



# **Code of Conduct**

**Der Verhaltenskodex der  
LSK Stanz- und Presswerk Lindner GmbH**

Stand Juni 2021

## Inhalt

Vorwort	03
Präambel	04
Geltungsbereich / Inkrafttreten	04
Grundsätze	04
Informationspflicht	05
Auftreten und Kommunikation in der Öffentlichkeit	05
Achtung der Menschenwürde, der Menschenrechte und Arbeitsrechte	05
Ethische Grundsätze	06
Ablehnung von Kinder- und Zwangsarbeit/Ablehnung von Sklaverei u. Menschenhandel	06
Arbeitssicherheit, Gesundheit, Brandschutz, Unfall-, Notfall-, Störungsmanagement und Arbeitsplatzergonomie	07
Arbeitszeiten und Ruhezeiten	07
Chancengleichheit und Vielfalt	07
Faire Löhne und Bezahlung	07
Umweltschutz, Energieeffizienz, erneuerbare Energien und Treibhausgasemissionen	08
Management natürliche Ressourcen und Abfallvermeidung	
Ablehnung von Mobbing/Ablehnung von Diskriminierung	08
Ablehnung von sexueller Belästigung	08
Umgang mit internem Wissen	09
Datenschutz, Datensicherheit und Kommunikation	09
Verschwiegenheit/Schutz vertraulicher Informationen	09
Bestechung, Korruption und Vergünstigungen	09
Einladungen und Geschenke	10
Spenden und Sponsoring	10
Vermeidung von Interessenkonflikten	10
Geldwäsche	11
Buchführung und Finanzberichterstattung	11
Schutz des Unternehmensvermögens	11
Geistiges Eigentum	11
Verhalten gegenüber Wettbewerbern und Behörden	12
Im- und Exportkontrollen und Wirtschaftssanktionen	12
Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen	12
Verantwortlichkeiten	13
Hinweisgebersystem (Whistle-blowing)	13
Umgang mit Compliance-Verstößen	14

## Vorwort

### Lieber Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter<sup>1</sup>,

für die LSK Stanz- und Presswerk Lindner GmbH ist es neben dem, aber auch für den wirtschaftlichen Erfolg von besonderer Bedeutung, dass sich alle Mitarbeiter den ethischen Grundsätzen des Unternehmens verpflichtet fühlen, sich stets an geltende Gesetze und Regelungen halten und ihr Handeln dementsprechend ausrichten. Dies dient letztlich auch dem Schutz der Reputation von LSK und fördert den nachhaltigen Erfolg.

Ein hohes Maß an Integrität und gesellschaftlicher Verantwortung ist für LSK eine Selbstverständlichkeit. Gleiches gilt für die Schonung der natürlichen Ressourcen und einen fairen und vertrauensvollen Umgang miteinander. Die Einhaltung von internationalen Abkommen, Gesetzen und Vorschriften, aber auch von internen Anweisungen ist hierfür zwingend. Jeder von uns ist hierbei im Rahmen seiner Tätigkeit bei LSK mitverantwortlich.

Um dieses Ziel gemeinsam zu erreichen, haben wir diesen Verhaltenskodex zusammengestellt. Der Kodex soll den Mitarbeitern als Orientierungshilfe und Richtschnur bei ihrem Handeln und ihren Entscheidungen dienen. Nutzen Sie diese Hilfe. Verstöße gegen den Verhaltenskodex können und werden wir nicht tolerieren.

Ihr

Christoph Freiherr von Wangenheim  
Geschäftsführer

---

<sup>1</sup> Zum Zwecke der besseren Lesbarkeit wird in diesem Dokument für weibliche, männliche und diverse Mitarbeiter/innen, Arbeitnehmer/innen, Geschäftsführer/innen, freie Mitarbeiter/innen, Handelsvertreter/innen etc. nur die männliche Form verwendet. Angesprochen sind jedoch immer gleichermaßen auch weibliche und diverse Personen.

## Präambel

Mit dieser Richtlinie werden einheitlich für die LSK-Stanz- und Presswerk Lindner GmbH (im Folgenden: „LSK“) die wesentlichen Regeln und Grundsätze für ein rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten aller Mitarbeiter von LSK dargestellt und festgelegt. Die Richtlinie spiegelt so die Wertvorstellungen wider, die für LSK selbstverständlich und verbindlich sind.

