

Code of Conduct

Conrad Unternehmensgruppe

Gilt auch für SOS electronic, die ein Teil der Conrad Gruppe ist.





Gerade in Zeiten digitaler und agiler Geschäftsbeziehungen ist es als internationales Handelsunternehmen das ausgesprochene Ziel von Conrad Electronic, unseren Kunden ein wertvoller, respektierter und vertrauenswürdiger Partner zu sein. Erreicht werden kann dieses Ziel nur dann, wenn alle Mitarbeiter und Partner weltweit diesen Anspruch kennen und konsequent an seiner Umsetzung arbeiten. Der vorliegende Code of Conduct ermöglicht genau das und untermauert unsere seit jeher gelebte Unternehmensphilosophie.

Bereits in den Gründerjahren bot mein Urgroßvater Max Conrad Komponenten wie Spulen und Kondensatoren zum Selbstbau von Detektorempfängern an und stellte 1937 auf der Berliner Funkausstellung den ersten Fernseh-Baukasten vor - begleitet von einem Handbuch mit dem Titel „Fernsehen von A bis Z“. Von Anfang an war es Wunsch der Conrads, mehr zu sein als ein Elektronikhändler. „Lasst uns einen echten Mehrwert für unsere Kunden schaffen“, hieß es schon damals.

Eine solche Überzeugung lässt sich jedoch nur verwirklichen, wenn alle an einem Strang ziehen. Wenn Mitarbeiter mehr sind als Zahlen, Kunden mehr sind als Nummern und Supplier mehr sind als bloße Zulieferer, sondern als Partner gesehen werden. Wenn sich Menschen mit einem Unternehmen und seinen Überzeugungen identifizieren können. Wenn ein gerechtes und vertrauensvolles Miteinander, Transparenz und gegenseitiger Respekt wirklich gelebt werden.

Umso wichtiger ist es, die vorliegenden Richtlinien jeden Tag aufs Neue mit Leben zu erfüllen. Sehen wir den Code of Conduct als Orientierungs- und Entscheidungshilfe für unsere tägliche Arbeit und den Umgang mit schwierigen Situationen. Und lassen wir uns von unseren ethisch-moralischen Überzeugungen und unserer Integrität leiten, die uns selbst und unsere Kunden überzeugt.

Ihr Werner Conrad - CEO

Inhalt

- 1. Gesetze und ethische Grundsätze**
- 2. Interessenkonflikt**
- 3. Fairer Wettbewerb**
- 4. Datensicherheit und Datenschutz**
- 5. Schutz von Eigentum und Vermögen**
- 6. Umgang mit dem Code of Conduct**



1. Gesetze und ethische Grundsätze

Das Einhalten von Gesetzen ist für uns selbstverständlich, die Beachtung von humanitären, ethischen und moralischen Grundsätzen ist uns ein Anliegen.

Wir verpflichten uns zur Einhaltung der geltenden Menschenrechts- und Arbeitsgesetze, zur Unterstützung der zehn Prinzipien des United Nations Global Compact, der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie der Erklärung der International Labour Organization über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Jeder Mitarbeiter hat die gesetzlichen Vorschriften derjenigen Rechtsordnung zu beachten, in deren Rahmen er handelt. Gesetzesverstöße sind unter allen Umständen zu vermeiden. Jeder Mitarbeiter muss im Falle eines Verstoßes wegen der Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten mit disziplinarischen Konsequenzen rechnen.



1.1 Umgang miteinander

Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Diese Grundsätze gelten sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für das Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern. Entscheidungen bezüglich Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern treffen wir ausschließlich auf der Basis sachgerechter Erwägungen, niemals aus anderen, sachfremden Motiven wie zum Beispiel Diskriminierung oder Zwang. Wir sind offen, ehrlich und stehen zu unserer Verantwortung. Wir machen nur Zusagen, die wir einhalten können. Wir setzen uns für ein faires und kollegiales Arbeitsumfeld ein und erwarten diesen Umgang auch von unseren Mitarbeitern. Unangemessenes Verhalten eines Mitarbeiters kann dem Unternehmen erheblichen Schaden zufügen.

1.2 Diskriminierung

Wir arbeiten bei Conrad mit Persönlichkeiten verschiedener Abstammung, ethnischer Herkunft und Nationalität, Religion, Kultur und Weltanschauung, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung, Geschlecht und sexueller Orientierung, Alter, Behinderung oder Krankheit zusammen. Gemäß unserer Unternehmensgrundsätze dulden wir keinerlei Diskriminierung egal welcher Art, keine sexuelle Belästigung oder sonstige persönliche Angriffe auf einzelne Personen. Wir halten die Unternehmensgrundsätze, Arbeitsgesetze und Gleichbehandlungsgrundsätze der Länder ein, in denen wir aktiv sind.

