



Verhaltenskodex
für die ZEISS Gruppe



Vorwort

ZEISS ist ein Unternehmen, das sich zu besonderen Leistungen und hohen Ansprüchen bekennt und dies nicht nur in technologischer Hinsicht, sondern auch im Hinblick auf die Einhaltung der „Spielregeln“ guten und fairen Verhaltens im Wettbewerb und im Umgang mit unseren Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern.

ZEISS hat deshalb bereits im Jahr 2007 einen weltweit gültigen Verhaltenskodex verabschiedet, in dem die Grundregeln für verschiedene Bereiche unseres geschäftlichen Handelns festgelegt und erläutert sind.

Dieser Verhaltenskodex hat sich bewährt. Der Lohn für die Einhaltung des Verhaltenskodex ist das Vertrauen, das unserem Unternehmen entgegengebracht wird, und die hohe Reputation, die die Marke ZEISS auf den Weltmärkten genießt. Es ist unsere feste Überzeugung, dass nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg untrennbar mit der Einhaltung von Gesetz und Recht und unseren internen Regelwerken verbunden ist und es hierbei auf jeden einzelnen Mitarbeiter ankommt.

Nach einer Überarbeitung im Jahr 2014, bei der wir Aspekte wie Produktsicherheit, Umweltschutz und Schutz persönlicher Daten nachgeschärft haben, ist der Verhaltenskodex 2016 in der vorliegenden Fassung erneut

geändert worden, um die internationalen Arbeitsstandards (ILO Standards) für ZEISS ausdrücklich anzuerkennen. Darüber hinaus haben wir redaktionelle Veränderungen vorgenommen, die ein leichteres Verständnis gewährleisten sollen.

Dieser Verhaltenskodex entspricht in vollem Umfang den Anforderungen des Code of Conducts der Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC).

Der Verhaltenskodex beansprucht nicht, alle gesetzliche Regelungen wiederzugeben, die für unser geschäftliches Verhalten gelten, sondern nennt explizit die Themengebiete, die wesentlich für den nachhaltigen Erfolg von ZEISS sind, bzw. für den Fall der Zuwiderhandlung zu gravierenden finanziellen Nachteilen oder Reputationsschäden führen können. Dementsprechend wird von allen Führungskräften und Mitarbeitern erwartet, dass sie sich an die Gesetze und Regeln auch in jenen Fällen halten, die in diesem Code of Conduct nicht ausdrücklich angeführt werden.

Wenn Sie diesen Verhaltenskodex als Leitfaden für ihr tägliches Handeln einsetzen, werden Sie merken, das Meiste setzen wir Tag für Tag bereits ganz selbstverständlich um. Aber es mag einzelne Bereiche geben, in denen wir uns noch verbessern können.

Oberkochen, Januar 2017



Dr. Michael Kaschke



Dr. Matthias Metz



Dr. Ludwin Monz



Thomas Spitzenpfeil

Inhaltsverzeichnis

- 1** Grundsätze
- 2** Fairer Umgang mit Mitarbeitern und Geschäftspartnern
- 3** Fairer Wettbewerb
- 4** Bekämpfung von Korruption
- 5** Umgang mit Unternehmenseigentum
- 6** Schutz von Geschäftsgeheimnissen und IT-Sicherheit
- 7** Verbot von Insidergeschäften
- 8** Vermeidung von Interessenkonflikten und Private Betätigungen
- 9** Einhaltung von Exportkontroll- und Zollbestimmungen
- 10** Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 11** Produktsicherheit
- 12** Umweltschutz und effektiver Energieeinsatz
- 13** Schutz persönlicher Daten
- 14** Finanzintegrität und Geldwäschebekämpfung
- 15** Verhalten in Zweifelsfällen und Ansprechpartner für Hinweise
- 16** Besondere Verantwortung von Führungskräften

1 Grundsätze

Kompetenz, Leistungsbereitschaft und verantwortliches Handeln der Mitarbeiter sind eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg von ZEISS.

Verantwortung gegenüber Mensch und Natur sowie Fairness und Toleranz prägen und gestalten unsere Unternehmenskultur in besonderem Maße.

