

Code of Conduct der Strategic Fiber Networks (SFN)-Gruppe

Liebe Kollegen¹,

Kunden von heute schauen weit über das Preisschild hinaus, bei der Vielzahl an Anbietern auf dem deutschen Markt entscheiden sie sich immer häufiger für Dienstleister, denen sie vertrauen können. Gleiches gilt für neue Mitarbeiter. Unternehmen, die auf ethische Grundsätze und Arbeitsabläufe achten und diese fördern, gelingt es besser, langfristige Partnerschaften mit Kunden, Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Lieferanten aufzubauen.

Unseren Netzen kann man vertrauen.

Zuletzt haben leider viele negative Beispiele weltweit tätiger Unternehmen gezeigt, welchen immensen Einfluss und negative Auswirkungen das Verhalten von Einzelnen auf Unternehmen und deren wirtschaftliche Entwicklung haben kann. Genau das gilt es zu vermeiden. Wir wollen unsere Ziele erreichen, aber es ist uns genauso wichtig, wie wir diese erreichen! Nur ehrliches, faires und transparentes Handeln sichert langfristig den wirtschaftlichen Erfolg und die Reputation unserer Unternehmensgruppe.

Gegenseitiger Respekt und Vertrauen bestimmen das Verhältnis zwischen uns allen. Wir dulden keine Gesetzesverstöße und tolerieren weder Belästigung noch Diskriminierung.

Der Code of Conduct, zu Deutsch Verhaltenskodex, dient als detaillierte Beschreibung, wie wir uns in unserem Alltag rechtlich korrekt, ethisch und sozial verhalten. Neben Gesetzen, nach denen wir uns selbstverständlich richten, enthält er auch eine Sammlung von unternehmensinternen Richtlinien und Regelungen die als Orientierung für unsere Handlungen und Entscheidungen an jedem einzelnen Tag dienen. Dieser Code of Conduct ist unser Grundstein für ein zukunftsfähiges Compliance Management.

Für uns als Geschäftsführung hat Compliance höchste Priorität. Es ist unser Anspruch, unter Einhaltung aller internen und externen Regeln geschäftlich erfolgreich zu sein. Wir sind dabei jedoch auf Eure volle Unterstützung angewiesen. Nur miteinander können wir eine umfassende Einhaltung, der geltenden Gesetze und der uns selbst auferlegten Grundsätze gewährleisten. Wir sind uns dabei unserer Vorbildfunktion absolut bewusst. Als aufgeschlossene und integre Mitarbeiter spielt Ihr eine ebenso entscheidende Rolle für den Erfolg der SFN-Gruppe – jetzt und in der Zukunft. Wir legen großen Wert auf unternehmerische Freiheit und vertrauen unseren Mitarbeitern, mit dieser Freiheit verantwortungsvoll umzugehen. Gemeinsam tragen wir somit die unternehmerische

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für jedes Geschlecht.

Verantwortung, die Marken unserer Unternehmensgruppe zu stärken und Schaden von ihnen abzuwenden.

Alle Angehörigen des Unternehmens, und dabei weiten wir unsere Erwartung auch auf Dritte wie unsere Geschäftspartner und Lieferanten aus, sind verpflichtet, die in diesem Kodex festgelegten Grundsätze einzuhalten. Wir bitten Euch, Euch mit dem Verhaltenskodex vertraut zu machen und die Inhalte zu verinnerlichen. Die Richtlinien wurden speziell dafür entwickelt, das Bewusstsein für dieses Thema zu schärfen und unsere Gruppe und unsere Mitarbeiter zu schützen.

Problematische Sachverhalte offen anzusprechen ist schon immer ausdrücklich erwünscht. Es ist Aufgabe unserer Führungskräfte, offen zu sein für Gespräche über Unternehmenspraktiken, das Arbeitsumfeld, ihr eigenes Verhalten oder das Verhalten von anderen Mitarbeitern. Wenn Ihr ein Problem habt oder einen Missetand bemerkt, dann gibt es immer eine Person, die Euch behilflich sein kann – vor Ort oder über alternative Kanäle, die in diesem Code of Conduct später beschrieben werden.

