

## Inhaltsverzeichnis

1	Präambel .....	2
2	Einleitung – Leitlinien von FIS/ASP .....	2
3	Grundsätze zur gesellschaftlichen Verantwortung (Corporate Social Responsibility) .....	3
4	Verhaltenskodex von FIS/ASP .....	4
4.1	Menschenrechte .....	4
4.2	Arbeitspraktiken .....	5
4.3	Umwelt und Nachhaltigkeit .....	5
4.4	Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken .....	6
4.5	Kundenanliegen .....	6
4.6	Einbindung und Entwicklung der Gesellschaft .....	7
4.7	Verwendung von Künstlicher Intelligenz .....	7
4.8	Überwachung und Überprüfung des Kodexes .....	7
4.9	Meldung von möglichem Fehlverhalten .....	8

Ausgedruckt unterliegt das Dokument nicht dem Änderungsdienst

## 1 Präambel

Die vorliegende Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter/innen der Gesellschaften FIS Informationssysteme und Consulting GmbH, Grafenrheinfeld, FIS-ASP Application Service Providing und IT-Outsourcing GmbH, Grafenrheinfeld und deren Geschäftsstellen. FIS/ASP bezeichnet hierbei die Gesellschaften FIS GmbH sowie FIS-ASP GmbH.

Der vorliegende Kodex gilt für alle Mitarbeiter/innen von FIS Informationssysteme und Consulting GmbH sowie von FIS-ASP Application Service Providing und IT-Outsourcing GmbH. Allein aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir auf eine Differenzierung der Geschlechter. Sämtliche Bezeichnungen sowie die genannten betrieblichen Rollen sind nicht geschlechtsspezifisch und gelten gleichermaßen für jede Person.

## 2 Einleitung – Leitlinien von FIS/ASP

FIS/ASP haben in einer Diskussion mit den Mitarbeitern Leitlinien formuliert und festgehalten. Diese enthalten eine Verpflichtung zur Erfüllung von Anforderungen und zur ständigen Verbesserung. Die Leitlinien basieren auf einem grundsätzlichen Verständnis zur gesellschaftlichen Verantwortung, nach welchem FIS/ASP gemeinsam mit jedem Mitarbeiter zu handeln streben.



## 3 Grundsätze zur gesellschaftlichen Verantwortung (Corporate Social Responsibility)

FIS/ASP bekennen sich als weltweit tätige Unternehmen zu nachhaltigem Handeln – im Interesse des Unternehmens, unserer Mitarbeiter und der Gesellschaft – sowie zur Beachtung und Berücksichtigung sozialer und ethischer Standards. Die Achtung dieser allgemeingültigen Grundsätze ist Basis und Voraussetzung für eine glaubwürdige Auseinandersetzung mit gesellschaftlicher Verantwortung. Unsere Mitarbeiter handeln entsprechend. Von Geschäftspartnern erwarten wir, vergleichbare Grundsätze einzuhalten und geeignete Prozesse in ihren und verbundenen Unternehmen einzuführen, welche die Einhaltung dieser Regelungen fördern.

Das Fundament für gesellschaftliche Verantwortung bilden die nachfolgenden Grundsätze, die an die Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UN) angelehnt sind:



## 4 Verhaltenskodex von FIS/ASP

Basierend auf den Leitlinien der FIS/ASP und den Grundsätzen zur gesellschaftlichen Verantwortung wurde ein Verhaltenskodex definiert. Dieser umfasst die nachfolgend aufgeführten Handlungsfelder und beschreibt die Maßnahmen, die wir gemeinsam ergreifen, um unserer Verantwortung gerecht zu werden. Dies erwarten wir ebenfalls von unseren Geschäftspartnern.

### 4.1 Menschenrechte

Die Achtung der Menschenrechte ist die Grundlage für alle Maßnahmen und Aktivitäten. Wir tragen Sorge für die Achtung der Menschenrechte und ergreifen dort, wo es uns möglich ist, auch Maßnahmen zur Förderung und zum Schutz dieser Rechte.

#### *Gebührende Sorgfalt (Due Diligence)*

Wir haben die Verantwortung, mit gebührender Sorgfalt darauf zu achten, dass die Auswirkungen unserer Aktivitäten Menschenrechte nicht verletzen. Dies bezieht sich auch auf die Aktivitäten anderer Organisationen oder Partner, mit denen wir Beziehungen pflegen. Wir möchten dazu beitragen, dass es zu einer anhaltenden Verbesserung der Situation kommt.

