



# Der DBL Verhaltenskodex



# Vorwort der Geschäfts- leitung

## Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

der Ruf eines Unternehmens hängt von unterschiedlichen Faktoren ab. Einer dieser Faktoren ist das Verhalten seiner Mitarbeiter. Jeder Einzelne von uns trägt dazu bei, wie unser Unternehmen von unseren Kunden, Kapitalgebern, der Gesellschaft und auch von Kollegen wahrgenommen wird.

Um uns alle bei der täglichen Arbeit und insbesondere in kritischen Situationen dabei zu unterstützen, verantwortungsbewusst, angemessen und rechtskonform zu handeln, haben wir diesen einheitlichen Verhaltenskodex erarbeitet. Er bildet unser gemeinsames, sich an geltendem Recht und ethischen Standards orientiertes Grundverständnis über die Art und Weise, wie wir zusammenarbeiten und am Markt erfolgreich sein wollen. Der Verhaltenskodex gilt verbindlich für alle Führungskräfte und Mitarbeiter im gesamten DBL Verbund. Bitte machen Sie sich mit den Inhalten vertraut und sprechen Sie gerne die Geschäftsleitung an, wenn Sie Fragen haben.

Die meisten der in unserem Verhaltenskodex angesprochenen Themen werden für Sie selbstverständlich sein. Vereint sind hier geltende Gesetze mit internationalen Standards, betrieblichen Regelungen, Unternehmensrichtlinien der Ahrens Textil-Service GmbH sowie Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis mit der Ahrens Textil-Service GmbH. Die Schwerpunkte mit besonderer Praxisrelevanz finden Sie auf einen Blick in den Compliance-Unternehmensgrundsätzen auf den Seiten 17 und 18.

Als engagierte und integre Mitarbeiter spielen Sie eine entscheidende Rolle für den Erfolg unseres Unternehmens. Verantwortungsbewusstes Handeln ist die Voraussetzung für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg. Lassen Sie uns gemeinsam Verantwortung für die Zukunft übernehmen.

Elmshorn, im Mai 2024

Anna-Elisabeth Hackl  
Geschäftsführerin

Siegmar Becker  
Geschäftsführer

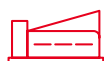
Stephan Kühl  
Geschäftsführer





## Wir über uns

### Ahrens Textil-Service GmbH



#### Ahrens Textil-Service GmbH

<b>Gründung:</b>	im Jahr 1895
<b>Firmensitz:</b>	Elmshorn
<b>Verbreitung:</b>	Elmshorn, Hamburg, das südliche Schleswig-Holstein, nördliche Niedersachsen
<b>Beschäftigte:</b>	ca. 160
<b>Kunden:</b>	ca. 3.090
<b>Tägl. Durchlauf:</b>	ca. 12.120 Teile
<b>Logistik:</b>	20 Fahrzeuge
<b>Dienstleistungen:</b>	Mietberufskleidung, Mietfußmatten, Mietwäsche, Waschaumhygiene, Moeck Warming System

Die Firma Ahrens hat eine fast 130-jährige Tradition: In der Westerstraße in Elmshorn wurden seit 1895 von Heinrich Ahrens und seiner Belegschaft Kragen, Manschetten und Vorblätter zunächst maschinell geplättet und dann von Hand gebügelt und gerundet. Immer schon das Wichtigste: Nah beim Kunden zu sein. Als Vertragswerk der DBL Deutsche Berufskleider-Leasing GmbH gehören wir seit 1971 zu einem starken Verbund, der bundesweit Unternehmen in gleichbleibend hochwertiger Qualität beliefert.

#### Mittelständisches Familienunternehmen

Heute sind wir in mittlerweile fünfter Generation familiengeführt. Wir sind und bleiben fest im norddeutschen Elmshorn verwurzelt und für die Handwerks- und Industriebetriebe, für Rettungsdienste und Pflegeeinrichtungen ein regionaler zuverlässiger Partner in Sachen Mietwäsche. Zu unserem Versorgungsgebiet gehören Elmshorn, Hamburg, das südliche Schleswig-Holstein und das nördliche Niedersachsen. Wir agieren lokal – und denken dabei gleichzeitig überregional.

Wir sind stolz darauf, dass die DBL – Deutsche Berufskleider-Leasing GmbH 1971 in unserem Hause gemeinsam mit fünf weiteren Gründungsunternehmen aus der Taufe gehoben wurde. Die Vertragswerke der DBL sind mittlerweile im gesamten Bundesgebiet angesiedelt und wir von DBL Ahrens sind zudem Mitgesellschafter von DBL Werken in Polen.

In allen Werken arbeiten wir mit effizienten Anlagen und ressourcenschonender Technik, die wasser- und energiesparende Waschvorgänge ermöglicht. Und bei unserer Logistik haben wir das Thema Nachhaltigkeit ebenfalls im Blick: Unsere Auslieferungstouren optimieren wir ständig und sparen so Kilometer und CO<sub>2</sub>-Emissionen ein.

