



Verfahrensweisung: Verhaltenskodex

Funktionsgruppe: Management

Veröffentlichungsdatum: 13.03.2024

Verfahrens-Nr.: ii_HSE_00014

Revision- Nr.: 5.5

Anwendungsbereich: iinovis

Verhaltenskodex

der iinovis GmbH,

iinovis Holding GmbH & Co. KG und

iinovis Testing Spain, S.L.

- nachstehend gemeinsam "iinovis" genannt -

Beim Ausdrucken handelt es sich um ein unkontrolliertes Dokument – Die Versions- und Freigabehistorie wird elektronisch über SharePoint verfolgt.

Erstellt: Tina Etzelsdorfer
Funktion: Legal

Überprüft: Andreas Groß
Funktion: Geschäftsführer

Veröffentlicht: Henry Herbst
Funktion: HSE & Quality Manager

Vorwort der Geschäftsführung

Wir achten die Werte der Demokratie, das Grundgesetz und die freiheitliche demokratische Grundordnung gemäß unserer eigenen Überzeugung, und setzen uns für eine offene und vielfältige Gesellschaft sowie für Antidiskriminierung und Multilateralismus ein.

Als iinovis nehmen wir unsere Verantwortung gegenüber unseren Stakeholdern - d.h. gegenüber unseren Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der Gesellschaft - sehr ernst und unternehmen daher alle Anstrengungen, um deren Anforderungen und Erwartungen an uns gerecht zu werden und etwaige negative Auswirkungen unseres Handelns bereits im Vorfeld auszuschließen. Hierzu zählt insbesondere die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Bestimmungen sowie interner Richtlinien und Vorgaben.

Dieser Verhaltenskodex beschreibt unsere Unternehmenskultur, unsere allgemein anerkannten Vorgehensweisen und unser Engagement im Hinblick auf die Einhaltung von Gesetzen und Bestimmungen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der iinovis sind angehalten, diesen Verhaltenskodex zu verinnerlichen und im Rahmen ihrer Tätigkeit und allgemein ihres tagtäglichen Handelns intern und extern zu befolgen. Jeder Einzelne ist ein Repräsentant der iinovis und trägt damit die Verantwortung für etwaige negative Folgen seines Handelns für deren Reputation.

Beim Ausdrucken handelt es sich um ein unkontrolliertes Dokument – Die Versions- und Freigabehistorie wird elektronisch über SharePoint verfolgt.

Erstellt: Tina Etzelsdorfer
Funktion: Legal Generalist

Überprüft: Andreas Groß
Funktion: Geschäftsführer

Veröffentlicht: Henry Herbst
Funktion: HSE & Quality Manager

Inhalt

1.	Unsere Werte.....	4
2.	Schutz von Vermögenswerten	6
3.	Regelungen zu Buchführung und Finanzberichtserstattung	8
4.	Offenlegung von Informationen	8
5.	Wettbewerbs- und Kartellgesetze	9
6.	Steuer- und Zollgesetze	10
7.	Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.....	11
8.	Ausfuhrkontrolle und Wirtschaftssanktionen.....	12
9.	Gesetze zum Beschäftigungsverhältnis	13
10.	Gesundheit und Sicherheit im Betrieb, Umweltgesetze und andere Regelungen...	15
11.	Politisches Engagement	19
12.	Korruption und Bestechung.....	20
13.	Umgang mit Interessenkonflikten	21
14.	Umgang mit vertraulichen Informationen.....	22
15.	Datenschutz und Datensicherheit.....	23
16.	Umgang untereinander und Verhalten gegenüber Dritten	25
17.	Entscheidungshilfe	26
18.	Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung	27

Beim Ausdrucken handelt es sich um ein unkontrolliertes Dokument – Die Versions- und Freigabehistorie wird elektronisch über SharePoint verfolgt.

Erstellt: Tina Etzelsdorfer
Funktion: Legal Generalist

Überprüft: Andreas Groß
Funktion: Geschäftsführer

Veröffentlicht: Henry Herbst
Funktion: HSE & Quality Manager

1. Unsere Werte

Unsere Unternehmenskultur als Gesamtheit von Werten, sozialen Normen und definierten Denk- und Verhaltensweisen verleiht der iinovis Identität und gibt den Rahmen vor, innerhalb dessen wir agieren, Entscheidungen treffen, miteinander umgehen und uns gegenüber Dritten verhalten.

Integrität bildet die Grundlage unseres Handelns in allen Belangen, sei es in der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern, im Umgang mit unseren Mitarbeitern, bei der Erstellung von Finanzberichten oder der Kommunikation mit Behörden und Ämtern. Wir möchten von allen Beteiligten als vertrauenswürdigen und verlässlichen Unternehmen wahrgenommen werden, das in seinem Handeln und seiner Kommunikation klar, transparent und authentisch ist. Dazu gehört auch, dass wir unseren Mitarbeitern und Dritten immer mit **Respekt** begegnen.

Auch die Qualität unserer Leistungen ist ein wichtiger Schlüsselfaktor. Mit über 50 Jahren Erfahrung in der Entwicklung und Fertigung sind wir für unsere Kunden ein kompetenter Partner mit großer **Innovationskraft**. Unsere Mitarbeiter sind dank gezielter Maßnahmen zur Mitarbeiterentwicklung und Talentförderung fachlich stets am Puls der Zeit. Das Arbeitsumfeld ist geprägt von einer Atmosphäre der Anerkennung, Motivation und Inspiration. Wir fördern zudem Eigeninitiative und neue Denkansätze bei unseren Mitarbeitern, um in einer Kultur der Zusammenarbeit und kontinuierlichen Verbesserung in allen Bereichen **Exzellenz** zu erreichen.

Gepaart mit dem Grundsatz der unternehmerischen **Verantwortung** sind diese Werte die Grundvoraussetzung für nachhaltiges Wachstum und langfristigen Erfolg. Die iinovis ist sich ihrer Verantwortung im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (auch ESG – Environmental, Social, Governance) bewusst.

Beim Ausdrucken handelt es sich um ein unkontrolliertes Dokument – Die Versions- und Freigabehistorie wird elektronisch über SharePoint verfolgt.

Erstellt: Tina Etzelsdorfer
Funktion: Legal Generalist

Überprüft: Andreas Groß
Funktion: Geschäftsführer

Veröffentlicht: Henry Herbst
Funktion: HSE & Quality Manager

Wir verstehen ESG nicht nur als die Wahrnehmung unserer direkten Verantwortung und Verpflichtungen gegenüber unseren Stakeholdern, sondern sehen uns auch verpflichtet, unsere Expertise und Fähigkeiten einzusetzen, um die elementaren gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit zu meistern und die Zukunft zum Wohle der Gesellschaft mitzugestalten. Dabei setzen wir auf Innovationen und intelligente Technologien, beispielsweise im Bereich der E-Mobilität bzw. Dekarbonisierung, die nicht nur einen großen Mehrwert und Wettbewerbsvorteil für unsere Kunden darstellen und für den Fortbestand der iiNovis von essenzieller Bedeutung sind, sondern auch unter dem Aspekt der **Nachhaltigkeit** den Anforderungen der heutigen Zeit entsprechen.



