

"Code of Conduct" und Compliance @ itl

Verhaltensgrundsätze für die Zusammenarbeit

1 Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, liebe Kunden, Partner und Lieferanten,

seit Gründung der Firma itl Institut für technische Literatur im Jahr 1982 in München ist unser Unternehmen zu einem international tätigen Unternehmen herangewachsen mit Standorten in der Schweiz, in Österreich, und in Deutschland sowie einem weltweiten Netzwerk an Partnern und Lieferanten.

Unseren Unternehmenserfolg verdanken wir nicht zuletzt dem verantwortungsvollen Handeln unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Geschäftsleitung. Dadurch haben wir es geschafft, zu einem der führenden Dienstleister im Bereich der technischen Kommunikation im deutschsprachigen Raum zu werden.

Das Ansehen, das wir uns gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit über die Jahre erarbeitet haben, kann bereits durch einzelne Rechtsverstösse Schaden nehmen. Unternehmerische Ergebnisse können aus unserer Sicht deshalb nur dann langfristig zu nachhaltigem Erfolg führen, wenn diese auf ethisch einwandfreiem Verhalten basieren.

Jeder Einzelne von uns wird somit aufgefordert, sich verantwortungsvoll zu verhalten und nach geltendem Recht zu handeln. Wir arbeiten auf Basis der Verfassungen und Gesetzgebungen der Länder unserer Niederlassungen (Schweiz, Österreich, Deutschland) sowie der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK), die in diesen Ländern faktisch Gesetzeskraft hat. Darüber hinaus verpflichten wir uns zu einem fairen und partnerschaftlichen Umgang mit allen, die in unserem Einflussbereich stehen, also unseren eigenen Mitarbeitern, unseren Lieferanten und Partnern, unseren Kunden und auch unseren Mitbewerbern und deren Mitarbeitern.

Wir stellen mit diesen Verhaltensgrundsätzen allen itl-Mitarbeitern einen verbindlichen Leitfaden zur Verfügung, der unserem Unternehmensleitbild gerecht wird. Sie dienen zudem als Instrument zur Gewährleistung einer vertrauensvollen und produktiven Zusammenarbeit mit unseren Kunden, Partnern und Lieferanten.

Kreuzlingen, im September 2018

Die Geschäftsleitung

2 Von der Geschäftsleitung – für alle Mitarbeiter

Die in diesem Dokument beschriebenen Verhaltensgrundsätze wurden von der Geschäftsleitung herausgegeben und für verbindlich erklärt. Sie stellen die konsequente Umsetzung unseres Unternehmensleitbilds dar und sind Grundlage des verantwortungsvollen und ethischen Verhaltens aller itl-Mitarbeiter, unabhängig davon, in welchem Bereich und an welchem Standort der Mitarbeiter tätig ist.

Bei der unternehmensweiten Umsetzung der Verhaltensgrundsätze kommt unseren Führungskräften eine besondere Vorbildfunktion zu. Sie müssen die Werte von itl vorleben und aktiv jedem Verhalten entgegenwirken, das nicht im Einklang mit Gesetzen oder unserem Unternehmensleitbild steht.

Wir fordern alle Mitarbeiter auf, jederzeit vertraulich bei den Vorgesetzten oder den in diesem Dokument genannten Ansprechpartnern um Rat und Hilfe zu bitten, wenn es um Entscheidungen zu ethischen oder juristischen Themen geht oder wenn sie in ihrem Arbeitsumfeld auf Verhaltensweisen aufmerksam werden, die sie für bedenklich halten.

3 Geltungsbereich und Wirksamkeit

3.1 Geltungsbereich

Die Verhaltensgrundsätze gelten für alle Mitarbeiter der itl-Gruppe an allen Standorten in der Schweiz, in Österreich und in Deutschland.

Unseren Partnern und Lieferanten, die nicht unter den vorgenannten Geltungsbereich fallen, werden wir diese Verhaltensgrundsätze bei Bedarf zur Verfügung stellen und die Einführung entsprechender Regelungen anregen, damit die Erfüllung der hier beschriebenen Grundsätze gewährleistet wird.

Von unseren Partnern und Lieferanten erwarten wir die gleiche Integrität, die wir von unseren Mitarbeitern einfordern.

