



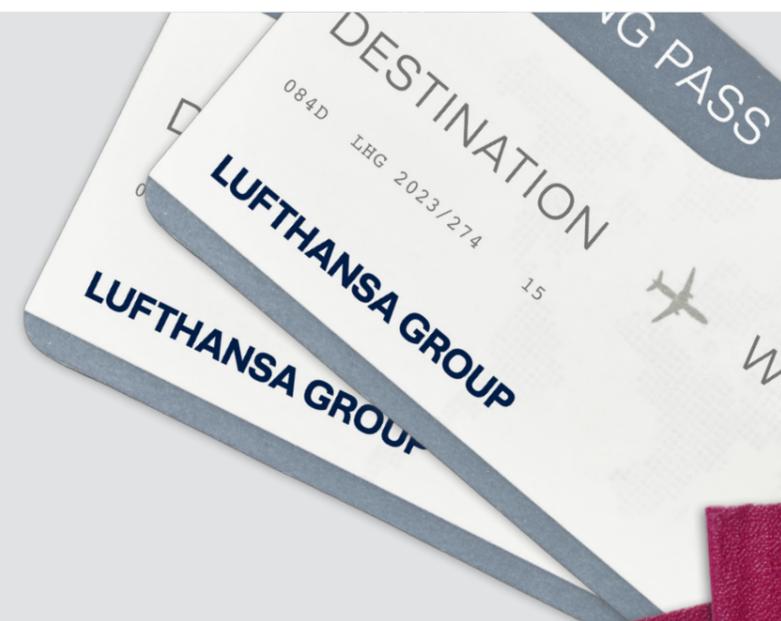
LUFTHANSA GROUP

Code of Conduct

OUR ETHICAL COMPASS



»VERANTWORTUNGS-
BEWUSSTES UND
GESETZESKONFORMES
VERHALTEN IST WESENT-
LICHER BESTANDTEIL
UNSERER UNTERNEH-
MENSKULTUR UND DER
GRUNDPFEILER, AN DEM
WIR UNSER TÄGLICHES
ARBEITEN AUSRICHTEN.«



Verantwortungsbewusstes und gesetzeskonformes Verhalten ist wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur und der Grundpfeiler, an dem wir unser tägliches Arbeiten ausrichten.

Liebe Mitarbeitende, liebe Geschäftspartner:innen,

der vorliegende Code of Conduct wurde als Fundament unseres Wertesystems für die gesamte Lufthansa Group vom Vorstand verabschiedet. Er gilt verbindlich für alle Mitarbeitenden der Lufthansa Group. Der Code of Conduct soll unsere Unternehmenskultur stärken und unser Engagement für Ethik, Integrität und verantwortungsbewusstes Handeln festigen.

Die in diesem Dokument verankerten Grundsätze sind nicht nur die Basis für einen fairen Wettbewerb, sondern helfen uns auch, rechtliche Risiken und Reputationsrisiken zu erkennen und zu vermeiden. Der Code of Conduct bildet einen Rahmen, an dessen Leitlinien wir unser Handeln ausrichten und messen lassen. Außerdem unterstützt er uns dabei, die richtigen Entscheidungen zu treffen und ein respektvolles Arbeitsumfeld zu schaffen.

Wir sind davon überzeugt, dass ein Unternehmen nur dann nachhaltig erfolgreich sein kann, wenn es auf einer Grundlage von Vertrauen, Respekt und Integrität aufgebaut ist. Daher ermutigen wir Sie alle, den Code of Conduct zu verinnerlichen und damit dazu beizutragen, dass die Lufthansa Group auch in Fragen des ethischen und verantwortungsvollen Handelns vorbildlich ist.

Wir danken Ihnen herzlich für Ihre Unterstützung!



AUSBLICK

Einleitung	4
Über diesen Verhaltenskodex	4
Wir treffen schwierige Entscheidungen überlegt und verantwortungsvoll	4
Wir sprechen Bedenken stets offen an	5
Wie wir zusammenarbeiten, wie wir führen	5
Verantwortung für unsere Gesellschaft und unsere Umwelt	6
Respektvoller Umgang	7
Safety & Security	8
Klima- und Umweltschutz	9
Achtung der Menschenrechte	10
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	11
Verantwortung für ein integriertes geschäftliches Handeln	12
Fairer Wettbewerb als Grundlage unseres Unternehmenserfolgs	13
Bekämpfung von Korruption	14
Umgang mit Interessenkonflikten	15
Einhaltung von Außenhandelsbestimmungen	16
Verhinderung von Geldwäsche	17
Digitalisierung und Datenschutz	18
Insiderinformationen und Verbot von Insiderhandel	19
Transparente politische Interessenvertretung	20
Verantwortung für unsere Unternehmenswerte	21
Ordnungsmäßigkeit der Rechnungslegung	22
Schutz unserer Unternehmensressourcen	23
Externe Kommunikation in sozialen Netzwerken	24



EINLEITUNG

Über diesen Verhaltenskodex

Warum ist der Verhaltenskodex wichtig für uns?

Als Mitarbeitende der Lufthansa Group sind wir stolz auf unsere Vielfalt, unsere Individualität und unsere jeweiligen persönlichen und kulturellen Hintergründe. Als gemeinsame Orientierungshilfe unterstützt uns dieser Verhaltenskodex, in einer sich immer schneller wandelnden Welt Entscheidungen zu treffen, die im Einklang mit den Grundsätzen und Werten unseres Unternehmens stehen. Für unsere Kunden, Geschäftspartner und Aktionäre weltweit beschreibt der Verhaltenskodex, wofür wir als eine der führenden Unternehmensgruppen in der Luftfahrtbranche stehen und worauf sie bei uns verlassen können.

Für wen gilt der Verhaltenskodex?

Dieser Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeitenden der Lufthansa Group weltweit verbindlich, unabhängig von ihrer Funktion oder Hierarchie. Darüber hinaus sind die jeweils geltenden Gesetze, Vorschriften sowie internen Regeln und Richtlinien zu beachten. Verstöße können zu empfindlichen Sanktionen für das

Unternehmen und auch für einzelne Mitarbeitende führen. Führungskräfte aller Ebenen haben eine besondere Verantwortung, ihre Mitarbeitenden bei ihrer Tätigkeit im Sinne der in diesem Kodex beschriebenen Grundsätze zu unterstützen und selbst zu jeder Zeit Integrität und Verantwortungsbewusstsein vorzuleben.

Darüber hinaus definiert dieser Verhaltenskodex auch unsere Erwartungen an unsere Geschäftspartner, einschließlich unserer Lieferanten. Aufbauend auf diesem Verhaltenskodex gilt für unsere Lieferanten zusätzlich der Supplier Code of Conduct der Lufthansa Group.

Wer ist für die Aktualisierung dieses Verhaltenskodex verantwortlich?

Der Verhaltenskodex wird vom Chief Compliance Officer der Lufthansa Group aktualisiert und von deren Vorstand freigegeben.

Wir treffen schwierige Entscheidungen überlegt und verantwortungsvoll

Trotz aller Regeln und Richtlinien gibt es manchmal Grauzonen, in denen nicht sofort klar ist, wie wir ethisch korrekt und verantwortungsvoll handeln. Auch dieser Verhaltenskodex kann nicht alle denkbaren kritischen Situationen abdecken. Was oft hilft, ist unser Bauchgefühl: Habe ich intuitiv das Gefühl, dass etwas problematisch sein könnte? Würde ich die Angelegenheit lieber mit meinem Vorgesetzten besprechen?

Die folgenden Schritte können helfen, in schwierigen Situationen sichere Entscheidungen zu treffen:

Stop!