Respekt



Innovationskraft



Integrität



Exzellenz



Nachhaltigkeit



Verantwortung

Beim Ausdrucken handelt es sich um ein unkontrolliertes Dokument – Die Versions- und Freigabehistorie wird elektronisch über SharePoint verfolgt.

Erstellt: Tina Etzelsdorfer
Funktion: Legal Generalist

Überprüft: Andreas Groß
Funktion: Geschäftsführer

Veröffentlicht: Henry Herbst
Funktion: HSE & Quality Manager

2. Schutz von Vermögenswerten

Wir schützen die materiellen und immateriellen Vermögenswerte der iiNovis und achten diese bei Dritten. Wir lehnen jede Form von Erpressung, Betrug, Diebstahl oder Unterschlagung ab, unabhängig davon, ob Vermögenswerte des Unternehmens (z. B. Arbeitsmittel, IT-Ausrüstung) oder Vermögenswerte Dritter betroffen sind. Die private Nutzung von Firmeneigentum ist nur erlaubt, wenn individualrechtliche, kollektivrechtliche oder betriebliche Regelungen beziehungsweise die betriebliche Praxis dies vorsehen.

Beispiel 1: Du willst für ein Projekt bestimmte Leistungen zukaufen. Bei der Recherche erinnerst Du Dich, dass sich ein ehemaliger Kollege selbständig gemacht hat, und bittest ihn, ein Angebot abzugeben. Der Angebotspreis scheint auf den ersten Blick relativ hoch zu sein, Du willst aber mit der Beauftragung vorankommen.

Außerdem kennst Du den Anbieter bereits von früher, der Preis wird also schon passen.

Empfehlung: Auch wenn Du den Anbieter kennst, lohnt es sich, im Interesse der iiNovis weitere Anbieter anzufragen, um gegebenenfalls Kosten einsparen zu können. Zudem sollte der potenzielle Interessenkonflikt gegenüber Deiner/m Vorgesetzten offengelegt werden und die Entscheidung über die Beauftragung einem Kollegen überlassen werden.

Beispiel 2: Bei der Inventur fällt Dir auf, dass die Mengen bestellter und verbrauchter Rohmaterialien nicht ganz zusammenpassen. Auf Nachfrage bei einem älteren Kollegen erhältst Du die Auskunft, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Produktion üblicherweise Metallreste für den Eigenbedarf mitnehmen.

Beim Ausdrucken handelt es sich um ein unkontrolliertes Dokument – Die Versions- und Freigabehistorie wird elektronisch über SharePoint verfolgt.

Erstellt: Tina Etzelsdorfer
Funktion: Legal Generalist

Überprüft: Andreas Groß
Funktion: Geschäftsführer

Veröffentlicht: Henry Herbst
Funktion: HSE & Quality Manager

Empfehlung: Unternehmenseigentum darf nicht ohne Weiteres privat verwendet werden. Arbeitsprodukte, auch Ausschussware und Rohmaterialien, werden zunehmend kostbarer. Es sollten Möglichkeiten geprüft werden, solche Vermögenswerte im Betriebsablauf weiter zu verwenden.

Näheres ist in der „Richtlinie Antikorruption“ von iinovis geregelt (s. SharePoint).

Geistiges Eigentum

Geistiges Eigentum ist ein wichtiger Unternehmenswert eines jeden Unternehmens. Wir schützen unser eigenes geistiges Eigentum, erkennen das geistige Eigentum Dritter an und geben dieses nicht unbefugt weiter. Wir unternehmen alle Maßnahmen, um sicherzustellen, dass unsere Arbeitsergebnisse frei von Schutzrechten Dritte sind.

Der Umgang mit Informationen, die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, Schutzrechte oder technisches Know-how betreffen, erfolgt stets mit höchster Sorgfalt und unter Beachtung der einschlägigen Gesetze.

Plagiate

Im Rahmen seiner Möglichkeiten wird iinovis gegen Plagiate vorgehen und die zuständigen Behörden bei Vor- oder Verdachtsfällen entsprechend informieren und bei der Aufklärung unterstützen. Plagiate werden von iinovis werden in den Umlauf gebracht noch erworben.

Auch unsere Lieferanten werden verpflichtet, sich gemäß geltendem Recht zu verhalten.

Beim Ausdrucken handelt es sich um ein unkontrolliertes Dokument – Die Versions- und Freigabehistorie wird elektronisch über SharePoint verfolgt.

Erstellt: Tina Etzelsdorfer
Funktion: Legal Generalist

Überprüft: Andreas Groß
Funktion: Geschäftsführer

Veröffentlicht: Henry Herbst
Funktion: HSE & Quality Manager

3. Regelungen zu Buchführung und Finanzberichterstattung

Als Unternehmen hat die iinovis auch eine finanzielle Verantwortung. Wir verpflichten uns zu akkurater Buchführung, zur Führung korrekter Aufzeichnungen und dazu, ein internes Kontrollsystem vorzuhalten. Zudem führen wir unsere Finanzberichterstattung und unsere weiteren Geschäfte mit Integrität und Transparenz. Wir erstellen und veröffentlichen unsere Periodenabschlüsse in Übereinstimmung mit geltendem Recht und den anwendbaren nationalen und internationalen Rechnungslegungsvorschriften. Auch alle sonstigen Geschäftsunterlagen werden wahrheitsgetreu und transparent erstellt und gepflegt.

Beispiel: Kurz vor Quartalsabschluss ist eine größere Reparatur an einer Maschine erforderlich geworden. Die Kosten für diese dringend erforderliche und ohne Zweifel sinnvolle Maßnahme würden das Erreichen der Quartalsziele insgesamt gefährden. Ein Kollege überlegt, ob man die Ausgaben vielleicht erst in der nächsten Woche buchen könne, nach dem Stichtag für den Quartalsabschluss.

Empfehlung: Von solchen Möglichkeiten ist unbedingt abzusehen. Geschäftliche Transaktionen müssen stets vollständig und korrekt dokumentiert werden. Die Darstellung falscher Tatsachen in unseren Büchern kann ernsthafte Folgen für iinovis und die verantwortlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben.

