

# Unser Code of Conduct

## Lenkungsinformation

<b>Gültigkeitsbereich:</b> öffentlich	<b>Version:</b> 1.0
<b>Titel:</b> Code of Conduct	<b>Status:</b> Freigegeben
<b>Schutzklasse:</b> öffentlich	<b>Beteiligte Personen:</b> Dominik Ruediger, Franz Quixtner, Xenia Schumann, Florian Reuther, Tina Richter, Andreas Linner

### Änderungshistorie

Version	Inhalt	Autor, Datum	Freigeber, Datum
0.1	Initialerstellung	Xenia Schumann, 23.02.2022	
0.2	Einbindung 1.1 Einbindung 1.1.4 Einbindung 1.1.5 Überarbeitung 1.4	Florian Reuther, 07.09.2022	
0.3	- Einbindung 1.1.1 - Überarbeitung 1.1.2 - Einbindung Führungskultur Kapitel..... - Arbeitsbedingungen und Arbeitssicherheit gestrichen	Dominik Rüdiger, 12.09.2022	
0.4	Vorwort überarbeitet Allgemeine Grundsatzklärung überarbeitet Ökologie und Umweltverantwortung gelöscht Was wollen wir mit dem Code of Conduct erreichen, gelöscht. Was wollen wir mit dem Code of Conduct erreichen an den Anfang gesetzt und umgeschrieben.	Dominik Rüdiger27.09.2022	
0.5	Ziffer 2.1 – 2.3 und Ziff. 3.3 bearbeitet	Tina Richter, 10.10.2022	
0.6	Ziffer 1.1.3 Informationssicherheit, Prototypen- und Datenschutz Ergänzt und ausformuliert	Xenia Schumann, Franz Quixtner 13.10.2022	
0.7	Kapitel 2.3, 2.4 und 4.1 bearbeitet	Tina Richter, 17.10.2022	
0.8	Kapitel 1.1.6 – Energiemanagement	Dominik, 24.12.2022	
0.9	Überarbeitung durch Marketing	MRKTN-7952	
1.0	Freigabe	GF	

## Inhalt

1. Allgemeines und Grundsatzerklärung .....	5
2. Was wollen wir mit dem Code of Conduct erreichen? .....	6
2.1 Unsere Leitplanken .....	6
2.1.1 Compliance im Überblick .....	7
2.1.2 Ein sicheres Arbeitsumfeld .....	7
2.1.3 Informationssicherheit, Prototypen- und Datenschutz .....	7
2.1.4 Qualitätsmanagement .....	8
2.1.5 Nachhaltigkeit, Umwelt- und Klimaschutz .....	8
2.1.6 Energiemanagement .....	9
2.2 Umgang mit Menschenrechten / Diversity .....	9
2.3 Standards .....	9
3. Wir im Geschäftsleben .....	10
3.1 Wettbewerb & Kartelle .....	10
3.2 Korruption .....	10
3.2.1 Bestechlichkeit .....	11
3.2.2 Bewirtungen, Einladungen und Geschenke .....	11
3.2.3 Berater und Vermittler .....	11
3.2.4 Erpressung .....	11
3.2.5 Spenden und Sponsoring .....	12
3.3 Steuerrecht, Exportkontrolle und Geldwäsche .....	12
3.3.1 Steuern .....	12
3.3.2 Exportkontrolle / Ausfuhrkontrollen .....	12
3.3.3 Geldwäsche .....	13
3.4 Auswahl von Geschäftspartnern .....	13
4. Wir innerhalb der in-tech Gruppe .....	14
4.1 Führungskultur .....	14
4.2 Interessenskonflikte .....	14
4.3 Datenschutz und Informationssicherheit .....	14
5. Umsetzung des Code of Conduct .....	16
5.1 Hinweise auf Rechtsverstöße .....	16

# Vorwort der Geschäftsführung

in-tech entwickelt innovative Lösungen für Automotive und smarte Mobilität. Wir arbeiten daran, dass das Auto der Zukunft autonom, elektrisch und vernetzt ist. Außerdem entwickeln wir Lösungen für die intelligente Mobilität von morgen - zum Beispiel für den Digital Train, Carsharing oder Elektromobilität.

in-tech wurde 2002 als Studenten-Startup gegründet und hat sich innerhalb weniger Jahre zum erfolgreichen Technologieunternehmen mit Standorten in Europa, USA und Asien entwickelt. Als inhabergeführtes Unternehmen legen wir viel Wert auf unsere positive Firmenkultur.

Trotz starken Wachstums haben wir unsere einzigartige Kultur bewahrt – wir sind im besten Sinne “anders”. Wir legen viel Wert auf ein familiäres Umfeld und eine freundliche, offene Arbeitsatmosphäre. In der Zusammenarbeit mit unseren Kunden legen wir Wert auf eine langfristige und partnerschaftliche Zusammenarbeit. Innovativ, kundenorientiert und engagiert schaffen wir gemeinsam mit unseren Kunden smarte Lösungen für die Welt von morgen.

Jeder von uns trifft täglich Entscheidungen und gestaltet unsere Unternehmenskultur mit. Dabei müssen wir den Konsequenzen unseres Handels bewusst sein. Es ist von zentraler Bedeutung, dass unser Verhalten stets im Einklang mit dem Gesetz (Compliance) und der Verantwortung gegenüber Menschen und Natur (Nachhaltigkeit) steht.

