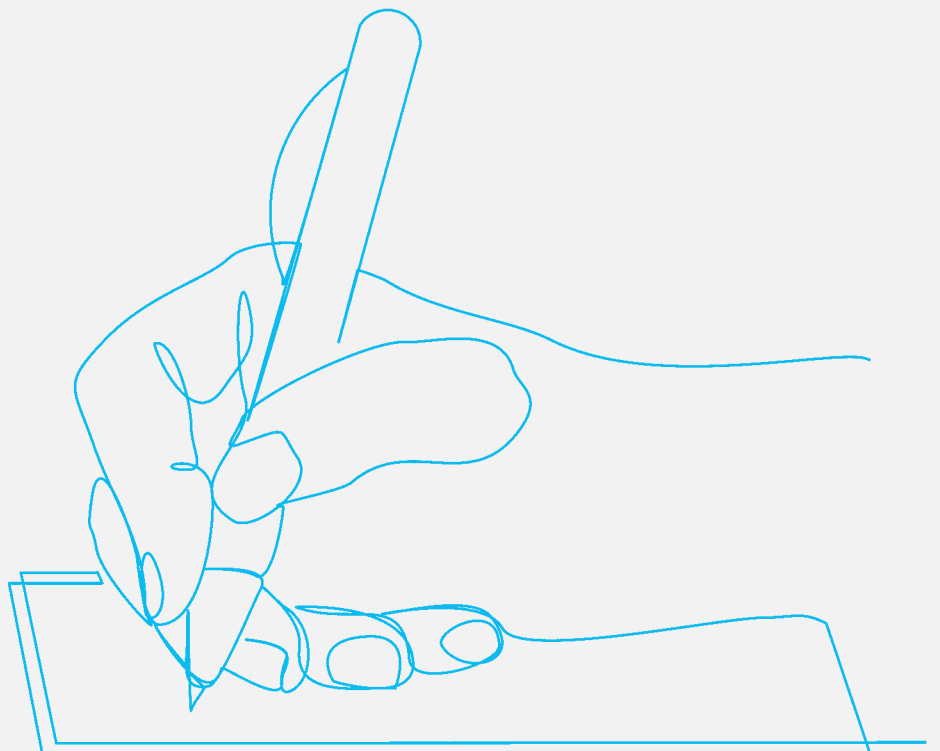


UNSERE GRUNDSÄTZE

Verhaltenskodex der Dockweiler AG

Ethische und gesetzliche Regeln
für die Beschäftigten der Dockweiler AG



Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	Seite 5
2	Allgemeine Anmerkungen	Seite 8
2.1	Wichtiger Hinweis vorab	Seite 8
2.2	Maßnahmen zu deren Einhaltung	Seite 8
2.3	Vertraulichkeit	Seite 9
3	Vertrauliche Informationen	Seite 9
4	Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und Wettbewerbern	Seite 10
4.1	Fairer Handel	Seite 10
4.2	Marketing - Verunglimpfung von Wettbewerbern	Seite 10
4.3	Schutz des freien Wettbewerbs	Seite 11
4.4	Prävention von Bestechung und Korruption	Seite 12
5	Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und Verstößen gegen internationale Sanktionen	Seite 14
6	Verantwortung gegenüber Beschäftigten	Seite 14
6.1	Arbeitsschutz	Seite 14
6.2	Gegen Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz	Seite 15
6.3	Privatsphäre	Seite 15
6.4	Rausch- und Genussmittel	Seite 15
7	Verantwortung gegenüber der Umwelt	Seite 15
8	Interessenkonflikte und Geschäftstätigkeiten	Seite 16
8.1	Interessenkonflikte	Seite 16
8.2	Geschäftstätigkeiten	Seite 18
9	Schutz des Firmeneigentums	Seite 18
9.1	Umgang mit Firmenvermögen	Seite 18
9.2	Geistiges Eigentum	Seite 19
10	Verantwortung gegenüber der Öffentlichkeit	Seite 19
10.1	Umgang mit Beamten – Anti-Korruptionsgesetzgebung	Seite 19
10.2	Medienkontakt – Öffentliche Stellungnahmen	Seite 19
10.3	Export- und Importbeschränkungen	Seite 20
11	Datenschutz	Seite 20
12	Schlussbetrachtung	Seite 21

1 Vorwort

Wir, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte sowie der Vorstand der Dockweiler AG, nachfolgend „Beschäftigte“ genannt, sind bestrebt, Hochqualitäts-Produkte herzustellen und zu vermarkten, die den qualitativen Anforderungen der Kunden entsprechen. Es ist für uns eine Selbstverständlichkeit, alle weltweiten Aktivitäten in Übereinstimmung mit einem professionellen Geschäftsgebaren durchzuführen. Werte wie Respekt, Verbindlichkeit, Qualität und Nachhaltigkeit sind für uns Grundvoraussetzung im Umgang miteinander. Das gilt auch für den Umgang mit Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern.

Unser Verhaltenskodex dient dazu, die Werte und Geschäftspraktiken so umzusetzen, dass unser Verhalten im Einklang mit diesen Grundsätzen dazu beiträgt, dass Dockweiler weiterhin einen hervorragenden Ruf genießt und wirtschaftlich erfolgreich ist.

Alle Beschäftigten sind dafür verantwortlich, sich nach den im Verhaltenskodex festgelegten Grundsätzen entsprechend zu verhalten und dazu beizutragen, dass diese im täglichen Miteinander im Unternehmen gelebt werden.

Folgende Verhaltensregeln bilden das Fundament unseres Verhaltenskodex:

- Achtung der **Menschenrechte**
- faires, aufrichtiges und **ethisch korrektes Verhalten**
- Einhaltung der jeweiligen **Gesetzesvorgaben, Normen und Bestimmungen**
- Verantwortung gegenüber der **Umwelt**

Dementsprechend fühlt sich die Dockweiler AG auch dem Globalen Pakt („Global Compact“) der Vereinten Nationen und den Leitsätzen der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) für multi-nationale Unternehmen sowie dem Verhaltenskodex der Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC) verpflichtet.

Da die nachfolgend aufgeführten Grundsätze des Verhaltenskodex selbstverständlich nicht allumfassend sein können, liegt die Verantwortung für ein einwandfreies Benehmen auch im guten Beurteilungsvermögen und in der persönlichen Integrität aller Beschäftigten - darauf bauen wir.

Wir möchten hiermit alle Beschäftigten auffordern, sich aktiv für die Umsetzung des Verhaltenskodex einzusetzen, denn „lebendig“ wird dieser nur, wenn er im Alltag von jedem Einzelnen konsequent angewendet wird. Nur so handeln wir verantwortlich - für das Unternehmen, für uns selbst, für die Gesellschaft und für die Umwelt. Wenn Sie Fragen oder Vorschläge zum Kodex haben, zum Beispiel konkrete Situationen und Beispiele, die aufgenommen werden sollten, melden Sie sich beim Compliance Ansprechpartner. Wir freuen uns auf Ihre Ideen und Beiträge.

Im September 2024

Der Vorstand der Dockweiler AG

Für wen gilt der Kodex?