4. Offenlegung von Informationen

Die Offenlegung von Informationen finanzieller und nicht-finanzieller Natur erfolgt gemäß den geltenden Vorgaben und branchenüblichen Standards. Dies

Beim Ausdrucken handelt es sich um ein unkontrolliertes Dokument – Die Versions- und Freigabehistorie wird elektronisch über SharePoint verfolgt.

Erstellt: Tina Etzelsdorfer
Funktion: Legal Generalist

Überprüft: Andreas Groß
Funktion: Geschäftsführer

Veröffentlicht: Henry Herbst
Funktion: HSE & Quality Manager

gilt ebenso für die Offenlegung von Information im Hinblick auf die Leistung, Finanzsituation, Geschäftsaktivitäten, Arbeitssicherheit- oder Gesundheitsschutzmaßnahmen, Umweltpolitik oder sonstige Umstände oder Verfahrensweisen innerhalb der iinovis.

5. Wettbewerbs- und Kartellgesetze

iinovis und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekennen sich zu fairem Wettbewerb in allen geschäftlichen Beziehungen. Wir stellen sicher, dass im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit keine wettbewerbsbeschränkenden oder kartellrechtlich relevanten Absprachen (z. B. über Preise oder Märkte) getroffen werden. Wir halten uns an geltende Wettbewerbs- und Kartellgesetze und vermeiden in unserem Umgang mit Wettbewerbern, Kunden oder Lieferanten unzulässige Beschränkungen des Wettbewerbs. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch ihre Tätigkeit mit diesen Themen besonders konfrontiert werden (z.B. im Vertrieb oder Einkauf), müssen sich mit den geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetzen im Detail vertraut machen.

Beispiel: Du arbeitest im Vertrieb und bereitest die Teilnahme an einer öffentlichen Ausschreibung vor. Du verstehst die bisherige Preisgestaltung bei vergleichbaren Projekten noch nicht. Auf Nachfrage leitet Dir ein langjähriger Kollege eine Übersicht weiter, aus der die Angebotspreise aller relevanten Bieter bei der Ausschreibung hervorgehen.

Empfehlung: Verteile das Dokument auf keinen Fall an weitere Kolleginnen und Kollegen und verwende es nicht als Basis für die Abgabe eines Angebotspreises. Besprich das weitere Vorgehen mit dem Whistleblowing-Team: (whistleblowing@iinovis.com).

Beim Ausdrucken handelt es sich um ein unkontrolliertes Dokument – Die Versions- und Freigabehistorie wird elektronisch über SharePoint verfolgt.

Erstellt: Tina Etzelsdorfer
Funktion: Legal Generalist

Überprüft: Andreas Groß
Funktion: Geschäftsführer

Veröffentlicht: Henry Herbst
Funktion: HSE & Quality Manager

Ausführliche Informationen sind der „Richtlinie Kartellrecht“ von iiNovis zu entnehmen (s. SharePoint).

6. Steuer- und Zollgesetze

Wir sind uns unserer gesetzlichen Pflicht zur Einhaltung der Steuer- und Abgabepflichten bewusst. Jede verantwortliche Mitarbeiterin und jeder verantwortliche Mitarbeiter muss deshalb dafür Sorge tragen, dass alle Steuern und Zölle vollständig, korrekt und termingerecht ermittelt, erfasst, ggf. angemeldet und an die zuständigen Finanzbehörden gezahlt werden.

Beispiel: Im Rahmen Deiner Tätigkeit erhältst Du einen Hilferuf eines Kunden im außereuropäischen Ausland. Es wird dringend ein Techniker benötigt. Leider hat der Kunde auch das erforderliche Werkzeug nicht an der Produktionsstätte vor Ort. Es wird ein Flug gebucht und die Technikerin nimmt das Werkzeug (Wert ca. 15.000 EUR) in ihrem Koffer mit, es muss ja schnell gehen.

Empfehlung: Die Mitarbeiterin muss das Werkzeug bei der Einreise anmelden und etwaige Zollabgaben begleichen.

Sofern kein eigener Experte vorhanden ist, um mit der Erstellung der Einfuhrpapiere zu unterstützen, sollte das Werkzeug durch eine Spedition verschickt werden, die sich auch um die korrekte Verzollung kümmert.

Beim Ausdrucken handelt es sich um ein unkontrolliertes Dokument – Die Versions- und Freigabehistorie wird elektronisch über SharePoint verfolgt.

Erstellt: Tina Etzelsdorfer
Funktion: Legal Generalist

Überprüft: Andreas Groß
Funktion: Geschäftsführer

Veröffentlicht: Henry Herbst
Funktion: HSE & Quality Manager

7. Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Wir halten uns an die geltenden Vorschriften zur Vermeidung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Geldwäsche liegt vor, wenn aus Straftaten stammende Gelder, Vermögenswerte oder Ersatzgegenstände für solche Vermögenswerte in den legalen Wirtschaftskreislauf gebracht werden.

Terrorismusfinanzierung ist gegeben, wenn Gelder oder sonstige Vermögenswerte zur Unterstützung terroristischer Ziele oder Vereinigungen bereitgestellt werden.

Beispiel 1: Du bist Mitarbeiter in der Buchhaltung. Bei der Durchsicht der Zahlungseingänge, stellst Du fest, dass der Kunde die Zahlungen für Lieferungen an ihn nicht selbst veranlasst hat, sondern die Zahlung von einer Dir unbekanntem Firma ohne offensichtlichen Bezug zum Vertragspartner kam.

Empfehlung: Zahlungen von unbekanntem Dritten können ein Warnhinweis auf ein Geldwäscherisiko sein. Das Geld sollte nicht einfach verbucht, sondern zunächst separiert werden. Bitte den Vertragspartner um weitere Informationen zu dieser Gesellschaft und eine Erklärung dazu, in welcher Beziehung sie zu unserem Vertragspartner steht. Sprich mit Deiner/m Vorgesetzten und dem Whistleblowing-Team (whistleblowing@iinovis.com) über den Vorgang, um gegebenenfalls weitere Maßnahmen zu definieren.

Beispiel 2: Du bist Mitarbeiter in der Buchhaltung. Bei der Durchsicht der Auszahlungen der vergangenen Woche fallen Dir drei wiederkehrende Zahlungen an den gleichen Empfänger mit dem gleichen Buchungstext in Höhe von je 14.900,- EUR auf.

Beim Ausdrucken handelt es sich um ein unkontrolliertes Dokument – Die Versions- und Freigabehistorie wird elektronisch über SharePoint verfolgt.

