

Code of Conduct

Kodex für gesetzmäßiges und verantwortungsbewusstes
Handeln in der Softing-Gruppe



complying

optimize!
softing

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	3
1. Rechtmäßig und integer Handeln	4
2. Anwendungsgebiet und Verbindlichkeit	4
3. Grundsätze der täglichen Arbeit und des sozialen Miteinanders	4
3.1 Diversität, Chancengleichheit und Inklusion	4
3.2 Menschenrechte	5
4. Vereinigungsfreiheit	6
5. Gesundheit und Sicherheit	6
6. Umwelt, Energie und Klimaschutz	6
7. Faires Geschäftsverhalten	8
7.1 Umgang mit Unternehmenseigentum	8
7.2 Private Betätigung	8
7.3 Fairer Wettbewerb	8
7.4 Korruptionsbekämpfung und Richtlinien für Geschenke und Einladungen	8
7.5 Lieferkette	9
7.6 Geldwäscheprävention	9
8. Umgang mit Informationen	10
8.1 Insiderregeln und Umgang mit betrieblichem und geistigem Eigentum	10
8.2 IT-Sicherheit, Datenschutz und Informationssicherheit	11
8.3 Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung	11
8.4 Vermeidung von Interessenkonflikten	12
8.5 Kommunikation in der Öffentlichkeit	12
8.6 Verhalten gegenüber Behörden	12
9. Exportkontrolle, Zoll und Steuern	12
10. Einhaltung des Verhaltenskodex	13
10.1 Verantwortung	13
10.2 Meldung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex	13

VORWORT

Liebe Mitarbeiter der Softing Gesellschaften,

das Erscheinungsbild von Softing in der Öffentlichkeit wird geprägt durch das Auftreten, Handeln und Verhalten eines jeden von uns. Jeder ist mitverantwortlich dafür, dass wir als Gruppe weltweit wirtschaftlich erfolgreich sind, aber auch unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden.

Die Unternehmen der Softing AG haben sich einen guten Ruf in den jeweiligen Märkten erarbeitet, indem sie qualitativ hochwertige Produkte herstellen und nachhaltige Geschäfte betreiben und so das Vertrauen der Stakeholder auf der ganzen Welt gewinnen konnten. Obwohl wir in verschiedenen Unternehmen unter eigenständigen Marken und an verschiedenen Standorten und Ländern in großen Teilen der Welt tätig sind, haben wir eine gemeinsame Basis: Unsere Ethik- und Integritätsstandards, die uns seit Jahren leiten.



Dieser „Code of Conduct“ stellt einen Regelungsrahmen dar, der für jeden Mitarbeiter unabhängig von seiner Stellung Gültigkeit hat. Er soll dabei helfen, ethische und rechtliche Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen und prägt den Umgang mit unseren Geschäftspartnern, Mitarbeitern, Aktionären und der Öffentlichkeit. Er ist für alle Mitarbeiter in den Unternehmen der Softing-Gruppe verbindlich.

Wir stehen immer im Spannungsfeld einerseits den wirtschaftlichen Erfolg zu suchen und im Wettbewerb mit anderen Anbietern auch zu erkämpfen, andererseits in diesem Kampf aber weder gegen Recht und Ordnung noch gegen die guten Sitten zu verstoßen. Wir suchen in jedem einzelnen Fall den Erfolg, aber kein Geschäft ist es wert, dafür gegen Gesetze zu verstoßen. Das bedeutet, dass wir unser Geschäft ethisch korrekt, auf Basis unserer gemeinsamen Werte und unter Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften betreiben. Ethik und Compliance ist daher von entscheidender Bedeutung für uns. Die einzelnen Schritte in diesem Spannungsfeld in allen Dimensionen abzuwägen, ist für den einzelnen nicht immer leicht. Hierzu bietet der Code of Conduct Hilfe und Abgrenzung zu Verhalten, das im Namen unserer Unternehmen nicht akzeptabel ist.

Der Code of Conduct soll in erster Linie leiten. Dennoch werden Verstöße gegen den Code of Conduct im Interesse des Unternehmens und aller Mitarbeiter konsequent verfolgt und gegebenenfalls sanktioniert. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sich selbst über die bestehenden internen und externen Regelungen zu informieren und sicherzustellen, dass er in Übereinstimmung mit diesen handelt. Bestehen Zweifel, ob ein Ereignis oder eine Handlung mit den Vorschriften des Softing-Konzerns übereinstimmt, steht immer der Weg über den jeweiligen Vorgesetzten offen. Jeder Vorgesetzte wiederum hat sicherzustellen, dass seine Organisation den Anforderungen des Code of Conduct entspricht.

In diesem Sinne bitte ich Sie, dieses Regelwerk zu lesen und in Ihrem Handeln abzubilden.

Herzliche Grüße

A handwritten signature in black ink, consisting of the initials 'J. L.' followed by a stylized 'VRS'.

1. RECHTMÄSSIG UND INTEGER HANDELN

Der Erfolg der Unternehmen der Softing-Gruppe hat viele Quellen. Nicht zuletzt gehören dazu Kompetenz und das Verantwortungsbewusstsein aller Mitarbeiter.

Unser Ziel ist es, den Wert der Softing-Gruppe nachhaltig zu steigern und im Interesse aller Mitarbeiter sowie der Aktionäre der Softing AG und sonstigen Interessengruppen, insbesondere unserer Kunden, eine hohe Wertschöpfung zu erarbeiten. Dieses Ziel ist eingebettet in Rahmenbedingungen: Recht, soziale Verantwortung, hohe Produktivität, optimale Wirtschaftlichkeit, Kundenorientierung. Softing möchte sein gutes Image bewahren und fördern.

Das unternehmerische Geschehen orientiert sich an den Rechtsordnungen der verschiedenen Länder und Regionen, an Regeln des Zusammenlebens und an ethischen Normen, die der Softing-Gruppe und seinen Mitarbeitern vielfältige Pflichten auferlegen. Pflichten zu erkennen und zu erfüllen ist bisweilen nicht ganz einfach, aber unabdingbar. Kompetenz und Verantwortung sind der Schlüssel zum Erfolg. Beides erwächst auch aus Rechts-treue und ethischem Verhalten.