Dieser Code of Conduct ist unser gemeinsamer Anspruch, das einwandfreie Verhalten liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen. Wir danken Euch schon jetzt, dass Ihr durch Eure Integrität und Euer persönliches Verhalten Euren Beitrag leistet.

Die Geschäftsführung

1. Vorwort
2. Inhalt
3. Geltungsbereich
4. Grundlegende Werte für die Zusammenarbeit und Führung
5. Richtlinien für die eigene Arbeit
 - 5.1. Arbeitssicherheit und Schutz der Gesundheit
 - 5.2. Datenschutz (Umgang mit personenbezogenen Daten)
 - 5.3. Schutz von geistigem Eigentum und Betriebsgeheimnissen
 - 5.4. IT-Sicherheit
 - 5.5. Vermeidung von Interessenkonflikten - Verbot von Insidergeschäften
 - 5.6. Umgang mit Betriebsvermögen
6. Richtlinien im Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und staatlichen Stellen
 - 6.1. Verbot von Korruption
 - 6.2. Umgang mit staatlichen Behörden
 - 6.3. Einhaltung der Wettbewerbs- und Kartellgesetze
 - 6.4. Richtlinien für Finanzbuchhaltung und Berichtswesen
 - 6.5. Richtlinien für Kommunikation und Werbung
 - 6.6. Spenden und Sponsoring
7. Verantwortung gegenüber Mitarbeitern, der Gesellschaft und der Umwelt
 - 7.1. Respektvoller partnerschaftlicher Umgang miteinander
 - 7.2. Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Verbot von Diskriminierung
 - 7.3. Ökologisch verantwortungsvolles Handeln, Schonung von Ressourcen
8. Leitfaden für meine Entscheidungen und mein Handeln
9. Bedenken ansprechen
 - 9.1. Speak-Up-Kanäle

3. Geltungsbereich

Der Code of Conduct der SFN-Gruppe ist eine Selbstverpflichtung zu ethisch einwandfreiem Handeln. Dieser Verhaltenskodex soll Mitarbeitern sowie Führungskräften und Geschäftsführern gleichermaßen behilflich sein, unsere Grundsätze zu verstehen und danach zu handeln.

Die Inhalte und Werte des Code of Conduct enden nicht an den Unternehmensgrenzen. Daher erwarten wir von Lieferanten und insbesondere von Dienstleistern, welche im Namen unserer Marken auftreten, dass diese die in diesem Code of Conduct niedergelegten Verhaltensanforderungen ausnahmslos beachten. *Wir wirken zukünftig darauf hin, dass diese ebenfalls zur Einhaltung dieser Verhaltensanforderungen vertraglich verpflichtet werden.* In einer vertrauensvollen und fairen Geschäftsbeziehung bestehen wir auf gegenseitigen Respekt und wechselseitige Integrität.

4. Grundlegende Werte für die Zusammenarbeit und Führung

Unsere Geschäftsführung und die leitenden Angestellten verpflichten sich den international anerkannten Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Gegenseitiger Respekt und Vertrauen bestimmen das Verhältnis zwischen unseren Mitarbeitern und zu unseren Geschäftspartnern. Wir dulden keine Gesetzesverstöße und tolerieren weder Belästigung noch Diskriminierung.

Aufrichtigkeit und Integrität bestimmen unser Handeln und orientieren sich stets an den höchsten ethischen Standards.

Wir sind uns bewusst, dass wir mit unserem Handeln und Verhalten als Vertreter des Unternehmens wahrgenommen werden. Mit unserer Arbeit und unserem Verhalten tragen wir zur positiven Wahrnehmung der SFN-Gruppe bei.

Der Code of Conduct hilft uns dabei alle Regeln, Normen und Verhaltensweisen abzuwägen und entsprechend vertrauensvoll zu handeln.

