CTO
Content Technology & Organization

# CODE OF CONDUCT

# Inhalt

**Vorwort der Geschäftsführung** **4**

**Grundsätze**

Einleitung 6

Grundsätze unseres Verhaltens 7

Verhalten gegenüber Geschäftspartnern 9

Vermeiden von Interessenskonflikten 12

Bestechung und Korruption 15

Umgang mit Informationen 16

Datenschutz 18

Unternehmenskultur und Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden 19

Einhaltung und Umsetzung 22

**Kontaktinformationen** **23**

# VORWORT

# VORWORT

## Liebe Leser:innen und Kolleg:innen,

als Familienunternehmen legen wir bei unserer Arbeit besonderen Wert auf zwischenmenschliche Beziehungen und Glaubwürdigkeit. Das Wohlbefinden und Vertrauen unserer Kunden, Partner und Mitarbeitenden stehen immer im Mittelpunkt unseres geschäftlichen Handelns. In der heutigen Zeit ist offensichtlicher denn je, dass Technologie in Kombination mit Vertrauen einen großen Einfluss auf unsere zukünftige wirtschaftliche Entwicklung hat.

Daher ist Integrität für uns bei der CTO kein bloßes Wort, sondern ein integraler Bestandteil unseres Unternehmensverständnisses. Das bedeutet, dass Ehrlichkeit, Fairness und Vertrauenswürdigkeit das tägliche Handeln und Verhalten unserer Mitarbeitenden sowohl extern als auch intern prägen. Das Verhalten eines jeden Mitarbeitenden beeinflusst die Glaubwürdigkeit unseres Unternehmens und das Vertrauen unserer Kunden, Partner, Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit.

Unser Verhaltenskodex ist ein Leitfaden, der in erster Linie unsere Mitarbeitenden, unser Unternehmen und unser Geschäftsumfeld schützen soll. Er zeigt, dass wir bei CTO die höchsten Standards für ethisches Handeln im geschäftlichen Kontext einhalten und von unseren Partnern und Kunden dasselbe Verhalten erwarten. Es liegt in der Verantwortung eines jeden von uns, diese Standards aufrechtzuerhalten, die Grundsätze des Verhaltenskodex zu befolgen und Bedenken zu äußern, wenn wir das Gefühl haben, dass etwas nicht richtig ist.

Unser Verhaltenskodex ist ein lebendiges Dokument, das sich kontinuierlich entwickelt, um den sich ändernden Anforderungen und Entwicklungen gerecht zu werden. Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden aktiv dazu, Vorschläge zur Verbesserung und Aktualisierung des Verhaltenskodex einzubringen.

Außerdem möchten wir unseren aufrichtigen Dank an unsere Mitarbeitenden aussprechen. Es ist ihr Engagement und ihre Bereitschaft, die Grundsätze des Verhaltenskodexes zu befolgen und unsere Unternehmenswerte zu leben, die unsere Organisation stärken. Ihr Beitrag zur Schaffung einer ethischen und verantwortungsbewussten Unternehmenskultur ist von unschätzbarem Wert und bildet das Rückgrat unseres Erfolgs.

Nur gemeinsam können wir sicherstellen, dass unsere Werte die Grundlage unseres täglichen Handelns bilden und dazu beitragen, dass die CTO ein vertrauenswürdiger Partner und Arbeitgeber bleibt.

Markus Balzuweit

Geschäftsführer der CTO Balzuweit GmbH

Dennis Balzuweit

Geschäftsführer der CTO Balzuweit GmbH

# GRUNDSÄTZE

# EINLEITUNG

Durch unsere Auseinandersetzung mit der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit des Landes Baden-Württemberg (WIN) und der Veröffentlichung unseres Nachhaltigkeits-Zielkonzepts haben wir unser bisheriges Handeln kritisch reflektiert. Herausgekommen sind viele positive Erkenntnisse, aber auch Chancen und neue Sichtweisen für unser zukünftiges Bestehen.

Dieser Verhaltenskodex ist eine dieser Zielsetzungen. Wir möchten hiermit schriftlich die Grundsätze unseres täglichen Verhaltens gegenüber unseren Geschäftspartnern, aber auch innerhalb des Unternehmens festhalten und somit ein rechtmäßiges, verantwortungsvolles und faires Verhalten seitens unseres Unternehmens und unserer Geschäftspartner sicherstellen, auch wenn dieses schon heute gelebt wird.

