



connect with confidence.

## **CiS-Gruppe**

### **ETHIK- und VERHALTENSKODEX, Code of Conduct**

---

Die Grundsätze des Ethik- und Verhaltenskodex, Code of Conduct sind verpflichtend für alle Mitarbeitenden der CiS-Gruppe.

Zu der CiS-Gruppe gehören folgende Unternehmen:



CiS electronic GmbH

CiS systems s.r.o.



Zabel Technik GmbH & Co. KG

Im Folgenden wird daher von der CiS-Gruppe, CiS und den Mitarbeitenden der CiS-Gruppe gesprochen – gemeint sind dann auch die Mitarbeitenden der Zabel Technik GmbH & Co. KG.



connect with confidence.

## **CiS-Gruppe**

### **ETHIK- und VERHALTENSKODEX, Code of Conduct**

---

Inhalt: 18 Seiten, Stand Juli 2026

#### **1. Mission Statement: Verpflichtung zur Integrität**

#### **2. Unsere Werte**

#### **3. Verhalten gegenüber Geschäftspartnern**

##### 3.1 Interessenkonflikte

##### 3.2 Anbieten und Gewähren von Geschenken oder sonstigen Vorteilen

##### 3.3 Fordern und Annehmen von Geschenken oder sonstigen Vorteilen

##### 3.4 Vertreter staatlicher Stellen, politische Spenden, Sponsoring

##### 3.5 Ablehnung von Geschäftsbeziehungen unter bestimmten Voraussetzungen

##### 3.6 Erwartungen an unsere Lieferanten und Geschäftspartner

##### 3.7 Handelskontrollen

#### **4. Verhalten gegenüber Mitarbeitenden**

##### 4.1 Umgang miteinander sowie Diskriminierung und Förderung von Vielfalt

##### 4.2 Arbeits- und Gesundheitsschutz

##### 4.3 Fehlerkultur

##### 4.4 Umgang mit internem Wissen

##### 4.5 Umwelt

#### **5. Verhalten gegenüber dem Unternehmen**

##### 5.1 Unternehmenseigentum

##### 5.2 Vertraulichkeit

##### 5.3 Kommunikation an die Öffentlichkeit und mit den Medien

##### 5.4 Datenschutz

#### **6. Geltung, Einhaltung und Umsetzung des Ethik- und Verhaltenskodex**

##### 6.1 Einführung des Ethik- und Verhaltenskodex und Fragen

##### 6.2 Verstöße und Sanktionen

#### **7. Anhang: Die zehn Prinzipien des Global Compact**



connect with confidence.

## **1. Mission Statement: Verpflichtung zur Integrität**

Integrität gehört zum Selbstverständnis unseres Unternehmens. CiS versteht sich als „ehrbares Unternehmen“ im Sinne des ehrbaren Kaufmanns.

Es ist verpflichtend, dass Aufrichtigkeit, Ehrlichkeit, Offenheit, Gerechtigkeitsstreben und Vertrauenswürdigkeit das Handeln und Verhalten jedes Mitarbeitenden mit gegenseitigem Respekt nach innen und außen bestimmen. Unser Leitspruch „connect with confidence“ ist kein Werbespruch, sondern unser Selbstverständnis.

Die Glaubwürdigkeit unseres Unternehmens und das Vertrauen unserer Kunden, Lieferanten, Banken, Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit werden vom Verhalten jedes einzelnen Mitarbeitenden entscheidend beeinflusst.

Von allen Mitarbeitenden der CiS-Gruppe erwarten wir, die Grundsätze des CiS-Ethik- und Verhaltenskodex zu kennen und stets zu beachten. Wir haben Wertevorstellungen, die unser Handeln berechenbar machen und uns und unseren Geschäftspartnern Sicherheit geben. Wir unterstützen und leben die 10 Prinzipien des „Global Compact“ der Vereinten Nationen, welche ebenso Grundlage unserer Werte sind.

Die jeweiligen Gesetze der Länder, in denen die Mitarbeitenden der CiS-Gruppe tätig sind, zu befolgen und damit übereinstimmende, allgemein anerkannte Gebräuche zu respektieren und zu beachten ist selbstverständlich. Dazu zählen beispielsweise die Gesetze zur Strafbarkeit von Bestechung und Korruption im Geschäftsverkehr ebenso wie etwa die für unsere Sozialstandards maßgeblichen international geltenden Menschenrechte, aber auch gute Sitten und Gebräuche.

Für alle Mitarbeitenden der CiS-Gruppe ist der vorliegende Verhaltenskodex verbindlich. Alle Führungskräfte unseres Unternehmens sind verpflichtet, den mit diesem Regelwerk vermittelten Grundsatz der Verpflichtung zur Integrität zu leben, klar zu kommunizieren und eigenverantwortlich für dessen Erhaltung zu sorgen.

