! Wir wollen ausschließlich Geschäftspartnerschaften, die auf fairen und rechtmäßigen Entscheidungen beruhen. Im Zusammenhang mit unserer Tätigkeit dürfen keine persönlichen Vorteile gefordert, genommen, angeboten oder gewährt werden, die einen Dritten zu einem korrupten Verhalten verleiten oder einen ungerechtfertigten geschäftlichen Vorteil verschaffen. Selbst der bloße Anschein einer Einflussnahme ist zu verhindern. An diesen Grundsatz muss sich jeder halten – unabhängig von Standort und Kultur und auch dann, wenn solche Zuwendungen erwartet oder „üblich“ sind.



Beispiele für mögliche unrechtmäßige Zuwendungen und Vorteilsnahmen:

- Bargeld, Schecks, Überweisungen, Geschenkgutscheine
- Kostenlose oder vergünstigte Waren oder Dienstleistungen
- Bewirtungen, Reisen oder Einladungen zu Veranstaltungen
- Anstellungsangebote
- Immaterielle Werte, wie wertvolle Informationen oder persönliche Gefälligkeiten
- Spenden an bestimmte gemeinnützige Einrichtungen



Was ist Korruption?

Korruption wird allgemein definiert als nicht ordnungsgemäßes Handeln oder Unterlassen in einem Entscheidungsprozess infolge einer unrechtmäßigen Einflussnahme unter Gewährung oder Annahme eines persönlichen Vorteils. Kennzeichnend für korrupte Praktiken sind der Missbrauch einer Funktion oder Stellung und das damit verbundene Erlangen oder Anstreben von persönlichen Vorteilen unter gleichzeitiger Verschleierung dieser Handlungsweisen.



Darf ich mein Trinkgeld behalten?

Die Annahme von Bargeld ist grundsätzlich verboten. Eine Ausnahme können Trinkgelder darstellen, die Sie routinemäßig im Rahmen Ihrer Arbeit erhalten.



● **Transparenz und Offenlegung**

Zuwendungen müssen nicht kategorisch ausgeschlossen werden. Gute Arbeit und Loyalität dürfen belohnt oder Veranstaltungen, die unseren Richtlinien entsprechen, besucht werden. Unerlässlich ist jedoch, dass Zuwendungen unseren Standards entsprechen, legal, geschäftsüblich und ethisch einwandfrei sind.

Das bedeutet unter anderem, dass

- die Annahme und Vergabe von Zuwendungen jederzeit eindeutig nachvollzogen werden kann.
- ausschließlich Zuwendungen von maßvollem Wert angenommen oder gewährt werden.
- Zuwendungen ausschließlich un- aufgefördert und ohne erzwungene Gegenleistung angenommen oder gewährt werden.
- die Annahme und Vergabe von Zuwendungen frei von Interessenkonflikten ist.

Jeder sollte sich vorher fragen, ob ein Geschenk oder eine Einladung übertrieben großzügig ist und ob man damit Verpflichtungen eingeht. Wenn Sie sich unsicher sein sollten, ob eine Zuwendung akzeptabel ist oder nicht, suchen Sie Rat bei Ihrem Vorgesetzten oder der Compliance-Abteilung, bevor Sie sie annehmen oder vergeben.



Konkrete Verhaltensweisen, Wertgrenzen und Genehmigungsstufen, um bei der Vergabe und Annahme von Zuwendungen sowie bei Bewirtungs- und Veranstaltungseinladungen richtig zu agieren, werden in unserem Standard „CM_LH_001 Annahme und Vergabe von Zuwendungen“ erläutert.

In unserer Unternehmensrichtlinie zur Korruptionsbekämpfung werden ergänzende Themen und Informationen behandelt.

● **Journalisten, Blogger, Influencer & Co. — geht das überhaupt ohne Bestechung?**

Erstklassiger Service, bequeme Betten in einem schönen Hotelzimmer, ein Spa-Bereich zum Wohlfühlen oder ein leckeres Abendessen in toller Atmosphäre. Eine Hotelübernachtung zu „verschenken“, kann für viele Unternehmen bereits einen bitteren Beigeschmack haben und eine korrupte Handlung vermuten lassen.

Doch gilt das auch für uns? Wie könnten wir sonst Journalisten, Blogger oder Influencer von unserem Angebot überzeugen, wenn sie nicht selbst die neuen Matratzen testen oder die außergewöhnliche Atmosphäre der stylischen Rooftop-Bar bei einem leckeren Cocktail erleben?

Um das Interesse an den Besonderheiten und der Einzigartigkeit unserer Leistungsvielfalt zu wecken, sind Pressereisen und Influencer Marketing sinnvoll und notwendig.

Das bedeutet jedoch nicht, dass jeder, der möchte, eine „Probeübernachtung“ erhält. Pressereisen, Blogger Relations und Influencer Marketing unterliegen klaren Richtlinien, die von allen berücksichtigt werden müssen.