Alle jeweils anwendbaren nationalen und internationalen Gesetze, Rechtsvorschriften und Regeln, zutreffende behördliche Anforderungen sowie einschlägige internationale Abkommen, Normen, Grundsätze, Standards, Übereinkommen, Leitprinzipien und sonstige jeweils geltende Regelwerke werden eingehalten, wobei stets diejenigen Regelungen vorrangig zu befolgen sind, welche die strengsten Anforderungen stellen.

2. ANWENDUNGSGEBIET UND VERBINDLICHKEIT

Der vorliegende Verhaltenskodex will über besonders wichtige Verantwortungsbereiche informieren. Er soll Mitarbeiter veranlassen, im Zweifelsfall Rat einzuholen. Solcher Rat kann z.B. von Vorgesetzten und von den Fachabteilungen (z.B. Rechtsabteilung oder Personalabteilung) erwartet werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn andere benachteiligt werden könnten, ein eigener

Schaden droht, ein hohes Risiko eingegangen wird oder wenn die Rechtslage unklar ist.

Eine aus Sicht des Einzelnen oder der Softing-Gruppe ungünstige Rechtslage darf nicht ignoriert werden. Die Softing-Gruppe achtet geltendes Recht. Ungesetzliches Verhalten kann vielfältigen Schaden verursachen. Neben den wirtschaftlichen Schäden kann die Gefahr einer Rufschädigung und damit der Schädigung unserer Marktposition treten. Der Wert jedes einzelnen Unternehmens der Softing-Gruppe wird auch durch seinen Ruf beeinflusst. Schon der Anschein einer Rechtsverletzung kann die öffentliche Meinung prägen und damit beispielsweise eine nachteilige Veränderung des Verhaltens unserer Kunden und Anteilseigner nach sich ziehen.

3. GRUNDSÄTZE DER TÄGLICHEN ARBEIT UND DES SOZIALEN MITEINANDERS

3.1 Diversität, Chancengleichheit und Inklusion

Die Verpflichtung zu sozialer und ethischer Verantwortung ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensphilosophie von Softing. Wir respektieren und schützen die persönliche Würde jedes einzelnen Mitarbeiters und pflegen eine Unternehmenskultur von Fairness und gegenseitigem Respekt.

Wir sind ein international ausgerichteter Konzern mit Mitarbeitern aus ca. 40 verschiedenen Ländern und vier Kontinenten. Wir setzen auf Mitarbeiter, die unterschiedliche Erfahrungen, Qualifikationen und Sichtweisen mitbringen und uns mit ihren individuellen Kompetenzen dabei unterstützen, Marktchancen erfolgreich zu nutzen. Die Wahrung von Chancengleichheit, Vielfalt und Fairness ist daher ein zentrales Anliegen unserer Personalpolitik. Wir achten darauf, dass bei der Vergütung keine Ungerechtigkeiten entstehen, etwa aufgrund von Geschlecht oder Alter.

Unsere Kultur der Chancengleichheit und Gleichberechtigung steht auch für ein gerechtes, leistungsbezogenes Entlohnungssystem, bei dem Faktoren wie Geschlecht, Herkunft oder Alter keine Rolle spielen. Werte wie Offenheit, Toleranz und Vielfalt gehören zu unserem

Selbstverständnis als modernes, global agierendes Unternehmen. Wir richten uns deshalb entschieden gegen jede Form von Diskriminierung und befürworten Inklusion in unserem Unternehmen. Diese Werte werden von unseren Mitarbeitern tagtäglich im Sinne gegenseitiger Wertschätzung gelebt, worauf wir besonderen Wert legen.

Jeder Mitarbeiter muss wissen, dass auch sein Verhalten Softing zugerechnet wird und damit dessen Ruf nach außen wie nach innen prägt. Softing erwartet daher von jedem Mitarbeiter einen freundlichen, sachbetonten und fairen Umgang mit Kollegen, Geschäftspartnern, Kunden und sonstigen Dritten. Wir arbeiten mit Kollegen und Geschäftspartnern verschiedener ethnischer Herkunft, Kultur, Religion, verschiedenen Alters, unabhängig von Behinderung, Hautfarbe, sexueller Identität, Weltanschauung und Geschlecht zusammen. Niemand darf aufgrund dieser Merkmale unsachlich benachteiligt, begünstigt, belästigt oder ausgegrenzt werden.

Diese Grundsätze gelten sowohl für die Zusammenarbeit mit den Kollegen im Unternehmen als auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern. Entscheidungen bezüglich Personals, Lieferanten, Kunden und sonstigen Geschäftspartnern treffen wir ausschließlich auf der Basis sachgerechter Erwägungen, niemals aus anderen, sachfremden Motiven.

In einem von Respekt und Fairness geprägten Arbeitsumfeld werden Mitarbeiter vom Zeitpunkt ihrer Bewerbung an und während ihrer gesamten Beschäftigungszeit bei allen Geschäftsentscheidungen streng nach ihren Fähigkeiten und Qualifikationen behandelt, wobei Gleichbehandlung und Chancengleichheit gewahrt und gefördert werden. Alle Bewerber werden im Sinne einer ethischen Rekrutierung einem fairen, leistungsbezogenen Auswahlprozess unterzogen; dieser fußt auf unvoreingenommenen Kriterien und standardisierten Prozessen.

Jegliche Form von Repressalien oder Diskriminierung am Arbeitsplatz hat zu unterbleiben. Bei dauerhaften Konflikten sind der Vorgesetzte und die Personalabteilung mit dem Ziel einer sachgerechten Lösung einzuschalten.

Der Umgang aller Mitarbeiter untereinander sollte in erster Linie von Vertrauen geprägt sein. Kommunikation ist die Grundlage jeglicher Entscheidungsvorbereitung. Jeder Mitarbeiter muss bestrebt sein, neben seinem eigenen Wissen auch das an anderer Stelle im Unternehmen vorhandene Know-how in Entscheidungsprozesse einzubinden. Zu einer erfolgreichen Projektarbeit gehört neben der Teamfähigkeit auch die eigene Initiative.