Dieser Code of Conduct soll jeden von uns unterstützen, diesen Anforderungen gerecht zu werden. Es liegt uns sehr am Herzen, dass sich jeder Mitarbeiter der in-tech Gruppe mit diesem Kodex vertraut macht und die niedergeschriebenen Regeln einhält.

---

Christian Wagner (CEO)

---

Tobias Wagner (CEO)

## 1. Allgemeines und Grundsatzklärung

### Moving the future

Jeder ist mobil: Ob mit dem Auto, Bus, Zug oder Fahrrad – wir alle sind täglich unterwegs. Auf dem Weg zur Arbeit, in der Freizeit oder einfach nur zum Spaß. Bei allem was wir tun geht es darum, diesen Alltag besser zu machen: Schneller und einfacher von A nach B kommen, die Umwelt schonen, sicher ans Ziel kommen und unterwegs sinnvolle Dinge erledigen.

Egal ob mit Softwarelösungen, Elektronik oder indem wir Fahrzeuge testen - wir arbeiten alle am selben Ziel: Den Alltag und die Mobilität besser, intelligenter, nachhaltiger und sicherer machen. Für uns steht dabei stets der Nutzer im Vordergrund: Unser Antrieb ist, die Kunden zu verstehen und mit unseren Lösungen ihr Leben zu verbessern.

### Unsere Werte:



Kreativ und flexibel bleiben - Bei uns musst du neugierig und flexibel bleiben, denn wir arbeiten ständig an neuen Themen. Wir sind innovativ, agieren schnell und probieren gern auch mal neue Wege aus. Deshalb solltest du bei uns immer offen für Neues bleiben - und dabei darfst du auch gerne **deine eigenen Ideen einbringen**.

Teamspirit zeigen - Wenn in-tech für etwas steht, dann für außergewöhnlichen Teamgeist! Du wirst es sofort bemerken: Wir gehen quer über alle Hierarchieebenen hinweg sehr **herzlich, unkompliziert und positiv** miteinander um. **Bei uns darfst du „du selbst“ sein** und gerne auch mal lachen. Damit du ins Team passt erwarten wir von dir **Hilfsbereitschaft, Zusammenhalt und Offenheit** für die Kollegen.

Leidenschaft zeigen - Wenn die Arbeit Spaß macht, dann stimmt auch das Ergebnis. Deshalb gehen wir mit Leidenschaft an unsere Aufgaben heran und wollen immer das beste Ergebnis herausholen. Deshalb ist uns wichtig, dass du **Motivation und Engagement zeigst**, dich bemühest dein Bestes zu geben und dich weiter zu entwickeln.

Einfach mal "machen" - Es gibt ein Problem? Dann finden wir eine Lösung! Wir gehen pragmatisch und optimistisch an unsere Aufgaben heran. Das heißt für dich: Selbst mitdenken, nach guten Lösungen suchen und einfach mal "machen".

**Mitdenken und Verantwortung zeigen - Bei uns darfst und sollst du mitdenken und Verantwortung übernehmen - für dich, fürs Team und für das große Ganze. Trau dir was zu, denk mit und schau auch mal über den Tellerrand hinaus.**

Miteinander reden - Wir sind alle per Du und du kannst bei uns wirklich jeden ansprechen. Du hast eine Frage? Die Kollegen helfen gerne weiter. Es gibt ein Problem? Sprich es einfach an, dann finden wir eine Lösung. Wichtig ist nur, dass du dabei **offen, ehrlich und respektvoll** bist.

Die Werte unseres Unternehmens gehen auf die Verantwortung gegenüber unseren Mitmenschen, unserer Gesellschaft und unserer Umwelt ein. Wir setzen auf Gesetzeskonformität, Toleranz, Respekt und Vertrauen voraus.

Diese Werte zeigen uns stets die Richtung, in der sich unser Unternehmen wiederfinden möchte. Lasst uns gemeinsam diese Verantwortung übernehmen.

Wir stellen uns unserer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft:

1. Der Mensch steht im Vordergrund unseres Geschäftslebens
2. Wir beachten jederzeit die für uns geltenden Gesetze
3. Die Einhaltung und der Schutz von Menschenrechten hat oberste Priorität
4. Der Schutz unserer Umwelt ist in unserer DNA verankert
5. Korruption, Bestechung und Wettbewerbsabsprachen sind bei uns tabu

## 2. Was wollen wir mit dem Code of Conduct erreichen?

Wir als in-tech Gruppe geben mit diesem Code of Conduct einen Überblick über unsere wichtigsten Verhaltensgrundsätze. Jeder Mitarbeiter der in-tech Gruppe ist angehalten nach den Werten und Grundsätzen dieses Kodex zu agieren.

Einzelne Handlungsfelder sind durch detailliertere Vorgabedokumente ergänzt (Richtlinien, Handlungsanweisungen, Prozesse, FAQ,...). Auch diese Detaillierungen sind Vorgabedokumente, dessen Einhaltung für ein gesetzeskonformes Bewegen innerhalb der Geschäftsfelder der in-tech Gruppe unerlässlich ist.

Wir erwarten von jedem Mitarbeiter der in-tech Gruppe die Einhaltung des Code of Conduct und der weiteren Vorgabedokumente. Neben möglichen Schaden an der in-tech Gruppe bei Nichteinhaltung kann es auch zu persönlichen Konsequenzen für jeden Einzelnen kommen, bei nicht Einhaltung der Vorgaben.

### 2.1 Unsere Leitplanken

um sicher in der Spur zu bleiben.