Verstöße und grobe Verletzungen dieses Verhaltenskodex, können zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, in schweren Fällen auch zur fristlosen Kündigung, führen. Die Mitarbeitenden erkennen den Verhaltenskodex an und sind sich bewusst, dass er Gegenstand des Arbeitsvertrages ist, also die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen durch diesen Verhaltenskodex im Einzelnen konkretisiert werden.



connect with confidence.

## CiS-Gruppe, Juli 2026

Peter M. Wöllner  
Gesellschafter der CiS-Gruppe

Martin Wöllner  
CiS electronic GmbH  
Geschäftsführer

Thorsten Tepper  
CiS electronic GmbH  
Geschäftsführer

Maren Hardt  
CiS electronic GmbH  
CSR-Beauftragte

Andreas Schmidt  
CiS electronic GmbH  
Compliance-Beauftragter

Axel Vornhagen  
CiS systems s.r.o.  
Geschäftsführer

Jan Steves  
Zabel Technik GmbH & Co. KG  
Geschäftsführer



connect with confidence.

## **2. Unsere Werte**

Von jedem Mitarbeitenden wird erwartet, dass er auf der Grundlage der Werte der CiS-Gruppe entscheidet und handelt.

Die Grundwerte der CiS-Gruppe sind Integrität, Ehrlichkeit, Verlässlichkeit sowie soziales, ressourcenschonendes, lösungsorientiertes und verantwortungsvolles Handeln. Sie gelten als Maßstab für die Bewertung unseres Entscheidens und Handelns und sind im Ethik- und Verhaltenskodex verbindlich beschrieben.

### **Integrität**

Unsere Entscheidungen und unser Handeln stehen immer und fortdauernd im Einklang mit unseren Werten und Prinzipien.

### **Ehrlichkeit**

Jeder Einzelne handelt offen und transparent, sodass Ehrlichkeit die Grundlage für unsere Zusammenarbeit und Kommunikation bildet.

### **Verlässlichkeit**

Wir sind ein verlässlicher Partner – sowohl intern als auch extern. Auf unsere Zusagen und Handlungen kann sich jeder verlassen.

### **Soziales, ressourcenschonendes, lösungsorientiertes und verantwortungsvolles Handeln**

Wir achten auf ein respektvolles Miteinander, gehen verantwortungsvoll mit Ressourcen um und suchen stets nach nachhaltigen und praktikablen Lösungen. Jeder Mitarbeitende übernimmt Verantwortung für die Konsequenzen seines Handelns – sowohl vor als auch nach einer Entscheidung.

### **Unsere unternehmerischen Grundsätze**

Auf Basis unseres Wertesystems sind folgende Leitlinien für unser Unternehmen verbindlich:

#### **1. Wir beachten unsere Stakeholder**

CiS ist bestrebt, den eigenen wirtschaftlichen Erfolg und den seiner Partner zu optimieren. Daher betreiben wir unser Geschäft so, dass es im Umgang mit Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und der Gesellschaft gegenüber gesetzestkonform und fair ist und die höchstmögliche Integrität aufweist.

#### **2. Wir verpflichten uns dem nachhaltigen Unternehmenserfolg**



connect with confidence.

Ziel unserer Ergebnisorientierung ist die Sicherstellung des langfristigen Unternehmensbestandes. Neben dem wirtschaftlichen Erfolg berücksichtigen wir dabei auch ökologische und soziale Auswirkungen und streben eine nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens an.

### **3. Wir unterstützen das Vertrauensklima**

Wir entscheiden und handeln stets so, dass das Vertrauen in CiS intern und extern gefestigt und gefördert wird. Bei konkurrierenden Interessen berücksichtigen wir die Konsequenzen für alle Beteiligten.

### **4. Wir unterstützen eine wachsende Identifikation mit CiS**

Wir entscheiden und handeln stets so, dass sich unsere externen und internen Partner jederzeit mit den CiS-Werten, Grundsätzen, Entscheidungen und Handlungen identifizieren können und damit dauerhaft zu wertvollen Partnern werden.

### **5. Wir verpflichten uns zu verständlicher Information und Transparenz**

Wir entscheiden und handeln so, dass alle Partner sich informiert fühlen und unsere Entscheidungen jederzeit verstehen.

### **6. Wir fördern und entwickeln Kompetenz**

Der Erfolg der CiS basiert auf fachlich-technischer und sozialer Kompetenz der Mitarbeitenden. Wir berücksichtigen in unseren Entscheidungen und Handlungen die Förderung und Entwicklung dieser Kompetenzen.

### **7. Wir fordern und unterstützen Selbstständigkeit und Selbstverantwortung**

CiS gestaltet und entwickelt seine Unternehmenskultur so, dass allen internen und externen Beteiligten selbstständiges und selbstverantwortliches Entscheiden und Handeln möglich ist.