3.2 Wirksamkeit

itl wirkt auf die Einhaltung der Verhaltensgrundsätze unter Berücksichtigung der an den verschiedenen Standorten geltenden Gesetze und kulturellen Besonderheiten hin.

Die Veröffentlichung dieser Verhaltensgrundsätze erfolgt für unsere Mitarbeiter intern im itl-Intranet sowie für unsere Lieferanten und Partner extern auf unserer Website.

Mitarbeiter werden im Umgang mit diesen Verhaltensgrundsätzen geschult; die Kommunikation in Richtung Lieferanten und Partner erfolgt bei persönlichen Treffen, in vertraglichen Bedingungen (Werkvertrag und Einzelbeauftragung) sowie über unsere Website.

4 Grundsätzliche Werte und Verhaltensgrundsätze

4.1 Verantwortung für das Ansehen unseres Unternehmens

Das Ansehen unseres Unternehmens wird wesentlich durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters geprägt. Wir alle tragen Verantwortung hierfür. Unangemessenes Verhalten bereits eines Einzelnen kann der itl-Gruppe erheblichen Schaden zufügen.

Daher ist es die Pflicht jedes Mitarbeiters bei der Erfüllung seiner Aufgaben und beim Auftreten in der Öffentlichkeit darauf zu achten, dass er dem Ansehen von itl nicht schadet, sondern ein positives Bild vermittelt.

4.2 Einhaltung der Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen

Wir sehen es als unsere Verpflichtung an, für die Einhaltung und Gewährung der Menschenrechte, wie sie in Abschnitt I der EMRK definiert sind, einzutreten. Geschäfte mit Unternehmen, die nicht ebenfalls für die Einhaltung der Menschenrechte eintreten, lehnen wir daher ab. Eine Verletzung der Menschenrechte, die uns auffällt oder uns zugetragen wird, bringen wir zur Anzeige.

4.3 Zwangsarbeit, Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer

Wir tolerieren keine Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit und lehnen jede Form der Ausbeutung, einschliesslich Menschenhandel, ab. Das Einstellungsalter steht im Einklang mit der Arbeitsgesetzgebung des jeweiligen Landes.

4.4 Chancengleichheit, Belästigungs- und Diskriminierungsverbot

Wir beschäftigen aus Überzeugung Mitarbeiter mit unterschiedlicher Herkunft und Erfahrung. Unsere Mitarbeiter werden ausschliesslich auf Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer fachlichen sowie sozialen Fähigkeiten ausgesucht, eingestellt und gefördert. Niemand wird wegen seiner Nationalität, seiner Herkunft, seiner Hautfarbe, seines Geschlechts, seiner Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, seines Alters oder seiner sexuellen Orientierung benachteiligt, bevorzugt oder belästigt. Wir tolerieren auch keinerlei Form der Belästigung, sexueller oder anderer Art, sowie jegliche Form der Diskriminierung von Mitarbeitern.

Jeder einzelne Mitarbeiter ist verpflichtet, jede Diskriminierung zu unterlassen und ein respektvolles und kollegiales Miteinander zu leben.

4.5 Führungskultur und Zusammenarbeit

Jede Führungskraft trägt Verantwortung für ihre Mitarbeiter. Das Verhältnis zueinander muss von gegenseitigem Respekt und Offenheit getragen sein. Vorgesetzte haben Vorbildfunktion, insbesondere in der Einhaltung und Umsetzung dieser Verhaltensgrundsätze. Führungskräfte setzen Vertrauen in ihre Mitarbeiter, vereinbaren klare, ehrgeizige und realistische Ziele und räumen den Mitarbeitern Eigenverantwortung und Freiräume für die Aufgabenerfüllung ein.

Im Rahmen ihrer Führungsaufgaben beugen Vorgesetzte unangemessenem Verhalten vor. Sie tragen dafür Verantwortung, dass in ihrem Bereich keine Regelverstösse geschehen, die durch entsprechende Führung und Anleitung hätten verhindert werden können.

4.6 Arbeitszeit, Entlohnung und Sozialleistungen

Unsere Arbeitszeiten einschliesslich Überstunden stimmen mit den anwendbaren örtlichen Rechtsvorschriften überein, die die Arbeitszeit regeln. Unsere Vergütung und Sozialleistungen sind konkurrenzfähig und stehen in Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften des Landes, auch mit denen, die sich auf Mindestlöhne, Überstundenvergütung und gesetzlich vorgeschriebene Leistungen beziehen.