3.2 Menschenrechte

Die Achtung und der Schutz der allgemeinen Menschenrechte müssen strengstens geachtet und geschützt werden. Unter keinen Umständen werden Sklaverei, Menschenhandel, Zwangsarbeit oder Kinderarbeit toleriert oder davon profitiert.

Softing achtet streng darauf, geltende lokale, nationale, internationale und traditionelle Land-, Wald-, Wasser- und Ressourcenrechte zu respektieren. Besonderes Augenmerk liegt auf dem Schutz der Rechte indigener Völker, lokaler Gemeinschaften und Minderheiten entlang der gesamten Lieferkette, entsprechend der „Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte indigener Völker“.

Es ist den Lieferanten von Softing untersagt, an Landraub teilzunehmen. Sie verpflichten sich, das Verbot der widerrechtlichen Zwangsräumung von Land, Wäldern und Gewässern zu respektieren, insbesondere wenn diese die Lebensgrundlage für Menschen darstellen.

Um sicherzustellen, dass die Rechte der Landnutzer gewahrt werden, verpflichten sich die Lieferanten, die freie, vorherige und informierte Zustimmung (free, prior and informed consent - FPIC) gemäß internationalen Standards einzuholen, wie im Rahmen des UN-REDD-Programms definiert. Zusätzlich wird eine angemessene Entschädigung gewährleistet, wenn Landnutzung gewährt wurde.

Der Einsatz privater und öffentlicher Sicherheitskräfte zum Schutz unternehmerischer Aktivitäten ist nur dann zulässig, wenn diese vollumfänglich den gesamten Katalog der Menschenrechte respektieren.

4. VEREINIGUNGSFREIHEIT

Eine private Betätigung in Vereinen, Parteien oder sonstigen gesellschaftlichen, politischen oder sozialen Institutionen wird von Softing begrüßt, soweit die Inanspruchnahme nicht die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten gefährdet.

Das Recht der Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen ist gemäß den jeweils anwendbaren Regularien zu respektieren und kein Mitarbeiter wegen seiner Funktion oder Mitgliedschaft in einer solchen Interessensgruppe zu benachteiligen.

5. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Die grundlegenden Arbeitnehmerrechte werden für jeden einzelnen Mitarbeiter gewahrt und insbesondere werden gemäß der jeweils geltenden nationalen Gesetzgebung die Einhaltung von Mindestlohn-, Arbeitszeit- und Urlaubsbestimmungen gewährleistet.

In Bezug auf die Sicherheit der Mitarbeiter verpflichten wir uns zur Einhaltung höchster Sicherheits- und Gesundheitsstandards am Arbeitsplatz. Wir sind mit allen internen und externen Qualitäts- und Sicherheitsrichtlinien, -verfahren und -gesetzen vertraut und befolgen diese.

Ferner wurde ein angemessenes und effektives Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagementsystem mit regelmäßiger Information und Schulung der Mitarbeiter implementiert, um Unfällen und Berufskrankheiten bestmöglich vorzubeugen.

6. UMWELT, ENERGIE UND KLIMASCHUTZ

Nachhaltigkeit und Umweltschutz sind zentrale Anliegen von Softing, insbesondere um die Umweltverträglichkeit und Ökoeffizienz unserer Produkte, aber auch bereits des Herstellungsprozesses zu erhöhen. Im Rahmen unserer Geschäftsprozesse ist es wichtig, vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen und Umweltschäden und deren Ursachen zu vermeiden.

Alle Mitarbeiter weltweit sind dazu verpflichtet, schonend mit unseren Ressourcen umzugehen und aktiv beim Umweltschutz mitzuwirken. Vorrangige Ziele sind die Erhaltung und der Schutz der natürlichen Ressourcen, der verantwortungsvolle Umgang mit Rohstoffen, die Vermeidung, Verminderung, Wiederverwertung und das ordnungsgemäße Entsorgen von Schadstoffen und Abfällen, der Ausbau der Energieversorgung durch erneuerbare Energien sowie die bestmögliche Vermeidung von umweltgefährdenden Vorfällen.

Darüber hinaus erkennen wir unsere Verantwortung für Nachhaltigkeit und Umweltschutz gegenüber Lieferanten, Geschäftspartnern und Auftragnehmern an. Im Hinblick auf den verantwortungsvollen Umgang mit Rohstoffen bemühen wir uns bestmöglich, die relevanten Rohstoffe konfliktfrei zu gewinnen.

In Bezug auf unsere Geschäftstätigkeiten als auch auf angebotene Produkte und Dienstleistungen werden die jeweils geltenden nationalen Umweltvorschriften und internationalen Umweltstandards durchgängig beachtet. Im bestmöglichen Umfang sind Belastungen und Gefahren für Mensch und Umwelt sowie Treibhausgasemissionen kontinuierlich zu minimieren. Effektive Mechanismen zur Abfallreduzierung, Optimierung des Umweltschutzes, nachhaltigen Ressourcennutzung und Erhaltung der Bodenqualität sind konsequent zu fördern sowie Umweltschutz, Umweltbilanz und Nachhaltigkeit im täglichen Geschäftsbetrieb fortwährend zu verbessern, wozu ein angemessenes Umweltmanagementsystem implementiert wurde. Entlang der gesamten Lieferkette ist darauf zu achten, dass jegliche Maßnahmen zu unterlassen sind, die die Artenvielfalt negativ beeinflussen und Entwaldungstendenzen beschleunigen. Es werden Lieferanten bevorzugt, die sich für eine nachhaltige Land- und Forstwirtschaft einsetzen.

Wir bekennen uns zum Tier- und Artenschutz. Dazu zählt Tierleid entlang der gesamten Lieferkette zu vermeiden, wo immer es möglich ist. Nationale und internationale Normen zu Tierschutz und Tierwohl gelten uns als Mindeststandards.

Wiederverwertung und Recycling sind entscheidende Praktiken, um Ressourcen zu schonen und Abfall zu reduzieren. Durch die richtige Sortierung und Aufbereitung von Abfällen können wertvolle Rohstoffe wiedergewonnen und in neuen Produktionszyklen verwendet werden.

Wir sind uns bei Softing bewusst, dass eine Optimierung der Energieeffizienz einen wesentlichen Faktor bei der Reduktion des Energieverbrauchs darstellt und damit ein wichtiger Schritt in Richtung Dekarbonisierung ist, also dem Ziel einer maximalen CO₂-Reduktion.