5. Richtlinien für die eigene Arbeit

5.1. Arbeitssicherheit und Schutz der Gesundheit

Die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeiter sind neben der Qualität unserer Dienstleistungen und dem wirtschaftlichen Erfolg unserer Unternehmensgruppe ein gleichrangiges Unternehmensziel. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind wesentlicher Bestandteil aller Betriebsabläufe und werden von Anfang an und bereits in der Planungsphase in die technischen, ökonomischen und sozialen Überlegungen einbezogen. Jeder unserer Mitarbeiter fördert die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in seinem Arbeitsumfeld und hält sich an die bestehenden Vorschriften. Darüber hinaus ist jede Führungskraft dazu verpflichtet, ihre Mitarbeiter in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterweisen und zu unterstützen.

5.2. Datenschutz (Umgang mit personenbezogenen Daten)

Persönlichkeitsrechte sowie Daten unserer Kunden, Vertragspartner und Mitarbeiter genießen unseren höchstmöglichen Schutz. Der Sensibilität der Überlassung jedweder Daten sind wir uns bewusst, und wir schützen diese durch einen stets sorgfältigen Umgang und strengste Vertraulichkeit. Wir stellen mit geeigneten organisatorischen und technischen Maßnahmen sicher, dass Geschäftsgeheimnisse und andere sensible Daten jederzeit vor einem unberechtigten Zugriff geschützt sind. Datenerhebungen, -speicherungen, -verarbeitungen und -übertragungen erfolgen entsprechend den jeweils geltenden Gesetzen, insbesondere der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), nationaler Datenschutzgesetze sowie den speziellen Bestimmungen der nationalen Telekommunikationsgesetze. Hierfür ist jeder Einzelne im Rahmen seiner Aufgaben verantwortlich. Zudem erheben, verarbeiten und nutzen wir personenbezogene Daten nur im erforderlichen Umfang für rechtmäßige Zwecke. Mitarbeiter, die mit personenbezogenen Daten umgehen, erhalten Beratung und Unterstützung durch unsere Rechtsabteilung sowie von dem Datenschutzbeauftragten.

5.3. Schutz von geistigem Eigentum und Betriebsgeheimnissen

Neben den technischen und organisatorischen Maßnahmen zum Datenschutz ist jeder von uns verpflichtet, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu wahren. Das heißt, sie dürfen nicht an unbefugte Personen weitergegeben werden - hierzu zählen auch Familie und Freunde. Vertrauliche Informationen sind sicher aufzubewahren und dürfen auch intern nur an jene Personen weitergegeben werden, die diese für ihre berufliche Tätigkeit benötigen. Dies gilt auch für Informationen, an denen Vertragspartner ein Geheimhaltungsinteresse haben, insbesondere wenn darüber eine besondere Geheimhaltungsvereinbarung abgeschlossen wurde. Bei Gesprächen oder Telefonaten mit Kollegen in der Öffentlichkeit oder im Mobile Office achten wir auf die Vertraulichkeit der Information. Dies gilt insbesondere für telefonische Gespräche über Telefonlautsprecher und Videokonferenzen. Wir schützen Akten und Dateien vor unberechtigtem Zugriff. Passworte sind entsprechend den Sicherheitsvorgaben auszuwählen, in regelmäßigen Abständen zu ändern und nicht an andere weiterzugeben. Wir stellen sicher, dass kein Dritter auf Datenbestände zugreifen kann, wenn wir uns nicht an unserem Arbeitsplatz befinden. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses uneingeschränkt fort.

5.4. IT-Sicherheit

Die Sicherheit unserer IT-Systeme hat für uns höchste Bedeutung. Sie beeinflusst maßgeblich den Geschäftserfolg. Daher schützen wir diese mit allen zur Verfügung stehenden, geeigneten und angemessenen technischen und organisatorischen Mitteln vor unberechtigtem Zugang, unbefugter bzw. missbräuchlicher Verwendung. Jeder von uns ist individuell für den Schutz der IT-Systeme unseres Unternehmens und der darin gespeicherten Informationen verantwortlich. Hierbei sind geeignete Sicherheitsvorkehrungen (Passwörter, zugelassene Technologien und lizenzierte Software) erforderlich, die den Schutz gewährleisten. Die Missachtung notwendiger Sicherheitsmaßnahmen kann schwerwiegende Folgen haben, wie Datenverlust und Diebstahl von Daten. Da sich digitale Informationen schnell verbreiten und ohne Weiteres vervielfältigen oder verändern lassen und praktisch unzerstörbar sind, achten wir sorgfältig auf den Inhalt von E-Mails, Anhängen, heruntergeladenen Dateien und

