

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. Arbeits- und Soziale Grundsätze	4
3.1 Diversität und Inklusion.....	4
3.2 Menschenrechte	5
3.3 Umgang mit Unternehmenseigentum	5
3.4 Private Betätigung: Integrität ist unabdingbar	5
3.5 Vereinigungsfreiheit	5
4. Gesundheit und Sicherheit.....	5
5. Umwelt, Energie und Klimaschutz	6
6. Umgang mit Konfliktmineralien.....	6
7. Lieferkette.....	6
8. Faires Geschäftsverhalten.....	6
8.1 Fairer Wettbewerb	6
8.2 Korruptionsbekämpfung	6
8.3 Interessenskonflikte	7
8.4 Geldwäscheprävention	7
9. Umgang mit Informationen.....	7
9.1 Insiderregeln.....	7
9.2 Kommunikation in der Öffentlichkeit	7
9.3 Datenschutz und Informationssicherheit.....	7
9.4 Informationssicherheit.....	7
9.5 Verhalten gegenüber Behörden: Kooperation bei Wahrung unserer Rechte	8
10. Umgang mit betrieblichem und geistigem Eigentum von Softing und Dritten.....	8
11. Exportkontrolle, Zoll und Steuern	9
12. Einhaltung des Verhaltenskodex	9
12.1 Verantwortung.....	9
12.2 Meldung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex.....	9
12.2.1 Meldepflicht für Verstöße	9
12.2.2 Direkte Meldung.....	10
12.2.3 Your Voice.....	10

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.

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. 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.

Wir müssen dabei auch nicht unsere Gefühle und Meinungen der jeweils geltenden politischen Korrektheit opfern. Grundsätzlich gilt, dass wir alle das Recht haben, Dinge, Personen und Verhalten Dritter zu mögen oder auch nicht. Immer aber haben wir allen, sei es intern oder extern, mit Respekt und Achtung entgegenzutreten.

Der Code of Conduct soll in erster Linie leiten und nicht drohen. Dennoch müssen wir deutlich sagen, dass Verstöße gegen den Code of Conduct im Interesse des Unternehmens und aller Mitarbeiter konsequent verfolgt und gegebenenfalls sanktioniert werden. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sich selbst über die bestehenden internen und externen Regelungen zu informieren. Jeder muss 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 zu 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, appearing to read 'Joh. L. VRS'.

1. RECHTMÄSSIG UND INTEGER HANDELN

Der Erfolg der Unternehmen der Softing-Gruppe hat viele Quellen. Nicht zuletzt gehört dazu, ausser der Kompetenz, 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 Rechtstreue 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 Verhaltenscodex 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, mit einem hohen Risiko umgegangen wird oder wenn die Rechtslage unklar ist.

Softing respektiert das geltende Recht und verlangt das Gleiche von allen Mitarbeitern und Geschäftspartnern.

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 eines Rufschadens 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. ARBEITS- UND SOZIALE GRUNDSÄTZE

3.1 Diversität und Inklusion

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 wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen, seines Alters, sexueller Orientierung, seiner körperlichen Konstitution oder seines Aussehens 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 Personal, Lieferanten, Kunden und sonstigen Geschäftspartnern treffen wir ausschließlich auf der Basis sachgerechter Erwägungen, niemals aus anderen, sachfremden Motiven, wie zum Beispiel Diskriminierung oder Zwang.

In einem von Respekt und Fairness geprägten Arbeitsumfeld werden Mitarbeiter ab ihrer Bewerbung und während ihrer gesamten Beschäftigungszeit bei allen Geschäftsentscheidungen streng nach ihren Fähigkeiten und Qualifikationen behandelt, wobei Gleichbehandlung und Chancengleichheit gewahrt und gefördert wird. Gleich aufgrund welcher nach der gegebenen Rechtsordnung geschützter Merkmale, hat jegliche Form von Repressalien und/oder Diskriminierung am Arbeitsplatz zu unterbleiben. Bei dauerhaften Konflikten sind der Vorgesetzte und die Personalabteilung mit dem Ziel einer sachgerechten Lösung einzuschalten.

Der Umgang aller Mitarbeiter muss in erster Linie von Vertrauen geprägt sein. Kommunikation ist die Grundlage jeglicher Entscheidungsvorbereitung. Jeder Mitarbeiter muss bestrebt sein, möglichst viel eigenen und an anderer Stelle im Unternehmen vorhandenen Sachverstand in einen Entscheidungsprozess einzubinden. Zu einer erfolgreichen Projektarbeit gehört neben der Teamfähigkeit aber auch die eigene Initiative.

3.2 Menschenrechte

Die universellen Menschen- und Grundrechte werden geachtet und geschützt, unter keinen Umständen ist insbesondere Gebrauch von Sklaverei, Menschenhandel, jeglicher Zwangs-, Pflicht- oder Kinderarbeit zu machen oder davon zu profitieren.

3.3 Umgang mit Unternehmenseigentum

Kein Mitarbeiter darf ohne ausdrückliche Zustimmung der zuständigen Stelle 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.

3.4 Private Betätigung: Integrität ist unabdingbar

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.

3.5 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 Interessengruppe zu benachteiligen.

4. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

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

Für ein sicheres und gesundheitlich unbedenkliches Arbeitsumfeld wird Sorge getragen und die Anforderung aller jeweils anwendbaren Bestimmungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden als Mindeststandard durchgängig sichergestellt. Ferner wird eine angemessenen und effektives Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagementsystems mit regelmäßiger Information und Schulung der Mitarbeiter implementiert, um Unfällen und Berufskrankheiten bestmöglich vorzubeugen.

5. UMWELT, ENERGIE UND KLIMASCHUTZ

In Bezug auf Geschäftstätigkeiten als auch 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 kontinuierlich zu minimieren, effektive Mechanismen zur Abfallreduzierung, Optimierung des Umweltschutzes und nachhaltigen Ressourcennutzung konsequent zu fördern sowie Umweltschutz, Umweltbilanz und Nachhaltigkeit im täglichen Geschäftsbetrieb fortwährend zu verbessern, wobei ein angemessenes Umweltmanagementsystems implementiert ist.

6. UMGANG MIT KONFLIKTMINERALIEN

Geltende Regeln und Vorgaben in Bezug auf „Konfliktmineralien“ werden eingesetzt und der Einsatz von Rohstoffen in eigenen Produkten, welcher direkt oder indirekt bewaffnete Gruppen finanziert, die Menschenrechte verletzen, ist auszuschließen.

7. 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.

8. FAIRES GESCHÄFTSVERHALTEN

8.1 Fairer Wettbewerb

Softing ist als global agierende Unternehmensgruppe vielfältigen Rechtsordnungen unterworfen. So sind bei-

spielsweise 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.

8.2 Korruptionsbekämpfung

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: Sollte ein Verhalten woanders zu beobachten sein, ist dies kein 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.

8.3 Interessenskonflikte

Trennung von Privat- und Unternehmenssphäre: Interessenkonflikte müssen vermieden werden.

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 muss in jedem Fall durch die jeweiligen Vorgesetzten die Geschäftsleitung unverzüglich eingeschaltet werden.

Geschäftsentscheidungen sind ausschließlich auf Grundlage sachlicher Kriterien sowie frei von sachfremden Erwägungen und/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.

8.4 Geldwäscheprävention

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

9. UMGANG MIT INFORMATIONEN

9.1 Insiderregeln

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 Unternehmen teilen, 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.

9.2 Kommunikation in der Öffentlichkeit

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

9.3 Datenschutz und Informationssicherheit

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

Unter Beachtung aller jeweils anwendbaren urheber- und datenschutzrechtlichen Regelungen ist fremdes geistiges Eigentum zu respektieren und 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.

9.4 Informationssicherheit

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 in diesem Zusammenhang, dass die Vertraulichkeit der im Rahmen von Kundenprojekten überlassenen Daten sichergestellt und gesetzliche Vorgaben wie Datenschutzgesetze beachtet werden. 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, sowie 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 der Führungsebene, entsprechend zu beachten ist.

9.5 Verhalten gegenüber Behörden: Kooperation bei Wahrung unserer Rechte

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.

10. UMGANG MIT BETRIEBLICHEM UND GEISTIGEM EIGENTUM VON SOFTING UND DRITTEN

Engagement in der Entwicklung: Softing schützt den eigenen Wissensvorsprung und achtet die Rechte anderer.

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 wissenschaftlich 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 ist daher größte Sorgfalt zu legen. 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. 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 wissent-

lichen Patentverletzung bis zum Mehrfachen des sonst geschuldeten Betrages gehen können, drohen Beschlagnahmen an den Grenzen unserer Exportländer.

Das Ausforschen der Entwicklungsleistungen anderer Mitarbeiter oder Außenstehender ist verboten. Kein Mitarbeiter darf sich unbefugt Geheimnisse eines Dritten verschaffen und nutzen. Zur Klärung von Einzelfragen des Know-how-Schutzes steht die Rechtsabteilung beratend zur Verfügung.

11. 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.

12. EINHALTUNG DES VERHALTENSKODEX

12.1 Verantwortung

Ein Unternehmen handelt immer durch Menschen, bei der Wahrung der Rechtsordnung sind das Interesse des Unternehmens und das Interesse seiner Mitarbeiter völlig identisch.

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

punkte herausstellen, die in der Praxis besondere Bedeutung aufweisen. Zu ihrer Beachtung ist jeder Mitarbeiter verpflichtet.

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 Softing sich.

12.2 Meldung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex

12.2.1 Meldepflicht für Verstöße

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 jedoch 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 kompetenten 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.

Die vorstehenden Grundsätze müssen stets gelebte Unternehmenskultur sein. Ihre Wahrung basiert auf der nötigen Sensibilität für die rechtlichen Grenzen des eigenen Handelns und der Bereitschaft, dieses Handeln an rechtlichen Maßstäben messen zu lassen.

12.2.2 Direkte Meldung

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 Anzeigenerstatter selbst an Verstößen gegen diesen Kodex mitgewirkt hat, wird Softing bei eventuellen Maßnahmen gegen den Anzeigenerstatter berücksichtigen, ob durch die Anzeige oder eine rechtzeitige Mitwirkung bei der Aufklärung von Verstößen Schaden von Softing abgewendet werden konnte.

12.2.3 Your Voice

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 gemacht werden.