Erstellt: Tina Etzelsdorfer
Funktion: Legal Generalist

Überprüft: Andreas Groß
Funktion: Geschäftsführer

Veröffentlicht: Henry Herbst
Funktion: HSE & Quality Manager

Empfehlung: Die Aufteilung eines höheren Betrags in kleinere Chargen könnte ein Hinweis darauf sein, dass eigentlich geltende Transparenzerfordernisse für eine höhere Zahlung umgangen werden sollen. Sprich mit Deiner/m Vorgesetzten und dem Whistleblowing-Team (whistleblowing@iinovis.com) über den Vorgang, um gegebenenfalls erforderliche Maßnahmen zu definieren.

8. Ausfuhrkontrolle und Wirtschaftssanktionen

Für bestimmte Güter, Dienstleistungen und Informationen gelten Einschränkungen für den Export nach oder Import aus bestimmten Ländern. Im Rahmen des internationalen Geschäftsverkehrs halten wir uns an alle Vorgaben der Exportkontrolle und prüfen bei grenzüberschreitenden Sachverhalten gewissenhaft ob für Güter, Dienstleistungen oder Informationen exportkontrollrechtliche Einschränkungen zu beachten sind.

Zusätzlich könnten Länder oder potenzielle Geschäftspartner (Unternehmen und Individuen) auf Embargo- oder Sanktionslisten stehen. Bevor wir ein Geschäft eingehen, stellen wir sicher, dass bei der Durchführung des Geschäfts nicht gegen Sanktionen verstoßen wird.

Geschäfte mit sanktionierten Individuen und Ländern bzw. exportkontrollrechtlich regulierten Gütern und Dienstleistungen können schwerwiegende Folgen für die iinovis und verantwortliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben.

Beispiel: Du bist in den Verkauf von Kabelsträngen an einen Kunden im Ausland involviert. Die Verhandlungen sind bereits fortgeschritten und Ihr seid

Beim Ausdrucken handelt es sich um ein unkontrolliertes Dokument – Die Versions- und Freigabehistorie wird elektronisch über SharePoint verfolgt.

Erstellt: Tina Etzelsdorfer
Funktion: Legal Generalist

Überprüft: Andreas Groß
Funktion: Geschäftsführer

Veröffentlicht: Henry Herbst
Funktion: HSE & Quality Manager

zuversichtlich, den Kauf in den nächsten Wochen abschließen zu können. Auf wiederholte Nachfrage dazu, mit welcher Firma der Vertrag denn nun genau abgeschlossen werden soll, teilt der Kunde den Namen einer Firma mit, die auf den ersten Blick nichts mit dem Käufer zu tun hat. Nach kurzer Recherche stellst Du fest, dass es sich um eine Briefkastenfirma handelt.

Empfehlung: Gemäß dem Prinzip „Know-Your-Customer“ sind wir verpflichtet, die Identität unseres Vertragspartners zu kennen und sicherzustellen, dass wir keine Geschäftsbeziehungen mit sanktionierten Unternehmen oder Individuen eingehen. Ohne tatsächliche Kenntnis der Identität des wirtschaftlich Berechtigten unseres Vertragspartners, besteht die Gefahr Geschäfte mit jemandem zu machen, der auf einer Sanktionsliste steht.

9. Gesetze zum Beschäftigungsverhältnis

Die Achtung und Einhaltung der Menschenrechte sowie der Schutz von Gesundheit und Umwelt sind wesentliche Bestandteile unserer unternehmerischen Verantwortung. Wir lehnen jegliche Nutzung von Kinderarbeit, Pflicht- und Zwangsarbeit sowie jegliche Form der modernen Sklaverei strikt ab.

Das Mindestalter für Beschäftigte entspricht dem Alter bei Schulabschluss, darf jedoch unter keinen Umständen unter einem Alter von 15 Jahren liegen. Junge Arbeitnehmer im Alter zwischen 15 und 18 Jahren dürfen keine Tätigkeiten ausüben, die ihrer physischen oder mentalen Gesundheit schaden oder sich negativ auf ihre Sicherheit oder moralischen Werte auswirken könnten.

Wir erkennen das Recht aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen auf demokratischer Basis im Rahmen innerstaatlicher Regelungen zu bilden. Gemäß dem Grundsatz der Vereinigungsfreiheit und dem Recht auf Kollektivverhandlungen können sich

Beim Ausdrucken handelt es sich um ein unkontrolliertes Dokument – Die Versions- und Freigabehistorie wird elektronisch über SharePoint verfolgt.

Erstellt: Tina Etzelsdorfer
Funktion: Legal Generalist

Überprüft: Andreas Groß
Funktion: Geschäftsführer

Veröffentlicht: Henry Herbst
Funktion: HSE & Quality Manager

unsere Mitarbeiter gewerkschaftlich organisieren und an Tarifverhandlungen teilnehmen.

Das Recht auf eine angemessene Vergütung wird für alle Beschäftigten anerkannt. Die iiNovis stellt sicher, dass sowohl Arbeitszeiten als auch Löhne und Sozialleistungen ihrer Mitarbeiter den jeweiligen nationalen und lokalen gesetzlichen Normen bzw. dem Niveau der nationalen Wirtschaftsbereiche und Regionen entsprechen.

Wir bieten Chancengleichheit für alle und unterbinden Diskriminierung bei der Einstellung von Arbeitnehmern sowie bei der Beförderung oder Gewährung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Wir behandeln jede und jeden fair und mit Würde. Wir behandeln einander respektvoll und vertrauensvoll. Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, das frei von Diskriminierung und Belästigung ist. Wir behandeln alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, Kultur, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung. Jede und jeder ist aufgefordert, diese Verhaltensstandards stets zu erfüllen und uns dabei zu unterstützen, ein Umfeld zu schaffen, das von Nichtdiskriminierung, Gleichberechtigung, Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion geprägt ist und in dem insbesondere auch Frauenrechte geachtet werden.

Einstellungsverfahren unterliegen dem Grundsatz der ethischen Rekrutierung. Einstellungen erfolgen auf rechtmäßige, faire und transparente Weise unter Beachtung aller einschlägigen Gesetze und Arbeitsnormen.

Beim Ausdrucken handelt es sich um ein unkontrolliertes Dokument – Die Versions- und Freigabehistorie wird elektronisch über SharePoint verfolgt.

Erstellt: Tina Etzelsdorfer
Funktion: Legal Generalist

Überprüft: Andreas Groß
Funktion: Geschäftsführer

Veröffentlicht: Henry Herbst
Funktion: HSE & Quality Manager

10. Gesundheit und Sicherheit im Betrieb, Umweltgesetze und andere Regelungen

Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen. Jede und jeder einzelne von uns muss sich an die jeweils geltenden Sicherheitsstandards halten. Wir schreiben Sicherheit am Arbeitsplatz eine hohe Priorität zu und streben eine Unfallquote von Null an. Umweltverschmutzung muss so weit wie möglich vermieden oder verringert werden. Wir streben danach, den Umweltschutz im Rahmen unserer geschäftlichen Tätigkeit zu verbessern, unseren Ressourcenverbrauch (in Bezug auf Energie, Wasser etc.) zu minimieren und die natürlichen Ressourcen zu schonen.

