

Code of Conduct (Verhaltenskodex) für die Carl Zeiss Gruppe



We make it visible.

Code of Conduct (Verhaltenskodex) für die Carl Zeiss Gruppe


Über diese Broschüre

Diese Broschüre enthält die textgetreue Wiedergabe einer Konzernrichtlinie der Carl Zeiss Gruppe. Sie trat zum 1. Januar 2007 in Kraft und ist als „Corporate Quality Procedure“ Bestandteil der verbindlichen Richtlinien zum Führungsprozess innerhalb der Unternehmensgruppe. Die Richtlinie „Code of Conduct“ (CQP 0011) gilt für alle in- und ausländischen Organisationseinheiten der Carl Zeiss Gruppe und wird durch die Gruppengesellschaften umgesetzt.

Der Text der Konzernrichtlinie enthält als Anhang Verweise und organisationstechnische Informationen, die hier nicht wiedergegeben sind.

Inhaltsverzeichnis

1	Präambel	1
2	Gültigkeitsbereich	2
3	Unternehmenswerte	2
4	Umgang mit Mitarbeitern und Geschäftspartnern	2
5	Fairer Wettbewerb	2
6	Gewährung von Vorteilen/Entgegennahme von Vorteilen	2
7	Umgang mit Unternehmenseigentum	3
8	Schutz von Geschäftsgeheimnissen	3
9	Verbot von Insidertrading	3
10	Vermeidung von Interessenkonflikten/ private Betätigungen	4
11	Diskriminierungsverbot	4
12	Einhaltung von Exportkontroll- und Zollbestimmungen	4
13	Arbeits- und Gesundheitsschutz	4
14	Umweltschutz	5
15	Informationshandling/Dokumentation	5
16	Verhalten gegenüber Behörden	5
17	Einhalten des Verhaltenskodex und Kontrolle	5



1 Präambel

Im April 2002 hat der Carl Zeiss Vorstand das Unternehmensleitbild Vision verabschiedet, in dem die unternehmerischen Ziele, die Grundsatzstrategie aber auch die Unternehmenswerte der Carl Zeiss Gruppe beschrieben sind, zu denen sich unser Unternehmen bekennt. Abgeleitet aus den Unternehmenswerten legt dieser Verhaltenskodex fundamentale ethische Verhaltensprinzipien fest, die das Handeln von Management sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (im folgenden Mitarbeiter) im Unternehmensalltag bestimmen sollen.

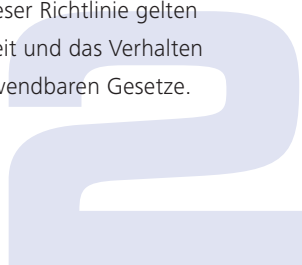
Das Vertrauen unserer Geschäftspartner, Kunden, Aktionäre, von Behörden und der Öffentlichkeit sowie der Wettbewerber in ein verantwortungsbewusstes, gesetzestreues und moralisch integriertes Verhalten aller Mitarbeiter des Konzerns ist von höchster Bedeutung für das Ansehen und den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens und die Wirkung unserer Marke. Den Führungskräften kommt dabei eine Vorbildfunktion zu; von Ihnen wird ein hohes Maß an sozialer und ethischer Kompetenz erwartet.

Wert und Werte, Ökonomie und Moral, Ökonomik und Ethik gehören zusammen. Nachhaltige wirtschaftliche Wertschöpfung ist nur unter Wahrung moralisch/ethischer Werte möglich.

Dieser Verhaltenskodex beschränkt sich auf die Formulierung grundsätzlicher Verhaltensanforderungen in unserer geschäftlichen Tätigkeit und verweist in sensiblen und rechtlich regulierten Bereichen auf weiterführende Unterlagen oder Informationsmöglichkeiten.

2 Gültigkeitsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle in- und ausländischen Organisationseinheiten der Carl Zeiss Gruppe und wird durch die Gruppengesellschaften umgesetzt. Soweit Verhaltensregeln für einzelne Geschäftseinheiten oder Personengruppen in gesonderten Richtlinien festgelegt sind, gelten diese Richtlinien uneingeschränkt neben diesem Verhaltenskodex. Neben und unabhängig von dieser Richtlinie gelten für unsere geschäftliche Tätigkeit und das Verhalten aller Mitarbeiter die jeweils anwendbaren Gesetze.