Nachhaltigkeit heißt aber auch: Soziales Engagement in der Region. Verwurzelung verpflichtet dazu, die heimische Jugend und lokales Wirtschaftswachstum zu unterstützen und somit an der Zukunftsfähigkeit der Region mitzuwirken. Wir sind stolzer Trikot-Sponsor verschiedener lokaler Sportvereine und engagieren uns in der Initiative Elmshorn und bei den Wirtschaftsunioren. Außerdem beteiligen wir uns gerne an Spendenaktionen des hiesigen Lions Club.



# Inhaltsverzeichnis



## 01 Wir wahren Integrität im Geschäftsverkehr

Wettbewerbs- und Kartellrecht .....	6
Korruption und Bestechung .....	6
Interessenkonflikte .....	7
Umgang mit Firmeneigentum und dem Eigentum von Geschäftspartnern.....	7
Geldwäsche und Handelskontrollen .....	8



## 02 Wir stehen für Produktsicherheit und Hygiene

Sicherheit und Hygiene .....	9
------------------------------	---



## 03 Wir schützen unsere Informationen

Schutz von Informationen .....	10
Datenschutz .....	10



## 04 Wir kommunizieren vollständig, korrekt und klar

Finanzberichterstattung .....	11
Kommunikation .....	11
Umgang mit Behörden und Partnern vor Ort .....	11



## 05 Wir behandeln unsere Mitarbeiter fair und respektvoll

Gesundheit und Arbeitssicherheit .....	12
Arbeitsbedingungen, Sozialstandards und Löhne .....	12
Vielfalt und das Prinzip der Gleichbehandlung .....	13
Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	13
Sozialer Dialog, Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen .....	14
Menschenrechte .....	14
Kinder- und Zwangsarbeit .....	14





## o6 Wir gehen verantwortungsvoll mit unserer Umwelt um

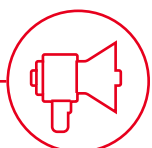
Umwelt und Nachhaltigkeit ..... 15



## o7 Verbindlichkeit und Ansprechpartner

Verbindlichkeit und Geltungsbereich ..... 16

Beschwerdemanagement ..... 16



## o8 Compliance-Unternehmensgrundsätze

Unsere Werte ..... 17





# 01

## Wir wahren Integrität im Geschäftsverkehr

### Wettbewerbs- und Kartellrecht

Wir treten am Markt als fairer und verantwortungsvoller Wettbewerber auf und bekennen uns ohne Einschränkung zur Einhaltung des geltenden Wettbewerbs- und Kartellrechts.

Wir beteiligen uns nicht an wettbewerbs- oder kartellrechtswidrigen Absprachen oder Vereinbarungen mit anderen Unternehmen, die eine Einschränkung oder Verhinderung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken.

Geschäftspolitik und Preise werden unabhängig festgelegt und nicht mit Wettbewerbern oder anderen unabhängigen Parteien verabredet. Kunden und Lieferanten werden immer fair behandelt.

Die Wettbewerbsrichtlinie unseres Unternehmens ist von jedem Mitarbeiter zu beachten.



- » Achten Sie bei Kontakten mit Wettbewerbern (z.B. auf Messen oder im Rahmen von Verbandsarbeit) stets darauf, dass keinerlei Informationen entgegenommen oder weitergegeben werden, die Rückschlüsse auf das aktuelle oder zukünftige Marktverhalten des Informationsgebers ermöglichen und die nicht öffentlich frei verfügbar sind.
- » Treffen Sie mit unseren Wettbewerbern keine Vereinbarungen zu Preisen, Rabatten, Kapazitäten, Märkten und Kunden oder zu Verkaufs- oder Einkaufsbedingungen.
- » Beachten Sie das Verbot von sog. vertikalen Absprachen zwischen Lieferanten und Kunden.
- » Stellen Sie sicher, dass alle Verträge und Vereinbarungen, welche kartellrechtliche Fragen aufwerfen könnten, von unserem Anwalt geprüft werden.
- » Eine Abgrenzung zwischen erlaubtem und verbotem Handeln ist gerade im operativen Geschäft mitunter schwierig. Kontaktieren Sie bei Fragen oder Unklarheiten die Geschäftsleitung.



- » Beachten Sie die festgelegten Wertgrenzen in unserer Richtlinie zu Einladungen und Geschenken und die damit verbundenen Freigabekriterien.
- » Bedenken Sie, dass die Annahme oder Vergabe von Bargeld oder Zuwendungen mit Bargeldcharakter sowie Einladungen, die unsittlich oder sexueller Natur sind, niemals zulässig sind.
- » Stellen Sie sicher, dass Einladungen und Geschenke nicht als unrechtmäßige Beeinflussung von geschäftlichen Entscheidungen ausgelegt werden können. Dies umfasst auch Zuwendungen an Amtsträger oder Behördenvertreter.
- » Wenden Sie sich im Zweifelsfall an Ihren Vorgesetzten.

### Korruption und Bestechung

Wir dulden weder Korruption, Erpressung noch Bestechung. Unsere Geschäftsbeziehungen sollen allein auf der Grundlage objektiver Kriterien beruhen. Hierzu gehören neben Qualität, Zuverlässigkeit und wettbewerbsfähigen Preisen auch die Beachtung ökologischer und sozialer Standards sowie die Grundsätze guter Unternehmensführung.