Halten Sie inne, bevor Sie in Ihrem Entscheidungsprozess fortfahren, und versuchen Sie herauszufinden, was das ungute Gefühl in Ihnen auslöst. Können Sie weitere Informationen beschaffen, die Ihnen die Entscheidung erleichtern? Auch wenn Sie die Ursache Ihrer Intuition vielleicht nicht genau benennen können, ist Ihr Gefühl wichtig und Sie sollten es auf keinen Fall ignorieren.



Check!

Hinterfragen Sie Ihre Entscheidungsmöglichkeiten:

- Wie würde ich handeln, wenn ich nur meinem Gewissen verpflichtet wäre?
- Werde ich bei meiner Entscheidung von etwas oder jemandem unter Druck gesetzt?
- Müsste ich mir Sorgen machen, wenn mein Verhalten in der Öffentlichkeit bekannt würde?
- Wie würden meine Freunde oder meine Familie mein Verhalten bewerten?



Act!

Wenn Sie sicher sind, dass Sie in Übereinstimmung mit den Werten und Grundsätzen der Lufthansa Group und allen rechtlichen Vorgaben handeln, treffen Sie Ihre Entscheidung mit gutem Gewissen.

Wenn Sie Zweifel haben, bitten Sie Ihre Führungskraft um Unterstützung oder wenden Sie sich an Ihren lokalen Compliance Manager oder das Corporate Compliance Office. Bedenken offen zu äußern ist kein Zeichen von Schwäche oder mangelnder Risikobereitschaft, sondern ein wesentlicher Bestandteil unserer Speak-Up Culture.



Wir sprechen Bedenken stets offen an

Am Boden und in der Luft

In der Fliegerei ist eine offene Kommunikation, bei der es nicht auf Hierarchie oder Dienstalter ankommt, von entscheidender Bedeutung für die Sicherheit. Für uns als Lufthansa Group gilt dieses Prinzip ganz selbstverständlich auch in allen anderen Unternehmensbereichen. Fragen, Unsicherheiten, Bedenken oder auch nur ein „ungutes Bauchgefühl“ sprechen wir offen an. Das erfordert Mut, doch nur so können mögliche Verstöße gegen Gesetze oder interne Regelungen frühzeitig erkannt und Abhilfe geschaffen werden.

Meldemöglichkeiten

Wenn Sie auf einen möglichen Verstoß aufmerksam werden, haben Sie verschiedene Möglichkeiten, diesen zu melden:

- Sprechen Sie mit Ihrer Führungskraft,
- fragen Sie Ihre lokalen Compliance Manager,
- wenden Sie sich an das Corporate Compliance Office,
- nutzen Sie das elektronische Hinweisgebersystem, oder
- kontaktieren Sie unsere Ombudsperson, die ein externer Rechtsanwalt ist.

Darüber hinaus kann es je nach Gesellschaft und Thema zusätzliche Meldewege oder Ansprechpartner geben.

Sie bleiben auf Wunsch anonym

Über das elektronische Hinweisgebersystem und die Ombudsperson ist auch eine vollständig anonyme Meldung möglich.



Keine Angst vor Konsequenzen!

Unsere Zusammenarbeit basiert auf gegenseitigem Vertrauen. Vielleicht befürchten Sie negative Konsequenzen, wenn Sie einen Hinweis melden, oder Sie sind sich nicht sicher, ob es sich bei Ihrem Verdacht tatsächlich um einen Compliance-Verstoß handelt. Möglicherweise denken Sie darüber nach, Ihr ungutes Gefühl zu ignorieren, oder Sie versuchen sich einzureden, es werde schon alles in Ordnung sein.

Die Lufthansa Group bekennt sich zu den gesetzlichen Vorgaben zum Schutz hinweisgebender Personen vor sämtlichen Repressalien und Benachteiligungen, die aufgrund der Meldung drohen könnten (Non-Retaliation Policy). Dazu gehören insbesondere Diskriminierung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Versagung einer Beförderung oder Abgabe einer negativen Beurteilung. Bereits die Androhung oder der Versuch einer solchen Benachteiligung ist untersagt.

Verstöße gegen die Non-Retaliation Policy, das Vertraulichkeitsgebot sowie vorsätzliche Behinderungen bei der Abgabe von Hinweisen werden verfolgt und sanktioniert. Dieser Schutz besteht nur dann nicht, wenn die hinweisgebende Person das Hinweisgebersystem nachweislich durch Abgabe falscher Informationen vorsätzlich missbraucht.

Wie wir zusammenarbeiten, wie wir führen

Unsere Unternehmenskultur integriert gleichermaßen die Interessen und Bedürfnisse von Kunden, Mitarbeitenden und Stakeholdern. Damit ist sie unser Kompass für ethisches Handeln, Verantwortungsübernahme und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit als Basis für unseren wirtschaftlichen Erfolg. Unsere Führungskräfte agieren als Vorbild und geben Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich kontinuierlich zu entwickeln. Es ist vor allem ihre Aufgabe, die Werte der Lufthansa Group in unserer Kultur zu verankern.

Unsere Unternehmenswerte Ambition, Responsibility und Empathy sind die kulturellen Leitplanken für unsere Führung und Zusammenarbeit:

Ambition:

- Bei allem, was wir tun, stellen wir den Kunden in den Mittelpunkt.
- Wir warten nicht auf perfekte Lösungen, um Entscheidungen zu treffen.
- Wir sind innovativ und suchen ständig nach Möglichkeiten, uns zu verbessern.



Responsibility:

- Wir haben die kurz- und langfristigen Folgen unseres Handelns im Blick.
- Wir übernehmen Verantwortung für unser Handeln, lernen offen aus Fehlern und vermeiden Schuldzuweisungen.
- Wir ergreifen Maßnahmen zur Bewältigung unserer Herausforderungen, ohne dass es dazu einer Aufforderung bedarf.



Empathy:

- Wir respektieren und integrieren unterschiedliche Sichtweisen.
- Wir sprechen aufrichtig miteinander, auch wenn das nicht immer einfach ist.
- Wir unterstützen uns gegenseitig und erkennen einander an, um gemeinsame Ziele zu erreichen.
- Bei der Auswahl und Entwicklung von Führungskräften sowie bei der Potenzialeinschätzung orientieren wir uns an Kompetenzen, die aus diesen Werten abgeleitet sind.





VERANTWORTUNG FÜR
UNSERE GESELLSCHAFT
UND UNSERE UMWELT

Respektvoller Umgang

Wir gehen respektvoll mit unseren Kolleg:innen und externen Stakeholdern um. Wir positionieren uns gegen jede Form von Benachteiligung, Belästigung oder Gewalt.

Es ist unser Ziel, Menschen und Kulturen zu verbinden. Daher prägt die Wertschätzung des Menschen unabhängig von nationaler und ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität unser Handeln. Diskriminierungen solcherart gehen wir konsequent nach. Dasselbe Verhalten erwarten wir auch von unseren Geschäftspartner:innen und Lieferanten.

Warum haben wir diese Regel?

Wir legen Wert auf einen Umgang, der frei von Benachteiligungen ist und in welchem persönlichen Grenzen respektiert werden. Sollten Mitarbeitende, Kund:innen, Lieferanten oder Geschäftspartner:innen durch uns in grenzüberschreitende oder einschüchternde Situationen geraten, können sie sich auf unsere Unterstützung und einen vertraulichen Gesprächsrahmen verlassen.

In Fällen sexueller Belästigung gibt es bei Lufthansa Null Toleranz, denn es steht fest: Jeder Fall ist einer zu viel und es gibt keine Rechtfertigung für sexuelle Belästigung.