Wir sind uns bewusst, dass wir dann als Mittäter angesehen werden, wenn wir anderen Akteuren bei unrechtmäßigen Handlungen, die internationale Verhaltensstandards missachten, Beihilfe leisten oder es unterlassen, dagegen vorzugehen. Durch Sorgfaltsprüfungen kann die Gefahr solcher Konflikt- und Dilemma-Situationen vermieden oder wenigstens im eigenen Einflussbereich verringert werden.

#### *Diskriminierung und schutzbedürftige Gruppen*

Wir verhindern jede Form von Diskriminierung und Benachteiligung und stellen aktiv die Chancengleichheit sicher. Wir treten aktiv für die Achtung und Geltung der bürgerlichen und politischen Individualrechte ein (z.B. Meinungs- und Redefreiheit, das Recht auf friedliche Versammlung und Vereinigung, auf Schutz vor Eingriffen in das Privatleben, Religionsfreiheit).

#### *Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit*

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) hat grundlegende Menschenrechte im Arbeitsumfeld identifiziert. Dazu gehören die Vereinigungsfreiheit, die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, die effektive Abschaffung der Kinderarbeit und die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Diese grundlegenden Menschenrechte respektieren wir und halten sie ein. Unser AGG-Leitfaden (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) für Führungskräfte gibt Anleitung zum Vorgehen bei Beschwerden.

## 4.2 Arbeitspraktiken

Unsere Arbeitspraktiken haben einen Einfluss auf die Achtung der Rechtsstaatlichkeit und das im Unternehmen herrschende Gerechtigkeitsgefühl. Gesellschaftlich verantwortliche Arbeitspraktiken werden als unverzichtbar für soziale Gerechtigkeit, Stabilität und Frieden erachtet.

### *Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnisse*

Eine dauerhafte Aufgabe sehen wir darin zu gewährleisten, dass in den Beschäftigungsverhältnissen Rechte und Pflichten eingehalten werden, auch bei unseren Lieferanten. In Deutschland gehört die Einhaltung des Arbeitsrechts zu den gesetzlichen Pflichten des Arbeitgebers. Zu unserer gesellschaftlichen Verantwortung gehören daher auch die Aktivitäten, an denen wir im Ausland beteiligt sind.

### *Sozialer Dialog*

Ein wirkungsvoller sozialer Dialog soll dazu beitragen, ein tiefes Verständnis zwischen der Organisation und den Mitarbeitern zu ermöglichen und Konflikte zu reduzieren, z. B. durch regelmäßige Team-, Abteilungs- und Betriebsversammlungen.

### *Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz*

Wir achten und fördern Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Dazu gehören z. B. die Vorbeugung von gesundheitlichen Schäden, die durch Arbeitsbedingungen ausgelöst werden können und das Anpassen des beruflichen Umfeldes an die physiologischen und psychologischen Bedürfnisse und Anforderungen. Wir betreiben eine aktive Gesundheitsförderung durch verschiedenste Maßnahmen (Gesundheitstage, Kooperationen mit Gesundheitszentren, Ergonomiepass für alle Mitarbeiter, etc.) und fördern die Sicherheit im Unternehmen bspw. durch Zugangskontrollen, regelmäßige arbeitsmedizinische Betriebsbegehungen und Wartung technischer Einrichtungen, sowie durch die Bereitstellung von Defibrillatoren.

## 4.3 Umwelt und Nachhaltigkeit

Wir sind uns der eigenen Verantwortung für die Umwelt bewusst. Umweltauswirkungen werden sorgfältig identifiziert. Grundsätzlich streben wir danach, die Umweltauswirkungen zu reduzieren, abzuschwächen oder zu vermeiden, den Verbrauch natürlicher Ressourcen nachhaltig zu gestalten und ökologische Grenzen anzuerkennen und einzuhalten. Wir achten daher darauf, möglichst energieeffiziente Arbeitsmittel zu verwenden.

### *Vermeidung der Umweltbelastung*

Wir identifizieren und ergreifen geeignete Maßnahmen, um Umweltbelastungen durch Schadstoffemissionen in die Luft, Einleitungen in Gewässer, Lärm und Abfälle sowie gefährliche Chemikalien zu vermeiden. Energie und Wasser nutzen wir effizient, nichterneuerbare Ressourcen werden zunehmend durch erneuerbare ersetzt, indem wir z. B. Abwärme aus unseren Rechenzentren zur Beheizung von Büroflächen nutzen. Unsere Dünnschicht-Photovoltaikanlagen setzen ein Zeichen für den Klimaschutz. Seit der letzten Erweiterung der Anlagen verfügen wir über insgesamt mehr als 3.000 m<sup>2</sup> Fläche, die mit Dünnschicht-Photovoltaikmodulen belegt sind. Zusätzlich beziehen wir Ökostrom vom regionalen Stromanbieter.