4.7 Versammlungs-/Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen

Unsere Arbeitnehmer können mit der Geschäftsführung offen über Arbeitsbedingungen kommunizieren ohne Angst vor Repressalien, Einschüchterung oder Schikanen. Sie sind berechtigt, sich im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften des Landes frei zusammenzuschliessen, Gewerkschaften beizutreten oder nicht, sich um Vertretung zu bemühen, Betriebsräten beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen.

5 Umgang mit Kunden, Partnern und Lieferanten

5.1 Vermeidung von Interessenskonflikten

Wir legen Wert darauf, dass unsere Entscheidungen nicht von privaten Interessen gelenkt werden. Kein Mitarbeiter soll bei seiner Tätigkeit bei itl in einen Konflikt zwischen privaten Interessen und den Interessen der itl-Gruppe geraten. Hierauf achtet der Vorgesetzte wie auch der Mitarbeiter selbst.

Wir wählen unsere Lieferanten und Partner aufgrund sachbezogener Kriterien aus, d.h. wir entscheiden auf Basis von Qualität, Preis, technologischem Standard sowie Qualifikation, Kompetenz und Zuverlässigkeit. Kaufmännische und personelle Entscheidungen, Beratungsleistungen oder Empfehlungen von unseren Mitarbeitern werden nicht von privaten Interessen oder Beziehungen geleitet oder sind durch materielle oder immaterielle Vorteile motiviert.

Das gleiche gilt in Richtung Kunde: Hier überzeugen wir als erfolgreiches Unternehmen durch unsere Produkte und Leistungen, nicht durch unzulässige Vorteile.

5.2 Bekämpfung von Bestechung und Korruption

Wir unterstützen die nationalen und internationalen Bemühungen, den Wettbewerb nicht durch Bestechung zu beeinflussen oder zu verfälschen und lehnen jegliches korrupte und unternehmensschädigende Verhalten ab.

Keiner unserer Mitarbeiter darf geschäftliche Verbindungen unseres Unternehmens zum eigenen oder fremden Vorteil oder zum Nachteil unseres Unternehmens ausnutzen. Das bedeutet insbesondere, dass keiner unserer Mitarbeiter im Geschäftsverkehr unerlaubte private Vorteile (z.B. Geld, Sachwerte, Dienstleistungen) gewährt oder annimmt, die geeignet sind, eine sachgerechte Entscheidung zu beeinflussen. Situationen, die zu persönlichen Interessenskonflikten führen können, müssen vermieden werden. Dies gilt sowohl in der Beziehung hin zum Kunden als auch in der Beziehung hin zum Lieferanten.

5.3 Geschenke und Einladungen

Moralisches Handeln und fairer Wettbewerb über sämtliche Landesgrenzen hinweg sind die Basis für unseren Erfolg. Zuwendungen im Geschäftsalltag sind in sehr vielen Kulturen verbreitet. Der Austausch von Geschenken und Einladungen ist durchaus legitim, solange diese Zuwendungen an Wert und Häufigkeit einen angemessenen Rahmen nicht übersteigen.

Einzelheiten zum Umgang mit Geschenken und Einladungen werden in der Betriebsordnung der itl AG (Kapitel 27 und Anhang 1) geregelt. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sich bei Unsicherheiten eigenverantwortlich zu informieren, bevor er Geschenke macht oder entgegennimmt, Einladungen annimmt oder ausspricht.

Bei Fragen, rechtlichen Zweifeln und begründeten Verdachtsmomenten soll Rücksprache mit dem Vorgesetzten, der Geschäftsleitung oder dem Compliance-Beauftragten gehalten werden.

5.4 Fairer Wettbewerb

Wir arbeiten ohne Einschränkung nach den Prinzipien der Marktwirtschaft und des fairen Wettbewerbs. Wir verfolgen unsere Unternehmensziele ausschliesslich nach dem Leistungsprinzip und unter Beachtung der geltenden Wettbewerbsregeln. Das erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern und Mitbewerbern.

Wettbewerbsbeschränkende Absprachen, insbesondere über Preise, Angebote, Geschäftsbedingungen, Produktionsprogramme, Absatzquoten oder Marktanteile sind für uns tabu. Dabei ist es gleichgültig, ob es sich um schriftliche Vereinbarungen oder informelle Gespräche handelt. Jede Art der bewussten Verhaltensabstimmung, die zu einer Wettbewerbsbeschränkung führen könnte, ist verboten.