Fragen Sie sich:

- Wie kann ich zu einem respektvollen Umgang in meinem Arbeitsumfeld – gegenüber Kolleg:innen und externen Stakeholdern – beitragen?
- Zeige ich meine Grenzen klar auf und respektiere ich die Grenzen anderer?
- Könnte meine Art zu kommunizieren, der Inhalt meiner Aussage oder mein Verhalten als herabsetzend, diskriminierend oder belästigend empfunden werden?
- Bin ich unter Umständen unbewusst voreingenommen?
- Ermutige ich betroffene Personen, eine offizielle Meldung eines Vorfalls abzugeben?

Verweise:

Lufthansa Group Website > Investor Relations > Compliance > Hinweisgebersystem

Weitere Informationen erhalten Sie bei:

respect@dlh.de



Beispiel:

Frage: In der Pause bemerke ich, wie ein Kollege einer Kollegin ungefragt seine textilfreien Urlaubsfotos vom FKK-Strand zeigt. Diese fühlt sich in der Situation sichtlich unwohl und versucht, nicht hinzusehen. Wie verhalte ich mich richtig?

Antwort: Bei sexueller Belästigung gibt es in der Lufthansa Group Null Toleranz. Für Betroffene sexueller Belästigung ist es oft schwierig, die Initiative zu ergreifen und sich zu wehren. Sie können die Betroffenen unterstützen, indem Sie ihnen zuhören und ihnen beratend zur Seite stehen. Ermutigen Sie die betroffene Person, den Vorfall offiziell zu melden. Denn eines steht fest: Sexuelle Belästigung ist durch nichts zu rechtfertigen.



Beispiel:

Frage: Nach meinem Training für eine neue Position stelle ich fest, dass mir bei einem wichtigen Prozess ein Fehler unterlaufen ist. Soll ich das Problem kurzfristig lösen und hoffen, dass es nur mir passiert ist?

Antwort: Nein, nutzen Sie die vorhandenen Meldewege für Safety- und Security-Vorfälle, um auf das Problem aufmerksam zu machen. Das gibt uns die Möglichkeit, gemeinsam die Ursachen zu identifizieren und zu analysieren, um unseren Kolleginnen und Kollegen zu helfen, in Zukunft die richtigen Entscheidungen zu treffen. So entwickeln wir unsere Sicherheitsstandards kontinuierlich weiter.

Safety & Security

Wir gewährleisten höchste Sicherheitsstandards und tolerieren keine Kompromisse bei Safety und Security.

„Safety“ beschreibt die aktive Minimierung von Flugrisiken, die sich aus unserem Betrieb ergeben. „Security“ hingegen beschreibt Maßnahmen zum Schutz unserer Mitarbeitenden, Passagiere und unseres Eigentums vor Gefahren von außen.

Warum haben wir diese Regel?

Täglich nehmen weltweit viele Menschen und Geschäftspartner unsere Dienstleistungen in Anspruch. Sie verlassen sich darauf, dass wir unsere Sicherheitsstandards auf höchstem Niveau halten. Dafür tragen wir die Verantwortung. Unsere Sicherheitskultur sowie unser Security- und Safety-Management-System sorgen dafür, dass wir kontinuierlich an unseren hohen Standards arbeiten und dieser Verantwortung gerecht werden.

Fragen Sie sich:

- Bin ich mir bewusst, dass meine persönliche Wachsamkeit im Bereich Safety und Security für die Sicherheit unseres Unternehmens und unserer Kunden von großer Bedeutung ist?
- Habe ich in Stresssituationen manchmal das Gefühl, Safety- oder Security-Vorgaben nicht vollständig folgen zu können?
- Sind mir die Sicherheitsvorgaben in unserem Unternehmen hinreichend bekannt?
- Spreche ich mögliche Safety- oder Security-Vorfälle und -Lücken aktiv an?
- Kenne ich die Wege, um Safety- oder Security-Vorfälle unverzüglich zu melden?

Verweise:

- Konzernrichtlinien für Safety und Security
- Vorgaben des Lufthansa Group Safety Management Systems (SMS) sowie Security Management Systems (SeMS)

Bei Fragen wenden Sie sich an:

- Corporate Security & Crisis Management FRA CS
- 24/7 Security Desk
- Büro des Konzernsicherheitspiloten FRA CF

Klima- und Umweltschutz

Wir übernehmen Verantwortung für unsere Umwelt und unsere Auswirkungen auf die Umwelt.

Relevante Umweltaspekte sind unser direkter und indirekter Ressourcenverbrauch (zum Beispiel Energie, Wasser, Rohstoffe) und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Ökosystemleistungen wie das Klima, Treibhausgasemissionen und die Biodiversität.

Warum haben wir diese Regel?

Die kontinuierliche Reduzierung dieser Auswirkungen unterstützt die Zukunftsfähigkeit unseres Geschäftsmodells, hilft uns bei unseren Transformationsprozessen und stärkt unsere Wettbewerbsfähigkeit. Dabei folgen wir dem Vorsorgeprinzip und betrachten mögliche Risiken und Chancen, ergreifen Initiativen zur Förderung des Umweltbewusstseins und beschleunigen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien.

Wir setzen uns ambitionierte Ziele und unterlegen diese mit Maßnahmen, die zu einer kontinuierlichen und messbaren Verbesserung unserer Umweltbilanz beitragen. Die Umweltleitlinien der Lufthansa Group beschreiben dabei unser Selbstverständnis im Umweltschutz und bilden die Grundlage unseres Handelns.

Fragen Sie sich:

- Steht mein Handeln im Einklang mit Umweltschutzgesetzen und -regeln?
- Welche Auswirkungen haben mein heutiges Handeln und meine Entscheidungen auf Klima und Umwelt?

Verweise:

- Lufthansa Group Umweltleitlinien
- Lufthansa Group Website > Verantwortung

Weitere Informationen erhalten Sie bei:

Corporate Responsibility



Beispiel:

Frage: Ich arbeite hauptsächlich im Büro – was kann ich konkret für den Umweltschutz tun?

Antwort: Eine ganze Menge – hier nur einige Beispiele: Berücksichtigen Sie Umweltaspekte bei Entscheidungen, sofern Sie diese beeinflussen können. Prüfen Sie, welche anderen Entscheidungen Sie an Ihrem Arbeitsplatz oder durch Ihre Arbeit beeinflussen können. Bringen Sie das Thema Umweltschutz in Ihre regelmäßigen Teambesprechungen ein – hier entwickeln sich oft gute Ideen und Maßnahmen. Bedrucken Sie Papier nur wenn nötig und dann beidseitig. Schalten Sie Licht und Monitor aus, wenn Sie Ihr Büro verlassen. Sicher fallen Ihnen noch viele Möglichkeiten ein, wenn Sie aufmerksam durch den Arbeitsalltag gehen.



Achtung der Menschenrechte

Wir wollen Menschenrechten weltweit Geltung verschaffen. Unser Ziel ist es, diese Erwartung in den Unternehmen der Lufthansa Group und ihrer Lieferkette zu verankern.

Zu den Menschenrechten zählen insbesondere das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit sowie der Sklaverei, die Einhaltung von Arbeitsschutzpflichten, die Achtung der Koalitionsfreiheit, angemessene, menschenwürdige Arbeitsbedingungen sowie das Unterlassen menschenrechtsrelevanter Umweltverschmutzungen, des Landentzugs, Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung.

Warum haben wir diese Regel?

Für die Lufthansa Group als Mitglied des UN Global Compact und Unterzeichnerin der Resolution gegen Menschenhandel der International Air Transport Association (IATA) ist es wichtig, unser Handeln mit anerkannten internationalen Arbeits- und Sozialstandards in Einklang zu bringen und die Achtung der Menschenrechte aktiv in unserem Unternehmensalltag zu verankern.

Fragen Sie sich:

- Werden in meinem Arbeitsumfeld die geltenden Regelungen im Bereich der Menschenrechte sowie der anerkannten internationalen Arbeits- und Sozialstandards eingehalten?
- Kenne ich die geschützten Rechtspositionen und Beschwerdewege?
- Habe ich unsere Lieferanten und andere Geschäftspartner über unsere Erwartungen hinsichtlich der Einhaltung dieser Standards informiert?