### **8. Wir fordern und unterstützen Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit**

Die Leistungsbereitschaft aller internen und externen Partner ist für CiS selbstverständlich. Diese zu fördern und zu entwickeln ist unsere Verpflichtung. Die Leistungsfähigkeit aller internen und externen Partner wird in unserem Entscheiden und Handeln gefördert und gleichzeitig berücksichtigt bei der Delegation von Aufgaben, Projekten und Zielen.

### **9. Wir tolerieren keine Diskriminierung**

Wir stehen für einen respektvollen und fairen Umgang miteinander. Alle Mitarbeitende werden bei uns gleichbehandelt – unabhängig von persönlichen Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Herkunft, Nationalität, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung oder Identität. Diskriminierung,



connect with confidence.

Belästigung oder Benachteiligung haben bei uns keinen Platz. Wir tragen gemeinsam dazu bei, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Respekt und Wertschätzung geprägt ist.

## **10. Wir fördern Vielfalt und Chancenvielfalt**

Wir verstehen Vielfalt als wichtige Stärke unseres Unternehmens. Unterschiedliche Erfahrungen, Perspektiven und Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden bereichern die Zusammenarbeit und fördern Innovation. Wir setzen uns aktiv für ein inklusives Arbeitsumfeld ein, schaffen faire Entwicklungsmöglichkeiten und ermöglichen allen Mitarbeitenden die gleichberechtigte Teilhabe.

### **3. Verhalten gegenüber Geschäftspartnern**

Diese Regeln gelten für alle im Unternehmen tätigen Mitarbeitenden und sind unternehmensweit verbindlich.

Gegenüber Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten, Banken, Mitbewerbern etc.) und Vertretern öffentlicher und staatlicher Stellen ist zwingend eine klare Grenze zwischen dem üblichen Rahmen einer Geschäftsbeziehung und privaten Interessen zu ziehen.

CiS stellt höchste Ansprüche an die Vermeidung und Bekämpfung jeglicher Art von Korruption und hält sich vorbehaltlos an die jeweils geltenden Antikorruptionsgesetze.

Alle Geschäftsvorfälle müssen vollständig und einwandfrei in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen und kundenspezifischen Forderungen dokumentiert werden (z.B. steuerrechtliche und handelsrechtliche Aufbewahrungspflichten für Jahresabschlüsse, Buchungsbelege, Geschäftsbriefe und Verträge).

Geschäftspartner können sich in allen Fällen an unsere zuständige CSR-Beauftragte, Frau Maren Hardt [csr@cis.de](mailto:csr@cis.de) Firmenanschrift Krefeld wenden. Diese Anfragen werden streng vertraulich und neutral bearbeitet.

#### **3.1 Interessenkonflikte**

CiS erwartet von seinen Mitarbeitenden Loyalität gegenüber dem Unternehmen und dessen Geschäftspartnern. Sämtliche Mitarbeitende müssen Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit Unternehmensinteressen oder Interessen der Geschäftspartner in Konflikt geraten. Dazu gehört, dass Mitarbeitende private Meinungsäußerungen - auch auf sämtlichen Social-Media-Plattformen - in der Öffentlichkeit nicht in Verbindung mit ihrer Funktion im Unternehmen äußern.



connect with confidence.

### **3.2 Anbieten und Gewähren von Geschenken oder sonstigen Vorteilen**

Zuwendungen aller Art durch Mitarbeitende der CiS-Gruppe an Geschäftspartner, deren Mitarbeitende oder sonstige Dritte, als Gegenleistung für eine Bevorzugung, sind strikt untersagt.

Vergütungen und Rückvergütungen (z.B. Rabatte) an Vertragspartner dürfen nur auf vertraglicher Grundlage und auf die geschäftlichen Konten der Geschäftspartner gezahlt werden.

Höflichkeitsgeschenke, die bis zu einem gewissen Umfang den allgemein üblichen Geschäftspraktiken entsprechen, sind in jedem Fall so zu gestalten, dass der Empfänger ihre Annahme nicht verheimlichen muss und dass er nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit gedrängt wird.

Einladungen (z.B. im Zusammenhang mit Bewirtungen und Veranstaltungen) an Geschäftspartner oder deren Mitarbeitenden dürfen nur ausgesprochen werden, wenn sie einen geschäftsüblichen Rahmen nicht übersteigen.

Für detaillierte Regelungen zu Geschenken, Einladungen, Bewirtungen und sonstigen Vorteilen, einschließlich zulässiger Höchstwerte, Genehmigungsprozesse und Dokumentationspflichten, verweisen wir auf unsere separate Ethik- und Compliance-Richtlinie der CiS Gruppe. Alle Mitarbeitenden, sind verpflichtet, diese Richtlinie zusätzlich zum Verhaltenskodex zu beachten.

### **3.3 Fordern oder Annehmen von Geschenken oder sonstigen Vorteilen**

Geschenke oder Einladungen von Geschäftspartnern entsprechen in einem gewissen Umfang den allgemein üblichen Geschäftspraktiken. Allerdings kann die Annahme zu Interessenkonflikten führen und den guten Ruf des Unternehmens gefährden.