Wir verfolgen eine nachhaltige Unternehmenspolitik und machen uns stark für die Region.

Durch verschiedene Maßnahmen und Aktionen schützen wir die Umwelt, fördern die Nachhaltigkeit und zeigen soziales Engagement. Seit 2022 ist die FIS und seit 2024 die FIS-ASP als klimaneutrale Unternehmen zertifiziert (durch Kompensation mit Klimaschutzzertifikaten).



**KLIMANEUTRALES  
UNTERNEHMEN**  
Ausgezeichnet durch fokus-zukunft.com/12105  
Klimaneutral durch Kompensation  
mit Klimaschutzzertifikaten



## 4.4 Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken

Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken beziehen sich darauf, wie wir unsere Beziehung zu anderen Organisationen gestalten.

### *Korruptionsbekämpfung*

Wir bekämpfen Korruption in jeglicher Form, denn Korruption untergräbt das moralische Ansehen, setzt uns der Strafverfolgung oder Sanktionierung aus und beeinträchtigt unsere Funktionstüchtigkeit.

### *Fairer Wettbewerb*

Wir fördern den fairen und freien Wettbewerb und widersprechen wettbewerbswidrigem Verhalten. Die Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung fördern wir durch vorbildliches Verhalten entlang der eigenen Wertschöpfungskette.

In den meisten Ländern gibt es Gesetze, die den Wettbewerb fördern und sicherstellen wollen. Wir befolgen Kartell- und Wettbewerbsgesetze überall, wo wir Geschäfte tätigen.

Wir achten das Recht auf Eigentum und ergreifen Maßnahmen zum Schutz und der Förderung von Eigentumsrechten, die sowohl materielles als auch geistiges Eigentum umfassen.

## 4.5 Kundenanliegen

Mit dem Verkauf unserer Produkte und Dienstleistungen haben wir die Verantwortung gegenüber dem Abnehmer oder Nutzer.

### *Faire Werbe-, Vertriebs- und Vertragspraktiken sowie sachliche und unverfälschte, nicht irreführende Informationen*

Wir sorgen dafür, dass beim Anbahnen und Abwickeln von Verträgen Fairness waltet. Dazu gehören insbesondere das Bereitstellen und Weitergeben von sachlich korrekten Informationen und eine Informationsvermittlung, die nicht irreführend oder verzerrend ist.

### *Beschwerdemanagement*

Auch nach dem Kauf eines Produktes oder nach Erbringen einer Dienstleistung sind wir für den Kunden erreichbar (z. B. durch unseren 24/7 Support) und berücksichtigen mögliche Anliegen durch ein Beschwerdemanagement.

### *Schutz und Vertraulichkeit von Kundendaten*

Wir schützen das Recht unserer Kunden auf Privatsphäre durch strenge Handhabung des Datenschutzes und der Datensicherheit sowie den bewussten Umgang bei der Nutzung von Daten.

Wir betreiben ein wirksames, integratives Informationssicherheitsmanagement, welches die Disziplinen Datenschutz und IT-Sicherheit mit einbezieht.

## 4.6 Einbindung und Entwicklung der Gesellschaft

Wir streben danach, die Gesellschaft in unsere Aktivitäten einzubeziehen, um damit einen positiven Beitrag zu deren Entwicklung zu leisten. Wir pflegen partnerschaftliche Beziehungen mit lokalen Interessengruppen, um Problemen vorzubeugen oder sie zu lösen. Wir verstehen uns als Teil der Gesellschaft. Wir fördern Kultur, Sport und Bildung, weil dies zum gesellschaftlichen Zusammenhalt beiträgt.

### *Schaffen von Arbeitsplätzen und berufliche Qualifizierung*

Mit dem Schaffen von Arbeitsplätzen, beruflicher Qualifizierung und dem Aufbau von Kompetenzen wollen wir zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit beitragen und die Entwicklung der Gesellschaft fördern. Durch Schulungen fördern wir die Verbreitung von Fachwissen und Fertigkeiten. Dadurch tragen wir zur Schaffung von Wohlstand und Einkommen bei.

