

# Verhaltenskodex (Code of Conduct) Docter Optics Firmenverbund

<b>1</b>	<b>Vorwort</b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Allgemeine Regeln</b> .....	<b>2</b>
	2.1 Gesetze, Normen und ethisches Verhalten .....	2
	2.2 Geschäftspartner, Behörden und Vertragspartner.....	2
	2.3 Geschäftsgeheimnisse.....	2
<b>3</b>	<b>Kartell- und wettbewerbsrechtliche Vorgaben</b> .....	<b>2</b>
	3.1 Kartellrecht .....	2
	3.2 Bestechung, Bestechlichkeit und Korruption .....	3
<b>4</b>	<b>Globale Richtlinie</b> .....	<b>3</b>
	4.1 Menschenrechte.....	3
	4.2 Zwangsarbeit.....	3
	4.3 Entlohnung .....	3
	4.4 Arbeitszeit .....	3
	4.5 Gesundheits- und Arbeitsschutz .....	3
	4.6 Umweltschutz.....	3
<b>5</b>	<b>Ethische und soziale Grundsätze</b> .....	<b>4</b>
	5.1 Nicht-Diskriminierung .....	4
	5.2 Belästigung .....	4
	5.3 Meinungsfreiheit.....	4
	5.4 Privatsphäre .....	4
<b>6</b>	<b>Hinweisgeberschutz</b> .....	<b>4</b>
	6.1 Grundsätzliches .....	4
	6.2 Hinweisgebende Personen und Meldepflicht .....	4
	6.3 Arten von Hinweisen .....	4
	6.4 Meldung von Hinweisen .....	4
	6.5 Schutz hinweisgebender Personen .....	5
<b>7</b>	<b>Einhaltung des Kodex</b> .....	<b>5</b>
	7.1 Umsetzung im Unternehmen .....	5
	7.2 Bestätigung für externe Organisationen .....	5
<b>8</b>	<b>Bezüge zu regulatorischen Anforderungen</b> .....	<b>5</b>

## 1 Vorwort

Die Unternehmen des Firmenverbundes Docter Optics, die Mitarbeiter und die vertraglich eingebundenen Organisationen bekennen sich ausdrücklich zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung im Rahmen ihrer Tätigkeit (Corporate Social Responsibility).

Der vorliegende Kodex ist eine Verpflichtung, mit der die Einhaltung aller Forderungen an ethisches und moralisches Handeln wie auch die Vorgaben eines wettbewerbs- und kartellrechtlich richtigen Verhaltens (Compliance) gewährleistet werden sollen.

Die anerkennenden Unternehmen unterrichten ihre Angehörigen über die Inhalte, ethischen Ziele und Grundsätze dieses Verhaltenskodexes.

Der Docter Optics Verhaltenskodex ist als Selbstverpflichtung konzipiert. Die Bestätigung der Einhaltung erfolgt durch den Compliance-Beauftragten der Docter Optics SE im Ergebnis einer durchgeführten Bewertung.

Neustadt an der Orla, den 01.09.2022

Martin Enenkel  
CEO Docter Optics SE

## 2 Allgemeine Regeln

### 2.1 Gesetze, Normen und ethisches Verhalten

Das Unternehmen hält die geltenden Gesetze und Normen der jeweiligen Länder, in denen es tätig ist, ein. Es orientiert sich an den allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere Integrität, Rechtschaffenheit sowie Menschenwürde.

### 2.2 Geschäftspartner, Behörden und Vertragspartner

Das Unternehmen praktiziert nach den allgemein anerkannten Geschäftspraktiken von Fairness und Ehrlichkeit. Mit staatlichen Institutionen pflegt es einen vertrauensvollen Umgang. Verbraucherschützende Normen werden beachtet.

### 2.3 Geschäftsgeheimnisse

Geschäftsgeheimnisse werden vertraulich behandelt. Eine Weitergabe an Dritte oder die öffentliche Zugänglichmachung ist untersagt. Dies gilt auch nach Beendigung der Vertragsverhältnisse.

## 3 Kartell- und wettbewerbsrechtliche Vorgaben

### 3.1 Kartellrecht

Das Unternehmen verpflichtet sich zu fairem Wettbewerb. Wettbewerbsschützende und –regulierende Gesetze, insbesondere das Kartellrecht, werden beachtet. Unzulässige Absprachen über Preise oder sonstige Konditionen, Verkaufsgebiete oder Kunden sowie ein Missbrauch von Marktmacht widersprechen den Grundsätzen des Unternehmens.