1.3 Kinderarbeit

Wir beschäftigen keine Kinder im Alter unter 15 Jahren. Sofern die nationalen Bestimmungen ein höheres Alter vorschreiben, ist dieses maßgeblich (ILO Konvention 138). Wir stellen die Einhaltung des Verbots von Kinderarbeit in unserem Unternehmen sicher und erwarten von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern gleichfalls die Einhaltung der Richtlinien gegen Kinderarbeit.

1.4 Zwangsarbeit

Wir akzeptieren keine Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit (ILO Konvention 29 und 105). Wir stellen die Einhaltung des Verbots von Zwangsarbeit in unserem Unternehmen sicher und erwarten von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern gleichfalls die Einhaltung der Richtlinien gegen Zwangsarbeit.

1.5 Arbeitszeitschutz

Wir halten die nationalen Vorgaben der Arbeitszeitgesetze ein.

1.6 Gesundheit und Sicherheit

Wir gewährleisten Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und setzen uns für ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld ein. Alle maßgeblichen lokalen und nationalen Bestimmungen über die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz halten wir ein.

1.7 Umweltschutz

Der Schutz der Umwelt und die Schonung der natürlichen Ressourcen sind für uns als Händler wichtige Unternehmensziele. Wir halten alle geltenden Umweltgesetze, -regelungen und -standards ein und betreiben ein System zur Identifizierung und Beseitigung potenzieller Umweltgefahren. Wir setzen natürliche Ressourcen umweltschonend ein und fördern die Wiederverwertung von Materialien, um Umweltbelastungen zu minimieren und Verschwendung auszuschließen. Auch bei der Entwicklung der Produkte unserer Marken sind umweltfreundliche Gestaltung, technische Sicherheit, Konformität und Gesundheitsschutz feste Zielgrößen. Jeder Mitarbeiter muss durch sein eigenes Verhalten zu diesen Zielen beitragen.



2. Interessenkonflikt

In manchen Situationen kann es herausfordernd sein, berufliche und private Aktivitäten zu trennen. Wir sehen uns verpflichtet, unsere Geschäftsentscheidungen im objektiven Interesse von Conrad und nicht auf Basis persönlicher Interessen zu treffen.

Interessenkonflikte entstehen dann, wenn Mitarbeiter auf Kosten der Interessen von Conrad eigene Aktivitäten oder persönliche Interessen verfolgen.

Der Mitarbeiter hat jedes persönliche Interesse, das im Zusammenhang mit der Durchführung seiner dienstlichen Aufgaben bestehen könnte, seiner Führungskraft mitzuteilen.

2.1 Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten können zu Interessenkonflikten zwischen Conrad und seinen Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern führen. Daher unterliegen Nebentätigkeiten immer einem Einwilligungsvorbehalt durch Conrad. Bei Nebentätigkeiten für oder in Unternehmen, die im Wettbewerb zu Conrad stehen, wird in jedem Fall ein Interessenkonflikt vermutet. Die Aufnahme einer Nebentätigkeit gegen Entgelt ist dem Bereich Human Resources und der zuständigen Führungskraft mitzuteilen und bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung. Die Einwilligung in eine Nebentätigkeit wird nicht erteilt, wenn diese den Interessen von Conrad entgegensteht. Eine Nebentätigkeit kann ebenfalls untersagt werden, wenn der Mitarbeiter mit dem betreffenden Unternehmen dienstlich befasst ist. Bereits erteilte Einwilligungen können bei Vorliegen solcher Gründe widerrufen werden.

2.2 Beteiligung an Drittunternehmen

Mitarbeiter, die direkt oder indirekt eine Beteiligung an einem Wettbewerbsunternehmen von Conrad halten oder erwerben, müssen dies ihrer Führungskraft und dem Bereich Human Resources mitteilen, wenn die Beteiligung einen Anteil von 5% am Gesamtkapital des Wettbewerbers überschreitet.

Mitarbeiter, die direkt oder indirekt eine Beteiligung an einem Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner von Conrad, oder einem Unternehmen, an dem Conrad beteiligt ist, halten oder erwerben, müssen dies ebenfalls ihrer Führungskraft und dem Bereich Human Resources mitteilen, wenn sie mit dem jeweiligen Unternehmen auch dienstlich befasst sind. Für Beteiligungen an börsennotierten Unternehmen gilt dies nur dann, wenn die Beteiligung einen Anteil von 5% des Gesamtkapitals überschreitet. Nach der Mitteilung über die Beteiligung an Drittunternehmen kann Conrad geeignete Maßnahmen zur Beseitigung eines möglichen Interessenkonflikts treffen.