Alle Beschäftigten der Dockweiler AG sowie andere Mitarbeitende, die den Status von Beschäftigten haben (d.h. Auszubildende, duale Studenten, Zeitarbeitskräfte und andere Beschäftigte, die im Sinne der geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften und/oder steuerlichen Vorschriften als Mitarbeitende gelten) und vertraglich gebundene Vertreter (zusammengefasst als „Beschäftigte“), müssen den Anforderungen dieses Kodex folgen. Wir sind bestrebt, mit Geschäftspartnern und anderen zusammenzuarbeiten, die unsere Werte und Standards teilen, und erwarten, dass sie sich in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Kodex verhalten.

Wie passt der Kodex zu den Gesetzen?

Die Dockweiler AG verpflichtet sich, die geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten, wo immer sie tätig ist. Im Falle eines Konflikts zwischen lokalen Gesetzen und den Anforderungen dieses Kodex wird die Dockweiler AG und ihre Beschäftigten die geltenden Gesetze einhalten und versuchen, geeignete Wege zu finden, um die im Kodex enthaltenen Vorgaben zu berücksichtigen.

Im Falle eines möglichen Konflikts wenden Sie sich bitte an Ihren Compliance Ansprechpartner.

Welche Folgen haben Verstöße gegen den Kodex und Fehlverhalten?

Die Dockweiler AG wird angemessene Disziplinarmaßnahmen bei Verstößen gegen den Kodex oder anderem Fehlverhalten ergreifen, die in den schwerwiegendsten Fällen eine Kündigung und mögliche rechtliche Schritte beinhalten können. Da die Dockweiler AG in vielen Ländern tätig ist, von denen jedes sein individuelles geschäftliches, rechtliches und regulatorisches Umfeld hat, versucht der Kodex nicht, einen einheitlichen Satz von Sanktionen für die Nichteinhaltung seiner Anforderungen festzulegen. Die Dockweiler AG verfügt über klar definierte interne Richtlinien für die Beziehungen zu den Beschäftigten, einschließlich Disziplinarmaßnahmen bei Fehlverhalten wie im Kodex beschrieben.

Dockweiler Whistleblowing-Policy

Die Dockweiler AG bietet ihren Beschäftigten eine Möglichkeit, vertraulich auf Anliegen in Bezug auf Ethik, Compliance oder andere Anforderungen des Kodex zu reagieren. Wir bei Dockweiler sind angehalten, jeden Verdacht auf unangemessenes, unethisches oder illegales Verhalten eines anderen Dockweiler-Beschäftigten zu melden.

Um ein Anliegen vorzubringen, sollten Sie unsere Whistleblowing Policy (Hinweisgeberstelle) kennen, die in unserem lokalen Intranet veröffentlicht und kommuniziert wurde. Der Whistleblowing-Prozess ermöglicht es uns, alle Bedenken entweder lokal oder direkt an den Konzern zu richten. Die spezielle Whistleblowing-Hotline der Gruppe (in den Sprachen Englisch, Thailändisch, Chinesisch) wird von einer externen Anwaltskanzlei überwacht, der unabhängig von der Geschäftsleitung ist.

Jeder von uns sollte sich wohlfühlen, wenn er Bedenken äußert, ohne Konsequenzen zu befürchten. Die Dockweiler AG toleriert keine Repressalien gegen Personen, die in gutem Glauben über tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten berichten. Die Berichterstattung in „gutem Glauben“ bedeutet, dass wir alle uns vorliegenden Informationen zur Verfügung gestellt haben und diese für wahr halten.

Repressalien können zu Disziplinarmaßnahmen gegen die für die Repressalien verantwortliche Person bis hin zur Kündigung führen. Wenn ein Dockweiler Beschäftigter der Ansicht ist, dass er Repressalien erlitten hat, sollte er diese unverzüglich an die Personalabteilung oder dem Compliance Ansprechpartner melden.

Ein schriftlicher Kodex wie dieses Dokument kann nur als allgemeiner Standard für das Verhalten dienen. Es kann kein Ersatz für persönliche Integrität und gutes Urteilsvermögen sein und kann nicht die angemessene Antwort auf jede Art von Situation geben.

Falls Fragen zur Auslegung des Kodex bestehen, die sich auf eine bestimmte Situation auswirken können, sprechen Sie – bevor Sie etwas tun! – zuerst mit Ihrem Vorgesetzten oder einem Vertreter der Personalabteilung oder dem Compliance Ansprechpartner (E-Mail: compliance@dockweiler.com).

2 Allgemeine Anmerkungen

2.1 Wichtiger Hinweis vorab

Bitte beachten Sie folgende Hinweise:

- Wenn Zweifel bestehen, ob ein Vorgehen rechtlich einwandfrei ist, fragen Sie erst nach und handeln dann, niemals andersherum! Wenden Sie sich an den Compliance Ansprechpartner, Ihren Vorgesetzten, den Vorstand. Wichtig ist – fragen Sie erst bevor Sie handeln.
- Für alle Fälle, in denen Sie von Vorgängen Kenntnis erhalten, die diesem Kodex widersprechen, nutzen Sie bitte die Hinweisgeberkontaktmöglichkeiten ([Hinweisgeberstelle](#), vgl. S. 7). Alle Eingaben werden absolut vertraulich behandelt. Sie können und dürfen nicht zu Ihnen zurückverfolgt werden. Die Dockweiler AG nimmt die gesetzlichen Pflichten aus dem Hinweisgeberschutzgesetz sehr ernst. Entsprechende Einzelheiten dazu finden sich im vorliegenden Dokument unter „Whistleblowing“.

2.2 Maßnahmen zu deren Einhaltung

Der Verhaltenskodex der Dockweiler AG beinhaltet die Standards zur Abwicklung von Geschäften in rechtlicher und ethischer Hinsicht, wie sie von der Dockweiler AG, nachfolgend „Dockweiler“ genannt, bestimmt bzw. übernommen worden sind. Alle Beschäftigten erklären sich bereit, sich in Einklang mit diesem Kodex, anderen firmeninternen Vorschriften, maßgeblichen Gesetzen, Bestimmungen und Verordnungen zu verhalten, wo immer auf der Welt sie sich aufhalten. Darüber hinaus erklären sich alle Vorstandsmitglieder nach bestem Wissen und Gewissen und gemäß ihrer Verantwortung, diesen wie auch anderen bestehenden firmeninternen und gesetzlichen Vorschriften und Bestimmungen verpflichtet.

Allen Beschäftigten wird beim Eintritt in die Firma ein Exemplar dieses Verhaltenskodex ausgehändigt. Vorstandsmitglieder erhalten ein Exemplar nach ihrer Berufung in den Vorstand. Änderungen und Ergänzungen werden nach Bedarf entsprechend nachgepflegt und veröffentlicht.

Bei Zuwiderhandlung und Nichtbeachtung des Kodex behält sich Dockweiler entsprechende Maßnahmen vor.