Verweise:

- Lufthansa Group Website > Investor Relations > Corporate Governance & Compliance > Compliance > Hinweisgebersysteme
- Lufthansa Group Website > Verantwortung > Ethik und Integrität > Modern Slavery and Human Trafficking Statement

Weitere Informationen erhalten Sie bei:

humanrights@dlh.de

Beispiel:

Frage: Einer unserer Lieferanten lässt sich seinerseits vom Unternehmen A beliefern, zu welchem ansonsten keine vertraglichen Beziehungen bestehen. Ich habe erfahren, dass die Beschäftigung bei A unter unwürdigen und unmenschlichen Bedingungen erfolgt. Kann ich meine Geschäfte mit unserem Lieferanten unverändert weiterführen?

Antwort: Nein. Aufgrund Ihrer Kenntnis von tatsächlichen Anhaltspunkten, die eine Verletzung einer menschenrechtsbezogenen Pflicht möglich erscheinen lassen, müssen Maßnahmen eingeleitet werden. Bitte wenden Sie sich in einem solchen Fall an das Human Rights Office.



Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Wir schützen die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden und fördern eine Kultur, in der wir Verantwortung für uns selbst und andere übernehmen.

Arbeitssicherheit beschreibt den anzustrebenden gefahrenfreien Zustand bei der Berufsausübung. Daneben zielt der Gesundheitsschutz auf die Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen und Berufskrankheiten.

Warum haben wir diese Regel?

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz haben oberste Priorität und sind Teil unserer unternehmerischen Verantwortung. Wir sind uns bewusst, dass ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld die Zufriedenheit und Produktivität unserer Mitarbeitenden fördert und damit eine wichtige Investition in die Zukunft unseres Unternehmens darstellt.



Fragen Sie sich:

- Gehe ich verantwortungsvoll mit mir und meinen Mitmenschen um?
- Achte ich immer und überall darauf, mich sowie meine Kolleginnen und Kollegen vor Verletzungen und Unfällen zu schützen?
- Beachte ich alle Richtlinien und Verfahren zum Schutz der Gesundheit und Arbeitssicherheit, und benutze ich die zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung?
- Kenne ich mögliche Gefahrenquellen an meinem Arbeitsplatz und weiß, wie ich mich in einem Notfall verhalten muss?

Verweise:

- Konzernrichtlinie Arbeitsschutz
- Intranet-Seiten des Medizinischen Dienstes und der Konzernarbeitssicherheit

Weitere Informationen erhalten Sie bei:

- Lufthansa Group Medical Services & Health Management
- Konzernarbeitssicherheit



Beispiel:

Frage: Ich beobachte eine gefährliche Situation am Arbeitsplatz, in der ein Kollege ein Risiko für seine Gesundheit eingeht. Wie verhalte ich mich richtig?

Antwort: Alle Mitarbeitenden der Lufthansa Group müssen unsichere Arbeitssituationen und -bedingungen sofort beseitigen, wenn dies notwendig erscheint und ohne Gefährdung der eigenen Person möglich ist. Der Kollege muss auf das Risiko und die Gefährdung, die er eingeht, hingewiesen werden. Mitarbeitende sollen unsichere Arbeitsbedingungen ihren Vorgesetzten, Human Resources oder der Arbeitssicherheit bzw. dem Gesundheitsmanagement melden.



VERANTWORTUNG FÜR
EIN INTEGRES
GESCHÄFTLICHES HANDELN



Beispiel:

Frage: Auf einer Messe trinke ich privat einen Kaffee mit einem ehemaligen Kollegen, der jetzt für ein Konkurrenzunternehmen arbeitet. Unsere Unternehmen beziehen beide Waren von demselben Lieferanten. Darf ich ihn nach den ausgehandelten Preisen fragen?

Antwort: Nein. Bereits die einseitige Offenlegung wettbewerbsrelevanter Informationen oder die Frage danach – auch im privaten Rahmen – ist verboten, da sie z.B. zu einer Angleichung von Preisen und damit zu einer Wettbewerbsverzerrung führen könnte.



Fairer Wettbewerb als Grundlage unseres Unternehmenserfolgs

Wir bekennen uns zum Leistungsprinzip durch faires Verhalten im Wettbewerb und handeln stets in Übereinstimmung mit wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen.

Das Wettbewerbsrecht verbietet insbesondere den Missbrauch von Marktmacht sowie die Verständigung oder auch nur den Austausch über strategische, vertrauliche oder auf die Zukunft gerichtete wettbewerbsrelevante Informationen. Dazu gehören zum Beispiel Preise, Streckenplanungen, Kapazitäten, Margen, Umsätze, Marktanteile, Kosten und andere Informationen, die normalerweise als Geschäftsgeheimnis gelten. Ein verbotener Missbrauch von Marktmacht ist zum Beispiel die Diskriminierung, Behinderung oder sonstige Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit anderer Marktteilnehmer ohne sachliche Rechtfertigung.

Warum haben wir diese Regel?

Wir sind davon überzeugt, dass fairer Wettbewerb eine unerlässliche Voraussetzung für einen nachhaltigen Markt ist und dafür sorgt, dass die besten Produkte und Dienstleistungen angeboten werden. Fairer Wettbewerb trägt darüber hinaus zur Steigerung der Effizienz und Innovationskraft unserer Unternehmen bei und ist damit ein Motor für kontinuierliche Verbesserung und wirtschaftliche Entwicklung. Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht können empfindliche Konsequenzen wie Bußgelder, Schadensersatzzahlungen und Reputationsverlust zur Folge haben.

Fragen Sie sich:

- Tausche ich mich mit anderen Unternehmen über Inhalte aus, die das Verhalten der Lufthansa Group im Wettbewerb oder die Wettbewerbssituation beeinflussen könnten?
- Bespreche ich Sachverhalte mit möglicherweise kartellrechtlich relevantem Inhalt (zum Beispiel die Kooperation mit einem Wettbewerber) immer vorab mit dem Corporate Compliance Office?
- Habe ich möglicherweise eine marktbeherrschende Stellung (Indikator: mehr als 40% Marktanteil)?
- Benachteilige ich andere Unternehmen ohne sachlichen Grund?

Verweise:

Konzernrichtlinie Competition Compliance

Bei Fragen wenden Sie sich an:

Lokale Compliance Manager oder
Corporate Compliance Office

Bekämpfung von Korruption

Wir gehen verantwortungsvoll mit Zuwendungen an Dritte um und wenden uns gegen jede Form Korruption und Bestechung, auch gegen den bloßen Anschein.

Korrupt handelt typischerweise, wer einem Geschäftspartner oder Amtsträger einen Vorteil verspricht oder gewährt, um diesen zu einem unlauteren oder illegalen Verhalten zu veranlassen. Ebenso handelt korrupt, wer unter Ausnutzung der eigenen Stellung in einer Behörde, der Politik oder einem Unternehmen einen solchen Vorteil fordert, sich versprechen lässt oder annimmt.

Zuwendungen, die den Anschein einer unzulässigen Beeinflussung erwecken könnten, sind zum Beispiel Geschenke, Einladungen, Spenden, Sponsoring-Aktivitäten etc.

Warum haben wir diese Regel?

Korruption schwächt die Gesellschaft und den fairen Wettbewerb, kostet Staat und Unternehmen Milliarden und schadet dem Ansehen von Unternehmen, Branchen und der gesamten Wirtschaft. Wir sind überzeugt davon, dass wir nur als integrier und fair handelnder Marktteilnehmer nachhaltig erfolgreich sein und so einen Mehrwert für die Gesellschaft leisten können. Im Umgang mit Amtsträgern ist besondere Vorsicht geboten. In praktisch allen Rechtsordnungen gelten besonders restriktive Vorschriften für Zuwendungen an Amtsträger.

