

---

# Verhaltenskodex

für

**DZS GmbH**

**inklusive aller verbundenen Unternehmen**

## **Vorwort der Geschäftsführung**

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die Reputation von DZS sowie das Vertrauen unserer Geschäftspartner, Mitarbeiter/innen und der Öffentlichkeit hängen vom konkreten Verhalten jedes DZS-Mitarbeiters ab. Jeder Einzelne sollte dazu beitragen, dass die positiven Erwartungen, die sich mit der Marke DZS verbinden, erfüllt werden. Daher ist unser Verhaltenskodex eine verbindliche Leitlinie, die eine verlässliche Orientierung für das tägliche dienstliche Handeln geben soll und rechtliche und ethische Vorgaben an alle DZS-Mitarbeiter enthält.

Wer gegen den Verhaltenskodex verstößt, schadet dem Ansehen von DZS und kann gravierenden wirtschaftlichen Schaden verursachen.

Die folgenden Inhalte gelten für jeden von uns. Die Geschäftsführung der DZS GmbH beachtet diese Verhaltensgrundsätze in derselben Weise, wie sie es von den DZS-Mitarbeitern und DZS vertretende Dritte (wie Agenten, Handelsvertreter, Händler, Berater), erwartet. Wir sind davon überzeugt, dass unser in Sie gesetztes Vertrauen Sie darin stärkt, diese Grundsätze umzusetzen.

Wir danken Ihnen für Ihre Unterstützung, denn auf diese Weise tragen Sie zum langfristigen Erfolg der DZS bei.

gez. Kai Uebach

## Inhaltsverzeichnis

1.	Geltungsbereich .....	3
2.	Vision und Leitbild .....	3
3.	Gesetzestreue .....	3
4.	Einhaltung der Menschenrechte .....	4
5.	Umweltbewusstsein.....	4
6.	Faire Arbeitsbedingungen .....	4
7.	Fairer Wettbewerb/ Kartellverbot .....	4
8.	Anti-Korruption .....	5
9.	Chancengleichheit und Diskriminierungsverbot .....	5
10.	Vermeidung von Interessenkonflikten .....	5
11.	Auftreten in der Öffentlichkeit.....	5
12.	Sicherung von Vermögenswerten und Verschwiegenheitsverpflichtungen .....	5
13.	Aktienerwerb und Insiderhandelsverbot .....	6
14.	Grundsatz der ordnungsgemäßen Buchführung.....	7
15.	Compliance Management System .....	8
	15.1 Compliance Organisation .....	8
	15.2 Meldung von Compliance Vorfällen .....	8
	15.3 Sanktionen bei Verstößen .....	8



## 1. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für die gesamte DZS GmbH und seine im Sinne der §§ 15 ff. AktG verbundenen Unternehmen (nachfolgend „DZS“). Vom Geltungsbereich des Verhaltenskodex sind sämtliche Mitarbeiter/innen der DZS GmbH einschließlich allen Leiharbeiter/innen und der Geschäftsführung erfasst (nachfolgend „DZS-Mitarbeiter“) sowie DZS vertretende Dritte (wie Agenten, Handelsvertreter, Händler, Berater).

## 2. Vision und Leitbild

DZS ist stets bestrebt, höchste Qualität zu liefern und den Anforderungen des Marktes in hohem Maße gerecht zu werden.

DZS unternimmt alle Anstrengungen, um alle Arbeitsplätze innerhalb der Gruppe sicher zu gestalten und die DZS-Mitarbeiter vor Gefahren zu schützen. Die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz sind integrale Bestandteile der Unternehmenspolitik und unterliegen einem ständigen Verbesserungsprozess.

Maßgebliche Kriterien für die Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern sind deren Leistungsfähigkeit und Qualitätsbewusstsein. DZS erwartet, dass auch Lieferanten und Dienstleister die gleichen hohen Standards verfolgen, wie sie im hier vorgelegten Verhaltenskodex verankert sind.

DZS setzt in seinem Einflussbereich die Grundwerte der Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung konsequent um.

## 3. Gesetzestreue

DZS hat einen hohen Anspruch an die Integrität seines Handelns.