Die Annahme und Vergabe von Geschenken, Einladungen und Spenden muss in Übereinstimmung mit den internen Richtlinien erfolgen, welche diesen Bereich hinsichtlich Angemessenheit, Freigaben, Berichtswegen und Dokumentation regeln.

Wir verpflichten uns darüber hinaus, die relevanten landesspezifischen Antibestechungs- sowie Antikorruptionsgesetze und -vorschriften zu befolgen.





# 01

## Wir wahren Integrität im Geschäftsverkehr

### Interessenskonflikte

Im Rahmen ihrer Beschäftigung erwarten wir von allen Mitarbeitern Integrität und Loyalität. Sie handeln ausschließlich im Interesse unseres Unternehmens. Um Interessenkonflikte zu vermeiden, werden stets private oder eigene wirtschaftliche Interessen von den wirtschaftlichen Interessen unseres Unternehmens getrennt. Auch bei Personalentscheidungen oder Geschäftsbeziehungen zu Dritten zählen ausschließlich sachliche Kriterien.



- » Gehen Sie keine Beteiligungen an Unternehmen bzw. Geschäften eines Lieferanten, Kooperationspartners oder Kunden der DBL ohne vorherige Information des Vorgesetzten ein.
- » Legen Sie bestehende oder mögliche Interessenkonflikte gegenüber Ihrem Vorgesetzten offen und suchen Sie gemeinsam nach einer Lösung.
- » Nebenbeschäftigungen für einen Wettbewerber sind verboten.



- » Handeln Sie kostenbewusst. Prüfen Sie, ob Ausgaben verhältnismäßig und notwendig sind. Nur ein effizienter Einsatz aller Unternehmensressourcen – auch der Arbeitszeit – kann die betriebliche und finanzielle Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens und damit den Unternehmenserfolg langfristig sichern.
- » Gehen Sie sorgsam mit dem Eigentum unseres Unternehmens um. Nutzen Sie es ausschließlich für Unternehmenszwecke und schützen Sie es vor Verlust, Beschädigung, Diebstahl und Missbrauch.
- » Respektieren Sie die Patente, Marken und Schutzrechte Dritter und verwenden Sie diese nicht ohne Genehmigung.
- » Kopieren Sie keine urheberrechtlich geschützten Dokumente ohne vorherige Genehmigung. Installieren Sie keine lizenzpflichtigen Programme, ohne unsere IT-Abteilung einzubinden.

### Umgang mit Firmeneigentum und dem Eigentum von Geschäftspartnern

Wir erwarten von allen Mitarbeitern, das Betriebsvermögen unseres Unternehmens einschließlich aller materiellen und immateriellen Vermögenswerte zu schützen. Hiervon erfasst sind auch geistiges Eigentum ebenso wie sämtliche von unseren Mitarbeitern entwickelten Verfahren, Produkte und Entwürfe, die in unserem Unternehmen zur Anwendung kommen. Das Betriebsvermögen soll ausschließlich für Unternehmenszwecke genutzt werden. Ebenso respektieren wir die erteilten Schutzrechte Dritter.





# 01

## Wir wahren Integrität im Geschäftsverkehr

### Geldwäsche und Handelskontrollen

Wir dulden keinesfalls Aktivitäten in Zusammenhang mit Geldwäsche. Wir prüfen sorgfältig die Identität von Kunden, Dienstleistern, Beratern und anderen Dritten, mit denen wir Geschäftsbeziehungen unterhalten oder anbahnen.

Wir stellen unter Beachtung der Gesetze sicher, dass Geschäfte mit Dritten nicht gegen Handelsbestimmungen wie Wirtschaftsembargos, gegen Vorgaben zur Einfuhr- und Ausfuhrkontrolle oder gegen geltende Vorgaben zur Vermeidung der Terrorismusfinanzierung verstoßen.



- » Beachten Sie die gesetzlichen Vorgaben insbesondere im Bereich des Steuer- und Zollrechts, der Geldwäschegesetze und der Anti-Terror-Gesetze.
- » Verlangen Sie die im allgemeinen Geschäftsverkehr übliche Bezahlung per Banküberweisung.
- » Sollten zweifelhafte finanzielle Transaktionen von Geschäftspartnern verlangt werden, kontaktieren Sie die zuständige Finanzabteilung und informieren Sie die Geschäftsleitung.
- » Prüfen Sie in diesem Zusammenhang auch immer die Identität des Absenders interner Zahlungsanweisungen sowie deren sachliche und rechnerische Richtigkeit. Halten Sie das Vier-Augen-Prinzip ein und stellen Sie im Zweifelsfall Rückfragen.







## 02

# Wir stehen für Produktsicherheit und Hygiene

### Sicherheit und Hygiene

Wir überprüfen und optimieren unsere Produktsicherheit und die Hygienestandards für unsere Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner kontinuierlich. Dafür stehen unsere Zertifizierungen. Nach umfassenden Prüfungen durch namhafte Organisationen erteilt, zeigen sie sichtbar, was man von uns erwarten darf: ausgezeichnete Qualität, hohe Sicherheit und persönlichen Service, dazu modernste Technologie und praxismgerechte, umweltoptimierte Verfahren und das Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeiter. Ergebnis: Ein Managementsystem, das nichts dem Zufall überlässt. Hygiene hat bei uns oberste Priorität.