Wir sprechen uns klar gegen Korruption und korruptes Verhalten, also Annahme oder Gewährung von persönlichen Vorteilen zur Entscheidungsbeeinflussung, aus. Ehrlichkeit, Fairness, Transparenz und vollständige Einhaltung aller Gesetze sind für uns Grundsätze, die wir tagtäglich leben. Die Leistung und Qualität unserer Produkte beziehungsweise Dienstleistungen sollen überzeugen und uns Erfolg im Wettbewerb sichern. Wir möchten nicht erfolgreich sein, weil auf die Entscheidung auf anderem Wege Einfluss genommen wird.

## Orientierungsfragen.

Wir zählen darauf, dass sowohl unsere Mitarbeitenden als auch unser Geschäftsumfeld jede Entscheidung und Handlung, die mit unserem Unternehmen in Zusammenhang steht, nach Kriterien der Legalität und Fairness sowie der Einhaltung unternehmensweiter Richtlinien, dieses Verhaltenskodex und aller Gesetze zu bewerten.

Dieser Verhaltenskodex soll eine Hilfestellung zur Entscheidungsfindung bei geschäftlichen Aktivitäten mit der CTO bieten. Es ist selbstverständlich, dass dieses Dokument nicht alle eventuellen Situationen abdecken kann. Es handelt sich hierbei um einen Ausgangspunkt, nicht aber die alleinige Informationsquelle, wie wir unsere Geschäfte abwickeln.

Wir bitten darum, bei der Anwendung des Verhaltenskodexes den gesunden Menschenverstand und gutes Urteilsvermögen zu nutzen. Falls Fragen zu den Grundsätzen und ihrer Umsetzung auftreten, stehen wir gerne zur Verfügung. Bei Unsicherheit können die folgenden Orientierungsfragen helfen, die richtige Entscheidung zu finden:

- Ist meine Handlung oder Entscheidung legal?
- Entspricht sie den Werten und Leitlinien der CTO?
- Ist sie richtig und frei von persönlichen Interessen?
- Hält meine Handlung oder Entscheidung einer öffentlichen Prüfung stand?
- Hat meine Handlung keine negativen Auswirkungen auf die CTO, unsere Stakeholder und Mitarbeitenden?

Wenn alle Fragen mit „ja“ beantwortet werden können, dann ist die Handlung oder Entscheidung höchstwahrscheinlich nach menschlichem Ermessen korrekt und stimmt mit den Leitlinien dieses Verhaltenskodexes überein.

# 1. GRUNDSÄTZE UNSERES VERHALTENS

## Gesetzestreues Verhalten.

Gesetzestreues Verhalten ist von größter Bedeutung für unser Unternehmen. Alle Mitarbeitenden sind dazu angehalten, sich an die Gesetze und Regeln zu halten, die für ihre Tätigkeiten relevant sind. Wir dulden keinerlei illegales oder unethisches Verhalten und erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie sich in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und unseren internen Richtlinien verhalten.

*„Wir verpflichten uns, alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen einzuhalten, sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene."*

## Offene Aussprache.

Wir legen großen Wert auf Ehrlichkeit und Eigenverantwortung. Grundlage hierfür ist ein offenes Arbeitsklima, das zu freiem und kritischem Denken ermutigt und in welchem sich die Mitarbeitenden, aber auch unsere Geschäftspartner bedenkenlos kritisch zu Sachverhalten äußern können. Den geäußerten Bedenken gehen wir fair, vorurteilsfrei und gewissenhaft nach.

## Umgang miteinander: Vielfalt & Inklusion, Diskriminierungsverbot.

Ein respektvoller, wertschätzender und sozialer Umgang unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung, Herkunft, Bildung und sonstiger persönlicher Eigenschaften ist für uns unverzichtbar. Wir begrüßen und fördern verschiedene Sichtweisen und sehen unsere Vielfältigkeit als einzigartige Kombination, die unser Unternehmen stärkt. Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, dass sie ihren Teil zu einer Atmosphäre des respektvollen Miteinanders beitragen.

Wir dulden keinerlei diskriminierendes und belästigendes Verhalten. Dazu gehören insbesondere Arbeitsplatzschikanen, unerwünschte sexuelle Annäherung, unerwünschter Körperkontakt, unsittliche Angebote oder ein durch beleidigende Witze, Bemerkungen und Erniedrigungen beeinträchtigtes Arbeitsumfeld.