Beispiele für Zuwiderhandlung und Nichtbeachten des Kodex sind:

- Generelle Verstöße gegen den Kodex oder andere Unternehmensrichtlinien
- Anstiftung Dritter zu Verstößen gegen den Kodex oder andere Unternehmensrichtlinien
- Unterlassung unverzüglicher Meldung von bekannten oder angenommenen Verstößen gegen den Kodex oder andere Firmenrichtlinien
- Maßnahmen zur Verheimlichung oder Vertuschung bekannter oder angenommener Verstöße gegen den Kodex oder anderer Unternehmensrichtlinien
- wissentliche Verbreitung falscher Tatsachen oder Verdächtigungen
- Maßnahmen zu Ungunsten Dritter, die Verstöße gegen den Kodex melden oder einen entsprechenden Verdacht hegen

- Verstöße gegen die jeweilige Gesetzgebung oder Handlungen, die für Beschäftigte oder für Dockweiler zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen zur Folge haben (Schadensersatzforderungen oder Geldbußen bzw. Geld- oder Haftstrafen).

2.3 Vertraulichkeit

Alle Meldungen bezüglich Zuwiderhandlung und Nichtbeachten der im Kodex beschriebenen Inhalte werden im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben vertraulich behandelt. Soweit es außerhalb der EU die jeweilige Gesetzgebung erlaubt und soweit durchführbar, werden die Informationen ebenfalls vertraulich behandelt. Bitte beachten Sie jedoch, dass es in bestimmten Ausnahmefällen erforderlich sein kann, vertrauliche Informationen offen zu legen, soweit dies gesetzlich zugelassen ist.

3 Vertrauliche Informationen

Dockweiler ist darauf angewiesen, einerseits die Vertraulichkeit von Informationen über das Geschäftsgebaren zu gewährleisten und andererseits den Veröffentlichungspflichten rechtzeitig, in vollem Umfang und korrekt nachzukommen. Dementsprechend sind alle Beschäftigten, die mit vertraulichen Informationen umgehen oder davon Kenntnis erlangen, verpflichtet, sich an folgende Bestimmungen und Vorschriften zu halten:

- Vertrauliche Informationen sind Daten, die nicht öffentlich zugänglich sind und sich bei Veröffentlichung nachteilig auf Dockweiler und auf Geschäftspartner auswirken können.
- Vertrauliche Informationen beinhalten alle Informationen über Dockweiler und unsere Geschäftspartner, sowie Informationen, die uns von Dritten überlassen wurden.
- Alle Beschäftigten sind verpflichtet, vertrauliche Informationen entsprechend zu behandeln, es sei denn, die Veröffentlichung ist genehmigt oder gesetzlich vorgeschrieben.

Darüber hinaus, gelten folgende Informationen als „sensibel“:

- Informationen über den Finanzstatus des Unternehmens oder die Ergebnisse von Geschäftsvorgängen, einschließlich von Gewinnen
- Finanzprognosen, insbesondere Gewinnerwartungen
- Informationen über Fusionen, An- und Verkäufe, Ausschreibungen oder den Erwerb oder Verkauf wichtiger Anlagewerte oder wichtige gerichtliche Vorgänge
- Informationen über behördliche Untersuchungen, strafrechtliche Vorgänge oder Anzeigen, sowie mittelbare Folgen, einschließlich drohender Kündigungen von Verträgen mit Behörden oder anderer erheblicher behördlicher Schritte

Es ist darauf zu achten, dass Vermerke und Stempel einerseits oftmals auf vertrauliche bzw. sensible Informationen in Dokumenten und handschriftlichen Notizen aufmerksam machen können, andererseits aber kein sicherer Hinweis dafür sind, dass solche Informationen tatsächlich als sensibel oder vertraulich einzustufen sind. Das Fehlen von Vermerken und Stempeln bedeutet nicht, dass Informationen nicht schutzwürdig sind!

Generell obliegt die Offenlegung nichtöffentlicher Informationen dem Vorstand. Alle Beschäftigten sind dementsprechend verpflichtet, stets die Vertraulichkeit solcher Informationen innerhalb und außerhalb des Unternehmens zu gewährleisten.

4 Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und Wettbewerbern

Dockweilers Erfolg basiert auf guten Beziehungen zu Kunden und Lieferanten. Um dieses Ziel zu erreichen, ist es wichtig, eine Atmosphäre des Vertrauens zu schaffen und unsere Produkte nach strengen Leistungskriterien zu vermarkten. Dockweiler hält sich daher an nachfolgende Standards und Richtlinien.

4.1 Fairer Handel

Alle Beschäftigten müssen bestrebt sein, mit Kunden, Lieferanten und Wettbewerbern fair und vertrauensvoll umzugehen. Unfares Verhalten durch Manipulation, Unterschlagung, Missbrauch oder die falsche Darstellung von vertraulichen oder sensiblen Informationen oder anderer unlauterer Praktiken zum Nachteil Dritter, haben zu unterbleiben. Manipulation schließt auch Bestechung bzw. die materielle oder finanzielle Beeinflussung zum Erlangen von Geschäftsabschlüssen mit ein.

4.2 Marketing - Verunglimpfung von Wettbewerbern

Alle Marketingmaßnahmen müssen sowohl mit den gesetzlichen Bestimmungen und Verordnungen, die unlauteren Wettbewerb und trügerische Vermarktungspraktiken regeln, als auch mit firmeninternen Vermarktungs- und Werberichtlinien in Einklang stehen. Der Inhalt unserer Marketingmaßnahmen muss wahrheitsgemäß und nicht irreführend sein. Angaben über Leistung und Qualität müssen zuvor überprüft werden.

Grundsätzlich stehen die Qualität und Merkmale der eigenen Produkte und Dienstleistungen im Vordergrund. Alle Beschäftigten müssen es daher unterlassen, unbegründete verunglimpfende Kommentare über Wettbewerber oder deren Produkte und Dienstleistungen abzugeben. Angaben über einen Wettbewerber (schriftlich oder mündlich) müssen fair und sachlich sein. Wenn über einen Wettbewerber, dessen Produkte oder Dienstleistungen kommuniziert werden sollte, sind folgende Regeln zu beachten:

- Vermeiden Sie es, über negative Eigenarten oder Geschäftspraktiken von Wettbewerbern zu reden.
- Das Hauptaugenmerk sollte auf die Leistungsfähigkeit von Dockweiler, das Know-how und die Vorteile der Produkte und Dienstleistungen für den Kunden, anstatt auf die Mängel des Wettbewerbers gerichtet sein.
- Vermeiden Sie Hinweise auf nicht-produktbezogene Probleme oder Schwächen des Mitbewerbers (z.B. finanzielle Schwierigkeiten, anhängige Gerichtsverfahren oder behördliche Untersuchungen).
- Angaben über technische Einzelheiten, Qualität, Nutzen oder Wert von Produkten oder Dienstleistungen von Wettbewerbern sollten unterbleiben, es sei denn, sie sind durch Herstellerangaben oder andere aktuelle Produktinformationen belegt. In manchen Ländern kann es jedoch sein, dass Angaben über konkurrierende Produkte auch positive Aspekte enthalten müssen.

- Ebenso sollten unbelegte Behauptungen über von Dockweiler entwickelte Produkte und Leistungsmerkmale unterbleiben.

