

**CODE OF CONDUCT**  
**Verhaltenskodex**

**FISCHER**  **PLATH**

Die Kunst des Dichtens.



## **CODE OF CONDUCT**

### **Die Basis unseres Handelns**

Genderhinweis:

**Fischer & Plath steht für Offenheit und Vielfalt.**

Immer wenn im Text von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gesprochen wird, sind im Sinne der Gleichbehandlung alle Personen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft und weiteren persönlichen Merkmalen gemeint. Die hier gewählte Sprachform wird ausschließlich aus redaktionellen Gründen und Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet und ist wertfrei.

**Inhalt**

	Seite
Vorwort	04 - 05
Präambel	06
1. Einhaltung der Gesetze (Compliance)	07
2. Respekt und Gleichbehandlung	08
3. Menschenrechte und fairer Wettbewerb	09
4. Korruptionsbekämpfung	10
4.1. Was ist Korruption?	10
4.2. Verhaltensrichtlinien – Die Dos and Don'ts	10 - 11
4.3. Wir bleiben integer und handeln rechtschaffen	11
5. Umgang mit Spenden und Sponsoring	12
5.1. Spenden	12
5.2. Sponsoring	12
5.3. Transparenz und Dokumentation	12
6. Interessenkonflikte vermeiden	13
7. Umweltschutz	14
8. Arbeits- und Gesundheitsschutz	15
8.1. Nebenbeschäftigung	15
9. Schutz des Firmeneigentums	16
10. Schutz des Betriebsgeheimnisses	16
11. Datenschutz und Datensicherheit	17
12. Handlungsrichtlinien und Meldung	18
13. Hinweisgebersystem	19 - 21

## **Vorwort**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Fischer & Plath GmbH beschreibt im vorliegenden Code of Conduct die Verhaltensregeln und ethischen Prinzipien, die die Grundlage aller geschäftlichen Aktivitäten von Fischer & Plath und dessen Mitarbeitern darstellen.

Verantwortungsvolles und ethisches Verhalten innerhalb des Unternehmens, aber auch gegenüber Geschäftspartnern, der Gesellschaft und der Umwelt sind fester Bestandteil des Wertesystems von Fischer & Plath. Wir setzen die Einhaltung der Gesetze und der hier aufgezeigten Richtlinien auch bei unseren Geschäftspartnern voraus.

Fischer & Plath legt Wert darauf, nicht nur über die Zielsetzungen und Strategien des Unternehmens Klarheit zu vermitteln, sondern auch über die Werte. Im Zuge gesellschaftlicher Entwicklungen werden Werte und Normen heute expliziter herausgestellt und strenger gehandhabt.

Die Einhaltung von Recht und Gesetz in unserem unternehmerischen Handeln ist dabei selbstverständlich. Verstöße hingegen sind nicht nur mit unseren Werten unvereinbar, sie schaden auch dem Ruf unseres Unternehmens und können darüber hinaus schwere rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Es ist Fischer & Plath wichtig, seiner Rolle als wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Akteur jederzeit gerecht zu werden.

Das Verhalten jedes einzelnen Mitarbeitenden beeinflusst die Art und Weise, wie Dritte uns und unsere Geschäftstätigkeit wahrnehmen.

Um weiterhin erfolgreich zu bleiben, erwarte ich von jedem Mitarbeitenden, unabhängig von seiner Funktion und unabhängig von seinem Arbeitsbereich, dass er persönlich Verantwortung übernimmt und sich an die geltenden Gesetze und Unternehmensregularien hält.

Helfen Sie weiterhin mit, die Integrität, die Reputation und unsere Glaubwürdigkeit auch in Zukunft zu gewährleisten und zu erhalten.

**Ich verlasse mich auf Sie!**

Für Ihre wertvolle Mitarbeit und Ihr Engagement, die Werte von Fischer & Plath weiterhin zu fördern und zu bewahren, danke ich Ihnen recht herzlich.



Ralf Mertens  
Geschäftsführer und Inhaber

## **Präambel**

*„Wir verhalten uns rechtschaffen, vertrauenswürdig, achten stets auf unsere Integrität und halten diese aufrecht.“*

*Wir gehen stets mit gutem Beispiel voran.“*

Für Fischer & Plath ist es wichtig, über eine einheitliche Sprache und über Richtlinien zu verfügen, um unsere Werte zu stärken und aufrechtzuerhalten.