## Fehlerkultur.

In unserer Unternehmenskultur betrachten wir Fehler als Gelegenheiten zum Lernen und zur kontinuierlichen Verbesserung. Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, ehrlich über Fehler zu berichten, ohne Angst vor negativen Konsequenzen. Fehler sollten nicht verschwiegen oder vertuscht werden, sondern stattdessen als wertvolle Quellen für Erkenntnisse und Verbesserungen betrachtet werden. Wir fördern die Offenheit für konstruktive Kritik und Feedback, sowohl intern als auch extern.

Unsere Mitarbeitenden sind dazu angehalten, aus Fehlern zu lernen, Verantwortung zu übernehmen und gemeinsam Lösungen zu finden. Diese positive Fehlerkultur trägt dazu bei, unsere Innovationsfähigkeit zu stärken und unsere Prozesse kontinuierlich zu optimieren, während sie gleichzeitig ein Umfeld schafft, in dem sich jede/r sicher fühlt, Ideen einzubringen und Verantwortung zu übernehmen.

*Unsere positive Fehlerkultur stärkt unsere Innovationsfähigkeit.*

# 2. VERHALTEN GEGENÜBER GESCHÄFTSPARTNERN

## Vertragliche Änderungen und nicht autorisierte Zusagen.

Für den Erfolg der CTO ist Transparenz und Fairness in Geschäftsbeziehungen ausschlaggebend. Um dies sicher zu stellen und das Vertrauen unserer Geschäftspartner in uns zu sichern, treffen wir nur Zusagen, die der Wahrheit entsprechen, ordnungsgemäß im Voraus genehmigt und in schriftlichen Vereinbarungen aufgenommen wurden, welche für alle Parteien verständlich sind.

Es ist verboten, Änderungen an CTO-Verträgen oder allgemeinen Geschäftsbedingungen durch beispielsweise Nebenabsprachen ohne ordnungsgemäße Zustimmung vorzunehmen. Nachträgliche Änderungen und Ergänzungen sind transparent zu dokumentieren.

## Verhalten gegenüber Kunden.

Langfristige Kundenbeziehungen sind essenziell für die CTO. Voraussetzung hierfür ist unserer Meinung nach eine offene, ehrliche und kritikfähige Zusammenarbeit. Wir betrachten unsere Rolle nicht allein als Lieferanten, sondern vielmehr als serviceorientierten Partner. Das heißt: Vor jedem Vertragsabschluss beraten wir potenzielle Kunden ehrlich, transparent und professionell. Ebenso schließen wir Exklusivverträge aus und verlangen von unseren Kunden nicht, dass ausschließlich Produkte und Dienstleistungen der CTO gekauft oder Waren eines Wettbewerbers nicht gekauft werden dürfen, wenn durch eine solche Absprache der Wettbewerb beeinträchtigt werden kann.

## Verhalten gegenüber Lieferanten.

Die Auswahl unserer Lieferanten erfolgt mit größter Sorgfalt und wir hegen faire Geschäftsbeziehungen zu ihnen. Wir stehen im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben für einen fairen Wettbewerb.

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie die Prinzipien unseres Verhaltenskodex respektieren und einhalten. Häufig sind unsere Lieferanten auch unsere Kunden. Wir stellen sicher, dass diese Verbindungen strikt getrennt sind und nicht zu unserem Vorteil genutzt werden.

Eine bevorzugte Behandlung aufgrund von privaten Beziehungen ist verboten. Das ist besonders wichtig, wenn ein:e Mitarbeiter:in die Möglichkeit hat, direkten oder indirekten Einfluss auf die geschäftlichen Angelegenheiten dieses Partners auszuüben. Wenn ein solcher Fall auftritt, ist die zuständige Führungskraft darüber zu informieren, damit die Geschäftsentscheidung im Rahmen unseres internen Freigabeprozesses gemäß dem ‚Vieraugenprinzip' überprüft und genehmigt werden kann.

*Unser Umgang mit Kunden und Lieferanten basiert auf gegenseitigem Respekt, Vertrauen und höchster Professionalität, und wir sind stets bestrebt, ihren Bedürfnissen in jeder Hinsicht gerecht zu werden.*

## 2. VERHALTEN GEGENÜBER GESCHÄFTSPARTNERN

### Verhalten gegenüber Wettbewerbern.

Die CTO hält die Regeln des fairen Wettbewerbs ein. Wir sind überzeugt, dass ein freier Wettbewerb die Effizienz, das Wachstum und die Innovation eines Unternehmens fördert, indem er dazu antreibt, kontinuierlich nach besseren Lösungen zu suchen.

