

# ISEC7

## Code of Conduct

### PRÄAMBEL

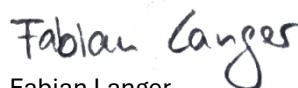
Unser Verhaltenskodex (Code of Conduct) ist ein Leitfaden für alle Mitarbeiter\*innen der ISEC7-Gruppe. Im Einzelnen richtet sich der Code of Conduct an die Geschäftsführung, Führungskräfte und alle unsere Beschäftigten, Kunden und Lieferanten. Der Code of Conduct ist verbindlich und repräsentiert zum einen den Anspruch an uns selbst, den darin aufgeführten Werten und Grundsätzen gerecht zu werden, und bildet zugleich gegenüber unseren Geschäftspartnern eine Grundlage für partnerschaftliche und verantwortungsvolle Zusammenarbeit. Der Inhalt des Code of Conduct wird kontinuierlich optimiert auf Basis des bestehenden Managementsystems.

### VERPFLICHTUNG ALLER BESCHÄFTIGTEN

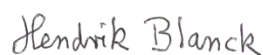
Mit diesem Code of Conduct verpflichtet sich ISEC7, sozial und umweltbewusst zu handeln und eine Balance zu ökonomischen Zielen herzustellen. ISEC7 strebt an, Geschäfte in hoher Qualität und nachhaltig auf ethischen Grundsätzen zu betreiben und sich für einen fairen Wettbewerb einzusetzen. Hierzu zählen insbesondere die Einhaltung der geltenden Gesetze und die Akzeptanz von Kartellverboten bzw. Wettbewerbsbeschränkungen.



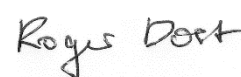
Gerd Schwasta  
Sprecher Ausschuss CSR



Fabian Langer  
Sprecher Ausschuss CSR



Hendrik Blanck  
Autor, Mitglied Ausschuss CSR



Roger Dost  
CFO, Mitglied Ausschuss CSR

## MENSCHENRECHTE

Wir fühlen uns der Einhaltung der Menschenrechte verpflichtet, insbesondere setzen wir uns für die Resolution 217 A (III) der Generalversammlung der Vereinten Nationen ein. Wir behalten uns vor, Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten und Kunden abzulehnen, wenn diese offensichtlich bewusst gegen internationale Menschenrechte verstoßen.

### Gleichstellung & Diskriminierungsverbot

Jede Form von Diskriminierung ist prinzipiell untersagt. Bezahlung, Beförderungen und Neueinstellungen erfolgen immer frei von Diskriminierung.

Wir unterlassen jede Form von Benachteiligung durch Arbeitgeber oder Beschäftigte:

- aus rassistischen Gründen
- wegen der ethnischen Herkunft
- wegen der Religion oder Weltanschauung
- wegen des Geschlechts
- wegen der sexuellen Identität
- wegen des Familienstands
- wegen einer Schwangerschaft
- wegen einer Behinderung
- wegen körperlicher Merkmale
- wegen des Alters

### Schutz vor Kinder- oder Zwangsarbeit. ILO. Mindestlohn.

Wir lehnen Kinderarbeit oder Zwangsarbeit ohne Ausnahme strikt ab und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern. Schulpflichtige Kinder und generell Personen jünger als 15 Jahre dürfen auch dann nicht beschäftigt werden, wenn die gesetzlichen Vorgaben des jeweiligen Landes unseres Lieferanten dies erlauben würden. Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit darf nicht eingesetzt werden. Die Vorgaben zum gesetzlichen Mindestlohn und die Vorgaben der ILO müssen eingehalten werden.

## UMWELT UND KLIMA

Der Schutz der Umwelt und der Klimaschutz sind uns ein wichtiges Anliegen. Wir verfolgen die Zielsetzung, eine Vorbildrolle innerhalb der IT-Industrie in den Punkten Nachhaltigkeit, Klimaschutz und Reduzierung der Umwelteinwirkungen über die Vorgaben des Pariser Klimaabkommens hinaus einzunehmen. Hierzu verfolgen wir proaktiv ökologische Ziele, auch über gesetzliche Verpflichtungen und Regelungen hinaus.