Für alle Beschäftigten im Unternehmen wurde dieser Code of Conduct erstellt. Darin ist festgelegt, was wir bei Fischer & Plath unter dem korrekten Verhalten des Unternehmens und unserer Beschäftigten – rechtlich, wirtschaftlich und auch ethisch – verstehen. Unser Verhaltenskodex unterstützt die gemeinsame Unternehmensphilosophie und legt Verhaltensmaßstäbe dar, nach denen wir das Unternehmen führen.

## **Die Richtlinien sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich!**

Jeder Mitarbeitende hat die Pflicht, bei seinem beruflichen Handeln diese anwendbaren unternehmensspezifischen und gesetzlichen Regeln einzuhalten und aktiv für die Umsetzung des Verhaltenskodex Sorge zu tragen. Fischer & Plath verfolgt einen offenen und transparenten Managementansatz. Daher darf keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter benachteiligt werden, wenn sie die Bestimmungen des Verhaltenskodex einhalten und die Geschäftsleitung oder einen Vorgesetzten auf mögliche Verstöße oder Konflikte hinweisen. Handlungen gegen die Grundsätze des Verhaltenskodex werden nicht akzeptiert und können für unser Unternehmen rufschädigend sein und schwerwiegende Konsequenzen haben. Beschäftigte, die gegen geltendes Gesetz oder diese Verhaltensrichtlinien verstoßen, müssen mit disziplinarischen Konsequenzen rechnen.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erhält daher ein gedrucktes Exemplar und ist verpflichtet, den Inhalt zu verinnerlichen und sich jederzeit daran zu halten.

## 1. Einhaltung der Gesetze (Compliance)

*Das englische Wort „Compliance“ steht für die Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen und regulatorischen Standards sowie für die Erfüllung weiterer, wesentlicher ethischer Standards und Anforderungen, die sich ein Unternehmen freiwillig auferlegt hat und wonach es handelt.*

### **Fischer & Plath handelt stets gesetzeskonform und integer.**

Unsere Geschäftspartner können sich auf unsere Gesetzestreue verlassen und auch wir erwarten von unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern, dass sie in ihren Geschäftspraktiken Recht und Gesetz einhalten.

Alle Handlungen, Verträge, Maßnahmen und sonstigen Vorgänge bei Fischer & Plath unterliegen strikter Legalität.

Fischer & Plath untersagt strikt, Dritte zu ungesetzlichen Handlungen zu veranlassen oder wissentlich an solchen Handlungen mitzuwirken. Erlangen Sie Kenntnis von solchen Handlungen, sind Sie verpflichtet, diese umgehend Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder der Geschäftsleitung zu melden.

Alle Bereichsverantwortlichen und Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass in ihren Verantwortungsbereichen keine Verstöße gegen gesetzliche Regelungen oder diesen Code of Conduct geschehen, die durch angemessene Aufsicht und unter Wahrnehmung ihrer Pflichten als Vorgesetzte hätten verhindert oder erschwert werden können. Sie haben deutlich zu machen, dass Gesetzesverstöße dem „**Null-Toleranz-Prinzip**“ unterliegen und ungeachtet der hierarchischen Stellung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters im Unternehmen immer zu disziplinarischen Konsequenzen führen.

## **2. Respekt und Gleichbehandlung**

*„Die Würde des Menschen ist unantastbar.“  
Artikel 1 des deutschen Grundgesetzes*

Fischer & Plath respektiert und schützt die persönliche Würde jedes Einzelnen und erwartet auch von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter einen höflichen, freundlichen und sachbezogenen Umgang mit Kolleginnen und Kollegen und selbstverständlich auch gegenüber unseren Geschäftspartnern.

Wir leben und fördern eine vielfältige Arbeitsumgebung, in der sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Respekt und Würde behandeln.

Wir dulden daher keine Diskriminierung und Belästigung in unserem Unternehmen. Niemand darf insbesondere wegen seines Geschlechts, seines Alters, seiner ethnischen Herkunft, seiner Hautfarbe, seiner Nationalität, seines Glaubens, seiner Weltanschauung, seiner körperlichen Konstitution, seiner Behinderung, seines Aussehens oder seiner sexuellen Identität unsachlich behandelt, belästigt, benachteiligt, begünstigt oder ausgegrenzt werden. Gleiches gilt auch in Bezug auf die Grundsätze der Gleichberechtigung und Chancengleichheit.

