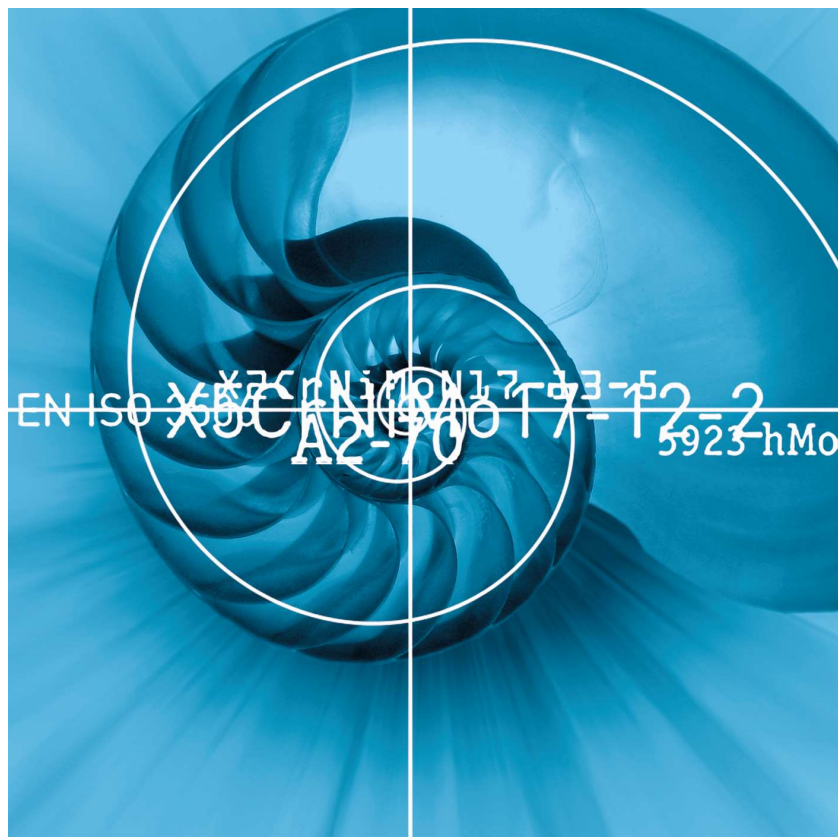


TISORA

TECHNOLOGIE
INNOVATION
SERVICE

Verhaltenskodex - Code of Conduct



1. Vorwort

Der Verhaltenskodex von Tisora enthält die Grundsätze und Richtlinien, denen sich Tisora verschrieben hat, und legt den Grundrahmen für unsere tägliche Arbeit fest. Wir möchten in den Marktsegmenten, in denen wir tätig sind, erfolgreich sein. Wir möchten uns außerdem durch hervorragende Leistungen in den Bereichen Sondermaschinenentwicklung und Herstellung sowie in der Lohnfertigung von Wettbewerbern unterscheiden.

Wir wollen nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg als Grundlage für unsere Unternehmensstrategie und Unabhängigkeit erzielen und damit Werte für unsere Gesellschafter, Kunden und Mitarbeiter schaffen. Wir sind davon überzeugt, dass wir langfristig nur erfolgreich sein können, wenn unser Geschäftsgebaren sowohl moralisch einwandfrei als auch rechtmäßig ist. Wenn zum Beispiel eine Tätigkeit dazu vorgesehen ist, die Umsetzung eines geschäftlichen Ziels zu unterstützen, aber im Widerspruch zu moralischen oder rechtlichen Kriterien steht, bedeutet das schlicht und ergreifend, dass wir diesen Kriterien Priorität einräumen und die entsprechende Tätigkeit nicht weiter verfolgen werden.

Rechtswidrige Tätigkeiten, verantwortungsloses Handeln und Nachlässigkeit können unserem Ansehen am Markt und unter unseren Mitarbeitern, zukünftigen Bewerbern und Gesellschaftern schaden und sich negativ auf Vertrauen und Zuversicht auswirken.

Mit diesem Verhaltenskodex soll ein Rahmen und eine Richtlinie für Ihre tägliche Arbeit festgelegt werden. Von jedem Mitarbeiter von Tisora wird erwartet, diesen Kodex zu kennen und zu verstehen. Darüber hinaus sollen sich sämtliche Mitarbeiter an die gültigen Rechtsvorschriften sowie die internen Anweisungen halten.

