

LPKF Compliance Kodex

- Richtlinie für gesetzmäßiges und verantwortungsbewusstes Handeln
des LPKF-Konzerns -



Inhalt

Vorwort	03
1 Einleitung	04
2 Gesellschaftliche Verantwortung	06
2.1 Verantwortungsvolles, ethisches und rechtmäßiges Handeln	04
2.2 Gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Integrität	06
2.3 Führung	08
2.4 Spenden, Sponsoring und Wohltätigkeit	09
2.5 Umwelt und technische Sicherheit	10
2.6 Arbeitssicherheit	11
3 Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten	12
3.1 Fairer Wettbewerb	12
3.2 Exportkontrolle / Geldwäsche	13
3.3 Interessenkonflikte	14
3.4 Geschenke, Bewirtungen, Einladungen	15
3.5 Insidergeschäfte	16
4 Umgang mit Daten, Geschäftsgeheimnissen und Betriebsvermögen	17
4.1 Datenschutz und Datensicherheit	17
4.2 Schutz von Knowhow, Patenten, Betriebs und Geschäftsgeheimnissen	18
4.3 Unternehmensvermögen	19

Vorwort

Liebe Mitarbeiter,

als global agierendes Unternehmen trägt LPKF Verantwortung gegenüber seinen Kunden, Mitarbeitern, Aktionären und der Öffentlichkeit. Zu dieser gesellschaftlichen Verantwortung gehört, dass wir uns jederzeit und überall an geltende Gesetze halten, ethische Grundwerte respektieren und nachhaltig handeln. Jeder von uns hat diese Verantwortung wahrzunehmen, sowohl der Vorstand als auch die Führungskräfte und jeder einzelne Mitarbeiter.

Der vorliegende Compliance Kodex ist ein Orientierungsrahmen für alle Mitarbeiter im LPKF Konzern und soll u.a. dabei helfen, unsere im Strategiepapier definierten Unternehmenswerte im täglichen Handeln zu berücksichtigen und konsequent umzusetzen. Er zeigt mögliche Risiko und Konfliktbereiche auf und gibt Verhaltensleitlinien vor. Natürlich kann ein solcher Kodex keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben und alle Fragen, die uns bei unserer täglichen Arbeit begegnen, beantworten. Er wird daher ergänzt durch spezifische gesetzliche Regelungen, Konzernrichtlinien und arbeitsvertragliche Vereinbarungen. In Zweifelsfragen sollten immer vernünftige, an den Grundwerten orientierte Entscheidungen getroffen werden.

Wir bitten Sie, sich mit dem Inhalt dieses Compliance Kodex vertraut zu machen und diesen bei Ihrer täglichen Arbeit einzuhalten.

Der Vorstand

Garbsen, 20.10.2017



Kai Bentz

Bernd Lange

Dr. Ing. Christian Bieniek

Vorsitzender des Konzernbetriebsrats

Garbsen, 20.10.2017



Dirk Bäcker

1. Einleitung

Orientierungsrahmen für Mitarbeiter

Die Implementierung und Kommunikation dieser Der Compliance Kodex ist für jeden einzelnen Mitarbeiter bei LPKF verbindlich. Eine Nichtbeachtung kann zu erheblichen Schäden sowohl für unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter als auch für unsere Geschäftspartner führen. Verstöße gegen den Kodex werden deshalb nicht toleriert. Da Verstöße gegen den Kodex in den meisten Fällen zugleich einen Verstoß gegen allgemein gültiges Recht darstellen, können sie arbeitsrechtliche Konsequenzen, zivilrechtliche Schadenersatzansprüche bis hin zu strafrechtlichen Sanktionen nach sich ziehen.

Richtlinie sowie die Kontrolle der Einhaltung obliegen im besonderen Maße den Führungskräften innerhalb des LPKF-Konzerns. Sie müssen durch ihr Verhalten Integrität vorleben und sicherstellen, dass die ihnen unterstellten Mitarbeiter die Anforderungen des Kodex verstehen und über jene Ressourcen verfügen, die zu ihrer Einhaltung erforderlich sind. Schließlich müssen Mitarbeiter, die Fragen oder Bedenken äußern, ernst genommen und unterstützt werden. Die Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten, Abläufe und Prozesse der Compliance-Organisation im LPKF-Konzern weltweit werden ergänzend in einem Compliance-Leitfaden geregelt.