Alle Personalentscheidungen, wie zum Beispiel Rekrutierungen, Einstellungen, Versetzungen, Beförderungen, Vergütungen, Disziplinarmaßnahmen oder Kündigungen, werden unter gleicher Prämisse durchgeführt.

Außerdem sind sexuelle Belästigung und andere Belästigungen am Arbeitsplatz strengstens untersagt. Unter Belästigung wird verbales, physisches oder visuelles Handeln verstanden, dessen Zweck oder dessen Auswirkungen anstößige, feindliche oder bedrohliche Situationen sind.

Bei Konflikten sind der Vorgesetzte oder die Personalabteilung einzuschalten. Die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Privatrechte jedes einzelnen Mitarbeiters werden respektiert. Jegliche Art von Diskriminierung wird nicht toleriert.



### **3. Menschenrechte und fairer Wettbewerb**

#### **3.1. Menschenrechte**

Die Einhaltung und Förderung der internationalen Menschenrechte ist zu jedem Zeitpunkt ein fester Bestandteil unserer Geschäftsbeziehungen zu Kunden und Lieferanten, aber auch in erster Linie gegenüber unseren Mitarbeitern.

Wir lehnen Zwangsarbeit, Kinderarbeit und jede Form der Ausbeutung oder Diskriminierung strikt ab und achten auf die Einhaltung entsprechender Gesetze. Wir setzen bei unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern voraus, dass auch sie sich der Einhaltung und Förderung der internationalen Menschenrechte verschrieben haben.

#### **3.2. Fairer Handel und Kartellrecht**

Fischer & Plath steht uneingeschränkt zur marktwirtschaftlichen Ordnung und wir verpflichten uns, den freien und fairen Wettbewerb einzuhalten. Wir treffen in keiner Form Absprachen in Bezug auf Preise, Märkte, Kunden, Produkte oder andere marktsensitive Aspekte.

Alle Beschäftigten von Fischer & Plath sind verpflichtet, die Vorschriften des Kartell- und Wettbewerbsrechts einzuhalten. Das Unternehmen verbietet jegliche Verhaltensweisen, die das Ziel verfolgen oder bewirken, den freien und fairen Wettbewerb zu behindern, einzuschränken oder zu verfälschen. Dies bedeutet beispielsweise, dass keiner unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Wettbewerbern Gespräche führt, bei denen Preise, Qualität oder sonstige relevante Produktionsinterna abgesprochen werden. Absprachen mit Geschäftspartnern und Dritten über einen Wettbewerbsverzicht, über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder über die Aufteilung von Kunden, Gebieten oder Produktionsprogrammen sind ebenfalls unzulässig. Darüber hinaus erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern die volle Wahrnehmung ihrer Eigenverantwortung zur Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs.

Unsere mehr als 55-jährige Erfolgsgeschichte basiert allein auf unseren unternehmerischen Erfolgsfaktoren, unserem integren Verhalten und insbesondere auf unserer Qualität, Zuverlässigkeit und Fairness.

#### **4. Korruptionsbekämpfung**

*„Korruption und Bestechung und Vorteilsgewährung und Vorteilsannahme widersprechen in vollem Umfang unseren Unternehmensprinzipien und ethischen Grundsätzen und sind daher im Unternehmen strikt verboten. Korruption wirkt dem fairen Wettbewerb entgegen und kann Fischer & Plath sowohl wirtschaftlich als auch in seiner Reputation gefährden.“*

*Zitat Ralf Mertens*

##### **4.1. Was ist Korruption?**

Korruption wird als Verhaltensweise definiert, die darauf abzielt, in bestimmter Weise Einfluss auf Handlungen oder Entscheidungen im Geschäftsleben zu nehmen. Korruption ist strafbar.