Wir bei in-tech haben uns verpflichtet nach internationalen Standards zu arbeiten, um unsren Kunden die bestmöglichen Produkt- und Dienstleistungslösungen anbieten zu können. Für uns gehört es zum Selbstverständnis, neben sozialen sowie gesellschaftlichen Gesichtspunkten, auch den Umwelt- und Klimaschutz bei strategischen Entscheidungen mit einzubeziehen. Weitere wichtige Bereiche bilden für uns die Informationssicherheit, das Qualitätsmanagement ebenso wie der Datenschutz in der gesamten Unternehmensgruppe. Der gesundheitliche Schutz all unserer Mitarbeiter\*innen genießt dabei zu jederzeit höchste Priorität. Aus diesem Grund haben wir uns dazu entschieden unser **Lebendes Integriertes Managementsystem (LIMS)** ins Leben zu rufen. Die folgenden Bereiche dienen uns dabei als Leitplanken unserer täglichen Entscheidungen.

- Compliance
- Gesundheit und Arbeitsschutz
- Informationssicherheit und Datenschutz

- Qualitätsmanagement
- Umweltmanagement
- Energiemanagement

### 2.1.1 Compliance im Überblick

Unsere definierten Werte geben uns Orientierung und bestimmen unser Handeln. Dabei achten wir auf strikte Rechtskonformität bei all unseren Entscheidungen.

Wir erwarten von allen bei in-tech Beschäftigten rechtlich und integriertes Verhalten, was die Grundlage unserer Vertrauenskultur darstellt. Die Ausrichtung unseres unternehmerischen Vorgehens, basiert auf den Grundsätzen [unseres Code of Conduct](#).

Die strikte Einhaltung von nationalem Recht und in den jeweiligen Ländern geltenden Rechtsvorgaben, in den wir tätig sind, ist für uns oberstes Prinzip. Das Fundament unserer Geschäftsbeziehungen.

### 2.1.2 Ein sicheres Arbeitsumfeld

Unseren Beschäftigten eine sichere Arbeitsumgebung zu bieten, in der Sie sich wohl fühlen, Verantwortung übernehmen dürfen und entfalten können, hat für uns einen enormen Stellenwert. Das spiegelt auch unsere Unternehmenskultur die auf Selbstverantwortung, Offenheit, Transparenz und Teamspirit basiert in vielen Bereichen deutlich wider.

Wir als Unternehmen wollen unsere Belegschaft aber auch darüber hinaus durch präventive Maßnahmen vor arbeitsbedingten Gefährdungen schützen und so durch gesundheitsfördernde Ansätze bestmöglich zur Unversehrtheit, Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit aller Angestellten beitragen. Dafür setzt sich die Geschäftsführung sowie alle Führungskräfte tagtäglich ein.

### 2.1.3 Informationssicherheit, Prototypen- und Datenschutz

Im Rahmen unserer täglichen Arbeit bei in-tech verarbeiten wir eine Vielzahl von Daten (z.B. Kunden-, Projekt-, Entwicklungs- aber auch Personenbezogene Daten), um unsere Aufgaben und Pflichten gegenüber unseren Mitarbeitern, Kunden, Vertragspartnern, Dienstleistern, Behörden und sonstigen Dritten zu erfüllen. Dabei verarbeiten wir auch Daten, die einen sehr hohen Schutzbedarf aufweisen und die vor Offenlegung und der unberechtigten Kenntnisnahme durch Dritte besonders zu schützen sind. Die Sicherheit der Informationsverarbeitung spielt daher eine Schlüsselrolle für unsere Aufgabenerfüllung.

Für die Sicherstellung der Schutzziele, im Bezug auf Vertraulichkeit, Integrität und die Verfügbarkeit innerhalb der Informationsverarbeitung, setzen wir bei der gesamten in-tech Gruppe ein zentrales Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) ein. Um hierbei einen strukturierten und strategischen Ansatz zur Informationssicherheit zu erreichen, führen wir unser ISMS in Übereinstimmung mit einer Reihe von bekannten Industriestandards (ISO/IEC 27001 sowie TISAX® mit höchstem Sicherheitslevel AL3 des VDA.ISA Katalog) durch. Mit diesen Zertifizierungen und Labels können wir unseren Kunden einen sehr hohen Informationssicherheitsstandard und Physischen Prototypenschutz für die Automobilbranche nachweisen und zudem eine unabhängige Sicherheit bieten.

In den gewählten Strategien des Asset-, Risiko-, Incident Management sowie in jeglichen Schutzmaßnahmen (TOM's) ist für uns immer ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess wichtig. Die Geschäftsführung unterstützt dabei die ständige Verbesserung der Sicherheitsniveaus.

Selbstverständlich werden auch alle Mitarbeiter dazu angehalten, mögliche Verbesserungen oder Schwachstellen an der Informationssicherheit einzubringen. Hierzu haben wir Prozesse installiert, durch die unsere Mitarbeiter an Analysen und Entscheidungen zum Informationssicherheit und Datenschutz regelmäßig konsultiert und beteiligt werden.

Ein weiterer Teilbereich der Informationssicherheit stellen dabei auch die personenbezogenen Daten (pbDaten als primärer Informationswert) dar.

Dabei wird Datenschutz als Recht verstanden, dass jeder Mensch grundsätzlich selbst darüber entscheiden darf, wem wann welche seiner persönlichen Daten zugänglich sein sollen. Wir bei in-tech legen großen Wert auf einen verantwortungsvollen und gesetzeskonformen Umgang mit (pbDaten unter strikter Einhaltung der Datenschutzgrundsätze. Die in-tech hat deshalb eine Datenschutzbeauftragte bestellt und ein Datenschutzmanagementsystem implementiert.