Wir erfüllen alle rechtlichen Vorgaben und relevanten Hygienenormen. Durch unsere zertifizierten Systeme stellen wir optimierte Prozesse bei einer konstant hohen Leistung sicher, gleichzeitig schonen wir natürliche Ressourcen bei der Pflege und Aufbereitung der Wäsche, Berufs- und Schutzkleidung.



- » Jeder Einzelne trägt dazu bei, dass wir unser Leistungsversprechen einhalten und die Produktqualität, Sicherheit und Hygiene kontinuierlich verbessern können.
- » Beachten Sie die gesetzlichen Anforderungen und Standards hinsichtlich Qualität, Sicherheit und Hygiene.
- » Stellen Sie sicher, dass bei gegebenenfalls auftretenden Sicherheitsbedenken geeignete Maßnahmen veranlasst werden können.
- » Nutzen Sie die Instrumente des betrieblichen Vorschlagswesens.





## 03 Wir schützen unsere Informationen

### Schutz von Informationen

Wir schützen sämtliche Unternehmensinformationen sowie Informationen von und über unsere Geschäftspartner und behandeln diese vertraulich. Vertrauliche Informationen gehören zu unseren wertvollsten Vermögenswerten. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse dürfen nicht an Dritte weitergegeben oder gar öffentlich gemacht werden.



- » Vertrauliche Informationen sind z.B.:
  - › Nicht veröffentlichte Finanz- und Produktionszahlen
  - › Umsatzzahlen
  - › Pläne von Produktionsprozessen
  - › Investitionspläne
  - › Prognosen zu Erträgen und Marktentwicklungen
  - › Daten zu Mitarbeiter-, Lohn- und Gehaltsunterlagen
  - › Kunden- und Lieferantenlisten
  - › Ausgehandelte Produkt- oder Lieferantenpreise
  - › Plagiate/geistiges Eigentum: Das geistige Eigentum des Unternehmens ist zu sichern. Plagiate dürfen weder in den Umlauf gebracht noch erworben werden und sind der Geschäftsleitung sofort zu melden. Der Diebstahl geistigen Eigentums anderer ist strikt untersagt.



- » Berücksichtigen Sie, dass die Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und sonstige Nutzung personenbezogener Daten nur auf gesetzlicher Grundlage oder mit Einwilligung des Betroffenen erfolgen dürfen.
- » Respektieren Sie die Privatsphäre Ihrer Kollegen und Geschäftspartner.
- » Wenden Sie sich in Zweifelsfällen an den betrieblichen Datenschutzbeauftragten.

### Datenschutz

Die Wahrung der informationellen Selbstbestimmung und der Schutz der Privatsphäre sowie die Sicherheit der Datenverarbeitung sind uns wichtige Anliegen. Aus diesem Grunde treffen wir alle notwendigen Vorkehrungen, damit die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der unserem Unternehmen überlassenen personenbezogenen Daten transparent, zweckgebunden, nachvollziehbar, sorgfältig und unter Beachtung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzrechts erfolgen. Wir verpflichten uns zur Gewährleistung eines angemessenen Standards bei der Absicherung der Informationsverarbeitung, sodass Vertraulichkeit, Integrität und Nachweisbarkeit der schützenswerten Informationen sichergestellt sind und eine unbefugte Nutzung verhindert wird.





## 04 Wir kommunizieren vollständig, korrekt und klar

### Finanzberichterstattung

Unsere Rechnungslegung und Finanzberichterstattung erfolgen ordnungsgemäß, korrekt, vollständig und transparent in Übereinstimmung mit den jeweiligen gesetzlichen Regelungen und Standards. Darüber hinaus sind im Rahmen eines internen Kontrollsystems wesentliche Geschäftsprozesse angemessen zu dokumentieren. Hierdurch muss die vollständige und korrekte Erfassung der rechnungslegungsrelevanten Informationen sichergestellt werden.



- » Tragen Sie dafür Sorge, dass die Offenlegung von Tatsachen in Berichten, Dokumenten und in allen sonstigen Veröffentlichungen vollständig, richtig, genau, zeitgerecht und verständlich erfolgt.
- » Stellen Sie die Einhaltung der Rechnungslegungsvorschriften auf Grundlage unserer standardisierten Prozesse sicher.
- » Führen Sie Ihre Unterlagen sorgfältig und bewahren Sie diese gesetzes- und richtlinienkonform auf.
- » Arbeiten Sie kooperativ mit internen und externen Prüfern zusammen.



- » Vermeiden Sie einen Wortlaut, der fragwürdige oder unangemessene Aussagen enthält. Wägen Sie immer sorgfältig ab, was Sie in Ihren E-Mails mitteilen.
- » Geben Sie für unser Unternehmen keine Stellungnahme in der Öffentlichkeit ab. Verweisen Sie bei Anfragen zu Stellungnahmen stets auf die Geschäftsleitung.
- » Stellen Sie sicher, dass Angaben zu unserem Unternehmen sowie zu unseren Produkten korrekt und verständlich präsentiert werden.