Dies erfordert letztlich den Wechsel zu kohlenstoffarmen oder kohlenstofffreien Energieträgern bei vorangegangenem leistungsstarkem und verlässlichem Ausbau erneuerbarer Energiequellen, durch die Förderung elektrischer Mobilität und die Implementierung effizienter Technologien zur CO₂-Reduktion. Als technischer Innovator und Zulieferer namhafter Hersteller auf dem Gebiet der E-Mobilität sind wir bereits heute Teil dieses Wandels.

Eine gute Luft- und Wasserqualität ist entscheidend für die Gesundheit und das Wohlbefinden von Menschen und der globalen Ökosysteme. Maßnahmen zur Verbesserung der Luftqualität umfassen die Reduzierung von Schadstoffemissionen, insbesondere von Luftschadstoffen wie Feinstaub, Stickoxiden und flüchtigen organischen Verbindungen. Dies kann durch den Einsatz sauberer Technologien, die Förderung nachhaltiger Verkehrssysteme und die Einführung strengerer Emissionsstandards erreicht werden.

Die Erhaltung der Wasserqualität erfordert die Reduktion von Abwasseremissionen und den Schutz von Wasserressourcen vor Verschmutzung. Der Wasserverbrauch ist ein weiterer entscheidender Aspekt, insbesondere in Zeiten verschärfter Wasserknappheit. Eine nachhaltige Wasserwirtschaft beinhaltet die Förderung eines effizienten Wasserverbrauchs, etwa durch Technologien zur Wasserrückgewinnung, die Aufdeckung von Leckagen im Wasserversorgungssystem und eine Sensibilisierung der Mitarbeiter zum sparsamen Umgang mit Wasser.

Ein umfassendes Überwachungs- und Berichtssystem zur Luftqualität ist deshalb wichtig, um die Auswirkungen auf die Gesundheit zu bewerten und gezielte Maßnahmen zur Verbesserung zu ergreifen. Durch die Erhaltung der Luftqualität sowie die weitgehende Vermeidung von Lärmemissionen und Lichtverschmutzung tragen wir zum Schutz der Umwelt und der Gesundheit der Menschen bei.

Auch ein verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement ist notwendig, um die Umwelt und die menschliche Gesundheit zu schützen. Es beinhaltet den sicheren Umgang mit Chemikalien, die Minimierung von Risiken und die Förderung nachhaltiger Alternativen. Die Einhaltung relevanter gesetzlicher Vorschriften und Standards ist dabei selbstverständlich.

Eine angemessene Kennzeichnung und Klassifizierung von Chemikalien gemäß internationalen Standards ist ein wichtiger Schritt, um die Anwender über potenzielle Gefahren zu informieren und den sicheren Umgang zu gewährleisten. Dies erfordert auch die Bereitstellung von Schulungen und Informationen für Mitarbeiter, um das Bewusstsein für die Risiken und den sicheren Umgang mit Chemikalien zu fördern.

Ein auf das Notwendigste beschränkter Einsatz von gefährlichen Chemikalien und die Förderung von umweltfreundlichen Alternativen sind zentrale Elemente eines verantwortungsbewussten Chemikalienmanagements. Die Verwendung von weniger toxischen Substanzen, die Förderung von erneuerbaren und nachhaltigen Rohstoffen sowie die Entwicklung und Implementierung von Recycling- und Entsorgungsprogrammen für Chemikalienabfälle sind wirksame Herangehensweisen im verantwortungsvollen Umgang mit Chemikalien.

Durch ein verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement können wir potenzielle Risiken minimieren, die Umweltauswirkungen reduzieren und die Gesundheit von Menschen und Ökosystemen schützen. Es ist somit ein wesentlicher Bestandteil unserer nachhaltigen und umweltfreundlichen Entwicklungsstrategie.

Wir setzen geltende Regeln und Vorgaben in Bezug auf „Konfliktmineralien“ um und schließen in eigenen Produkten den Einsatz von Rohstoffen, die direkt oder indirekt bewaffnete Gruppen finanzieren, denen Menschenrechtsverletzungen angelastet werden, aus.

7. FAIRES GESCHÄFTSVERHALTEN

7.1 Umgang mit Unternehmenseigentum

Kein Mitarbeiter darf ohne ausdrückliche Zustimmung Einrichtungen (z.B. Geräte, Warenbestände, Fahrzeuge, Büromaterial, Unterlagen, Akten, Datenträger) oder Arbeitskräfte des Unternehmens für private Zwecke nutzen. Ohne schriftliche Erlaubnis des Vorgesetzten darf Unternehmenseigentum nicht aus dem räumlichen Bereich des Unternehmens entfernt werden. Ohne Genehmigung dürfen auch Datenbestände, Programme oder Unterlagen nicht kopiert und aus dem Unternehmen geschafft oder in das Unternehmen eingebracht werden. Bei der Bereitstellung von Laptops oder individuell zugeordneten Firmenfahrzeugen durch Softing gilt die Genehmigung zur Nutzung bzw. zur Entfernung aus dem Unternehmensbereich grundsätzlich als erteilt.

7.2 Private Betätigung

Jeder Mitarbeiter muss die beabsichtigte Aufnahme eines weiteren Beschäftigungsverhältnisses, auch im Rahmen einer freien Mitarbeit, oder die Absicht einer aktiven unternehmerischen Betätigung der Personalabteilung mitteilen. Dies gilt insbesondere für die Übernahme von Funktionen in Unternehmen, mit denen Softing in Geschäftsbeziehung oder in einem Konkurrenzverhältnis stehen könnte. Der Erwerb von Anteilen eines anderen Unternehmens ist jedem Mitarbeiter freigestellt.

7.3 Fairer Wettbewerb

Softing ist als global agierende Unternehmensgruppe vielfältigen Rechtsordnungen unterworfen. So sind beispielsweise wettbewerbsrelevante Abreden zwischen Wettbewerbern auch nach dem Recht des Landes zu beurteilen, in dem sie sich auswirken, nicht nur nach dem Recht des Landes, in dem sie getroffen werden. Unter Umständen genügt es, dass Softing auf irgendeinem Markt der Welt mit Unternehmen eines anderen Staates konkurriert, um selbst Gesetzen dieses Staates zu unterliegen.