3 Unternehmenswerte

Kompetenz, Leistungsbereitschaft und verantwortliches Handeln der Mitarbeiter sind eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg von Carl Zeiss. Verantwortung gegenüber Mensch und Natur sowie Fairness und Toleranz sind als Werte unseres Unternehmens im Unternehmensleitbild besonders hervorgehoben. Dazu gehören die folgenden Grundsätze:

- Rechtskonformes und ethisch einwandfreies Verhalten, Beachtung von rechtlichen und kulturellen Rahmenbedingungen
- Loyalität gegenüber Carl Zeiss
- Fairer, höflicher und respektvoller Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Dritten
- Angemessene Berücksichtigung der Interessen von Kunden und Geschäftspartnern
- Soziales Engagement
- Eintreten für Umweltschutz und Arbeitssicherheit
- Unterlassen jeglicher Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder einer bestimmten Rassen- oder Religionszugehörigkeit oder anderer Merkmale
- Verantwortungsbewusstes und transparentes Verhalten beim Umgang mit Risiken,
- Professionalität, Fairness und Verlässlichkeit in allen geschäftlichen Beziehungen

4 Umgang mit Mitarbeitern und Geschäftspartnern

Unsere Geschäftspartner (Kunden, Vertriebspartner und Lieferanten) stehen im Mittelpunkt unserer Aktivitäten. Die Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern sollen von gegenseitiger Verlässlichkeit und Nachhaltigkeit geprägt sein. Die Geschäftspartner erwarten von uns Aufrichtigkeit im Handeln, Höflichkeit im Umgang, Respekt und Fairness. Dazu gehört, dass Entscheidungen transparent und nachvollziehbar getroffen und kommuniziert werden. Diese Grundsätze im Umgang mit Geschäftspartnern können nur umgesetzt werden, wenn sie in gleicher Weise vom Management gegenüber der Mitarbeiterschaft vorgelebt und von den Mitarbeitern untereinander eingehalten werden.

5 Fairer Wettbewerb

Unverzichtbarer Bestandteil einer freien Marktwirtschaft sind Regularien zum Schutz fairen Wettbewerbs. Nahezu alle Länder haben dazu Gesetze erlassen. Dabei geht es insbesondere um

- das Verbot von Absprachen zwischen Wettbewerbern über Preise, Gebietsaufteilungen, Kundengruppen oder Produktionsmengen
- verbotene Preisbindungen von Vertriebspartnern
- das Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung
- die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen, um die Entstehung marktbeherrschender Stellungen zu verhindern

Von besonderer Relevanz sind die in nahezu allen Rechtskreisen verbotenen Absprachen zwischen Marktteilnehmern, die eine Wettbewerbsbeschränkung bezwecken. Verboten sind bereits informelle Gespräche, formlose Gentlemen-Agreements oder auch nur ein abgestimmtes Verhalten, wenn damit eine wettbewerbsbeschränkende Maßnahme verabredet oder umgesetzt werden soll. Schon der Anschein eines solchen konspirativen Geschehens ist zu vermeiden.

Bei Gesprächen mit Wettbewerbern dürfen keine vertraulichen Informationen über Preise und bevorstehende Preisänderungen oder Kunden- und Lieferantenbeziehungen ausgetauscht werden. Ausnahmen gelten, wenn im Rahmen eines bestimmten Projekts, z. B. einer geplanten Akquisition oder Gründung eines Joint-Venture, nach Abschluss einer Geheimhaltungsvereinbarung Informationen offen gelegt werden.

Für Einzelfragen wird auf die Wettbewerbsleitlinien, auf der Intranetseite der Konzernfunktion Recht veröffentlicht, verwiesen. Die Konzernfunktion Recht steht darüber hinaus für Beratungen in Einzelfällen zur Verfügung.

6 Gewährung von Vorteilen/Entgegennahme von Vorteilen

Unser Unternehmen überzeugt durch Preis, Leistung, Qualität und Eignung der angebotenen Produkte und Dienstleistungen. Nach den gleichen Kriterien wählen wir unsere Lieferanten aus.