Gegenüber Arbeitnehmern ist dieser Verhaltenscodex auch Ausfluss des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts. Der Verhaltenskodex unterliegt insoweit der jederzeitigen Änderung durch LSK und begründet keine Ansprüche auf Seiten der Arbeitnehmer.

## Geltungsbereich und Inkrafttreten

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter von LSK. Hierzu zählen die Arbeitnehmer, aber auch die Organmitglieder, freien Mitarbeiter und Handelsvertreter von LSK.

Dieser Verhaltenskodex tritt zum 01.07.2021 in Kraft und bleibt wirksam, bis er durch eine neue Richtlinie ersetzt wird. Die LSK behält sich vor, diese Richtlinie innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen jederzeit nach billigem Ermessen zu ändern, zu ergänzen oder aber ganz oder teilweise zurückzunehmen.

Die Regelungen der individuellen Arbeits- und Dienstverträge bleiben hiervon unberührt.

## Grundsätze

Ziel und Bestreben von LSK ist neben dem wirtschaftlichen Erfolg auch ein hohes Maß an Integrität und gesellschaftlicher Verantwortung. Vor diesem Hintergrund ist das Handeln von LSK von der zwingenden Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und internen Anweisungen geprägt. Verstöße hiergegen gefährden nicht nur die Existenz und den Erfolg von LSK, sondern schaden damit letztlich auch den Mitarbeitern von LSK.

Dieser Verhaltenskodex dient allen Mitarbeitern von LSK im Rahmen ihrer Tätigkeit für LSK als Orientierung und Leitlinie für ihre Entscheidungen und ihr Handeln. Der Verhaltenskodex liegt den Verträgen mit den Mitarbeitern zugrunde. Der Verhaltenskodex erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Er regelt die Mindestanforderungen an das Verhalten.

LSK erwartet auch von allen seinen Geschäftspartnern wie Lieferanten das Einhalten dieser Grundsätze und ein entsprechendes Verhalten. Dazu wird mit allen Lieferanten der LSK-Lieferanten Kodex vereinbart, der auch Teil der Einkaufsbedingungen wird.

Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex (auch „Compliance-Verstöße“) sind von den Mitarbeitern und Lieferanten immer unverzüglich zu melden. Bei Bedarf kann diese Meldung über das von LSK zur Verfügung gestellte digitale Hinweisgebersystem erfolgen.

## **Informationspflicht**

Alle Mitarbeiter von LSK haben sich laufend über die in ihrem Verantwortungsbereich geltenden Gesetze, Vorschriften und internen Anweisungen in jeweils aktueller Fassung zu informieren. Im Falle von Unsicherheiten und Zweifeln ist der direkte Vorgesetzte oder die Geschäftsführung zu informieren und zu Rate zu ziehen.

## **Auftreten und Kommunikation in der Öffentlichkeit**

Jeder Mitarbeiter von LSK respektiert das Recht auf freie Meinungsäußerung sowie den Schutz der Persönlichkeitsrechte und der Privatsphäre. Jedem Mitarbeiter von LSK muss bewusst sein, dass er auch im privaten Bereich als Teil und Repräsentant von LSK wahrgenommen werden kann. Er ist daher aufgefordert, durch sein Verhalten und sein Auftreten in der Öffentlichkeit, vor allem gegenüber Medien, das Ansehen und die Reputation von LSK sowie seiner Geschäftspartner und Kunden zu wahren. Rufschädigendes Verhalten wird von LSK nicht toleriert.

Bei privaten Meinungsäußerungen ist jeder Mitarbeiter von LSK aufgefordert, die jeweilige Funktion bzw. Tätigkeit bei LSK nicht in einen Zusammenhang mit der privaten Äußerung zu stellen.

## **Achtung der Menschenwürde, der Menschenrechte und Arbeitsrechte**

Die Achtung der Menschenwürde ist Voraussetzung und Leitbild für jeden Mitarbeiter von LSK. LSK achtet, schützt und fördert die geltenden Menschenrechte und Arbeitsrechte als fundamentale und allgemeingültige Vorgaben. LSK und jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, diesen Grundsatz sowie alle Grundrechte und Menschenrechte einzuhalten.