Absprachen mit Wettbewerbern, die den freien und offenen Wettbewerb in unerlaubter Weise behindern, Preise oder Konditionen beeinflussen, Geschäftsgebiete oder Kunden zuteilen, sind nicht erlaubt. Absprachen mit Wettbewerbern über einen Wettbewerbsverzicht oder über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen sind ebenfalls unzulässig.

Interne CTO-Angelegenheiten wie Preise, Verkaufsbedingungen, Kosten, Marktübersichten, organisatorische Abläufe und andere vertrauliche Informationen, aus denen Wettbewerber Vorteile gegenüber der CTO ziehen könnten, sind nicht mit Wettbewerbern zu besprechen.

Bei der Beobachtung des Wettbewerbs wenden wir nur zulässige Mittel an. Jede Vorgehensweise, die unlauter ist oder Haftungsansprüche zur Folge haben könnte, ist nicht zulässig. Jede Form von Preisabsprachen zwischen Wettbewerbern ist verboten.

### Geschäftsbeziehungen mit Organisationen.

Die CTO pflegt keine geschäftlichen Beziehungen mit Organisationen, die als gesellschaftsfeindliche, menschenrechtsverletzende oder terroristische und kriminelle Vereinigungen einzustufen sind oder solche unterstützen.

## 3. VERMEIDEN VON INTERESSENSKONFLIKTEN

Wir respektieren die persönlichen Interessen und das Privatleben unseres Teams. Die CTO erwartet aber von ihren Mitarbeitenden auch Loyalität gegenüber dem Unternehmen und dessen Geschäftspartnern. Im Sinne der Integrität und Transparenz ist deshalb die Vermeidung von Interessenskonflikten von höchster Bedeutung für unser Unternehmen.

Wir erwarten, dass unsere Mitarbeitenden die legitimen Interessen der Firma über persönliche oder externe Interessen stellen. Daher sind Situationen zu vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit Unternehmensinteressen oder Interessen der Geschäftspartner in Konflikt geraten können.

Interessenskonflikte können in verschiedenen Situationen aufkommen. So ist es wichtig, sicherzustellen, dass persönliche Beziehungen nicht dazu führen, dass ein Geschäftspartner bevorzugt behandelt wird. Unsere Mitarbeitenden dürfen sich nicht aufgrund ihrer Position innerhalb der CTO durch die Verwendung vertraulicher Informationen persönliche Vorteile auf direktem oder indirektem Wege verschaffen.

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, in größtmöglichem Umfang die rechtmäßigen Interessen der CTO zu unterstützen. Dies schließt die Vermeidung jeder Konkurrenzsituation mit dem Unternehmen ein. Jegliche tatsächlichen oder potenziellen Interessenskonflikte müssen unverzüglich an Vorgesetzte gemeldet werden, um eine transparente und faire Prüfung sicherzustellen.

Wir erkennen an, dass Nebentätigkeiten außerhalb des Hauptanstellungsverhältnisses, ob sie entgeltlich oder unentgeltlich, selbstständig oder unselbstständig sind, existieren können, sie sollten jedoch niemals den Interessen der Firma widersprechen. Dies gilt insbesondere, wenn diese Nebentätigkeiten in direktem Wettbewerb mit unserem Unternehmen stehen.

## 3. VERMEIDEN VON INTERESSENSKONFLIKTEN

Die Vermeidung von Interessenkonflikten erstreckt sich auch auf die private Meinungsäußerung in der Öffentlichkeit. Wir erkennen die Bedeutung der Meinungsfreiheit an, sehen jedoch gleichzeitig die Verantwortung, die jede:r Mitarbeitende als Vertreter:in unseres Unternehmens trägt. Mitarbeitende sollten sich bewusst sein, dass öffentliche Äußerungen, insbesondere in sozialen Medien und anderen digitalen Plattformen, das Image und den Ruf unseres Unternehmens beeinflussen können.

Es ist daher von entscheidender Bedeutung, in der öffentlichen Kommunikation eine klare Trennlinie zwischen persönlichen Ansichten und den offiziellen Positionen des Unternehmens zu wahren. Jede:r Mitarbeitende sollte vermeiden, private Meinungsäußerungen als offizielle Standpunkte der Firma darzustellen. Wenn sich in der Außenwahrnehmung die offizielle Unternehmensposition und persönliche Meinung nicht trennen lassen, ist sicherzustellen dass die persönlichen Äußerungen nicht im Widerspruch zu unseren Unternehmenswerten,Richtlinien und Grundsätzen unseres Verhaltens stehen. Dies trägt dazu bei, potenzielle Interessenskonflikte zu minimieren und die Reputation unseres Unternehmens zu schützen.