Die Datenschutzgrundverordnung und das deutsche Bundesdatenschutzgesetz verstehen wir als Mindeststandard uns setzten strengere Regelungen im Ausland um, sofern diese bestehen. Diese Gesetze bilden den Rahmen des Datenschutzmanagementsystems bei in-tech.

Die Basis dazu bildet unser Assetmanagement der informationsverarbeitenden (u.a. pbDaten) IT-Systeme in diesem der Schutzbedarf im Hinblick auf die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit festgelegt werden. Die zum Erhalt eines angemessenen Schutzniveau der pbDaten notwendigen Maßnahmen werden zusammen mit der Informationssicherheit definiert, umgesetzt und überwacht.

## 2.1.4 Qualitätsmanagement

Jederzeit schnell und flexibel auf Anforderungen und Wünsche unserer Geschäftspartner eingehen zu können und passende, innovative Lösungsvorschläge anzubieten ist das, wofür in-tech seit über 20 Jahren als etablierter Entwicklungsdienstleister steht. Durch unser Qualitätsmanagementsystem sowie die damit verbundenen Prozesse, nach denen wir arbeiten, können wir einen konstant hohen Qualitätsstandard gewährleisten und verpflichten uns dazu, unser QMS kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Dabei haben wir den Markt sowie die zunehmenden Anforderungen von Stakeholdern stetig im Blick, um jederzeit flexibel auf neue Trends und Themen reagieren zu können. Die aktive Förderung und Entwicklung unserer Belegschaft, ebenso wie die kontinuierliche Ausweitung unserer Geschäftsbereiche bildet dabei einen zentralen Baustein, um den wachsenden Technologischen Herausforderungen der Zukunft jederzeit stark gegenüberzutreten und eine fortlaufende Verbesserung unserer Leistungen sicherzustellen. Unsere Mitarbeiter\*innen sind Profis in Ihrem Bereich und bilden dadurch die Basis, um die Zufriedenheit unserer Kunden jederzeit sicher zu stellen.

## 2.1.5 Nachhaltigkeit, Umwelt- und Klimaschutz

Die Endlichkeit von natürlichen Ressourcen sowie den Stellenwert der Nachhaltigkeit innerhalb der Gesellschaftlichen Verantwortung bildet eines der wichtigsten Herausforderungen unserer aktuellen Zeit. Wir als Unternehmen verpflichten uns daher dazu, im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems einen aktiven Beitrag zum Umweltschutz zu leisten.

In-tech wird im Rahmen unseres Umweltmanagements die Reduzierung oder Vermeidung von Abfällen, schädlicher Treibhausgasemissionen sowie sonstiger Umweltbelastungen gezielt umsetzen. Damit geht die Verpflichtung zu einer stetigen Verbesserung unserer Umweltbilanz in der gesamten Unternehmensgruppe ebenso wie unseres Umweltmanagementsystems einher. Der verantwortungsvolle Umgang mit endlichen Ressourcen wie Energie und Wasser ist hierbei ebenso wichtig wie die Verwendung nachhaltiger Produkte und Waren wo es uns möglich und sinnvoll erscheint. Dies stellen wir über die aktive Förderung einer



nachhaltigen Unternehmenskultur sicher. Außerdem verpflichten wir uns zur Einhaltung aller relevanten Gesetze und Anforderungen, die sich aus dem Umwelt- und Klimaschutz ergeben.

### 2.1.6 Energiemanagement

Wir verpflichten uns durch unser Energiemanagement die Beschaffung von Produkten und Leistungen unter Berücksichtigung von wirtschaftlichen Gesichtspunkten. Wir überprüfen unsere Geschäftsprozesse kontinuierlich, um Möglichkeiten für die Einbindung von nachhaltigen Energiequellen zu identifizieren und umzusetzen sowie Energieeinsparpotenziale auszuschöpfen.

Durch konstantes Monitoring unseres unternehmensweiten Energieeinsatzes schaffen wir eine transparente Nachvollziehbarkeit unserer Verbräuche und können Einflussfaktoren besser erkennen und bewerten, wodurch sich Einsparpotenziale eruieren, und sinnvolle Verbesserungsmaßnahmen ableiten lassen

## 2.2 Umgang mit Menschenrechten / Diversity

Die Basis unseres Miteinanders ist die Einhaltung der ILO Standards. Wir lehnen jegliche Zwangs-, Sklaven- oder Kinderarbeit ab. Dazu gehört auch jede Form von moderner Sklaverei. Wir unterstreichen, dass jeder Mensch ohne Ausnahmen, auf die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der vereinten Nationen, Rechte und Freiheiten wahrnehmen kann. Jeder Mitarbeiter der in-tech Gruppe kann jederzeit das Recht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivvereinbarungen wahrnehmen ohne befürchten zu müssen Nachteile zu erleiden.

Ausgehend von diesen Rechten ist es ein Anliegen der in-tech Gruppe jede Art von Diskriminierung und Belästigung zu unterbinden. Wir arbeiten im Rahmen unserer globalen Unternehmenstätigkeit mit Menschen aus verschiedenen Ländern und Kulturen erfolgreich zusammen. Wir machen dabei keinen Unterschied nach ethnischer, nationaler und sozialer Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe, Alter, Sprache, Behinderung, religiöser, politischer oder sonstiger Anschauung und sexueller Identität. Diversität schätzen wir. Eine Diskriminierung oder Belästigung aufgrund dieser Eigenschaftendulden wir nicht.