### Kommunikation

In sämtlichen Formen der Außendarstellung wenden wir die größtmögliche Sorgfalt an. Wir legen Wert auf eine klare und offene Kommunikation. Anfragen zu unserem Unternehmen oder zu unseren Produkten werden nur von den dafür zuständigen Abteilungen beantwortet. In der Außendarstellung pflegen wir einen sachorientierten und höflichen Umgangston.



### Umgang mit Behörden und Partnern vor Ort

Wir sind bestrebt, mit allen zuständigen Behörden ein offenes und kooperatives Verhältnis zu pflegen. Informationen werden vollständig, wahrheitsgemäß, rechtzeitig und verständlich zur Verfügung gestellt.

- » Es ist wichtig, dass Sie im Umgang mit Behörden aufrichtig sind.
- » Bei über routinemäßige Informationen hinausgehenden Behördenanfragen wenden Sie sich grundsätzlich an die Geschäftsleitung.
- » Stellen Sie sicher, dass alle für eine behördliche Anfrage relevanten Unterlagen ordnungsgemäß aufbewahrt werden.





## 05

# Wir behandeln unsere Mitarbeiter fair und respektvoll



### Gesundheit und Arbeitssicherheit

Sicherheit am Arbeitsplatz hat höchste Priorität für uns. Wir sorgen für sichere und hygienische Arbeitsbedingungen, die den geltenden gesetzlichen Vorgaben im Bereich Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit und Hygiene entsprechen.

Geeignete Maßnahmen zur Verminderung der Unfallgefahr und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind das Ziel regelmäßig stattfindender Optimierungsprogramme.

Jeder Mitarbeiter sollte die geltenden Gesetze, Vorschriften und betriebsinternen Richtlinien zur Arbeitssicherheit und Gesundheit kennen. Regelmäßige Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit im Beruf und am Arbeitsplatz finden statt. Die Arbeitsorganisation sorgt zudem für die erforderlichen Arbeitspausen, um die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten.

- » Machen Sie sich bewusst, dass jeder von uns für Sicherheit verantwortlich ist.
- » Halten Sie die Richtlinien zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ein und befolgen Sie alle Sicherheitsbestimmungen.
- » Handeln Sie überlegt, umsichtig und sorgfältig, sodass niemand in Gefahr geraten kann. Sorgen Sie im Falle eines Gefahren Eintritts dafür, dass das Problem sofort behoben wird und Kollegen entsprechend informiert werden.
- » Machen Sie Verbesserungsvorschläge, sofern Ihnen Schwachstellen in unseren Sicherheitsnormen auffallen.
- » Melden Sie sicherheitsrelevante Ereignisse, Sicherheitsmängel in den Arbeitsbedingungen oder Verstöße Ihrem Vorgesetzten oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit.

### Arbeitsbedingungen, Sozialstandards und Löhne

Wir befolgen die geltenden arbeitsrechtlichen Gesetze und internationalen Standards. Die dem Mitarbeiter ausbezahlte Entlohnung muss alle gültigen Gesetze zu Löhnen und Gehältern erfüllen, einschließlich der Bestimmungen zu Mindestgehältern, Überstunden, gesetzlich festgelegten Vergünstigungen, Arbeitszeiten und bezahltem Urlaub. Die Löhne müssen in Übereinstimmung mit den lokal üblichen Verfahren ausgezahlt werden. Es ist zu gewährleisten, dass die Mitarbeiter in regelmäßigen Zeitabständen vollständige und in einer verständlichen Form nachvollziehbare Angaben über ihren Lohn und Zulagen erhalten.

Führungskräfte und Mitarbeiter tragen zum Erfolg des Unternehmens durch fachliche Kompetenz, Erfahrung, soziale Fähigkeiten und Engagement bei. Daher messen wir der Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter einen hohen Stellenwert bei. Die verschiedenen Maßnahmen der Personalpolitik werden so eingesetzt, dass die Mitarbeiter die Strategie unseres Unternehmens unterstützen. Sie sollen in die Lage versetzt werden, erfolgreich für unser Unternehmen zu arbeiten.





## 05

# Wir behandeln unsere Mitarbeiter fair und respektvoll

### Vielfalt und das Prinzip der Gleichbehandlung

Wir setzen uns für Vielfalt und Toleranz ein. Unser Ziel ist es, ein Höchstmaß an Produktivität, Innovation und Effizienz zu erreichen. Keinesfalls zugelassen werden in unserem Unternehmen diskriminierende und belästigende Handlungen, beispielsweise aufgrund sozialer oder nationaler Herkunft, des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion, des Alters, aufgrund einer Krankheit oder Behinderung, der sexuellen Orientierung, der politischen Überzeugung oder anderer persönlicher Merkmale. Jeder Einzelne hat einen Anspruch auf faire und respektvolle Behandlung.



- » Behandeln Sie Ihre Kollegen mit Respekt und Fairness.
- » Achten Sie das Recht Ihrer Kollegen auf Würde und Privatsphäre.
- » Beachten Sie die Grundsätze von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung.
- » Pflegen Sie einen fairen und sachorientierten Umgang und fördern Sie unsere vertrauensvolle Zusammenarbeit.
- » Sollten Sie sich diskriminiert oder belästigt fühlen, weisen Sie die betreffende Person darauf hin. Sollten Sie die betreffende Person nicht ansprechen wollen, wenden Sie sich bedenkenlos an Ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung oder den Betriebsrat. Ihnen werden daraus keine Nachteile entstehen.