Was ist im Umgang mit Journalisten, Bloggern, Influencern & Co. zu beachten?

- 1 Einladung und Abstimmung des Angebotes erfolgen ausschließlich nach Rücksprache mit unserem Kommunikations-Dienstleister SKM Consultants.
- 2 Journalisten, Blogger und Influencer müssen ihre Arbeit transparent gestalten und die Finanzierung von Einladungen und Produkten kenntlich machen.
- 3 Niemand darf durch die Annahme von Geschenken, Einladungen oder Rabatten beeinflusst oder behindert werden.
- 4 Journalisten, Blogger und Influencer entscheiden alleine, ob, wann und wie über Themen berichtet wird.
- 5 Niemand darf zu einer (positiven) Berichterstattung oder Veröffentlichung gezwungen oder mit Zuwendungen dazu bestochen werden.



spenden und sponsoring

Als Familienunternehmen liegt es uns am Herzen, soziale Verantwortung zu übernehmen. Durch Spenden möchten wir uns effektiv und nachhaltig für den guten Zweck engagieren und einen gesellschaftlichen Beitrag zum Wohle aller leisten. Eine Gegenleistung wird für eine Spende nicht erwartet.

Sponsoring unterscheidet sich von Spenden. Für Sponsoringleistungen setzen wir eine Gegenleistung – beispielsweise die prominente Platzierung unseres Logos – voraus. Somit dient Sponsoring als Marketinginstrument, um unsere Bekanntheit zu steigern und eine positive Wahrnehmung unseres Unternehmens in der Öffentlichkeit zu fördern. Unter Einhaltung der geltenden Gesetze und örtlichen Bestimmungen unterstützen wir Bildung, Wissenschaft, Kultur, soziale Anliegen, Sport- und Umweltprojekte.

Spenden und Sponsoring erfolgen ausschließlich auf freiwilliger Basis.

Transparenz ist oberstes Gebot. Von uns ausgerichtete oder gesponserte Gewinnspiele o. Ä. unterliegen stets den ethischen und rechtlichen Anforderungen. Der Betrieb unehrlicher Glücksspiele und Wetten ist ausdrücklich verboten.



In meiner Stadt wird jedes Jahr der „Stadtkunst-Preis“ an einen regionalen Künstler verliehen und im Rahmen einer öffentlichen Veranstaltung übergeben. Der Veranstalter, ein gemeinnütziger Verein, sucht für die Tombola, die dort ausgerichtet wird, nach Spenden. Mein Hotel würde gern einen Gutschein zur Verfügung stellen. Was muss ich beachten?

Die Förderung gemeinnütziger Organisationen verstehen wir als einen wichtigen Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Übersteigt der Wert des Gutscheins den genehmigungsfreien Wert, muss die Spende vorab von der Direktion bzw. vom Vorstand genehmigt werden. Bei der Vergabe eines „Compli-Gutscheines“ müssen insbesondere die Richtlinien zur Erstellung eines Compli-Gutscheines berücksichtigt werden.

Sollte es sich um Sponsoring handeln, weil Gegenleistungen vereinbart werden, gelten andere Verfahrensweisen, die im Standard erläutert werden und zu beachten sind. Gegebenenfalls ist es notwendig, dass ein Sponsoringvertrag abgeschlossen wird.



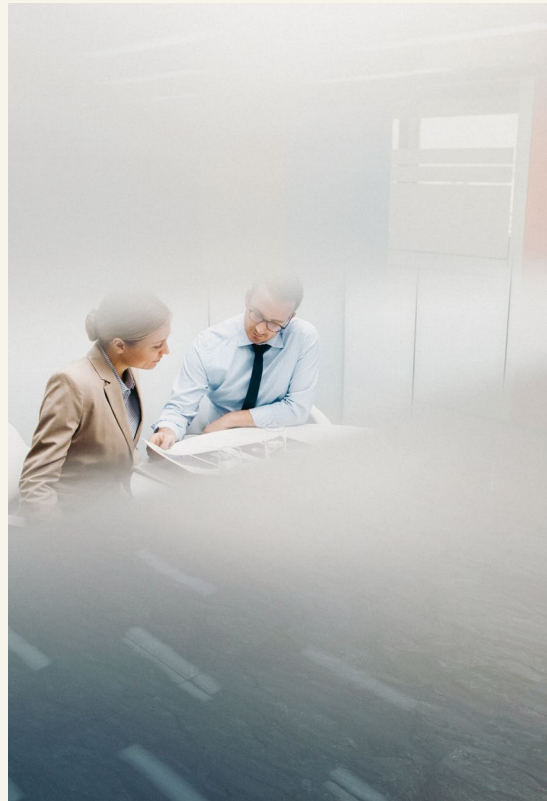
Weitere Informationen werden in unseren Standards „CM_LH_026 Erstellung von Compli-Gutscheinen“, „CM_LH_032 Spenden und Sponsoring“ und „ADM 01D031 Spenden“ bereitgestellt.