4.3 Schutz des freien Wettbewerbs

Wir streben danach, uns selbst zu übertreffen, indem wir ehrlich und ethisch handeln und uns niemals durch Manipulation, Verheimlichung, Missbrauch privilegierter Informationen, Falschdarstellung wesentlicher Tatsachen oder andere unfaire Geschäftspraktiken einen unlauteren Vorteil verschaffen.

Dockweiler wird jederzeit in Übereinstimmung mit allen geltenden Kartellgesetzen in allen Märkten, in denen wir tätig sind, handeln.

Kartellgesetze dienen der Gewährleistung eines gerechten und transparenten Wettbewerbs auf dem Markt, indem sie bestimmte Vereinbarungen und den Austausch sensibler Informationen mit Wettbewerbern streng verbieten. Zu diesen unzulässigen Vereinbarungen gehören unter anderem die Festsetzung von Preisen, die Absprache von Angeboten, die Aufteilung von Gebieten oder Kunden, der Boykott von Kunden oder Lieferanten sowie Koppelungsvereinbarungen. Beschäftigte sind insbesondere angehalten nachfolgende Regeln zu beachten.

Was Sie tun müssen:

- Kenntnis, Verständnis und Einhaltung der geltenden Gesetze und Dockweiler-Richtlinien
- Vereinbarungen mit Wettbewerbern: Keine Preisabsprachen oder Marktteilungen mit Wettbewerbern. Bitte beachten Sie insbesondere die Beispiele in der Arbeitsanweisung AA 5.2-01 „Richtlinie zur kartellrechtlichen Compliance der Dockweiler AG“ zum Informationsaustausch, der bereits eine Abstimmung mit Wettbewerbern sein kann
- Vertrauliche Informationen bei Treffen oder Veranstaltungen: Vermeiden Sie generell, insbesondere aber bei Treffen oder gesellschaftlichen Veranstaltungen und bei Verbandstreffen mit Konkurrenten oder potenziellen Konkurrenten die Diskussion von nicht öffentlich zugänglichen Informationen, einschließlich:
 - Preise, Preispolitik, Vertragsbedingungen oder Konditionen
 - Kosten, Lagerbestände, Marketing- und Servicepläne, Marktumfragen und Studien
 - Kapazitäten, territoriale Vereinbarungen und geschützte Informationen
- Schutz von Geschäftsgeheimnissen: Nutzen Sie keine Geschäftsgeheimnisse, vertrauliche oder geschützte Informationen von früheren Arbeitgebern oder anderen Unternehmen
- Einhaltung von Richtlinien sowie Verfahren zur Einhaltung von Informationsbarrieren („Chinese Walls“)
- Einhaltung der Grundsätze der Fairness und des Wettbewerbs, der Neutralität, der Vertraulichkeit und Transparenz bei der Beschaffung von Waren oder Dienstleistungen
- Benachrichtigung des Compliance-Ansprechpartners bei Zweifeln oder Fragen

Die Dockweiler AG ist verpflichtet, sämtliche geltenden Kartellgesetze strikt zu befolgen. Wir unterstützen keinerlei Aktivitäten, die den Anschein einer wettbewerbswidrigen Vereinbarung erwecken könnten. Detaillierte Richtlinien und Informationen zur Einhaltung des Kartellrechts sind in unserer Richtlinie zur kartellrechtlichen Compliance der Dockweiler AG AA 5.2-01 verfügbar. Diese Leitlinien bieten eine umfassende Orientierung zur Einhaltung der Gesetze und müssen von allen Beschäftigten, die in geschäftlichen Aktivitäten involviert sind, sorgfältig gelesen und verstanden werden.

Die Nichteinhaltung von Kartellgesetzen stellt einen schwerwiegenden Verstoß dar, der zu disziplinarischen Maßnahmen führen kann, einschließlich der Möglichkeit einer Kündigung, sowie strafrechtlicher Verfolgung und dem Risiko erheblicher zivilrechtlicher Sanktionen. Jeder Beschäftigte trägt die Verantwortung dafür, das geltende Kartellrecht zu beachten und sicherzustellen, dass unsere Geschäftspraktiken in Übereinstimmung mit diesen Gesetzen stehen. Dieser Einsatz für rechtlich korrektes und ethisches Handeln ist von entscheidender Bedeutung, um das Vertrauen unserer Kunden, Partner und der Gesellschaft in die Integrität unseres Unternehmens zu wahren.

4.4 Prävention von Bestechung und Korruption

Dockweiler hat eine langjährige Verpflichtung, all ihre Geschäfte mit Ehrlichkeit und Integrität zu führen und gleichzeitig die höchsten ethischen Standards zu befolgen. Bestechung und Korruption können viele Formen annehmen. Es kann definiert werden als das Anbieten, Versprechen, Geben, Fordern oder Annehmen von illegaler Bestechung oder Anreizen, die unter Verstoß gegen geltendes Recht zu persönlichem Gewinn oder Vorteil für den Empfänger (oder eine mit dem Empfänger verbundene Person oder Einrichtung) führen und die dazu bestimmt sind, eine Entscheidung des Empfängers unangemessen zu beeinflussen. Jede Form von Bestechung und Korruption wird nicht toleriert und kann zu einer Disziplinarmaßnahme führen. Bestimmte Situationen erfordern besondere Aufmerksamkeit: Zum Beispiel unterliegen politische Beiträge den nationalen Gesetzen, die von Land zu Land unterschiedlich sind. Auch wenn sie in einem Land gesetzlich zulässig sind, können sie eine Quelle der Korruption sein. Darüber hinaus können Praktiken, die im kommerziellen Geschäftsumfeld akzeptabel sein können, inakzeptabel und sogar illegal sein, wenn sie sich auf Regierungsmitarbeiter oder andere beziehen. Immer mehr Vorschriften, nationale und extraterritoriale geltende Gesetze sollen Bestechung und Korruption verhindern. Risiken sind Rechts-, Reputations-, Finanz- und Handelsrisiken und können das Geschäft eines Unternehmens ernsthaft gefährden und zur strafrechtlichen Verfolgung von Beschäftigten und Dockweiler selbst führen.

Dienstliche Geschenke von höherem Wert an Beschäftigte des Unternehmens, die dazu geeignet sind, die Auswahl von Anbietern und Lieferanten in unzulässiger Art und Weise zu beeinflussen, dürfen nicht entgegenommen werden.

Alle Entscheidungen über die Annahme von Geschenken und Einladungen von Anbietern und Lieferanten müssen nach den örtlichen Gegebenheiten, mit Umsicht und Augenmaß getroffen werden. Generell gilt: dienstliche Geschenke können dann angenommen werden, wenn sie von geringem Wert sind und wenn es sich nicht um Bargeld, Schmuck, Wertgegenstände oder Wertpapiere handelt. Geringfügigkeiten (max. 5 €) wie (geringwertige) Stifte, Getränke, Werbeutensilien dürfen stets angenommen werden. Weitere Faktoren, die Sie bei der Annahme von dienstlichen Geschenken beachten müssen:

- Ist ein Geschenk oder eine Einladung der jeweiligen Geschäftsbeziehung angemessen?
- Ist die Häufigkeit, mit der ein Beschäftigter von Dockweiler Einladungen annimmt, unverhältnismäßig?
- Wurde die Annahme im Voraus vom Vorgesetzten genehmigt?