Unsere Mitarbeiter\*innen sind dazu angehalten, alle natürlichen Ressourcen (z.B. Energie, Wasser, Flächen), die in unserem Unternehmen eingesetzt werden, schonend zu

behandeln. Wir versuchen Abfall zu reduzieren und diesen verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Unser Ziel ist es, Energieeffizienz zu verbessern, Energieverbrauch zu senken und Treibhausgasemissionen zu minimieren. Ein verantwortungsvoller Umgang bei Herstellung und Vertrieb unserer Produkte und/oder unserer Dienstleistungen wird von unseren Mitarbeiter\*innen erwartet.

Wir streben Klimaneutralität an und überwachen, dokumentieren und kompensieren daher Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen der Kategorie 1 und 2. Sukzessive streben wir an, über eigene Systemgrenzen hinaus, vor- und nachgelagerte Aktivitäten in unsere Klimabilanz mit einzubeziehen.

Wir halten zum Schutz unserer Mitarbeiter\*innen alle Gesetze und Regeln ein, die die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz betreffen. Dazu werden insbesondere von unseren Führungskräften Maßnahmen ergriffen, die für unsere Beschäftigten eine gesunde und gefahrenfreie Arbeitsumgebung schaffen.

Wir verfolgen bei ISEC7 eine Reihe von Grundsätzen, um unsere Ziele im Bereich Umweltschutz zu erreichen und die Klimabilanz von vor- und nachgelagerten Aktivitäten zu verbessern:

### **Climate First**

Stehen mehrere Optionen zur Auswahl, ziehen wir klimafreundliche Prozesse vor.

### **Bike & Public Transportation First**

Für alle Beschäftigten ist es möglich, ein Betriebsfahrrad zu erhalten. Zugreisen sind für alle Beschäftigten möglich und diese sind PKW- und Flugreisen vorzuziehen. Flugreisen, für die eine alternative Reisemöglichkeit besteht, müssen begründet werden.

### **Videoconferencing First**

Wir vermeiden unnötige Reisen, wenn Videochat oder Telefonkonferenz alternativ möglich und sinnvoll sind.

### **Organic First & Vegan Choice**

Beim Erwerb von Lebensmitteln ziehen wir Bio-, regionale und FairTrade-Produkte vor. Auf Firmenveranstaltungen für Mitarbeiter\*innen oder Geschäftspartner soll beim Catering immer eine Auswahl an vegetarischen oder veganen Produkten angeboten werden.

### **Fix First**

Wir ziehen die Reparatur dem Neukauf von Objekten vor, wenn diese alternativ möglich ist.

# ARBEITSNORMEN

## Teamegeist, konstruktive Zusammenarbeit

Wir wollen einen exzellenten Job machen - daher stellen wir vorhandene Lösungen immer wieder in Frage und entwickeln neue und kreative Ideen im Sinne unserer Kunden. Hierzu fördern wir eine konstruktive Teamarbeit. Die Anforderungen unserer Kunden sind für unsere Arbeit und Weiterentwicklung ausschlaggebend. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor begründet sich in der Vielfalt unserer Beschäftigten – und das macht uns stolz.

Teamfähigkeit heißt für uns, andere Kolleg\*innen ins Gruppengeschehen einzubeziehen, Beiträge der Gruppenmitglieder anzuerkennen, Unterstützung anzubieten, hilfsbereit zu sein, relevante Informationen vollständig weiterzuleiten und passive Kolleg\*innen in die Diskussion einzubeziehen.

Neuen Ideen und Ansätzen gegenüber sind wir stets aufgeschlossen. Wir setzen uns sachbezogen mit ihnen auseinander, stellen Fragen und diskutieren offen darüber.

Für konstruktive Kritik beachten wir übliche Feedbackregeln:

- möglichst beschreibend, nicht wertend
- konkret, nicht allgemein auf die Person bezogen
- auf realistisch veränderbare Aspekte bezogen
- sachlich und nachvollziehbar
- offen für den Dialog
- nicht rein negativ

## Standards der Zusammenarbeit

Wir erwarten von unseren Beschäftigten, dass sie stets nach höchsten beruflichen Standards sowie Leitlinien unseres Unternehmens handeln. Verstoßen Mitarbeiter\*innen im Rahmen Ihrer Tätigkeit bzw. durch ihr Verhalten gegen bestehende Richtlinien, Regelungen oder Vorschriften, haben diese mit disziplinarischen Maßnahmen zu rechnen.

