



connect with confidence.

CiS-Gruppe

ETHIK- und VERHALTENSKODEX, Code of Conduct

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

Zur 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 Mitarbeitern der CiS-Gruppe gesprochen – gemeint sind dann auch die Mitarbeiter der Zabel Technik GmbH & Co. KG.



connect with confidence.

CiS-Gruppe

ETHIK- und VERHALTENSKODEX, Code of Conduct

Inhalt: 18 Seiten, Stand Februar 2025

Mission Statement: Verpflichtung zur Integrität

Unsere Werte

1. Verhalten gegenüber Geschäftspartnern

- 1.1 Interessenkonflikte
- 1.2 Anbieten und Gewähren von Geschenken oder sonstigen Vorteilen
- 1.3 Fordern und Annehmen von Geschenken oder sonstigen Vorteilen
- 1.4 Vertreter staatlicher Stellen, politische Spenden, Sponsoring
- 1.5 Ablehnung von Geschäftsbeziehungen unter bestimmten Voraussetzungen
- 1.6 Erwartungen an unsere Lieferanten und Geschäftspartner
- 1.7 Handelskontrollen

2. Verhalten gegenüber Mitarbeitern

- 2.1 Umgang miteinander – Diskriminierungsverbot
- 2.2 Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 2.3 Fehlerkultur
- 2.4 Umgang mit internem Wissen
- 2.5 Umwelt

3. Verhalten gegenüber dem Unternehmen

- 3.1 Unternehmenseigentum
- 3.2 Vertraulichkeit
- 3.3 Kommunikation an die Öffentlichkeit und mit den Medien
- 3.4 Datenschutz

4. Geltung, Einhaltung und Umsetzung des Ethik- und Verhaltenskodex

- 4.1 Einführung des Ethik- und Verhaltenskodex und Fragen
- 4.2 Verstöße und Sanktionen

5. Anhang: Die zehn Prinzipien des Global Compact



connect with confidence.

CiS-Gruppe

ETHIK- und VERHALTENSKODEX, Code of Conduct

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 Mitarbeiters 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, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit werden vom Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters entscheidend beeinflusst.

Von allen Mitarbeitern 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, 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 Mitarbeiter 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.



connect with confidence.

Für alle Mitarbeiter 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 Verletzung dieses Verhaltenskodex, insbesondere durch Manager der CiS-Gruppe und Führungskräfte, können zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, in schweren Fällen auch zur fristlosen Kündigung, führen. Der Mitarbeiter erkennt den Verhaltenskodex an und ist sich bewusst, dass er Gegenstand des Arbeitsvertrages ist, also die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen durch diesen Verhaltenskodex im Einzelnen konkretisiert werden.

CiS Gruppe, Februar 2025

Peter M. Wöllner
Gesellschafter der CiS-Gruppe



Martin Wöllner
CiS electronic GmbH
Geschäftsführer

Thorsten Tepper
CiS electronic GmbH
Geschäftsführer

Doris Wöllner
CiS electronic GmbH
CSR-Beauftragte

Axel Vornhagen
CiS systems s.r.o.
Geschäftsführer

Jan Steves
Zabel Technik GmbH & Co.KG
Geschäftsführer



connect with confidence.

UNSERE WERTE:

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

Die Grundwerte der CiS-Gruppe sind Integrität, Vertrauen, sozial verträgliches Miteinander sowie Verantwortung. Sie gelten als Maßstab für die Bewertung unseres Entscheidens und Handelns.

Integrität

Unser Entscheiden und Handeln steht immer und fortdauernd im Einklang und in Übereinstimmung mit unseren Werten.

Vertrauen

Jeder einzelne arbeitet stets so, dass das Vertrauen in seinen Entscheidungen und Handlungen gefestigt wird.

Sozialverträgliches Miteinander

Das Erreichen unserer Unternehmensziele und das sozial-verträgliche, bzw. zwischenmenschliche und gesellschaftliche Miteinander stehen immer im Einklang miteinander.

Verantwortung

Jeder einzelne Mitarbeiter übernimmt für die überschaubaren Konsequenzen seines Entscheidens und Handelns die Verantwortung. Das betrifft sowohl die Verantwortung vor einer Entscheidung, einer Handlung (über die möglichen Konsequenzen des Tuns herrscht Klarheit), als auch für die möglichen Konsequenzen nach einer Entscheidung und/oder Handlung.

Unsere unternehmerischen Grundsätze

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



connect with confidence.