Geschenke von Anbietern und Lieferanten

Grundsätzlich müssen bei Dockweiler Geschenke von Anbietern und Lieferanten der Firma für einen guten Zweck übergeben werden. Lieferanten, Kunden und Wettbewerber des Unternehmens zu Geschenken, Einladungen und Gefälligkeiten aufzufordern, ist untersagt.

Sollten Sie sich nicht sicher sein, ob ein Geschenk nach diesen Richtlinien genehmigungspflichtig ist, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten.

Geschenke und Einladungen an Kunden

Versuche, die Kaufentscheidungen von Kunden durch persönliche Geschenke, Einladungen oder persönliche Gefälligkeiten zu beeinflussen sind unzulässig, inakzeptabel und in bestimmten Fällen gesetzeswidrig und daher untersagt.

In Fällen, wo es die ortsübliche Tradition verlangt, dass bei bestimmten Anlässen Geschenke überreicht werden, können Geschenke von geringerem Wert überreicht werden. Hierzu zählen die üblichen Werbegeschenke, Eintrittskarten für Sportveranstaltungen, Einladungen zum Essen und andere Zeichen der Wertschätzung von entsprechendem Wert (80,-€/Person). Geschenke und Einladungen darüber hinaus bedürfen der besonderen Zustimmung der entsprechenden Vorgesetzten. Anfallende Kosten hierfür müssen belegt und genehmigt werden.

Bestechung und Korruption werden verhindert durch:

- Kenntnisse über und die Übernahme von (ggf. lokalen) Verhaltenskodizes und Richtlinien zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption – wenn Sie Fragen haben, melden Sie sich
- Anwendung lokaler, vorheriger Genehmigungsverfahren vor dem Anbieten oder Annehmen eines Geschenks oder einer Einladung
- Keinerlei Angebote eines Geschenks, das die Unparteilichkeit der Person, die es erhält, beeinträchtigt oder beeinträchtigen könnte oder es den Anschein der Beeinträchtigung hat
- Keine finanziellen oder materiellen Beiträge an politische Parteien oder Organisationen oder an einzelne Politiker (sofern dies gesetzlich zulässig ist) im Namen von Dockweiler ohne Vorabgenehmigung durch den Vorstand
- Die Gelder und sonstigen Vermögenswerte von Dockweiler niemals für persönliche, insbesondere keine politischen Aktivitäten verwenden
- Einholung einer vorherigen schriftlichen Genehmigung und ordnungsgemäße Erfassung von gemeinnützigen Beiträgen oder Sponsoring im Namen von Dockweiler oder mit finanziellen Mitteln
- Keinerlei Zahlungen oder Trinkgelder (eine „Erleichterungszahlung“) an Regierungsbeamte oder Beschäftigte leisten, um eine routinemäßige Verwaltungsmaßnahme zu beschleunigen

- Niemals in einer Situation sein, die von einem gutgläubigen Dritten als unzulässiger Versuch angesehen werden könnte, ein Unternehmen zu beeinflussen. Im Zweifelsfall denken Sie daran, wie es auf der Titelseite der Boulevardpresse aussehen würde – ist dann klar, dass es kein Bestechungsversuch ist, oder bleiben Zweifel?

5 Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und Verstößen gegen internationale Sanktionen

Bei der Geschäftstätigkeit von Unternehmen wie Dockweiler sind Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und internationale Sanktionen erhebliche Risiken aus rechtlicher und Reputationssicht. Zu möglichen Warnhinweisen gehören Kunden, die auf einer Sanktionsliste stehen oder sich nicht identifizieren lassen, die Barzahlungen leisten oder Transaktionen mit ausländischen Strohfirmen oder Offshore-Unternehmen durchführen möchten.

Dockweiler hat spezifische Richtlinien verabschiedet, um Verstöße gegen Gesetze und internationale Sanktionen im Zusammenhang mit unseren Produkten und Dienstleistungen zu verhindern. Die Richtlinien von Dockweiler zur Bekämpfung von Geldwäsche und Einhaltung der Sanktionsrichtlinien stellen Mindestanforderungen zur Verhinderung und Aufdeckung von Geldwäsche sowie Terrorismusfinanzierung und Verstößen gegen internationale Sanktionen dar. Diese Anforderungen sollen sicherstellen, dass Dockweiler seine Geschäftspartner gut kennt und dass Transaktionen auf verdächtige Aktivitäten überwacht werden.

Wir erkennen und verhindern Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und vermeiden Verstöße gegen internationale Sanktionen durch:

- Verstehen und Einhalten der geltenden Vorschriften und Richtlinien
- Einhaltung der Anforderungen hinsichtlich der Identifizierung und Überprüfung von Kunden und deren Transaktionen
- Kontaktaufnahme mit dem Compliance Ansprechpartner, bevor Sie mit Geschäftsvorgängen fortfahren, bei denen Warnhinweise auf verdächtige Kunden oder Aktivitäten bestehen

6 Verantwortung gegenüber Beschäftigten

Die Beziehung zwischen Dockweiler und allen Beschäftigten ist auf jeder Ebene durch gegenseitigen Respekt, gegenseitiges Vertrauen und die Verfolgung gemeinsamer Ziele gekennzeichnet. Der entsprechende Umgang miteinander, wie im Folgenden beschrieben, ist die Grundlage jeden guten Geschäftsgebarens.

6.1 Arbeitsschutz

Dockweiler ist kontinuierlich bestrebt, sichere und geschützte Arbeitsplätze in Übereinstimmung mit arbeitsschutzrechtlichen Verordnungen und Gesetzen zu bieten. Daher sind alle Beschäftigten aufgefordert, alle entsprechenden Gesetze, Verordnungen und Bestimmungen einzuhalten. Beschäftigte, für deren Arbeitsplatz besondere arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen gelten, werden entsprechend geschult.

Dockweiler beteiligt sich nicht an Kinder- oder Zwangsarbeit und profitiert auch nicht davon. Dockweiler sieht

sich entsprechend an die jeweiligen, länderspezifischen Gesetzgebungen gebunden bzw. befolgt diese.

6.2 Gegen Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz

In Einklang mit den maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen und Verordnungen muss bei Einstellungen, Beförderungen und anderen betrieblichen Vorgängen die Gleichbehandlung gewährleistet sein. Benachteiligungen aufgrund Herkunft, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion oder Behinderung sind nicht gestattet.

Jegliche Formen von Belästigung am Arbeitsplatz werden ebenfalls nicht geduldet. Dazu zählen Beschimpfungen, Einschüchterungen, körperliche Gewalt oder anderes, verleumderisches, feindseliges oder Abneigung signalisierendes Verhalten gegenüber jeglichen Beschäftigten.

Beschäftigte, die Opfer solcher Belästigungen oder Diskriminierung wurden, sind aufgefordert, davon Mitteilung an die Personalabteilung, die Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. an den Betriebsrat zu machen. Sie werden geschützt und die Vorfälle werden untersucht!