## 3.2 Bestechung, Bestechlichkeit und Korruption

Das Unternehmen lehnt Bestechung und Korruption ab und toleriert diese Verhaltensweisen auch nicht. Die Mitarbeiter achten darauf, dass keine persönlichen Abhängigkeiten oder Verpflichtungen zu Kunden oder Lieferanten entstehen. Insbesondere dürfen Unternehmensangehörige keine Geschenke annehmen oder machen, von denen bei vernünftiger Betrachtungsweise angenommen werden muss, dass sie geschäftliche Entscheidungen beeinflussen können. Wenn in einem Land Geschenke der Sitte und Höflichkeit entsprechen, wird darauf geachtet, dass dadurch keine verpflichtenden Abhängigkeiten entstehen. Zuwiderhandlungen werden mit entsprechenden Maßnahmen geahndet.

# 4 Globale Richtlinie

## 4.1 Menschenrechte

Die international anerkannten Menschenrechte <sup>(1)</sup> werden ausdrücklich und nachhaltig unterstützt. Auch im Falle von disziplinarischen Maßnahmen sind alle Unternehmensangehörigen mit Würde und Respekt zu behandeln. Solche Maßnahmen dürfen nur im Einklang mit den geltenden nationalen und internationalen Normen und international anerkannten Menschenrechten erfolgen.

## 4.2 Zwangsarbeit

Jede Form der Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft und Sklavenarbeit oder Sklaverei sowie diesen ähnliche Zustände wird abgelehnt. Unternehmensangehörige dürfen weder direkt noch indirekt durch Gewalt oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden <sup>(2)</sup>.

## 4.3 Entlohnung

Alle Beschäftigten sollen einen fairen Lohn erhalten, der mindestens zur Deckung der Grunderfordernisse ausreicht. Das Entgelt ist in der vereinbarten Weise auszuzahlen sowie eine Lohnabrechnung in angemessenem Umfang zur Verfügung zu stellen <sup>(3)</sup>.

## 4.4 Arbeitszeit

Arbeitszeiten entsprechen dem geltenden nationalen Recht, dem Branchenstandard oder den einschlägigen ILO-Konventionen. Mehrarbeit muss auf freiwilliger Basis erfolgen <sup>(4)</sup>.

## 4.5 Gesundheits- und Arbeitsschutz

Die nationalen und internationalen Vorschriften für die Sicherstellung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz werden eingehalten. Es sind entsprechende Systeme einzurichten, die Risiken für Gesundheit und Sicherheit vermeiden <sup>(5)</sup>.

## 4.6 Umweltschutz

Das Unternehmen beachtet die Ziele eines nachhaltigen Umweltschutzes. Umweltschonende Produktionsmethoden werden in diesem Zusammenhang angestrebt. Im Einklang mit den Grundsätzen der Rio-Deklaration der Vereinten Nationen <sup>(6)</sup> geht das Unternehmen mit natürlichen Ressourcen verantwortungsvoll um.

## 5 Ethische und soziale Grundsätze

### 5.1 Nicht-Diskriminierung

Das Unternehmen lehnt eine Diskriminierung bei der Anstellung oder Beschäftigung ab, insbesondere auch eine Diskriminierung wegen Rasse, ethnischer oder nationaler Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, geistiger oder körperlicher Behinderung, Alter, Glaubensbekenntnis, Zugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation oder anderer persönlicher Merkmale <sup>(7)</sup>.

### 5.2 Belästigung

Das Unternehmen missbilligt physische, psychische oder sexuelle Gewalt.

### 5.3 Meinungsfreiheit

Das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung wird gewährleistet.

### 5.4 Privatsphäre

Die Privatsphäre wird geachtet.

## 6 Hinweisgeberschutz (“Whistleblower Policy”)

### 6.1 Grundsätzliches

Das Unternehmen hat das Ziel, dass alle betrieblichen Aktivitäten sämtlicher Organisationseinheiten und deren Beschäftigter, im Rahmen geltender EU-Rechte/-Verordnungen, der nationalen Gesetzgebung der Bundesrepublik Deutschland und konform zu den geltenden Regelungen des Unternehmens, vollzogen werden. Den gleichen Anspruch hat das Unternehmen an alle externen Partner, mit denen es Kooperationen unterhält.