## Ethische Grundsätze

Wesentliche Aufgabe der Führungskräfte von LSK ist es, durch Wertschätzung und Anerkennung die Leistungsbereitschaft aller ihnen unterstellten Mitarbeiter sowie eine konstruktive Zusammenarbeit auf den verschiedenen Ebenen des Unternehmens zu fördern. Dabei sind sowohl die Interessen der Kunden und Geschäftspartner von LSK zu berücksichtigen als auch die individuellen Persönlichkeiten unserer Mitarbeiter zu respektieren. Es liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen, im Unternehmen eine Atmosphäre zu schaffen, die von Toleranz und Achtung geprägt ist. Tendenzen, die dem entgegenstehen, werden von LSK nicht geduldet und entschieden abgelehnt. Geschäftsführung und Arbeitnehmervertreter arbeiten zur Erfüllung und Verfolgung dieser Grundsätze partnerschaftlich zusammen.

Jeder Mitarbeiter von LSK hat die in seinem jeweiligen Verantwortungsbereich geltenden Gesetze, Vorschriften und interne Anweisungen (insbesondere die Bestimmungen über die Arbeitssicherheit, den Umweltschutz und den Datenschutz) sowie die Regelungen dieses Verhaltenskodex einzuhalten.

LSK verurteilt sämtliche Praktiken, die nicht auf Vertrauen, Integrität und Fairness beruhen. Korruption und ein unfairer Wettbewerb tragen nicht dazu bei, eine langfristig harmonische Partnerschaft zu bilden und aufrecht zu erhalten. Alle Mitarbeiter von LSK sind sich dieses Grundsatzes der Integrität bewusst und sind dazu angehalten, von solchen Machenschaften Abstand zu nehmen.

Das Ansehen von LSK wird wesentlich geprägt durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters. Unangemessenes Verhalten auch nur eines Mitarbeiters kann LSK erheblichen Schaden zufügen. Daher sind sämtliche Mitarbeiter von LSK verpflichtet, ihr Handeln über die Maßgabe von Gesetzen und formellen Regelungen hinaus auch generell an den allgemeinen Grundsätzen der Fairness und des Anstands auszurichten. Dies beinhaltet insbesondere eine vertrauensvolle Zusammenarbeit sowie eine Behandlung des jeweils anderen in der Form, in der man selbst in einer vergleichbaren Situation behandelt werden möchte.

Für LSK ist Transparenz mehr als nur das Recht auf Information. Für LSK ist Transparenz eine konstante Lebenseinstellung. LSK trägt dafür Sorge, dass die Mitarbeiter, aber auch die Geschäftspartner und Kunden präzise, verständlich und klar informiert werden. LSK liefert seinen Kunden qualitativ hochwertige Produkte und Leistungen und versucht stets, einen Mehrwert zu bieten. LSK bietet seinen Geschäftspartnern eindeutige und verständliche Verträge an und verlangt von ihnen, dass auch sie die gleichen ethischen Grundsätze verfolgen.

## **Ablehnung von Kinder- und Zwangsarbeit Ablehnung von Sklaverei und Menschenhandel**

LSK achtet, schützt und fördert die geltenden Vorschriften zum Schutz der Menschen- und Kinderrechte (Menschenrechte) als fundamentale und allgemeingültige Vorgaben. Daher lehnt LSK jegliche Nutzung von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit sowie jegliche Form von moderner Sklaverei und Menschenhandel ausdrücklich und mit allem Nachdruck ab.

## **Arbeitssicherheit, Gesundheit, Brandschutz, Unfall-, Notfall-, Störungsmanagement und Arbeitsplatzergonomie**

Im Interesse der Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter von LSK, den Geschäftspartnern, Kunden und Besuchern hat jeder Mitarbeiter, insbesondere an seinem Arbeitsplatz, die geltenden Gesetze, Vorschriften und Standards zur Arbeitssicherheit einzuhalten. Das Arbeitsumfeld muss den Anforderungen einer gesundheitsorientierten Gestaltung entsprechen. Jeder Mitarbeiter von LSK muss der Arbeitssicherheit seine ständige Aufmerksamkeit widmen. Hinweise, wie die Arbeitssicherheit gefördert werden kann, oder festgestellte Abweichungen sind an den direkten Vorgesetzten zu richten. Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterweisen und zu unterstützen. Einzelheiten sind in der LSK-Arbeitsordnung und Richtlinien zum Arbeits- und Gesundheitsschutz geregelt.