6.3 Privatsphäre

Dockweiler respektiert die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte aller Beschäftigten und erkennt die Tatsache an, dass die meisten in Unternehmensakten geführten Daten über Beschäftigte, die sich auf deren persönlichen Hintergrund, Familienverhältnisse, Einkommen, Verpflichtungen und Gesundheitszustand beziehen, naturgemäß vertraulich sind. Beschäftigte, die Zugang zu solchen Informationen haben, sind verpflichtet, sich an die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen, Verordnungen und Richtlinien zu halten, die die Vertraulichkeit und Offenlegung solcher Daten und Informationen regeln. Wenn Beschäftigte Zugang zu solchen Daten haben, sind sie nicht befugt, diese an Dritte außerhalb des Unternehmens weiterzuleiten, es sei denn, sie sind gesetzlich dazu verpflichtet oder dies ist nachweislich erforderlich. Grundsätzlich gelten die Datenschutzbestimmungen.

6.4 Rausch- und Genussmittel

Bei Dockweiler sind Gebrauch, Besitz und Weitergabe von Drogen sowie der Gebrauch von Alkohol während der Arbeitszeit und auf dem Betriebsgelände strengstens untersagt. Beschäftigte dürfen daher nicht unter dem Einfluss von Alkohol oder anderen Rausch- und Genussmitteln zum Dienst erscheinen.

Rauchen (inklusive Dampfen oder Benutzen von E-Zigaretten) ist nur an den jeweiligen dafür vorgesehenen Plätzen auf dem Betriebsgelände gestattet. Auf dem übrigen Betriebsgelände ist Rauchen untersagt.

7 Verantwortung gegenüber der Umwelt

Wir verpflichten uns zu einem ganzheitlichen Umweltschutz sowie zu einem verantwortungsbewussten Umgang mit Ressourcen. Das Ziel von Dockweiler ist es, einen Beitrag zur Klimaneutralität zu leisten. Dazu strebt Dockweiler an selbst klimaneutral zu werden. Dockweiler verpflichtet sich, die Anforderungen deutscher und europäischer Umweltgesetze und Richtlinien in vollem Umfang zu erfüllen. Dies betrifft u.a. die Bereiche Umgang mit Gefahrstoffen, Förderung des Naturschutzes, Energieeffizienz bei Maschinen und Anlagen, Schonung von Ressourcen, Abfallentsorgung sowie das Recycling von Verpackungen.

Wir nutzen eine risikobasierte und nachhaltige Geschäftsperspektive, um Umweltfaktoren zu identifizieren und Wege zu finden, die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt zu reduzieren oder zu minimieren. Wir ergreifen positive, vorbeugende Maßnahmen, sobald wir feststellen, dass unsere betrieblichen Aktivitäten die Umwelt schädigen könnten.

- **Einhaltung von Umweltgesetzen und -bestimmungen:** Wir verpflichten uns, sämtliche anwendbaren Umweltgesetze und -bestimmungen der Länder, in denen wir tätig sind, strikt einzuhalten.
- **Effiziente Nutzung natürlicher Ressourcen:** Unsere Geschäftstätigkeit ist auf die effiziente Nutzung natürlicher Ressourcen ausgerichtet, wobei wir nachwachsende Rohstoffe bevorzugen und die Entwicklung umweltfreundlicher Verpackungen unterstützen.
- **Produktsicherheit und schadstofffreie Materialien:** Alle von uns gelieferten Produkte und Verpackungen sind nachweislich schadstoff- und gefahrstofffrei. Die Verwendung von in der EU-verbotenen Chemikalien ist untersagt.
- **Umweltgerechte Beseitigung von Abfall und Behältnissen:** Wir garantieren die umweltgerechte Beseitigung von Abfällen und Behältnissen.
- **Umweltgenehmigungen und Berichtswesen:** Wir holen alle erforderlichen Umweltgenehmigungen, Zustimmungen und Registrierungen ein, halten sie auf dem neuesten Stand und erfüllen alle bestehenden Melde- und Berichtspflichten.
- **Ressourcenschonung und Vermeidung von Umweltverschmutzung:** Unser Ziel ist die Vermeidung von Abfall und die Verringerung von Wasser- und Energieverschwendung durch gezielte Verfahrens- und Prozessänderungen sowie den Einsatz alternativer Materialien.
- **Umgang mit Gefahrenstoffen:** Wir identifizieren und handhaben Chemikalien oder Materialien, die eine Gefahr für die Umwelt darstellen, sicher in Bezug auf Umgang, Transport, Lagerung, Verwendung, Recycling, Wiederverwendung und Entsorgung.

8 Interessenkonflikte und Geschäftstätigkeiten

8.1 Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt ist dann gegeben, wenn die privaten oder persönlichen Interessen eines Beschäftigten in irgendeiner Art und Weise mit denen des Unternehmens kollidieren oder auch nur den Anschein erwecken. Von allen Beschäftigten wird erwartet, Interessenkonflikte oder auch nur Anzeichen von Interessenkonflikten zu vermeiden. Interessenkonflikte beinhalten unter anderem:

- Für Unternehmen Geschäfte zu tätigen, bei denen eigene Interessen verfolgt werden (Beispiel: Beauftragung der eigenen Reinigungsfirma oder der Werkstatt des Ehepartners ist verboten)
- Das Verlangen persönlicher Gefälligkeiten von Geschäftspartnern des Unternehmens.
- Beratende oder aktive Tätigkeit für Wettbewerber, Lieferanten oder Kunden des Unternehmens.
- Andere Umstände, die geeignet sind, die persönliche Loyalität gegenüber Dockweiler in Frage zu stellen.

Persönliche Beziehungen

Beschäftigte können ihnen nahestehende Personen (wie Freunde oder Verwandte) haben, deren persönliche Interessen mit Aktivitäten von Dockweiler verbunden sind, etwa, weil sie Lieferanten oder Dienstleister sind. In solchen Fällen müssen die Beschäftigten ihren Vorgesetzten über die Beziehung informieren und dürfen sich selbst nicht an etwaigen Entscheidungen dazu beteiligen. Ebenso sollten die Beschäftigten nicht an der Entscheidung beteiligt sein, enge Freunde oder Verwandte einzustellen.

Externe Engagements

Jede Äußerung von politischen Meinungen und persönliches Engagement von Dockweiler-Beschäftigten muss privat bleiben und von Aktivitäten für das Unternehmen zu unterscheiden sein. Es ist den Beschäftigten ausdrücklich untersagt, Dockweiler als Unternehmen oder dessen Ressourcen für politischen Aktivismus, Versammlungen oder Demonstrationen einzusetzen. Insbesondere indem sie den Namen Dockweiler erwähnen, Bildmaterial mit dem Dockweiler-Logo, den Briefkopf, Gelder des Unternehmens oder sonstige Ressourcen ohne ausdrückliche vorherige Genehmigung des Vorstandes dazu verwenden.