freier, fairer und unverfälschter Wettbewerb – keine kartellabsprachen

Wir können uns auf dem Markt behaupten und bestehen den Wettbewerb aufgrund unserer herausragenden Service- und Dienstleistungsqualität und unserer einmaligen und individuellen Hotelobjekte und Standorte. Lindner steht uneingeschränkt zur marktwirtschaftlichen Ordnung und damit zu freiem und offenem Wettbewerb. Auch wenn die Wettbewerbs- und Kartellgesetze nicht immer einfach zu verstehen sind, müssen wir diese stets einhalten und einen gesetzmäßigen Umgang mit unseren Mitbewerbern sicherstellen.

Daher darf niemand Absprachen mit Mitbewerbern treffen, um Preise oder Angebotsbedingungen zu vereinbaren, das Angebot zu beschränken oder einen Markt aufzuteilen. Des Weiteren werden Ausschreib- oder Vergabeverfahren transparent und ohne jegliche Beeinflussung gestaltet. Selbst der Anschein einer Zuwiderhandlung ist zu vermeiden. Daran müssen wir uns nicht nur beim Umgang mit Wettbewerbern halten, sondern ebenso bei Interaktionen mit Lieferanten und Kunden.



Ich treffe zufällig einen ehemaligen Kollegen auf einer Fortbildung. Er erzählt mir, dass er nun für ein anderes Hotelunternehmen im Vertrieb tätig sei. Begeistert von seiner neuen beruflichen Aufgabe, möchte er mir von der bevorstehenden Vertriebskampagne, die momentan für das Hotel geplant wird, berichten. Ich bin mir ziemlich sicher, dass er dies nicht tun sollte. Das sage ich ihm auch und breche das Gesprächsthema freundlich ab. Ist das richtig?

Ja, das ist es! Es gibt zulässige Themen, über die Sie mit Personen aus anderen Unternehmen sprechen können. Darunter fallen z. B. wissenschaftliche Entwicklungen und Gesetzesänderungen. Gespräche über Wettbewerb und Strategie gehören jedoch i. d. R. nicht dazu. Die Entscheidung, das Gespräch frühzeitig abzubrechen, war somit vorbildlich und richtig. Kann der ehemalige Kollege die Reaktion nicht verstehen, kann es nicht schaden, ihn darüber aufzuklären, warum Sie das Gesprächsthema wechseln mussten.



In meiner Region finden regelmäßig Branchentreffen statt, an denen wir und auch unsere Mitbewerber teilnehmen. Die Direktorin eines Mitbewerbers würde gern die „große Runde“ nutzen, um über die zukünftige Preisgestaltung zu Messezeiten zu sprechen. Sie meint, man habe nur selten die Chance, mit so vielen „Gleichgesinnten“ zu diskutieren, und man könne doch nur aus Informationsgründen darüber reden. Ist dies zulässig, und wie sollte ich mich verhalten?

Nein. Der Austausch von Preisinformationen könnte als Versuch angesehen werden, Preise abzusprechen. Bei Austausch, die Preise oder deren Gestaltung betreffen, müssen Sie stets sehr vorsichtig sein. Darum können Sie versuchen, das heikle Gespräch der Direktorin höflich abzubrechen. Ist dies nicht möglich, sollten Sie vorsichtshalber die Teilnahme am Branchentreffen beenden und das vorzeitige Verlassen ins Protokoll aufnehmen lassen.



Weitere Informationen werden in unseren Standards „CM_LH_005 Kartellrecht – Korrespondenz mit Wettbewerbern“ und „CM_LH_006 Compliance im Verbandskartellrecht“ bereitgestellt.



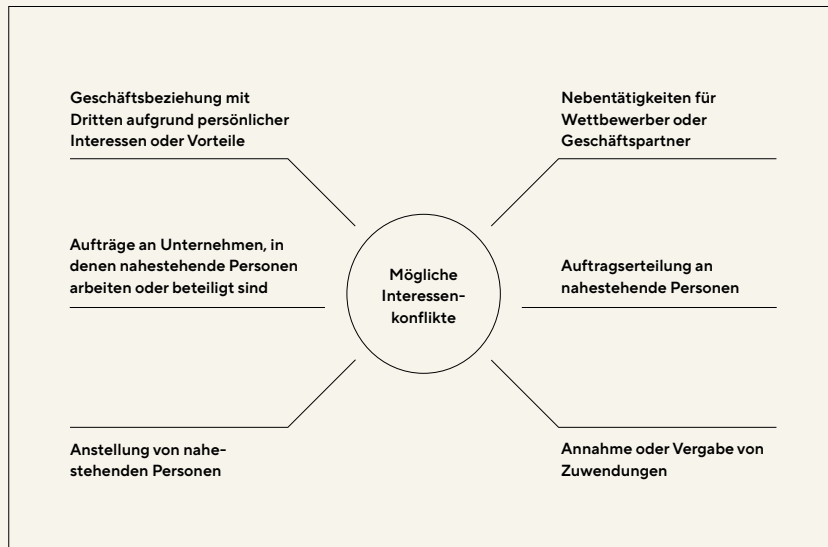
geschäftliche entscheidungen, geschenke und nebenbeschäftigung – aber bitte ohne interessenkonflikte