Wir und unsere Lieferanten müssen uns der Quelle und Herkunft der in unseren Produkten verwendeten Rohstoffe bewusst sein. Aus diesem Grunde verpflichten wir auch unsere Lieferanten und Subunternehmer zur Einhaltung unseres „Verhaltenskodex für Vertragspartner im Einkauf“.

Es geht vor allem um die Einhaltung des OECD-Leitfadens für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Beschaffung, Gewinnung und Handhabung von Tantal, Zinn, Wolfram, Gold und Kobalt. Außerdem hat der Vertragspartner die Quelle und Herkunft dieser Mineralien zuverlässig zu ermitteln, um so sicherstellen zu können, dass durch die Beschaffung dieser Materialien nicht direkt oder indirekt bewaffnete Gruppierungen finanziert oder anderweitig unterstützt werden, Menschenrechte direkt oder indirekt verletzt werden oder der Umwelt geschadet wird.

Beim Ausdrucken handelt es sich um ein unkontrolliertes Dokument – Die Versions- und Freigabehistorie wird elektronisch über SharePoint verfolgt.

Erstellt: Tina Etzelsdorfer
Funktion: Legal Generalist

Überprüft: Andreas Groß
Funktion: Geschäftsführer

Veröffentlicht: Henry Herbst
Funktion: HSE & Quality Manager

Einsatz privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte

iiNovis ergreift alle Maßnahmen, um sicherzustellen, dass in der gesamten Lieferkette die Rolle privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte darin besteht, Arbeitnehmer, Einrichtungen, Ausrüstung und Eigentum in Übereinstimmung mit der Rechtsstaatlichkeit und den garantierten Menschenrechten zu schützen. Sicherheitskräfte, die unrechtmäßig Kontrolle über Abbaustätten, Transportwege und vorgelagerte Akteure in der Lieferkette ausüben, werden nicht eingesetzt.

Ziel ist, dass die Betroffenen vor extensiver Gewalt, Folter, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung, Verletzung von Leib und Leben oder Beeinträchtigung der Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit geschützt sind.

Energie / Erneuerbare Energie

Die in den erforderlichen Unternehmensabläufen eingesetzte Energie/erneuerbare Energie ist eine wesentliche und wichtige Ressource, die aus wirtschaftlichen und ökologischen Gesichtspunkten so schonend und sparsam wie möglich verwendet werden soll. Der kontinuierliche Verbesserungsprozess hat unter anderem die Steigerung der Energieeffizienz zum Ziel.

Wasserqualität, -verbrauch und -wirtschaft

Unser Ziel ist es, unseren Wasserhaushalt so zu ordnen, dass

- das ökologische Gleichgewicht bewahrt und wiederhergestellt wird,
- der direkte und indirekte Energie- und Ressourcenverbrauch minimiert wird und
- eingeleitete oder getroffene Maßnahmen möglichst flexibel und modifizierbar und die möglichen Folgen reversibel sind.

Beim Ausdrucken handelt es sich um ein unkontrolliertes Dokument – Die Versions- und Freigabehistorie wird elektronisch über SharePoint verfolgt.

Erstellt: Tina Etzelsdorfer
Funktion: Legal Generalist

Überprüft: Andreas Groß
Funktion: Geschäftsführer

Veröffentlicht: Henry Herbst
Funktion: HSE & Quality Manager

Land-, Wald- und Wasserrechte sowie Zwangsräumung

iinovis erkennt vorhandene Land-, Wald- und Wasserrechte Dritter an und unterlässt widerrechtliche Zwangsräumungen sowie die rechtswidrige Entziehung von Landflächen, Wäldern oder Gewässern, deren Nutzung den Lebensunterhalt einer Person sichert.

Verantwortungsvoller Umgang mit Chemikalien und Emissionen

Nachhaltiges Chemikalienmanagement ist ein essenzieller Schwerpunkt für alle Unternehmen, die mit gefährlichen Stoffen arbeiten oder diese in der Produktion verwenden. Die Einhaltung von Gesetzen und Normen stellen die Minimalforderung dar. Unser Ziel ist es, Gefahrstoffe durch weniger gefährliche zu substituieren und Prozesse entsprechend anzupassen.

Wesentliche Punkte für die Sicherheit beim Umgang mit Gefahrstoffen sind Handhabung, Entwicklung, Herstellung, Transport, Lagerung, Verwendung, Wiederverwertung sowie Entsorgung von Abfällen, Abgasen, Abwässern, Chemikalien und gefährlichen Stoffen entsprechend den Gesetzen, Vorschriften, Bestimmungen und Verordnungen.

Unser Engagement zielt darauf ab, eine Reduzierung von Energieverbrauch und Treibhausgasen sowie Beeinträchtigungen der Wasser- und Luftqualität auf das unabdingbare Mindestmaß sowie eine gute Wasser- und Luftqualität zu fördern.

Abfallvermeidung, Wiederverwendung und Recycling

Bei der Gestaltung unserer Prozesse und Verfahren sowie beim Einkauf ist frühzeitig - sowohl aus ökonomischen als auch ökologischen Gesichtspunkten - auf eine ressourcenschonende und Abfall vermeidende Gestaltung zu achten. Als

Beim Ausdrucken handelt es sich um ein unkontrolliertes Dokument – Die Versions- und Freigabehistorie wird elektronisch über SharePoint verfolgt.

Erstellt: Tina Etzelsdorfer
Funktion: Legal Generalist

Überprüft: Andreas Groß
Funktion: Geschäftsführer

Veröffentlicht: Henry Herbst
Funktion: HSE & Quality Manager

Leitlinie dient das Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG) und die dort aufgeführte Abfallhierarchie (§6):

- Abfallvermeidung
- Wiederverwendung
- Recycling
- sonstiger Verwertung von Abfällen
- Abfallbeseitigung.

Tierschutz

Wir bekennen uns zu einem verantwortungsbewussten Umgang mit Lebewesen und erwarten die Einhaltung nationaler und internationaler Rechtsnormen zum Tierschutz von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Artenvielfalt, Landnutzung und Entwaldung

Die Themen Artenvielfalt, Landnutzung und Entwaldung sind eng miteinander verknüpft und iiNovis wird im Rahmen seiner Möglichkeiten darauf hinwirken und dazu beitragen, eine nachhaltige Nutzung der Ressourcen und den Erhalt der Biodiversität sicherzustellen. Die Absicherung von Ökosystemen, einer nachhaltigen Forst- und Landwirtschaft sowie Schaffung und Sicherung von Schutzgebieten sind wesentliche Voraussetzungen für eine intakte Umwelt. iiNovis fördert diese Ziele durch den verantwortungsvollen und schonenden Umgang mit Ressourcen und einer Minimierung von Emissionen und Abfall.