Das sind die wichtigsten Grundsätze:

- Rechtskonformes und ethisch einwandfreies Verhalten
- Soziales Engagement
- Beachtung von rechtlichen und kulturellen Rahmenbedingungen
- Fairer, höflicher und respektvoller Umgang mit Mitarbeitern und Geschäftspartnern
- Unterlassen jeglicher Form von Diskriminierung
- Professionalität, Fairness und Verlässlichkeit in allen geschäftlichen Beziehungen
- Loyalität gegenüber ZEISS

Rechtskonformes Handeln

2 Fairer Umgang mit Mitarbeitern und Geschäftspartnern

Unsere Geschäftspartner (Kunden, Vertriebspartner und Lieferanten) und Mitarbeiter stehen im Mittelpunkt unserer Aktivitäten. Die Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern und Mitarbeitern sollen von gegenseitiger Verlässlichkeit und Nachhaltigkeit geprägt sein. Von uns werden Aufrichtigkeit im Handeln, Höflichkeit im Umgang, Respekt und Fairness erwartet.

Unter fairem Verhalten sind auch faire Arbeitsbedingungen zu verstehen. Darunter fallen die freie Wahl der Beschäftigung, also das Verbot von Zwangs- oder Sklavenarbeit und Menschenhandel, das Verbot von Kinderarbeit, die Einhaltung gesetzlich oder vertraglich vorgeschriebener oder vereinbarter Vergütungen, die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf eine menschenwürdige Behandlung am Arbeitsplatz.

Niemand darf darüber hinaus wegen seiner Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Abstammung, seines Geschlechts, seiner sexuellen Identität, seines Glaubens oder seiner Weltanschauung, seiner politischen Einstellung, seines Alters, seiner körperlichen Konstitution oder seines Aussehens belästigt oder benachteiligt werden.

Diese Grundsätze können nur umgesetzt werden, wenn sie vom Management gegenüber der Mitarbeiterschaft vorgelebt, von den Mitarbeitern untereinander eingehalten werden.

Wie verhalten wir uns richtig?

Indem wir ...

- für ein gutes Betriebsklima sorgen, jeder an seinem Platz und in seiner Aufgabe.
- freundlich, höflich und respektvoll miteinander umgehen.
- kulturelle Unterschiedlichkeiten respektieren.
- niemanden wegen seiner ethnischen oder sozialen Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Familienstand, Behinderung, Religion, Nationalität, sexueller Identität oder sonstiger Merkmale benachteiligen oder diskriminieren.
- Entscheidungen transparent und nachvollziehbar treffen und kommunizieren.
- für faire Arbeitsbedingungen nicht nur bei uns, sondern auch bei unseren Geschäftspartnern eintreten.

Faires Verhalten

3 Fairer Wettbewerb

Unverzichtbarer Bestandteil einer freien Marktwirtschaft sind Vorschriften zum Schutz des fairen Wettbewerbs. Nahezu alle Länder haben dazu Gesetze erlassen. Dabei geht es insbesondere um:

- das Verbot von Absprachen und Informationsaustausch zwischen Wettbewerbern über Preise, Gebietsaufteilungen, Produktionsmengen oder andere wettbewerbsrelevante Parameter,
- verbotene Preisbindungen von Vertriebspartnern und
- das Verbot eine marktbeherrschende Stellung zu missbrauchen.

Unter solche verbotenen Absprachen fallen bereits informelle Gespräche, formlose Gentlemen-Agreements oder aber auch nur ein abgestimmtes Verhalten, sofern damit eine wettbewerbsbeschränkende Maßnahme verabredet oder umgesetzt werden soll. Bereits der Anschein eines abgestimmten Verhaltens ist zu vermeiden.

Verstöße gegen die gesetzlichen Vorgaben können zu erheblichen Schäden für das Unternehmen wie z.B. Bußgeldstrafen oder Reputationsverlust führen und für den betroffenen Mitarbeiter eine persönliche Bußgeldstrafe nach sich ziehen.

Wie verhalten wir uns richtig?

Indem wir ...