gespeicherten Sprachmitteilungen. Wir verpflichten uns, die vom Unternehmen bereitgestellten IT-Systeme zur Erfüllung geschäftlicher Aufgaben zu nutzen und nicht für persönliche Zwecke, die unangemessen oder unzulässig sind.

5.5. Vermeidung von Interessenkonflikten - Verbot von Insidergeschäften

Wir sind uns bewusst, dass Entscheidungen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit nicht von privaten Interessen oder persönlichen Beziehungen geprägt sein dürfen, dabei gemeint sind bspw. Interessenkonflikte aus Nebenbeschäftigungen, privaten Kapitalbeteiligungen, Vereinsfunktionen und aus Verbindungen mit nahen Angehörigen. Unser berufliches Handeln orientiert sich ausschließlich am Interesse des Unternehmens. Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, Situationen zu vermeiden, in denen ihr persönliches oder finanzielles Interesse mit den Interessen der SFN-Gruppe in Konflikt gerät oder geraten könnte. Der richtige Umgang mit potenziellen Konflikten ist die vollständige Offenlegung sämtlicher Fakten. Auch im Zusammenhang mit Geschenken und Einladungen kann nur absolute Transparenz vor Schaden für die SFN-Gruppe und die betroffenen Mitarbeiter schützen. Wir vermeiden Situationen, die auch nur den Eindruck vermitteln, dass unsere Geschäftsentscheidungen von persönlichen Interessen beeinflusst sind. Dennoch lassen sich solche Interessenkonflikte nicht immer ausschließen. Mögliche Interessenkonflikte legen wir unseren Führungskräften gegenüber unaufgefordert, unverzüglich und im vollen Umfang offen und gemeinsam suchen wir nach einer geeigneten Lösung.

Auch die Gewährung von hochwertigen Geschenken, Geldgeschenken und finanziellen Vergünstigungen (Rabatten) an Mitarbeiter und Vertreter anderer Unternehmen ist grundsätzlich untersagt. Nur ausnahmsweise dürfen geringwertige Präsente gewährt werden, sofern diese angemessen sind und keine Gegenleistung erwartet wird. Solche Geschenke sollen mit dem jeweiligen Markenlogo versehen sein.

Wir sind uns bewusst, dass die Nutzung und Weitergabe von Insiderinformationen gesetzlich untersagt ist. Insiderinformationen sind alle nicht öffentlich bekannten präzisen Informationen, die einen Emittenten oder dessen Finanzinstrumente direkt oder indirekt betreffen und geeignet sind, im Fall ihres Bekanntwerdens den Kurs dieser Finanzinstrumente oder damit verbundener Finanzinstrumente erheblich zu beeinflussen. Maßgeblich ist dabei, ob ein verständiger Anleger die Information wahrscheinlich als Teil der Grundlage seiner Anlageentscheidung nutzen würde. Mitarbeiter, die aus ihrer beruflichen Tätigkeit über Insiderinformationen verfügen, welche die SFN-Gruppe oder andere börsennotierte Unternehmen oder Finanzinstrumente betreffen, dürfen deren Finanzinstrumente (und damit verbundene Finanzinstrumente) nicht für eigene oder fremde Rechnung direkt oder indirekt unter Nutzung der Insiderinformationen kaufen oder verkaufen (oder einen bereits erteilten Kauf- oder Verkaufsauftrag ändern oder stornieren). Die Informationen dürfen zudem nicht unrechtmäßig an Dritte - etwa Journalisten, Berater, Bankiers, Kunden, Familienangehörige oder Freunde - weitergegeben oder diesen zugänglich gemacht werden. Aufgrund dieser Informationen darf Dritten auch nicht der Erwerb oder die Veräußerung der betreffenden Finanzinstrumente empfohlen oder Dritte dazu verleitet werden. Beispiele für derartige Informationen können unter anderem Gewinnsteigerungen und -einbrüche, Großaufträge,

Pläne zur Fusion oder Übernahme eines Unternehmens, bedeutende neue Produktentwicklungen oder Personalveränderungen in der Unternehmensführung sein.