## **Arbeitszeiten und Ruhezeiten**

Die Einhaltung der vertraglichen und gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeiten werden bei LSK zum Wohle der Mitarbeiter mit einem Zeiterfassungssystem überwacht. Von den Mitarbeitern wird auch bei hohem Arbeitsaufkommen die Einhaltung dieser Regelungen und Gesetze erwartet. Führungskräfte sind verpflichtet diese zu respektieren und bei der Einteilung der Mitarbeiter zu beachten.

## **Chancengleichheit und Vielfalt**

Benachteiligungen auf Grund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind sämtlichen Mitarbeitern von LSK strikt untersagt. Dies gilt generell und gegenüber jedermann im Rahmen der Tätigkeit für LSK. LSK setzt bewusst auf die Vielfalt seiner Mitarbeiter und sieht diese als integralen Bestandteil einer zukunftsorientierten Personalstrategie. Jedem Mitarbeiter von LSK werden daher die gleichen Chancen auf persönliche und berufliche Weiterentwicklung eingeräumt.

## **Faire Löhne und Bezahlung**

Alle Mitarbeiter von LSK werden nach Einstufung ihrer Tätigkeiten, der erforderlichen und vorhandenen Ausbildung und Berufserfahrung eingestuft und bezahlt. Dies wird durch den Betriebsrat überwacht. LSK liegt mit seinen Löhnen über den gesetzlichen Mindestlöhnen.

## **Umweltschutz, Energieeffizienz, erneuerbare Energien und Treibhausgasemissionen**

Als Ausfluss der gesellschaftlichen Verantwortung verpflichtet sich LSK dem Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen sowie zu einem sozialen, ökonomischen und verantwortungsvollen Geschäftsbetrieb.

Jeder Mitarbeiter von LSK ist für den Umweltschutz in seinem Arbeitsbereich mitverantwortlich und verpflichtet, die Gesetze, Vorschriften und Standards zum Umweltschutz einzuhalten.

LSK verfügt über die Zertifizierung nach der internationalen Norm ISO 14001 zum nachhaltigen Umweltmanagement.

Um die Treibhausgasemissionen zu reduzieren, sieht LSK eine Energiepolitik und einen nationalen Energiemix mit einem >50% Anteil aus erneuerbaren Energien vor.

## **Management natürliche Ressourcen und Abfallvermeidung**

Die Verantwortung eines jeden Mitarbeiters von LSK umfasst auch die Verantwortung, die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln und durch sein individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen. Einzelheiten sind in dem LSK-Rechtskataster, dem LSK-Gefahrstoffverzeichnis und dem LSK-Abfallverzeichnis geregelt.

## **Ablehnung von Mobbing/Ablehnung von Diskriminierung**

LSK toleriert keine Form von Mobbing und Diskriminierung. Mobbing und Diskriminierung wird allgemein als das systematische Anfeinden und Schikanieren oder das diskriminieren, beispielsweise aus Gründen ethnischer Herkunft, Religion, politischer Einstellung, Geschlecht, Hautfarbe, Staatsangehörigkeit von Mitarbeitern untereinander oder durch Vorgesetzte verstanden.

Anzeichen hierfür sind insbesondere Verleumdungen des Mitarbeiters oder seiner Familie, das Verbreiten von Gerüchten, Drohungen, Erniedrigungen, Beschimpfungen, Schikanen, ehrverletzende oder unwürdige Behandlungen sowie absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen.

Alle Mitarbeiter sind angehalten, Mobbing und Diskriminierung zu unterlassen und einen Verdacht von Mobbing und Diskriminierung dem Vorgesetzten zu melden. Im Falle von Mobbing und Diskriminierung durch den Vorgesetzten können sich betroffene Mitarbeiter an die Geschäftsführung wenden. Bei Bedarf kann diese Meldung über das von LSK zur Verfügung gestellte digitale Hinweisgebersystem (Whistle-Blowing) erfolgen.