Fragen Sie sich:

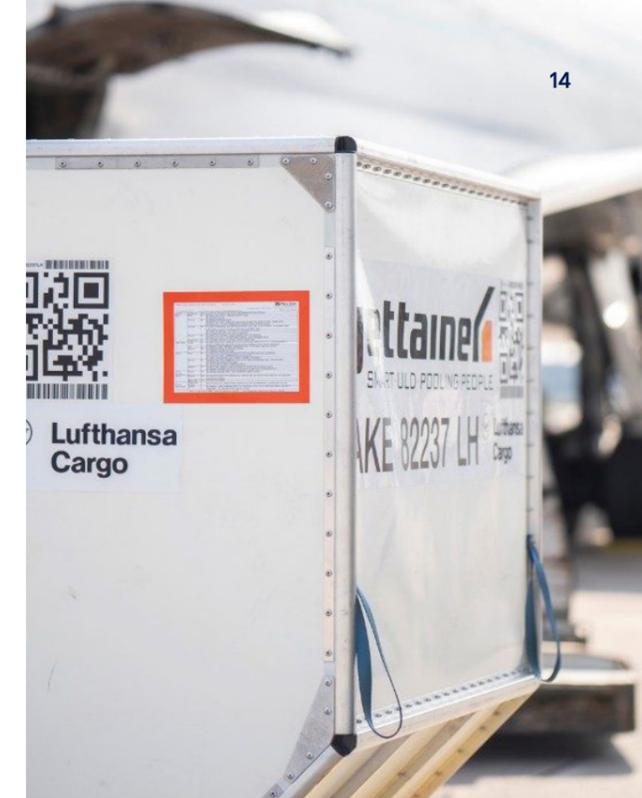
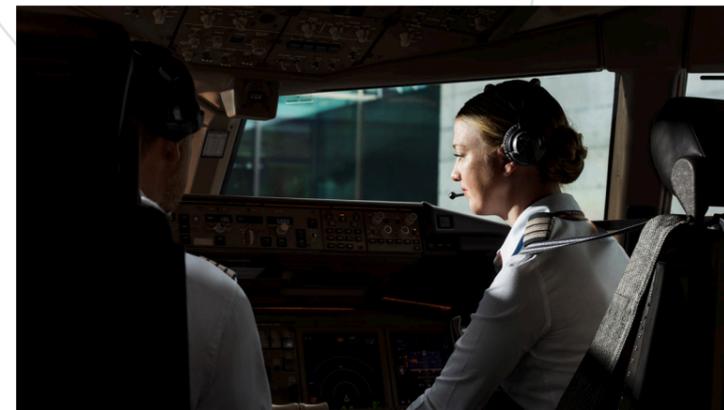
- Könnte unsere Zuwendung (auch eine Spende oder ein Sponsoring) den Eindruck erwecken, dass ich als Gegenleistung ein bestimmtes Verhalten meines Gegenübers erwarte?
- Stellt die Zuwendung für den Empfänger einen privaten Vorteil dar, den er lieber nicht öffentlich machen würde?
- Habe ich mich umfassend über die Regelungen der Lufthansa Group informiert, bevor ich Geschenke gewähre oder Einladungen ausspreche?
- Überprüfe ich potenzielle Geschäftspartner immer darauf, ob es Hinweise auf fragwürdige Geschäftspraktiken gibt?

Verweise:

Konzernrichtlinie Geschenke, Einladungen und sonstige Zuwendungen

Bei Fragen wenden Sie sich an:

Lokale Compliance Manager oder
Corporate Compliance Office



Beispiel:

Frage: Ich habe einen Berater engagiert, der beste Kontakte zu Entscheidungsträgern im behördlichen Umfeld hat. Er lädt diese immer wieder in gute Restaurants ein, um ihre Entscheidungen positiv zu beeinflussen. Mir kann da ja nichts passieren, da ich nicht selbst handle – oder?

Antwort: Das ist nicht richtig: Nicht nur der Berater selbst, sondern auch der Auftraggeber kann sich strafbar machen. Achten Sie deshalb bei der Auswahl Ihrer Berater auf deren Zuverlässigkeit.

Umgang mit Interessenkonflikten

Wir treffen unsere Entscheidungen ausschließlich zum Wohle der Lufthansa Group und frei von Interessenkonflikten.

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn die Gefahr besteht, dass geschäftliche Entscheidungen durch persönliche Interessen des verantwortlichen Mitarbeitenden beeinflusst werden könnten.

Warum haben wir diese Regel?

Jeder Mensch hat persönliche Interessen. Diese müssen nicht immer mit denen des Unternehmens übereinstimmen. Ein Interessenkonflikt an sich ist noch kein Fehlverhalten, entscheidend ist der transparente Umgang mit der Situation. Gerade bei unternehmerischen Entscheidungen, die zugleich zu einem persönlichen Vorteil führen können, sind volle Transparenz und eine unabhängige Bewertung wichtig. Als Lufthansa Group können wir nur nachhaltig wirtschaftlich erfolgreich sein, wenn geschäftliche Entscheidungen ausschließlich zum Wohle des Unternehmens getroffen werden und frei von Eigeninteressen der handelnden Personen sind. Persönliche Vorteile, die Unternehmensexterne in geschäftlichen Entscheidungssituationen versprechen, anbieten oder gewähren, können den Anschein einer unzulässigen Beeinflussung bis hin zum Vorwurf der Bestechlichkeit erwecken und die Beteiligten dadurch straf- und zivilrechtlichen Risiken aussetzen.

Fragen Sie sich:

- Könnte mein Verhalten bei anderen den Eindruck erwecken, dass ich persönlich davon profitiere?
- Warum erhalte ich eine Zuwendung gerade jetzt? Bezweckt mein Gegenüber eine geschäftliche Entscheidung zu eigenen Gunsten zu beeinflussen?
- Beruhen meine getroffenen Entscheidungen tatsächlich auf rein sachlichen Kriterien wie Qualität, Preis und Zuverlässigkeit des Geschäftspartners?

Verweise:

Konzernrichtlinie Conflict of Interest

Bei Fragen wenden Sie sich an:

Lokale Compliance Manager oder
Corporate Compliance Officee



Beispiel:

Frage: Ein Kunde lädt mich anlässlich eines Geschäftstermins zum Essen in ein Restaurant ein. Kann ich die Einladung annehmen?

Antwort: Finden aktuell Vertragsverhandlungen mit dem Kunden statt oder beteiligt er sich an einer Ausschreibung, lassen Sie sich nicht einladen, sondern übernehmen Sie die Rechnung selbst. So vermeiden Sie bereits den Anschein eines Interessenkonfliktes. Ansonsten können Sie die Einladung annehmen, solange die in der Richtlinie Conflict of Interest angegebenen Wertgrenzen eingehalten werden und es sich nur um eine gelegentliche Einladung im Rahmen der Geschäftsbeziehung handelt.





Beispiel:

Frage: Wie verhalte ich mich, wenn das System bei einer Sanktionslistenprüfung einen Treffer anzeigt?

Antwort: Zunächst sollte ein kritischer Abgleich der uns über den Geschäftspartner vorliegenden Informationen mit denen im Sanktionslisteneintrag erfolgen. Auch zufällige Namensgleichheiten oder sonstige Ähnlichkeiten können zu einem vermeintlichen Treffer führen. Handelt es sich um einen "echten Treffer", ist die Abteilung International Trade Law einzubinden, um auszuschließen, dass die Rechtsfolgen der Sanktionierung das geplante Zahlungs- oder Geschäftsvorhaben verbieten.