Die Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern beruht auf Ehrlichkeit, Klarheit und Fairness in Aussagen und im Verhalten. Alle Entscheidungen, die unsere Mitarbeiter im Namen von Lindner treffen, sind unvoreingenommen und gerecht, beruhen auf sachlichen und neutralen Begründungen und stimmen mit dem besten Interesse von Lindner überein.



Was ist ein Interessenkonflikt?

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn persönliche oder eigene finanzielle Interessen geschäftliche Entscheidungen beeinflussen. Ein Interessenkonflikt an sich ist zwar noch kein Vergehen, doch die Art, wie man damit umgeht, könnte es sein. Situationen, bei denen persönliche Interessen mit den Interessen Lindners oder unserer Geschäftspartner kollidieren, müssen deshalb vermieden werden.



Was ist zu beachten, wenn Sie in einen möglichen Interessenkonflikt geraten?

- 1 Sie teilen Ihrem Vorgesetzten unverzüglich den möglichen Interessenkonflikt mit.
- 2 Der Vorgesetzte ist nach Offenlegung dazu berechtigt, über die Genehmigung dieses Geschäftsprozesses zu entscheiden. Dazu wird geprüft, ob es eine Lösung gibt, bei der die Interessen von Lindner nicht beeinträchtigt werden.
- 3 Es muss gewährleistet sein, dass Dritte nicht benachteiligt werden und jegliche Geschäftsbeziehungen und -abläufe auf sachlichen Kriterien basieren.

Erwerbsmäßige Nebentätigkeiten sind vor Antritt dem Personalverantwortlichen mitzuteilen und von diesem hinsichtlich eventueller Interessenkonflikte zu prüfen. Als Lindner-Mitarbeiter dürfen Sie ohne vorherige Genehmigung keine Nebentätigkeit eingehen. Das gilt auch für freiberufliche oder ehrenamtliche Tätigkeiten.



Auf unserem Frühstücksbuffet möchten wir bald regionale Köstlichkeiten anbieten. Mein Vorgesetzter hat mich gebeten, die Angebote verschiedener Konditoreien zu prüfen. Eines der vorliegenden Angebote stammt von einer guten Freundin, die vor kurzem eine Konditorei eröffnet hat. Ich persönlich bin überzeugt von ihrem Können und ihrer Backkunst. Das Angebot gehört zudem zu den günstigsten. Was soll ich tun?

In einer solchen Situation sind Transparenz und Offenlegung besonders wichtig. Um richtig zu handeln, informieren Sie Ihren Vorgesetzten über die persönliche Beziehung zu der Konditorei. Sie teilen ihm die sachlichen und unvoreingenommenen Erkenntnisse der Angebotsprüfung mit und halten sich aus dem weiteren Entscheidungsprozess heraus.



Weitere Informationen werden in unserem Standard „CM_LH_013_ Interessenkonflikte“ bereitgestellt.



nachhaltigkeit, energieeffizienz und umweltschutz – verantwortungsvoller umgang mit ressourcen

Wir als Unternehmen, aber auch jeder Einzelne von uns ist für den Umweltschutz und einen gewissenhaften Umgang mit Energie und natürlichen Ressourcen verantwortlich.

Für die Erfüllung der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtenengesetzes setzen wir uns uneingeschränkt ein. Wir sehen es als selbstverständlich an, Risiken, die zu Menschenrechtsverletzungen führen oder die das Wohl von Mensch und Umwelt gefährden, systematisch zu identifizieren und auszuschließen. Dazu verpflichten nicht nur wir uns, sondern auch unsere Lieferanten!

Generell wird das Thema Nachhaltigkeit bei uns schon lange gelebt und großgeschrieben. Doch wir wollen nicht nur die gesetzliche Betreiberverantwortung im Rahmen des Umweltschutzes erfüllen, sondern wir gehen noch einen Schritt weiter:

Kein Audit ist uns zu streng, keine Auflagen sind uns zu viel – seit vielen Jahren stellen wir uns der Prüfung und lassen die überdurchschnittliche Nachhaltigkeit unserer Hotels von einem unabhängigen Unternehmen auditieren und zertifizieren. Neben den eingeführten Maßnahmen zugunsten intelligenter

Klimatechnik, Energieeinsparung sowie des Umweltschutzes möchten wir damit unser nachhaltiges und ressourcenschonendes Wirtschaften forcieren und weiter professionalisieren.