Eine Kultur der Chancengleichheit, des wechselseitigen Vertrauens und gegenseitiger Achtung ist für uns von großer Bedeutung. Wir fördern Chancengleichheit und unterbinden Diskriminierung bei der Einstellung von Arbeitnehmern sowie bei der Beförderung oder Gewährung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Wir behandeln alle Mitarbeiter gleich, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, Kultur, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung. Jegliche Form von (sexueller) Belästigung wird bei uns nicht geduldet.

## 2.3 Standards

Diese Grundsätze werden in Verträge mit unseren Geschäftspartnern in der Lieferkette insofern für unsere Unternehmerische Ausrichtung sinnvoll erachtet, verankert. Die Überprüfung der Einhaltung dieser Grundsätze behalten wir uns vor.

Wir verpflichten uns dazu, uns an den benannten Grundsätzen zu orientieren und setzen dies durch die Aufrechterhaltung sowie kontinuierliche Verbesserung unserer Managementsysteme um. Unsere Grundsätze:

- Konventionen und Empfehlungen nationaler und internationaler Organisationen wie die Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen, der „United Nations Global Compact“
- die „UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte“,

- die „OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen“
- Oder die “Sustainable Development Goals” für eine globale Nachhaltigkeitsstrategie
- Angeschlossen an die Charta der Vielfalt

## 3. Wir im Geschäftsleben

### 3.1 Wettbewerb & Kartelle

in-tech bekennt sich ohne Einschränkung zum Wettbewerb mit fairen Mitteln und insbesondere zur strikten Einhaltung des Kartellrechts. Auch der Anschein wettbewerbsbeschränkenden Verhaltens ist zu vermeiden.

Wir treffen keine Absprachen und keinerlei sonstige Abstimmungen mit Wettbewerbern, Lieferanten oder sonstigen Unternehmen, die den fairen Wettbewerb beeinträchtigen. Insbesondere treffen wir keine Absprachen über Preise, die Aufteilung von Märkten (z.B. nach Verkaufsgebieten, Kunden oder Produkten) oder sonstiges Marktverhalten und Unternehmensstrategien. Wir rufen nicht unlauter zum Boykott auf und achten darauf, keine wettbewerbswidrigen Diskriminierungen vorzunehmen – und zwar weder beim Verkauf noch beim Einkauf von Waren und Dienstleistungen.

Jede/r Mitarbeiter:in ist verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten.

Detaillierte Informationen und Regeln für unsere Mitarbeiter:innen zu den Themen:

- Informationsaustausch oder Vereinbarungen mit Wettbewerbern
- Marktinformationsverfahren und Marktstatistiken
- Verhalten im Umgang mit Lieferanten und Kunden

sind in der [Anti-Kartell-Richtlinie](#) der in-tech Gruppe aufgeführt. Insbesondere finden sich dort Leitlinien zur Vermeidung von Kartellrechtsverstößen (Dos & Don'ts).

### 3.2 Korruption

Unter dem Oberbegriff „Korruption“ wird der Missbrauch einer Vertrauensstellung mit dem einzigen Ziel, in den Genuss eines materiellen oder immateriellen Vorteils zu kommen, zusammengefasst. Auf diesen Vorteil besteht kein rechtlich begründeter Anspruch. Neben den bekannteren Straftatbeständen der Bestechung und Bestechlichkeit sind auch Vorteilsgewährung und Vorteilsannahme Straftaten im Rahmen von Korruption.

Unser Ziel ist es, auftretende Korruptionsfälle nicht nur konsequent zu verfolgen, sondern auch mithilfe vorbeugender Maßnahmen der Korruption nachhaltig entgegenzuwirken.

Sensibilität für die Gefahren der Korruption ist in allen Arbeitsbereichen notwendig. Besonders Aufmerksamkeit ist aber dort notwendig, wo es um Informationen oder Entscheidungen von besonders hohem materiellem Wert geht, etwa, weil Aufträge vergeben, Verträge geschlossen oder eine korrekte Leistungserbringung überwacht oder geprüft wird.

Bei einem konkreten Korruptionsverdacht, das heißt bei nicht nur auf Vermutungen gründenden Hinweisen auf korruptes Verhalten, hat der Mitarbeiter unverzüglich den Dienstvorgesetzten zu unterrichten. Eine Unterrichtung des Dienstvorgesetzten unterbleibt, wenn gegen diesen selbst ein Verdacht besteht. In diesem Fall ist der nächsthöhere Dienstvorgesetzte zu informieren. Alternativ kann der Compliance-Beauftragte oder die interne Meldestelle informiert werden.

Korruption hat viele Gesichter. Dir für uns relevantesten werden nachfolgend näher erläutert.

### 3.2.1 Bestechlichkeit

Kein/e Mitarbeiter:in darf anderen im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit – direkt oder indirekt – unberechtigte Vorteile anbieten oder gewähren, und zwar weder als Geldzahlung noch in Form anderer Leistungen.

Besondere Vorsicht ist im Umgang mit Mandatsträgern, Beamten, Mitarbeitern von Behörden oder anderen öffentlichen Einrichtungen geboten: Amtsträger wie Richter, Beamte, Notare und Dienstkräfte der öffentlichen Verwaltung dürfen gemäß § 331 ff. StGB überhaupt keine Zuwendungen annehmen. Ebenso strafbar ist das Gewähren oder das bloße Anbieten von Zuwendungen an Amtsträger.

Mitarbeiter:innen, die Verträge mit Beratern, Vermittlern, Agenten oder vergleichbaren Dritten abschließen, haben darauf zu achten, dass auch diese keine unberechtigten Vorteile anbieten oder gewähren.