Einhaltung von Außenhandelsbestimmungen

Wir stellen sicher, nicht gegen Sanktionen oder Exportkontrollvorschriften zu verstoßen.

Sanktionen sind behördliche Beschränkungen der Wirtschaftsbeziehungen gegenüber Staaten, Personen oder Unternehmen als Reaktion auf schwerwiegendes (völker-) rechtswidriges Verhalten. Bei Exportkontrollvorschriften beziehen sich die Beschränkungen auf Beschaffenheit und Eigenschaften von Handelsgütern.

Warum haben wir diese Regel?

Die Gründe für staatlich angeordnete Handelsbeschränkungen sind vielfältig und umfassen den Schutz des internationalen Friedens, der Sicherheit und der universellen Menschenrechte sowie die Terrorismusbekämpfung und eine effektive Rüstungskontrolle. Für uns als global agierende Unternehmensgruppe ist die Einhaltung der immer komplexer werdenden Vorschriften von großer Bedeutung, um Compliance zu gewährleisten und unsere Reputation zu schützen.

Fragen Sie sich:

- Melde ich alle Geschäfte in „Embargo“-Ländern?
- Prüfe ich ausgehende Zahlungen und Vertragspartner stets gegen Sanktionslisten?
- Prüfe ich bei Exportgeschäften sorgfältig, ob Beschränkungen für das Produkt, das Bestimmungsland, den Kunden oder den Verwendungszweck bestehen?

Verweise:

Konzernrichtlinie Embargo- & Export-Compliance

Bei Fragen wenden Sie sich an:

Team International Trade Law

Beispiel:

Frage: Ein Geschäftspartner, der einen zu hohen Betrag bezahlt hat, bittet mich um Rückerstattung der Überzahlung. Das Geld soll aber nicht auf sein ursprüngliches Geschäftskonto überwiesen werden, sondern auf das Konto eines Dritten. Darf ich das akzeptieren?

Antwort: Grundsätzlich sollen alle Erstattungen auf dasselbe Konto erfolgen, von dem die Ursprungszahlung geleistet wurde. Bitten Sie daher den Geschäftspartner um Erklärung, warum die Erstattung nicht auf dasselbe Konto erfolgen soll, von dem die Überzahlung stammt. Wenden Sie sich im Zweifelsfall an Ihren Compliance Manager oder das Corporate Compliance Office.



Verhinderung von Geldwäsche

Wir machen Geschäfte ausschließlich mit seriösen Partnern, deren Geschäftstätigkeit in Einklang mit dem geltenden Recht steht, und halten uns an alle nationalen und internationalen Gesetze zur Geldwäschebekämpfung.

Unter Geldwäsche versteht man das Einschleusen von Bargeld oder Vermögenswerten aus kriminellen Handlungen in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf. Ziel dabei ist es, die wahre Herkunft des Geldes zu verschleiern.

Warum haben wir diese Regel?

Unser Anspruch ist es, die Unternehmen der Lufthansa Group davor zu schützen, für Geldwäschehandlungen missbraucht zu werden. Geldwäsche ist eine Straftat, die die organisierte Kriminalität fördert sowie Steuereinnahmen verhindert. Damit fügt Geldwäsche der Gesellschaft und Wirtschaft massiven Schaden zu und kann unser Unternehmen und dessen Ruf nachhaltig schädigen. Unser Ziel ist es, Geschäftsbeziehungen nur mit integren Partnern einzugehen, deren Finanzmittel aus legitimen Quellen stammen. Unser Zahlungsverkehr erfolgt weitestgehend bargeldlos. Barzahlungen akzeptieren wir nur in Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen Anforderungen und Obergrenzen.

Fragen Sie sich:

- Existiert der potenzielle Geschäftspartner tatsächlich?
- Werden ohne nachvollziehbare Begründung Dritte in die Geschäftsbeziehung eingeschaltet?
- Sind alle Transaktionen transparent und nachvollziehbar?
- Habe ich bei einer Transaktion ein ungutes Gefühl und würde sie lieber mit einem Vorgesetzten besprechen?

Verweise:

Konzernrichtlinie Geldwäsche-Compliance

Bei Fragen wenden Sie sich an:

Lokale Compliance Manager oder
Corporate Compliance Office

Digitalisierung und Datenschutz

Wir gehen verantwortungsvoll mit digitalen Technologien um und schützen alle personenbezogenen Daten unserer Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeitenden.

Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die direkt oder indirekt Rückschlüsse auf eine bestimmte Person zulassen, wie Namen, Geburtsdaten oder Telefonnummern, aber auch Flugdaten, Bankverbindungen oder Personalnummern.

Warum haben wir diese Regel?

Digitale Technologien gewinnen in der Lufthansa Group immer weiter an Bedeutung. Täglich vertrauen uns viele Menschen ihre Daten an, zu deren umfassendem Schutz wir nicht nur gesetzlich, sondern auch ethisch verpflichtet sind. Verstöße gegen Datenschutzvorschriften können empfindliche Strafen für das Unternehmen und den einzelnen Mitarbeitenden zur Folge haben.

Fragen Sie sich:

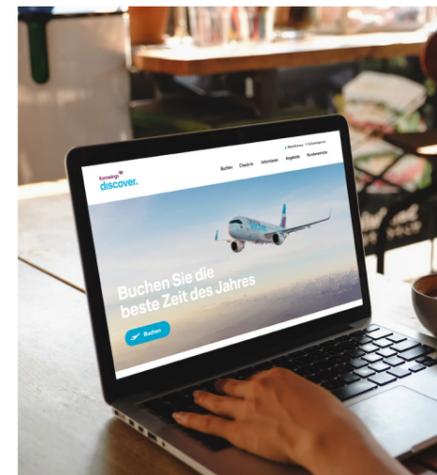
- Verarbeite ich personenbezogene Daten ausschließlich zu zulässigen Zwecken im Rahmen meiner dienstlichen Tätigkeit, und ist stets sichergestellt, dass diese Daten nur denjenigen zugänglich sind, die diese unbedingt benötigen?
- Wie würde ich mich fühlen, wenn meine eigenen Daten auf diese Art und Weise und zu diesem Zweck verarbeitet würden?
- Setze ich digitale Technologien zum Nutzen unserer Kunden und des Unternehmens nur so ein, dass dadurch der Datenschutz nicht gefährdet wird?
- Weiß ich, was ein Datenschutzvorfall ist und wen ich bei einem solchen unverzüglich benachrichtigen muss?

Verweise:

Konzernrichtlinie Datenschutz

Bei Fragen wenden Sie sich an:

- Data Protection Coordinator, Data Protection Assignee oder datenschutz@dlh.de
- Bei einem Datenschutzvorfall: databreach@dlh.de



Beispiel:

Frage: Ich habe eine Liste mit sensiblen Kundendaten, die ich per E-Mail an eine Kollegin weiterleiten möchte. Normalerweise würde ich hierfür die PKI-Verschlüsselung verwenden, aber meine Kollegin hat kein PKI-Zertifikat. Kann ich die Liste ausnahmsweise unverschlüsselt versenden?

Antwort: Ihre Einschätzung, dass die Daten verschlüsselt werden müssen, ist absolut richtig. Von einem unverschlüsselten Versand ist daher dringend abzuraten. Stattdessen sollte die Kollegin bei sich die PKI-Verschlüsselung einrichten. Dies ist übrigens auch in den Apps mobiler Endgeräte möglich.





Beispiel:

Frage: Ich habe vor der Veröffentlichung der Quartals- oder Jahreszahlen Zugang zu Kennzahlen, die auf ein von den Markterwartungen abweichendes Ergebnis hindeuten und vermute, dass der Kurs der Lufthansa-Aktie auf die Veröffentlichung reagieren wird. Deshalb möchte ich vor der Veröffentlichung in die Aktie investieren.