5.6. Umgang mit Betriebsvermögen

Die SFN-Gruppe stellt allen Mitarbeitern zur Erreichung der gemeinsamen Geschäftsziele Unternehmensressourcen zur Verfügung. Nur ein effizienter Einsatz aller Ressourcen auf allen Ebenen kann den Unternehmenserfolg langfristig sichern. Verschwendung oder Missbrauch von Unternehmensressourcen – einschließlich der Arbeitszeit, Produkten, Arbeitsmitteln, Dienstfahrzeugen und IT-Ausstattung – schadet der betrieblichen und finanziellen Leistungsfähigkeit und betrifft somit uns alle. Jeder einzelne Mitarbeiter kann hierzu seinen Beitrag leisten. Wir handeln kostenbewusst und prüfen sorgfältig, ob Ausgaben notwendig und verhältnismäßig sind. Wir achten auf einen gewissenhaften Umgang mit dem Eigentum des Unternehmens. Wir schützen es vor Beschädigung, Zerstörung und Diebstahl. Die private Nutzung von Firmeneigentum ist nur erlaubt, wenn individualrechtliche, kollektivrechtliche oder betriebliche Regelungen beziehungsweise die betriebliche Praxis dies vorsehen.

Jede Form des Betrugs, der Untreue, des Diebstahls, der Unterschlagung und der Steuerhinterziehung ist verboten, unabhängig davon, ob dadurch Unternehmensvermögen oder das Vermögen Dritter geschädigt wird.

6. Richtlinien im Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und staatlichen Stellen

6.1. Verbot von Korruption

Um das Vertrauen der Öffentlichkeit in die SFN-Gruppe zu erhalten, lehnen wir jegliche Form korrupten Verhaltens entschieden ab und vermeiden bereits den bloßen Anschein hiervon. Die unrechtmäßige Zuwendung von Vorteilen an Dritte – etwa an Amtsträger oder Mitarbeiter privater Unternehmen – ist verboten. Das Verbot der Korruption gilt uneingeschränkt, also unabhängig davon, an wen, an welchem Ort und aus welchem Grund solche Vorteile gewährt werden. Verstöße gegen diese Gesetze können schwere Straftaten darstellen und erhebliche Schäden sowohl für den Einzelnen als auch für das Unternehmen verursachen. Das Verbot der Korruption bedeutet auch, dass persönliche Vorteile im Zusammenhang mit geschäftlichen Tätigkeiten weder gefordert noch angenommen, angeboten oder gewährt werden dürfen. Solche Zuwendungen dürfen nur angenommen oder gewährt werden, wenn sie einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und nicht eine Gegenleistung für einen unrechtmäßigen Vorteil darstellen. Zuwendungen in der Form von Einladungen oder Geschenken sind nach bestimmten Maßgaben zulässig, wenn sie im Zusammenhang mit Werbemaßnahmen stehen oder dem Zweck dienen, Geschäftsbeziehungen zu fördern oder Produkte oder Dienstleistungen zu präsentieren.

Gerade im Zusammenhang mit Geschenken oder Gefälligkeiten ergeben sich erfahrungsgemäß immer wieder Fragen, wir schützen uns daher selbst davor, ungewollt eine Straftat zu begehen, im Zweifelsfall wenden wir uns an unsere Führungskraft.