Wir verpflichten uns zu einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Entwicklung unseres Geschäfts.



Gerd Zwinzscher

Geschäftsführer

2. Grundsätze

2.1. Einhaltung von Rechtsvorschriften

Wir halten uns an sämtliche Gesetze und Bestimmungen der Länder, in denen wir tätig sind, und sorgen dafür, dass unsere Mitarbeiter die für ihre Rollen maßgeblichen Gesetze kennen. Wir berücksichtigen außerdem die Kulturen und Gepflogenheiten der Länder und Gemeinschaften, in denen wir tätig sind.

2.2. Geschäftliche Integrität

Wir erwarten von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, mit ihren Kolleginnen und Kollegen, mit Geschäftspartnern und der Gesellschaft an sich respektvoll umzugehen. Persönliche Interessen dürfen dabei die Interessen des Unternehmens nicht beeinträchtigen.

Tisora kommt seinen vertraglichen Verpflichtungen nach und sorgt dafür, dass geschäftliche Transaktionen zeitnah und korrekt in Übereinstimmung mit anwendbaren Rechtsvorschriften und Rechnungslegungsstandards dokumentiert werden. Mitarbeitern ist es nicht gestattet, über den Umfang ihrer internen Befugnisse hinaus vertragliche Verpflichtungen im Namen von Tisora einzugehen.

Die Berichte, Aufzeichnungen, Verträge und Geschäftsbücher des Unternehmens werden in Übereinstimmung mit anwendbaren Rechtsvorschriften und den maßgeblichen Unternehmensstandards erstellt und ordnungsgemäß aufbewahrt.

2.3. Lauterer Wettbewerb, Kartellrecht

Wir erwarten von all unseren Mitarbeitern die Einhaltung des Wettbewerbsrechts. Das Wettbewerbsrecht gilt für sämtliche geschäftlichen Vereinbarungen, ungeachtet dessen, ob sie schriftlich, mündlich oder auf eine andere Weise geschlossen werden.

Sämtliche Mitarbeiter müssen die internationalen und nationalen Rechtsvorschriften zum Schutz des lauteren Wettbewerbes einhalten. Dies gilt insbesondere für die Bestimmungen zu unlauterem Wettbewerb und die Vorschriften des Kartellrechts. Vereinbarungen mit Wettbewerbern über Preise, Verkaufsbedingungen, Mengenbeschränkungen, Gebietsaufteilungen usw. sind streng verboten.

Der sonstige Austausch von Informationen, welche den lauteren Wettbewerb einschränken könnten, ist ebenfalls zu unterlassen. Kontakte mit unseren Wettbewerbern sind auf ein Minimum zu beschränken. Darüber hinaus besprechen wir keine Strategien mit unseren Wettbewerbern und tauschen keine sensiblen geschäftlichen oder technischen Informationen mit ihnen aus.

Wir verpflichten uns gegenüber unseren Geschäftspartnern und Mitarbeitern unter vollständiger Transparenz und in voller Kenntnis der Sachlage. Damit begründen wir ehrliche und loyale geschäftliche Beziehungen unter vollumfänglicher Einhaltung des Grundsatzes des fairen Wettbewerbs.

2.4. Korruption und Bestechung

Tisora verbietet sämtliche Formen der Korruption, zum Beispiel Bestechung und Gewährung oder Annahme sonstiger Vorteile, ungeachtet dessen, ob diese direkt, über Vermittler oder an Privatpersonen oder an Amtspersonen angeboten werden. Das Verbot gilt insbesondere für die Überreichung (aktive Bestechung, Gewährung von Gefallen) und die Annahme (passive Bestechung, Erhalt von Bestechungsgeldern) von Geschenken zum Zweck des Erhalts eines unrechtmäßigen Vorteils oder der Erwirkung einer positiven Entscheidung.

Korruption ist eine Straftat. Es ist möglich, dass ein Mitarbeiter auch an seinem Arbeitsort oder in Drittländern strafrechtlich verfolgt werden kann, selbst wenn die Korruption an einem anderen Ort stattgefunden hat.