Antwort: Sehr wahrscheinlich handelt es sich hierbei um ein verbotenes Insidergeschäft, das nicht getätigt werden darf. Im Zweifelsfall sollte vorher das Team Kapitalmarkt-Compliance kontaktiert werden.

Insiderinformationen und Verbot von Insiderhandel

Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber dem Kapitalmarkt in Bezug auf die Veröffentlichung von Insiderinformationen, Insiderhandel und Marktmanipulation bewusst und verpflichten uns zu einer transparenten Finanzberichterstattung und dem Verbot von Insidergeschäften.

Insiderinformationen sind – kurz gesagt – nicht öffentlich bekannte Informationen, die geeignet sind, im Falle ihres öffentlichen Bekanntwerdens den Kurs von Aktien, Anleihen oder anderen Finanzinstrumenten der Deutschen Lufthansa AG erheblich zu beeinflussen.

Warum haben wir diese Regel?

Aus Gründen der Markttransparenz müssen Insiderinformation grundsätzlich unverzüglich veröffentlicht werden. Insidern ist der Handel mit den genannten Finanzinstrumenten und die Weitergabe von Insiderinformationen verboten. Zur Nachverfolgung besteht die gesetzliche Pflicht, ein Insiderregister zu führen und die Insider zu belehren. Ein Verstoß führt zu erheblichen Konsequenzen für den Insider und das Unternehmen.

Fragen Sie sich:

- Behandle ich Insiderinformationen stets vertraulich und spreche nicht mit Dritten (unbeteiligten Kollegen, Familienmitgliedern, Freunden) über Insiderinformationen?
- Achte ich darauf, keine Aktien oder Anleihen der Deutschen Lufthansa AG zu kaufen oder zu verkaufen, wenn ich zum Zeitpunkt der geplanten Transaktion über Insiderinformationen verfüge?
- Sind meine Daten im Insiderregister aktuell?

Verweise:

- Merkblatt Insiderrecht
- Konzernrichtlinie Kapitalmarkt-Compliance

Bei Fragen wenden Sie sich an:

Team Kapitalmarkt-Compliance

Transparente politische Interessenvertretung

Wir vertreten unsere politischen Interessen transparent, offen und integer.

Politische Interessenvertretung ist jeder Kontakt zur Politik (Menschen und Institutionen) mit dem Ziel der Beteiligung am Willensbildungs- oder Entscheidungsprozess.

Warum haben wir diese Regel?

Unternehmen sind abhängig von politischen Rahmenbedingungen. Diese sind das Ergebnis demokratischer Willensbildung, an der sich auch Wirtschaft und Unternehmen im pluralistischen Dialog beteiligen. Ein fairer Meinungswettbewerb kann nur funktionieren, wenn alle Beteiligten transparent, inhaltlich korrekt und integer kommunizieren.

Politische Interessenvertretung betreiben wir daher stets nach diesen Grundsätzen.

Fragen Sie sich:

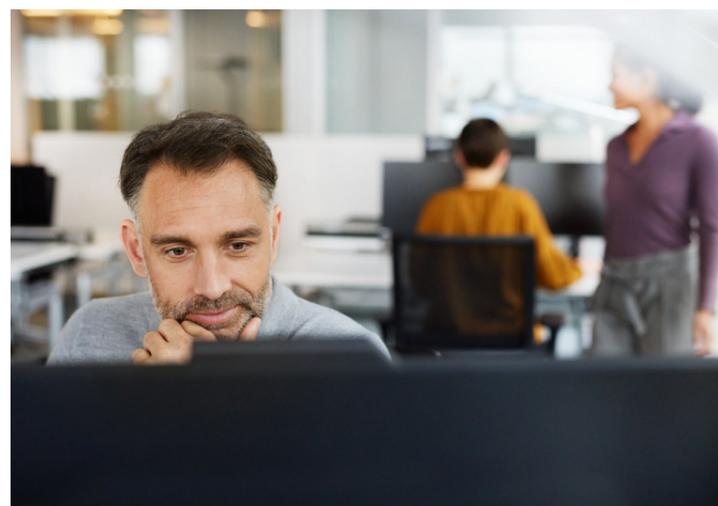
- Erfülle ich die gesetzlichen (Transparenz-)Pflichten, um Interessenvertretung betreiben zu dürfen?
- Habe ich mein Anliegen und meine Unternehmenszugehörigkeit meinem Gegenüber offen und eindeutig kommuniziert?
- Ist gewährleistet, dass mein Handeln nicht als Aufforderung an mein Gegenüber verstanden werden kann, sich unlauter oder pflichtwidrig zu verhalten?
- Bin ich sicher, dass alle Informationen, die ich verwende, eindeutig, inhaltlich korrekt und belastbar sind?

Verweise:

- Konzernweite Verfahrensrichtlinie „Politische Interessenvertretung“
- Konzernweite Anwendungshinweise zum Lobbyregister

Bei Fragen wenden Sie sich an:

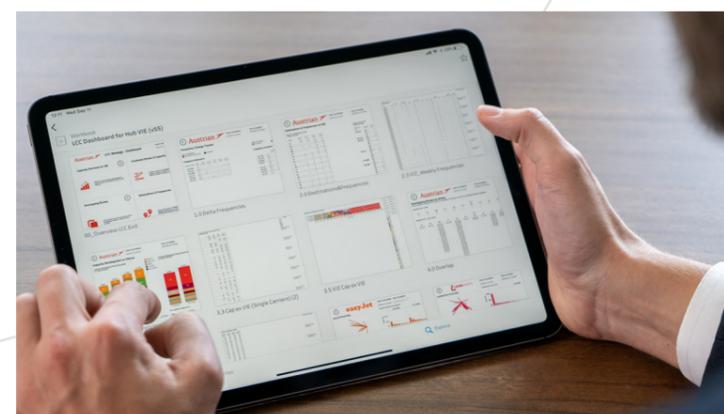
Konzernpolitik



Beispiel:

Frage: Ich treffe zufällig einen Politiker zum ersten Mal und erzähle ihm von wichtigen politischen Herausforderungen für den Luftverkehr, ohne meine Firmenzugehörigkeit zu erwähnen. Darf ich das?

Antwort: Nein. Interessenvertretung muss jederzeit transparent erfolgen. Dazu müssen Sie Ihre Identität und Ihre Anliegen dem Gesprächspartner von Anfang an offenlegen. Außerdem müssen Sie in den entsprechenden Transparenzregistern eingetragen sein und auf diesen Eintrag hinweisen.



A Lufthansa employee, a woman with blonde hair wearing a dark blue suit jacket, a white shirt, and a yellow scarf, is smiling and looking towards a group of people. She is standing behind a white counter. In the foreground, the back of a man's head and shoulders is visible; he is wearing a blue and white plaid shirt and has an orange jacket draped over his shoulder. To the left, a woman with long blonde hair is looking towards the employee. To the right, another woman with dark hair is looking towards the employee. The background shows a modern office environment with large windows, a glass door with a green exit sign, and a blue metal cart.

VERANTWORTUNG
FÜR UNSERE
UNTERNEHMENSWERTE



Beispiel:

Frage: Für unsere Abteilung wurde ein Mietvertrag für verschiedene Büroflächen für einen mehrjährigen Zeitraum abgeschlossen. Während der Laufzeit des Mietvertrages zeigt sich, dass ein wesentlicher, klar abgrenzbarer Teil dieser Flächen bis zum Ende des Mietvertrages nicht mehr genutzt oder weitervermietet werden kann. Hat dieser Sachverhalt Auswirkungen auf den Jahres- und Konzernabschluss?