2.3 Beauftragungen von Geschäftspartnern für private Zwecke

Eine Beauftragung unserer Lieferanten und Geschäftspartner für private Zwecke durch Mitarbeiter kann zu Interessenkonflikten zwischen Conrad und seinen Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern führen und muss daher gegenüber Conrad durch Mitteilung des Mitarbeiters an seine Führungskraft und den Bereich Compliance offen gelegt werden.



3. Fairer Wettbewerb

Ein fairer Wettbewerb ist die Basis für freie und nachhaltige Marktentwicklung.

Neben der Einhaltung gesetzlicher Regelungen orientieren wir uns an diesen Regeln des fairen Wettbewerbs, dies gilt auch für den Wettbewerb um Marktanteile.

Absprachen unter Lieferanten, Geschäftspartnern, Konkurrenten oder Dritten mit dem Ziel der Verzerrung oder Beschränkung des Wettbewerbs lehnen wir ab.

3.1 Korruption und Bestechung

Korruption und Bestechung ist ein grober Missbrauch der Vertrauensstellung in einer Funktion oder Organisation, um einen materiellen oder immateriellen Vorteil zu erlangen, auf welchen kein rechtlich begründeter Anspruch besteht.

Wir gewinnen unsere Kundenaufträge ausschließlich auf faire Weise über Preis, Service und Qualität unseres Angebots. Die Annahme oder das Angebot von Vorteilen jeglicher Art, direkt oder indirekt, von oder an Geschäftspartner, Institutionen, staatliche Einrichtungen oder Dritte zu fordern, sich versprechen zu lassen, anzunehmen oder anzubieten, ist unzulässig und wird nicht toleriert.

Es dürfen weder Geldzahlungen noch andere Leistungen getätigt werden, um amtliche Entscheidungen zu beeinflussen oder einen ungerechtfertigten Vorteil zu erlangen.

Gleiches gilt im Hinblick auf ungerechtfertigte Vorteile gegenüber Teilnehmern aus der Privatwirtschaft. Jedes Angebot und jede Zuwendung (z. B. Geld, Sach- oder Dienstleistungen) muss mit den geltenden Gesetzen übereinstimmen und muss jeglichen Anschein von Unredlichkeit und Unangemessenheit vermeiden. Solche Angebote, Versprechen, Zuwendungen oder Geschenke dürfen also nicht gemacht werden, wenn sie als Versuch verstanden werden können, einen Amtsträger zu beeinflussen oder einen Geschäftspartner zu bestechen, um daraus Vorteile für Conrad oder sich selbst zu erlangen. Die Definition des Begriffs Amtsträger umfasst auf allen Ebenen die Vertreter oder Mitarbeiter von Behörden oder anderen öffentlichen Einrichtungen, Agenturen oder rechtlichen Einheiten sowie die Beamten oder Mitarbeiter staatlicher Unternehmen und öffentlicher internationaler Organisationen. Dieser Begriff schließt auch Vertreter und Mitarbeiter einer politischen Partei, die politische Partei selbst und Kandidaten für ein politisches Amt ein.

3.2 Persönliche Zuwendungen und Geschenke

Kein Mitarbeiter darf seine Stellung im Unternehmen dazu nutzen, Vorteile zu verlangen, anzunehmen, sich zu verschaffen oder zusagen zu lassen. Zuwendungen jeglicher Art, die zur persönlichen Verwendung angenommen oder angeboten werden

und in direktem Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis stehen, sind unzulässig. Verstöße werden nicht toleriert.

Ausnahmen hierzu sind die Annahme von Gelegenheitsgeschenken von symbolischem Wert, Zuwendungen an alle Mitarbeiter oder Essensbeziehungsweise Veranstaltungseinladungen in angemessenem Rahmen, wenn dabei die lokalen Gepflogenheiten respektiert werden. Alle darüber hinausgehenden Geschenke, Essens- oder Veranstaltungseinladungen sind abzulehnen.

Für die Annahme und das Angebot erlaubter, materieller Zuwendungen im europäischen Raum ist eine Wertgrenze von 15,00 € einzuhalten. Ab dieser Wertgrenze sind alle erhaltenen Zuwendungen an den Bereich Compliance weiterzuleiten. In allen anderen Ländern richtet sich die Höhe nach den landesüblichen Gepflogenheiten, dem Maßstab ethisch einwandfreier Geschäftspraktiken und geltenden Gesetzen.