Finanzielle oder geschäftliche Interessen außerhalb Dockweiler

Dockweiler-Beschäftigte müssen sicherstellen, dass sie sich nicht in einem Interessenkonflikt befinden, wenn sie planen, in einen Wettbewerber, Lieferanten, Partner oder Kunden zu investieren, da persönliche Investitionen zu Interessenkonflikten führen oder die Wahrnehmung eines Konflikts erhöhen können. Dies gilt auch für börsennotierte Unternehmen, bei denen die Investition höher als 3% des Unternehmens ist. Solche Konflikte können auch entstehen, wenn das Familienmitglied eines Beschäftigten eine Beteiligung oder eine leitende oder beratende Funktion in einem Unternehmen hat, das mit Dockweiler in einer Geschäftsbeziehung steht oder eine anstrebt. In einem solchen Fall besprechen Sie die konkreten Maßnahmen bitte vertraulich mit dem Compliance Ansprechpartner.

Nebentätigkeiten

Ohne Information an den Vorgesetzten und an die Personalabteilung ist es den Beschäftigten untersagt, Nebentätigkeiten nachzugehen, oder sich während der Arbeitszeit für Nebentätigkeiten zu bewerben. Grundsätzlich ist es nicht gestattet zu derlei Zwecken, Einrichtungen, Telefone, Materialien, Betriebsmittel oder Informationen, die Eigentum des Unternehmens sind, zu benutzen.

Tatsächliche oder mögliche Interessenskonflikte müssen dem Vorgesetzten umgehend gemeldet werden.

Was Sie tun müssen

Vermeiden Sie tatsächliche oder scheinbare Interessenkonflikte durch:

- Ehrliche und zeitnahe Offenlegung aktueller oder potenzieller Konflikte gegenüber Vorgesetzten und dem Compliance Ansprechpartner, bevor Sie handeln und Entscheidungen treffen
- Rückzug aus Entscheidungsprozessen, wenn Sie sich in einem Interessenkonflikt befinden, z.B. bei persönlichen Beziehungen
- Strikte Trennung zwischen der Äußerung politischer Ansichten oder persönlichem Engagement und dem Unternehmen Dockweiler

- Bevor Sie persönliche Investitionen in Unternehmen tätigen, die eine Geschäftsbeziehung mit Dockweiler haben oder haben könnten, teilen Sie Ihrem Vorgesetzten und dem Compliance Ansprechpartner die geplante Investition mit. Dies gilt für eigene Investitionen und die von Familienangehörigen.
- Vor der Aufnahme einer externen Geschäftstätigkeit oder der Übernahme eines Mandats bei einem externen Unternehmen holen Sie die Zustimmung Ihres Vorgesetzten und des Compliance Ansprechpartners ein. Bei der Mitgliedschaft und insbesondere der Übernahme von Tätigkeiten für politische Organisationen und Institutionen ist darauf zu achten, dass die Werte von Dockweiler gewahrt bleiben und keine Verbindung zur Tätigkeit bei Dockweiler hergestellt werden kann.

8.2 Geschäftstätigkeiten

Alle Beschäftigten sind dem Unternehmen verpflichtet, dessen legitime Interessen zu vertreten und alle Gelegenheiten wahrzunehmen, dessen Nutzen zu mehren. Es ist untersagt:

- Geschäftstätigkeiten, die sich mittels Eigentum und Informationen des Unternehmens oder aufgrund ihrer Position ergeben, zu persönlichen Zwecken zu nutzen oder Dritten dabei behilflich zu sein
- Den Namen, Eigentum oder Informationen des Unternehmens oder ihre Position dazu zu nutzen, einen persönlichen Gewinn oder Vorteil zu erlangen
- In Konkurrenz mit dem Unternehmen zu treten.

9 Schutz des Firmeneigentums

Alle Beschäftigten haben die Pflicht, Firmeneigentum gegen Diebstahl, Verlust oder Missbrauch zu schützen und damit äußerst verantwortungsvoll umzugehen. Dazu zählen immaterielles Eigentum wie Kundenlisten, Produktionsabläufe, technische Zeichnungen und Spezifikationen, sowie verschiedenste schriftliche oder digital gespeicherte Informationen und Sachwerte, wie Geld, Ausrüstungsgegenstände, Anlagen und Materialien. Zum Schutz gegen Industriespionage erwarten wir konstante Wachsamkeit bei Betriebsgeheimnissen, Geschäftsdaten und geheimem Know-how. Unternehmensressourcen dürfen nicht zweckfremd eingesetzt werden und sind grundsätzlich auch aus Gründen des Umweltschutzes schonend einzusetzen.

9.1 Umgang mit Firmenvermögen

Firmeneigentum bzw. Firmenvermögen darf nur für legitime geschäftliche Zwecke genutzt werden. Das Entfernen von Eigentum des Unternehmens ist untersagt, es sei denn dies wird ausdrücklich durch den Vorgesetzten genehmigt.

Produkte und Dienstleistungen sind Eigentum des Unternehmens. Die Anteile, die Beschäftigte des Unternehmens bei deren Entwicklung und Einführung während ihrer Beschäftigungszeit einbringen sind ebenso Eigentum des Unternehmens und bleiben dies auch nach dessen Ausscheiden.

9.2 Geistiges Eigentum

Geistiges Eigentum sind Patente, Markennamen, Handels- und Warenbezeichnungen sowie anderes, geistiges Eigentum wie Arbeitsabläufe, Unterlagen, Know-how, Branchengeheimnisse, Formeln, Verbesserungen, Fertigungsverfahren, Computerprogramme sowie Informationen und Listen über Verträge mit Anbietern und Kunden. Beschäftigten ist es untersagt, Informationen an Dritte – innerhalb und außerhalb des Unternehmens – weiterzuleiten, die geeignet sind, eigene Technologien und Branchengeheimnisse zu gefährden. Zusätzlich sollten Vorsichtsmaßnahmen getroffen werden, um eine versehentliche Enthüllung solcher Informationen zu verhindern. Beschäftigte des Unternehmens sind auch nach ihrem Ausscheiden zu Stillschweigen über solche Informationen verpflichtet.

Darüber hinaus werden die Rechte anderer hinsichtlich geistigen Eigentums und geheimer Informationen genauso respektiert. Dementsprechend verstößt es gegen die Unternehmensrichtlinien, wenn sich Beschäftigte Computersoftware, Audio- oder Videoaufzeichnungen, Veröffentlichungen oder anderes geschütztes geistiges Eigentum durch Kopieren, elektronische Hilfsmittel oder andere Methoden aneignen. Es sei denn, dies geschieht mit der Erlaubnis des Patent- oder Copyrightinhabers.

10 Verantwortung gegenüber der Öffentlichkeit

10.1 Umgang mit Beamten – Anti-Korruptionsgesetzgebung

Alle Beschäftigten verpflichten sich, Gesetze, Bestimmungen und Verordnungen einzuhalten, die den Umgang mit Regierungsbeamten regeln. Dazu gehören Anti-Korruptionsgesetze, die es untersagen, direkt oder indirekt Wertgegenstände an Beamte oder Politiker zu übergeben, um geschäftliche Vorteile zu erlangen. Im Umgang mit Gesetzgebern, Aufsichtsbehörden sowie Parteien, Parteimitgliedern oder –Kandidaten ist es allen Beschäftigten untersagt, durch ihr Verhalten direkt oder indirekt Einfluss auf geschäftliche Vorgänge zu nehmen oder diese Personen und ihre Mitarbeiter in irgendeiner Form an der Ausübung ihrer Pflichten zu behindern oder zu beeinflussen. Generell gilt, dass Geldzahlungen oder die Übergabe von Geschenken oder Wertgegenständen an Beamte strikt untersagt sind. Dies gilt gleichermaßen im In- und Ausland. Siehe hierzu ausführlich in den vorhergehenden Kapiteln und der dazugehörigen Richtlinie.