Wir möchten hier gezielt darauf hinweisen, dass Äußerungen im privaten Kontext nicht zwingend auch wirklich Privatsache sind. Aussagen, die den Anschein erwecken, dass die CTO als Arbeitgeber diese Ansichten teilt oder die Tätigkeiten billigt, sind unzulässig. Besonders hervorzuheben sind hierbei Äußerungen in sozialen Medien. Lässt das Profil, in dessen Rahmen die Äußerung erfolgt, einen Rückschluss auf uns als Arbeitgeber zu, sollte man achtsam sein. In einem solchen Fall kann die Öffentlichkeit einen Kontext zwischen der Aussage und dem Arbeitgeber herstellen. Es ist ratsam, sich der möglichen Konsequenzen bewusst zu sein und im Zweifelsfall private und berufliche Profile zu trennen, um berufliche Integrität zu wahren.

Bei Unsicherheit bezüglich der Angemessenheit einer Meinungsäußerung in Verbindung mit dem Arbeitgeber auf sozialen Medien ist es ratsam, im Vorfeld Rücksprache mit der Geschäftsleitung oder dem Marketingteam zu halten. Eine klärende Kommunikation kann dazu beitragen, potenzielle Missverständnisse zu vermeiden und sicherzustellen, dass die Meinungsäußerung im Einklang mit den Unternehmensrichtlinien steht.

*Wir vermeiden Interessenskonflikte und handeln stets im besten Interesse unseres Unternehmens und seiner Beteiligten.*

## 4. BESTECHUNG UND KORRUPTION

Wir als CTO legen höchsten Wert auf Integrität und Ethik in allen Aspekten unseres Geschäftsbetriebs. Deshalb positionieren wir uns klar gegen jede Form der Bestechung und Korruption und verpflichten uns diese abzulehnen und zu verhindern. Wir halten uns strikt an alle relevanten nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften zur Bekämpfung von Korruption und setzen klare Richtlinien für die Offenlegung und den Umgang mit möglichen Interessenskonflikten.

Uns ist bewusst, dass das Anbieten und Entgegennehmen von Vorteilen wie Geschenken, Geschäftsessen und Einladungen zu Veranstaltungen zum Aufbau und Erhalt guter Geschäftsbeziehungen zwischen Menschen und Unternehmen beitragen können. Solche Vorteile können dennoch immer auch Zweifel an unserer Integrität hervorrufen, weshalb Zuwendungen aller Art, sei es von CTO-Mitarbeitenden an Geschäftspartner, deren Mitarbeitenden oder andere Dritte, sowie das Akzeptieren solcher Zuwendungen als Gegenleistung für eine Bevorzugung strikt untersagt sind.

***„Wir verurteilen Bestechung und Korruption in jeglicher Form, und wir handeln stets in strikter Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen und Vorschriften, um solche Praktiken zu verhindern."***

CTO-Mitarbeitende dürfen ihre Position oder Funktion im Unternehmen nicht dazu verwenden, persönliche Vorteile zu fordern, anzunehmen oder zu erlangen. Höflichkeitsgeschenke, die die allgemein akzeptierten Geschäftspraktiken nicht überschreiten, sollten so gestaltet sein, dass der/die Empfänger:in keine Notwendigkeit hat, ihre Annahme zu verbergen, und nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit gedrängt wird. Die Annahme von gelegentlichen Geschenken mit geringem Wert ist gestattet.

Unser Unternehmen verbietet jegliche verdeckten oder unlauteren Zahlungen, Zuwendungen oder Vergünstigungen, die dazu dienen könnten, unangemessenen Einfluss auf Geschäftsentscheidungen auszuüben. Vergütungen und Rückvergütungen (beispielsweise Rabatte) an Vertragspartner dürfen nur auf vertraglicher Grundlage und auf die geschäftlichen Konten der Geschäftspartner gezahlt werden. Wir verpflichten uns, faire und angemessene Vereinbarungen mit unseren Vertragspartnern zu treffen und sicherzustellen, dass finanzielle Transaktionen transparent dokumentiert werden.

Wir verfolgen eine Nulltoleranzpolitik gegenüber Bestechung und Korruption und ermutigen alle Mitarbeitenden und Geschäftspartner, Verdachtsmomente unverzüglich zu melden. Wir sind fest davon überzeugt, dass Integrität und Glaubwürdigkeit die Grundlage unseres langfristigen Erfolgs sind.

