



Code of Conduct der CITO GROUP

A. Präambel

Zur Wahrung unserer Unabhängigkeit und um unserer unternehmerischen Verantwortung gerecht zu werden, haben wir diesen Verhaltenskodex festgelegt. Der CITO Code of Conduct ist eine Selbstverpflichtung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, im beruflichen Alltag korrekt und verantwortungsbewusst zu handeln. Für unsere Geschäftspartner möchten wir ein transparenter, verantwortungsvoller und ethisch korrekt handelnder Partner sein, wozu uns dieser Kodex einen entsprechenden Handlungsrahmen vorgibt. Zur besseren Lesbarkeit wird im Text der Begriff „Mitarbeiter“ verwendet. Gemeint sind stets Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

B. Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex gilt für alle Unternehmen der CITO-Gruppe im In- und Ausland (kurz „CITO“) sowie für alle Mitarbeiter unabhängig von Funktion und Hierarchie.

Soweit nationales Recht im Einzelfall strengere Regelungen als die hier niedergelegten Grundsätze vorsieht, geht das nationale Recht vor. Führungskräfte trifft im Hinblick auf die Beachtung des Verhaltenskodex eine besondere Vorbildfunktion.

1. Einhaltung der Gesetze

Wir verpflichten uns, alle für uns relevanten Gesetze und Verordnungen, sowohl national als auch der Europäischen Union (EU), sowie Konventionen der Internationalen Labour Organisation (ILO) und der Vereinten Nationen (UNO) einzuhalten. Sofern gleichartige Sachverhalte geregelt sind, gilt die jeweilige Regelung, die die strengsten Anforderungen stellt. Die folgenden Grundsätze sind



von unseren Mitarbeitern zu beachten und dürfen nicht durch anderweitige Vereinbarungen umgangen werden.

2. Korruption und Bestechung

Im Umgang mit Kunden, Lieferanten und Dienstleistern sowie staatlichen Institutionen sind die Interessen der CITO-Gruppe und die privaten Interessen der CITO-Mitarbeiter auf beiden Seiten strikt zu trennen. Handlungen und Entscheidungen erfolgen stets frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen, d. h. geldwerte persönliche Vorteile als Gegenleistung für eine Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr dürfen nicht angenommen werden.

Auf der anderen Seite verpflichten sich unsere Mitarbeiter, keine Geschenke, Zahlungen, Dienstleistungen oder Einladungen anzubieten oder zu fordern, die eine Geschäftsbeziehung in unzulässiger Weise beeinflussen könnten.

3. Export-Handelsvorschriften, Konfliktminerale

CITO liefert Produkte oder Dienstleistungen weder direkt noch indirekt in Länder, für die internationale Handelssanktionen bestehen. Zurzeit sind dies Nordkorea, Syrien, Kuba und der Iran sowie die Krim/Sewastopol und Donbas-Regionen der Ukraine. Für Produkte, die einen sog. „Dual-Use“ haben können, holen wir die nötigen Export-Lizenzen ein.

CITO oder unsere Vertriebspartner machen regelmässig Hintergrundprüfungen über tatsächliche und potentielle Kunden gegenüber den anwendbaren Sanktionslisten (mindestens UNO, EU, USA und das jeweilige Ausfuhrland), wobei unsere Vertriebspartner mindestens gleichwertige Regeln wie die vorliegenden einhalten.

Unsere Produkte enthalten keine Konfliktminerale (z.B. Zinn, Tungsten, Tantal, Gold).

4. Buchführung

Die Mittelverwendung innerhalb von CITO ist nur dann zulässig, wenn die jeweiligen Vorgänge ordnungsgemäß verbucht werden. Zahlungsanträge und Zahlungen dürfen ausschließlich im Unternehmensinteresse gestellt bzw. vorgenommen



werden. Es muss eine Übereinstimmung mit den entsprechenden Buchungsunterlagen vorliegen.

5. Wettbewerbsrecht

Wir setzen auf den fairen Wettbewerb mit Marktbegleitern. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern und von durch CITO beauftragten Personen, dass diese alle anwendbaren inländischen EU- bzw. ausländischen Kartellgesetze einhalten. Absprachen, die Preise oder Konditionen beeinflussen oder sonstige Maßnahmen, die den freien Wettbewerb unzulässig behindern, sind untersagt.

6. Datenschutz

Wir verpflichten uns zu vertraulicher und transparenter Kommunikation. Wir verpflichten uns, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu wahren. Vertrauliche Informationen dürfen unbefugt weder an Dritte weitergegeben noch auf externe Datenträger gespeichert oder an private E-Mail-Accounts weitergeleitet werden, sofern hierzu nicht ausdrücklich eine Erlaubnis erteilt wurde. Vertrauliche Informationen sind nur dann extern offen zu legen, sofern dies auf Grund gesetzlicher Vorschriften oder auf gerichtliche Anordnung geschieht. Auch nach Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses besteht die Verpflichtung zur Vertraulichkeit weiter.