Um die Umwelt zu schützen und sie für künftige Generationen zu bewahren, gilt für jeden von uns gleichermaßen – für den Vorstand und Aufsichtsrat, für Führungskräfte sowie für jeden einzelnen Mitarbeiter –, dass wir die gleichen Ziele verfolgen und unser Möglichstes dafür tun:

- gesundheits- oder umweltrelevante Emissionen auf ein Mindestmaß zu beschränken
- negative Auswirkungen auf die Umwelt zu vermeiden, zu beseitigen oder wenigstens auf ein Mindestmaß zu reduzieren
- das Umweltbewusstsein unserer Mitarbeiter und Kollegen zu fördern und sie zu umweltbewusstem Handeln zu motivieren



controlling und finanzwesen – rechtssichere steuerung von daten und informationen

Die Grundsätze gesetzmäßiger, lückenloser und wahrheitsgemäßer Buchführung befolgen wir widerspruchlos. Jeder von uns, der für die Bereitstellung von Informationen verantwortlich ist, stellt zu jeder Zeit sicher, dass die Aufzeichnung sämtlicher Geschäftsdaten genau, nachvollziehbar, zeitnah und vollständig erfolgt sowie alle einschlägigen Gesetze, Richtlinien und Regelungen eingehalten werden. Dies gilt ausnahmslos für alle Geschäftsprozesse – von der Aufbewahrungsfrist der Meldescheine bis hin zur Erstellung des Konzern-Jahresabschlusses.



Unser Küchenchef hat mich gebeten, die Kosten für die doppelt ausgelöste Fleischbestellung erst im nächsten Quartal zu erfassen. Er sagt, die doppelte Bestellung sei nur ein Versehen gewesen und dass wir so die Budgetvorgaben genau einhalten würden. Ist das in Ordnung?

Nein. Auch wenn es sich um ein Versehen handelt und das Budget so eingehalten werden könnte. Diese Aufwendungen müssen in dem Zeitraum erfasst werden, in dem sie entstanden sind. Andernfalls wären unsere Aufzeichnungen nicht wahrheitsgemäß, genau und vollständig.

Egal wie unwichtig eine Rolle erscheinen mag, beteiligt man sich auch nur geringfügig an wirtschaftskriminellem Verhalten, wie Unterschlagung, Diebstahl, Erpressung, Veruntreuung oder Betrug, wird dies schwerwiegende Konsequenzen mit sich bringen.

In diesem Zusammenhang existiert nämlich kein „Das wusste ich nicht“. Haben Sie einen Verdacht auf fragliche Aktivitäten, legen Sie diesen unverzüglich offen.



Detaillierte Informationen werden in unseren Finance- & Accounting-Standards bereitgestellt.



● Handelsbeschränkungen und Boykotts

In der Regel verbieten Handelsbeschränkungen und Boykotts bestimmte Geschäftsaktivitäten mit und in gewissen Ländern oder mit bestimmten natürlichen oder juristischen Personen, die die Sicherheit, die Menschenwürde und die Menschenrechte gefährden. Die Einhaltung der nationalen und europäischen Wirtschaftssanktionen ist

für uns selbstverständlich. Personen, Unternehmen oder Organisationen, die mit atomaren, chemischen oder biologischen (Massenvernichtungs-) Waffen, Geldwäsche, Terrorismus, Drogenhandel oder anderen unzulässigen Aktivitäten in Verbindung gebracht werden, schließen wir kategorisch als Geschäftspartner aus.



! Besteht der Verdacht, dass jemand versucht, uns für illegale Handlungen wie Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung auszunutzen, informieren Sie umgehend die Compliance-Abteilung.

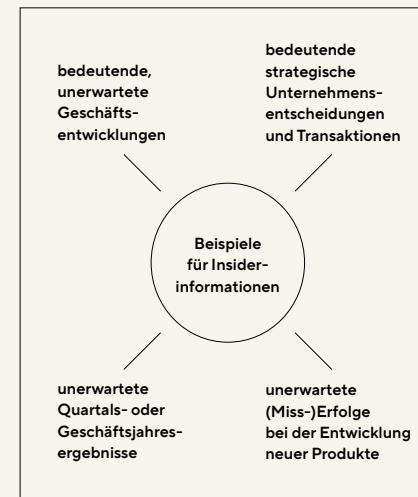
● Insiderhandel

Auch wenn wir nicht börsennotiert sind, setzen wir uns für einen fairen und transparenten Wertpapierhandel ein. Denn auch uns können – freiwillig oder unfreiwillig – nichtöffentliche Informationen erreichen, die im Falle ihres Bekanntwerdens geeignet wären, einen Börsenkurs signifikant zu beeinflussen.