# 5. UMGANG MIT INFORMATIONEN

## Interner Informations- und Wissensaustausch.

Der Informationsaustausch innerhalb unseres Unternehmens ist von entscheidender Bedeutung für unsere Zusammenarbeit und den Erfolg unserer Projekte.

Unsere Mitarbeitenden werden ermutigt, ihr Fachwissen und ihre Erfahrungen miteinander zu teilen, um gemeinsam bessere Lösungen zu entwickeln und innovative Ideen zu fördern. Relevantes Wissen, das für die Ausführung von Tätigkeiten innerhalb unseres Unternehmens erforderlich ist, darf nicht rechtswidrig zurückgehalten, manipuliert oder selektiv weitergegeben werden.

Informationen sollten stets korrekt und vollständig an relevante Bereiche weitergeleitet werden, wobei jedoch vorrangige Interessen wie Geheimhaltung und Datenschutz stets angemessen berücksichtigt werden. Bevor Mitarbeitende internes Wissen austauschen, sollten sie sorgfältig prüfen, ob die Informationen für ihre Kolleg:innen relevant und erforderlich sind, um ihre beruflichen Aufgaben zu erfüllen.

Unsere Unternehmenskultur basiert auf Vertrauen und Zusammenarbeit, und der verantwortungsbewusste Umgang mit internem Wissen ermöglicht es uns, dieses Vertrauen aufrechtzuerhalten und gleichzeitig die Integrität unserer Informationen zu schützen.

## Externe Kommunikation.

Wir legen großen Wert auf eine konsistente und professionelle externe Kommunikation im Namen unseres Unternehmens. Aus diesem Grund erfolgt die Veröffentlichung von Unternehmensdaten und -informationen ausschließlich durch die Geschäftsführung oder die befugte Marketingabteilung.

In unserem Bestreben nach transparenter Kommunikation ist uns aber trotzdem wichtig, dass unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, sich eigenständig zu Unternehmensangelegenheiten in den Medien und auf Social-Media-Plattformen zu äußern. Wir ermutigen individuelle Beiträge und Meinungen, möchten jedoch betonen, dass solche Äußerungen nicht automatisch als offizielle Positionen des Unternehmens interpretiert werden sollten.

Während wir die freie Meinungsäußerung fördern, empfehlen wir dennoch im Zweifel eine Abstimmung mit der Marketingabteilung, um sicherzustellen, dass unsere Botschaften kohärent und im Einklang mit unseren Unternehmenswerten bleiben. Die endgültige Verantwortung für persönliche Äußerungen liegt bei dem/der Mitarbeitenden, der/die diese macht.

## 5. UMGANG MIT INFORMATIONEN

### Geistiges Unternehmenseigentum und Vertraulichkeit.

Der Informationsaustausch bildet das Rückgrat jeder geschäftlichen Tätigkeit, und wir betrachten den Schutz von Geschäftsgeheimnissen als oberste Priorität.

Alle CTO-Mitarbeitenden sind verpflichtet, sowohl während ihrer Anstellung als auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sämtliche Geschäftsgeheimnisse zu schützen, unabhängig davon, ob es sich um unternehmensinterne Informationen oder Informationen handelt, die unsere Kunden oder deren Geschäftsgeheimnisse betreffen. Dies schließt auch Vertraulichkeitsvereinbarungen und NDA-Verpflichtungen ein, die während der Zusammenarbeit mit Kunden eingegangen werden. Ausnahmen von dieser Regelung gelten nur für Informationen, die bereits öffentlich zugänglich sind oder von behördlichen Stellen ausdrücklich eingefordert werden.

Der unbefugte Zugang, die Weitergabe oder die Offenlegung von vertraulichen Informationen an Dritte, sei es zu persönlichem Vorteil oder zum Schaden des Unternehmens, ist strengstens untersagt und kann schwerwiegende rechtliche Konsequenzen haben. Diese Maßnahmen sind entscheidend, um das Vertrauen unserer Kunden und Geschäftspartner zu wahren, die Einhaltung rechtlicher Vorschriften sicherzustellen und unsere Wettbewerbsfähigkeit zu wahren. Unsere Verpflichtung zum Schutz vertraulicher Informationen erstreckt sich über die Dauer der Zusammenarbeit hinaus und bleibt eine lebenslange Verantwortung jedes Mitarbeitenden.

**Vertrauliche Kommunikation wird bei uns mit höchster Verantwortung und Sorgfalt gehandhabt.**

# 6. DATENSCHUTZ

## Datenminimierung.

Wir betrachten den Schutz personenbezogener Daten als zentrale Verpflichtung unseres Unternehmens. Die CTO erhebt, verarbeitet und nutzt personenbezogene Daten nur, wenn dies für vertraglich festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist.