1. Wir beachten unsere Stakeholder, interne und externe Partner

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

2. Wir verpflichten uns dem nachhaltigen Unternehmenserfolg

Ziel unserer Ergebnisorientierung ist die Sicherstellung des langfristigen Unternehmensbestandes.

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 können.

6. Wir fördern und entwickeln Kompetenz

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

7. Wir fordern und unterstützen Selbständigkeit und Selbstverantwortung

CiS gestaltet und entwickelt seine Unternehmenskultur so, dass allen internen und externen Beteiligten selbständiges 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 fordern 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.



connect with confidence.

9. Wir tolerieren keine Diskriminierung

Wir haben Respekt vor unterschiedlichen Kulturen. Dazu berücksichtigen wir die Rechte eines jeden Einzelnen. Jeder unserer Partner wird gleichberechtigt behandelt. Dafür schaffen wir ein Arbeitsklima, das frei ist von Diskriminierung.

1. VERHALTEN GEGENÜBER GESCHÄFTSPARTNERN

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.

In Zusammenhang mit allen Geschäftstätigkeiten ist das Anbieten, Gewähren, Fordern oder Annehmen von Geld oder Wertgegenständen für Mitarbeiter der CiS-Gruppe strengstens verboten.

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 Doris Wöllner, d.woellner@cis.de Firmenanschrift Krefeld wenden. Diese Anfragen werden streng vertraulich und neutral bearbeitet.

1.1 Interessenkonflikte

CiS erwartet von seinen Mitarbeitern Loyalität gegenüber dem Unternehmen und dessen Geschäftspartnern. Sämtliche Mitarbeiter müssen Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit Unternehmensinteressen oder Interessen der Geschäftspartner in Konflikt geraten. Dazu gehört, dass Mitarbeiter



connect with confidence.

private Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit nicht in Zusammenhang mit ihrer Funktion im Unternehmen tätigen.

1.2 Anbieten und Gewähren von Geschenken oder sonstigen Vorteilen

Zuwendungen aller Art durch Mitarbeiter der CiS-Gruppe an Geschäftspartner, deren Mitarbeiter 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. Eine Richtlinie dabei kann der akzeptierte Schwellenwert für steuerlich absetzbare Betriebsausgaben sein. Höherwertige Geschenke bedürfen stets der Genehmigung des Vorgesetzten. Dabei sind auch die nachteiligen Steuerfolgen für CiS zu berücksichtigen.

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

1.3 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 Mitarbeiter darf seine Position oder Funktion im Unternehmen dazu nutzen, persönliche Vorteile zu fordern, anzunehmen oder sich zu verschaffen. Die Annahme



connect with confidence.

von Gelegenheitsgeschenken von geringem Wert ist erlaubt. Die Annahme darüber hinausgehender Geschenke und andere Vorteilsgewährungen für sich und nahestehende Personen bedarf der Information und Genehmigung des Vorgesetzten.

1.4 Vertreter staatlicher Stellen, politische Spenden, Sponsoring

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

Ausgenommen sind allgemein 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.

1.5 Ablehnungen 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.

1.6 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.



connect with confidence.

Beschaffung von Vorprodukten:

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie als ein verantwortungsvolles soziales Unternehmen bei der Beschaffung von Vorprodukten, Komponenten und Rohstoffen handeln. Hierzu zählt auch, dass derartige Beschaffungen nicht in solchen Regionen getätigt werden, in denen mit dem Geld aus der Rohstoffgewinnung Krieg und Unterdrückung finanziert werden. Hierzu zählen insbesondere die Materialien Tantal, Gold, Zinn und Wolfram aus der Region Kongo und Anrainerstaaten. Wir vertrauen auf Ihr verantwortungsvolles Verhalten und gehen im guten Glauben davon aus, dass Sie als unser Lieferant nur Materialien verwenden, die eben nicht aus dieser Region stammen, sofern kein separater Hinweis bei der Lieferung erfolgt.

1.7 Handelskontrollen

CiS befolgt grundsätzlich alle Exportkontroll- und Zollgesetze sowie Vorschriften, die in den jeweiligen Ländern seiner Geschäftstätigkeit gelten. Exportkontrollgesetze können Anwendung finden im Zusammenhang mit direkten oder indirekten Exporten oder Importen aus oder in sanktionierte Länder oder im Zusammenhang mit Dritten, gegen die z.B. Verdachtsmomente im Hinblick auf die nationale oder internationale Sicherheit bestehen oder die an rechtlichen Verstößen beteiligt sind. Verstöße gegen diese Gesetze und Bestimmungen können zu drastischen Strafen führen, wie z.B. Geldstrafen sowie ein amtlich verfügter Ausschluss von vereinfachten Import- und Exportverfahren (d.h. Unterbrechung der nahtlosen Lieferkette).