##### **4.2. Verhaltensrichtlinien – Die Dos and Don'ts**

- Zuwendungen, etwa im Rahmen von Einladungen oder im Zusammenhang mit Werbemaßnahmen, die dem ausschließlichen Zweck dienen, Geschäftsbeziehungen zu fördern oder um unsere Produkte oder Dienstleistungen zu präsentieren, sind – soweit maßvoll – gestattet, wenn sie unseren Standards entsprechen und geschäftsüblich und ethisch einwandfrei sind.
- Solche Zuwendungen dürfen allerdings nur gewährt oder angenommen werden, wenn sie einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und nicht als Gegenleistung und unrechtmäßiger Vorteil angenommen oder gewährt werden. Geschenke (Streuartikel), wie z. B. Kugelschreiber, Notizblöcke, Wandkalender usw., dürfen gewährt und angenommen werden.

#### **4.2. Verhaltensrichtlinien – Die Dos and Don'ts**

- Der Geschenkwert sollte **max. 10,- €** nicht überschreiten. Könnte sich aus Marketingaktivitäten heraus ein anderer, höherer Wert ergeben, muss dieser vorab durch die Marketingleitung genehmigt werden.
- Erhalten Sie persönliche Geschenke in einem höheren Wert oder sind sich unsicher, ob ein Geschenk angenommen werden darf, fragen Sie bitte bei Ihrem Vorgesetzten oder in der Personalabteilung nach.
- Geschenke, die den Wert von ca. 10,- € überschreiten und nach Prüfung als zweifelhaft erscheinen, sind in der Personalabteilung abzugeben und werden von Fischer & Plath entweder an den Absender zurückgeschickt oder im Rahmen eines Firmensponsorings karitativen Zwecken zur Verfügung gestellt.
- Erlangt Fischer & Plath Kenntnis davon, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter sich, zur Umgehung dieser Regelung, Geschenke an die Privatadresse schicken lässt, muss der Beschäftigte mit disziplinarischen Konsequenzen bis hin zur Kündigung rechnen.

#### **4.3. Wir bleiben integer und handeln rechtschaffen**

Fischer & Plath verpflichtet daher sich und alle Beschäftigten, niemals einen Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner oder Dritte unrechtmäßig, durch z. B. Sachleistungen, Geldzahlungen, Dienstleistungen, Bewirtungen oder Geschenke, zu beeinflussen oder sich beeinflussen zu lassen und sich strikt an diese Regelung zu halten. Im Zusammenhang mit unserer geschäftlichen Tätigkeit dürfen keine persönlichen Vorteile gefordert, angenommen, angeboten oder gewährt werden.

## **5. Umgang mit Spenden und Sponsoring**

### **5.1. Spenden**

Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und engagieren uns mit Spenden, um Bildung, Kultur, soziale oder humanitäre Projekte zu fördern. Fischer & Plath vergibt Spenden – das heißt Zuwendungen – ausschließlich auf freiwilliger Basis ohne Erwartung einer Gegenleistung.

### **5.2. Sponsoring**

Wir nutzen unsere Aktivitäten im Sponsoring, um regelmäßig auch eigene unternehmensbezogene Ziele der Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit zu verfolgen. Mit unseren Sponsoring-Aktivitäten unterstützen wir Projekte im Bereich der Kunst, Kultur, Bildung, Wissenschaft, Sport und für soziale Anliegen.

Bei Spenden und Sponsoring achten wir auf ein ordnungsgemäßes und transparentes Vorgehen und setzen diese nur im Rahmen der jeweiligen geltenden Gesetze und in Übereinstimmung mit den hierfür geltenden internen Regelungen ein. Wir vergeben Spenden nur an Einrichtungen, die als gemeinnützig anerkannt oder durch besondere Regelung zur Annahme von Spenden befugt sind.

Die Vergabe von Spenden und Sponsoring erfolgt transparent. Zweck, Spendenempfänger und Zuwendungsbestätigung des Spendenempfängers sind dokumentiert und jederzeit nachprüfbar.

### **5.3. Transparenz und Dokumentation**

Innerhalb von Fischer & Plath stehen wir für absolute Transparenz bei allen geschäftlichen Vorgängen, Entscheidungen und Handlungen. Dies gewährleisten wir durch schriftliche Dokumentation und regelmäßige Kontrollen. Interne als auch externe Datenerfassungen, Aufzeichnungen und Berichte müssen wahrheitsgemäß, korrekt und vollständig sein. Dabei erwarten wir von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in allen Prozessen ein hohes Maß an Sorgfalt sowie die Einhaltung geltender Gesetze, interner Regeln und Standards.