Nach den Regeln eines freien und fairen Wettbewerbs sind ausschließlich anerkannte und redliche Geschäftspraktiken anzuwenden im Einklang insbesondere mit sämtlichen jeweils anwendbaren kartell- und wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen.

7.4 Korruptionsbekämpfung und Richtlinien für Geschenke und Einladungen

Nach den Regeln eines freien und fairen Wettbewerbs wenden wir ausschließlich anerkannte und redliche Geschäftspraktiken im Einklang insbesondere mit sämtlichen jeweils anwendbaren kartell- und wettbewerbsrechtlichen Bestimmungen an. Softing bekennt sich zu einer strikten Vermeidung von Korruption und Bestechung sowie zu fairem Wettbewerbsverhalten.

Wir sind überzeugt, dass nachhaltiger Geschäftserfolg nur durch rechtskonformes und verantwortungsvolles Handeln zu erreichen ist. Bestechung und Korruption verhindern gesunde Märkte und beeinträchtigen die nachhaltige Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft.

Kein Mitarbeiter darf direkt oder indirekt im Zusammenhang mit dienstlichen Tätigkeiten, insbesondere bei der Anbahnung, Vergabe oder Abwicklung eines Auftrags – gleich, ob mit einer Privatperson, einem Unternehmen oder einer Institution des öffentlichen Rechts – einen persönlichen Vorteil fordern, annehmen, anbieten oder gewähren.

Keinem Amtsträger – auch wenn er einem ausländischen Staat angehört – und keinem Mitarbeiter anderer Unternehmen dürfen Vorteile irgendwelcher Art zugebracht werden. Dieses Verbot gilt für alle Arten von Zuwendungen. Ausnahmen bestehen lediglich bei allgemein üblichen, d.h. symbolhaften und geringwertigen Gelegenheits- oder Werbegeschenken. Das Verbot gilt auch, wenn etwa die Entscheidung für einen bestimmten Vertragspartner auch ohne die Gewährung von Vorteilen gefallen wäre. Auch hier ist bereits der Eindruck sachfremder Erwägungen strikt zu vermeiden. Soweit ein Mitarbeiter mit einem entsprechenden Angebot konfrontiert wird, muss er dies sofort seinem Vorgesetzten mitteilen. Stets gilt: Wird fehlerhaftes Verhalten an anderer Stelle beobachtet, ist dies keinerlei Rechtfertigungsgrund für eigenes Fehlverhalten. Bei Teilnahme an

einer Ausschreibung ist jegliche Absprache mit möglichen Mitbietern strikt verboten. Schreibt Softing selbst die Erbringung einer Leistung aus, so ist jede Weitergabe von Informationen über einen Bieter oder sein Angebot an einen anderen Bieter ebenfalls verboten.

Die Einhaltung von Konventionen zur Korruptionsbekämpfung und einschlägiger Anti-Korruptionsgesetze ist sicherzustellen sowie jedwede Art von Korruption und sämtliche Formen von Umgehungstatbeständen sind zu unterlassen. Unabhängig von einem Verstoß gegen jeweils geltende Gesetze werden ferner keinerlei direkte oder indirekte Zuwendungen oder Vorteile angeboten, versprochen oder gewährt, wenn dies als unangemessene Beeinflussung von Geschäftsentscheidungen gewertet werden könnte.

Um gute Geschäftsbeziehungen aufzubauen und Wertschätzung in Geschäftsbeziehungen anzuerkennen, werden häufig Höflichkeiten wie Geschenke und Bewirtungen mit Kunden, Lieferanten und anderen Partnern ausgetauscht. Solche Geschenke und Bewirtungen müssen jedoch ein normales Geschäftsgebaren widerspiegeln und dürfen keine Geschäftsentscheidungen beeinflussen oder den Anschein erwecken, dass sie diese beeinflussen. Die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und ein gesunder Menschenverstand sollten uns in diesen Situationen leiten. Geschäftliche Gefälligkeiten sind unter bestimmten Umständen und in bestimmten Ländern gesetzlich verboten. Wir müssen insofern alle für uns jeweils geltenden Richtlinien befolgen.

Geschenke und Bewirtungen umfassen alles, was einen Wert hat und für den persönlichen Gebrauch im Zusammenhang mit einer Geschäftsbeziehung angeboten oder angenommen wurde und für den der Empfänger keinen angemessenen Marktwert bezahlt. Beispiele sind Angebote von Waren, Werbepublikum (wie Taschen, Kugelschreiber, Kalender, Terminkalender, Mützen, Uhren usw.), Dienstleistungen, Essenseinladungen, Reisen, Hotels, Veranstaltungseinladungen (wie z.B. Konzertkarten oder Karten für Sportveranstaltungen) oder auch Rabatte für solche Waren oder Bewirtungen.

Insofern gelten konkret folgende Regeln: Geldgeschenke o.ä., wie z.B. Geschenkgutscheine, sind niemals erlaubt. Bei Geschenken, wie z.B. Waren und Werbepublikum, sind die gesetzlich festgelegten Wertgrenzen am jeweiligen Ort außerhalb Deutschlands und die der gängigen ethisch anerkannten Praxis entsprechen, maßgeblich. So liegt die Obergrenze bei Softing in Deutschland bei maximal 25 EUR. Geschäftsessen oder ähnliche Geschäftseinladungen, wie Catering und Bewirtung von Kunden und Lieferanten sind unter Berücksichtigung der berechtigten Geschäftsinteressen angemessen zu gestalten.

Versuche von Geschäftspartnern oder Dritten, Mitarbeiter in ihrer Entscheidung unlauter zu beeinflussen (z.B. durch unverhältnismäßige Geschenke, Vergünstigungen o.ä.), sind dem jeweiligen Vorgesetzten zu melden.