### 6.2 Hinweisgebende Personen und Meldepflicht

Hinweisgebende Personen sind alle natürlichen Personen, die das Unternehmen auf beobachtete oder vermutete Fälle non-konformen Verhaltens gemäß Ziffer 6.1 hinweisen. Dies bezieht Arbeitnehmende, Selbstständige, Gesellschafter, Praktikanten, Freiwillige, Mitarbeitende von Lieferanten und Kunden sowie Personen, deren Arbeitsverhältnis bereits beendet ist oder noch nicht begonnen hat und sich in einem vorvertraglichen Stadium befindet, mit ein. Für Beschäftigte des Unternehmens selbst besteht diese Hinweis-/Meldepflicht gegenüber dem Unternehmen generell als Nebenpflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis.

### 6.3 Arten von Hinweisen

Hinweise sorgen dafür, dass Rechtsverstöße aufgedeckt, untersucht, verfolgt und unterbunden werden. Hinweise über non-konformes Verhalten können daher insbesondere Verstöße gegen Ziffer 2 bis 5 dieses Verhaltenskodex beinhalten.

### 6.4 Meldung von Hinweisen

Hinweisgebende Personen haben die Möglichkeit, Meldungen entweder schriftlich über die Mailadresse des Compliance Managements [cm@docteroptics.com](mailto:cm@docteroptics.com), per Postweg und/oder mündlich per Telefondurchwahl -136 (Compliance Beauftragter) abzugeben. Auf Wunsch des Hinweisgebers ist auch ein persönliches Treffen mit dem Compliance Beauftragten möglich. Bei allen Meldewegen wird die Vertraulichkeit des Whistleblowers seitens des Unternehmens zugesichert.

### 6.5 Schutz hinweisgebender Personen

Das Unternehmen garantiert jeder hinweisgebenden Person einen maximalen Schutz vor

Repressalien jeglicher Art und vor allen Formen von Benachteiligungen, die ihnen wegen ihrer Meldung drohen und die sie vor einer Meldung abschrecken könnten.

## **7 Einhaltung des Kodex**

### **7.1 Umsetzung im Unternehmen**

Das Unternehmen bringt in geeigneter Art und Weise diesen Verhaltenskodex allen betroffenen Mitarbeitern zur Kenntnis. Im Rahmen der internen Selbstüberwachung wird die Einhaltung der Anforderungen überprüft und bewertet.

### **7.2 Bestätigung für externe Organisationen**

Vertraglich gebundene externe Organisationen werden durch den Compliance-Beauftragten oder den Einkauf der Docter Optics SE bewertet. Voraussetzung ist:

- Das Vorliegen einer vollständig ausgefüllten und autorisierten Selbstauskunft.
- Eine durch Docter Optics SE durchgeführte Risikobewertung für ausgelagerte Prozesse.
- Das Vorliegen einer Verpflichtungserklärung durch die Unternehmensleitung.

Bei ausgewählten strategischen Partnern und bei Feststellung eines erhöhten Risikos erfolgt die Bestätigung der Einhaltung dieses Kodex im Rahmen eines Compliance-Audits.

Die Compliance-Bestätigung ist Bestandteil der Bewertung ausgelagerter Prozesse durch Docter Optics SE und gilt in der Regel 2 Jahre. Sie kann bei Vorkommnissen jederzeit aberkannt werden.

## **8 Bezüge zu regulatorischen Anforderungen**

- (1) Allgemeine Erklärung der Menschenrechte – UN-Doc. 217, sog. UN-Menschenrechtscharta
- (2) Vgl. ILO-Konventionen 29 und 105
- (3) Vgl. ILO-Konventionen 26 und 131
- (4) Vgl. ILO-Konventionen 1 und 14
- (5) Vgl. ILO-Konvention 155
- (6) 27 Grundsätze der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung, beschlossen von der Konferenz der Vereinten Nationen über Umwelt und Entwicklung (UNCED), Rio de Janeiro, 1992
- (7) Vgl. ILO-Konventionen 100, 111, 158 und 159
- (8) EU-Richtlinie 2019/1937