DZS ist ebenso wie die DZS-Mitarbeiter und sämtliche DZS vertretende Dritte verpflichtet, die geltenden gesetzlichen Vorschriften zu beachten. Dazu zählen neben den Bestimmungen des Kartell- und Wettbewerbsrechts insbesondere auch die Regelungen zur Verhinderung von Bestechung, des illegalen Geldtransfers und der Korruption sowie die einschlägigen Arbeits-, Ausfuhr-, Datenschutz- und Umweltrechtsvorschriften.

Der Grundsatz der Gesetzestreue gilt ausdrücklich auch dann, wenn DZS mittels Gesetzes- oder Richtlinienverstöße vermeintliche Vorteile entstehen würden.

Jeder DZS-Mitarbeiter ist angehalten, sich mit den jeweils für seinen Arbeitsbereich geltenden gesetzlichen Vorschriften vertraut zu machen.

#### **4. Einhaltung der Menschenrechte**

DZS unterstützt und achtet in ihrem Einflussbereich den Schutz der internationalen Menschenrechte, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und in den grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgelegt sind. DZS unterstützt insbesondere die wirksame Abschaffung aller Formen der Zwangs- und Kinderarbeit wie von der ILO definiert. Sie macht dies zum Kriterium im Management ihrer Lieferanten und Unterauftragnehmer.

#### **5. Umweltbewusstsein**

DZS unterstützt einen vorbeugenden Ansatz bei Umweltproblemen und führt in ihrem Einflussbereich Initiativen aus, um ein größeres Umweltbewusstsein zu fördern und die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien zu unterstützen.

#### **6. Faire Arbeitsbedingungen**

DZS sorgt für eine angemessene Entlohnung ihrer Mitarbeiter/innen und gewährleistet, den gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn zu bezahlen.

#### **7. Fairer Wettbewerb/ Kartellverbot**

Die einschlägigen Bestimmungen für einen fairen Wettbewerb wie auch die Bestimmungen des Kartell- und Wettbewerbsrechts sind zu beachten.

Jeder DZS-Mitarbeiter und sämtliche Dritte, die DZS vertreten, sind angehalten, die Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten und hat alle Maßnahmen zu unterlassen, die auf eine unzulässige Wettbewerbsbeschränkung gerichtet sind und/oder gegen die gesetzlichen Regelungen verstoßen.

Grundsätzlich gilt, dass sämtliche Absprachen zwischen Wettbewerbern und Beschlüsse von Unternehmensvereinigungen, die mit dem Ziel erfolgen oder dazu führen, den Wettbewerb zu be- oder verhindern, verboten sind. Unter Absprachen sind dabei sowohl formelle Vereinbarungen und Beschlüsse als auch unausgesprochen abgestimmte Verhaltensweisen, zu verstehen.

Unzulässig sind vor allem (aber nicht ausschließlich):

- Absprachen über Preise und/oder Kapazitäten mit Wettbewerbern
- Absprachen über Wettbewerbsverzicht
- Abgabe von Scheinangeboten
- Aufteilung von Kunden, Gebieten, Produktionsprogrammen oder nach sonstigen Segmentierungskriterien
- Absprachen über Verkaufsbedingungen

Bei allen Äußerungen, egal ob schriftlicher oder mündlicher Natur, ist darauf zu achten, dass



sie nicht den Anschein wettbewerbsrechtlich unzulässiger Themen wecken könnten.

## **8. Anti-Korruption**

DZS duldet keine unmoralischen Geschäftspraktiken und ächtet jede Form der Korruption, Bestechung und unredlicher Vorteilsnahme.

Einzelheiten ergeben sich aus der Anti-Korruptionsrichtlinie der DZS GmbH.

## **9. Chancengleichheit und Diskriminierungsverbot**

Kein DZS-Mitarbeiter wird wegen seiner Nationalität, ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität belästigt, diskriminiert oder benachteiligt. Auch in ausländischen Gesellschaften von DZS gelten diese Grundsätze nach Maßgabe des jeweiligen Landesrechts entsprechend.

## **10. Vermeidung von Interessenkonflikten**

DZS legt großen Wert darauf, dass keine Interessenkonflikte entstehen. Interessenkonflikte können Zweifel an der Integrität und Professionalität von DZS aufkommen lassen. Sie müssen daher frühzeitig erkannt und vermieden werden.