Bei Zweifeln, Fragen oder Anregungen können sich alle Mitarbeiter an folgende Stellen wenden:

- Vorgesetzte
- Betriebsrat an den europäischen Standorten
- Compliance-Manager Frau Ulrike Thoms-von Meding, Tel.+49 5131 / 7095 1386 oder compliance@lpkf.com
- Human Resources-Compliance, Herr Ralf Heller, Tel. +49 5131 / 7095 1340 oder Ralf.Heller@lpkf.com

An den Standorten können zudem Ansprechpartner für Fälle sexueller Belästigung benannt sein. Diese werden über Aushänge und das Intranet kommuniziert.

Zudem wird im Zuständigkeitsbereich des Konzernbetriebsrats im Falle von Zweifelsfragen zur Auslegung dieses Kodexes eine Compliance-Kommission bestehend aus der Standortleitung, einem Mitglied des Standort-Betriebsrats und dem Compliance Manager hinzugezogen, die Empfehlungen aussprechen kann.

Darüber hinaus steht allen Mitarbeitern und Geschäftspartnern Herr Rechtsanwalt Dr. Carsten Thiel von Herff, Bielefeld, als unabhängiger Vertrauensanwalt unter Tel.: +49521 / 55 7 333 0, mobil +59151 / 58 2 303 21 oder per E-Mail vertrauensanwalt@thielvonherff.de zur Verfügung. Einzelheiten sind in der Richtlinie zum Hinweismanagement geregelt.

Aus Vereinfachungsgründen wird auf eine geschlechtsneutrale Schreibweise verzichtet. Es wird jedoch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sich alle Aussagen im vorliegenden Compliance Kodex stets sowohl an Männer als auch an Frauen richten.

2. Gesellschaftliche Verantwortung

2.1 Verantwortungsvolles, ethisches und rechtmäßiges Handeln

Das geltende Recht bildet den verbindlichen Rahmen für die unternehmerischen Aktivitäten des LPKF-Konzerns. Wir bieten unsere Produkte und Dienstleistungen weltweit an und sind mit unseren Standorten in mehreren Ländern vertreten. Unsere globalen Aktivitäten unterliegen damit verschiedensten länderspezifischen und internationalen Rechtsvorschriften. Jeder Mitarbeiter ist gehalten, die für ihn und seinen Aufgabenbereich relevanten rechtlichen Verbote und Pflichten zu kennen und unbedingt zu befolgen. Mit der Beachtung geltender Rechtsvorschriften handelt jeder Mitarbeiter im Unternehmensinteresse von LPKF. Rechtmäßiges Handeln hat im Zweifel immer Vorrang. Auf dieses Prinzip kann sich jeder Mitarbeiter verlassen.

Darüber hinaus achtet LPKF auf die Einhaltung, Förderung und den Schutz ethischer Grundsätze. Hierunter fallen insbesondere die Vorschriften zum Schutz der Menschenrechte. Die Hochachtung vor Würde und Persönlichkeit des Einzelnen ist dabei eine grundlegende Voraussetzung.

Verstöße gegen diese Grundsätze und Vorschriften können zu gravierenden Nachteilen für LPKF führen, etwa in Form von Bußgeldern und Schadenersatzforderungen oder Reputationsschäden.

- **Wir halten uns stets an geltendes Recht und achten ethische Grundsätze.**

2.2 Gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Integrität

Die vielfältige Belegschaft bei LPKF ist ein wertvoller Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Jeder einzelne Mitarbeiter trägt zum Unternehmenserfolg bei. Deshalb sollen sich bei LPKF alle Mitarbeiter frei entfalten können und die gleichen Chancen haben. Mitarbeiter werden ausschließlich auf Grundlage ihrer beruflichen Leistungen sowie ihrer Sozialkompetenz eingestellt und gefördert.

Der Umgang miteinander ist von Toleranz und Respekt gegenüber der persönlichen Würde, der Privatsphäre und der Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen geprägt. Jede Form des respektvollen Austauschs und der Diskussion ist gewünscht und nicht zu beanstanden, solange der Betriebsfrieden gewahrt bleibt. Jede Form der Diskriminierung oder Belästigung, wird hingegen nicht geduldet, dies gilt insbesondere für Belästigungen sexueller Natur und für jedwede Formen des Mobbings, Stalkings und der Nötigung.