5.5 Fairer Umgang mit Lieferanten und Partnern

Zu unserem weltweiten Pool an Lieferanten und Partnern zählen Einzellieferanten und Teams, sowie kleinere und grössere Partneragenturen, die ihrerseits über Mitarbeiter verfügen und Lieferanten beauftragen. Neben diesen unterschiedlichen Unternehmensformen führen auch die unterschiedlichen Rechts- und Kulturkreise zu gesteigerten Herausforderungen auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit in der Beschaffung.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen und unserem Unternehmensleitbild treu zu bleiben, behandeln wir unsere Lieferanten und Partner nach den gleichen fairen Prinzipien wie unsere eigenen Mitarbeiter auch.

Die Grundlage für die erfolgreiche Zusammenarbeit bilden hierbei die vertraglichen Bedingungen. Jeder Lieferant unterschreibt einen Werkvertrag und erbringt seine Leistung somit erfolgsbezogen und weisungsfrei.

6 Umgang mit Ressourcen

6.1 Datenschutz und Informationssicherheit

Wir unterhalten ein aktives Informationssicherheits-Managementsystem (ISMS) nach den IT-Grundschutz-Standards des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI). Wir wurden nach VDA-Richtlinie, basierend auf DIN ISO 27001 und DIN ISO 27002, auditiert und zugelassen.

Es ist unser Ziel, die drei Grundsäulen einer sicheren Informationstechnik – Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit – nicht nur für unser Unternehmen bestmöglich umzusetzen, sondern diese auch entlang der gesamten Wertschöpfungskette sicherzustellen. Der externe Datenschutzbeauftragte der itl-Gruppe sowie die interne Informationssicherheitsbeauftragte unterstützen hierbei die Fachabteilungen und Ansprechpartner.

6.2 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Unsere Arbeitnehmer haben ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld, das die anwendbaren Standards für Arbeits- und Gesundheitsschutz erfüllt oder übertrifft. Regelmässig wird von externer Seite sichergestellt (AUVA), dass alle Arbeitssicherheitsvorschriften eingehalten werden, um somit Gesundheitsgefährdungen zu vermeiden, das Risiko von Unfällen zu minimieren und einen störungsfreien Bürobetrieb zu gewährleisten.

6.3 Umweltmanagement

Als ein reiner Bürobetrieb ist für uns kein Umweltmanagementsystem nach DIN EN ISO 14001 erforderlich. Dennoch sorgen wir für eine umweltgerechte Entsorgung sämtlicher entstehender Abfälle in unseren Büroräumlichkeiten.

7 Kontakt

Bei uns findet man immer offene Türen, um Fragen zu stellen, Bedenken bezüglich möglichen Fehlverhaltens zu äussern oder um Vorschläge zur Verbesserung zu machen.

7.1 Ansprechpartner / Anonyme Kontaktmöglichkeit

Geeigneter Ansprechpartner neben den Vorgesetzten und der Geschäftsleitung ist der Compliance-Beauftragte der itl GmbH:

- ✓ Richard Pruckner, richard.pruckner@itl.ch, +41 71 677 80 57

Alle Ansprechpartner verpflichten sich zur absoluten Verschwiegenheit, soweit dies vom Ansprechenden gewünscht wird oder dessen Schutz dies erfordert. Dem Mitarbeiter, der einen Vorfall in gutem Glauben meldet, dürfen durch die Meldung keinerlei Nachteile entstehen. Erfolgen Anschuldigungen jedoch in böser verleumderischer Absicht, mutwillig oder zum persönlichen Vorteil, können disziplinarische Massnahmen nicht ausgeschlossen werden.

Meldungen an den Compliance-Beauftragten können auch anonym erfolgen. Dazu bitte das Mitteilungsformular auf unserer Website verwenden:

✓ [itl.ch](#) > [Unternehmen](#) > [Compliance](#)

Über dieses Mitteilungsformular haben neben den Mitarbeitern auch Kunden, Partner und Lieferanten die Möglichkeit, sich an den Compliance-Beauftragten zu wenden, je nach Wunsch anonym oder persönlich.