- » Sprechen Sie uns an, wenn Belastungen oder Veränderungen im privaten Umfeld eine Anpassung der vereinbarten Arbeitszeiten und Bedingungen erfordern.
- » Wir versuchen gemeinsam Lösungen zu finden, um private und berufliche Interessen und Pflichten wieder in Einklang zu bringen.

### Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wir sind bemüht, einen angemessenen Ausgleich zwischen den wirtschaftlichen Interessen unseres Unternehmens und den privaten Interessen der Mitarbeiter zu finden. Die hieraus resultierende Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter trägt maßgeblich zum Unternehmenserfolg bei. Dabei ist eine Vertrauensbasis unabdingbar für den erfolgreichen gemeinsamen Weg im beiderseitigen Interesse von Mitarbeiter und Unternehmen.





# 05

## Wir behandeln unsere Mitarbeiter fair und respektvoll

### Sozialer Dialog, Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Unsere Mitarbeiter werden regelmäßig durch die Geschäftsführung und das Management informiert und konsultiert, beispielsweise bei Betriebsversammlungen und Abteilungsbesprechungen oder durch interne Newsletter und das betriebliche Vorschlagswesen.

Das Recht auf Koalitionsfreiheit der Mitarbeiter wird geachtet, insbesondere auch das Recht auf Gründung von Organisationen ihrer Wahl, diesen beizutreten sowie Kollektivverhandlungen zu führen. In Situationen, in denen die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, müssen andere Möglichkeiten zum unabhängigen und freien Zusammenschluss der Mitarbeiter und zu Kollektivverhandlungen gestattet werden. Die Arbeitnehmervertreter sind vor Diskriminierung zu schützen und ihnen ist der freie Zugang zu den Mitarbeitern an ihrem Arbeitsplatz zu gewährleisten.

### Menschenrechte

Die Achtung der geltenden Vorschriften und Gesetze zum Schutz der Menschenrechte ist ein integraler Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung. Jeder Mitarbeiter respektiert die Würde und die persönlichen Rechte eines jeden anderen Mitarbeiters und Kollegen sowie Dritter, mit denen das Unternehmen in einer Geschäftsbeziehung steht. Jegliche Form körperlicher, psychischer, sexueller oder verbaler Bestrafung und Nötigung sowie jede andere Form des Missbrauchs und der Einschüchterung ist verboten. Disziplinarmaßnahmen dürfen nur im Einklang mit nationalen Gesetzen und den international anerkannten Menschenrechten erfolgen.

### Kinder- und Zwangsarbeit

Wir akzeptieren keine Form der Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder Sklavenarbeit. Wir halten uns an alle einschlägigen Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen, sowie an die geltenden internationalen Standards.

Jede Beschäftigung muss freiwillig erfolgen und auf Beschäftigungsformen beruhen, die den nationalen Gesetzen und Verfahren entsprechen. Es darf von den Beschäftigten keine Hinterlegung oder Einbehaltung ihrer Legitimationspapiere verlangt werden. Direkte oder indirekte Maßnahmen, die die Beschäftigten daran hindern, das Unternehmen oder die Produktionsstätte zu verlassen, sind verboten.

Insbesondere junge Arbeitnehmer müssen davor geschützt werden, Arbeiten zu verrichten, die aller Voraussicht nach ihre Ausbildung beeinträchtigen oder ihre Gesundheit oder ihre physische, psychische, soziale oder geistige Weiterentwicklung gefährden. Kinderarbeit wird nicht toleriert. Die Regelungen der Vereinten Nationen zu Menschen- und Kinderrechten sowie insbesondere die Einhaltung des Übereinkommens über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Übereinkommen 138 der ILO) sowie des Übereinkommens über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Übereinkommen 182 der ILO) werden beachtet





## 06

# Wir gehen verantwortungsvoll mit unserer Umwelt um

### Umwelt und Nachhaltigkeit

Unser Geschäftsmodell basiert auf einem nachhaltigen Material- und Servicekreislauf. Vom qualitätsgesteuerten Einkauf der eingesetzten Textilien über die nachhaltige Pflege und fachgerechte Reparatur bis zur ressourcenschonenden Logistik. Jeder Schritt ist darauf ausgerichtet, die Berufskleidung und Wäsche möglichst lange im Einsatz zu halten und unsere Prozesse im Sinne der Nachhaltigkeit ständig zu optimieren.

Wir achten darauf, den Ressourcenbedarf einschließlich Energieeinsatz und Emissionen, Wasserverbrauch und Abwasser sowie Abfall und mögliche Umweltauswirkungen in der Lieferkette zu minimieren. Alle Verfahren und Standards müssen zumindest die gesetzlichen Anforderungen erfüllen oder diese übertreffen.