Für eine Bevorzugung bei der Anbahnung, Vergabe oder Abwicklung eines Auftrags dürfen keine persönlichen Vorteile gefordert, angenommen, angeboten oder gewährt werden.

Geschenke dürfen grundsätzlich nicht verteilt oder angenommen werden. Ausnahmen gelten nur bei allgemein üblichen Gelegenheits- oder Werbegeschenken und bei Geschenken, die der Üblichkeit und Höflichkeit in einem Land entsprechen und mit den jeweiligen gesetzlichen Regelungen vereinbart sind. Besondere Zurückhaltung ist bei Beamten oder Amtsträgern, auch von ausländischen Staaten, geboten.

Auch die leihweise unbefristete Überlassung oder Entgegennahme von Produkten oder anderen Gegenständen kann den Charakter einer verbotenen Schenkung oder einer Vorteilsannahme oder einer Vorteilsgewährung annehmen.

Einladungen von oder durch Geschäftspartner, die nicht im Zusammenhang mit Geschäftsbesuchen stehen, oder die unüblich oder unverhältnismäßig sind, bedürfen der betriebsinternen Genehmigung. Sofern ein Mitarbeiter mit dem Angebot oder dem Verlangen nach einem persönlichen Vorteil konfrontiert wird, ist dies sofort dem Vorgesetzten zu melden.

Bei Spenden ist die Spendenrichtlinie der Carl Zeiss Gruppe CSOP 0060, die Art und Umfang festlegt, einzuhalten.

Für Einzelheiten wird auf die Anti-Korruptionsleitlinien, auf der Intranetseite der Konzernfunktion Recht veröffentlicht, verwiesen. Die Konzernfunktion Recht steht darüber hinaus für Beratungen in Einzelfällen zur Verfügung.



7 Umgang mit Unternehmenseigentum

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, Betriebseinrichtungen, insbesondere Maschinen und Werkzeuge sowie Informations- und Kommunikationssysteme, sorgfältig und zweckbestimmt zu behandeln. Insbesondere Informations- und Kommunikationssysteme dürfen nur für betriebliche Zwecke genutzt werden. Der Arbeitsplatz und alle Einrichtungen, die der Belegschaft oder dem Betrieb dienen, sind stets in Ordnung zu halten; Beschädigungen sind dem Vorgesetzten zu melden.

Ohne ausdrückliche Zustimmung der zuständigen Stelle im Unternehmen darf Unternehmenseigentum nicht für private Zwecke genutzt oder aus dem räumlichen Bereich des Unternehmens entfernt werden.

Spesenabrechnungen dürfen nur nach den jeweils gültigen Spesenordnungen vorgenommen werden.

8 Schutz von Geschäftsgeheimnissen

Unsere Erfindungen und unser Know-how sind für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens von besonderer Bedeutung. Die Förderung kreativer und innovativer Kompetenz unserer Mitarbeiter ist daher von strategischer Bedeutung; ebenso aber auch der Schutz des geistigen Eigentums vor Kenntnisnahme durch Dritte und gegen unbefugten Zugriff von Dritten. Alle Mitarbeiter sind daher aufgefordert, angemessene und erforderliche Sicherheitsstandards sowohl im persönlichen Verkehr als auch in der elektronischen Kommunikation mit Dritten einzuhalten. Das Gleiche gilt für Informationen, die uns von Dritten als vertraulich zugänglich gemacht werden. Einzelheiten ergeben sich aus der CSOP DS 002 „Umgang mit Informationen“.

Ohne Genehmigung dürfen Mitarbeiter in ihrer Eigenschaft als Carl Zeiss Angehörige nicht an öffentlichen Diskussionen (z. B. Vortragsveranstaltungen, Internetforen etc.) teilnehmen oder unternehmensrelevante Informationen in der Öffentlichkeit (z. B. Internet) platzieren.

Für die externe Kommunikation gilt im Übrigen die CQP 0031.