## **Ablehnung von sexueller Belästigung**

LSK duldet weder sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz noch damit zusammenhängende Benachteiligungen. Bei Verdacht auf Verstöße hiergegen ist der Mitarbeiter verpflichtet, dies entweder dem direkten Vorgesetzten oder der Geschäftsführung oder aber über das von LSK zur Verfügung gestellte digitale Hinweisgebersystem zu melden.



## **Umgang mit internem Wissen**

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, einen schnellen und reibungslosen Informationsaustausch innerhalb des Unternehmens sicherzustellen. Für die Tätigkeit relevantes Wissen darf nicht unrechtmäßig vorenthalten, verfälscht oder selektiv weitergegeben werden. Informationen sind richtig und vollständig an andere Bereiche weiterzugeben, soweit nicht in Ausnahmefällen vorrangige Interessen (zum Beispiel Geheimhaltung) dem entgegenstehen.

## **Datenschutz, Datensicherheit und Kommunikation**

Der Schutz von personenbezogenen Daten insbesondere der Mitarbeiter von LSK sowie von Kunden und Geschäftspartnern hat für LSK besondere Bedeutung. Die Mitarbeiter von LSK dürfen personenbezogene Daten nur gemäß den geltenden Datenschutzgesetzen erheben, nutzen, aufbewahren und auf sonstige Weise verarbeiten. Das Recht auf Auskunft, Berichtigung und gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung persönlicher Daten wird selbstverständlich gewahrt.

Die geschäfts- und tätigkeitsbezogenen Daten sind von den Mitarbeitern von LSK immer streng vertraulich zu behandeln und dürfen nur im erlaubten und zwingend erforderlichen Umfang verwendet/verarbeitet werden.

Den Mitarbeitern von LSK ist bewusst, dass auch interne E-Mails durch Weiterleitung oder aufgrund behördlicher Maßnahmen oder in sonstigen Fällen extern bekannt werden können. Daher ist bei allen E-Mails, extern ebenso wie intern, ein freundlicher und professioneller Umgang zu wahren.

## **Verschwiegenheit / Schutz vertraulicher Informationen**

Verschwiegenheit ist zu wahren über vertrauliche interne Angelegenheiten von LSK sowie von Geschäftspartnern und Kunden, die nicht öffentlich bekannt gegeben worden sind und auch berechtigterweise nicht öffentlich bekannt werden sollen.

Die Verpflichtung, Verschwiegenheit zu wahren, gilt grundsätzlich auch nach Beendigung der Zusammenarbeit eines jeden Mitarbeiter mit LSK fort.

## **Bestechung, Korruption und Vergünstigungen**

Für eine Bevorzugung bei der Anbahnung, Vergabe oder Abwicklung eines Auftrags dürfen von den Mitarbeitern von LSK keine persönlichen Vorteile gefordert, angenommen, angeboten oder gewährt werden. Den Mitarbeitern von LSK ist es darüber hinaus untersagt, insbesondere in- und ausländischen Amts- oder Entscheidungsträgern, in- und ausländischen Kunden, potentiellen in- und ausländischen Kunden, in- und ausländischen Lieferanten oder in- und ausländischen Wettbewerbern, deren Mitarbeitern oder sonstigen Dritten persönliche Vorteile anzubieten oder zuzuwenden.

Die Mitarbeiter von LSK sind verpflichtet, in keiner Weise Handlungen vorzunehmen, die als Verstoß gegen geltende Gesetze und sonstige Vorschriften betreffend Korruption, Erpressung und Bestechung gewertet werden könnten.

## **Einladungen und Geschenke**

Mitarbeiter von LSK dürfen persönliche Vorteile weder unmittelbar noch mittelbar fordern, sich versprechen lassen oder annehmen, sofern keine der nachfolgenden Ausnahmeregelungen greift.

Geldgeschenke dürfen ohne Ausnahme weder gewährt noch angenommen werden.