Kein Mitarbeitender darf seine Position oder Funktion im Unternehmen dazu nutzen, persönliche Vorteile zu fordern, anzunehmen oder sich zu verschaffen. Die Annahme darüberhinausgehender Geschenke und andere Vorteilsgewährungen für sich und nahestehende Personen bedarf der Information und Genehmigung des Vorgesetzten.

Konkrete Regelungen zu Schwellenwerten, Genehmigungsprozessen und Dokumentation sind in der separaten Antikorruptionsrichtlinie festgelegt.

### **3.4 Vertreter staatlicher Stellen, politische Spenden, Sponsoring**

Keinem Amtsträger im In- und Ausland darf ein persönlicher Vorteil irgendwelcher Art angeboten werden.



connect with confidence.

Ausgenommen sind allgemeine übliche Höflichkeitsgesten wie z.B. Bewirtung oder sonstige Zuwendungen, die einen geringen, üblichen und angemessenen Wert haben und ohne Einfluss auf geschäftsrelevante Entscheidungen sind. Jeder Fall einer derartigen persönlichen Zuwendung bedarf der Genehmigung des Vorgesetzten.

Berücksichtigen Sie dabei, dass die Verwaltungsvorschriften für das Verhalten staatlicher Stellen in diesem Zusammenhang teilweise unterschiedliche und sehr niedrige Schwellenwerte vorsehen, so dass grundsätzlich äußerste Zurückhaltung geboten ist.

### **3.5 Ablehnung von Geschäftsbeziehungen unter bestimmten Voraussetzungen**

CiS geht keine Geschäftsbeziehung mit Geschäftspartnern ein, die gegen das internationale Menschenrecht wie z.B. Kinderarbeit, Zwangsarbeit, grobe Verletzung von Arbeitssicherheitsmaßnahmen o.ä. verstoßen oder auf Sanktionslisten genannt sind

### **3.6 Erwartungen an unsere Lieferanten und Geschäftspartner**

Unseren Lieferanten und Geschäftspartnern kommt bei der Unterstützung der genannten Verhaltensregeln eine besondere Bedeutung zu. Wir erwarten von allen Lieferanten, dass sie die Wertgrundsätze von CiS teilen und die Einhaltung der ethischen Normen und gesetzlichen Bestimmungen sicherstellen. Grundlage für Geschäftsbeziehungen sind die strikte Einhaltung der 10 Prinzipien des „Global Compact“ der Vereinten Nationen, welche auch Grundlage unserer Werte sind.

#### **Beschaffung von Vorprodukten:**

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie bei der Beschaffung von Vorprodukten, Komponenten und Rohstoffen im Einklang mit anerkannten internationalen Sorgfaltsstandards handeln. Hierzu gehört insbesondere, dass keine Rohstoffe aus Konfliktgebieten bezogen werden, in denen durch deren Gewinnung oder Handel Krieg und Unterdrückung finanziert werden. Dies betrifft insbesondere die Materialien Tantal, Gold, Zinn und Wolfram (3TG) aus der Region Kongo und Anrainerstaaten.

Zur Sicherstellung dieser Anforderungen sind unsere Lieferanten aufgefordert, die jeweils aktuellen Erklärungen gemäß CMRT und EMRT zu beantworten. Diese werden von uns regelmäßig geprüft und dokumentiert.

Weitere Informationen sind in unserem [Lieferanten Code of Conduct](#) nachzulesen.



connect with confidence.

### **3.7 Handelskontrollen**

Wir beachten alle anwendbaren Vorschriften zu Exportkontrolle, Embargos und Sanktionen – für Waren, Software, Technologie, technische Unterstützung und sonstige Informationsweitergaben. CiS hält alle geltenden Exportkontroll- und Zollgesetze in den Ländern mit Geschäftstätigkeit ein.

Internationale Geschäfte prüfen wir risikoorientiert hinsichtlich Produkt, Empfänger, Bestimmungsland, Endverwendung und Genehmigungspflichten. Geschäfte dürfen nur durchgeführt werden, wenn alle Prüfungen, Freigaben und Genehmigungen vorliegen.

Wir dulden keine Umgehung exportkontrollrechtlicher Vorgaben, etwa durch unzutreffende Angaben, Zwischenschaltung Dritter oder Verschleierung von Endverwendung oder Endempfänger. Verstöße können zu Geldstrafen, Ausschluss aus vereinfachten Import- und Exportverfahren sowie arbeitsrechtlichen, zivil- oder strafrechtlichen Konsequenzen führen.

Alle Beschäftigten müssen Risiken oder Auffälligkeiten unverzüglich melden. Gutgläubige Hinweise führen zu keinen Nachteilen.

## **4. Verhalten Gegenüber Mitarbeitenden**

Unsere Wertschätzung ist für alle Mitarbeitenden gleich. Deshalb zeichnet sich unser Unternehmen dadurch aus, dass sich alle Mitarbeitenden höflich, fair und offen sowie mit Verständnis, Respekt und Toleranz begegnen.