Diese Regeln gelten sowohl für die interne als auch für die externe Zusammenarbeit. Darüber hinaus achten wir auf Verlässlichkeit und das Einhalten von Zusagen. Jeder Mitarbeiter ist angehalten, verantwortungsvoll und pflichtbewusst im Sinne des Konzerns zu handeln. Jedem einzelnen Mitarbeiter muss dabei bewusst sein, dass er durch sein Auftreten, Handeln und Verhalten das Ansehen von LPKF prägt.

- Wir pflegen einen respektvollen Umgang miteinander und mit Dritten.
- Wir verpflichten uns, die Würde eines jeden zu wahren und jede Art von Diskriminierung zu unterlassen.
- Wir verhalten uns als Mitarbeiter politisch und religiös neutral, vermeiden insbesondere jeden politischen und religiösen Extremismus und benachteiligen niemanden, weder aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, aufgrund einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

2.3 Führung

Bei LPKF sollen Führungskräfte eine Vorbildfunktion einnehmen. Sie müssen sich die Anerkennung ihrer Mitarbeiter durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung, Offenheit und soziale Kompetenz erwerben. Jede Führungskraft setzt klare, ehrgeizige und realistische Ziele, führt durch Vertrauen und räumt seinen Mitarbeitern so viel Eigenverantwortung und Freiraum wie möglich ein. Sie ist für die Mitarbeiter auch bei beruflichen und persönlichen Sorgen ansprechbar.

Unsere Führungskräfte sollen gute Leistungen anerkennen und honorieren. Jeder Mitarbeiter soll sich wertgeschätzt fühlen, sich persönlich und fachlich weiterentwickeln sowie Freude an der Arbeit haben.

Die Kultur unserer Zusammenarbeit ist davon geprägt, dass wir die Ziele des gesamten Konzerns in den Vordergrund stellen. Hierzu denken wir bereichs- und länderübergreifend.

- Wir tragen als Führungskräfte die Verantwortung für die uns anvertrauten Mitarbeiter.
- Wir sind ein Konzern und leben danach.

2.4 Spenden, Sponsoring und Wohltätigkeit

Im Rahmen unserer gesellschaftlichen Verantwortung fördert LPKF ausgewählte gemeinnützige Institutionen und Zwecke durch Geld und Sachspenden sowie durch Sponsoringmaßnahmen. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten oder des Anscheins von Inkorrektheit muss jede Spende im Rahmen eines Vier-Augen-Prinzips bewilligt werden. Dabei dürfen keine Spenden zur Herbeiführung einer bestimmten Leistung, Entscheidung oder als Gegenleistung für eine derartige Entscheidung gewährt werden.

- Wir sind uns unserer sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und spenden für ausgewählte Institutionen und Zwecke.
- Spenden und Sponsoringmaßnahmen werden bei uns nur im Rahmen eines transparenten Genehmigungsverfahrens gewährt.

2.5 Umwelt und technische Sicherheit

Der Schutz der Umwelt und die Schonung ihrer Ressourcen sind Unternehmensziele von hoher Priorität. Bereits bei der Entwicklung unserer Produkte müssen umweltfreundliche Gestaltung, technische Sicherheit und Gesundheitsschutz feste Zielgrößen sein. Unsere Maschinen führen durch innovative Technologien zu Effizienzsteigerungen in den verschiedensten Produktionsprozessen. Darüber hinaus tragen eigenständige Ideen zur Prozessoptimierung und damit auch zur Kostenreduzierung und Rohstoffschonung bei. Mit Material und Ressourcen (z. B. Wasser und Energie) gehen wir verantwortungsvoll und sparsam um. Das ist unser Beitrag zum Umweltschutz.

Durch ein gewissenhaftes und sorgsames Handeln setzen wir uns stetig neue Qualitätsansprüche. Damit soll die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer hochwertigen Produkte sichergestellt und deren technische Sicherheit gefördert werden.