Wissen Sie zum Beispiel von einem vertraulichen Treffen zweier Inhaber von (börsennotierten) Unternehmen in unserem Hotel? Stehen beim Aufräumen des Veranstaltungsraumes noch Flipcharts mit

Informationen zu neuen Produkten neben dem Rednerpult? Haben Teilnehmer Dokumente mit Informationen zum erwarteten Jahresabschluss liegen lassen?

Unabhängig davon, wie uns eine Information erreicht, sind die Vertraulichkeitsinteressen unserer Geschäftspartner stets von höchster Priorität und müssen geschützt werden. Auch wenn uns „brisante“ Hinweise vorliegen, dürfen wir diese Insiderinformationen niemals nutzen, um gezielt Aktien oder Finanzinstrumente zu kaufen oder zu verkaufen.



? Was ist unter Insiderhandel zu verstehen? Insiderhandel wird definiert als Kauf oder Verkauf von Wertpapieren unter Verwendung interner oder noch nicht öffentlicher Informationen aus einem Unternehmen. Weder ein persönliches Ausnutzen dieser Informationen noch eine Weitergabe an Dritte ist dem Insider erlaubt. Bei Verstoß droht eine Freiheitsstrafe von bis zu fünf Jahren oder eine Geldstrafe.



was zu schützen ist, schützen wir – vertrauensvoller umgang mit personenbezogenen daten, vertraulichen informationen und unternehmenseigentum

● Datenschutz

In der digitalisierten Welt können Daten schnell und unkompliziert gesammelt, weitergeleitet, analysiert und (aus-)genutzt werden. Aus diesem Grund ist es von höchster Relevanz, die Vertraulichkeit der persönlichen Daten von Kollegen, Geschäftspartnern, Bewerbern und Gästen sorgfältig zu wahren. Vertrauen bedeutet, Verantwortung zu übernehmen für unser Handeln und für unsere Arbeit, für die Systeme und Daten unserer Kunden und Kollegen. Uns werden persönliche und betriebswirtschaftliche Daten in unsere Hände gelegt und damit auch kritische sowie schützenswerte Informationen.

Daher ist es besonders wichtig, mit diesen Daten verantwortungsbewusst umzugehen. Wir achten sorgfältig darauf, personenbezogene Daten weder intern noch extern offenzulegen. Ebenso wenig speichern wir personenbezogene Daten auf Vorrat für potentielle zukünftige Zwecke. Eine Ausnahme besteht nur, wenn wir gesetzlich dazu befugt sind und es durch staatliches Recht vorgeschrieben oder erlaubt ist.

UNSER DATENSCHUTZ- BEAUFTRAGTER

Peter Kattner
TÜV Informationstechnik GmbH

Tel.: (0201) 8999-643
Mobil: 0171-22 60 900
Mail: p.kattner@tuvit.de



Detaillierte Informationen werden in unseren Datenschutz-Standards bereitgestellt. Über die YoCu-Seite „Datenschutz & Sicherheit“ bleiben Sie stets auf dem Laufenden.



Mein Vorgesetzter hat mich gebeten, eine Geburtstagsliste unserer Mitarbeiter zu erstellen, um diese in der Kantine aufzuhängen. Dürfen wir das überhaupt und was ist dabei zu beachten?

Auf gesetzlicher Grundlage ist die Herausgabe der Geburtsdaten für Geburtstagslisten wegen der gewichtigen und schutzwürdigen Interessen der Kollegen nicht möglich. Um dennoch zu wissen, wann Sie Ihren Kollegen und Kolleginnen gratulieren dürfen, empfiehlt sich folgende Vorgehensweise: Es wird in der Liste darauf hingewiesen, dass man sich jederzeit von der Liste nehmen lassen kann. Zwar kann eine eingeräumte Widerspruchsmöglichkeit keine Einwilligung ersetzen, doch bei Nichtgebrauch dieser Möglichkeit ist zumindest davon auszugehen, dass von den Kollegen keine entgegenstehenden Interessen vorliegen. Eine höhere Akzeptanz erreichen Sie in diesem Zusammenhang, wenn auf die Erfassung der Jahreszahlen verzichtet wird, was auch dem Grundsatz der Datensparsamkeit entspricht.

Eine Alternative dazu bietet eine Geburtstagsliste, in die sich jeder Mitarbeiter selbst eintragen kann. Mit einem Eintrag in die Liste stimmt jeder Mitarbeiter automatisch zu, dass sein Name in Verbindung mit seinem Geburtstag innerhalb des Hotels veröffentlicht werden darf.

● Schutz des Betriebseigentums, unserer Geschäftsgeheimnisse und der Vertraulichkeitsinteressen unserer Geschäftspartner und Kunden

Es sollte für jeden selbstverständlich sein, mit Unternehmenseigentum verantwortungsvoll umzugehen. Betriebsvermögen behandeln wir sorgfältig und nutzen es weder für eigene Zwecke noch eignen wir es uns unrechtmäßig an. Zum Unternehmenseigentum gehören jedoch nicht nur materielle Gegenstände, sondern ebenso geistiges Eigentum. Unser Know-how und unsere Innovationen sind für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens maßgeblich. Aus diesem Grund ist es auch so wichtig, dass jeder mit unseren Geschäftsgeheimnissen sorgsam und bedacht umgeht.