Beim Ausdrucken handelt es sich um ein unkontrolliertes Dokument – Die Versions- und Freigabehistorie wird elektronisch über SharePoint verfolgt.

Erstellt: Tina Etzelsdorfer
Funktion: Legal Generalist

Überprüft: Andreas Groß
Funktion: Geschäftsführer

Veröffentlicht: Henry Herbst
Funktion: HSE & Quality Manager

Bodenqualität

iinovis achtet darauf, dass im Rahmen der Geschäftstätigkeit durch die Prozesse eingesetzten Materialien und Verfahren die Bodenqualität nicht nachteilig beeinflusst wird.

Lärmemissionen

Die Reduktion von Lärmemissionen muss an der Quelle beginnen. Lärm ist im Interesse der Umwelt auf ein Minimum gemäß dem Stand der Technik zu reduzieren.

Wie bei allen Maßnahmen, die der Sicherheit am Arbeitsplatz dienen, muss auch hier in folgender Reihenfolge vorgegangen werden:

- T** - technische Maßnahmen (z.B. Einhausen der Lärmquelle)
- O** - organisatorische Maßnahmen (z.B. Trennen des zeitgleichen Zusammentreffens von Lärmquelle und Mensch)
- P** - persönliche Maßnahmen (persönliche Schutzausrüstung)

11. Politisches Engagement

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich in ihrer Freizeit im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten politisch und gesellschaftlich engagieren. Als aktives Mitglied der Gesellschaft engagiert sich auch die iinovis auf verschiedene Art und Weise. Spenden und andere Formen des gesellschaftlichen Engagements erfolgen ausschließlich im Interesse der iinovis. Wir legen Wert auf politische Neutralität und leisten daher keine finanziellen Zuwendungen wie Spenden und Sponsoring-Maßnahmen mit politischer Zielsetzung. Das bedeutet, dass wir keine Spenden oder vergleichbaren Zuwendungen an politische Parteien,

Beim Ausdrucken handelt es sich um ein unkontrolliertes Dokument – Die Versions- und Freigabehistorie wird elektronisch über SharePoint verfolgt.

Erstellt: Tina Etzelsdorfer
Funktion: Legal Generalist

Überprüft: Andreas Groß
Funktion: Geschäftsführer

Veröffentlicht: Henry Herbst
Funktion: HSE & Quality Manager

parteiähnliche Organisationen, einzelne Mandatsträger oder Kandidaten für politische Ämter im In- oder Ausland leisten.

12. Korruption und Bestechung

Wir verurteilen jede Form von Korruption und Bestechung; gleich ob aktiv oder passiv, direkt oder indirekt. Wir bieten Vertretern oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anderer Unternehmen oder öffentlicher Verwaltungen im Zusammenhang mit dienstlichen Tätigkeiten keine persönlichen Vorteile an oder gewähren solche. Insbesondere gewähren wir Geschenke oder Einladungen nur in angemessener Form und Höhe. Wir nehmen auch keine persönlichen Vorteile im Zusammenhang mit unserer geschäftlichen Tätigkeit für die iiNovis an, insbesondere keine Geschenke oder Einladungen in unangemessener Form oder Höhe. Bereits der Anschein von Korruption und Bestechung ist unbedingt zu vermeiden.

Beispiel 1: Du bist Mitarbeiter im Einkauf. Ein potenzieller Lieferant Deines Unternehmens lädt Dich zu einem gemeinsamen Abendessen ein. Als Du die Einladung genauer ansiehst, stellst Du fest, dass es sich um ein Sternerestaurant handelt.

Empfehlung: Du solltest die Einladung ablehnen und die Situation sowie das weitere Vorgehen mit dem Whistleblowing-Team (whistleblowing@iinovis.com) besprechen.

Beispiel 2: Du bist Mitarbeiter im Finanzbereich. Bei der Durchsicht der Auszahlungen fällt Dir die Zahlung eines höheren Betrags an einen Dir

Beim Ausdrucken handelt es sich um ein unkontrolliertes Dokument – Die Versions- und Freigabehistorie wird elektronisch über SharePoint verfolgt.

Erstellt: Tina Etzelsdorfer
Funktion: Legal Generalist

Überprüft: Andreas Groß
Funktion: Geschäftsführer

Veröffentlicht: Henry Herbst
Funktion: HSE & Quality Manager

unbekannten Berater auf. Die bei den Zahlungsunterlagen hinterlegte Rechnung beinhaltet aus Deiner Sicht keine schlüssigen Tätigkeitsnachweise, die eine Zahlung in der Höhe begründen würden. Du bittest den zuständigen Kollegen um weitere Informationen und Unterlagen. Es können keine weitergehenden Unterlagen zur Geschäftsbeziehung gefunden werden und die Kollegen verweisen lediglich auf die guten Beziehungen, die der Berater zum Kunden pflegt.

Empfehlung: Hinterfrage die Geschäftsbeziehung und die vom Berater erbrachten Leistungen. Lass Dir gegebenenfalls erklären, wie die Geschäftsbeziehung zum Berater angebahnt wurde. Besprich den Sachverhalt mit dem Whistleblowing-Team (whistleblowing@iinovis.com), falls weiterhin Zweifel an der Legitimität der Zahlung oder der Geschäftsbeziehung insgesamt bestehen.

Ausführliche Informationen sind der „Richtlinie Antikorruption“ von iinovis zu entnehmen (s. SharePoint).

13. Umgang mit Interessenkonflikten

Wir kommunizieren ehrlich und transparent. Wir offenbaren potenzielle oder tatsächliche Interessenkonflikte am Arbeitsplatz rechtzeitig zur Prüfung und Definition erforderlicher Maßnahmen. Ein Interessenkonflikt besteht, wenn ein Privatinteresse einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters mit den Interessen der iinovis kollidieren könnte. Das kann auch beinhalten, dass ein/e Lebenspartner/in oder nahe/r Angehörige/r gegenläufige Interessen hat, beispielsweise in verantwortlicher Position für einen Wettbewerber tätig ist.

Beim Ausdrucken handelt es sich um ein unkontrolliertes Dokument – Die Versions- und Freigabehistorie wird elektronisch über SharePoint verfolgt.