- mit Wettbewerbern keine Absprachen über wettbewerbsbestimmende Faktoren, (wie z. B. Preise, Preisänderungen, Konditionen, Produktionsmengen, Vertriebsgebiete, Kundenaufteilung) treffen.
- mit Wettbewerbern keine Informationen über wettbewerbsbestimmende Faktoren austauschen.
- keinen Einfluss auf die Gestaltung von Preisen oder anderer Verkaufsbedingungen unserer Vertriebspartner nehmen (weder durch Androhung von Nachteilen, noch durch Inaussichtstellen von Vergünstigungen).
- nicht in Ausschreibungsverfahren eingreifen, d. h. wir sprechen Angebote nicht mit Wettbewerbern ab und veranlassen den Ausschreibenden auch nicht, uns nicht öffentliche Informationen zu übermitteln.
- marktbeherrschende Stellungen nicht ausnutzen (z. B. durch Lieferboykott).
- keine unwahren oder irreführenden Werbeaussagen treffen.

Mehr zu den Vorgaben finden Sie in den Konzernrichtlinien von Compliance.

Keine Absprachen

4 Bekämpfung von Korruption

Zuwendung erlaubt?

Wir wollen im Wettbewerb erfolgreich sein, weil Preis, Leistung und Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen überzeugen und nicht weil in anderer Weise auf die Beschaffungsentscheidung Einfluss genommen wird.

Korruptives Verhalten ist verboten. Es liegt vor, wenn man für eine Bevorzugung bei der Anbahnung, Vergabe oder Abwicklung eines Auftrags persönliche Vorteile fordert, annimmt, anbietet oder gewährt. Die Strafbarkeit trifft dabei sowohl den, der einen Vorteil gewährt (oder in Aussicht stellt), als auch den, der ihn fordert (oder entgegen nimmt). Ein solcher Vorteil ist hierbei jede Art von Zuwendung wie Geldzahlungen (z.B. Spenden), geldwerte Vorteile (z.B. Gutscheine, Einladung, unzulässige Preisnachlässe), Sachgeschenke.

Von korruptivem Verhalten abzugrenzen sind die Gewährung oder die Annahme von Einladungen und Geschenken. Das kann zulässig sein, wenn es sich um „sozial übliche Zuwendungen“ handelt und sie nicht mit dem Zweck der rechtswidrigen Bevorzugung im Zusammenhang mit z.B. Auftragsvergaben gemacht werden. Der Anschein einer unsachgemäßen Beeinflussung kann aber auch hier schnell entstehen, weshalb bei Einladungen und Geschenken generelle Zurückhaltung geboten ist.

Besondere Zurückhaltung mit Geschenken und Einladungen ist bei Beamten oder Amtsträgern, auch von ausländischen Staaten, und im Medizinsektor geboten, in manchen Ländern sind diese sogar gänzlich verboten.

Wie verhalten wir uns richtig?

Indem wir ...

- geschäftliche Entscheidungen nicht davon abhängig machen, dass wir dafür im Gegenzug einen Vorteil erhalten.
- nicht versuchen, geschäftliche Entscheidungen dadurch zugunsten von ZEISS zu beeinflussen, dass wir Entscheidungsträgern von Geschäftspartnern persönliche Vorteile gewähren oder in Aussicht stellen.
- Bestechungsversuche zurückweisen und unverzüglich der Führungskraft oder dem Compliance Officer melden.
- bei Einladungen und Geschenken äußerst zurückhaltend verfahren.
- für Einladungen und Geschenke als Richtwert 50 Euro anwenden.
- unangemessene Geschenke, die aus Höflichkeit nicht abgelehnt werden können, intern offenlegen und dem Allgemeinwohl zur Verfügung stellen (z. B. für betriebsinterne Tombola).
- Amtsträgern oder Angehörigen des medizinischen Sektors keine Einladungen oder Geschenke gewähren oder in Aussicht stellen, es sei denn, sie sind vom zuständigen Compliance Officer ausdrücklich freigegeben.
- im Zweifelsfall die Angelegenheit mit der Führungskraft oder dem Compliance Officer besprechen.

Mehr zu den Vorgaben finden Sie in den Konzernrichtlinien von Compliance.

5 Umgang mit Unternehmenseigentum

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, Betriebs-einrichtungen, insbesondere Maschinen und Werkzeuge sowie Informations- und Kommunikationssysteme, sorgfältig und zweckbestimmt zu behandeln. Der Arbeitsplatz und alle Einrichtungen, die der Belegschaft oder dem Betrieb dienen, sind stets in Ordnung zu halten und Beschädigungen sind der Führungskraft zu melden.