Entsprechend erwarten wir von jedem Mitarbeitenden einen sachorientierten, freundlichen und fairen Umgang mit der Belegschaft auf allen Ebenen und in allen Unternehmensbereichen. Jeder Manager und Mitarbeitende mit Führungsverantwortung ist verpflichtet, diesen Ethik- und Verhaltenskodex als gutes Vorbild für alle Mitarbeitenden zu leben.

### **4.1 Umgang miteinander sowie Diskriminierung und Förderung von Vielfalt**

Kein Mitarbeitender darf auf Grund von Geschlecht, Alter, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, politischer Meinung, sexueller Orientierung, religiöser Überzeugung, sozialer Herkunft, körperlicher Konstitution oder sonstiger persönlicher Eigenschaften diskriminiert, d.h. ohne sachlichen Grund, benachteiligt werden.

Wir fordern jeden Mitarbeitenden auf, zu einer Atmosphäre respektvollen Miteinanders beizutragen, in der jegliche Art von persönlicher Belästigung ausgeschlossen wird.



connect with confidence.

Dazu gehören insbesondere Arbeitsplatzschikanen (Mobbing), unerwünschte sexuelle Annäherungen, unerwünschter Körperkontakt, unsittliche Angebote oder ein durch rohe oder beleidigende Bemerkungen oder Erniedrigungen beeinträchtigtes Arbeitsumfeld.

Wir fördern aktiv ein vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeitenden – unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung oder anderen persönlichen Merkmalen – gleiche Chancen erhalten. Wir stärken insbesondere die ausgleichende Freundschaft unter unseren deutschen, tschechischen und polnischen Mitarbeitenden und verstehen uns als „CiS-Familie“. Unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen betrachten wir als Bereicherung und Innovationsquelle für unser Unternehmen. Wir setzen uns für Chancengleichheit und die gezielte Förderung unterrepräsentierter Gruppen ein. Wir verfolgen das Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Vielfalt und Inklusion in all ihren Dimensionen fördert. Diskriminierung, Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz werden nicht toleriert.

#### **4.2 Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden ist ein hohes Gut. CiS gewährleistet die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz an allen Arbeitsplätzen und erfüllt alle diesbezüglichen jeweils nationalen und internationalen Bestimmungen, insbesondere die Vorgaben der ILO-Kernarbeitsnormen und des UN Global Compact.

Wir verpflichten uns zur Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Arbeitsschutzmaßnahmen. Alle technischen Geräte, Maschinen und Anlagen, Alarm- und Feuerlöschsysteme, Defibrillatoren usw. werden regelmäßig auf ihre technische Sicherheit überwacht.

CiS führt regelmäßige Schulungen zum Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz durch und fördert die aktive Beteiligung aller Mitarbeitenden an der ständigen Verbesserung der Arbeitssicherheit.

Die Arbeit darf nicht unter dem Einfluss von Alkohol, Cannabis oder anderen berauschenden Mitteln ausgeübt werden. Ausnahmen mit einem Gläschen Alkohol zu besonderen Anlässen (z.B. Hochzeit, Geburt eines Kindes, Großauftrag usw.) bedürfen der Zustimmung der Geschäftsführung, wobei gesetzliche Regelungen zu beachten sind und die Sicherheit der Mitarbeitenden und des Unternehmens nicht gefährdet werden darf. Ein Glas zum Anstoßen sollte hier das Maß sein. Es ist selbstverständlich, dass in keinem Raum geraucht wird.



connect with confidence.

Wir streben eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitssicherheit an und setzen uns das Ziel, die Zahl der Arbeitsunfälle und berufsbedingten Erkrankungen nachhaltig zu reduzieren.

#### **4.3 Qualitäts- und Fehlerkultur**

Von der Qualität und Zuverlässigkeit unserer Produkte kann Menschenleben abhängen. Daher ist es die höchste Pflicht jedes Mitarbeitenden der CiS-Gruppe, dafür Sorge zu tragen, dass kein mangelbehaftetes Produkt unser Haus verlässt. Dazu kann jeder Mitarbeiter durch qualitativ hochwertige Ergebnisse seines jeweiligen Arbeitsprozesses im Sinne der CiS 0-Fehler-Politik beitragen.

Jeder Mitarbeitende der CiS-Gruppe wird auf die von ihm auszuführenden Tätigkeiten und Prozesse intensiv geschult und qualifiziert. Dennoch können Fehler auftreten. Fehler sind grundsätzlich menschlich und stellen keinen individuellen Vorwurf dar. Entscheidend ist der verantwortungsvolle Umgang mit Fehlern.