Einladungen zu Veranstaltungen oder Geschäftsessen sowie Sachgeschenke dürfen angenommen werden, sofern diese in einem sozialadäquaten, dem Geschäftsumfeld üblichen Umfang gewährt werden und hierdurch nicht gegen ein Gesetz verstoßen wird. Sachgeschenke in einem Wert von bis zu EUR 15,00 sind grundsätzlich sozialadäquat. Im Zweifelsfall ist diesbezüglich Rücksprache mit dem direkten Vorgesetzten oder der Geschäftsführung zu halten.

## **Spenden und Sponsoring**

LSK leistet keine direkten oder indirekten Spenden an politische Organisationen, Parteien oder einzelne Politiker. Jede Ausnahme von dieser Regel ist zuvor mit der Geschäftsführung von LSK abzuklären.

Sponsoring und Spenden zugunsten anderer, nicht politischer Empfänger dürfen nicht zur Umgehung der Regelungen dieses Code of Conduct genutzt werden.

## **Vermeidung von Interessenkonflikten**

LSK strebt nach wirtschaftlichem Erfolg, der das Unternehmen in die Lage versetzt, die Leistungen seiner Mitarbeiter angemessen zu honorieren, Investitionen in die Zukunft zu tätigen und gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen.

Geschäftliche Entscheidungen eines Mitarbeiters von LSK sind daher immer zum besten Nutzen von LSK zu treffen. Der Mitarbeiter darf nicht von persönlichen oder familiären Erwägungen beeinflusst werden, die bewusst oder unbewusst sein Urteil darüber beeinträchtigen könnten, was für LSK den besten Nutzen erbringt. Die Mitarbeiter von LSK haben ihre privaten Interessen und die Interessen von LSK streng voneinander zu trennen. Bereits der Anschein eines Interessenskonflikts ist zu vermeiden. Ausnahmen hiervon können nur durch die Geschäftsführung genehmigt werden. Ein möglicher Interessenskonflikt ist in jedem Einzelfall unverzüglich dem direkten Vorgesetzten oder der Geschäftsführung zu melden. Bei Bedarf kann die Meldung auch über das von LSK zur Verfügung gestellte Hinweisgebersystem erfolgen.

Mitarbeiter von LSK dürfen private Aufträge nicht an externe Dritte vergeben, mit denen sie geschäftlich im Rahmen ihrer Tätigkeit für LSK verbunden sind, wenn ihnen hierdurch Vorteile entstehen. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Mitarbeiter von LSK auf die Beauftragung des externen Dritten durch LSK direkt oder indirekt Einfluss nehmen kann.

Nebentätigkeiten jeder Art, die dem Interesse von LSK oder einem vorrangigen Interesse eines Kunden oder Geschäftspartners von LSK zuwiderlaufen können, sind den Mitarbeitern grundsätzlich untersagt. Dies gilt für eine Tätigkeit bei Wettbewerbern, Kunden oder sonstigen Geschäftspartnern von LSK, aber auch für eine selbstständige Tätigkeit, die einen Wettbewerb zum Geschäft von LSK darstellt. Eine derartige Tätigkeit darf nur ausnahmsweise nach Genehmigung durch die Geschäftsführung ausgeübt werden.

## **Geldwäsche**

LSK arbeitet nur mit seriösen Geschäftspartnern zusammen, die sich im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften bewegen und keine illegalen Finanzmittel verwenden. Jeder Mitarbeiter von LSK hat die Gesetze gegen Geldwäsche zu befolgen und Verdachtsmomente, die auf Geldwäsche hindeuten, unverzüglich der Geschäftsführung zu melden. Bei Bedarf kann die Meldung auch über das von LSK zur Verfügung gestellte Hinweisgebersystem erfolgen.

## **Buchführung und Finanzberichterstattung**

Jeder Mitarbeiter von LSK hält die gesetzlichen Rahmenbedingungen für ordnungsgemäße Buchführung und Finanzberichterstattung strikt ein. Sämtliche Aufzeichnungen müssen dem Gebot der Transparenz und Korrektheit entsprechen.

LSK verpflichtet sich dazu, sämtliche Unternehmensabschlüsse termingerecht unter Beachtung der dafür maßgeblichen nationalen und internationalen Rechnungslegungsvorschriften zu erstellen und einzureichen.

Jeder Mitarbeiter von LSK hat innerhalb seines Arbeitsbereichs Prozesse so zu gestalten, dass alle geschäftlichen Finanzdaten korrekt und rechtzeitig in der Buchhaltung erfasst und dokumentiert werden können.