Aus diesem Grund ist es DZS-Mitarbeitern arbeitsvertraglich insbesondere untersagt, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses mit DZS unmittelbar oder mittelbar auf irgendeinem ihrer Tätigkeitsgebiete in Wettbewerb zu treten.

Vertragsbeziehungen mit Familienangehörigen (Ehepartner, Eltern, Kinder sowie sonstige Verwandte - hierzu zählen auch Lebenspartner, mit denen der DZS-Mitarbeiter in einer häuslichen Gemeinschaft lebt) sind grundsätzlich unzulässig, da solche Geschäfte das latente Risiko eines Interessenkonfliktes bergen und daher die im Beschaffungsprozess erforderliche Neutralität beeinträchtigen könnten.

Ausnahmen von diesen Grundsätzen sind nur möglich, wenn sie durch die Geschäftsleitung der jeweiligen DZS-Gesellschaft oder das jeweils zuständige Gremium gestattet wurden.

## **11. Auftreten in der Öffentlichkeit**

Der DZS-Mitarbeiter sollte darauf achten, dass durch sein Verhalten die Reputation von DZS nicht beschädigt wird. Auskünfte (z. B. gegenüber Medien, Behörden) über DZS sollten nur über hierzu autorisierte Personen erfolgen. Bei Themen, die die Reputation von DZS berühren, ist der Bereich Marketing einzubinden.

## **12. Sicherung von Vermögenswerten und Verschwiegenheitsverpflichtungen**

Jedem DZS-Mitarbeiter obliegt es dafür zu sorgen, dass materielle und immaterielle



Vermögenswerte von DZS sachgerecht eingesetzt, bewahrt und geschützt werden. Die persönliche Nutzung hiervon ist ohne die Zustimmung des jeweiligen Eigentümers untersagt.

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie vertrauliche Informationen sind bedeutende Vermögenswerte von DZS. Aus diesem Grund ist über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse unbedingtes Stillschweigen zu bewahren. DZS-Mitarbeiter sind insbesondere auch zur Geheimhaltung solcher Tatsachen verpflichtet, die ausdrücklich als vertraulich bekannt gegeben werden oder deren Geheimhaltungsbedürftigkeit erkennbar ist.

Patente, Erfindungen oder sonstiges technisches und wissenschaftliches Know-how von DZS oder solche, die DZS von Dritten zugänglich gemacht wurden, sind von besonderer Bedeutung. Dieses geistige Eigentum in Form von Skizzen, Zeichnungen, Datenträgern oder Unterlagen ist vor dem Zugriff von unbefugten Dritten zu schützen und darf weder an solche weitergegeben, noch für eigene geschäftliche Zwecke genutzt werden.

Das Verschwiegenheitsgebot gilt auch nach dem Ausscheiden des DZS-Mitarbeiters.

### **13. Aktienerwerb und Insiderhandelsverbot**

Grundsätzlich ist es selbstverständlich jedem DZS-Mitarbeiter gestattet, an den internationalen Börsen den Handel mit Wertpapieren zu betreiben und damit zu versuchen, die Einkünfte aus Kapitalvermögen zu optimieren. Diese Freiheiten werden jedoch durch Gesetze dann beschränkt, wenn bei diesen Geschäften so genannte „Insiderinformationen“ genutzt werden.

Insiderinformationen sind konkrete Informationen über nicht öffentlich bekannte Umstände, die sich auf einen Emittenten von Insiderpapieren oder auf die Insiderpapiere selbst beziehen und die im Falle ihres öffentlichen Bekanntwerdens geeignet sind, den Börsen- oder Marktpreis der Insiderpapiere erheblich zu beeinflussen. Eine solche Eignung ist gegeben, wenn ein verständiger Anleger die Informationen bei seiner Anlageentscheidung berücksichtigen würde.

Als Umstände gelten auch solche, bei denen mit hinreichender Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden kann, dass sie in Zukunft eintreten werden. Solcherlei Insiderinformationen dürfen auch nicht an Dritte weitergegeben werden.