9 Verbot von Insidertrading

Das Insiderrecht verbietet die Ausnutzung einer Insiderinformation zur Erlangung direkter oder indirekter persönlicher Vorteile beim Kauf oder Verkauf von Wertpapieren sowie die unbefugte Weitergabe von solchen Informationen. Insiderinformationen sind nicht allgemein bekannte Tatsachen, die sich auf einen Emittenten von Wertpapieren beziehen, deren Bekanntwerden geeignet ist, den Kurs dieser Wertpapiere erheblich zu beeinflussen, die also für Anleger bei der Entscheidung für oder gegen den Kauf oder Verkauf eines Wertpapiers von Bedeutung sind. Dies können beispielsweise Informationen über geplante Akquisitionen, strategische Allianzen, finanzielle Ergebnisse, neue Produkte, Probleme mit Produkten oder wichtige Verträge sein.

Mitarbeiter, die aufgrund ihrer geschäftlichen Tätigkeit für Carl Zeiss über Insiderinformationen, bezüglich börsennotierter Carl Zeiss Gesellschaften (z. B. Carl Zeiss Meditec AG) oder anderer börsennotierter Unternehmen verfügen, dürfen deren Aktien weder kaufen oder verkaufen noch diese Informationen an Dritte weitergeben. „Dritte“ in diesem Sinne sind auch Familienangehörige bzw. Partner und Freunde oder Carl Zeiss Mitarbeiter, die von der Insiderinformation keine dienstliche Kenntnis haben. Das Verbot gilt solange, bis die Information nicht mehr kursrelevant ist oder öffentlich bekannt gemacht wurde.

Verbotene Insidergeschäfte können erhebliche strafrechtliche und zivilrechtliche Konsequenzen sowohl für den Mitarbeiter als auch für das Unternehmen haben.

10 Vermeidung von Interessenkonflikten/ private Betätigungen

Zur Vermeidung von Interessenkonflikten muss jeder Mitarbeiter die beabsichtigte

- Annahme eines Mandats in einem anderen Unternehmen
- die Aufnahme einer entgeltlichen oder unentgeltlichen Nebentätigkeit
- die Aufnahme einer unternehmerischen Betätigung

seinem Vorgesetzten oder dem zuständigen Personalbereich mitteilen und die Zustimmung einholen. Dies gilt insbesondere für die Übernahme von Funktionen in einem oder für ein Unternehmen, mit dem Carl Zeiss in Geschäftsbeziehung oder im Wettbewerb steht.

Jede Tätigkeit, die für einen Mitarbeiter einen persönlichen Interessenkonflikt bedeuten würde, führt auch dann zu einem Interessenkonflikt, wenn diese Tätigkeit durch ein Familienmitglied bzw. Partner oder Freund oder einen Dritten erbracht wird.

Carl Zeiss unterstützt das gesellschaftspolitische oder soziale Engagement der Mitarbeiter. Eine Betätigung in Vereinen, Parteien oder sonstigen gesellschaftlichen, politischen oder sozialen Institutionen, sei es als Mandatsträger oder im Ehrenamt, darf aber nicht die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben beeinträchtigen.

Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit sollen ohne Bezugnahme auf die Funktion im Unternehmen erfolgen und von Loyalität gegenüber dem Unternehmen geleitet sein.

12

11 Diskriminierungsverbot

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie alle Geschäftspartner haben das Recht auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte, Mitarbeiter und Kollegen.

Niemand darf wegen seiner Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Abstammung, Geschlecht, seiner sexuellen Identität, seines Glaubens oder seiner Weltanschauung, seiner politischen Einstellung, seines Alters, seiner körperlichen Konstitution oder seines Aussehens belästigt oder diskriminiert werden.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die persönliche Sphäre anderer Mitarbeiter zu achten. Sexuelle Belästigung und Mobbing sind verboten.

12 Einhaltung von Exportkontroll- und Zollbestimmungen

Carl Zeiss ist ein global agierendes Unternehmen, das bei seiner weltweiten Geschäftstätigkeit Vorschriften beachten muss, die den freien Warenverkehr beschränken. Verschiedene nationale und internationale Gesetze oder Embargos beschränken oder verbieten den Import, Export oder inländischen Handel von Waren, Technologien oder Dienstleistungen, sowie den Kapital- und Zahlungsverkehr. Die Beschränkungen und Verbote können aus der Beschaffenheit der Ware, dem Herkunfts- bzw. Verwendungsland oder aus der Person des Geschäftspartners herrühren.