## **6. Interessenkonflikte vermeiden**

In unserem Arbeitsalltag können wir vor Entscheidungssituationen gestellt werden, in denen die Interessen des Unternehmens im Widerspruch zu unseren persönlichen Interessen stehen und Entscheidungen nicht mehr unbefangen im Sinne des Unternehmens getroffen werden können.

Wir erwarten von uns und allen Beschäftigten die Beachtung höchster ethischer Standards. Private Interessen und die Interessen von Fischer & Plath sind strikt auseinanderzuhalten. Deshalb sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Situationen vermeiden, die zu einem solchen Konflikt führen können.

Sie müssen im Kontakt mit bestehenden oder möglichen Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern und Dritten im besten Interesse von Fischer & Plath handeln und jeden persönlichen Vorteil ausschließen.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat die Verpflichtung, bei einem bestehenden oder möglichen Interessenkonflikt seinen Vorgesetzten oder die Personalabteilung zu informieren, um eine rasche Klärung herbeizuführen.

## **7. Umweltschutz**

Der verantwortungsvolle Umgang mit Energie, den natürlichen Ressourcen und der Nachhaltigkeit nimmt einen immer größeren Stellenwert in der Wirtschaft und Gesellschaft ein. Unternehmen werden nicht mehr nur nach ihrem finanziellen Erfolg, sondern auch aufgrund ihres ökologischen und sozialen Handelns beurteilt.

Fischer & Plath nimmt bereits seit vielen Jahren seine Verantwortung gegenüber seinen Beschäftigten, der Umwelt und Gesellschaft wahr und arbeitet konsequent an der Minimierung von Umweltbelastungen und Optimierung des Umweltschutzes. Die Einhaltung aller Gesetze zum Schutz von Mensch und Umwelt ist einer unserer wesentlichen Grundsätze. Dies gilt für unsere Arbeitsprozesse und unsere Produkte.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist daher verpflichtet, verantwortlich mit den natürlichen Ressourcen umzugehen und in seinem Arbeitsbereich die Umwelt zu schützen, Energien nicht zu verschwenden und Abfall zu vermeiden oder auf ein Mindestmaß zu reduzieren.

Ausführliche Informationen zum Fischer & Plath Umwelt-Management-System (UMS) gemäß ISO 14001 stehen Ihnen jederzeit in unserem Intranet zur Verfügung.

## **8. Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Die Gesundheit und Sicherheit sind für uns von elementarer Bedeutung. Wir nehmen unsere Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahr. Wir gewährleisten Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen der jeweils gültigen Bestimmungen sowie auf der Basis unserer internen Gesundheits- und Arbeitsschutzpolitik.

Unsere hohen Sicherheitsstandards, Arbeitsschutzmaßnahmen und die ständige Qualifikation und Schulung sollen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den besten Schutz vor Verletzungen und Unfällen geben.

Unser Ziel und unsere tägliche Herausforderung ist die Senkung der Unfallquote Richtung 0 %.

Durch ständige Verbesserungen der Arbeitswelt und durch vielfältige Schulungsmaßnahmen erhalten und fördern wir die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeiter.

Jeder unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trägt zur Förderung seiner Gesundheit am Arbeitsplatz bei und ist persönlich dafür verantwortlich, jederzeit sicher zu arbeiten und alle geltenden Gesetze und Vorschriften sowie unternehmensinternen Richtlinien zum Schutze der Gesundheit und Sicherheit einzuhalten.

### **8.1. Nebenbeschäftigung**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen einer Nebenbeschäftigung nachgehen, es ist jedoch für jeden Beschäftigten verpflichtend, die gesetzlichen Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes dabei strikt einzuhalten. Die Nebenbeschäftigung ist jedoch unzulässig, wenn sie zu einer Beeinträchtigung der Arbeitsleistung führt, den Pflichten im Unternehmen widerspricht oder wenn die Gefahr einer Interessenkollision besteht. Der Urlaub dient der Gesundheitsförderung und der Gesundheitserhaltung, daher ist eine Nebenbeschäftigung an den Urlaubstagen nicht erlaubt. Die arbeitsvertraglichen Pflichten zur Anzeige bzw. Genehmigung von Nebenbeschäftigungen sind vorher von der Personalabteilung einzuholen.