- Umweltschutz ist für uns mehr als nur die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften.
- Wir gehen verantwortungsvoll und schonend mit Material und Ressourcen um.
- Wir berücksichtigen alle rechtlichen und technischen Vorgaben und Standards für Produktsicherheit.

2.6 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter bei der Arbeit zu gewährleisten, gehört zu den vorrangigen Zielen und Handlungsfeldern unserer betrieblichen Sozial- und Arbeitsschutzpolitik. Um Gesundheitsgefährdungen, Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten zu vermeiden, sind Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften einzuhalten. Jeder Mitarbeiter achtet auf seine eigene Gesundheit und Sicherheit und auf die seiner Kollegen und ist gehalten, Kollegen und Vorgesetzte über etwaige Missstände oder Auffälligkeiten zu informieren. Diese Verantwortung gilt insbesondere für Vorgesetzte.

Arbeits- und Gesundheitsschutz werden kontinuierlich im Sinne unserer Unternehmensziele weiterentwickelt. Deshalb haben wir an den produzierenden Standorten ein Arbeitsschutz-Managementsystem eingeführt.

- Wir achten auf Arbeitssicherheit und halten alle geltenden Sicherheitsvorschriften am jeweiligen Arbeitsplatz ein.

3. Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten

3.1 Fairer Wettbewerb

Nur der faire Wettbewerb kann sich frei entfalten. Er fördert Effizienz, wirtschaftliche Entwicklung und Innovation. Darum ist es notwendig, jede wettbewerbs- oder kartellrechtlich bedenkliche Situation zu vermeiden - zum Wohle und im Interesse aller Verbraucher. Folglich achten wir explizit darauf, Vereinbarungen sowie aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen mit anderen Unternehmen, die eine unzulässige Wettbewerbsbeschränkung bezwecken oder bewirken, zu vermeiden. Verboten ist es auch, eine marktbeherrschende Stellung zu missbrauchen, indem beispielsweise Kunden ohne sachliche Rechtfertigung unterschiedlich behandelt oder unangemessene Einkaufs oder Verkaufspreise durchgesetzt werden.

Wir verbreiten ebenfalls keine falschen Informationen über Produkte und Leistungen unserer Wettbewerber und versuchen nicht, auf andere unlautere Weise Wettbewerbsvorteile zu erzielen.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten, denn wettbewerbswidriges Verhalten kann nicht nur den guten Ruf von LPKF schädigen, sondern auch empfindliche Bußgelder und Strafen nach sich ziehen.

- **Wir verhalten uns fair im Wettbewerb. Wir verweisen auf unsere eigenen Vorzüge, ohne Mitbewerber zu diskreditieren.**
- **Wir stehen für einen fairen Umgang mit unseren Mitbewerbern, Kunden und Lieferanten.**

3.2 Exportkontrolle/ Geldwäsche

LPKF stellt die Einhaltung aller Vorschriften für den Im- und Export von Waren, Dienstleistungen und Informationen sicher, um den Risiken des grenzüberschreitenden Wirtschaftsverkehrs im Hinblick auf sicherheitspolitische Aspekte angemessen und vollumfänglich zu begegnen. Geschäftsbeziehungen sollen nur mit seriösen Kunden unterhalten werden, deren Tätigkeit in Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften steht und deren Finanzmittel legitimen Ursprungs sind. Um jegliche Form der Geldwäsche zu vermeiden, legen wir Wert auf Transparenz und Eindeutigkeit des Zahlungsverkehrs.

- Wir prüfen unsere Kundenverbindungen und halten uns an Exportbeschränkungen.
- Wir geben keine Gelegenheit für Geldwäsche.

3.3 Interessenkonflikte

Wir legen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter bei ihrer dienstlichen Tätigkeit nicht in Interessen oder Loyalitätskonflikte geraten. Zu solchen Konflikten kann es kommen, wenn ein Mitarbeiter unzulässige persönliche Vorteile aus seiner Position zieht oder wenn er eigene Geschäftsbeziehungen zu den Wettbewerbern, Kunden oder Lieferanten von LPKF unterhält. Dies gilt auch für Geschäftsbeziehungen von Familienangehörigen der Mitarbeiter.