Ohne ausdrückliche Zustimmung der zuständigen Stelle im Unternehmen darf Unternehmenseigentum nicht für private Zwecke genutzt oder aus dem räumlichen Bereich des Unternehmens entfernt werden.

Verstöße können gegebenenfalls zu strafrechtlichen oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen für den jeweiligen Mitarbeiter führen.

Wie verhalten wir uns richtig?

Indem wir ...

- alle Unternehmensgegenstände sowie Informations- und Kommunikationssysteme vor Verlust, Beschädigung oder Missbrauch schützen.
- Beschädigungen oder Verlust unverzüglich melden.
- mit den vom Unternehmen zur Verfügung gestellten Hilfsmitteln sparsam und sorgfältig umgehen.
- uns bei der Buchung und Abrechnung von Geschäftsreisen an die jeweils gültige Reiserichtlinie halten.
- Unternehmenseigentum für private Zwecke nur mit Genehmigung der Führungskraft verwenden oder aus dem Unternehmen entfernen.
- Unternehmenseigentum niemals für illegale oder sonstige unbefugte Zwecke verwenden (z.B. Besuch illegaler Webseiten).
- darauf achten, ob von dritter Seite versucht wird, unser Firmenvermögen zu schädigen (z.B. durch Diebstahl, Betrug, Hacker-Angriffe).

Mehr zu einzelnen Punkten finden Sie in den Konzernrichtlinien der Konzernsicherheit.

Sorgfältigkeit

6 Schutz von Geschäftsgeheimnissen und IT-Sicherheit

Unsere Erfindungen und unser Know-how sind für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens von besonderer Bedeutung. Deshalb ist unser geistiges Eigentum vor Kenntnisnahme durch Dritte und gegen unbefugten Zugriff von Dritten zu schützen. Unter das geistige Eigentum fallen z.B. Erfindungen und Produktprototypen, aber auch Geschäftsgeheimnisse wie z.B. Details über Kunden, Lieferanten und Software.

Die IT-Sicherheit unterstützt den Schutz des geistigen Eigentums vor dem Zugriff unberechtigter Dritter, vor Datendiebstahl, vor dem Abfluss unseres Know-Hows oder vor den Auswirkungen von Schadsoftware durch unterschiedlichste IT-Sicherheitsvorkehrungen wie Passwörter, Anti-Virensoftware oder Zugriffskonzepte.

Darüber hinaus dürfen Mitarbeiter ohne Genehmigung in ihrer Eigenschaft als ZEISS Angehörige nicht an öffentlichen Diskussionen (z. B. Vortragsveranstaltungen, Internetforen etc.) teilnehmen oder unternehmensrelevante Informationen in der Öffentlichkeit (z. B. Internet) platzieren.

Der Verlust von Geschäftsgeheimnissen kann negative Auswirkungen auf den zukünftigen Erfolg des Unternehmens und somit auch auf die Mitarbeiter haben.

Wie verhalten wir uns richtig?

Indem wir ...

- vertrauliche Informationen, die das Unternehmen betreffen, geheim halten und nicht an unbefugte Personen (hierunter fallen auch Familie und Freunde) weitergeben.
- Akten und Dateien vor unberechtigtem Zugriff schützen (verschlüsseln).
- die von IT und Konzernsicherheit vorgegebenen Sicherheitsstandards sowohl im persönlichen Verkehr als auch in der elektronischen Kommunikation mit Dritten einhalten, und dieselben Sicherheitsstandards auch bei Informationen, die uns von Dritten als vertraulich zugänglich gemacht werden, anwenden.
- bei der Nutzung sozialer Medien keine vertraulichen Informationen weitergeben.
- Firmendaten nicht auf privaten elektronischen Geräten speichern.
- keine privaten elektronischen Geräte an das Firmennetzwerk anschließen.

Mehr zu den einzuhaltenden Sicherheitsstandards finden Sie in den Konzernrichtlinien von Markenführung & Kommunikation sowie der Konzernsicherheit.