## **9. Schutz des Firmeneigentums**

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, mit dem Eigentum des Unternehmens verantwortungsvoll und sorgsam umzugehen.

Kein Beschäftigter von Fischer & Plath ist berechtigt, Betriebsmittel, welcher Art auch immer, für persönliche Zwecke zu nutzen oder einzusetzen, es sei denn, deren Nutzung für persönliche Zwecke ist der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter durch arbeitsvertragliche Regelung, separate Vereinbarung oder durch den Vorgesetzten ausdrücklich gestattet worden.

Dies gilt grundsätzlich auch für die Nutzung von Telefonen, den Einsatz von Computern (z. B. das Installieren von Fremdsoftware) und die Nutzung des Internets sowie die Versendung von E-Mails als auch für die Nutzung des Firmenfuhrparks. Kein Firmeneigentum darf ohne vorherige ausdrückliche Genehmigung vom Firmengelände entfernt werden.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, das Eigentum des Unternehmens vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch zu schützen.

## **10. Schutz des Betriebsgeheimnisses**

Unser Know-how und unsere Erfahrung sind für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens maßgeblich.

Es ist strikt untersagt, interne Informationen beispielsweise über Preise, Lieferanten, Kunden, Mitarbeiter und Geschäftspartner an Unbefugte innerhalb wie außerhalb von Fischer & Plath weiterzugeben. Dies gilt gleichermaßen auch für Geschäftsstrategien, Konstruktionen, Entwicklungen oder Inhalte des internen Berichtswesens.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, über alle Informationen zu Betriebs- und Geschäftsaktivitäten Stillschweigen zu bewahren.

Dies gilt sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach dessen Beendigung.



## **11. Datenschutz und Datensicherheit**

### **11.1. Datenschutz**

Der Schutz vertraulicher und personenbezogener Daten gehört zu den Grundsätzen, nach denen wir unser Geschäft führen.

Erheben, speichern, verarbeiten oder übertragen wir personenbezogene Daten, geschieht dies ausschließlich im Zusammenhang mit den geltenden Gesetzen oder gesetzlichen Vorgaben.

Wir verpflichten uns, dass die Verwendung von Daten für die betroffenen Personen transparent ist, ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung und gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung gewahrt werden.

### **11.2. Datensicherheit**

Wir schützen personen- und geschäftsbezogene Daten vor unberechtigtem Zugriff, Verlust oder Manipulation. Dafür nutzen wir verschiedene, stets einen hohen Standard einhaltende technische und organisatorische Mittel unter Berücksichtigung der geltenden Gesetze.

Wir versichern, dass die uns zur Verfügung stehenden Daten nicht an Dritte weitergegeben werden und alle Persönlichkeitsrechte unserer Ansprechpartner gewahrt bleiben.

Jeder unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist verpflichtet, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen sowie die gesetzlichen und betrieblichen Regelungen zur Informationssicherheit einzuhalten und die Fischer & Plath anvertrauten vertraulichen, geheimen und personenbezogenen Daten vor missbräuchlicher Verwendung zu schützen und unbefugte interne und externe Nutzung zu verhindern.

## 12. Handlungsrichtlinien und Meldung

Die persönliche Integrität und ein sicheres Urteilsvermögen jedes Einzelnen bei Fischer & Plath sind durch nichts zu ersetzen.

Sollten Sie unsicher sein, ob eine Entscheidung oder eine Vorgehensweise im Einklang mit den Anforderungen unseres Verhaltenskodex steht, kann Ihnen die Beantwortung der Fragen durch die „Daumen hoch – Daumen runter“ Methode als erster Wegweiser für zulässiges Verhalten dienen:

- Ist mein Verhalten legal und steht es im Einklang mit unternehmensinternen Richtlinien?
- Verhalte ich mich im besten Interesse des Unternehmens und frei von konkurrierenden oder eigenen Beweggründen?
- Entspricht mein Verhalten oder das meiner Kollegin oder meines Kollegen den Werten von Fischer & Plath?
- Würde ich mich dafür in die Verantwortung nehmen lassen?
- Wird durch mein Verhalten der gute Ruf von Fischer & Plath gewahrt?