Grundsätzlich gilt, dass alle Situationen, aus denen Interessenkonflikte entstehen können, zu vermeiden sind. Zudem ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, den Vorstand bzw. die jeweilige Geschäfts- oder Standortleitung über alle Beziehungen in Kenntnis zu setzen, die zu Interessenkonflikten führen können.

- Wir vermeiden Situationen, die zu einem wesentlichen Interessen- oder Loyalitätskonflikt führen können.
- Wir treffen unsere unternehmerischen Entscheidungen ausschließlich auf Basis sachlicher Kriterien und lassen uns nicht von persönlichen Interessen und Beziehungen beeinflussen.

3.4 Geschenke, Bewirtungen, Einladungen

Das Ziel von LPKF ist der Aufbau tragfähiger und langfristiger Geschäftsbeziehungen auf Grundlage eines überzeugenden Preis-/ Leistungsverhältnisses. Aus diesem Grund lassen wir unsere geschäftlichen Entscheidungen nicht durch die Gewährung und Annahme von Zuwendungen in Form von Geschenken, Bewirtungen oder Einladungen beeinflussen. Ebenso beeinflussen wir nicht unsere Geschäftspartner. Sofern sich diese Zuwendungen und Vorteile in einem angemessenen Rahmen halten, gelten sie als rechtlich zulässige Kundenpflege und sind nicht zu beanstanden. Wenn solche Zuwendungen aber den angemessenen Rahmen übersteigen und zur Beeinflussung von Geschäftspartnern missbraucht werden, können sie Korruption darstellen. Als Faustformel für einen angemessenen Rahmen kann eine Wertgrenze in Höhe von € 40,- brutto angesehen werden. Geschäftsessen sind nicht zu beanstanden, solange sie sich in einem angemessenen landesspezifischen Umfang bewegen.

Ist es im Verlauf einer Geschäftstätigkeit angemessen oder notwendig, ein Geschenk oder eine Einladung zu übergeben oder entgegenzunehmen, ist dies prinzipiell nur akzeptabel, solange

- jeglicher Anschein von Unredlichkeit und Inkorrektheit vermieden wird
 - der Vorgesetzte davon in Kenntnis gesetzt wurde
 - es keine unangemessenen Auswirkungen auf die Art und Dauer der Geschäftsbeziehung hat.
-
- **Wir lassen es nicht zu, dass die Gewährung von Geschenken, Einladungen oder Spenden unsere oder die Geschäftsentscheidung unserer Partner beeinflusst.**

3.5 Insidergeschäfte

Insiderinformationen sind nicht allgemein bekannte und kursbeeinflussende Informationen über ein börsennotiertes Unternehmen oder seine Wertpapiere, beispielsweise nicht öffentlich bekannte Gewinnprognosen, Verlustrisiken oder Geschäftsinformationen. Unzulässig ist sowohl eine Ausnutzung dieser vertraulichen Informationen für den Erwerb oder die Veräußerung von Wertpapieren als auch die unbefugte Weitergabe an Kollegen oder Dritte.

Um den bloßen Anschein eines Verstoßes gegen Insiderregeln zu vermeiden, dürfen die Mitglieder des Obersten Führungskreises (Management Level 1) sowie Mitarbeiter des Konzerns, die aufgrund ihrer Tätigkeit oder Funktion Zugang zu den noch nicht veröffentlichten Geschäftsergebnissen haben, generell in den 30 Tagen vor der Veröffentlichung der Quartals- oder Jahresabschlüsse keine Geschäfte mit LPKF-Wertpapieren tätigen. Generell sind Informationen, die Auswirkungen auf den Aktienkurs haben können, vertraulich zu behandeln und geheim zu halten.

- Wir halten uns an die Gesetze zum Insiderhandel sowie an die Richtlinien zum Umgang mit Insiderinformationen über unser und andere Unternehmen.

4. Umgang mit Daten, Geschäftsgeheimnissen und Betriebsvermögen

4.1 Datenschutz und Datensicherheit

Die Vorteile der elektronischen Kommunikation sind verbunden mit Risiken für den Persönlichkeitsschutz und die Sicherheit von Daten. Die wirksame Vorsorge gegen diese Risiken ist ein wichtiger Bestandteil des IT-Managements, der Führungsaufgabe und auch des Verhaltens jedes Einzelnen.