7 Verbot von Insidergeschäften

Das Insiderrecht dient dem Schutz der Kapitalanleger. Es verbietet

- die Ausnutzung einer Insiderinformation zur Erlangung direkter oder indirekter persönlicher Vorteile beim Kauf oder Verkauf von Wertpapieren sowie
- die unbefugte Weitergabe von solchen Informationen.

Insiderinformationen sind Informationen, die dem Markt noch nicht bekannt sind und deren Bekanntwerden geeignet ist, den Kurs der betreffenden Wertpapiere erheblich zu beeinflussen (z.B. Informationen über geplante Unternehmenskäufe, strategische Vereinbarung über Zusammenarbeit zweier Unternehmen, finanzielle Ergebnisse, neue Produkte, Probleme mit Produkten oder wichtige Verträge).

Verbotene Insidergeschäfte können erhebliche strafrechtliche und zivilrechtliche Konsequenzen sowohl für den Mitarbeiter als auch für das Unternehmen haben.

Wie verhalten wir uns richtig?

Indem wir ...

- Informationen, die wir im Rahmen unserer geschäftlichen Tätigkeit über börsennotierte Unternehmen (z.B. Carl Zeiss Meditec AG oder andere) erlangen und die geeignet sind, den Kurs zu beeinflussen, nicht dazu nutzen, Aktien dieses Unternehmens zu kaufen oder zu verkaufen, solange diese Informationen noch nicht öffentlich bekannt sind.
- derartige Informationen nicht an Dritte weitergeben und diesen gegenüber auch keine Empfehlungen bezüglich des Kaufs oder des Verkaufs von Aktien aussprechen (Dritte sind auch Familienangehörige, Partner, Freunde oder andere ZEISS Mitarbeiter, die nicht über diese Information verfügen).

Insiderinformation

8 Vermeidung von Interessenkonflikten und Private Betätigungen

Im Geschäftsalltag können Situationen auftreten, in denen die privaten und persönlichen Interessen oder Beziehungen im Widerspruch zu ZEISS stehen. Konflikte können z.B. aus eigener unternehmerischer (Neben-) Tätigkeit entstehen, unter Umständen auch aus der von Familienangehörigen.

Zur Vermeidung von Interessenskonflikten ist für zusätzliche (unternehmerische) Tätigkeiten, Mandate oder Ähnliches der zuständige Personalbereich zu informieren und die Zustimmung dafür einzuholen.

ZEISS unterstützt das gesellschaftspolitische oder soziale Engagement seiner Mitarbeiter. Eine Betätigung in Vereinen, Parteien oder sonstigen gesellschaftlichen, politischen oder sozialen Institutionen, sei es als Mandatsträger oder im Ehrenamt, muss allerdings mit der Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten vereinbar sein.

Nicht offen gelegte Interessenkonflikte und nicht genehmigte Nebentätigkeiten können einen Schaden für das Unternehmen bedeuten und zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen für den jeweiligen Mitarbeiter führen.

Wie verhalten wir uns richtig?

Indem wir ...

- mögliche oder tatsächliche Interessenskonflikte gegenüber unserer Führungskraft offenlegen.
- Entscheidungen, bei denen wir einem Interessenskonflikt ausgesetzt sind, an Kollegen oder die Führungskraft abgeben.
- bei Tätigkeiten, die wir wegen eines Interessenkonfliktes nicht selbst ausüben dürfen, auch keine uns nahestehende Person (z.B. Familienmitglied, Partner) dazu veranlassen.
- unsere Führungskraft informieren und eine Zustimmung der Personalabteilung einholen, wenn wir eine Nebentätigkeit aufnehmen (Annahme eines Mandats in einem anderen Unternehmen, Tätigkeit für ein anderes Unternehmen, eigene unternehmerische Betätigung).
- unsere Führungskraft informieren, wenn wir ein Ehrenamt (z.B. Schöffe, Gemeinderat, Übungsleiter etc.) aufnehmen, um Konflikte mit den arbeitsvertraglichen Pflichten zu vermeiden.

Transparenz

9 Einhaltung von Exportkontroll- und Zollbestimmungen

ZEISS ist ein global agierendes Unternehmen, das bei seiner weltweiten Geschäftstätigkeit Vorschriften beachten muss, die den freien Warenverkehr beschränken.