Bei Insiderinformationen handelt es sich beispielsweise um:

- neue Produktentwicklungen, Patente
- Verkaufs- oder Ertragsprognosen
- Betriebsänderungen
- Kauf oder Verkauf umfangreicher Vermögenswerte
- Übernahmen und Fusionen

Das Insiderhandelsverbot gilt für den Handel mit Wertpapieren irgendeines börsennotierten Unternehmens, einschließlich der Kunden und Lieferanten von DZS, falls DZS-Mitarbeiter bedeutsame, nichtöffentliche Informationen über dieses Unternehmen besitzen, einschließlich solcher Informationen, die diese DZS-Mitarbeiter im Laufe ihrer Anstellung oder Tätigkeit bei DZS erworben haben.

#### **14. Grundsatz der ordnungsgemäßen Buchführung**

DZS ist zur Führung von Büchern und Aufzeichnungen verpflichtet, die ein klares und zutreffendes Bild ihrer Geschäfte und Vermögenslage vermitteln.

Alle DZS-Mitarbeiter, die in den Bereichen Buchhaltung, Berichtswesen, Finanzen, Controlling, etc. Verantwortung tragen, obliegt es dafür zu sorgen, dass sie diese Standards, rechtliche Vorschriften und Aufbewahrungspflichten kennen und befolgen. Diese DZS-Mitarbeiter tragen die Verantwortung dafür, dass alle Geschäftsvorgänge sorgfältig und vollständig dokumentiert werden und dabei Folgendes sichergestellt wird:

- es werden keine geheimen oder nicht verzeichneten Guthaben oder Vermögenswerte angelegt, gleich zu welchem Zweck;
- in den Büchern von DZS werden unter gar keinen Umständen verfälschte oder fiktive Einträge gemacht. Kein DZS-Mitarbeiter darf sich an Aktivitäten beteiligen, die zu solchen Einträgen führen;
- es wird keine Zahlung gebilligt oder durchgeführt, bei der die Absicht oder die Annahme besteht, dass die Zahlung ganz oder teilweise für Zwecke verwendet werden soll, die nicht denen entsprechen, die dafür angegeben sind.

## 15. Compliance Management System

### 15.1 Compliance Organisation

Mitarbeiter/innen, die bei der Umsetzung dieses Verhaltenskodexes auf Schwierigkeiten treffen, beispielsweise wenn er/sie sich hinsichtlich richtigen Verhaltens unsicher ist, können sich an eine der folgenden Stellen wenden:

- Personalleitung
- Geschäftsführung
- Vorgesetzte/r
- Compliance Officer
- Betriebsrat
- Ombudsperson

Die jeweiligen Kontaktdaten finden sich im Intranet.

### 15.2 Meldung von Compliance Vorfällen

Jeder DZS-Mitarbeiter kann zu jeder Zeit sich auch an die o.g. Person/Instanzen zwecks Meldens von möglichen Compliancevorfällen wenden.

Auf Wunsch wird die Identität des DZS-Mitarbeiters, der eine Meldung in gutem Glauben macht, geheim gehalten. DZS toleriert keine irgendwie gearteten Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Personen, die in gutem Glauben einen Verdacht über einen Verstoß gemeldet haben. Insbesondere dürfen dem/der DZS-Mitarbeiter/in aus der in gutem Glauben gemachten Meldung keinerlei Nachteile entstehen.

Obwohl auch anonyme Hinweise im Interesse der Rechtssicherheit entgegen genommen werden, werden offene Hinweise bevorzugt, da Anonymität die Ermittlung des Sachverhaltes erschwert und Rückfragen nicht möglich sind. Aus diesem Grunde sollten bei einem anonymen Hinweis umfassende Angaben zum Sachverhalt gemacht werden.

### 15.3 Sanktionen bei Verstößen

Alle DZS-Mitarbeiter sind angehalten, ihre Aktivitäten nach diesem Verhaltenskodex auszurichten. Die Verletzung des Verhaltenskodex kann arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen. Gegen Dritte kommen zivilrechtliche Maßnahmen in Betracht. In schwerwiegenden Fällen können die Sanktionen auch zu Schadenersatzforderungen und/oder zur Strafverfolgung durch die Ermittlungsbehörden führen.

Dieser Verhaltenskodex tritt am 19.02.2016 in Kraft.