Wenn Sie alle Fragen mit „Ja“ beantworten können, ist Ihr Verhalten mit hoher Wahrscheinlichkeit regelkonform, verantwortungsvoll und vertretbar. Bleiben jedoch Zweifel in Hinblick auf eine dieser Fragen bestehen oder Ihr Zweifel ist einem ganz anderen Sachverhalt zuzuordnen, so suchen Sie Rat und Unterstützung bei Ihrem Vorgesetzten oder der Personalabteilung.

Offenheit, Vertrauen und Transparenz in Bezug auf mögliche Konflikte und entdeckte Verstöße helfen bei der Umsetzung dieses Verhaltenskodex. Gemeldete Verstöße werden sorgfältig untersucht und haben, wenn sich diese bestätigen, disziplinarische Konsequenzen für die betroffene Person zur Folge. Vorsätzlich falsch gemachte Behauptungen werden ebenso disziplinarisch geahndet.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Verstöße nach bestem Wissen und Gewissen melden, werden von Fischer & Plath geschützt und haben keine persönlichen Konsequenzen zu befürchten.

### 13. Hinweisgebersystem

Die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, interner Regeln und der Verhaltensgrundsätze, hat bei Fischer & Plath oberste Priorität. Der Erfolg unseres Unternehmens basiert auf Integrität und Compliance. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, ist es wichtig, von möglichem Fehlverhalten von Mitarbeitenden, zu erfahren und dieses zu unterbinden. Im Hinweisgebersystem von Fischer & Plath werden eingehende Hinweise absolut vertraulich bearbeitet. Auch außenstehenden Dritten steht es zur Meldung von Hinweisen zur Verfügung.

Eine wichtige Säule des Hinweisgebersystems ist der Grundsatz des fairen Verfahrens. Es garantiert den größtmöglichen Schutz für Hinweisgeber\*innen, die an der Aufklärung des gemeldeten Fehlverhaltens mitwirken und Hinweise in gutem Glauben melden. In gutem Glauben bedeutet, aufrichtig der Meinung zu sein, dass es sich um einen Verstoß gegen betriebliche Werte, interne Regelungen oder Gesetze handelt.

**Wissentliche Falschmeldungen (z.B. Verleumdungen) sind unzulässig und strafbar!**

Wir bedanken uns dafür, dass Sie Verantwortung übernehmen. Vielen Dank für die Kooperation!

#### **Welche Verstöße können gemeldet werden?**

Grundsätzlich können alle Verstöße gegen den Code of Conduct (Verhaltenskodex) und gegen andere Richtlinien, sowie alle sonstigen Verstöße gegen Gesetze / Verordnungen, die mit einer Strafe oder Geldbuße bedroht sind (Straftat oder Ordnungswidrigkeit) über das Hinweisgebersystem gemeldet werden.

**Beispielsweise können die Hinweise diese Themen betreffen:**

- **Fehlverhalten und Interessenkonflikte**  
Beispiele: Veruntreuung, Unterschlagung, Urkundenfälschung, Bestechung, Korruption oder Annahme von Schmiergeldern und hochwertigen Geschenken
- **Umweltschutz, Umweltrechte und geltende Gesetze**
- **Datenschutz und IT-Sicherheit**  
Beispiele: Nicht autorisierte oder illegale Nutzung/Übertragung von vertraulichen oder geschützten Informationen, Verrat von Betriebsgeheimnissen oder unrechtmäßige Manipulation von IT-Netzwerken oder Betriebssystemen oder Datenschutzverstöße.

○ **Personalangelegenheiten**

Beispiele: Sexuelle Belästigung, Mobbing, Diskriminierung, Gewalt am Arbeitsplatz, Diebstahl, Verletzung von Richtlinien zum Umgang von Drogen und Alkohol, Menschenrechte oder Bedrohungen.

○ **Sonstiges**

Auch Themen, die hier nicht explizit als Beispiel aufgeführt werden, können gemeldet werden.

Hinweise, die nicht im Zusammenhang mit einer beruflichen Tätigkeit bei Fischer & Plath stehen, werden nicht bearbeitet.