### 3.2.2 Bewirtungen, Einladungen und Geschenke

Kein/e Mitarbeiter:in darf seine/ihre dienstliche Stellung dazu benutzen, Vorteile zu fordern, anzunehmen, sich zu verschaffen oder zusagen zu lassen. Einladungen und vergleichbare persönlicher Vorteile (z. B. Einladungen in Restaurants oder zu Events, Geschenke, Essen und Getränke bei Veranstaltungen, persönliche Rabatte oder Vergünstigungen) dürfen nur ausgesprochen, bzw. angenommen werden, wenn der Gesamtwert des Vorteils und die konkreten Umstände des Einzelfalles nicht den Eindruck erwecken, von dem Empfänger des Vorteils werde ein bestimmtes Verhalten als Gegenleistung erwartet.

Nähere Bestimmungen und Leitlinien zum Umgang mit Zuwendungen regelt die [Richtlinie Anti-Korruptionsrichtlinie](#) der in-tech Gruppe.

### 3.2.3 Berater und Vermittler

Vereinbarungen mit Beratern, Vertretern oder anderen Vermittlern dürfen nur schriftlich getroffen werden. Honorare, Provisionen und sonstige Vergütungen müssen in angemessenem Verhältnis zur nachweisbar erbrachten Gegenleistung stehen. Sie sind an verkehrsüblichen Vergütungssätzen auszurichten.

Gestaltungen, die geeignet sind, interne Regelungen zu umgehen oder unzulässige Vorteile zu gewähren oder zu erlangen, sind verboten.

### 3.2.4 Erpressung

Auch Erpressung, also Versuch sich selbst oder Dritte rechtswidrig durch Gewalt oder durch Androhung eines empfindlichen Übels zu bereichern, kann – neben der Strafbarkeit als eigenes Delikt – eine Form der Korruption sein.

Bestimmte Beamte missbrauchen ihre Macht, um ungerechtfertigte Vorteile zu erlangen, indem sie beispielsweise die Gewährung eines Vorteils als Gegenleistung für den Verzicht auf Geldbußen – z.B. im Falle von Steuerfahndungen – fordern. Dies ist u.a. eine Erpressung.

Die in-tech Gruppe verbietet jede Form der Erpressung, unabhängig vom Land oder von der betreffenden Tätigkeit.

### 3.2.5 Spenden und Sponsoring

Uns ist bewusst, dass wir neben der Verantwortung für unsere Mitarbeiter:innen und Kunden auch eine gesellschaftliche Verantwortung tragen. Wir engagieren uns daher in sozialen Projekten in Form von Spenden oder Sponsoring. Wir legen Wert darauf, dass diese transparent und nach einheitlichen Grundsätzen erfolgen.

Unter **Sponsoring** verstehen wir Aktivitäten mit klarem geschäftspolitischem Interesse zu Werbe- und Kundenbindungszwecken sowie Beiträge für Unternehmensverbände und entsprechende Mitgliedschaften auf freiwilliger Basis.

Als **Spende** verstehen wir freiwillige Leistungen (Geld-, Sach- oder ehrenamtliche Zuwendungen) an Firmenfremde, die das Unternehmen ohne Gegenleistung gewährt sowie Beiträge für Mitgliedschaften in sozialen und kulturellen Vereinigungen.

Unsere Geschäftsleitung stellt in Abstimmung mit den Ressorts Marketing & Communications und Human Resources ein jährlich neu zu definierendes Spenden- bzw. Sponsoringbudget für beide Ressorts zur Verfügung. Der jeweilige Betrag kann entsprechend der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens variieren.

Die Entscheidung über die konkrete Verwendung des festgelegten Budgets für Spenden und Sponsorings im Namen der in-tech Gruppe treffen die jeweiligen Ressortleitungen von Marketing & Communications und Human Resources.

Nähere Bestimmungen zu den Grundsätzen und dem Entscheidungsprozess regelt unsere [Anti-Korruptions-Richtlinie](#).

## 3.3 Steuerrecht, Exportkontrolle und Geldwäsche

Als international agierendes Unternehmen müssen wir auf die Einhaltung verschiedenster gesetzlicher Regeln des Außenwirtschafts-, Steuer- und Zollrechts achten. Wird dies missachtet, kann das für in-tech erhebliche finanzielle Schäden und einen schwerwiegenden Reputationsschaden bedeuten. Darüber hinaus hat auch der/die verantwortliche Mitarbeiter:in mit negativen Konsequenzen zu rechnen.

### 3.3.1 Steuern

Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bei der Erfüllung der Steuer- und Zollpflichten bewusst und bekennen uns ausdrücklich zur Einhaltung der nationalen und internationalen Rechtsvorschriften.

Jede/r Mitarbeiter:in muss die internen Strukturen und Prozesse einhalten, sodass die von in-tech zu entrichtenden Steuern und Zölle vollständig, korrekt und termingerecht ermittelt, in der Finanzbuchhaltung und der Berichterstattung erfasst und an die zuständigen Finanzbehörden gezahlt werden können.

Wenn Du Hinweise auf Verletzungen von Steuer und Zollvorschriften in deinem beruflichen Umfeld erkennst, dann unternimm alles Mögliche, um diese Verletzungen zu verhindern bzw. abzustellen. Sollte das nicht möglich sein, wende Dich an die interne Meldestelle für Rechtsverstöße.

