Miteinander bei Lidl

Als internationales Handelsunternehmen sind wir uns unserer **Verantwortung gegenüber unserer Belegschaft**, **unserer Kundschaft**, unseren **Geschäftspartnern** und der **gesamten Gesellschaft** bewusst. Gemäß unserem Unternehmensgrundsatz „Wir halten uns an geltendes Recht und interne Richtlinien" ist es für uns **selbstverständlich**, **Menschenrechte zu respektieren**. Darüber hinaus sind wir Mitglied in diversen Initiativen zur Förderung von Vielfalt sowie zur Gleichstellung von Geschlechtern am Arbeitsplatz (z.B. Charta der Vielfalt und UN Women's Empowerment Principles).
Wir fördern ein **faires**, **offenes** und **vertrauensvolles Miteinander** und rücken dabei den Menschen in den Mittelpunkt unseres Handelns. So kommen wir unserer Unternehmensvision näher, auch als Arbeitgeber die **1. Wahl** zu sein.

Was bedeutet „Miteinander bei Lidl" für uns?

Wir stehen für **Gleichbehandlung** ein. Daher tolerieren wir keine Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität, der Rasse, der Hautfarbe oder der ethnischen Herkunft, der Sprache, der Religion oder Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, des Gesundheitsstatus, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder eines sonstigen Status.

- Wir akzeptieren **keine Verhaltensweisen**, die mit **physischer bzw. psychischer Gewalt** verbunden sind, insbesondere Nötigung, (sexuelle) Belästigung, Mobbing und Hassrede.
- Wir leben und fordern **Gleichbehandlung entlang unserer Wertschöpfungskette** – von unseren Geschäftspartnern über unsere Mitarbeiter bis hin zu unserer Kundschaft.
- **Wir schätzen die Vielfalt** unserer Mitarbeiter und fördern ein Arbeitsumfeld, in dem sich jeder Einzelne willkommen und respektiert fühlt.

Wie stellen wir dieses Miteinander sicher?

- Zur Sicherstellung dieses Miteinanders sind **transparente** sowie **faire Unternehmensrichtlinien und -prozesse** implementiert.
- Wir **sensibilisieren unsere Mitarbeiter** zu verschiedenen Formen von Ungleichbehandlung, Mobbing und sexueller Belästigung durch unsere Unternehmenswerte und -grundsätze, unser Führungsleitbild und unsere Verhaltensregeln Compliance.
- Sollte sich Ungleichbehandlung oder psychische/ physische Gewalt ereignen oder ein Risiko diesbezüglich bestehen, bieten wir über unsere **vertraulichen Hinweisgeberkanäle** sowohl Mitarbeitern als auch Dritten die Möglichkeit, uns Hinweise auf mögliche Verstöße zu übermitteln.
- Gemäß dem **„Null-Toleranz-Prinzip"** wird bei Lidl jeder Hinweis auf Ungleichbehandlung oder psychische/ physische Gewalt untersucht.
- Darüber hinaus unterstützt insbesondere die **Vertrauensperson** als neutraler Ansprechpartner Mitarbeiter bei schwierigen privaten und beruflichen Situationen.

Wir alle tragen die Verantwortung für ein faires, offenes und vertrauensvolles Miteinander, frei von Barrieren.

Wir sind Lidl.

Der Vorstand

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in dieser Publikation die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

Together at Lidl

As an international retail company, we are aware of our **responsibility** toward **our employees, our customers, our business partners** and **society as a whole.** In keeping with our corporate principle „We comply with applicable law and internal guidelines“, **it goes without saying that we respect human rights.** In addition, we are a member of various initiatives promoting diversity as well as gender equality in the workplace, such as the Diversity Charter and the UN Women‘s Empowerment Principles.
We promote a **fair** and **open** corporate **environment based on trust** and put people at the center of our actions. This brings us closer to our vision of being **1. choice as an employer.**

What does „Together at Lidl“ mean to us?

We advocate **equal treatment.** This means that we do not tolerate unequal treatment based on gender or gender identity, race, skin color or ethnic origin, language, religion or beliefs, political or other opinions, national or social origin, belonging to a national minority, property, birth, health status, disability, age, sexual orientation or any other status.

- We do **not accept behavior** that involves **physical or psychological violence,** particularly coercion, (sexual) harassment, bullying and hate speech.
- We practice and demand **equal treatment throughout our value chain** – from our business partners and our employees all the way to our customers.
- **We value the diversity** of our employees and promote a work environment in which every individual feels welcome and respected.

How do we foster this togetherness?

- **Transparent** and **fair corporate guidelines and processes** are implemented to foster this spirit of togetherness.
- We **raise employee awareness** of various forms of unequal treatment, bullying and sexual harassment through our corporate values and principles, our leadership principles and our Compliance Rules of Conduct.
- If unequal treatment or psychological/physical violence occurs or there is a risk in this regard, we offer both employees and third parties the opportunity to report potential violations to us through our **confidential whistleblowing channels.**
- In keeping with its **zero-tolerance policy**, Lidl investigates every report of unequal treatment or psychological/physical violence.
- In addition, the **Person of Trust** can support employees as a neutral contact person in difficult private and professional situations.

We all bear the responsibility for a fair and open corporate spirit based on trust and free from barriers.

For reasons of better readability, the masculine form is used in this publication for personal names and nouns. Corresponding terms should be understood to apply to all persons regardless of their gender. The shortened form is used for editorial reasons only and is not intended as a value judgment.

We are Lidl.

The executive board