7.5 Lieferkette

Lieferanten werden grundsätzlich nur nach den Kriterien Preis, Qualität, Zuverlässigkeit, technologischer Standard, Produkteignung, Bestehen einer lang andauernden und konfliktfreien Geschäftsbeziehung, Zertifizierung nach den Standards der ISO oder nach der Öko-Audit-Verordnung und Vorhandensein eines Qualitätsmanagements ausgewählt. Keinesfalls dürfen persönliche Beziehungen oder Interessen einen Vertragsabschluss mit beeinflussen. Beratungsleistungen oder Empfehlungen, die Softing-Mitarbeiter gegenüber anderen erbringen, dürfen nicht durch materielle oder immaterielle Vorteile motiviert sein.

7.6 Geldwäscheprävention

Einschlägige gesetzliche Verpflichtungen zur Geldwäscheprävention sind einzuhalten und keinerlei Handlungen oder Mitwirkungsaktivitäten zu tolerieren, welche direkt oder indirekt Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung unterstützen könnten.

8. UMGANG MIT INFORMATIONEN

8.1 Insiderregeln und Umgang mit betrieblichem und geistigem Eigentum

Ein Wissensvorsprung darf nicht zum persönlichen Vorteil ausgenutzt werden. Kein Mitarbeiter darf interne Kenntnisse über Vorhaben eines Unternehmens der Softing-Gruppe – etwa die beabsichtigte Veräußerung von Unternehmensteilen, den Erwerb fremder Unternehmen, die Gründung von Joint Ventures oder sonstige börsenkursrelevante Tatsachen (sog. Insiderinformationen) – zum Zwecke der Bereicherung ausnutzen, sei es unmittelbar oder sei es unter Einschaltung eines Dritten. Kein Mitarbeiter darf entsprechende Kenntnisse an nicht am konkreten Projekt Beteiligte oder an Dritte weitergeben. Die Weitergabe an andere am konkreten Projekt Beteiligte darf nur auf der Basis „need-to-know“ unter Wahrung aller anwendbaren Geheimhaltungsvorschriften erfolgen.

Das informationelle Selbstbestimmungsrecht von Mitarbeitern und Geschäftspartnern ist zu wahren. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, sämtliche datenschutzrechtlichen Bestimmungen und Vorgaben einzuhalten. Unter Beachtung aller jeweils anwendbaren urheber- und datenschutzrechtlichen Regelungen ist der Schutz von vertraulichen und geheimhaltungsbedürftigen Informationen und Daten vor unzulässiger Verwendung und unbefugter Weitergabe zu gewährleisten, wobei personenbezogene Daten nach den jeweiligen Bestimmungen strikt datenschutzkonform zu verarbeiten sind.

Der Schutz von geistigem Eigentum und die Vermeidung von Plagiaten sind grundlegende Prinzipien für eine ethische und rechtskonforme Handlungsweise. Es ist wichtig, dass Unternehmen den Wert geistigen Eigentums anerkennen und ihre Mitarbeiter entsprechend sensibilisieren. Dies umfasst die Bereitstellung klarer Richtlinien und Verfahren zum Schutz des geistigen Eigentums, einschließlich des Urheberrechts, Markenrechts und Patentrechts.

Die Ergebnisse unserer Entwicklungen stellen wertvolle Güter dar. Darauf basieren nicht nur Entscheidungen von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung. Unsere Entwickler sind daher verpflichtet, die Ergebnisse ihrer Tätigkeit entsprechend den gültigen wissenschaft-

lichen und technischen Standards zu erarbeiten, zu dokumentieren und zu kommunizieren. Erfindungen, Patente und sonstiges Know-how sind für die Zukunft von Softing von überragendem Wert. Patente und das damit verbundene Recht, andere von der Nutzung der Erfindung für eine gewisse Zeit ausschließen zu dürfen, sind der „Lohn“ für unsere Anstrengungen und Aufwendungen in der Entwicklung.

Auf die entsprechende rechtliche Absicherung der Erfindungen legen wir daher größte Sorgfalt. Kein Mitarbeiter darf neue Erkenntnisse oder Betriebsgeheimnisse in irgendeiner Form an Dritte weitergeben. Diese sind unter allen Umständen geheim zu halten, soweit sie nicht allgemein bekannt sind. Alle Vereinbarungen mit Dritten, die die Vergabe einer Lizenz oder den Transfer von Know-how zum Gegenstand haben, müssen vor Abschluss von der zuständigen Abteilung überprüft worden sein.

Selbstverständlich achten wir im eigenen Haus und bei unseren Lieferanten ebenso streng darauf, das geistige Eigentum Dritter zu respektieren und zu schützen. Bei der Produktentwicklung ist die Rechtslage im Hinblick auf bestehende Schutzrechte zu recherchieren. Jeder Mitarbeiter hat wirksame Schutzrechte Dritter zu respektieren und ihre ungenehmigte Nutzung zu unterlassen. Die Verletzung eines solchen Rechts kann negative Folgen für uns und unsere Kunden haben: Neben Schadenersatzforderungen, die im Fall der wissentlichen Patentverletzung bis zum Mehrfachen des sonst geschuldeten Betrages gehen können, drohen Beschlagnahmen an den Grenzen unserer Exportländer. Ein einwandfreier Umgang mit dem geistigen Eigentum anderer ist auch deshalb von großer Bedeutung, um die Innovation und den Fortschritt in verschiedenen Bereichen zu fördern. Durch den Schutz des geistigen Eigentums und die Vermeidung von Plagiaten tragen Organisationen dazu bei, eine faire und verantwortungsbewusste Geschäftsumgebung zu schaffen.

Das Ausforschen der Entwicklungsleistungen anderer Mitarbeiter oder Außenstehender ist ebenso wie die Verwendung von Plagiaten und Teilplagiaten verboten. Kein Mitarbeiter darf sich unbefugt Geheimnisse eines Dritten verschaffen und nutzen. Die Implementierung von Mechanismen zur Erkennung und Meldung von Pla-

giaten ist daher essenziell. Dies kann die Verwendung von Plagiatssoftware, die Überprüfung von Quellen und die Einrichtung von internen Kontrollsystemen umfassen, um sicherzustellen, dass das geistige Eigentum geschützt wird und Verstöße angemessen behandelt werden. Zur Klärung von Einzelfragen des Know-how-Schutzes steht die Rechtsabteilung beratend zur Verfügung. Mitarbeiter werden über die Bedeutung der Einhaltung von Richtlinien und Gesetzen informiert und über die Konsequenzen von Plagiaten und Verletzungen des geistigen Eigentums aufgeklärt. Schulungen und Informationsmaterialien tragen dazu bei, das Bewusstsein für die Bedeutung des geistigen Eigentums zu schärfen und die Mitarbeiter über die rechtlichen und ethischen Aspekte zu informieren.