Verschiedene nationale und internationale Gesetze oder Embargos beschränken oder verbieten den Import, Export oder inländischen Handel von Waren, Technologien oder Dienstleistungen, sowie den Kapital- und Zahlungsverkehr. Die Beschränkungen und Verbote können aus der Beschaffenheit der Ware, dem Herkunfts- bzw. Verwendungsland oder aus der Person des Geschäftspartners herrühren.

Ebenso bekennt sich ZEISS zur Bekämpfung des Schmuggels. Jedes ZEISS Unternehmen sowie die agierenden Mitarbeiter haben bei Import- als auch bei Exportgeschäften die jeweiligen zollrechtlichen Bestimmungen einzuhalten.

Verstöße gegen die genannten Vorschriften können, außer den Folgen für die jeweilige Geschäftseinheit, die Reputation des gesamten Konzerns schwer beschädigen und unkalkulierbare Folgen haben.

Wie verhalten wir uns richtig?

Indem wir ...

- beim Kauf, Verkauf, der Vermittlung und dem Inverkehrbringen von Gütern und Dienstleistungen sowie beim Transfer von Technologien von den dafür zuständigen Fachleuten überprüfen lassen, ob Beschränkungen oder Verbote bestehen.
- gegebenenfalls erforderliche behördliche Genehmigungen vor Ausführung der jeweiligen Handlung einholen.
- bei Import- und Exportgeschäften die jeweiligen zollrechtlichen Bestimmungen prüfen und einhalten.

Mehr zu den Vorgaben finden Sie in den Konzernrichtlinien der Exportkontrolle.

Beschränkung des freien Warenverkehrs

10 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Sicherheit am Arbeitsplatz und der Schutz der Gesundheit aller Beschäftigten ist für ZEISS ein elementarer Grundsatz, der bereits im Stiftungsstatut verankert ist.

Deshalb hat jede ZEISS Einheit die für ihren Geschäftsbetrieb erforderlichen Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu treffen.

Zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zählt für uns auch die professionelle Unterstützung unserer Mitarbeiter vor und während Dienstreisen.

Jede Führungskraft ist für den Schutz ihrer Mitarbeiter verantwortlich und hat sie entsprechend einzuweisen, zu schulen und zu beaufsichtigen.

Wie verhalten wir uns richtig?

Indem wir ...

- die Sicherheitsvorschriften einhalten (z. B. beim Umgang mit Gefahrstoffen).
- Gefahrenbewusstsein entwickeln und bei allen sicherheitsrelevanten Tätigkeiten mitdenken.
- uns so umsichtig verhalten, dass sicherheitsgefährdende Situationen nicht erst entstehen.
- Gefahrensituationen beheben.
- erkannte Unfälle oder für möglich gehaltene Gefährdungen und Belastungen sowie Beinahe-Unfälle sofort der zuständigen Führungskraft melden.
- bei Dienstreisen die Reisesicherheit im Vorhinein abklären.
- angebotene Vorsorgemaßnahmen des Unternehmens nutzen.

Mehr zu Vorgaben finden Sie in den Konzernrichtlinien von Arbeitssicherheit.

Sicherheit am Arbeitsplatz

11 Produktsicherheit

Neben der Leistungsfähigkeit bestimmen auch die Sicherheit und Zuverlässigkeit unserer Produkte unseren Erfolg. Produktsicherheit beginnt bei der Entwicklung, begleitet den Beschaffungs- und Produktionsprozess und ist ein wesentlicher Aspekt bei der Installation unserer Produkte beim Kunden und beim Service.

Der Gewährleistung der Produktsicherheit dienen eine Vielzahl gesetzlicher Vorgaben für die Entwicklung, Produktion, Zulassung und den Vertrieb unserer Produkte. ZEISS Produkte dürfen die Sicherheit und Gesundheit von Verwendern nicht gefährden und müssen bestimmten Qualitätsmerkmalen entsprechen.

Mangelhafte Produkte können großen Schaden anrichten, nicht nur für das Unternehmen (z.B. Rückrufaktionen, Reputation), sondern vor allem für den Verwender selbst.

Wie verhalten wir uns richtig?

Indem wir ...

