2D Debus & Diebold Meßsysteme GmbH Alte Karlsruher Straße 8 · D-76227 Karlsruhe
Tel: +49 (0) 721 944 85-0 · Fax: +49 (0) 721 944 85-29 · E-Mail: mail@2d-datarecording.com

Code of Conduct

- Verhaltenskodex -

Inhaltsverzeichnis

1 Geltungsbereich
2 Zentrale Grundsätze
2.1 Einhaltung des geltenden Rechts
2.2 Vorbildfunktion der Führungskräfte
2.3 Interessenskonflikte
2.4 Arbeitnehmervertretung
2.5 Führungskultur und Zusammenarbeit
3 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten
3.1 Beziehungen zu Geschäftspartnern
3.2 Fairer Wettbewerb und Kartellrecht
3.3 Korruption
3.4 Umgang mit Geschenken & Einladungen
3.5 Produktsicherheit & Produktqualität
3.6 Transparenz
4 Umgang mit Informationen
4.1 Datenschutz und Datensicherheit
4.2 Geheimhaltung
4.3 Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen
5 Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards
5.1 Menschenrechte
5.2 Diskriminierung
5.3 Chancengleichheit
5.4 Zwangs- und Kinderarbeit
5.5 Vergütung
5.6 Arbeitsbedingungen
6 Versammlungsfreiheit
7 Umweltschutz
8 Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz
9 Unternehmenseigentum
10 Umsetzung & Einhaltung des Code of Conduct

1 Geltungsbereich

- Der vorliegende Code of Conduct ist eine Selbstverpflichtung zu ethisch einwandfreiem Handeln und gilt für das gesamte Unternehmen. Er beschreibt grundsätzliche Prinzipien, welche die Basis für jegliches Handeln unserer Führungskräfte und Mitarbeiter darstellen.
- Der Code of Conduct findet als allgemeiner Verhaltenskodex im gesamten Unternehmen Anwendung.

2 Zentrale Grundsätze

2.1 Einhaltung des geltenden Rechts

- Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller geltenden Gesetzte und Vorschriften -sowohl auf lokaler als auch auf nationaler und internationaler Ebene.
- Jeder Mitarbeiter trägt die Handlungsverantwortung für seine Position im Unternehmen – um dieser gerecht zu werden sind arbeitsplatzrelevante Gesetze, Regelungen und Bestimmungen zu verstehen und zu befolgen. Sollten hierbei Fragen auftreten, sind diese an den direkten Vorgesetzten zu richten.
- Alle Führungskräfte sind in besonderem Maße dazu verpflichtet, die für ihren Verantwortungsbereich relevanten Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu kennen und einzuhalten. Vorgesetzte, die eine besondere Verantwortung für die Umsetzung von Compliance tragen, benötigen umfassende rechtliche Kenntnisse und sind verpflichtet, sich diese anzueignen und aktuell zu halten.

2.2 Vorbildunktion der Führungskräfte

- Geschäftsführer und Führungskräfte sind besondere Repräsentanten der Unternehmenskultur. Sie haben bei der Umsetzung des Code of Conduct eine Vorbildfunktion inne. Sie müssen die dargestellten Werte authentisch verkörpern und vorleben. Jegliches Verhalten, das nicht konsistent mit dem Verhaltenskodex ist, ist zu unterlassen sowie im Unternehmensumfeld zu unterbinden.

2.3 Interessenskonflikte

- Wir erwarten, dass Privatinteressen unserer Mitarbeiter nicht den Unternehmensinteressen zuwiderlaufen. Situationen, aus denen Interessenskonflikte entstehen können, gilt es zu vermeiden und offen zu legen. Sollten Mitarbeiter vor einem möglichen oder tatsächlichen Interessenskonflikt stehen, sind sie verpflichtet ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsführung darüber zu informieren, um eine schnelle Klärung zu ermöglichen.

2.4 Arbeitnehmervertretung

- Wir achten auf eine beidseitig offene, konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung. Wir pflegen einen kooperativen Dialog zum Ausgleich der Interessen. Arbeitnehmervertreter werden aufgrund ihrer Funktion weder bevorzugt noch nachteilig behandelt.