## 4.7 Verwendung von Künstlicher Intelligenz

Wir entwickeln KI-gestützte Lösungen nachvollziehbar und übernehmen Verantwortung für deren Auswirkungen im Rahmen der vorgesehenen Entwicklung. Unsere Software ist frei von Vorurteilen und diskriminiert keine Person oder Gruppe. Datenschutz hat höchste Priorität – wir schützen Daten konsequent und setzen modernste Sicherheitsstandards um. Zudem fördern wir energieeffiziente und umweltfreundliche IT-Lösungen. Chancengleichheit und ein inklusives Arbeitsumfeld sind für uns essenziell. Wir verpflichten uns zu ethischen Prinzipien, gesetzlichen Vorgaben und verantwortungsvoller Innovation. Deshalb investieren wir kontinuierlich in KI-Weiterbildung und nachhaltige Technologien.

## 4.8 Überwachung und Überprüfung des Kodexes

Wir sorgen dafür, dass unsere Leitlinien regelmäßig überwacht und überprüft werden. Aufgrund unserer DIN EN ISO 9001 Zertifizierung, nutzen wir nachweislich erfolgreich ein System zur Dokumentenlenkung, welches die zeitlich terminierte Überwachung und Überprüfung von relevanten Dokumenten sicherstellt.

Wir vertrauen unseren Lieferanten, dass sie unseren Verhaltenskodex stets achten. Ein Verstoß gegen die genannten Grundsätze und Anforderungen kann als wesentliche Beeinträchtigung des Vertragsverhältnisses betrachtet werden. Bei Verdacht der Nichteinhaltung von einzelnen Grundsätzen und Anforderungen des Verhaltenskodex behalten wir uns vor, Auskunft über den Sachverhalt und, im Falle der Feststellung eines Verstoßes, die umgehende Beseitigung zu verlangen.

## 4.9 Meldung von möglichem Fehlverhalten

Bei FIS wurde ein Hinweisgebersystem etabliert. Denn nur, wer wertvolle Hinweise erhält, kann proaktiv und frühzeitig gegen Missstände vorgehen, Risiken minimieren, den eigenen Ruf schützen und das Vertrauen nach innen und außen sichern.

Wir dulden keinerlei Versuche, Hinweisgeber zu hindern, mögliche Verstöße zu melden und erwarten dies ebenfalls von unseren Geschäftspartnern. Es erfolgen keine Repressalien im Sinne von Vergeltung, Diskriminierung oder Disziplinarmaßnahmen gegen Hinweisgeber, die in gutem Glauben einen Hinweis abgegeben haben.

Zur Abgabe von Meldungen wurden unterschiedliche, niederschwellige Meldekanäle eingerichtet.

- Postalisch: Jedem Meldenden, ob intern oder extern, ist es möglich, anonym Meldungen über den Postweg an die Firmen zu senden. Nach Eingang in der Verwaltung werden Briefe z. Hd. des/der Compliance Management Beauftragten intern verteilt.
- Telefonisch: Jeder Meldende kann telefonisch Meldungen abgeben. Damit die Anonymität gewahrt bleiben kann, sollten entsprechende Vertrauenspersonen (= Compliance Management Beauftragte) die Meldung entgegennehmen.  
Tel.: +49 9723 99 81-0 (Zentrale; Bitte mit dem/der Compliance Management Beauftragten verbinden lassen)
- E-Mail: Jedem Meldenden steht es offen, seine Meldung per E-Mail zur Kenntnis zu bringen. Die Anonymität wird dann im Nachgang durch die annehmende Person (Vertrauensperson/Compliance Management Beauftragte) hergestellt. Bitte die E-Mail an [compliance@fis-gmbh.de](mailto:compliance@fis-gmbh.de) (FIS) bzw. [asp\\_compliance@fis-asp.de](mailto:asp_compliance@fis-asp.de) (FIS-ASP) richten.
- Persönlich: Jedem Meldenden steht es offen, das persönliche Gespräch zu suchen. Die Anonymität wird dann im Nachgang durch die annehmende Person (Vertrauensperson/Compliance Management Beauftragte) hergestellt.
- Externe Meldestelle: Wenn einem intern gemeldeten Verstoß nicht abgeholfen wurde, bleibt es der hinweisgebenden Person unbenommen, sich an eine externe Meldestelle zu wenden. Der Gesetzgeber stellt externe Meldewege zur Verfügung. Der Gesetzgeber empfiehlt hier, dass diese Personen in Fällen, in denen intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und sie keine Repressalien befürchten, die Meldung an eine interne Meldestelle zu bevorzugen ist.