Tisora gestattet Geschenke, Dienstleistungen, Unterhaltung und Bewirtung ausschließlich als gebotene und rechtmäßige Geschäftsaufmerksamkeiten, unter der Voraussetzung, dass sie der üblichen Praxis entsprechen, keine anwendbaren Rechtsvorschriften verletzen und nicht zu dem Zweck des Erhalts eines unrechtmäßigen Vorteils oder der Erwirkung einer positiven Entscheidung erfolgen. Dies gilt sowohl für die Annahme als auch für das Anbieten von Geschenken, Bewirtung oder kostenlosen Dienstleistungen. Wir dürfen uns nicht anderer Leute bedienen, um die obigen Bestimmungen zu umgehen.

2.5. Internationale Handelsbeschränkungen und Ausfuhr

Regierungen und internationale Gremien können vorübergehende Handelsbeschränkungen und Boykotte auferlegen, welche sich auf bestimmte Produkte auswirken und für Länder oder Einzelpersonen gelten. Tisora erkennt die Entscheidungen der internationalen Gemeinschaft an.

Wir führen unsere Geschäftstätigkeiten ausschließlich in Übereinstimmung mit internationalen Bestimmungen und führen keine Waren oder Technologien aus, die von Handelsbeschränkungen betroffen sind. In Ausnahmefällen könnten einzelne Produkte zu militärischen Zwecken verwendet werden. Bei diesen Produkten müssen die maßgeblichen Ausfuhrkontrollbestimmungen eingehalten werden.

2.6. Beschäftigungsverhältnis

Wir sind uns unserer ethnischen, kulturellen und philosophischen Vielfalt bewusst und wissen sie als eine wesentliche Ressource unseres Unternehmens zu schätzen. Wie bieten jedem die gleichen Erfolgchancen und Integrationsmöglichkeiten.

Wir haben uns bei Tisora dazu verpflichtet, keinerlei Diskriminierung und Belästigung in unserem Arbeitsumfeld zu tolerieren. Bei uns wird Diskriminierung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Religion, Glauben, nationaler Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung, körperlicher oder geistiger Behinderung, Familienstand, politischen Ansichten oder sonstigen durch Gesetze geschützten Eigenschaften nicht geduldet. Der Begriff „Belästigung“ umfasst jede Art von Belästigung, einschließlich verbaler, physischer, psychischer, visueller und elektronischer Belästigung.

Das Subsidiaritätsprinzip führt bei Tisora dazu, dass Verantwortlichkeiten in großem Umfang delegiert werden. Dieses Prinzip, zusammen mit unserer Politik der Bevorzugung interner Mitarbeiter bei Beförderungen, soll es allen unseren Mitarbeitern ermöglichen, ihre Fähigkeiten zu entwickeln und ihr berufliches Potenzial zu entfalten.

2.7. Umwelt, Gesundheit und Sicherheit

Wir achten sehr auf gute Arbeitsbedingungen und die Förderung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, da diese Faktoren eine wesentliche Rolle für die berufliche Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter spielen. Wir verpflichten uns, sichere Arbeitsverfahren und -praktiken anzuwenden und alle entsprechenden Gesetze und Vorschriften zu beachten. Des Weiteren verpflichten wir uns, unsere Mitarbeiter mit entsprechenden Weiterbildungs- und anderen Maßnahmen bei der Erreichung dieses Ziels zu unterstützen.

Wir sind uns bewusst, dass der Schutz der Umwelt und unseres sozialen Umfeldes sowie ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Interessen der verschiedenen Anspruchsgruppen unseres Unternehmens (Gesellschafter, Kunden, Mitarbeiter und Zulieferer) entscheidend für Tisoras Beständigkeit und Wohlstand sind. Wir verpflichten uns zu einer verantwortungsvollen und effizienten Nutzung von Energie und natürlichen Ressourcen in allen unseren Betrieben und bei der Entwicklung neuer Produkte. Darüber hinaus fordern wir unsere Lieferanten auf, ebenso zu handeln.