Alle Mitarbeiter, die sich mit der Ein- und Ausfuhr von Waren wie oben beschrieben beschäftigen, sind zur Einhaltung aller geltenden Wirtschaftssanktions-, Exportkontroll- und Importgesetze und -bestimmungen verpflichtet.

2. VERHALTEN GEGENÜBER MITARBEITERN



connect with confidence.

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

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

2.1 Umgang miteinander - Diskriminierung

Kein Mitarbeiter darf auf Grund von Rasse, 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 Mitarbeiter auf, zu einer Atmosphäre respektvollen Miteinanders beizutragen, in der jegliche Art von persönlicher Belästigung ausgeschlossen wird.

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 insbesondere die ausgleichende Freundschaft unter unseren deutschen, tschechischen, polnischen und rumänischen Mitarbeitern und verstehen uns als „CiS-Familie“.

2.2 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist hohes Gut. CiS gewährleistet die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz an allen Arbeitsplätzen und erfüllt alle diesbezüglichen jeweils nationalen Bestimmungen. Alkohol- und Cannabiskonsum sind verboten und werden grundsätzlich nicht unmittelbar vor und während der Arbeitszeit konsumiert. 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 Mitarbeiter und des Unternehmens nicht



connect with confidence.

gefährdet werden. Ein Glas zum Anstoßen sollte hier das Maß sein. Es ist selbstverständlich, dass in keinem Raum geraucht wird. Alle technischen Geräte, Maschinen und Anlagen, Alarm- und Feuerlöschsysteme, Defibrillatoren usw. werden in Bezug auf Ihre technische Sicherheit überwacht. Alle Mitarbeiter der CiS-Gruppe sind aufgefordert, an der ständigen Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes aktiv mitzuarbeiten.

2.3 Fehlerkultur

Von der Qualität und Zuverlässigkeit unserer Produkte kann Menschenleben abhängen. Daher ist es die höchste Pflicht jedes Mitarbeiters der CiS-Gruppe, dafür Sorge zu tragen, dass kein mangelbehaftetes Produkt unser Haus verlässt.

Jeder Mitarbeiter der CiS-Gruppe wird auf die von ihm auszuführenden Tätigkeiten und Prozesse intensiv geschult und qualifiziert. Dennoch kann jedem Mitarbeiter der CiS-Gruppe ein Fehler unterlaufen, was grundsätzlich kein Problem darstellt. Menschen machen Fehler und unsere Organisation kann damit umgehen. Fehler dürfen jedoch nie vertuscht, sondern müssen vom Verursacher selbst erkannt werden. Fehlerhafte Prozesse oder Produkte dürfen nicht dem nächsten Folgeprozess zugeführt werden. Die Ursachen müssen analysiert und geeignete Korrekturmaßnahmen eingeleitet werden. Fehler bieten die Option der kontinuierlichen Verbesserung.

Mitarbeiter, die einen Fehler melden, sind vom jeweiligen Vorgesetzten grundsätzlich für die Entdeckung und Offenlegung dieses Fehlers zu loben. Mit der Offenlegung eines Fehlers wird Schaden vom Unternehmen und ggf. vom Kunden ferngehalten. Daher fördert CiS eine angstfreie Fehlerkultur.

2.4 Umgang mit internem Wissen

Mitarbeiter 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



connect with confidence.

weiterzugeben, immer vorausgesetzt, es liegen keine vorrangigen Interessen (z .B. Geheimhaltung) vor.

2.5 Umwelt

Der schonende Umgang mit ökologischen Ressourcen begleitet jederzeit unser Handeln und Entscheiden. CiS trägt durch ein eingeführtes aktives Umweltmanagement dafür Sorge, dass die Belastung der Umwelt und Schonung von Ressourcen so wirksam und sinnvoll wie möglich stattfindet. CiS lässt von Zeit zu Zeit die Energieeffizienz von Fachunternehmen prüfen, um Optimierungspotential aufzudecken und zu nutzen. Darüber hinaus nimmt CiS an der Umweltinitiative „Welt-Wald-Klima“ des „Senat der Wirtschaft“ teil und reduziert durch Unterstützung weltweiter Aufforstung die CO₂-Reduzierung. (www.senat-deutschland.de) Die CiS electronic GmbH ist mit allen Standorten in Deutschland seit Juli 2012 klimaneutral. (siehe www.cis.de)

3. VERHALTEN GEGENÜBER DEM UNTERNEHMEN

Die Verpflichtung zur Integrität spiegelt sich auch in unserer alltäglichen Geschäftspraxis wieder.