## **Schutz des Unternehmensvermögens**

Jeder Mitarbeiter von LSK muss in seinem Verantwortungsbereich eine Organisation aufbauen, die das Unternehmensvermögen vor Verlust und Missbrauch schützt. Das Unternehmensvermögen darf nicht für private Zwecke verwendet werden.

Der Ein- und Verkauf von Unternehmensvermögen muss transparent, nachvollziehbar, wirtschaftlich und zu marktgerechten Konditionen erfolgen. Persönliche Interessen einzelner Mitarbeiter von LSK dürfen die Entscheidungen und wirtschaftlichen Transaktionen nicht beeinflussen.

## **Geistiges Eigentum**

Das geistige Eigentum von LSK (Patente, Marken, Zulassungsdaten, Produkte, Urheberrechte, Geschäftsgeheimnisse sowie weitere damit verbundene Rechte) stellt einen wichtigen Vermögenswert dar. Jeder Mitarbeiter von LSK hat daher geltende Gesetze zum Schutz des geistigen Eigentums von LSK zu wahren. In gleichem Maße respektiert LSK die geistigen Eigentumsrechte seiner Geschäftspartner, Kunden, Wettbewerber und sonstiger Dritter. Jegliche Art von Plagiaten und Produktpiraterie wird von LSK ausdrücklich abgelehnt.

## **Verhalten gegenüber Wettbewerbern und Behörden**

Die Regelungen des Wettbewerbs- und des Kartellrechts werden von allen Mitarbeitern von LSK strikt gewahrt und eingehalten. Bereits der Anschein wettbewerbsbeschränkenden eigenen Verhaltens ist unbedingt zu vermeiden. Jeder Mitarbeiter von LSK ist verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten. Bei begründetem Verdacht eines Fehlverhaltens ist dies der Geschäftsführung unverzüglich zu melden. Bei Bedarf kann die Meldung auch über das von LSK zur Verfügung gestellte Hinweisgebersystem erfolgen.

Grundsätzlich sind alle Absprachen zwischen Unternehmen verboten, die den Wettbewerb beschränken. Auch ein bloßer Informationsaustausch kann verboten sein. Kontakte zu Mitbewerbern von LSK sind daher auf das erforderliche Minimum zu beschränken.

Jegliche Versuche, Vertreter von Behörden, Unternehmen oder anderen Beteiligten unsachlich in deren Entscheidungsprozessen zu beeinflussen, um z.B. Geschäfte abzuschließen oder Verwaltungsakte zu erlangen, oder sonstige Einflussnahmen, sind ausdrücklich verboten.

## **Im- und Exportkontrollen und Wirtschaftssanktionen**

LSK beachtet sämtliche geltende Verbote, Beschränkungen, Genehmigungsvorbehalte oder sonstigen Überwachungsmaßnahmen bei Ein- und Ausfuhr von Waren, Technologien und Software.

LSK unterlässt es, Geschäfte mit Personen oder Unternehmen zu machen, die auf Sanktionslisten aufgeführt sind.

Bei Entscheidungen über den Import oder Export von Produkten und Dienstleistungen prüft der zuständige Mitarbeiter von LSK, ob diese Entscheidung möglicherweise der Exportkontrolle unterliegt.

## **Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen**

Das Recht der Mitarbeiter, Vereinigungen oder Organisationen nach eigener Wahl zum Zwecke der Forderung und des Schutzes der Interessen der Beschäftigten zu gründen, diesen bei- oder aus diesen auszutreten sowie für diese tätig zu sein, wird respektiert.

Die Ausübung der Beschäftigung darf dabei nicht beeinträchtigt werden. Für den Fall, dass innerstaatliche Normen das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen einschränken, muss alternativ mindestens der freie und unabhängige Zusammenschluss von Beschäftigten zum Zweck der Verhandlungsführung ermöglicht und gestattet werden.

Arbeitgeber und die gewählten Mitarbeitervertretungen arbeiten vertrauensvoll sowie zum Wohl der Mitarbeiter und des Unternehmens zusammen.