2.5 Führungskultur und Zusammenarbeit

- Unser gesamtes Handeln ist auf langfristigen Unternehmenserfolg ausgerichtet. Zentraler Erfolgsfaktor dafür sind die Menschen, die für unser Unternehmen arbeiten. Wir leben eine Unternehmenskultur, in der unsere Mitarbeiter in hohem Maße selbständig arbeiten und Verantwortung übernehmen.
- Unserer Führungskräfte tragen die Verantwortung für ihre Mitarbeiter. Sie realisieren unsere Unternehmenskultur, indem sie einen kooperativen Führungsstil pflegen, der allen Mitarbeitern so viel Eigenverantwortung und Freiraum wie möglich einräumt.
- Unsere Vorgesetzten fordern und fördern die ihnen unterstellten Mitarbeiter. Dies erreichen sie durch regelmäßige Information über die für den Arbeitsbereich relevanten Sachverhalte, Aufgaben und Pflichten.
- Im Rahmen ihrer Führungsaufgabe überprüfen sie kontinuierlich die Ergebnisse der Arbeitsprozesse, mögliche Risiken und achten auf die Einhaltung des Verhaltenskodex. Es liegt in ihrer Verantwortung Regelverstößen vorzubeugen.
- Die Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern, aber auch zwischen den Kollegen gleicher Hierarchieebenen, erfolgt auf vertrauensvoller Basis. Diese zeigt sich in offener Information und Unterstützung.

3 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

3.1 Beziehungen zu Geschäftspartnern

- Unsere Geschäftsbeziehungen beruhen auf gegenseitigem Vertrauen und der Erwartungshaltung, sich aufeinander verlassen zu können. Unseren Geschäftspartnern (z.B. Kunden, Zulieferern, Beratern) bieten wir diese Sicherheit, indem wir jederzeit rechtskonform handeln und vertraglichen Verpflichtungen nachkommen.
- Im Gegenzug erwarten wir von unseren Geschäftspartnern die gleiche Sorgfalt im Hinblick auf Einhaltung von Vereinbarungen und Achtung geltenden Rechts und der Gesetze. Geschäftspartner und Kunden, die beispielsweise gegen Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte, Rechte zum Schutz der Umwelt oder das Korruptionsverbot verstoßen, lehnen wir strikt ab.
- Transaktionen mit Dritten – wie Import, Export und inländischer Handel von Gütern, Technologien oder Dienstleistungen sowie der Kapital- und Zahlungsverkehr – unterliegen nationalen und internationalen Gesetzen. Es muss stets sichergestellt werden, dass alle Vorschriften eingehalten werden und nicht gegen geltendes Recht verstoßen wird.

3.2 Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

- Wir setzten uns zum Vorteil aller Marktteilnehmer für einen fairen Wettbewerb ein. Jeder unserer Mitarbeiter ist dazu verpflichtet, die Regeln des Wettbewerbs- und des Kartellrechts einzuhalten. Im Umgang mit Wettbewerbern bedeutet das beispielsweise, dass Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, verboten sind. Auch die Aufteilung von Märkten, Kunden oder Gebieten sowie Vereinbarungen zu Kapazitäts- oder Produktionsbeschränkungen sind untersagt.
- Ebenso verboten ist der Austausch mit Wettbewerbern über sensible Informationen, wie beispielsweise Preise, Preisänderungen, Margen, Rabatte oder Umsätze.

3.3 Korruption

- Wir dulden keine Korruption – in unserem Unternehmen ist jede Form von Bestechung und Bestechlichkeit strikt verboten. 2D Debus & Diebold Meßsysteme GmbH duldet keinerlei korruptes Vorgehen ihrer Mitarbeiter oder Geschäftspartner und geht dagegen vor. Wir wollen einen fairen Wettbewerb, in dem wir durch eigene Leistung und nicht durch Betrug erfolgreich sind.
- Unseren Mitarbeitern ist im Rahmen ihrer geschäftlichen Tätigkeit die Annahme, das Anbieten oder das Gewähren von Bestechungsgeldern oder sonstigen geldwerten Zuwendungen oder Vorteilen strikt untersagt.
- Im Kontakt mit Parteien, in- und ausländischen Behörden sowie Amtsträgern und politisch exponierten Personen (PEP) achten wir besonders auf integre Geschäftsvorgänge. Wir gewähren oder akzeptieren unter keinen Umständen Zahlungen, Zuwendungen oder sonstige geldwerte Vorteile an oder von Beamten, Angestellten im öffentlichen Dienst oder Beschäftigten eines Unternehmens in öffentlicher Hand, um Aufträge oder Vorteile für das Unternehmen zu erhalten.
- Wir unterlassen es zudem bei Privatunternehmen, durch unzulässige Zahlungen oder andere Vorteile auf Geschäftsabschlüsse Einfluss zu nehmen.