## Offene Kommunikation mit den Beschäftigten

Wir vertuschen Fehlverhalten nicht. Melden unsere Beschäftigten in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten, dulden wir gegenüber diesen Personen keine Versuche einer Einschüchterung oder Repressalien. „In gutem Glauben“ verstehen wir so, dass unsere Mitarbeiter\*innen überzeugt sind, dass ihre Darstellung der Wahrheit entspricht. Dies gilt unabhängig davon, ob eine spätere Untersuchung die Version der Mitarbeiter\*innen bestätigt oder nicht.

Wir nehmen Meldungen unserer Beschäftigten ernst, behandeln diese vertraulich, wenn dies von ihnen gewünscht wird, und führen in solchen Fällen eine faire und gewissenhafte Untersuchung durch, bei der wir allen Beteiligten die Möglichkeit geben, ihre Sichtweise darzulegen.

## **Dialog in geschäftlichen Kooperationsbeziehungen**

Alle Geschäftsinformationen unserer Partner und ihre Betriebsgeheimnisse werden prinzipiell sensibel und vertraulich behandelt. Erforderliche Dokumente werden sachgerecht erstellt, aufbewahrt oder ggf. nach dem Ende der Zusammenarbeit vernichtet.

## **Nachhaltige Kundenorientierung**

Unser Ansehen als ein Unternehmen, dem unsere Kunden vertrauen können, ist unser wertvollstes Kapital und es liegt an uns allen sicherzustellen, dass wir uns dieses Vertrauen fortwährend verdienen. Sämtliche Kommunikation sowie anderweitige Interaktion mit unseren Kunden soll darauf ausgerichtet sein, ihr Vertrauen in uns zu vergrößern.

Wir verhalten uns unseren Kunden und Geschäftspartnern gegenüber fair und ehrlich. Wir erfassen die Wünsche, Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden und Geschäftspartner um eine zielgerichtete Umsetzung in Produkte, Dienstleistungen oder andere Prozesse zu gewährleisten. Unser oberstes Ziel ist es, auf der Basis von Vertrauen eine langfristige und stabile Beziehung zu unseren Kunden und Geschäftspartnern aufzubauen.

## **Datenschutz**

Unsere Zielsetzung ist es, jedem Einzelnen das Recht zu gewährleisten, selbst darüber zu entscheiden, wer wann und zu welchem Zweck etwas über ihn erfährt, und personenbezogene Daten gegen Manipulation, Verlust und unberechtigte Kenntnisnahme zu sichern.

Wir behandeln alle personenbezogenen Daten unserer Kunden, Geschäftspartner sowie Mitarbeiter\*innen verantwortungsbewusst und mit größter Sorgfalt. Beim Umgang mit personenbezogenen Daten prüfen wir die rechtliche Zulässigkeit der Erfassung und legen Wert auf die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und Datensparsamkeit.

Unsere Beschäftigten sind dazu verpflichtet zur Sicherung der Daten alle Maßnahmen zu treffen, die dazu geeignet sind unser IT-System sowohl vor internem als auch externem Datendiebstahl zu schützen. Dies betrifft insbesondere in der Firma missbräuchlich verwendete Passwörter sowie nicht autorisierte Anzeigen oder Herunterladen von Dateien, insbesondere von unangemessenem Material aus dem Internet.

## **Einhaltung geltenden Rechts**

Wir verpflichten unsere Führungskräfte dazu, sich mit den Gesetzen, Vorschriften und Regeln, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind, vertraut zu machen und ausnahmslos einzuhalten. Gerade unsere Führungskräfte tragen bei der Erfüllung des Verhaltenskodex eine hohe Verantwortung.

Die Geschäftspraktiken unserer Geschäftspartner und deren Lieferanten müssen ebenso den geltenden Gesetzen Rechnung tragen. Dies betrifft insbesondere Import, Export und

inländischen Warenhandel, Technologien oder Dienstleistungen, aber auch den Zahlungs- und Kapitalverkehr.