Von besonderer Bedeutung sind die nationalen und internationalen Exportkontrollvorschriften. Jeder Mitarbeiter hat diese Kontrollbestimmungen zu beachten, wenn Güter bzw. Dienstleistungen gekauft, vermittelt, hergestellt oder in Verkehr gebracht werden oder wenn Technologien transferiert oder entgegengenommen werden. Das Erfordernis behördlicher Genehmigungen ist vor Ausführung der jeweiligen Handlung zu prüfen.

Ebenso bekennen sich die Carl Zeiss Unternehmen zur Bekämpfung des Schmuggels. Jedes Carl Zeiss Unternehmen sowie die agierenden Mitarbeiter haben bei Import- als auch bei Exportgeschäften die jeweiligen zollrechtlichen Bestimmungen einzuhalten. Verstöße gegen die genannten Vorschriften können, außer den Folgen für die jeweilige Geschäftseinheit, die Reputation des gesamten Konzerns schwer beschädigen und unkalkulierbare Folgen haben. Alle Carl Zeiss Unternehmen müssen die erforderlichen organisatorischen Vorkehrungen treffen und verantwortliche Personen bestimmen, die die Einhaltung der vorgenannten Vorschriften gewährleisten.

Für Einzelheiten wird auf die Exportkontroll-Richtlinie CQP 0040 verwiesen.

13 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Sicherheit am Arbeitsplatz und die Sicherheit unserer Produkte sind für uns ein elementarer Grundsatz.

Von allen Mitarbeitern wird die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften, Gefahrenbewusstsein sowie ein Mitdenken bei allen sicherheitsrelevanten Tätigkeiten erwartet. Dies gilt für sämtliche Gefahren, die sich am Arbeitsplatz unserer Mitarbeiter oder bei der Verwendung unserer Produkte ergeben können.

Erkannte Unfälle oder für möglich gehaltene Gefährdungen und Belastungen sowie Beinahe-Unfälle sind sofort dem zuständigen Vorgesetzten zu melden.

Der Führung der Geschäftseinheiten obliegt es, eine Sicherheitsorganisation aufzubauen und zu überwachen. Jeder Vorgesetzte ist für den Schutz seiner Mitarbeiter verantwortlich und hat sie entsprechend einzuweisen, zu schulen und zu beaufsichtigen. Zur Ermittlung und Bewertung von Gefährdungen und Belastungen für den Menschen sind alle Führungskräfte zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen verpflichtet. Dazu gehört auch die Organisation der arbeitsmedizinischen Vorsorge.

14 Umweltschutz

Unser Unternehmen bekennt sich zum Schutz unserer Umwelt als Unternehmensziel und erklärt die ressourcenschonende Herstellung unserer Produkte zu einem zu beachtenden Produktionsfaktor. Es gelten folgende Leitsätze zum Umweltschutz:

- Wir schonen unsere Umwelt, gehen sparsam mit allen natürlichen Ressourcen um und vermeiden oder reduzieren Belastungen für Mensch und Natur
- Wir berücksichtigen die Anforderungen einer intakten Umwelt bei Entwicklung und Design, im Fertigungsprozess, bei der Verpackung und beim Versand unserer Produkte sowie bei der Verbesserung von Verfahren und der Einführung neuer Anlagen und Produkte

Wir erwarten die Einhaltung aller Gesetze und Verordnungen zum Schutz von Mensch und Umwelt auch von unseren Geschäftspartnern.

Schulungen zum Umweltschutz sind fester Bestandteil von Mitarbeiterqualifizierungsprogrammen. Bei der Entsorgung von Abfällen ist der umweltschonendste Entsorgungsweg zu wählen, der unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten vertretbar ist.

Sollte es zu Vorfällen kommen, die Umweltbelastungen zur Folge haben können, müssen die zuständigen Stellen des Unternehmens unverzüglich und umfassend informiert werden und ihrerseits die gesetzlich vorgeschriebenen Meldungen an die Behörden veranlassen.

Gegenüber der Öffentlichkeit weisen wir durch regelmäßige Umweltberichte nach, dass umweltgerechtes Handeln gelebter Bestandteil unserer Unternehmenskultur ist.