3.4 Umgang mit Geschenken & Einladungen

- Zuwendungen, etwa im Rahmen von Einladungen oder im Zusammenhang mit Werbemaßnahmen, die dem Zweck dienen, Geschäftsbeziehungen zu fördern oder Produkte und Dienstleistungen zu präsentieren, sind zulässig, soweit sie maßvoll uns sozialadäquat sind. Solche Sachgeschenke, Einladungen und persönliche Gefälligkeiten dürfen allerdings nur angenommen oder gewährt werden, wenn sie im Rahmen allgemein üblicher Geschäftsgepflogenheiten und im Hinblick auf Anlass und Umfang angemessen sind.
- Sie dürfen nicht als Gegenleistung für einen unrechtmäßigen Vorteil angenommen oder gewährt werden. Zuwendungen, die erlaubt sind, müssen also geschäftsüblich sein, dürfen keinen unangemessen hohen Wert haben sowie den persönlichen Lebensstandard der Beteiligten nicht überschreiten und die unternehmerische Entscheidung nicht zu beeinflussen vermögen.
- Als Richtwert gilt, dass erlaubte Geschenke und Zuwendungen einen ungefähren Wert in Höhe der jeweiligen steuerlichen Freibeträge haben dürfen, wenn sie oben genannte Vorschriften erfüllen. Die Gewährung und Annahme von Geldzuwendungen sind in jedem Falle verboten. Zuwendungen an Amtsträger sind ebenfalls untersagt.
- Als Grundsatz für die Mitarbeiter gilt, dass die Annahme oder Gewährung von Vorteilen dann zu vermeiden sind, wenn durch sie der Eindruck der (versuchten) unzulässigen Beeinflussung entstehen kann.
- Bestehen Zweifel hinsichtlich der Legalität oder Illegalität der Annahme oder Gewährung einer Zuwendung, muss der Mitarbeiter den Vorgesetzten zurate ziehen.

3.5 Produktsicherheit & Produktqualität

- Stabile, langfristige Kundenbeziehungen sind ein Schlüsselfaktor für unseren Unternehmenserfolg. Dies erreichen wir nur durch einwandfreie Produkte, die Qualität, Sicherheit und Zuverlässigkeit garantieren. Unser Anspruch ist es, die hohen Qualitätsvorstellungen unserer Kunden zu erfüllen und Mängel sowie gefährliche Eigenschaften, welche die Gesundheit beeinträchtigen oder Eigentum schädigen könnten, zu eliminieren.

- Jeder Mitarbeiter trägt zu dieser Maxime bei, indem er seine umfassende Kompetenz gewissenhalft in den Produktzyklus miteinbringt.
- Qualität verstehen wir als einen dynamischen Prozess, der unter Einbezug der Kundenwünsche und -vorschläge ständig verbessert wird.

3.6 Transparenz

- Wahrheitsgemäße Darstellung nach außen ist uns ein zentrales Anliegen, denn nur durch umfassende und authentische Information und Kommunikation kann zu Geschäftspartnern ein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden.
- Speziell im Hinblick auf unsere Produkte und Dienstleistungen legen wir großen Wert auf transparente und ganzheitliche Angaben. Wir sind uns bewusst, dass falsche und irreführende Informationen diesbezüglich unseren Kunden und infolgedessen auch unserem Ruf schaden können. Dies widerspricht unseren Werten.
- Insbesondere Mitarbeiter aus den Bereichen Marketing und Vertrieb haben hierbei eine große Verantwortung.

4 Umgang mit Informationen

4.1 Datenschutz und Datensicherheit

- Der Schutz vertraulicher, geheimer und personenbezogener Daten ist uns ein zentrales Anliegen. Wir erheben, verarbeiten oder nutzen Daten nur, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Die Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften ist für uns selbstverständlich.
- Wir sorgen dafür, dass der Umgang mit personenbezogenen Daten für den Betroffenen fair und transparent ist und die Rechte der betroffenen Personen nach geltenden internationalen und nationalen datenschutzrechtlichen Vorgaben gewahrt bleiben.
- Unsere Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, Rechtsvorschriften zum Datenschutz sowie die gesetzlichen und betrieblichen Regelungen zur Informationssicherheit zu kennen und einzuhalten. Oberste Maxime von 2D Debus & Diebold Meßsysteme GmbH ist die Geheimhaltung anvertrauter geheimer und personenbezogener Daten, um einen Missbrauch dieser zu verhindern.