6.2. Umgang mit staatlichen Behörden

Wir pflegen ein korrektes und rechtlich einwandfreies Verhältnis zu allen Regierungs- und Aufsichtsbehörden. Alle Beschäftigten der SFN-Gruppe beachten und befolgen die Regeln zur Vermeidung unerlaubter Beeinflussung bei öffentlichen Ausschreibungsverfahren und zur Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs. Im Umgang mit Regierungen und Behörden handeln wir stets aufrichtig und transparent und in Übereinstimmung mit geltendem Recht. Dies gilt z. B. für Kontakte mit Behörden im Alltagsgeschäft (für notwendige Lizenzen, Genehmigungen oder Vertragsabschlüsse), bei politischer Interessenvertretung oder bei behördlichen Anfragen (Auskunftsersuchen, behördliche Untersuchungen, Gerichtsverfahren). Sofern behördliche Genehmigungen für das Unternehmen oder für Mitarbeiter erforderlich sind, werden wir in dem entsprechenden Geschäftsbereich erst tätig, wenn wir diese erlangt haben. Sollte eine Genehmigung entzogen werden oder auslaufen (einschließlich eventueller Übergangsfristen), so stellen wir die Tätigkeit bis zur Wiedererlangung ein.

6.3. Einhaltung der Wettbewerbs- und Kartellgesetze

Wir bekennen uns zum Prinzip des fairen Wettbewerbs in allen geschäftlichen Beziehungen. Wir stellen sicher, dass mit Wettbewerbern, Kunden und Lieferanten keine wettbewerbsbeschränkenden Preisabsprachen, Aufteilungen von Kunden- oder Verkaufsgebieten getroffen oder wettbewerbswidrige Boykotts durchgeführt werden. Dies gilt insbesondere im Rahmen von Ausschreibungen. Unternehmerische Entscheidungen werden unabhängig und ohne den Austausch sensibler Informationen mit Wettbewerbern getroffen. Wir verbreiten weder falsche Informationen über Produkte und Leistungen von Wettbewerbern noch streben wir andere unlautere oder missbräuchliche Wettbewerbsvorteile an.

6.4. Richtlinien für Finanzbuchhaltung und Berichtswesen

Wir nutzen die standardisierten Prozesse optimal und stellen im Rahmen unserer dienstlichen Tätigkeit sicher, dass die von uns erstellten Bücher und Aufzeichnungen vollständig und korrekt sind, jede Transaktion oder Aufwendung zutreffend dokumentiert ist und nach den geltenden Regeln und Standards erstellt werden. Somit entsteht ein getreues Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der SFN-Gruppe und stellt die Grundlage für unser Management dar, denn es spiegelt gegenüber den Interessengruppen den Geschäftsverlauf und die relevanten Fakten wahrheitsgemäß und zeitnah wider. Wir sorgen darüber hinaus für eine gesetzes- und richtlinienkonforme Aufbewahrung. Wir arbeiten mit internen und externen Prüfern kooperativ zusammen.

6.5. Richtlinien für Kommunikation und Werbung

Im Marketing und in der Werbung machen wir über unsere Produkte und Dienstleistungen keine vorsätzlich irreführenden oder unwahren Angaben. Durch falsche Angaben und irreführende Informationen über Produkte und Dienstleistungen kann sowohl unseren Kunden als auch unserer Reputation Schaden zugefügt werden. Dies widerspricht unseren Grundsätzen und ist unzulässig.

6.6. Spenden und Sponsoring

Sowohl Spenden als auch Sponsoringaktivitäten sind grundsätzlich erlaubt, dürfen jedoch nicht dazu genutzt werden, widerrechtlich geschäftliche Vorteile zu erlangen. Wir unterlassen jegliche Art der Verschleierung von Zuwendungen, die Korruptionsrisiken begründen könnte. Spenden an Einzelpersonen, auf Privatkonten, an Parteien und an Personen oder Organisationen, die den Interessen oder dem Ruf der SFN-Gruppe schaden könnten sind verboten. Alle Sponsoringaktivitäten erfordern angemessene und nachweisliche Kommunikations- und Marketingleistungen vom Sponsoringpartner beziehungsweise Veranstalter und werden transparent abgewickelt.