## Verantwortlichkeiten

Die ethischen Grundsätze und Verhaltensregeln dieses Code of Conduct bilden einen Kernbestand unserer Unternehmenskultur.

Die Einhaltung dieser Prinzipien ist unverzichtbar – jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich. Eine besondere Verantwortung tragen die Führungskräfte. Sie sind gehalten, ihren Mitarbeitern die Bedeutung und die Inhalte dieses Code of Conduct zu vermitteln, vorzuleben und sie bei seiner Umsetzung zu unterstützen. Dies soll die Spielräume der Mitarbeiter zu eigenverantwortlichem Handeln im zulässigen Rahmen nicht einschränken.

Die Vorgesetzten sind dafür verantwortlich, dass der Code of Conduct von ihren Mitarbeitern befolgt wird. Sie überwachen und überprüfen daher auch seine Einhaltung.

Alle Mitarbeiter sollen sich bei Zweifeln über ihr Handeln und bei Fragen zu diesem Code of Conduct an ihre jeweiligen Vorgesetzten wenden. Die Geschäftsführung nimmt sich allen Fragen offen an.

Bei der Umsetzung des Code of Conduct werden die Führungskräfte und Mitarbeiter von LSK regelmäßig zu den Inhalten dieser Verhaltensrichtlinie informiert und geschult.

## Hinweisgebersystem (Whistle-Blowing)

LSK hat ein digitales Hinweisgebersystem eingerichtet, das es ermöglicht, über ein gesichertes Portal online Vorfälle zu melden, bei denen der Verdacht eines Verstoßes gegen gesetzliche Bestimmungen oder interne Regularien besteht. Die Einführung und Nutzung dieser digitalen Lösung dient der Aufdeckung von Fehlverhalten und Risiken im Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb der Arbeitgeberin, um Schaden von den Arbeitnehmern, der Arbeitgeberin und externen Dritten abzuwenden. Die mit dem Betriebsrat geschlossene Betriebsvereinbarung zur Einführung und Nutzung eines digitalen Hinweisgebersystems vom 07.08.2019 regelt die Einrichtung des digitalen Hinweisgebersystems „EQS SAFE CHANNEL“ sowie deren Verwendung und Auswertung durch LSK. Die Betriebsvereinbarung ist allen Mitarbeitern bekannt.

Der Zugang zum Hinweisgebersystem ist im LSK-Intranet („Wiki“) publiziert. Ferner wird der Zugang auch über das Aufrufen der Internetseite <https://lsk-lindner.egs-integrity.org/> von extern möglich sein und sichergestellt.

## Umgang mit Compliance-Verstößen

Wenn Mitarbeitern Compliance-Verstöße bekannt werden, sind sie zu unverzüglichen Meldung an den direkten Vorgesetzten oder an die Geschäftsführung verpflichtet. Bei Bedarf kann die Meldung auch über das von LSK zur Verfügung gestellte digitale Hinweisgebersystem erfolgen. Jeder Hinweis kann auf Wunsch vertraulich behandelt werden. Der Hinweisgeber muss hierbei keine Benachteiligungen fürchten. Jeder Mitarbeiter von LSK, der um Rat fragt oder den Hinweis auf einen Verstoß mitteilt, handelt grundsätzlich rechtmäßig, sofern es sich nicht um eine reine Verleumdung oder eine bewusste Falschinformation handelt.

Für die Mitarbeiter von LSK können Compliance-Verstöße in der Konsequenz zu Abmahnungen, einer Vertragskündigung, Schadensersatzansprüchen von LSK oder Dritter, Geldstrafen oder einer Freiheitsstrafe führen. Für LSK selbst können Compliance-Verstöße zu Schadensersatzansprüchen Dritter, kostenintensiven Gerichtsprozessen, Geldstrafen, Kündigungen von Vertragsverhältnissen mit Geschäftspartnern und einem Imageverlust führen.

## Impressum

Herausgeber:

LSK Stanz- und Presswerk Lindner GmbH  
Bettenhäuser Straße 23  
34266 Niestetal  
Telefon: +49 561 95276 0  
Fax +49 561 952 76 25  
[info@lsk-lindner.de](mailto:info@lsk-lindner.de)  
<http://www.lsk-lindner.de>

Geschäftsführer:  
Christoph Freiherr von Wangenheim