8.2 IT-Sicherheit, Datenschutz und Informationssicherheit

Das informationelle Selbstbestimmungsrecht von Mitarbeitern und Geschäftspartnern ist zu wahren; alle Mitarbeiter sind verpflichtet, alle datenschutzrechtlichen Bestimmungen und Vorgaben einzuhalten.

Die Informationssicherheit hat den Zweck der Aufrechterhaltung

- der Vertraulichkeit: nur für berechtigte Nutzer verfügbar,
- der Integrität: Absicherung von Richtigkeit und Vollständigkeit und
- der Verfügbarkeit: für berechtigte Nutzer zugänglich und nutzbar auf Verlangen von Informationen.

Für Softing bedeutet das, die Vertraulichkeit der im Rahmen von Kundenprojekten überlassenen Daten sicherzustellen und gesetzliche Vorgaben wie Datenschutzgesetze zu beachten. Auch der besondere Schutz vor unberechtigtem Zugriff auf die eigenen Entwicklungsergebnisse ist von existenzieller Bedeutung.

Das Vertrauen der Kunden in Softing beruht unter anderem darauf, dass neben der Lieferung hochqualitativer Produkte und Dienstleistungen auch in den internen Prozessen die Anforderungen bezüglich Qualität und Sicherheit berücksichtigt werden.

Aufgrund der intensiven Nutzung von IT-Systemen ist die Geschäftstätigkeit von Softing in starkem Maße von deren Funktionsfähigkeit und Verfügbarkeit abhängig. Daher muss das Informationssicherheitsmanagement den stetig ansteigenden möglichen externen und internen Angriffen entgegenwirken.

Die Steuerung und Minimierung der entstehenden Risiken erfolgt durch die Konzernvorgaben von Softing in Form einer Leitlinie für die Informationssicherheit, die von allen Softing-Mitarbeitern, unabhängig von der Position, entsprechend zu beachten ist.

8.3 Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung

Whistleblower veröffentlichen Informationen über Verstöße, Fehlentwicklungen oder illegale Aktivitäten innerhalb einer Organisation, die gegen geltende Gesetze, Vorschriften oder ethische Standards verstoßen. Sofern dies uneigennützig und wahrheitsgemäß erfolgt, sehen wir Whistleblowing als einen positiven Beitrag zur Aufdeckung von Missständen und zur Förderung von Integrität. Daher gilt es, die Bereitschaft potenzieller Whistleblower zum Aufdecken von gravierenden und strukturellen Missständen zu stärken und sie vor allem zu schützen, wenn sie dies bereits getan haben.

Wir erwarten, dass Whistleblower innerhalb des Unternehmens sowie bei unseren Geschäftspartnern vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt werden, wenn sie ethische Verstöße oder Fehlverhalten melden. Die Identität von Whistleblowern muss vertraulich behandelt werden und es müssen Maßnahmen ergriffen werden, damit Whistleblower keine oder möglichst wenig negative Konsequenzen zu befürchten haben. Bereits im Vorfeld sollten Meldemechanismen ausgearbeitet werden, die Whistleblowern das Melden von Missständen vertraulich ermöglichen, etwa eine anonyme Meldeplattform.

Ferner sollten klare Verfahren festgelegt werden, wie gemeldete Verstöße untersucht und behandelt werden. Dies kann beinhalten, wer für die Untersuchung verantwortlich ist und wie die Integrität des Prozesses gewährleistet wird. Innerhalb der Unternehmen unserer Zulieferer erwarten wir eine Sensibilisierung durch Aufklärungsarbeit zu diesem Thema, z.B. durch Schulungen und Diskussionsrunden. Mitarbeiter sollten über ihre Rechte und die Verfahren zur Meldung von Verstößen informiert werden.

Besonders wichtig ist uns der Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen: Es sollten klare Richtlinien und Maßnahmen festgelegt werden, um Whistleblower vor jeglicher Form von Vergeltung zu schützen. Dies kann Disziplinarmaßnahmen gegen Täter von Vergeltungsmaßnahmen, rechtliche Unterstützung, anonyme Meldemechanismen und Maßnahmen zur Wahrung der Anonymität von Whistleblowern beinhalten.

Die Führungsebene eines Unternehmens sollte mit gutem Beispiel vorangehen, denn sie spielt eine aktive Rolle beim Schutz von Whistleblowern. Führungskräfte sollten als Vorbilder fungieren und sicherstellen, dass der Schutz von Whistleblowern in der Organisation ernst genommen wird. Zugleich muss jedoch darauf geachtet werden, dass diese Mechanismen nicht für Denunziation oder absichtlich geschäftsschädigendes Verhalten missbraucht werden.

8.4 Vermeidung von Interessenkonflikten

Jeder Mitarbeiter muss seine privaten Interessen und die des Unternehmens trennen. Auch Personalentscheidungen dürfen nicht von privaten Interessen und Beziehungen geprägt sein. Mögliche Interessenkonflikte müssen sofort offengelegt werden. Bei Unregelmäßigkeiten aller Art müssen die jeweiligen Vorgesetzten die Geschäftsleitung in jedem Fall unverzüglich einschalten.

Geschäftsentscheidungen sind ausschließlich auf Grundlage sachlicher Kriterien sowie frei von sachfremden Erwägungen oder persönlichen Interessen zu treffen, wobei private und geschäftliche Interessen strikt zu trennen und Interessenkonflikte mit privaten Belangen oder anderweitigen wirtschaftlichen oder sonstigen Aktivitäten, auch von Angehörigen oder sonst nahestehenden Personen, stets zu vermeiden sind.

8.5 Kommunikation in der Öffentlichkeit

Bei privaten Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit, in sozialen Medien oder in sonstigen der Öffentlichkeit zugänglichen Medien darf sich ein Mitarbeiter nicht auf seine Rolle im Unternehmen berufen und hat hierbei die Interessen von Softing zu wahren.