Betrifft Ihr Anliegen Produkte von Fischer & Plath oder Sie haben Fragen zu einem unserer Produkte? Dann wenden Sie sich bitte an die entsprechenden Ansprechpartner, die Sie in der Rubrik „**Kontakt**“ auf dieser Seite finden.

**Worauf muss bei der Meldung geachtet werden?**

Bitte beschreiben Sie den Vorfall so detailliert wie möglich. Wir benötigen insbesondere Informationen zu den folgenden Fragen:

- Was haben Sie wahrgenommen / beobachtet?
- Welche Personen sind in den Vorfall involviert?
- Wann geschah der Vorfall?
- Wo haben Sie den Vorfall beobachtet bzw. mitbekommen?
- Wann haben Sie von dem Vorfall gehört?

Bitte beachten Sie, dass Meldungen ohne hinreichend konkrete Anhaltspunkte nicht weiterbearbeitet werden können.

**Wie kann ein Hinweis abgegeben werden?**

Sie haben die Möglichkeit, die Meldung wie folgt abzugeben:

- Per E-Mail: **hinweisgeberstelle@fischer-plath.de**
- Per Post: Vertraulich/Persönlich  
Fischer & Plath GmbH  
Hinweisgeberstelle  
Industriestraße 4  
27804 Berne
- Persönlich: Falls Sie einen persönlichen Termin wünschen, senden Sie uns bitte zur Terminvereinbarung vorab eine E-Mail an **hinweisgeberstelle@fischer-plath.de**

Möchten Sie, dass ein Personalverantwortlicher am Gespräch teilnimmt, dann schreiben Sie dies bitte dazu. Wir melden uns schnellstmöglich bei Ihnen zurück.

#### **Wie bearbeiten wir Ihren Hinweis?**

Nach der Hinweisabgabe erhalten Sie eine Eingangsbestätigung innerhalb von 7 Tagen. Ihre Meldung nehmen wir sehr ernst und sie wird gründlich geprüft. Nur wenn diese erste Bewertung einen Verdacht auf einen Verstoß ergibt, wird eine Untersuchung eingeleitet. Anschließend werden die Ergebnisse der Untersuchung ausgewertet und geeignete Maßnahmen durchgeführt. Sofern weitere Informationen benötigt werden, nehmen wir Kontakt zu Ihnen auf. Wir möchten Sie daher ermutigen, Ihren Namen im Hinweis zu hinterlassen. Unabhängig davon, ob Sie es tun oder nicht, sollten Sie einen sicheren Postkasten erstellen. Dies macht es uns möglich, mit Ihnen zu kommunizieren. Die Bearbeitungsdauer kann je nach Vorfall und Schwere des Vergehens etwas dauern.

Nach Abschluss der Untersuchung werden wir Sie hierüber und die abschließende Entscheidung informieren.

Die Untersuchungen werden mit äußerster Vertraulichkeit durchgeführt. Die Informationen werden in einem fairen und geschützten Verfahren schnellstmöglich verarbeitet. Die vom Vorwurf betroffene Person erhält - so früh wie möglich - die Gelegenheit zur Stellungnahme. Solange ein Verstoß nicht nachgewiesen ist, gilt dabei die Unschuldsvermutung. Sämtliche personenbezogenen Daten werden abhängig von dem Ergebnis der Untersuchung gelöscht. Wurde der Vorwurf widerlegt, erfolgt die Löschung unverzüglich. Sollte sich der Vorwurf bestätigen werden die Daten - abhängig von dem Risiko - gemäß DSGVO nach 5 oder nach 10 Jahren gelöscht.

#### **Datenschutz**

Sie stellen Ihre personenbezogenen Daten freiwillig zur Verfügung. Sie haben auch die Möglichkeit, Ihre Meldung anonym abzugeben. Sofern Sie sich freiwillig dazu entscheiden, Ihre personenbezogenen Daten anzugeben und somit einen nichtanonymen Hinweis zu geben, verarbeiten wir Ihre Informationen zweckgebunden allein zur Bearbeitung Ihres Hinweises auf Grundlage der geltenden Gesetze zur Datenschutzgrundverordnung sowie des Hinweisgeberschutzgesetzes.

Weitere Informationen sowie das Hinweisgeberschutzgesetz finden Sie hier: [www.bundesjustizamt.de](http://www.bundesjustizamt.de)

Berne, im Oktober 2023