Das Angebot von immateriellen Zuwendungen (z. B. Geld, Geldäquivalente, Gutscheine) sowie eine Kostenübernahme für Begleitpersonen (z. B. Geschenke, Hotelübernachtungen) ist mit dem Hinweis auf diesen Code of Conduct zurückzuweisen. Für solche angebotenen Zuwendungen besteht eine Informationspflicht an den Bereich Compliance.

3.3 Einladungen und Bewirtung

Wir sehen uns verpflichtet, Einladungen von Lieferanten, Geschäftspartnern, staatlichen Einrichtungen oder Dritten zu Essen oder Veranstaltungen (z. B. Konzerte, Messen, Sportevents) nicht anzunehmen oder anzubieten, soweit sie unserem Verständnis von Angemessenheit widersprechen.

Angemessen bedeutet in diesem Zusammenhang, dass sie freiwillig ausgesprochen werden und aus einem betrieblichen Anlass heraus geschehen. Unangemessen wäre eine häufige Annahme oder der Ausspruch von Einladungen, wenn die Einladung nicht mehr im Verhältnis zum Anlass steht, oder wenn sie im Vorfeld der Vergabe eines Auftrags oder Geschäfts geschieht.

Die Übernahme von Veranstaltungs-, Unterbringungs- und Reisekosten durch Geschäftspartner, Institutionen, staatliche Einrichtungen oder Dritte

wird von uns grundsätzlich als unzulässig erachtet. Eine Kostenübernahme durch Conrad von Veranstaltungs-, Unterbringungs- und Reisekosten in einem außerdienstlichen Rahmen wird durch uns nicht angeboten. Ausnahmen hierzu unterliegen der Bewertung der Angemessenheit und bedürfen in jedem Fall einer vertraglichen Grundlage (z. B. Teil eines Schulungsprogramms).

3.4 Erleichterungs- und Beschleunigungszahlungen

Erleichterungs- und Beschleunigungszahlungen (z. B. Schmiergelder) bezeichnen inoffizielle Zahlungen, um die Durchführung von Leistungen auszulösen, sicherzustellen, zu beschleunigen oder anderweitig zu erleichtern.

Erleichterungs- und Beschleunigungszahlungen anzunehmen oder anzubieten ist unzulässig und wird nicht toleriert.

3.5 Kickbacks, Rabatte und Provisionen

Kickbacks umfassen alle Korruptionsvorgänge, bei denen nicht erbrachte Leistungen in Rechnung gestellt werden, um einen Teil des überhöhten Betrags in Form von Rabatten, Provisionen oder ähnliche Zahlungen an eine Privatperson oder ein Unternehmenskonto fließen zu lassen. Rechtmäßig begründete Rabatte, Provisionen oder ähnliche Zahlungen werden durch uns nachvollziehbar und transparent abgewickelt sowie dokumentiert. Kickback-Zahlungen oder Zahlungen mit ähnlichem Zweck (z. B. in Form von Rabatten oder Provisionen) anzunehmen oder anzubieten ist unzulässig und wird nicht toleriert.

3.6 Spenden und Sponsoring

Spenden und Sponsoring umfassen freiwillige Zahlungen oder andere Leistungen, ohne dass der Spender beziehungsweise der Sponsor dafür eine Gegenleistung erhält.

Als verantwortungsvolles Mitglied der Gesellschaft gewährt Conrad im Einzelfall Geld- und Sachspenden für Bildung und Wissenschaft, Sportförderung, Kunst und Kultur und für soziale und humanitäre

Projekte und sieht sich bei der Spendenzahlung der Transparenz verpflichtet. Spendenähnliche Vergütungen, das heißt Zuwendungen, die scheinbar als Vergütung einer Leistung gewährt werden, aber den Wert der eigentlichen Leistung deutlich überschreiten, verstoßen gegen das Transparenzgebot und sind genauso verboten wie Spenden oder Sponsoring zur Verschleierung von Korruption, Bestechung oder andere ungerechtfertigte Zahlungen.

3.7 Zahlungen

Zahlungen ohne klaren und nachweisbaren Geschäftszweck und ohne verbundene, konkrete Leistung oder Lieferung auszuführen ist unzulässig und wird nicht toleriert. Alle Zahlungen werden durch uns nachvollziehbar und transparent abgewickelt sowie dokumentiert.