Antwort: Ja, da für die dauerhaft nicht genutzten Flächen monatliche Mietaufwendungen anfallen, denen kein Nutzen gegenübersteht. In diesem Fall sind die bis zum Vertragsende anfallenden Mietkosten ab Beginn des Leerstandes – also auch bereits unterjährig – in voller Höhe als Mietaufwand durch Bildung einer „Rückstellung für drohende Verluste“ zu erfassen.



Ordnungsmäßigkeit der Rechnungslegung

Wir bekennen uns zu einer transparenten und ordnungsgemäßen Darstellung unserer aktuellen Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie der Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung des Lufthansa-Konzerns im Rahmen unserer quartalsweise veröffentlichten Finanzberichterstattung.

Die zu veröffentlichende Finanzberichterstattung umfasst die Zwischenberichte für das 1. bis 3. Quartal des Konzerns sowie den Konzernabschluss und den Jahresabschluss für das gesamte Geschäftsjahr.

Warum haben wir diese Regel?

Die externe Rechnungslegung unterliegt einer Vielzahl gesetzlicher Regelungen, insbesondere für börsennotierte Unternehmen wie die Deutsche Lufthansa AG. Eine Nichtbeachtung dieser Regelungen kann unterschiedliche Konsequenzen wie Bußgelder für Ordnungswidrigkeiten, reputationsschädigende Veröffentlichung von Fehlerkorrekturen, Rechtsstreitigkeiten mit Aktionären bis hin zu strafrechtlichen Untersuchungen zur Folge haben.

Fragen Sie sich:

- Ist mein Aufgabenbereich von Anforderungen an die externe Rechnungslegung betroffen?
- Habe ich Zugriff auf die entsprechenden internen Richtlinien?
- Weiß ich, an wen ich mich im Zweifelsfall wenden kann?

Verweise:

HGB- und IFRS-Bilanzierungsrichtlinien des Bereiches Corporate Accounting

Bei Fragen wenden Sie sich an:

Corporate Accounting

Schutz unserer Unternehmensressourcen

Wir schützen unsere Unternehmensressourcen vor Risiken und Bedrohungen und gehen verantwortungsvoll mit vertraulichen Informationen um.

Zu unseren Unternehmensressourcen zählen sowohl unser materielles Eigentum als auch immaterielle Werte wie Kundenzufriedenheit, Reputation, unsere Marke, Geschäftsbeziehungen, Knowhow, Daten oder vertrauliche Informationen.

Warum haben wir diese Regel?

Damit unsere Ressourcen jederzeit für die Erreichung unserer Ziele zur Verfügung stehen, achten wir darauf, sie vor Verlust, Diebstahl, Beschädigung und Missbrauch zu schützen. Dies gilt selbstverständlich auch in der digitalen Welt und für das uns anvertraute Eigentum unserer Kunden und Geschäftspartner.

Fragen Sie sich:

- Kenne ich die für unser Geschäft kritischen Ressourcen und treffe ich die notwendigen Maßnahmen, um diese nachhaltig zu schützen?
- Habe ich meine Dateien entsprechend ihrer Vertraulichkeit richtig klassifiziert und gegebenenfalls verschlüsselt?
- Kenne und beachte ich die Vorgaben zur IT-Sicherheit und Sorge ich dafür, dass niemand unbefugt auf unsere Systeme zugreifen kann?
- Treffe ich angemessene Maßnahmen zum Schutz dienstlicher Laptops, Mobiltelefone und Informationsträger auch auf Dienstreisen und bei der Remote-Arbeit?

Bei Fragen wenden Sie sich an:

Corporate Business Security

Beispiel:

Frage: Auf einer Konferenz habe ich von einer anderen Teilnehmerin einen USB-Stick mit einer Präsentation bekommen. Darf ich diese auf meinem dienstlichen Laptop öffnen?

Antwort: Die Nutzung fremder Datenträger birgt immer das Risiko, dass unbemerkt Schadsoftware auf Ihren PC gelangt. Lassen Sie sich die Datei per E-Mail zusenden.





Beispiel:

Frage: Als Flugbegleiter mache ich Fotos von meinen Kolleg:innen im Layover in lockerer Freizeitkleidung und will diese auf meinem privaten Social Media-Account posten, um für meinen Beruf zu werben. Darf ich das tun?

Antwort: Sie dürfen die Fotos nur dann posten, wenn die Kolleg:innen dem zugestimmt haben und die Darstellung angemessen ist.



Externe Kommunikation in sozialen Netzwerken

Wir vertrauen auf einen verantwortungsvollen Umgang der Mitarbeitenden bei der Nutzung von sozialen Medien, insbesondere in Bezug auf ihren Arbeitgeber.

Kommunikation in sozialen Netzwerken umfasst das Teilen von Texten, Dokumenten, Videos oder Fotos auf öffentlich zugänglichen Plattformen, die Beteiligung an öffentlich einsehbaren Diskussionen oder das Kommentieren von Inhalten Dritter.

Warum haben wir diese Regel?

Gerade in der Online-Kommunikation verbreiten sich einmal veröffentlichte Inhalte schnell und sind kaum zu korrigieren. Unangemessene oder falsche Informationen können das Vertrauen unserer Kunden, Geschäftspartner und Aktionäre schädigen. Daher ist beim Teilen von Inhalten mit Unternehmensbezug auch im privaten Kontext besonderes Verantwortungsbewusstsein geboten.

Fragen Sie sich:

- Sind die Inhalte, die ich teilen möchte, für die Öffentlichkeit bestimmt, oder könnten sie dem Ansehen unseres Unternehmens oder einzelner Personen schaden?
- Habe ich sorgfältig abgewogen, ob persönliche Äußerungen, die ich nicht als Vertreter:in der Lufthansa Group in sozialen Netzwerken teilen möchte, nicht im Einklang mit den in diesem Code of Conduct veröffentlichten Werten der Lufthansa Group stehen, vor allem, wenn ich nicht ausschließen kann, dass andere einen Bezug meiner persönlichen Äußerungen zur Lufthansa Group herstellen?
- Sind meine persönlichen Ansichten eindeutig als solche gekennzeichnet, so dass sie nicht mit der Position des Unternehmens verwechselt werden können?
- Habe ich die erforderlichen Genehmigungen eingeholt, bevor ich in der Öffentlichkeit Aussagen im Namen der Lufthansa Group tätige?
- Ist meine Sprache, schriftlich oder mündlich, angemessen?

Verweise:

Lufthansa Group Social Media Guidelines

Bei Fragen wenden Sie sich an:

Corporate Communications, Bereich Social & Media

Anhang zum Code of Conduct

Folgende Ergänzungen gelten für den Heimatmarkt Schweiz:

Respektvoller Umgang, S. 7:

Verweise:

- SWISS Website > Corporate Responsibility > Compliance > Elektronisches Hinweisgebersystem

Safety & Security, S. 8:

Verweise:

- Vorgaben des SWISS Safety Management Systems (SMS)

Klima- und Umweltschutz, S. 9:

Verweise:

- SWISS Website > Corporate Responsibility

Achtung der Menschenrechte, S. 10:

Verweise:

- SWISS Website > Corporate Responsibility > Compliance > Elektronisches Hinweisgebersystem
- SWISS Website > Corporate Responsibility > Soziale Verantwortung > Erklärung zur modernen Sklaverei und zum Menschenhandel

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, S. 11:

Weitere Informationen erhalten Sie bei:

- SWISS Medical Services

Digitalisierung und Datenschutz, S. 18:

Bei Fragen wenden Sie sich an:

- Data Protection Coordinator, Data Protection Assignee oder dataprotection@swiss.com

Ordnungsmässigkeit der Rechnungslegung, S. 22:

Verweise:

- Obligationenrecht (OR)

Deutsche Lufthansa AG
Lufthansa Group Communications
Leitung: Andreas Bartels
Lufthansa Aviation Center
60546 Frankfurt am Main