Wir erwarten, dass Fehler und Abweichungen idealerweise vom Verursacher selbst erkannt und offen benannt werden. Wird ein Fehler entdeckt, ist er vom Verursacher unverzüglich zu melden – ohne Scheu und ohne Verzögerung. Dabei ist es ausdrücklich erwünscht, auch Beinahe-Fehler oder Unsicherheiten anzusprechen. Treten Fehler oder Abweichungen auf, sind betroffene Prozesse sofort zu stoppen und fehlerhafte Produkte dürfen nicht an den nächsten Folgeprozess oder an den Kunden weitergegeben werden. Ziel ist es, mögliche Schäden frühzeitig zu begrenzen und die Produktsicherheit jederzeit sicherzustellen. Die Ursachen von Fehlern werden systematisch analysiert. Auf dieser Grundlage werden geeignete Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen festgelegt und umgesetzt, um Wiederholungen nachhaltig zu vermeiden. Verbesserungen werden in Standards (z. B. Arbeitsanweisungen, Prüfpläne oder Schulungsinhalte) überführt und innerhalb der Organisation transparent kommuniziert. Fehler bieten die Option der kontinuierlichen Verbesserung.

Das Melden von Fehlern, Abweichungen und Beinahe-Fehlern ist ausdrücklich erwünscht. Mitarbeitende, die zur Entdeckung und Offenlegung von Fehlern beitragen, werden dafür anerkannt und unterstützt. Niemand darf wegen einer Fehlermeldung benachteiligt werden. CiS fördert bewusst eine offene, lernorientierte und angstfreie Fehlerkultur als Grundlage für kontinuierliche Verbesserung, Qualitätssicherung und nachhaltigen Unternehmenserfolg.

#### **4.4 Umgang mit internem Wissen**

Mitarbeitende der CiS-Gruppe kommunizieren offen miteinander und tauschen Informationen selbstverständlich untereinander aus.

Für die Tätigkeit relevantes Wissen darf nicht unrechtmäßig vorenthalten, verfälscht oder selektiv weitergegeben werden. Informationen sind richtig und vollständig an andere Bereiche weiterzugeben, immer vorausgesetzt, es liegen keine vorrangigen Interessen (z.B. Geheimhaltung) vor.

#### **4.5 Umwelt**

Der schonende Umgang mit ökologischen Ressourcen begleitet jederzeit unser Handeln und Entscheiden. CiS verpflichtet sich, alle relevanten Umweltgesetze, Vorschriften und internationalen Standards - insbesondere die Prinzipien des UN Global Compact - einzuhalten.

Durch ein aktives Umweltmanagement sorgen wir dafür, dass die Belastung der Umwelt minimiert und Ressourcen so wirksam und sinnvoll wie möglich geschont werden. Wir überprüfen regelmäßig unsere Energieeffizienz und nutzen Optimierungspotenziale, um unseren ökologischen Fußabdruck weiter zu reduzieren.

Wir fördern das Umweltbewusstsein aller Mitarbeitenden durch regelmäßige Schulungen und die Einbindung in Umweltinitiativen. Darüber hinaus engagieren wir uns in externen Projekten wie der Umweltinitiative „Welt-Wald-Klima“ des Senats der Wirtschaft ([www.senat-deutschland.de](http://www.senat-deutschland.de)) und unterstützen durch weltweite Aufforstung die Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen.

Wir setzen uns für die kontinuierliche Verbesserung unserer Umweltleistung ein und verfolgen das Ziel, unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen mit dem Ziel Net Zero bis spätestens 2050 in der gesamten CiS-Gruppe ([weitere Informationen](#)) und den Ressourcenverbrauch weiter zu senken.

#### **5. Verhalten gegenüber dem Unternehmen**

Die Verpflichtung zur Integrität spiegelt sich auch in unserer alltäglichen Geschäftspraxis wider. Mitarbeitende der CiS-Gruppe verhalten sich loyal und gehen mit Vermögenswerten des Unternehmens stets umsichtig, verantwortlich, sparsam, umweltschonend und gesetzeskonform um. Mitarbeitende sind verpflichtet, empfundene Ungerechtigkeiten oder Missstände im Unternehmen zunächst intern an ihre Führungskraft, den Compliance-Beauftragten oder die Geschäftsführung zu melden. Alternativ oder ergänzend besteht die Möglichkeit, sich vertraulich an unsere Ombudsstelle ([ombudsstelle@cis.de](mailto:ombudsstelle@cis.de)) zu wenden.



connect with confidence.

Eine öffentliche Kommunikation oder Anprangerung von Missständen, insbesondere in sozialen Netzwerken, soll vermieden werden, sofern keine rechtlichen Gründe oder besondere Schutzinteressen entgegenstehen.

### **5.1 Unternehmenseigentum**

Jeder Mitarbeitende trägt dafür Sorge, das Eigentum der CiS-Gruppe sowie das uns anvertraute Eigentum unserer Kunden und Geschäftspartner vor Beschädigung, Verlust, Diebstahl oder Missbrauch zu schützen. Es ist selbstverständlich, vor Missachtung dieser Regel nicht die Augen zu verschließen, sondern mit Zivilcourage aktiv einzuschreiten und Missachtung offen aufzuzeigen.