- » Halten Sie die in Ihrem Bereich geltenden Rechtsvorschriften zu Umwelt, Energie und Arbeitsschutz ein.
- » Gehen Sie verantwortungsvoll mit den natürlichen Ressourcen um und schützen Sie die Umwelt in Ihrem Arbeitsbereich.
- » Jeder von uns trägt die Mitverantwortung für eine Reduzierung des Energieverbrauchs, Wasserverbrauchs, des Abfalls und des Ausstoßes von Treibhausgasen.





## 07 Verbindlichkeit und Ansprechpartner

### Verbindlichkeit und Geltungsbereich

Unser Verhaltenskodex ist verbindlich und frei zugänglich. Alle Führungskräfte und Mitarbeiter müssen sich an seine Vorgaben und Grundsätze halten. Die Verpflichtung zur Einhaltung des Verhaltenskodex ergibt sich unmittelbar aus den in ihm vereinten geltenden Gesetzen, betrieblichen Regelungen, Unternehmensrichtlinien sowie Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Verstöße gegen den Verhaltenskodex können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Die Einhaltung unseres Verhaltenskodex sowie gesetzlicher Bestimmungen und unternehmensinterner Richtlinien ist ein wesentlicher Bestandteil für das Auftreten unseres Unternehmens als glaubwürdiger und verlässlicher Partner.

Von unseren Lieferanten bzw. Vertragspartnern erwarten wir ebenfalls, dass sie sich gemäß den in diesem Kodex dargelegten Vorgaben verhalten und dies ggf. nach Aufforderung auch bestätigen. Geschäftsbeziehungen können ohne weiteren Hinweis beendet werden, wenn Rechtsverstöße beibehalten werden, obwohl der Geschäftspartner auf den Verstoß hingewiesen wurde, eine folgende Mahnung in einem angemessenen Zeitraum übermittelt wurde und der Geschäftspartner sowohl berechnete Gründe für die verzögerte Implementierung als auch die ernsthafte Absicht der schnellstmöglichen Beseitigung des Verstoßes nicht vermittelt hat.

### Beschwerdemanagement

Beschwerden oder Informationen über Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex können anonym, per E-Mail, Telefon oder Brief gemeldet werden. Die Beschwerde sollte wahrheitsgemäß, sachlich und nachweisbar sein. Das Einreichen einer Beschwerde ist mit keiner Form von Repressalien oder Strafen (wie z.B. Verleumdung oder Kündigung) durch die Unternehmen des DBL Verbundes oder Geschäftspartner verbunden. Beschwerden werden streng vertraulich und anonym behandelt und können in jeder Sprache eingereicht werden.

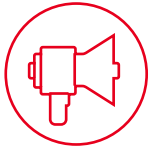


Möglicherweise erlangen Sie Kenntnis von Vorgängen, die mit unserem Verhaltenskodex nicht vereinbar sind.

- » Sprechen Sie Ihre Fragen oder Bedenken offen direkt bei Ihrem Vorgesetzten an  
oder
- » nutzen Sie den Meldeweg über das bestehende und eingerichtete Verfahren des „DBL Hinweisgebersystems“.
- » Sie werden die notwendige Unterstützung erhalten und Ihnen werden keine Nachteile entstehen! Jeder Mitarbeiter, der im guten Glauben um Rat fragt oder auf Fehlverhalten hinweist, entspricht den Regeln dieses Verhaltenskodex.







# 08

## Compliance-Unternehmensgrundsätze

Wir wollen im Wettbewerb durch Innovation, Qualität, Zuverlässigkeit und Fairness erfolgreich sein. Dabei müssen gesetzliche Bestimmungen und unternehmensinterne Richtlinien eingehalten werden. Die Compliance-Unternehmensgrundsätze dienen hierfür als Grundlage. Als eine Zusammenfassung des Verhaltenskodex stellen sie praxisrelevante Schwerpunkte für die tägliche Arbeit dar. Der Verhaltenskodex ist dabei das maßgebliche übergeordnete Dokument, mit dem sich jeder Mitarbeiter vertraut machen soll.

### » Wettbewerbs- und Kartellrecht

Wir treten am Markt als fairer und verantwortungsvoller Wettbewerber auf und bekennen uns ohne Einschränkung zur Einhaltung des geltenden Wettbewerbs- und Kartellrechts.

### » Korruption und Bestechung

Wir dulden weder Korruption noch Bestechung. Die Annahme und Vergabe von Geschenken, Einladungen und Spenden muss in Übereinstimmung mit den internen Richtlinien erfolgen.

### » Interessenkonflikte

Wir trennen stets private oder eigene wirtschaftliche Interessen von den wirtschaftlichen Interessen unseres Unternehmens.

### » Umgang mit Firmeneigentum und dem Eigentum von Geschäftspartnern

Wir schützen das Betriebsvermögen unseres Unternehmens und nutzen es ausschließlich für Unternehmenszwecke. Ebenso respektieren wir die erteilten Schutzrechte Dritter.

### » Geldwäsche und Handelskontrolle

Wir dulden keinesfalls Aktivitäten in Zusammenhang mit Geldwäsche. Wir prüfen sorgfältig die Identität unserer Geschäftspartner.

### » Sicherheit und Hygiene

Unser Qualitätsmanagement ist zertifiziert und stellt optimierte Prozesse bei einer konstant hohen Leistung sicher, bei gleichzeitigem Schonen von natürlichen Ressourcen in der Pflege und Aufbereitung der Berufs- und Schutzkleidung.