4.2 Geheimhaltung

- Wir legen größten Wert auf die Geheimhaltung vertraulicher Informationen. Jeder Mitarbeiter muss dafür Sorge tragen, dass er Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die ihm anvertraut worden sind oder die er auf anderem Wege erfahren hat, nicht weitergibt. Vertrauliche Informationen sind vor unbefugter Einsicht durch Dritte zu schützen. Unternehmensintern muss darauf geachtet werden, dass geheime Informationen nur den Mitarbeitern anvertraut werden, die diese zur Erfüllung ihrer Aufgaben auch benötigen.
- Die Geheimhaltungsverpflichtung ist auch nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses wirksam.

4.3 Nutzung und Sicherheit von IT-Systemen

- Bei uns werden im Geschäftsalltag regelmäßig IT-Systeme genutzt und Daten verarbeitet. Geeignete Sicherheitsmaßnahmen – wie Passwörter und lizenzierte Software – sind deshalb unabdingbar, um den Schutz geistigen Eigentums und persönlicher Daten zu gewährleisten.
- Unsere Mitarbeiter sind dazu angehalten, die Sicherheitsvorkehrungen stets zu beachten, um schwerwiegende

Schäden am Unternehmen zu vermeiden. Besonders sorgsam muss auf den Inhalt von E-Mails, Anhänge und heruntergeladene Dateien geachtet werden, da diese gegebenenfalls eine potenzielle Gefahr im Hinblick auf Computerviren darstellen.

- Vom Unternehmen bereitgestellte IT-Systeme dürfen nur im Rahmen geschäftlicher Tätigkeiten und nicht für persönliche Zwecke genutzt werden. Jeder Mitarbeiter muss sich dessen bewusst sein, dass am Arbeitsplatz bereitgestellte IT-Ressourcen Firmeneigentum sind.

5 Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards

5.1 Menschenrechte

- Als international agierendes Unternehmen leben wir eine Kultur der Vielfalt, die von Offenheit und Toleranz sowie Respekt und Vertrauen geprägt ist. Wir achten stets die Würde und die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter und unserer Geschäftspartner. Wir respektieren und unterstützen die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte. Wir achten und respektieren die jeweiligen moralischen Vorstellungen der Teilnehmer in unseren Märkten.

5.2 Diskriminierung

- Diskriminierung wird bei uns nicht geduldet. Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, einer Behinderung, der ethnischen oder kulturellen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Neigung, dürfen nicht erfolgen. Unser Unternehmen verpflichtet sich, im Rahmen der geltenden Gesetze, jede Form der Diskriminierung zu unterbinden.

5.3 Chancengleichheit

- Kein Mitarbeiter soll benachteiligt behandelt werden – Chancengleichheit ist bei uns oberste Prämisse. Diskriminierung und Ausgrenzung werden unter keinen Umständen geduldet. Der Umgang zwischen den Mitarbeitern aller Hierarchieebenen ist von gegenseitiger Achtung, wechselseitigem Vertrauen und Respekt geprägt.

5.4 Zwangs- und Kinderarbeit

- Wir lehnen jegliche Form von Zwangs- und Kinderarbeit ab. Wir beachtend die Regelungen der Vereinten Nationen zu Menschen- und Kinderrechten. Das Mindestalter der Beschäftigten richtet sich nach den staatlichen Gesetzen beziehungsweise tarifvertraglichen Regelungen, soweit diese nicht das Übereinkommen 138 der Internationalen Arbeitsorganisation (Mindestbeschäftigungsalter) unterschreiten.

5.5 Vergütung

- Wir halten uns an die gesetzlichen Regelungen zur Entlohnung. Eine angemessene Vergütung für alle Beschäftigten betrachten wir als essentiell. Arbeitsentgelte und die sonstigen Leistungen (Sozialleistungen, Urlaub, etc.) erfüllen die gesetzlichen Normen und orientieren sich am Markt.

5.6 Arbeitsbedingungen

- Unser Grundsatz ist es, Arbeitsbedingungen zu realisieren, die unsere Mitarbeiter zu Bestleistungen motivieren. Wir wollen, dass unsere Mitarbeiter sich als wichtiger Bestandteil unseres Unternehmens sehen und sich mit diesem identifizieren: Unsere Mitarbeiter sind unsere Zukunft. Ihre Kompetenzen sind unser

Erfolgsschlüssel, um am Markt bestehen zu können. Wir legen großen Wert darauf ein guter Arbeitgeber zu sein, der mit der Zeit geht. Unser Arbeitsumfeld erlaubt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben. Unsere Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen halten die jeweiligen nationalen Gesetze ein oder gehen darüber hinaus.