Erstellt: Tina Etzelsdorfer
Funktion: Legal Generalist

Überprüft: Andreas Groß
Funktion: Geschäftsführer

Veröffentlicht: Henry Herbst
Funktion: HSE & Quality Manager

Geschäftliche Entscheidungen dürfen nur auf der Grundlage objektiv nachvollziehbarer Geschäftskriterien und nicht unter dem potenziellen Einfluss persönlicher Interessen oder Beziehungen getroffen werden.

Beispiel: Du bist auf der Suche nach einem geeigneten Lieferanten. Du bist gerade dabei, Dich für das günstige Angebot zu entscheiden, als Du feststellst, dass Dein Schwager eine führende Managementposition in dem Unternehmen innehat.

Empfehlung: Besprich die Situation mit Deiner/m Vorgesetzten und dem Whistleblowing-Team (whistleblowing@iinovis.com). Gemeinsam solltet Ihr die Situation dokumentieren und gegebenenfalls erforderliche Maßnahmen definieren.

Ausführliche Informationen sind der „Richtlinie Antikorruption“ von iinovis zu entnehmen (s. SharePoint).

14. Umgang mit vertraulichen Informationen

Wir schützen vertrauliche Informationen vor unerlaubter Offenlegung und Verwendung. Sensible oder vertrauliche Daten, Informationen und Dokumente von iinovis oder Dritten verwenden wir nur im Zusammenhang mit unseren beruflichen Aufgaben. Wir beachten auch etwaige Nutzungseinschränkungen durch den Eigentümer der Information.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden keine vertraulichen Informationen an Dritte weitergeben, es sei denn, sie haben eine ausdrückliche Erlaubnis für diese

Beim Ausdrucken handelt es sich um ein unkontrolliertes Dokument – Die Versions- und Freigabehistorie wird elektronisch über SharePoint verfolgt.

Erstellt: Tina Etzelsdorfer
Funktion: Legal Generalist

Überprüft: Andreas Groß
Funktion: Geschäftsführer

Veröffentlicht: Henry Herbst
Funktion: HSE & Quality Manager

Offenlegung vom Eigentümer der infragestehenden Information oder eine klare gesetzliche Verpflichtung. Handelt es sich um Informationen, die iinovis betreffen, ist die Geschäftsführung von iinovis einzubinden.

Beispiel: Du bekommst eine E-Mail von einem Geschäftspartner. Im Anhang befindet sich ein Dokument mit hochinteressanten Informationen eines potenziellen Lieferanten. Auf den ersten Blick siehst Du keine Vertraulichkeitsmarkierungen auf dem Dokument. Die Qualität der beinhalteten Informationen lässt Dich aber vermuten, dass es sich um Geschäftsgeheimnisse des potenziellen Lieferanten handelt.

Empfehlung: Leite die Information nicht an andere Kolleginnen oder Kollegen weiter. Bitte den Geschäftskontakt um Erklärung, woher und zu welchem Zweck er diese Informationen erhalten hat. Kontaktiere im Zweifel das Whistleblowing-Team (whistleblowing@iinovis.com), um das weitere Vorgehen und gegebenenfalls erforderliche nächste Schritte zu besprechen.

15. Datenschutz und Datensicherheit

Wir respektieren die Privatsphäre unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Geschäftspartner. Wir schützen deshalb die personenbezogenen Daten von Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Dritten vor unbefugtem Zugriff und Datenverfälschung. Deshalb erheben, speichern, nutzen und übertragen wir personenbezogene Daten und Informationen nur in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Richtlinien. Dabei beachten wir, dass die Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und sonstige Nutzung personenbezogener Daten nur mit Einwilligung des Betroffenen oder aufgrund einer vertraglichen oder gesetzlichen Grundlage erfolgen darf. Wir behandeln solche Informationen

Beim Ausdrucken handelt es sich um ein unkontrolliertes Dokument – Die Versions- und Freigabehistorie wird elektronisch über SharePoint verfolgt.

Erstellt: Tina Etzelsdorfer
Funktion: Legal Generalist

Überprüft: Andreas Groß
Funktion: Geschäftsführer

Veröffentlicht: Henry Herbst
Funktion: HSE & Quality Manager

sowohl während als auch nach Beendigung unseres Anstellungsverhältnisses bei iinovis vertraulich.

Beispiel: In Deinem Team ist eine freie Stelle ausgeschrieben und Du hast bereits einige vielversprechende Bewerbungen erhalten. Nachdem Du einige Bewerbungsgespräche durchgeführt hast, entscheidest Du Dich für eine Kandidatin. Sie nimmt das Angebot erfreulicherweise an. Du überlegst, ob Du den Lebenslauf und die Kontaktdaten des zweitbesten Bewerbers aufbewahren solltest, um ihn ansprechen zu können, falls es wieder eine Vakanz zu füllen gibt.

Empfehlung: Bei dem Lebenslauf und den Kontaktdaten von Bewerbern handelt es sich um personenbezogene Daten, die wir nur unter strenger Zweckbindung speichern, nutzen, übertragen oder auf andere Weise verarbeiten dürfen. Im Falle von Bewerbungsunterlagen liegt der Zweck ausschließlich in der Bewerbung selbst. Sobald wir uns für einen anderen Kandidaten oder eine andere Kandidatin entschieden haben, fällt der Zweck weg und die personenbezogenen Informationen der anderen Bewerber sind nicht weiter erforderlich. Sie müssen daher gelöscht werden. Alternativ müsstest Du den Bewerber um Genehmigung bitten, seine Daten z.B. für einen bestimmten Zeitraum weiter vorhalten zu dürfen. Im Zweifel solltest Du das Whistleblowing-Team (whistleblowing@iinovis.com) einbeziehen und gegebenenfalls den Datenschutzbeauftragten um Unterstützung bitten.

Näheres findet sich in den Technisch-organisatorischen Maßnahmen (TOM) von iinovis (s. SharePoint).

Beim Ausdrucken handelt es sich um ein unkontrolliertes Dokument – Die Versions- und Freigabehistorie wird elektronisch über SharePoint verfolgt.

Erstellt: Tina Etzelsdorfer
Funktion: Legal Generalist

Überprüft: Andreas Groß
Funktion: Geschäftsführer

Veröffentlicht: Henry Herbst
Funktion: HSE & Quality Manager

16. Umgang untereinander und Verhalten gegenüber Dritten

Wir verhalten uns stets fair und handeln untereinander sowie Dritten gegenüber mit Integrität und Respekt.