2.8. Geistiges Eigentum und Vertraulichkeit

Wir tauschen zwar unsere Kenntnisse in fachübergreifenden Teams aus, um Konzepte, Prozesse, Produkte und Dienstleistungen zu optimieren, die Einzelheiten unserer Geschäftstätigkeit werden jedoch nach außen hin vertraulich behandelt. Alle Mitarbeiter und Geschäftspartner, die Zugang zu vertraulichen Informationen haben, sind dafür verantwortlich, mit den vertraulichen Informationen unseres Unternehmens und unserer Geschäftspartner sorgfältig umzugehen und diese zu schützen. Der private Charakter unserer Beteiligungen erfordert einen erheblichen Grad an Vertraulichkeit in Bezug auf strategische und finanzielle Unternehmensdaten, insbesondere auf diejenigen, die unsere Ressourcen und unser Know-how betreffen.

Wir schützen alle Vermögenswerte, Sachanlagen, Geschäftsgeheimnisse, geistiges Eigentum anderer und Ressourcen des Unternehmens und verwenden diese ausschließlich für geschäftliche Aktivitäten unseres Unternehmens und nicht zu unserer persönlichen Bereicherung.

3. Verantwortlichkeiten und Konsequenzen

3.1. Für wen gilt dieser Kodex?

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Führungskräfte und Mitarbeiter von Tisora. Er ist ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsvertrags. Er wird an alle gegenwärtigen und neuen Mitarbeiter bei Arbeitsantritt übergeben. Alle Mitarbeiter müssen den Verhaltenskodex lesen, verstehen und anwenden, unabhängig davon, wo sie arbeiten und in welcher Situation sie sich befinden. Gegebenenfalls sollten sie Fragen zu diesem Verhaltenskodex mit ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung besprechen.

Führungskräfte müssen sicherstellen, dass ihre Mitarbeiter den Verhaltenskodex gelesen und zur Kenntnis genommen haben und ihn bei ihrer Arbeit anwenden. Gegebenenfalls haben sie für Unterstützung, z. B. durch Schulungen, zu sorgen. Führungskräfte und Vorgesetzte müssen ihren Mitarbeitern ein Vorbild sein, indem sie die Grundsätze des Verhaltenskodex streng einhalten.

3.2. Untersuchungen und Meldung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex

Wenn ein Mitarbeiter sich der korrekten Vorgehensweise nicht sicher ist, sollte er seine Zweifel mit seinem Vorgesetzten besprechen oder sich an die Personalabteilung wenden.

Tisora Mitarbeiter sind nachdrücklich aufgefordert, jeden Verstoß gegen den Verhaltenskodex zu melden. Jede Zuwiderhandlung sollte ihrem Vorgesetzten zur Kenntnis gebracht werden. Wenn ein Mitarbeiter sich nicht an seinen Vorgesetzten wenden möchte, kann er die interne Revision unter der E-Mail-Adresse compliance@tisora.de informieren. Die Meldung kann auch anonym erfolgen.

Tisora wird sich bemühen, die Identität eines Mitarbeiters, der eine Zuwiderhandlung meldet, wann immer möglich zu schützen. Absichtlich falsche Meldungen oder Anschuldigungen ziehen disziplinarische Konsequenzen nach sich.

3.3. Folgen von Verstößen

Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex werden mit disziplinarischen Maßnahmen im Rahmen der geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften und Praktiken je nach Art und Schwere des Verstoßes geahndet. Dies kann zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses und /oder einer strafrechtlichen Verfolgung führen.

4. Umsetzung

4.1. Gültigkeit

Der vorliegende Verhaltenskodex ist von der Geschäftsleitung am 01. Januar 2020 mit sofortiger Wirkung genehmigt worden.

4.2. Verantwortlichkeiten für die Umsetzung

Vorgesetzte und die Geschäftsleitung sind für die Umsetzung dieses Kodex innerhalb des jeweiligen Unternehmensbereichs verantwortlich. Der Personalleiter ist für die Verteilung dieses Verhaltenskodex in schriftlicher Form an alle gegenwärtigen und neuen Mitarbeiter verantwortlich.

Alle Mitarbeiter werden gebeten, auf dem beigelegten Formblatt mit ihrer Unterschrift zu bestätigen, dass sie den Verhaltenskodex erhalten und gelesen haben und diesen einhalten werden. Eine Kopie des unterschriebenen Formulars wird bei der Personalabteilung oder an anderen zur Aufbewahrung von Vertragsdokumenten und arbeitsrechtlichen Unterlagen bestimmten Orten aufbewahrt und dokumentiert.