- die Qualitätsvorgaben einhalten.
- alle erforderlichen Genehmigungen für das Inverkehrbringen unserer Produkte einholen.
- unsere Kunden informieren und Abhilfemaßnahmen durchführen, wenn uns von unseren Produkten ausgehende Gefahren bekannt werden.

Qualität

12 Umweltschutz und effektiver Energieeinsatz

Unser Unternehmen bekennt sich zum Schutz unserer Umwelt als statuarisch festgelegte Unternehmensaufgabe und erklärt die ressourcenschonende und energieeffiziente Herstellung unserer Produkte zu einem zu beachtenden Produktionsfaktor. Es gelten folgende Selbstverpflichtungen zum Umweltschutz und effizientem Energieeinsatz:

- Ein schonender Umgang mit der Umwelt sowie der behutsame und sparsame Einsatz aller Ressourcen einschließlich Energie, geregelte Wiederverwertung und Entsorgung sind verpflichtend für unser Handeln. Dadurch vermeiden oder minimieren wir die Belastungen für Mensch, Umwelt und Natur und verbessern die energiebezogene Leistung kontinuierlich.
- Wir berücksichtigen die Anforderungen einer intakten Umwelt bei Entwicklung und Design, im Fertigungsprozess, bei der Verpackung und beim Versand unserer Produkte sowie bei der Verbesserung von Verfahren und der Einführung neuer Anlagen und Produkte.
- Höchste Effizienz im Umgang mit Ressourcen ist – unter Wahrung einer nachhaltigen Wirtschaftlichkeit – unser Grundsatz.

Verstöße gegen Umweltvorschriften können nicht nur den Menschen und die Natur schädigen, sondern auch dem Erfolg des Unternehmens nachhaltig schaden (z.B. durch Reputationsverlust, Bußgelder).

Wie verhalten wir uns richtig?

Indem wir ...

- Ressourcen (z. B. Wasser, Papier, Strom) behutsam einsetzen und geregelt entsorgen und wiederverwerten.
- Maßnahmen zum Umweltschutz und zur Energieeffizienz im gesamten Wertschöpfungsentstehungsprozess berücksichtigen.
- bei der Entsorgung von Abfällen umweltschonend vorgehen.
- Umweltschäden durch das Berichten von Umweltrisiken vermeiden.
- bei eingetretenen Umweltschäden sofort die internen Fachleute informieren, welche die gesetzlich vorgeschriebenen Meldungen an die Behörden veranlassen.

Mehr dazu finden Sie in den Konzernrichtlinien zum Umweltschutz.

Energieeffizienz

13 Schutz persönlicher Daten

Je einfacher und umfangreicher die elektronische Datenverarbeitung wird, desto bedeutsamer wird der Schutz persönlicher bzw. personenbezogener Daten unserer Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter (z. B. Name, Adresse, Geburtsdatum, Steuernummer, Informationen über den Gesundheitszustand). Solche personenbezogenen Daten dürfen nur im Rahmen der jeweils gültigen Gesetze weitergegeben und verarbeitet werden.

Verletzungen datenschutzrechtlicher Bestimmungen werden mit hohen Bußgeldern geahndet.

Wie verhalten wir uns richtig?

Indem wir ...

- uns einen Überblick verschaffen, inwieweit wir mit personenbezogenen Daten zu tun haben.
- die zuständigen Datenschutzbeauftragten über den Umgang mit personenbezogenen Daten informieren.
- die personenbezogenen Daten vor unberechtigtem Zugriff schützen (z.B. die erforderlichen Sicherheitsstandards im elektronischen Verkehr mit Dritten einhalten).
- personenbezogene Daten nur erheben, speichern oder weitergeben, wenn es zur Erfüllung der Aufgabe notwendig und gesetzlich erlaubt ist.
- Unterlagen mit personenbezogenen Daten auf sichere Weise und kontrolliert entsorgen.
- im Zweifelsfall den Datenschutzverantwortlichen oder die Führungskraft kontaktieren.

Mehr dazu finden Sie in den Konzernrichtlinien zum Datenschutz.