Unsere Datenverarbeitung erfolgt nach dem Grundsatz, ausschließlich diejenigen Informationen zu sammeln, die unmittelbar für den jeweiligen Geschäftszweck relevant sind. Wir vermeiden die Erhebung überflüssiger oder sensibler Daten.

## Datensicherheit.

Die Sicherheit Ihrer Daten hat für uns oberste Priorität. Wir ergreifen umfassende technische und organisatorische Maßnahmen, um die Sicherheit und Integrität der Daten, die wir von unseren Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und Kunden erhalten, vor unbefugtem Zugriff, Verlust, Missbrauch oder Diebstahl zu schützen.

## Datentransparenz und Datenschutzrechte.

Transparenz ist ein grundlegendes Prinzip unserer Datenverarbeitung. Jeder hat das Recht auf Auskunft über die Verwendung seiner Daten und die Möglichkeit zur Berichtigung von fehlerhaften oder veralteten Informationen. Datenschutzrechte wie das Widerspruchsrecht, das Recht auf Sperrung oder Löschung von Daten werden von uns uneingeschränkt respektiert und umgesetzt.

Diese Grundsätze bilden das Rückgrat unserer Datenschutzpolitik und unterstreichen unser Engagement für den verantwortungsvollen Umgang mit personenbezogenen Daten.

## Datenschutzbeauftragte:r.

Wir haben einen Datenschutzbeauftragten ernannt, der für die Einhaltung der Datenschutzvorschriften verantwortlich ist und als Ansprechpartner für Datenschutzfragen dient.

### UNSER DATENSCHUTZ-BEAUFTRAGTER

**Herr Markus Altenburg**
**DataGAP GmbH**
Bessemerstr. 82, 12103 Berlin
Tel.: 030 / 577 10 513
E-Mail: datenschutz@cto.de

*„Der Schutz Ihrer Daten ist für uns von höchster Priorität, und wir handeln immer in Übereinstimmung mit den geltenden Datenschutzgesetzen, um Ihre Privatsphäre zu wahren."*

# 7. UNTERNEHMENSKULTUR UND WOHLBEFINDEN UNSERER MITARBEITENDEN

## Soziale Verantwortung und sozialer Fortschritt.

Unsere soziale Verantwortung ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir engagieren uns aktiv in der Unterstützung unserer Gemeinschaften und setzen uns für soziale Fortschritte ein. Dies beinhaltet die Förderung von Bildung, Gleichberechtigung und Vielfalt am Arbeitsplatz sowie die Unterstützung gemeinnütziger Organisationen und Initiativen.

Wir sind davon überzeugt, dass wir als Unternehmen einen wichtigen positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten können und setzen uns für die Förderung eines nachhaltigen sozialen Fortschritts ein.

## Gesundheit und Arbeitsschutz.

Wir sind davon überzeugt, dass für den nachhaltigen und langfristigen Erfolg eines Unternehmens die Menschen verantwortlich sind. Wir sind uns sicher, dass die Unternehmenskultur, die Denkweise und der Führungsstil im Unternehmen entscheidende Faktoren zur vollen Entfaltung des Potenzials unserer Mitarbeitenden sind. Die Gesundheit und das Wohlbefinden dieser sind deshalb von größter Bedeutung für uns. Wir streben nach einem Arbeitsumfeld, das die physische und psychische Gesundheit fördert. Dies umfasst die Bereitstellung sicherer Arbeitsbedingungen, angemessener Schulungen zur Unfallverhütung sowie Unterstützung bei der Bewältigung von berufsbedingtem Stress.

Wir möchten Dich einladen, Dich zu beteiligen und unsere achtsame Unternehmenskultur und Arbeitsbedingungen positiv mitzugestalten. Du kannst dazu zum Beispiel die vorhandenen Feedbackmöglichkeiten nutzen, um uns mitzuteilen „wie es wirklich ist" und zu helfen, stetig besser zu werden.

## Nachhaltigkeit.

Wir sind uns unserer Verantwortung für die Umwelt bewusst und setzen uns für nachhaltige Geschäftspraktiken ein. Dabei bedeutet Nachhaltigkeit immer eine ganzheitliche Betrachtung von ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekten. Der entscheidende Faktor für die Umsetzung bleibt auch hier immer der Mensch, weshalb wir Nachhaltigkeit als selbstverständlichen Teil des Arbeitsalltages etablieren und einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess anstoßen möchten, um ein besseres Morgen zu ermöglichen.