Wir dulden keinerlei Form von Schikane, Nötigung oder anderweitiger Belästigung. Weder auf sexueller noch auf physischer, psychischer oder anderer Ebene. iinovis verpflichtet sich, allen qualifizierten Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Bewerberinnen und Bewerbern berufliche Chancengleichheit einzuräumen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der iinovis haben alle Gesetze und Vorschriften zu befolgen, die Diskriminierung in Bezug auf Alter, äußeres Erscheinungsbild, Geschlecht, ethnische Herkunft, Nationalität, Religion, Gesundheitszustand, Behinderung, Ehestand, sexuelle Orientierung, politische oder philosophische Ansichten, Mitgliedschaft in Gewerkschaften oder andere durch Gesetze und Vorschriften geschützte Merkmale verbieten.

Wir respektieren die Rechte von Minderheiten und die der indigenen Völker und achten darauf, dass unsere Unternehmenstätigkeit und die unserer Lieferanten keine nachteiligen Auswirkungen auf die Menschenrechte dieser Gruppen hat.

Falls Du eine Form von Missbrauch oder Belästigung beobachtest oder erleidest, kannst Du dies der Personalabteilung oder auch dem Whistleblowing-Team (whistleblowing@iinovis.com) melden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entstehen keine Nachteile, wenn derartige Meldungen in gutem Glauben abgegeben werden.

Beim Ausdrucken handelt es sich um ein unkontrolliertes Dokument – Die Versions- und Freigabehistorie wird elektronisch über SharePoint verfolgt.

Erstellt: Tina Etzelsdorfer
Funktion: Legal Generalist

Überprüft: Andreas Groß
Funktion: Geschäftsführer

Veröffentlicht: Henry Herbst
Funktion: HSE & Quality Manager

Von unseren Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie geltende Gesetze befolgen. Lieferanten müssen die Grundsätze des fairen Wettbewerbs beachten.

Respekt für andere bedeutet Respekt für deren Würde und persönliche Integrität, deren Selbstachtung, deren Eigentum und deren Beitrag zum allgemeinen Erfolg von iiNovis. Wir schützen den Ruf unseres Unternehmens in unseren öffentlichen Äußerungen. Wir führen unsere Geschäfte verantwortungsbewusst und beteiligen uns nicht an Praktiken, die der Reputation von iiNovis schaden oder unseren Werten entgegenstehen.

Wir erfüllen bei der Verrichtung unserer Arbeit die höchsten Ansprüche an Ethik und Integrität. Selbst bei rechtmäßigen oder nicht gesetzlich geregelten Handlungen achten wir stets darauf, dass unsere Handlungen ehrlich und ethisch korrekt sind. Die Vermögenswerte von iiNovis dürfen nur für die beabsichtigten geschäftlichen Zwecke und nicht für unangemessene persönliche, illegale oder andere nicht genehmigte Zwecke verwendet werden.

17. Entscheidungshilfe

Wenn Du unsicher bist, ob eine Entscheidung mit den Anforderungen unseres Verhaltenskodex übereinstimmt, können folgende Fragen helfen:

- Ist meine Handlung legal und habe ich relevante interne Richtlinien geprüft?
- Kann ich eine unparteiische Entscheidung treffen, die im besten Interesse von iiNovis ist und frei von jeglichen konkurrierenden persönlichen Interessen?

Beim Ausdrucken handelt es sich um ein unkontrolliertes Dokument – Die Versions- und Freigabehistorie wird elektronisch über SharePoint verfolgt.

Erstellt: Tina Etzelsdorfer
Funktion: Legal Generalist

Überprüft: Andreas Groß
Funktion: Geschäftsführer

Veröffentlicht: Henry Herbst
Funktion: HSE & Quality Manager

- Kann ich die Entscheidung guten Gewissens treffen? Kann ich zu meiner Entscheidung stehen, sollte sie bekannt werden?
- Würde meine Entscheidung der Prüfung durch einen Dritten standhalten?

Wenn Du jede dieser Fragen mit Ja beantworten kannst, ist es wahrscheinlich, dass Deine Entscheidung angemessen ist. Sollten Zweifel bleiben, kannst Du dich jederzeit an Deine Vorgesetzte oder Deinen Vorgesetzten oder das Whistleblowing-Team (whistleblowing@iinovis.com) wenden.

18. Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter sowie auch Dritte, die von Verstößen gegen Regelungen dieses Verhaltenskodex erfahren oder sonst Kenntnis von Rechtsverstößen, schädigenden Verhaltensweisen oder Risiken, die das Unternehmen gefährden, erlangt, ist aufgefordert, diese zu melden.

Wir leben bei iinovis eine offene Kommunikation. Normalerweise ist deshalb der oder die direkte Vorgesetzte der richtige Ansprechpartner/ die richtige Ansprechpartnerin für Fragen, mögliche Fehler oder Hinweise auf Unregelmäßigkeiten.

Für den Fall, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im Einzelfall – gleich aus welchen Gründen – bevorzugt, sich nicht direkt an den oder die Vorgesetzte/n zu wenden, steht unser Whistleblowing-Team als unabhängige Funktion zur Verfügung: whistleblowing@iinovis.com. Hinweise können zudem auch über unser Hinweisgebersystem gemeldet werden: <https://iinovis.integrityline.com>.

Beim Ausdrucken handelt es sich um ein unkontrolliertes Dokument – Die Versions- und Freigabehistorie wird elektronisch über SharePoint verfolgt.

Erstellt: Tina Etzelsdorfer
Funktion: Legal Generalist

Überprüft: Andreas Groß
Funktion: Geschäftsführer

Veröffentlicht: Henry Herbst
Funktion: HSE & Quality Manager

Neben Hinweisen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern begrüßen wir ausdrücklich auch Hinweise von unseren Geschäftspartnern, Lieferanten und sonstigen Dritten. Diese sollten zunächst ihren Ansprechpartner ansprechen. Alternativ sind auch Dritte eingeladen, Hinweise auf Verstöße gegen Rechtsvorschriften oder diesen Verhaltenskodex über <https://iinovis.integrityline.com> zu melden.

Mit der Einrichtung dieser Meldestelle, die wir über unsere Website auch unseren Kunden, Lieferanten und sonstigen externen Personen zugänglich machen, ist auch ein Beschwerdeverfahren im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) sichergestellt. Interne und externe Personen können auf menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken oder Verletzungen im Geschäftsbereich der iinovis und in der Lieferkette hinweisen.

iinovis sichert zu, dass es aufgrund obengenannter Meldungen zu keinerlei Nachteilen oder Vergeltungsmaßnahmen für den Hinweisgeber oder Beschwerdeführer kommt.

Beim Ausdrucken handelt es sich um ein unkontrolliertes Dokument – Die Versions- und Freigabehistorie wird elektronisch über SharePoint verfolgt.

Erstellt: Tina Etzelsdorfer
Funktion: Legal Generalist

Überprüft: Andreas Groß
Funktion: Geschäftsführer

Veröffentlicht: Henry Herbst
Funktion: HSE & Quality Manager