Gleichermaßen beachten wir bestehende Geheimhaltungsvereinbarungen und Vertraulichkeitsinteressen unserer Geschäftspartner, denn sie vertrauen auf unsere Zuverlässigkeit und unsere Verschwiegenheit. Wir tragen dafür Sorge, dass eine unbefugte Veröffentlichung, Entwendung oder Nutzung vertraulicher Informationen ausgeschlossen wird.



Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit über vertrauliche Informationen und Geschäftsgeheimnisse bleibt auch dann bestehen, wenn Sie Lindner verlassen.



erwartungen an unsere geschäftspartner

Es ist unser Anspruch, gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern unsere Dienstleistungen jetzt und in Zukunft verantwortungsvoll und mit Erfolg zu gestalten. Die Basis dafür ist aus unserer Sicht eine geteilte Vorstellung für ethisches und nachhaltiges Handeln. Aus diesem Grund erwarten und fordern wir von allen Geschäftspartnern, dass sie sich ebenso für die Prinzipien unseres Verhaltenskodex und somit für pflichtbewusstes und integrires Handeln einsetzen.

Jeder unserer Lieferanten und Dienstleister erhält mit Vertragsabschluss den „Verhaltenskodex für Lieferanten“, der auch Vertragsbestandteil wird. Verfügen beide Geschäftspartner (also wir und der Lieferant oder wir und der Kunde) über ein angemessenes eigenes Compliance Management System, kann alternativ die sogenannte „Anerkennungsvereinbarung“ unterzeichnet werden. Im Rahmen einer gegenseitigen Anerkennung wird eine Unterwerfung „fremder“ Verhaltenskodizes vermieden.



umgang mit verstößen

● Was geschieht im Fall eines Verstoßes gegen den Verhaltenskodex?

Jedes frühzeitige Erkennen einer Schwachstelle oder eines Verstoßes gegen den Verhaltenskodex und sonstige Richtlinien kann Lindner oder einzelne Mitarbeiter vor Bußgeldern, Konventionalstrafen oder sogar vor einer strafrechtlichen Verfolgung schützen.

Bestätigt sich ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex, wird stets dem Prinzip der Verhältnismäßigkeit gefolgt. Die Compliance-Abteilung überprüft deshalb in jedem Einzelfall, welche Konsequenzen geeignet, erforderlich und angemessen sind.

Je nach den Umständen eines Verstoßes kann Lindner (soweit rechtlich zulässig) z. B. eine erneute Schulung, eine Herabstufung in der Leistungsbeurteilung oder sonstige arbeitsrechtliche Konsequenzen beschließen, einschließlich Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.



Ich habe ein Verhalten beobachtet, das ich für einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex halte. Ich bin der Meinung, dass ich dies melden sollte, frage mich aber, was mir in dem Fall passiert. Stimmt es, dass ich für eine solche Meldung bestraft werden könnte?

Nein. Wer eine Mitteilung zu Compliance-Verstößen macht, muss keine Nachteile befürchten, auch wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellt. Es wird niemand bestraft, der die Bestimmungen des Verhaltenskodex einhält bzw. die Geschäftsleitung, die Compliance-Abteilung oder einen Vorgesetzten auf mögliche Verstöße oder Konflikte hinweist. Hinweisgeber tragen maßgeblich dazu bei, die Werte in unserem Unternehmen zu bewahren.



Es gibt keine Wildcard!

Eine Anzeige eigenen Fehlverhaltens bedeutet nicht, dass der Verstoß entschuldigt oder von Disziplinarmaßnahmen abgesehen wird. Aber die Tatsache, dass jemand den Mut besitzt, sein eigenes Fehlverhalten zu melden, wird bei der Entscheidung über entsprechende Maßnahmen berücksichtigt.



● Wie werden Verstöße untersucht?

Alle Hinweise und Berichte über Verstöße nimmt die Compliance-Abteilung ernst und leitet unverzüglich eine Untersuchung ein. Jeder Fall wird lückenlos, transparent und nachvollziehbar aufgeklärt. Die Compliance-Abteilung hat dafür zu sorgen, dass der mögliche Verstoß vertraulich behandelt wird, und unterliegt hier der Schweigepflicht.