Mitarbeiter der CiS-Gruppe verhalten sich loyal und gehen mit Vermögenswerten des Unternehmens stets umsichtig, verantwortlich, sparsam, umweltschonend und gesetzeskonform um. Jeder Mitarbeiter ist für die Qualität und Leistung seiner Arbeit selbst verantwortlich und ist sich darüber bewusst, dass von der Qualität unserer Produkte auch Menschenleben abhängen können. Mitarbeiter sind verpflichtet, empfundene Ungerechtigkeiten oder Missstände im Unternehmen intern aufzuzeigen oder ggf. sich mit unserem Ombudsmann/Frau in Verbindung zu setzen, um diese abzustellen. Öffentliche Anprangerungen, wie z.B. in sozialen Netzwerken sind nicht erwünscht.



connect with confidence.

3.1 Unternehmenseigentum

Jeder Mitarbeiter 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 nicht durch gesonderte Vereinbarungen gestattet – 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 Mitarbeiter der CiS-Gruppe respektiert wirksame Schutzrechte Dritter und unterlässt ihre ungenehmigte Nutzung. Kein Mitarbeiter darf sich unbefugt Geheimnisse eines Geschäftspartners oder sonstiger Dritter verschaffen und/oder nutzen.



connect with confidence.

3.2 Vertraulichkeit

Mitarbeiter 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.

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.

3.3 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 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 Mitarbeitern sorgfältig zu kommunizieren.

Für Produkt- und Marketinginformationen zeichnet ggf. der Geschäftsführer COO verantwortlich.

Unabhängig davon, ob die Äußerungen positiv oder negativ für CiS ausgelegt werden können, ist für unternehmensbezogene Meinungsäußerungen einzelner Mitarbeiter gegenüber Medien



connect with confidence.

eine Genehmigung einzuholen. In privaten und sozialen Netzwerken achtet jeder Mitarbeiter auf fairen Umgang mit Kollegen und dem Unternehmen. Ehrverletzende oder rufschädigende Äußerungen sind untersagt und verletzen unsere ethischen Werte.

3.4 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 Mitarbeitern, 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. Diese Regeln sind für alle Mitarbeiter verpflichtend.

4. 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 Mitarbeitern und Kunden. Wir schonen die Umwelt und setzen Rohstoffe und Energie sparsam ein. Es sind Standards darin enthalten, die für jeden Mitarbeiter 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.



connect with confidence.

Es gibt keine Alternative zu persönlicher Integrität und gesundem Urteilsvermögen. Jeder Mitarbeiter, 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.

4.1 Aufrechterhaltung des Ethik- und Verhaltenskodex und Fragen

Der Ethik- und Verhaltenskodex wird den Führungskräften, insbesondere den Managern und Fachbereichsleitern der CiS-Gruppe überreicht und ist in der jeweils aktuellen Fassung im Intranet und auf unserer Homepage einzusehen. Es ist die Aufgabe jeder Führungskraft, sicherzustellen, dass die jeweils anvertrauten Mitarbeiter ein persönliches Exemplar des Verhaltenskodex erhalten, seinen Inhalt kennen und befolgen. Neu eingestellte Mitarbeiter erhalten während der Probezeit eine ausreichende Schulung, welche bis zur Beendigung der Probezeit in der Personalakte dokumentiert wird. Jeder Mitarbeiter kann sich mit Fragen oder bei Unsicherheiten über richtiges Verhalten an unseren Betriebsrat, an seinen Vorgesetzten oder an die in ihrer Funktion als Ombudsfrau zuständige CSR-Beauftragte Frau Doris Wöllner Ombudsmann@cis.de, Firmenanschrift Krefeld, Tschechien oder Rumänien vertraulich wenden. Grundsätzlich ist der jeweilige Manager für die Einhaltung unserer Regelungen in seinem Verantwortungsbereich verantwortlich und lebt unsere Werte als Vorbild.



connect with confidence.

4.2 Verstöße und Sanktionen

Verstöße gegen den Verhaltenskodex können zu Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis und dessen Bestand wie auch zu Schadenersatzforderungen führen. Jeder Mitarbeiter kann sich darauf verlassen, dass Hinweise auf Verstöße für unser Werteverständnis förderlich und für ihn persönlich nicht von Nachteil sind.

5. Anhang: Die zehn Prinzipien des Global Compact

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

Die Grundlagen der zehn universell anerkannten Prinzipien des Global Compact 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:

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.



connect with confidence.

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.