Die private Nutzung von Unternehmenseigentum, einschließlich Arbeitsleistungen, Ausrüstungen, Gebäuden und sonstigen Wirtschaftsgütern, ist, soweit sie nicht durch gesonderte Vereinbarungen gestattet ist, untersagt. Ohne ausdrückliche Zustimmung der im Unternehmen zuständigen Stellen dürfen Einrichtungen und Gegenstände des Unternehmens auch nicht aus dem räumlichen Bereich des Unternehmens entfernt werden.

Auch geistiges Eigentum ist ein wertvolles Gut, das wir vor unbefugter Verwendung und Offenlegung schützen. Darunter fallen Geschäftsgeheimnisse, vertrauliche Informationen, Urheberrechte, Handelsmarken und Logos sowie Kundenlisten, Geschäftschancen und Produktspezifikationen. Der Schutz gilt unabhängig davon, ob sich das geistige Eigentum im Besitz der CiS, angeschlossener Unternehmen oder der Geschäftspartner befindet.

Jeder Mitarbeitende der CiS-Gruppe respektiert wirksame Schutzrechte Dritter und unterlässt ihre ungenehmigte Nutzung. Kein Mitarbeitender darf sich unbefugt Geheimnisse eines Geschäftspartners oder sonstiger Dritter verschaffen und/oder nutzen.

### **5.2 Vertraulichkeit**

Mitarbeitende der CiS-Gruppe schützen alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse vor der Kenntnisnahme nicht befugter Personen, dies gilt sowohl während der Dauer als auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dazu gehören sowohl unternehmensinterne Interessen als auch jegliche Informationen, die CiS-Kunden und deren Geschäftsgeheimnisse betreffen.

Interne und externe Informationen unterliegen unbedingt dem Schutz des absoluten Stillschweigens. Davon ausgenommen sind lediglich Informationen, die bereits öffentlich oder Dritten zugänglich sind oder von behördlicher Stelle eingefordert werden.



connect with confidence.

Bei unternehmensinternen Interessenkonflikten vermeiden wir eine negative Außenwirkung. Gegenüber Dritten wahren wir absolutes Stillschweigen und suchen eine unternehmensinterne Lösung. Das unternehmerische Interesse und der vertrauensvolle Umgang im Rahmen der Geschäftsbeziehungen zu Kunden, Geschäftspartnern und zur Öffentlichkeit darf auf keinen Fall beeinträchtigt werden.

### **5.3 Kommunikation an die Öffentlichkeit und mit den Medien**

Die Weitergabe von Unternehmensdaten und Informationen an die Öffentlichkeit und die Medien erfolgt ausschließlich durch den Geschäftsführer CEO der CiS electronic GmbH oder mit seiner Genehmigung.

Dazu zählen Finanzdaten, Informationen über Unfälle und Krisen, Fusionen und Übernahmen oder personelle Änderungen in der Führungsstruktur. Geschäftsbedingte Informationen, welche direkt mit einzelnen Geschäftspartnern, Behörden, Banken, Wirtschaftsprüfern usw. ausgetauscht werden, sind von ausdrücklich befugten Mitarbeitenden sorgfältig zu kommunizieren.

Unabhängig davon, ob die Äußerungen positiv oder negativ für CiS ausgelegt werden können, ist für unternehmensbezogene Meinungsäußerungen einzelner Mitarbeitenden gegenüber Medien eine Genehmigung einzuholen. In privaten und sozialen Netzwerken achtet jeder Mitarbeitende auf fairen Umgang mit Kollegen und dem Unternehmen. Ehrverletzende oder rufschädigende Äußerungen sind untersagt und verletzen unsere ethischen Werte.

### **5.4 Datenschutz**

Wir erheben, verarbeiten und nutzen personenbezogene Daten nur, sofern sie für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich sind.

Wir treffen bei CiS alle Maßnahmen, um Daten zu schützen, die das Unternehmen von Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und Kunden erhält. Unsere Maßnahmen, Sicherheitskonzepte und Abläufe werden von einem neutralen Datenschutzbeauftragten überwacht und auditiert.

Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein, ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

Wesentlicher Bestandteil der Datensicherheit sind die internen CiS-Richtlinien, die den Umgang mit den jeweiligen Kommunikationseinrichtungen (IT – Systeme, E-Mail, Inter- /Intranet) im Einzelnen regeln.



connect with confidence.

## **6. Geltung: Einhaltung und Umsetzung des Ethik- und Verhaltenskodex**

Mit unserem Ethik- und Verhaltenskodex bekennen wir uns zu unseren ethischen Grundwerten. Im Zentrum unserer Unternehmenswerte steht der ehrliche, direkte und faire Umgang mit unseren Mitarbeitenden und Kunden. Wir schonen die Umwelt und setzen Rohstoffe und Energie sparsam ein. Es sind Standards darin enthalten, die für jeden Mitarbeitenden der CiS-Gruppe verbindlich sind. Er soll dabei helfen, rechtliche und ethische Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen, Orientierung zu schaffen und so das Vertrauen in die Leistung und Integrität des Unternehmens weiter zu stärken.