Datenschutz

14 Finanzintegrität und Geldwäschebekämpfung

Alle geschäftlichen Transaktionen müssen in den Buchhaltungswerken, Bilanzen und Steuererklärungen ordnungsgemäß abgebildet sein. Dafür ist es erforderlich, dass alle relevanten Sachverhalte korrekt und vollständig erfasst und reproduzierbar dokumentiert und archiviert werden. Jede Zuwiderhandlung birgt die Gefahr, Untersuchungen wegen Bilanzmanipulation, Urkundendelikten, Betrugsvorwürfen, Steuerstraftaten oder Geldwäschevorwürfen ausgesetzt zu werden.

Geldwäsche bedeutet, dass die Herkunft von illegal erlangtem Geld (z.B. aus Terrorismus, Drogenhandel, Bestechlichkeit und anderen Straftaten) durch Einschleusung in den legalen Wirtschaftskreislauf verschleiert wird und dadurch der Anschein der Rechtmäßigkeit entsteht. Es ist erklärtes Ziel von ZEISS, nicht für Geldwäsche oder andere illegale Zwecke missbraucht zu werden oder dazu beizutragen.

Wie verhalten wir uns richtig?

Indem wir ...

- uns an die Rechnungslegungsvorschriften halten.
- keine Geschäfte außerhalb der normalen Prozesse tätigen.
- alle mit Geschäftsvorfällen zusammenhängenden Dokumente geordnet archivieren.
- die gesetzlichen Aufbewahrungspflichten einhalten.
- Dokumente nicht willkürlich verändern oder vernichten, die im Zusammenhang mit behördlichen Untersuchungen oder privatrechtlichen Rechtsstreitigkeiten stehen.
- Geschäfte nicht abschließen, wenn Anhaltspunkte zur Geldwäsche vorliegen und in jedem Zweifelsfall die Angelegenheit mit der jeweiligen Führungskraft oder dem zuständigen Compliance Officer besprechen.

Transaktionen

15 Verhalten in Zweifelsfällen und Ansprechpartner für Hinweise

Von jedem Mitarbeiter wird erwartet, dass er sich bei rechtlichen Zweifeln hinsichtlich des eigenen Verhaltens oder bei Hinweisen auf rechtlich zweifelhafte Vorgänge im Arbeitsumfeld Rat und Hilfe bei den Vorgesetzten, den zuständigen Fachabteilungen, den Interessenvertretungen der Mitarbeiter oder der Compliance Organisation sucht.

Eine Liste sämtlicher Compliance Officer sowie weitergehende Hinweise finden Sie im Intranet unter Compliance.

Es werden alle Anliegen ernst genommen und die jeweilige meldende Person hat keine Disziplinarmaßnahmen oder Sanktionen zu befürchten, selbst wenn sich das angebliche Fehlverhalten nicht bestätigt. Nicht toleriert wird allerdings ein bewusst falscher oder böswillig erhobener Vorwurf, um andere zu diffamieren.

Hinweise können auch anonym gegeben werden.

Sofern der Hinweisgeber Vertraulichkeit wünscht, wird auch diese gewährleistet.

Wie verhalten wir uns richtig?

Indem wir ...

- mutig sind und in Zweifelsfällen nachfragen oder auf vermutetes Fehlverhalten hinweisen.
- Bedenken an die lokale Stelle oder, wenn sie lokal nicht behandelt werden, an die übergreifende Compliance Organisation auf BG oder Corporate Ebene melden.

Nachfragen oder Melden

16 Besondere Verantwortung von Führungskräften

Geschäftsführungen und Führungskräften kommt bei der Einhaltung des Verhaltenskodex eine besondere Verantwortung zu.

Sie müssen

- Vorbild sein.
- sicherstellen, dass ihre Mitarbeiter die Anforderungen des Verhaltenskodex kennen, verstehen und sich daran halten.
- die erforderlichen Einweisungen und Schulungen für ihre Mitarbeiter durchführen.
- die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter im Geschäftsalltag sicherstellen.
- die Einhaltung des Verhaltenskodex konsequent sicherstellen und gegebenenfalls Korrektur- bzw. Disziplinarmaßnahmen ergreifen.
- Ansprechpartner für die Mitarbeiter sein und sie unterstützen, indem z.B. Hinweisen auf Fehlverhalten nachgegangen wird.

Vorbildwirkung

Carl Zeiss

Corporate Compliance Office
73446 Oberkochen