### 3.3.2 Exportkontrolle / Ausfuhrkontrollen

Der grenzüberschreitende Wirtschaftsverkehr unterliegt bestimmten Exportkontrollgesetze, Sanktionen und Embargos aus Gründen der nationalen Sicherheit, um die Verbreitung von Waffen einzudämmen, sowie aus verschiedenen anderen Beweggründen. Von den exportkontrollrechtlichen Bestimmungen sind neben

Waren auch Technologien und Software betroffen. Neben dem eigentlichen Export sind hierbei auch vorübergehende Ausfuhren, beispielsweise die Mitnahme von Gegenständen und technischen Zeichnungen

Wir beachten alle einschlägigen Vorschriften, Wirtschaftssanktionen und halten uns an alle außenwirtschaftsrechtlichen Beschränkungen für den Import und Export von Waren, Dienstleistungen und Informationen.

Mitarbeiter:innen, die in Entscheidungen über den Import oder Export von Produkten und Dienstleistungen eingebunden sind, prüfen selbst, ob diese Entscheidung möglicherweise der Exportkontrolle unterliegt. In Zweifelsfällen ist bei der Finanz- oder Rechtsabteilung Rat einzuholen.

### 3.3.3 Geldwäsche

In-tech verpflichtet sich zur vollständigen Einhaltung aller geltenden gesetzlichen Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung und akzeptiert nur Gelder, die aus legalen Quellen stammen.

Geldwäsche liegt vor, wenn unmittelbar oder mittelbar aus Straftaten stammende Gelder oder andere Vermögensgegenstände in den legalen Wirtschaftskreislauf gebracht werden und so deren Herkunft verschleiert wird. Eine Haftung wegen Geldwäsche setzt keine Kenntnis des Beteiligten davon voraus, dass durch das betreffende Rechtsgeschäft oder die betreffende Überweisung Geld gewaschen wird. Schon ein unbeabsichtigtes Mitwirken an Geldwäsche kann für alle daran Beteiligten empfindliche Strafen nach sich ziehen.

Aus diesem Grund tätigen wir nur Geschäfte mit seriösen Partnern, die einer legalen Geschäftstätigkeit nachgehen.

Eingehende Zahlungen werden ohne Ausnahme und unverzüglich den korrespondierenden Leistungen zugeordnet und dokumentiert. So sorgen wir für transparente und offene Zahlungsströme.

Jede/r Mitarbeiter:in hat sich an die in- oder ausländische Geldwäschevorschriften zu halten und verdächtigem Verhalten von Kunden, Geschäftspartnern und anderen Dritten nachzugehen. Im Fall von Verdachtsmomenten, ist umgehend eine Meldung an die in Kapitel 4.1 genannte Stelle zu erstatten

Alle in-tech Mitarbeiter:innen, insbesondere die Führungskräfte, haben in ihrem Verantwortungsbereich alle anwendbaren Vorschriften zur Aufzeichnung und Buchführung bei Transaktionen und Verträgen einzuhalten.

### 3.4 Auswahl von Geschäftspartnern

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit ist es unabdingbar mit Drittparteien zusammenzuarbeiten. Solche Drittparteien können Kunden, Lieferanten, Subunternehmer, Berater oder jede andere natürliche oder juristische Person sein, die kein/e in-tech-Mitarbeiter:in oder -Unternehmen ist.

Damit sichergestellt ist, dass wir nur mit Drittparteien zusammenarbeiten, die ebenso wie wir eine Null-Toleranz-Politik gegenüber jeglichem Rechtsverstoß sowie dieselben unternehmerischen Grundsätze verfolgen, führen wir sorgfältige Risikoprüfungen durch, bevor wir eine Drittpartei unter Vertrag nehmen. Dies wird sowohl mittels Lieferantenselbstauskünften als auch durch die Einbeziehung unseres [Business Partner Code of Conduct](#) in die jeweilige Vertragsbeziehung gewährleistet.

## 4. Wir innerhalb der in-tech Gruppe

### 4.1 Führungskultur

Eine offene Kommunikation auf Augenhöhe, orientiert an unseren [Werten](#), prägt unsere tägliche Arbeit. Eine besondere Vorbildfunktion kommt dabei unseren Führungskräften zuteil.

Zudem sind Führungskräfte ein unabdingbarer Bestandteil unseres Compliance-Systems. In Ihrer Rolle haben sie als first line of defence nicht nur die Verantwortung für die Beschäftigten, sie sind auch der erste Ansprechpartner für unsere Geschäftspartner. Mögliche Konflikte und Fehler, werden analysiert, bewertet und behoben. Dabei sind sie stets freundlich, jedoch bedacht die Regelwerke und Gesetze einzuhalten. Im Rahmen der Führungskräfteausbildung in der in-tech eigenen Akademie werden sie auf die Aufgaben vorbereitet.

Als Führungskräfte unterliegen sie der strikten Einhaltung und Überwachung der bei in-tech geltenden Richtlinien und Vorgabedokumente und haben eine Vorbildfunktion gegenüber den Mitarbeitern.