8.6 Verhalten gegenüber Behörden

Softing ist bestrebt, mit allen zuständigen Behörden ein kooperatives und von Offenheit geprägtes Verhältnis zu pflegen. Dabei darf nicht verkannt werden, dass einige Behörden auch die Aufgabe haben, Verstöße gegen geltendes Recht zu ahnden. Derartige Verfahren verlaufen nach bestimmten Regeln. Zu diesen Regeln gehört auch das Recht der Betroffenen auf juristischen Beistand.

Die Wahrnehmung dieses Rechtes und die Inanspruchnahme des „Schweigeprivilegs“ sind kein Schuldeingeständnis. Hier sollten schon die Erteilung von Auskünften und die Vorlage von Akten nur nach Rücksprache mit der Rechtsabteilung erfolgen. Gegebenenfalls sollte ein Anwalt des eigenen Vertrauens hinzugezogen werden.

Bei Anhörungen, Vernehmungen oder Durchsuchungen durch die Polizei oder die Staatsanwaltschaft ist es im Übrigen Sache der Mitarbeiter der Rechtsabteilung, die Rechte der Betroffenen zu wahren. Alle Mitarbeiter, die für die Zusammenstellung und Übermittlung von Informationen über das Unternehmen an Börsenaufsichtsbehörden, an andere Behörden oder für sonstige öffentliche Mitteilungen des Unternehmens verantwortlich sind, werden diese Informationen vollständig, offen, richtig, rechtzeitig und in verständlicher Form zur Verfügung stellen.

9. EXPORTKONTROLLE, ZOLL UND STEUERN

Jeweils anwendbare aktuelle Einfuhr- und Ausfuhrkontrollbestimmungen, Handelsbeschränkungen und Handelsverbote (Embargo) sowie Zoll- und Steuergesetze in Bezug auf den Import, Export und Transfer von Waren, Technologien, Dienstleistungen und Informationen sowie den Kapital- und Zahlungsverkehr sind zu beachten.

Alle Mitarbeiter, die mit der Ein- und Ausfuhr von Waren, Dienstleistungen, Hardware, Software oder Technologie wie oben beschrieben zu tun haben, sind zur Einhaltung aller geltenden Wirtschaftssanktions-, Exportkontroll- und Importgesetze und -bestimmungen sowie aller durch ihre Geschäftstätigkeit bedingten Richtlinien und Prozesse verpflichtet.

10. EINHALTUNG DES VERHALTENSKODEX

10.1 Verantwortung

Jeden Mitarbeiter trifft die Pflicht, geltendes Recht zu befolgen, und jeder Vorgesetzte muss dafür sorgen, dass seine Mitarbeiter diese Pflicht erfüllen.

Die vorliegenden Grundsätze gelten im Umgang mit Kollegen, Kunden, Lieferanten, anderen Unternehmen und Behörden. Sie sollen helfen, Verhaltensanforderungen in ausgewählten Bereichen auf die tägliche Arbeit zu übertragen. Das vorliegende Programm will Schwerpunkte herausstellen, die in der Praxis besondere Bedeutung aufweisen.

Die Rechtsordnung als Quelle von Verhaltensanforderungen wird durch ethische Grundsätze ergänzt. Ethik beschreibt den gesellschaftlichen Grundkonsens gegenüber Werten, die für das soziale Verhalten und den fairen und respektvollen Umgang miteinander unerlässlich sind. Hierzu bekennt sich Softing.

10.2 Meldung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex

Softing bietet seinen Mitarbeitern die Nutzung aller erforderlichen Informationsquellen und die Beratungsleistung der Rechtsabteilung an, um Gesetzesverstöße zu vermeiden. Softing bietet seinen Mitarbeitern auch Schutz bei unberechtigten Aktionen durch Behörden.

Gesetzesverstöße werden nicht hingenommen. Softing setzt die Beachtung der vorstehenden Regeln durch. Verstöße können u.a. mit Abmahnungen, mit der Geltendmachung von Schadenersatzforderungen oder der Kündigung des Arbeitsverhältnisses geahndet werden. In Zweifelsfällen kann und muss sich jeder Mitarbeiter bei den anfangs genannten zuständigen Stellen von Softing Rat holen. Es ist im Übrigen nicht damit getan, diesen Kodex zur Kenntnis zu nehmen.

Jeder Vorgesetzte muss seinen Bereich so organisieren, dass ihn Meldungen über Rechtsverstöße immer erreichen können. Missstände müssen aktiv angesprochen werden können. Vorgesetzte müssen aber auch aus eigener Initiative regelmäßig Kontrollen durchführen und das Gespräch mit den Mitarbeitern suchen. Informationen können Hol- und Bringschulden sein. Dieser Kodex ist auf eine stetige Beachtung der gesetzlichen Vorgaben ausgerichtet. Seine Umsetzung verlangt darüber hinaus, dass die Kenntnis der gesetzlichen Vorgaben und deren Einhaltung zum Gegenstand der betrieblichen Aus- und Weiterbildung gemacht werden. Erst die regelmäßige Befassung mit der Materie erzeugt das nötige Bewusstsein.

Entsprechende Anzeigen sollten an den jeweiligen Vorgesetzten oder an die Rechtsabteilung erfolgen. Die Anzeige kann auch anonym vorgetragen werden. Alle Vorgesetzten sind verpflichtet, die Tätigkeiten ihrer Mitarbeiter auch hinsichtlich eventueller Verstöße gegen diesen Kodex zu überwachen. Softing wird sicherstellen, dass kein Mitarbeiter allein aufgrund einer gutgläubigen Anzeigenerstattung auf irgendeine Weise benachteiligt wird. Soweit der Anzeigenersteller selbst an Verstößen gegen diesen Kodex mitgewirkt hat, wird Softing bei eventuellen Maßnahmen gegen den Anzeigenersteller berücksichtigen, ob durch die Anzeige oder eine rechtzeitige Mitwirkung bei der Aufklärung von Verstößen Schaden von Softing abgewendet werden konnte.

Ist eine direkte Meldung aus irgendwelchen Gründen nicht möglich, so können Verstöße auch über „Your Voice“ gemeldet werden. Die Meldungen können hier sowohl namentlich als auch anonym erfolgen.