7. Verantwortung gegenüber Mitarbeitern, der Gesellschaft und der Umwelt

7.1. Respektvoller partnerschaftlicher Umgang miteinander

Wir treten als ein großes Team auf. Wir schaffen eine Kultur der Zusammenarbeit, in der wir uns gegenseitig vertrauen und unterstützen. Wir öffnen uns gegenüber anderen. Wir bieten proaktiv Unterstützung an, wenn wir sehen, dass diese nötig sein könnte. Wir werfen unseren Kollegen Fehler nicht vor, sondern sehen diese als Lernchance, um uns gemeinsam weiterzuentwickeln. Führungskräfte unterstützen ihre Mitarbeiter dabei, das schafft eine gute Basis für produktives Arbeiten. Wir kommunizieren offen und lernen voneinander. Wir hören uns gegenseitig aufmerksam zu, teilen unser Wissen und unser Netzwerk. Wir erkennen und nutzen gegenseitig unsere Stärken. Wir geben ehrliches und respektvolles Feedback. Ein sachorientierter, freundlicher und fairer Umgang miteinander ist ebenso selbstverständlich.

7.2. Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Verbot von Diskriminierung

Die SFN-Gruppe bietet allen Mitarbeitern ein Umfeld, wo jede und jeder die gleichen Chancen hat und Privates und Beruf keine Gegensätze darstellen.

Wir bekennen uns zu Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit und stehen für ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist und in dem alle wertgeschätzt werden. Sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Rassismus, Mobbing, Machtmissbrauch, Einschüchterung oder Bedrohung und andere Formen von Belästigung werden nicht toleriert. Wir dulden keinerlei diskriminierendes Verhalten aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Nationalität, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung und Identität, der Schwangerschaft oder Elternschaft, des Familienstands, des Alters, der Religion, der Weltanschauung oder aufgrund von Behinderungen oder aus anderen unter ein Diskriminierungsverbot fallenden Gründen.

Führungskräfte unterstützen ihre Mitarbeiter dabei, Beruf und Privatleben vereinbaren zu können, wobei sie von den Angeboten des Unternehmens zur Verbesserung der Work-Life-Balance und der Gesundheit unterstützt werden.

7.3. ökologisch verantwortungsvolles Handeln, Schonung von Ressourcen

Die Erhaltung einer gesunden und lebenswerten Umwelt ist uns ein Anliegen. Digitalisierung und Klimawandel sind die besonderen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts. Während hochleistungsfähige und zukunftssichere Infrastruktur das Fundament der Digitalisierung sind, können Informations- und Kommunikationstechnologie auch einen Beitrag gegen den Klimawandel leisten. Um die Ressourcen- und Energieeffizienz zu steigern und negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren, entwickeln und vertreiben wir Produkte, bei deren Herstellung, Lagerung, Vertrieb, Transport, Verwendung und Entsorgung besonderen Wert auf Umweltschutz gelegt wird. Alle Mitarbeiter haben deshalb die Pflicht, mit den Ressourcen Energie, Wasser und Rohstoffen sparsam und effizient umzugehen.

8. Leitfaden für meine Entscheidungen und mein Handeln

Jeder einzelne Mitarbeiter kann im Arbeitsalltag in eine Situation kommen, in der sich moralische, gesetzliche oder ethische Probleme stellen. Dann können die folgenden Fragen die Entscheidungsfindung erleichtern:

Steht die Entscheidung im Einklang mit den Grundsätzen (Visionen, Werten und Regeln) unseres Unternehmens?

Bin ich davon überzeugt, dass die Entscheidung legal ist und nicht gegen gesetzliche Vorgaben verstößt?

Bin ich befugt und handle im Sinne der SFN-Gruppe und treffe meine Entscheidung frei von Interessen anderer?

Bin ich überzeugt davon, dass ich mit meiner Entscheidung moralisch, gesetzlich und ethisch richtig handle, auch nach meinen persönlichen Maßstäben?

Wenn es öffentlich bekannt würde, wäre ich dann noch immer überzeugt, richtig gehandelt zu haben, d.h. hält meine Entscheidung der Überprüfung Dritter stand und ist sie vorbildlich für andere?