10.2 Medienkontakt – Öffentliche Stellungnahmen

Um zu gewährleisten, dass Veröffentlichungen über Unternehmensdaten wie Finanzen, Firmenverträge und andere, für Investoren, Aufsichtsbehörden und die Öffentlichkeit wichtige Informationen, korrekt und in Einklang mit Gesetzen und Verordnungen vorgenommen werden, und Dockweiler seinen Publizitätsverpflichtungen in vollem Umfang nachkommen kann, dürfen solche Veröffentlichungen nur durch die dafür vorgesehenen Stellen vorgenommen werden. Generell ist es allen Beschäftigten daher ohne besondere Genehmigung nicht erlaubt, über Belange des Unternehmens mit Dritten, wie z.B. Medienvertretern oder vergleichbaren Personen zu sprechen.

Für die Gewährleistung, dass Meldungen über das Unternehmen korrekt, fristgerecht, wahrheitsgemäß und in Einklang mit den Rechtsvorschriften erfolgen, sind der Vorstand und die Marketingabteilung des Unternehmens

zuständig. Generell gilt hier, dass Anfragen jeglicher Medien (Zeitungen, Verlage, Radio, E-Mails und Social Media etc.) an die Marketingabteilung weitergeleitet werden und diese zeitnah in Abstimmung mit dem Vorstand beantwortet werden.

10.3 Export- und Importbeschränkungen

In vielen Ländern gelten bei internationalen Transaktionen besondere Bestimmungen zur Beschränkung von Exporten, Rückexporten und Importen als auch beim Transfer technischer Daten. Dazu gehören Waren, Technologien, Informationen, Daten oder Software oder elektronische Übertragungen. Auch hier sind alle Beschäftigten verpflichtet, entsprechende Gesetze, Bestimmungen und Verordnungen einzuhalten. Vor der Durchführung internationaler Transaktionen müssen Sie sicherstellen, dass alle einschlägigen Gesetze, Bestimmungen und Verordnungen beachtet werden. Dies gilt auch für unsere interne Exportkontrolle.

Die Dockweiler AG hält sich uneingeschränkt an sämtliche geltenden Exportkontrollregeln, Embargo-Bestimmungen und Zollvorschriften, sowohl in Bezug auf den Export von Produkten und Technologie als auch auf deren Einfuhr. Die Einhaltung dieser Vorschriften ist nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, sondern auch ein Ausdruck unserer ethischen Verantwortung, fairen Handel und Integrität zu gewährleisten.

Wir überwachen kontinuierlich die Gültigkeit von Sanktionen und Embargos und führen regelmäßige, automatisierte Abgleiche unserer Kunden mit den aktuellen Sanktions- und Terrorlisten durch. Die Dockweiler AG verpflichtet sich zur strikten Einhaltung sämtlicher geltenden Sanktionen und Embargos. Geschäfte mit Ländern, Personen oder Unternehmen, die auf diesen Listen aufgeführt sind, werden konsequent abgelehnt.

Für weitere Einzelheiten und praktische Anleitungen zur Einhaltung dieser Vorschriften verweisen wir auf unsere Arbeitsanweisung zur Exportkontrolle AA 8.2-16. Diese Arbeitsanweisung bietet wertvolle Informationen und hilfreiche Ratschläge, um sicherzustellen, dass unser Geschäftsverhalten stets den höchsten rechtlichen und ethischen Standards entspricht. Wir ermutigen alle Beschäftigten, diesen Leitfaden zu lesen und als Orientierungshilfe zu nutzen, um die Integrität und Rechtmäßigkeit unserer internationalen Geschäftspraktiken sicherzustellen.

11 Datenschutz

Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, sich mit den Grundsätzen der Dockweiler AG zum Schutz und zur Nutzung elektronischer Daten vertraut zu machen: d.h. mit dem Status von Informationen, die in elektronischen Kommunikationssystemen (einschließlich des Internetzugangs) der Dockweiler AG gespeichert sind oder verarbeitet werden oder in sonstiger Weise darin enthalten sind, verteilt werden oder auf die zugegriffen wird. Der Zugang zu jeglichen Teilen dieses Systems und deren Nutzung wird dem dazu befugten Personal zu dem alleinigen Zweck des Betriebes des Geschäfts der Dockweiler AG ermöglicht. Während die Dockweiler AG die Privatsphäre der erfassten Personen respektiert und schützt, müssen diese beachten, dass die Dockweiler AG die Nutzung des Systems unter Beachtung der Datensicherheitsanforderungen, der Grundsätze der Gesellschaft und des geltenden Rechts bestimmen und überwachen darf. Überdies können manche Aspekte des elektronischen Kommunikationssystems der Dockweiler AG und manche Informationen im Internet urheberrechtlich oder in sonstiger Weise geschützt sein. Es sollte ohne Genehmigung des Rechteinhabers oder des Herausge-

bers keine solche Information kopiert, hochgeladen, heruntergeladen oder verteilt werden.

Die Dockweiler AG unterhält eine unternehmerische Präsenz im Worldwide Web. Der Internetzugang einschließlich des Zugangs zu bestimmten sozialen Netzwerken steht Beschäftigten durch die Nutzung des elektronischen Kommunikationssystems von der Dockweiler AG ausschließlich zur Verfügung, um die Geschäftstätigkeit der Gesellschaft zu unterstützen.

Ebenso ist die Nutzung aller zur Verfügung gestellten elektronischen Kommunikationsmittel, E-Mail, Messenger Dienste, insbesondere auch auf dem Mobilfunkgerät, nur zu dienstlichen Zwecken gestattet. Dienstliche Angelegenheiten müssen ausschließlich auf den dienstlich zur Verfügung gestellten Geräten und Servern sowie Diensten erfolgen.

Ausnahmen, etwa bei Zweitkarten, bedürfen der Zustimmung des Vorgesetzten, die auch pauschal erteilt werden kann.

9 Schlussbetrachtung

Alle Beschäftigten erhalten diesen Verhaltenskodex und erklären sich einverstanden, die vorliegenden Standards zu achten und umzusetzen. Sollte es zu Abweichungen im Umgang mit dem Verhaltenskodex kommen, ist zunächst der Vorgesetzte zu informieren und gegebenenfalls darüber hinaus die Personalabteilung, der Compliance Ansprechpartner, der Betriebsrat bzw. der Vorstand. Bei sicherheitsrelevanten Fragen ist die interne Fachkraft für Arbeitssicherheit anzusprechen.

Die Erstellung, Änderung, Umsetzung und Einhaltung des Verhaltenskodex unterliegt dem Vorstand der Dockweiler AG.

Dockweiler AG

An der Autobahn 30
19306 Neustadt-Glewe | Germany
www.dockweiler.com

Illustrationen: Adobe Stock