Es gibt keine Alternative zu persönlicher Integrität und gesundem Urteilsvermögen. Jeder Mitarbeitende, der sich einer schwierigen Situation ausgesetzt sieht, sollte sich folgende Fragen stellen:

- Ist meine Handlung oder Entscheidung legal?
- Dient die Handlung den wirtschaftlichen Zielen und den Strategien von CiS?
- Entspricht sie unseren Werten, unserem Qualitätsverständnis und unseren Leitlinien?
- Ist sie sachlich richtig und frei von persönlichen Interessen?
- Hält meine Handlung oder Entscheidung einer Prüfung stand?
- Schützt meine Handlung oder Entscheidung den Ruf von CiS als Unternehmen mit hohen ethischen Standards?

Können alle Fragen mit „Ja“ beantwortet werden, dann ist die Handlung oder Entscheidung nach unserem Ermessen korrekt und stimmt mit den vorangestellten Leitlinien des Verhaltenskodex überein.

### **6.1 Aufrechterhaltung des Ethik- und Verhaltenskodex und Fragen**

Die Personalabteilung der CiS-Gruppe informiert alle neuen Mitarbeitenden im Rahmen des Einstellungsprozesses über den Ethik- und Verhaltenskodex, sowie dessen Einsehbarkeit. Mitarbeitende verpflichten sich zur Einhaltung der darin enthaltenen Grundsätze und Regelungen. Der Kodex ist in der aktuellen Fassung im Intranet und auf unserer Homepage verfügbar. Führungskräfte stellen sicher, dass ihre Mitarbeitenden an den Schulungen teilnehmen und den Kodex kennen und befolgen. Jeder Mitarbeitende kann sich bei Fragen oder Unsicherheiten über richtiges Verhalten vertraulich an seine Führungskraft, die Geschäftsführung oder den Compliance-Beauftragten wenden. Alternativ besteht die Möglichkeit, sich an unsere Ombudsstelle [ombudsstelle@cis.de](mailto:ombudsstelle@cis.de), Firmenanschrift Krefeld oder Tschechien vertraulich wenden. Grundsätzlich



connect with confidence.

ist der jeweilige Manager für die Einhaltung unserer Regelungen in seinem Verantwortungsbereich verantwortlich und lebt unsere Werte als Vorbild.

## **6.2 Verstöße und Sanktionen**

Dieser Ethik- und Verhaltenskodex gilt verbindlich für alle Mitarbeitenden, Führungskräfte, Standorte und Tochtergesellschaften der CiS-Gruppe weltweit. Er wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf an neue gesetzliche, gesellschaftliche oder unternehmensinterne Anforderungen angepasst.

Alle Führungskräfte sind verpflichtet, die Einhaltung des Kodex in ihrem Verantwortungsbereich sicherzustellen und als Vorbild zu agieren.

Hinweise auf Verstöße gegen den Kodex können vertraulich an die Ombuds- oder andere benannte Stellen gemeldet werden. Hinweisgeber sind vor jeglicher Benachteiligung oder Repressalien geschützt.

Verstöße gegen den Kodex werden geprüft und können - abhängig von der Schwere des Verstoßes - zu angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen und ggf. zu weiteren rechtlichen Konsequenzen führen.

## **7. Anhang: Die zehn Prinzipien des UN Global Compact**

CiS unterstützt mit seinem Code of Conduct die Zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen:

Die Grundlagen dieser universell anerkannten Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung sind:

- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte,
- die Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation,
- die Grundsätze der Erklärung von Rio zu Umwelt und Entwicklung,
- die UN-Konvention gegen Korruption,

Der Global Compact fordert Unternehmen auf, sich zu einem Katalog von Grundwerten aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu bekennen, sie zu unterstützen und innerhalb ihres Einflussbereichs in die Praxis umzusetzen.

CiS verpflichtet sich, diese Prinzipien durch entsprechende Richtlinien, Maßnahmen und regelmäßige Schulungen im Unternehmen und in der Lieferkette aktiv umzusetzen.



connect with confidence.

## **Menschenrechte**

Prinzip 01: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten und

Prinzip 02: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

## **Arbeitsnormen**

Prinzip 03: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

Prinzip 04: Unternehmen sollen sich für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit einsetzen.

Prinzip 05: Unternehmen sollen sich für die Abschaffung von Kinderarbeit einsetzen.

Prinzip 06: Unternehmen sollen sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einsetzen.

## **Umweltschutz**

Prinzip 07: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

Prinzip 08: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

Prinzip 09: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

## **Korruptionsbekämpfung**

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

## **Die Geschäftsführung, Juli 2026.**