6 Versammlungsfreiheit

- Wir achten die Rechte der Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in Übereinstimmung mit geltenden Rechten und Gesetzen. Wir erkennen für unsere Mitarbeiter das Recht der freien Gewerkschaftsbildung bzw. dem Beitritt einer Gewerkschaft an und akzeptieren die Gründung betrieblicher bzw. gewerkschaftlicher Interessenvertretungen, sofern diese nicht in Widerspruch zu gesetzlichen Regelungen stehen. Ergebnisse von Kollektivverhandlungen, die unser Unternehmen betreffen, akzeptieren wir, wenn sie auf Grundlage nationaler Gesetze realisiert wurden.

7 Umweltschutz

- Uns ist der Umweltschutz ein besonderes Anliegen. Im Hinblick auf das Wohl künftiger Generationen liegt es in unserem Interesse, verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen (Wasser, Luft, Energie, Werkstoffe und Flächen) umzugehen. Dies fängt bei der Materialbeschaffung an, inkludiert jegliche Maßnahmen, die Entwicklung der Produkte, Prozesse der Produktion und reicht bis zum Ende eines jeden Produktlebenszyklus. Durch den Einsatz neuester Technologien sollen der Energieverbrauch und der Ausstoß von Emissionen stetig gesenkt und Umweltbelastungen minimiert werden. Auch nötige Abfälle sind durch einen bewussten und effizienten Umgang mit den Ressourcen zu vermeiden. Ein differenziertes Abfallmanagement ist für uns selbstverständlich.
- Jeder unserer Mitarbeiter trägt Verantwortung dafür, natürliche Ressourcen zweckmäßig und sparsam zu verwenden und somit maßgeblich an unserer Umweltpolitik mitzuwirken. Informationen und Schulungen sollen hierbei das Umweltbewusstsein unserer Belegschaft steigern.

8 Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

- Im Rahmen der nationalen Bestimmungen gewährleisten wir Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an allen bei uns bestehenden Arbeitsplätzen. Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen haben für uns höchste Priorität und werden kontinuierlich weiterentwickelt. Es muss stets sichergestellt werden, dass unsere Mitarbeiter und Dienstleister unfallfrei arbeiten können. Dies erfolgt durch die richtige Arbeitsplatzgestaltung, Auswahl und Einweisung der Dienstleister und die kontinuierliche Reflexion unserer Arbeitsprozesse sowie durch regelmäßige Arbeitssicherheitsschulungen, die jeder Mitarbeiter wahrzunehmen hat. Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben beschäftigen wir Sicherheitsverantwortliche, die für die Einhaltung und Gewährleistung sicherheitsrelevanter Vorschriften sorgen.

9 Unternehmenseigentum

- Jeder unserer Mitarbeiter ist zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Unternehmenseigentum verpflichtet. Einrichtungen oder Gegenstände dürfen nur dienstlich genutzt werden, sofern nicht Sonderregelungen oder Einzelgenehmigungen durch den Vorgesetzten die private Nutzung gestatten.

- Jeder unserer Mitarbeiter hat das Unternehmenseigentum sachgemäß und schonend zu behandeln und vor Verlust, Beschädigung, Diebstahl oder Missbrauch zu schützen.

10 Umsetzung & Einhaltung des Code of Conduct

- 2D Debus & Diebold Meßsysteme Gmbh erwartet von Geschäftsführern, Führungskräften und Mitarbeitern die Einhaltung des vorliegenden Verhaltenskodex. Alle Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, sich mit dem Inhalt dieses Kodex vertraut zu machen, ihn zu kennen und ihr Handeln danach auszurichten. Der Code of Conduct bildet die Grundlage für unsere tägliche Arbeit.
- Jeder Vorgesetzte muss sicherstellen, dass alle Mitarbeiter seines Bereiches den Verhaltenskodex kennen und einhalten. Bei Fragen bzw. Unsicherheiten seitens der Mitarbeiter, die den Verhaltenskodex betreffen, sind sie erster Ansprechpartner.
- Wir sind uns bewusst darüber, dass der vorliegende Code of Conduct nicht jegliche Standards, Prozesse und Bestimmungen im Detail regelt.
- Jeder unserer Mitarbeiter, der gegen den Verhaltenskodex oder andere betriebsspezifische Regelungen verstößt, muss unter Wahrung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes im Rahmen der betrieblichen und gesetzlichen Regelungen mit Konsequenzen rechnen, die bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses und zu Schadensersatzforderungen reichen können.

Karlsruhe, den 24.06.2020

2D Debus & Diebold Meßsysteme GmbH

Dipl.-Inf. Dirk Roderich Debus
Geschäftsführer

Dipl.-Ing. Rainer Diebold
Geschäftsführer