15 Informationshandling/Dokumentation

Eine effektive und erfolgreiche Geschäftstätigkeit setzt voraus, dass alle relevanten Informationen den erforderlichen Adressatenkreis erreichen. Eine unsystematische Streuung von Informationen kann dagegen zu einer Blockade führen. Alle Mitarbeiter sind daher aufgefordert, sorgfältig zu entscheiden, wer mit welchen Informationen versorgt werden muss, um die erforderlichen Entscheidungen rasch und auf einer gesicherten Informationsgrundlage herbeizuführen.

Bei der Weitergabe von Informationen ist auf die Einhaltung ausreichender Sicherheitsstandards zu achten. Jeder Mitarbeiter muss sich also bei der Weitergabe von Informationen über den Grad der erforderlichen Vertraulichkeit im Klaren sein.

Alle die geschäftlichen Tätigkeiten betreffenden relevanten Sachverhalte sind systematisch und reproduzierbar zu dokumentieren. Die gesetzlichen Aufbewahrungsfristen für Dokumentationen sind zu beachten.

16 Verhalten gegenüber Behörden

Carl Zeiss ist bestrebt, mit allen zuständigen Behörden ein kooperatives und von Offenheit geprägtes Verhältnis zu pflegen. Sofern Behörden Verstöße gegen geltendes Recht verfolgen, laufen derartige Verfahren nach bestimmten Regeln ab. Zu diesen Regeln gehört auch das Recht der Betroffenen auf rechtlichen Beistand. Die Wahrnehmung dieses Rechts und die Inanspruchnahme des „Schweigeprivilegs“ ist kein Schuldeingeständnis.

Bei behördlichen Untersuchungen sind unverzüglich die Vorgesetzten sowie die Unternehmensjuristen bzw. in steuerlichen Verfahren die Mitarbeiter der Steuerabteilung einzuschalten.

Kein Mitarbeiter darf Unternehmensdokumente in gedruckter oder elektronischer Form zerstören, entfernen oder verändern, die im Zusammenhang mit einer gerichtlichen, behördlichen oder privatrechtlichen Untersuchung oder Klage stehen.

17 Einhalten des Verhaltenskodex und Kontrolle

Jeder Mitarbeiter erhält ein Exemplar dieses Verhaltenskodex. Es ist jedoch nicht damit getan, diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis zu nehmen. Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, sein eigenes Verhalten anhand der vorstehenden Maßstäbe zu überprüfen und sich der Tätigkeitsbereiche klar zu werden, in denen Verbesserungen möglich sind.

Führungskräfte sind in besonderer Weise verpflichtet, die Vorbildfunktion wahrzunehmen, integeres Verhalten im Geschäftsalltag aktiv vorzuleben und die Mitarbeiter im eigenen Verantwortungsbereich über die diesem Verhaltenskodex zugrunde liegenden Grundwerte zu informieren und den Kodex in die Mitarbeiterschulung einzubeziehen. Die Führungskräfte sind zudem verpflichtet, die Einhaltung des Kodex sicherzustellen und, sofern dies nötig ist, Überwachungsprogramme durchzuführen. Gesetzesverstöße und Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex werden nicht hingenommen. Das Unternehmen wird die Beachtung der vorstehenden Regeln durchsetzen. Verstöße können mit zivilrechtlichen, strafrechtlichen und arbeitsrechtlichen Konsequenzen geahndet werden.

Von jedem Mitarbeiter wird erwartet, dass er sich bei rechtlichen Zweifeln hinsichtlich des eigenen Verhaltens oder bei Hinweisen auf rechtlich zweifelhafte Vorgänge in seinem Arbeitsumfeld Rat und Hilfe bei den Vorgesetzten, den zuständigen Fachabteilungen oder den Interessenvertretungen der Mitarbeiter sucht. Offenheit und Vertrauen sind gerade in Fällen, in denen dem Unternehmen ein Schaden drohen könnte, von großer Bedeutung.

Zudem besteht die Möglichkeit, sich an den Leiter der Konzernfunktion Personal oder den Leiter der Konzernfunktion Recht und Patente unter Zusage strikter Vertraulichkeit zu wenden.

Carl Zeiss AG

Konzernfunktion Recht und Patente

73446 Oberkochen