**Mehr dazu in unserem Zielkonzept der KLIMAWIN (früher WIN-Charta):**

**UNSER AKTUELLES ZIELKONZEPT**

*Als Familienunternehmen steht bei uns der Mensch im Mittelpunkt.*

# 8. EINHALTUNG UND UMSETZUNG

### Einführung des Verhaltenskodexes und Fragen.

Der Verhaltenskodex ist immer in der aktuellen Fassung für alle Mitarbeitenden über das Intranet zugänglich. Ebenso wird er in den Onboarding-Prozess aufgenommen, sodass auch neue Mitarbeitende informiert sind.

Bei Fragen oder Unsicherheiten über richtiges Verhalten kann sich jede:r Mitarbeitende an seine/ihre Führungskraft wenden. Grundsätzlich tragen die Geschäftsführer die Verantwortung für die Einhaltung dieser Compliance-Richtlinien.

### Regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung.

Unser Code of Conduct wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Dies geschieht, um sicherzustellen, dass die Richtlinien stets den aktuellen rechtlichen Anforderungen und bewährten Praktiken entsprechen. Wir sind verpflichtet, sicherzustellen, dass unser Verhaltenskodex immer auf dem neuesten Stand ist und die sich ändernde Geschäftsumgebung widerspiegelt.

### Führung und Vorbildfunktion.

Führungskräfte und leitende Angestellte haben eine entscheidende Rolle bei der Förderung eines ethischen Arbeitsumfelds. Sie sollten als Vorbilder für die Einhaltung unserer Richtlinien zur Verhinderung von Bestechung und Korruption fungieren.

Dies bedeutet, dass sie nicht nur die Richtlinien selbst befolgen, sondern auch aktiv daran arbeiten, eine Kultur der Integrität und Ethik im gesamten Unternehmen zu fördern. Dies schafft Vertrauen und Glaubwürdigkeit und stärkt unser Unternehmen.

# 8. EINHALTUNG UND UMSETZUNG

## Schulung und Sensibilisierung.

Wir sind davon überzeugt, dass die Sensibilisierung von entscheidender Bedeutung ist . Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet sich mit den Bestimmungen unseres Verhaltenskodexes auseinanderzusetzen und sich bei Fragen, an die Geschäftsleitung, HR-Abteilung oder die direkte Führungskraft zu wenden. Die Informationen sollen das Verständnis für die Risiken und Konsequenzen von Bestechung fördern und die Sensibilität für ethische Geschäftspraktiken schärfen.

Darüber hinaus werden wir regelmäßig über Änderungen in den Richtlinien und gesetzlichen Anforderungen informieren, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden stets auf dem neuesten Stand und in der Lage sind, ethische Entscheidungen zu treffen.

## Hinweise und Meldekanäle.

Prävention ist immer das beste Mittel. Falls aber trotzdem etwas nicht ordnungsgemäß abläuft, bitten wir Sie uns darauf hinzuweisen, da wir Probleme nur dann beheben können, wenn wir davon wissen. Melden Sie Ihre Compliance-Bedenken im Hinblick auf Gesetze und diese Verhaltensrichtlinien gerne unter: compliance@cto.de

Wenn Mitarbeitende Unterstützung zu einem bestimmten Thema benötigen, das von einem bestimmten Bereich unseres Unternehmens verwaltet wird, steht es ihnen jederzeit frei, sich direkt an die entsprechende Führungskraft zu wenden.

### Verstöße und Sanktionen.

**Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden geahndet. Dies kann disziplinarische Maßnahmen gegen den betroffenen Mitarbeitenden sowie rechtliche Schritte zur Folge haben. Die konsequente Durchsetzung dieser Richtlinien ist von größter Bedeutung, um sicherzustellen, dass unser Engagement für ethisches Verhalten und die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften uneingeschränkt ist.**

## KONTAKTINFORMATIONEN

### ANSPRECHPARTNERIN


**SARAH BALZUWEIT**
Executive Assistant

Telefon: +49 711 718639-108
E-Mail: sarah.balzuweit@cto.de



**HERAUSGEGEBEN AM 04.03.24 VON**

**CTO Balzuweit GmbH**
**Content Technology & Organization**
Lautlinger Weg 3, 70567 Stuttgart
Telefon: +49 711 718639-0
Internet: www.cto.de


CTO
Content Technology & Organization