Das Recht jedes Einzelnen, über die Nutzung personenbezogener Daten unterrichtet zu werden und eine erforderliche Korrektur, Löschung oder Sperrung der Daten zu verlangen, ist unbedingt zu gewährleisten. Auch bei der technischen und organisatorischen Absicherung vor unberechtigtem Zugang, unbefugter bzw. missbräuchlicher Verwendung, Verlust und vorzeitiger Vernichtung muss ein hoher Standard gewährleistet sein. Dies bedeutet, dass bei der Übermittlung, Ablage und Archivierung von vertraulichen Daten und Informationen nur Kanäle und Einrichtungen benutzt werden dürfen, die eine hinreichende Sicherheit gegen unbefugten Zugriff und Veränderung haben.

- Persönliche sowie firmenbezogene Daten werden von uns vertraulich behandelt und dürfen nicht nach außen getragen werden.
- Wir achten auf IT-Sicherheit und halten uns an die geltenden IT-Sicherheitsrichtlinien.

4.2 Schutz von Knowhow, Patenten, Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen

Als hochinnovatives Technologieunternehmen sind wir uns der Bedeutung geistigen Eigentums im Bereich der Technik und des Designs bewusst. Hier liegen wesentliche Vermögenswerte und entscheidende Wettbewerbsvorteile für LPKF. Umso wichtiger ist der richtige Schutz des eigenen geistigen Eigentums, den wir mit einem umfassenden Innovationsmanagement und der Anmeldung gewerblicher Schutzrechte (Patente, Geschmacksmuster, Marken) sichern. Gleichzeitig tragen wir den Beschränkungen hinsichtlich der Nutzung fremder geschützter Werke Rechnung, indem wir eine entsprechende Genehmigung (Lizenz) des Rechtsinhabers einholen.

Generell sind Informationen (eigene als auch die unserer Geschäftspartner), Know-how und Betriebsgeheimnisse, die als geschützte Informationen gekennzeichnet oder als solche erkennbar sind, vertraulich zu behandeln und geheim zu halten. Dazu gehören zum Beispiel Einzelheiten, die die Organisation des Unternehmens und seiner Einrichtungen betreffen, sowie Geschäfts-, Fabrikations-, Forschungs- und Entwicklungsvorgänge und Zahlen des internen Berichtswesens. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, Daten und Informationen, die ihm im betrieblichen Umgang zur Kenntnis gelangen, ausschließlich in dem zugelassenen Rahmen zu verwenden und bei einer Weitergabe innerhalb und außerhalb des Unternehmens zu prüfen, ob der Empfänger berechtigt ist.

Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit gilt sowohl während als auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei LPKF.

- Wir bewahren Stillschweigen über vertrauliche Informationen über unser Unternehmen, unsere Produkte und Dienstleistungen.
- Wir respektieren das geistige Eigentum von Konkurrenten und Geschäftspartnern.

4.3 Unternehmensvermögen

LPKF stellt seinen Mitarbeitern Geräte und Betriebsmittel zur Verfügung, die für eine effiziente Erfüllung der Aufgaben benötigt werden und verlässt sich darauf, dass die Mitarbeiter verantwortungsvoll und nicht verschwenderisch mit den überlassenen Ressourcen umgehen. Eine Nutzung für gesetzwidrige oder unethische Zwecke ist untersagt. In keinem Fall dürfen Informationen über die betriebliche IT-Infrastruktur abgerufen oder weitergegeben werden, die zu Rassenhass, Gewaltverherrlichung oder anderen Straftaten aufrufen oder einen Inhalt haben, der vor dem jeweiligen kulturellen Hintergrund sexuell anstößig ist.

- Wir pflegen einen verantwortungsbewussten Umgang mit dem Firmeneigentum und verwenden dieses ausschließlich für den vorgesehenen Zweck.
- Wir schützen das Firmenvermögen sowie das Inventar und stellen sicher, dass dieses zu legitimen Geschäftszwecken genutzt wird.

LPKF Laser & Electronics AG Osteriede 7, 30827 Garbsen, Deutschland
einschließlich aller Konzerngesellschaften des LPKF-Konzerns
Telefon: +49 5131 7095 0 Telefax: +49 5131 7095 90
www.lpkf.com