7. Arbeitssicherheit und Gesundheit

Wir treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um Unfälle und Gesundheitsgefahren, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit der Mitarbeiter stehen, zu vermeiden. Wir verpflichten uns, das Arbeitsumfeld einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu unterziehen. Von unseren Mitarbeitern erwarten wir, Eigenverantwortung für die Erhaltung der Gesundheit zu übernehmen, und unterstützen sie dabei, einen gesundheitsförderlichen Lebensstil zu erhalten oder zu entwickeln. Vor diesem Hintergrund ist der Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen Rauschmitteln während der Arbeitszeit verboten.



8. Arbeitszeit

Wir verpflichten uns, die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften sowie die betrieblichen Standards zu Arbeitszeiten und gesetzlichen Feiertagen einzuhalten.

9. Entlohnung

Bei CITO richtet sich das Entgelt nach den gesetzlichen bzw. betrieblichen Standards. Die Mitarbeiter werden klar und regelmäßig über die Zusammensetzung des Arbeitsentgeltes informiert.

10. Arbeitnehmerrechte

Wir achten die Organisations- und Versammlungsfreiheit unserer Mitarbeiter. Wir versichern, dass Mitarbeiter, die sich in dieser Form engagieren, nicht mit negativen Konsequenzen zu rechnen haben.

11. Arbeit von Kindern und Jugendlichen

CITO steht dafür ein, dass Rechte Jugendlicher geachtet werden. Jedwede Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen wird von CITO nicht toleriert. Kinderarbeit im Sinne der ILO-Konventionen und der Vereinten Nationen sowie nationaler Bestimmungen ist verboten. Die Altersgrenze für die zugelassene Beschäftigung liegt nicht unterhalb des schulpflichtigen Alters und in keinem Fall unter 15 Jahren. Jugendliche dürfen keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädigenden Situationen ausgesetzt werden.

12. Zwangsarbeit

CITO lehnt jede Form von Zwangsarbeit ab. In Übereinstimmung mit den Konventionen der ILO sind alle Formen der Zwangsarbeit sowie Menschenrechte verletzende Arbeit verboten.

13. Förderung von Mitarbeitern



Entsprechend unserer Führungsphilosophie leben wir die Werte Entwicklungsbereitschaft, Leistungsorientierung und Wertschätzung. Wir fördern die persönliche Entwicklung des Individuums. Hierzu setzen wir angemessene Personalentwicklungs- und Weiterbildungsprogramme um und ermöglichen den Mitarbeitern die Identifikation mit dem Unternehmen. Auf der anderen Seite erwarten wir von unseren Mitarbeitern Offenheit und die Bereitschaft, Eigenverantwortung zu übernehmen und sich weiterzuentwickeln.

14. Chancengleichheit

CITO steht für fairen und respektvollen Umgang miteinander. Jede Form von schikanierendem Verhalten sowie der verbalen, körperlichen und/oder sexuellen Nötigung und/oder Belästigung wird nicht toleriert. Zudem setzen wir uns gegen jedwede Diskriminierung ein, die bei Anstellung und Beschäftigung zu unterlassen ist. Eine Unterscheidung nach

- Ethnischer, nationaler und sozialer Herkunft
- Rasse
- Hautfarbe
- Geschlecht
- Alter
- Nationalität
- Religionszugehörigkeit
- Politischer Meinung
- Körperlicher oder geistiger Behinderung
- Sexueller Orientierung

oder anderen persönlichen Merkmalen ist verboten.

15. Umweltschutz

Wir verpflichten uns, geltende Gesetze und Mindestanforderungen an den Klima- und Umweltschutz einzuhalten. Unsere Mitarbeiter gehen sorgsam mit den Ressourcen um. Umweltbewusstes Verhalten bedeutet für uns:



- Effiziente Nutzung der Ressourcen (Energie, Wasser, Rohstoffe, Luft)
- Einsatz umweltschonender Materialien
- Kein Einsatz illegaler Materialien (z.B. illegal erworbenes Holz)
- Vermeidung von Emissionen und Abfall
- Aufbau von Managementsystemen zur Schonung der Ressourcen

16. Kommunikation

Dieser Verhaltenskodex ist zugänglich für alle Mitarbeiter von CITO und wird in der jeweiligen Landessprache zur Verfügung gestellt. Zudem ist er im Internet unter www.cito.de einsehbar.

C. Beschwerdeverfahren

Wir erwarten, dass alle Mitarbeiter im Sinne dieses Verhaltenskodex verantwortungsbewusst handeln. Im Falle eines begründeten Verdachts eines Verstoßes gegen den Verhaltenskodex steht es dem Mitarbeiter frei, sich an die Geschäftsleitung oder an die gewählte Mitarbeitervertretung zu wenden. Mitarbeiter, die in gutem Glauben den Verdacht eines Fehlverhaltens melden, haben keinerlei negative Folgen zu befürchten. Das Beschwerdeverfahren darf allerdings nicht dazu verwendet werden, bewusst falsche Hinweise oder Informationen zu verbreiten. Die Meldung von etwaigen Verstößen erfolgt unter Wahrung der Anonymität.

D. Sanktionen

Je nach Schwere des Verstoßes behält sich CITO vor, disziplinarische und/oder rechtliche Maßnahmen einzuleiten.

Schwaig, im März 2020