In bestimmten Fällen ist die Compliance-Abteilung gesetzlich dazu verpflichtet, die beschuldigte(n) Person(en) darüber zu informieren, dass man einen Hinweis über sie erhalten hat, sobald diese Information die Weiterverfolgung des Hinweises nicht mehr gefährdet. Die Identität des Hinweisgebers wird dabei – soweit rechtlich zulässig – nicht

offenbart und es wird sichergestellt, dass keine sonstigen Informationen offengelegt werden, die Rückschlüsse auf die Identität des Hinweisgebers zulassen.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat haben ihrerseits die Verpflichtung, die Compliance-Abteilung uneingeschränkt bei ihren Untersuchungen zu unterstützen, um so schnellstmöglich zur Aufklärung des Compliance-Falls beizutragen. Die Compliance-Abteilung hat ferner die Pflicht, den Vorstand und den Aufsichtsrat einmal jährlich über Compliance-Fälle zu unterrichten, ohne dabei jedoch vertrauliche Informationen zu veröffentlichen.



Weitere Informationen werden in unserer Unternehmensrichtlinie „Umgang mit Compliance-Vorfällen“ auf YoCu bereitgestellt.

● Wie kann ich einen Verstoß melden?

Wenn Sie vermuten oder wissen, dass eine Handlung oder eine Untätigkeit einen Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex darstellt, möchten wir, dass Sie es ansprechen.

Uns ist klar, dass der erste Schritt immer der schwerste ist. Man braucht Mut und Kraft, um für das Richtige einzustehen. Insbesondere wenn ein Kollege eines Fehlverhaltens verdächtigt wird, stehen Sie vielleicht vor einem inneren Konflikt. Vielleicht denken Sie sich, dass Sie das Vertrauen Ihrer Kollegen verletzen. Ignorieren wir jedoch die Situation, wird diese nur noch schlimmer. Denn jemand, der einmal mit einem Fehlverhalten durchkommt, wird es wahrscheinlich wieder tun.

Melden Sie sich bitte, wenn Sie sich unsicher sind, wenn Sie eine zweite Meinung brauchen, wenn Sie sich ungerecht behandelt fühlen oder wenn Sie etwas gesehen haben, von dem Sie denken, dass es gegen die Basis unseres Handelns verstößt.

Dazu stehen Ihnen verschiedene Meldewege zur Verfügung – entscheiden Sie selbst, welcher Weg für Sie der richtige ist.

Meldungen können – auf Wunsch auch anonym –

- an den Vorgesetzten,
- an den Personalverantwortlichen,
- an die Compliance-Abteilung
- oder mithilfe unseres webbasierten Hinweisgebersystems „EQS“ erfolgen.

Das Hinweisgebersystem wird von einem externen Dienstleister betrieben und erfüllt höchste Anforderungen in Bezug auf den Schutz der Identität des Melders und die Sicherheit der übermittelten Informationen. Übermitteln Sie uns Hinweise zu potentiellen Verstößen so, wie es für Sie am einfachsten ist: Unser Hinweisgebersystem kann auf allen Endgeräten (PC, Handy, Tablet) genutzt werden.

Scannen Sie einfach den QR-Code oder nutzen Sie den folgenden Link: lindner.whistleblownetwork.net/frontpage

Verstehen Sie eine Meldung nicht als Bedrohung, sondern vielmehr als Chance für unser Unternehmen, frühzeitig Missstände zu identifizieren und die notwendigen Abhilfemaßnahmen zu treffen.



„Unsere ‚Lindner Values‘ und unser Verhaltenskodex bilden das feste Fundament unserer Tätigkeit. Wir sind stets bestrebt, das Richtige zu tun.“

„Eigentlich ist es ganz einfach: Wir behandeln die anderen so, wie wir selber behandelt werden wollen!“

„Der gute Ruf und die Unternehmenskultur der Lindner Hotels & Resorts waren und sind der Schlüssel zum Erfolg unseres Unternehmens. Gestern, heute und morgen. Daher wollen wir uns stets moralisch korrekt verhalten und unsere Mitmenschen dazu anhalten, das Gleiche zu tun. Der Verhaltenskodex ist dafür unser Leitfaden.“

„Unsere geschäftlichen Entscheidungen orientieren sich immer an unseren Werten und an unserem Verhaltenskodex. Immer!“

„Compliance Management ist für mich eine Leitplanke bei der täglichen Arbeit. Vor allem der Gedanke ‚Würde das, was ich tue, morgen in der Zeitung stehen können‘ hilft mir bei vielen Entscheidungen.“

Die Zitate wurden im Rahmen der Initiative „Relaunch Verhaltenskodex – werde ein Teil davon“ im Mitarbeiterportal YoCu und via E-Mail gesammelt. Da Rückmeldungen anonym erfolgen konnten, ist eine Zuordnung zu einzelnen Personen im Nachhinein nicht möglich und auch nicht gewollt.




lindnerhotels.com/compliance

LINDNER HOTEL GROUP

Emanuel-Leutze-Straße 20
D-40547 Düsseldorf

Tel +49 211 5997-310
Fax +49 211 5997-348
info@lindnerhotels.com
www.lindnerhotels.com

 [#lindnerhotels](https://www.instagram.com/lindnerhotels)

 BY HYATT™