Bestehen dennoch Unsicherheiten, sollten wir nicht scheuen, unseren Vorgesetzten zu informieren, um die weitere Vorgehensweise gemeinsam zu besprechen. Zusätzlich stehen alle Führungskräfte, Vertreter der Rechtsabteilung und HR-Vertreter als Ansprechpartner zur Verfügung.

9. Bedenken ansprechen

Bedenken über das Verhalten am Arbeitsplatz können häufig im konstruktiven Dialog unter den Betroffenen oder mit Kontaktpersonen vor Ort gelöst werden. Doch bei bestimmten Themen – insbesondere solchen, die illegale Geschäftspraktiken betreffen – kann es besser sein, diese außerhalb des lokalen Arbeitsumfelds vertraulich anzusprechen. Mitarbeiter, die in gutem Glauben ein tatsächliches oder vermutetes Fehlverhalten ansprechen, werden deswegen keine Nachteile erfahren. Bei der Bearbeitung von Hinweisen werden die Rechte aller Betroffenen gewahrt und bei der Entscheidung über Disziplinarmaßnahmen auf Fairness, Angemessenheit, Vertraulichkeit und ein transparentes Verfahren geachtet.

Wer jedoch leichtfertig oder wissentlich falsche, unberechtigte Vorwürfe und Anschuldigungen erhebt, muss selbst mit Konsequenzen rechnen.

9.1. Speak-Up-Kanäle

Herr Rechtsanwalt Dr. Carsten Thiel von Herff, LL.M., steht Mitarbeitern und Geschäftspartnern der SFN-Gruppe seit dem 01.01.2023 als unabhängiger Vertrauensanwalt zur Verfügung.

Mitarbeiter und Dritte können sich vertrauensvoll und auch anonym an den Vertrauensanwalt wenden, wenn sie unkorrekte Geschäftspraktiken im Unternehmen beobachtet haben. Falls sich ein Verdacht auf eine Verletzung von Gesetzen oder ein Verstoß gegen interne Regeln ergibt, leitet der Vertrauensanwalt den Hinweis an seinen Ansprechpartner bei der SFN-Gruppe weiter und begleitet den Vorgang. Dabei sichert der Vertrauensanwalt dem Hinweisgeber zu, die Anonymität auch gegenüber dem Unternehmen zu wahren, soweit dies vom Hinweisgeber gewünscht wird. Dem Hinweisgeber wird darüber hinaus Schutz geboten, indem jede gegen den Hinweisgeber gerichtete Vergeltungshandlung nicht toleriert wird.

Die SFN-Gruppe veranlasst eine Untersuchung des übermittelten Sachverhalts. Die rechtliche Bewertung des untersuchten Sachverhalts und die Festlegung geeigneter Maßnahmen zur Beseitigung und Verhinderung unkorrekter Geschäftspraktiken erfolgen gemeinsam mit dem Vertrauensanwalt. Der Hinweisgeber wird hierüber durch den Vertrauensanwalt spätestens nach Abschluss des Vorgangs im Rahmen des rechtlich Möglichen unterrichtet. Der Hinweisgeber kann sich zusätzlich jederzeit beim Vertrauensanwalt über den Stand des Vorgangs informieren.

Der Vertrauensanwalt ist wie folgt erreichbar:

Herr Dr. Carsten Thiel von Herff, LL.M.
Loebellstraße 4
D - 33602 Bielefeld

Tel.: 0521 / 55 7 333 0

Mobil: 0151 / 58 2 303 21

vertrauensanwalt@thielvonherff.de

www.report-tvh.com

Der Vertrauensanwalt stellt eine zusätzliche Möglichkeit für die Abgabe von Hinweisen dar. Seine Aufgabe lässt die weiteren Regelungen über Beschwerden und Hinweise unberührt. Die Inanspruchnahme ist für den Mitarbeiter kostenfrei.

Dieser Code of Conduct kann nicht alle Fragen beantworten, die sich in Bezug auf unser Handeln stellen können. Die allgemeinen Regelungen des Code of Conduct werden in internen Arbeitsanweisungen weiter spezifiziert.