Ein Verstoß gegen Wirtschaftsembargos sowie gegen Vorschriften der Handels-, Import- und Exportkontrolle muss auch durch unsere Geschäftspartner ebenso ausgeschlossen sein wie eine Terrorismusfinanzierung.

Wir verpflichten uns ausdrücklich auf die Einhaltung der Exportkontrollgesetze und Sanktionslisten der Vereinten Nationen, Vereinigten Staaten, Europäischen Union, Großbritannien, Australien und Neuseeland.

### **Fairer Wettbewerb**

Wir fühlen uns dem fairen Wettbewerb verpflichtet und halten uns an diese Gesetze und Regeln. Wir unterlassen Absprachen über Preise, Konditionen und Strategien mit Konkurrenten, Lieferanten, anderen Unternehmen und Händlern, die einen fairen Wettbewerb behindern. Wir treffen keine Absprachen über die Aufteilung von Märkten und vereinbaren kein abgestimmtes Vorgehen bei öffentlichen Ausschreibungen. Wir nehmen an keinem wettbewerbswidrigen Boykott teil.

### **Umgang mit Firmeninterna**

Wir legen Wert darauf, dass mit den hergestellten Produkten, den verwendeten Arbeitsmitteln und dem geistigen Eigentum des Unternehmens sorgfältig und verantwortungsbewusst umgegangen wird.

Unser geistiges Eigentum gehört zu unserem wertvollsten Kapital. Nicht autorisierte Verwendung kann zu dessen Verlust oder zu ernsthaftem Wertverlust führen.

## **KORRUPTIONSPRÄVENTION**

Wir verpflichten uns auf die Einhaltung der UN Konvention zur Korruptionsbekämpfung.

### **Annahme von Geschenken, Spenden**

#### **Geschenke an unsere Mitarbeiter\*innen**

Unsere Beschäftigten fordern oder akzeptieren von Kunden oder Lieferanten keine persönlichen Vorteile, die das eigene Verhalten hinsichtlich der eigenen Tätigkeit für das Unternehmen beeinflussen oder beeinflussen könnten.

Werden Geschenke von Dritten angeboten, dürfen diese nur dann angenommen werden, wenn sie allgemein übliche Praxis sind und als Höflichkeit oder Gefälligkeit anerkannt werden können. Bei Geschenken, deren Wert den üblichen Betrag übersteigt, muss der oder die Compliance-Beauftragte bzw. die Leitung informiert werden. Ist dies nicht möglich, sind diese Geschenke grundsätzlich abzulehnen.

### **Geschenke durch unsere Mitarbeiter\*innen**

Geschenke unsererseits dürfen ebenfalls nur in einem für die Geschäftsbeziehung üblichen Rahmen und in einem materiell angemessenen Umfang angeboten werden. Die empfangende Person darf damit keine Verpflichtung verbinden können, die ihre geschäftlichen Entscheidungen beeinflussen würde.

### **Spenden**

ISEC7 spendet an unterschiedliche gemeinnützige Organisationen und grundsätzlich nicht an politische Parteien oder an Einzelpersonen. Spenden an Organisationen, deren Ziele unserer Unternehmensphilosophie und diesem Code of Conduct widersprechen oder unsere Reputation schädigen, sind ebenfalls grundsätzlich ausgeschlossen. Die Vergabe von Spenden erfolgt stets transparent.

### **Bestechung und Korruption**

Wir dulden keinerlei Form von Korruption und Bestechung, unabhängig davon, ob dadurch unser Firmenvermögen oder das Vermögen Dritter geschädigt wird. Wir sorgen durch Kontrollmechanismen dafür, dass Bestechung, Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Steuerhinterziehung oder Geldwäsche vorgebeugt wird.

Unseren Beschäftigten ist es untersagt, Gefälligkeiten jeglicher Art anzunehmen oder zu erteilen (Bargeld, Reisen, Geschenke etc.), die an einen ungebührlichen Vorteil gekoppelt sind (Auftragserteilung, Projektzuschlag etc.).

Auch unsere Geschäftspartner sind angehalten, Interessenkonflikte, die ein Korruptionsrisiko bergen, zu vermeiden.