### 4.2 Interessenskonflikte

Wir treffen geschäftliche Entscheidungen frei von sachfremden Erwägungen zum Wohle von in-tech. Um Interessenkonflikte bei unserem Handeln von vornherein auszuschließen, gelten folgende Regeln:

- (i) Jedes persönliche oder familiäre Interesse, das im Zusammenhang mit der Durchführung von dienstlichen Aufgaben bestehen könnte, ist dem disziplinarisch Vorgesetzten mitzuteilen.
- (ii) Lieferanten dürfen beim Wettbewerb um Aufträge nicht aus persönlichen oder sonst sachfremden Gründen bevorzugt oder behindert werden.
- (iii) Die Betreuung von Lieferanten oder sonstigen Dienstleistern, die für in-tech tätig sind und zugleich auch privat für den betreuenden Mitarbeiter tätig sind oder werden sollen, ist zu vermeiden.
- (iv) Jede Nebentätigkeit eines Mitarbeiters bedarf der ausdrücklichen vorherigen Zustimmung der Personalabteilung von in-tech. Eine Nebentätigkeit für ein Unternehmen, das zugleich in Geschäftsbeziehungen zu in-tech steht, ist nicht zulässig.
- (v) Besteht erkennbar die Gefahr eines Interessenkonfliktes, so weist der betreffende Mitarbeiter seinen Vorgesetzten unaufgefordert darauf hin.

### 4.3 Datenschutz und Informationssicherheit

- Verschwiegenheitsverpflichtung (bei IS)
- Datenschutz (siehe Unten)
- Informationssicherheit
- Unternehmenseigentum
- Geistiges Eigentum
- --> siehe hierzu [A.18.1 Einhaltung gesetzlicher und vertraglicher Anforderungen / Compliance with legal and contractual requirements - Lebendes Integriertes Managementsystem der in-tech GmbH - team.in-tech.global](#)

## Datenschutz:

Im Datenschutz geht es um personenbezogene Daten. Das sind alle Angaben, über die sich ein Bezug zu natürlichen Personen, also Menschen herstellen lässt, ein sogenannter Personenbezug. Diese Personen nennt man Betroffene.

Wenn bei in-tech personenbezogene Daten verarbeitet werden, dann müssen diese Prozesse eine „**Datenschutzprüfung**“ durchlaufen. Es wird geprüft, ob die Verarbeitung den Anforderungen entspricht, eine Rechtsgrundlage besteht und die Technischen-Organisatorischen-Maßnahmen wirksam sind.

Wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden, dann nur unter strikter Einhaltung der **Datenschutzgrundsätze**:

- die Grundsätze von Treu und Glauben,
- der Transparenz,
- der Zweckbindung,
- der Datenminimierung,
- der Richtigkeit,
- der Aktualität,
- der Speicherbegrenzung,
- der Integrität,
- der Vertraulichkeit und
- der Rechenschaftspflicht

**Betroffene** können in Bezug auf die Verarbeitung ihrer personenbezogener Daten Rechte durchsetzen. Mehr Informationen zu Betroffenenrechten erhältst du [hier](#).

**Datenschutzverletzungen** werden systematisch erfasst und untersucht. Es werden Maßnahmen definiert, um gleichartige Verstöße zu vermeiden. Unsere Pflichten hinsichtlich Datenschutzverstöße nehmen wir sehr ernst und melden Datenschutzverstöße, sofern vorgeschrieben, innerhalb von 72 Stunden an die zuständige Datenschutzaufsicht und Betroffene.

Durch interne **Datenschutzaudits** werden Prozess- und Systemlücken aufgedeckt, damit Verstöße erst gar nicht entstehen können.

Unsere Mitarbeiter, die mit personenbezogenen Daten arbeiten, werden durch eine jährliche **Pflichtschulung** hinsichtlich Datenschutzvorgaben geschult und sensibilisiert.

## 5. Umsetzung des Code of Conduct

### 5.1 Hinweise auf Rechtsverstöße

Der erste Ansprechpartner bei Fragen bzw. Unsicherheiten zu den Verhaltensgrundsätzen ist der/die Vorgesetzte.

**Des Weiteren stellen wir allen Mitarbeiter:innen der in-tech-Gruppe das in-tech Hinweisgebersystem (Whistleblower System) zur Verfügung:**

Einen möglichen Verstoß gegen den Code of Conduct oder sonstige schwere Regelverstöße könnt ihr entweder unter Angabe eures Namens oder anonym über das **in-tech Hinweisgebersystem (Whistleblower System)** melden.

Jeder Hinweis wird durch interne Experten **vertraulich und professionell** bearbeitet. Mithilfe unseres fairen und transparenten Verfahrens schützt das Hinweisgebersystem unser Unternehmen, die Betroffenen und die Hinweisgeber.

Wir erwarten insbesondere von unseren Führungskräften, dass sie mit einer Vorbildfunktion vorangehen. Sollten sie – wider besseren Wissens – Rechts- oder Regelverstöße nicht melden, die in-tech und/oder ihren Mitarbeiter:innen schaden könnten, begehen sie unter Umständen selbst einen schweren Regelverstoß.

Einen Missbrauch unseres Hinweisgebersystems tolerieren wir nicht: Personen, die das Hinweisgebersystem bewusst missbrauchen, begehen damit selbst einen schweren Regelverstoß, der mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen sanktioniert wird. Ebenso wenig tolerieren wir, dass Hinweisgeber unter Druck gesetzt oder diskriminiert werden. Auch dies stellt einen schweren Regelverstoß dar, der arbeitsrechtlich sanktioniert wird. Für den Betroffenen wiederum gilt die Unschuldsvermutung, solange ein Verstoß nicht nachgewiesen ist. Dazu gehört auch, dass Untersuchungen nur veranlasst werden, wenn es konkrete Hinweise für einen schweren Regelverstoß gibt.

Das Hinweisgebersystem kann über den Online-Meldekanal erreicht werden (hier können Hinweise auch anonymisiert abgegeben werden):

[Whistleblower Software](#)

Dort findet Ihr auch weiter Informationen zum Hinweisgebersystem der in-tech Gruppe.