### » Schutz von Informationen

Wir schützen sämtliche Unternehmensinformationen sowie Informationen von und über unsere Geschäftspartner und behandeln diese vertraulich.

### » Datenschutz

Wir treffen alle notwendigen Vorkehrungen, dass die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten transparent, zweckgebunden, nachvollziehbar, sorgfältig und unter Beachtung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes erfolgen.

### » Finanzberichterstattung

Unsere Rechnungslegung und Finanzberichterstattung erfolgt ordnungsgemäß, korrekt, rechtzeitig, vollständig, transparent und in Übereinstimmung mit den jeweiligen gesetzlichen Regelungen und Standards.

### » Kommunikation

In sämtlichen Formen der Außendarstellung wenden wir die größtmögliche Sorgfalt an. Wir legen Wert auf eine klare und offene Kommunikation.

### » Umgang mit Behörden und Partnern vor Ort

Wir sind bestrebt, mit allen zuständigen Behörden ein offenes und kooperatives Verhältnis zu pflegen. Informationen werden vollständig, wahrheitsgemäß, rechtzeitig und verständlich zur Verfügung gestellt.

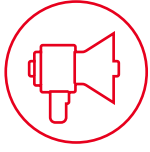
### » Gesundheit und Arbeitssicherheit

Für die Mitarbeiter sind Bestimmungen und Verfahren zum Arbeitsschutz eingeführt und an die Mitarbeiter kommuniziert. Alle geltenden Bestimmungen, Vorschriften und Gesetze, die diese Themenfelder betreffen, müssen eingehalten werden.

### » Arbeitsbedingungen, Sozialstandards und Löhne

Arbeitszeiten werden nach dem geltenden Recht und den industriellen Standards eingehalten. Die gezahlten Löhne und Gehälter entsprechen mindestens dem gesetzlichen oder dem in der Branche vorgeschriebenen Mindestlohn. Sie enthalten alle im nationalen Recht vorgeschriebenen Leistungen. Wir fördern die Aus- und Weiterbildung aller Beschäftigten über alle hierarchischen Stufen.





## 08

## Compliance-Unternehmensgrundsätze

**» Vielfalt und das Prinzip der Gleichbehandlung**

Wir setzen uns für Vielfalt und Toleranz ein. In unserem Unternehmen werden diskriminierende und belästigende Handlungen nicht zugelassen. Jeder Einzelne hat einen Anspruch auf faire und respektvolle Behandlung.

**» Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Unsere Mitarbeiter tragen täglich zum Erfolg des Unternehmens bei. Uns ist wichtig, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt wird. Unsere Personalpolitik nutzt begleitende Angebote, um die familiären und die beruflichen Interessen und Pflichten in Einklang zu bringen.

**» Sozialer Dialog, Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen**

Unsere Mitarbeiter werden regelmäßig durch die Geschäftsführung und das Management informiert und konsultiert. Wir stellen sicher, dass sich alle Mitarbeiter offen mit der Unternehmensleitung über Arbeitsbedingungen austauschen können, ohne Nachteile zu befürchten. Wir wahren und achten das Recht auf Koalitions- und Vereinigungsfreiheit sowie auf Kollektivverhandlungen.

**» Menschenrechte**

Die Achtung der Menschenrechte ist ein integraler Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung. Wir unterstützen und achten alle Maßnahmen, Vorschriften und Gesetze, die dem Schutz der internationalen Menschenrechte dienen. Wir implementieren Maßnahmen, um sicherzustellen, dass wir uns nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

**» Kinder- und Zwangsarbeit**

Kinderarbeit wird nicht toleriert. Es darf keine Zwangsarbeit oder damit vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und die Mitarbeiter müssen die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis gemäß den gesetzlichen Vorgaben aufnehmen, durchführen und beenden können.

**» Umwelt und Nachhaltigkeit**

Wir achten darauf, den Ressourcenbedarf sowie den Abfall und mögliche Umweltauswirkungen in der Dienstleistungskette zu minimieren. Alle Verfahren und Standards müssen zumindest die gesetzlichen Anforderungen erfüllen oder diese übertreffen. Wir stellen immer wieder auf den Prüfstand, wo Einsparungen möglich sind – und verfolgen diese Potentiale und Möglichkeiten konsequent.

**» Verbindlichkeiten und Geltungsbereich**

Unser Verhaltenskodex ist verbindlich für alle Führungskräfte und Mitarbeiter. Von unseren Lieferanten bzw. Vertragspartnern erwarten wir ebenfalls, dass sie sich gemäß den in diesem Kodex dargelegten Vorgaben verhalten.

**» Beschwerdemanagement**

Verstöße, die mit unserem Verhaltenskodex nicht vereinbar sind, können jederzeit direkt an die Geschäftsleitung oder über das eingerichtete Meldeverfahren gemäß „DBL Hinweisgebersystem“ gemeldet werden. Beschwerden werden streng vertraulich und anonym behandelt. Das Einreichen einer Beschwerde ist mit keiner Form von Repressalien oder Strafen durch die Unternehmen des DBL Verbundes oder Geschäftspartnern verbunden.