3.8 Kartellrecht und Wettbewerbsrecht

Absprachen über Preise und Konditionen mit Wettbewerbern zu treffen oder eine unrechte Manipulation jeglicher Art durchzuführen sind unzulässig. Dasselbe gilt für den Austausch wettbewerblich sensibler Informationen sowie für sonstiges Verhalten, welches den Wettbewerb in unzulässiger Weise beschränkt oder beschränken kann. Wir sehen uns hierbei einer Null-Toleranz-Politik verpflichtet.

Mitarbeitern ist es daher beispielsweise nicht erlaubt:

- mit Mitbewerbern über Preise, Produktionsleistung, Kapazitäten, Vertrieb, Ausschreibungen, Gewinn, Gewinnmargen, Kosten, Distributionsmethoden oder andere Faktoren zu sprechen, die das Wettbewerbsverhalten von Conrad bestimmen oder beeinflussen.
- Absprachen mit Mitbewerbern über eine Wettbewerbsverzicht, über die Einschränkung der Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten, über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder über die Aufteilung von Kunden, Märkten, Gebieten oder Produktionsprogrammen zu treffen.
- die Wiederverkaufspreise der Conrad Geschäftskunden zu beeinflussen.

3.9 Ausländische Rechtsvorschriften

Jeglicher Verstoß gegen den Foreign Corrupt Practices Act oder den UK Bribery Act führt zu straf- und zivilrechtlichen Konsequenzen, ist unzulässig und wird nicht toleriert. Hierbei handelt es sich um Gesetze der USA und Großbritanniens mit Wirkung auch außerhalb dieser Länder.

3.10 Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie unsere Grundsätze teilen und alle gesetzlichen Bestimmungen einhalten. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Lieferanten:

- die Einhaltung aller anwendbaren Gesetze,
- der Verzicht auf Korruption,
- die Beachtung der Menschenrechte ihrer Mitarbeiter,
- die Einhaltung der Gesetze gegen Kinderarbeit,
- die Übernahme der Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter,
- die Einhaltung der Gesetze zum Mindestlohn und zur Leiharbeit,
- die Einhaltung der relevanten nationalen Gesetze und internationalen Standards zum Umweltschutz und
- die Aufforderung, dass diese Wertgrundsätze auch in der eigenen Lieferkette umgesetzt/eingehalten werden.



4. Datensicherheit und Datenschutz

Datensicherheit und Datenschutz sind für uns von wesentlicher Bedeutung.

Dabei achten wir neben den gesetzlichen Anforderungen insbesondere das Recht auf informationelle Selbstbestimmung, den Schutz vor missbräuchlicher

Datenverarbeitung sowie die Wahrung der Privatsphäre unserer Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner.



4.1 Datensicherheit

Die Datensicherheit beeinflusst entscheidend unseren Geschäftserfolg und unser öffentliches Ansehen. Wir fühlen uns verpflichtet, Unternehmens-, Mitarbeiter-, Kunden-, Lieferanten- und sonstige Geschäftspartnerdaten vor Missbrauch der Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität zu schützen. Zur Erfüllung dieser Aufgabe nutzen wir alle vorhandenen technischen und organisatorischen Mittel. Wir beachten laufend die europäischen und nationalen Gesetzgebungen sowie unsere internen Vorgaben zur Datensicherheit.

4.2 Datenschutz

Wir sind uns der hohen Sensibilität der uns anvertrauten, persönlichen Daten bewusst. Wir erheben, verarbeiten oder nutzen personenbezogene Daten nur, wenn dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist.

Darüber hinaus bewahren wir personenbezogene Daten sicher auf und übertragen diese nur unter Beachtung einschlägiger Gesetze und der Anwendung der nötigen Vorsichtsmaßnahmen.

Bei der Datenqualität und der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff gewährleisten wir einen hohen Standard. Die Verwendung von Daten stellen wir den Betroffenen transparent dar und wahren ihre Betroffenenrechte gemäß der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO).

4.3 Verschwiegenheit

Wir sehen uns verpflichtet, die betrieblichen Belange zu schützen; bei Conrad gilt das Gebot der Verschwiegenheit. Zudem achten wir auf die Vertraulichkeit von Informationen und schützen die Geschäftsdokumente vor Zugriffen unberechtigter Personen. Die Verpflichtung, Verschwiegenheit zu wahren, gilt über das Ende unserer Arbeitsverhältnisse hinaus.



5. Schutz von Eigentum und Vermögen

Unser materielles und immaterielles Unternehmenseigentum und das Betriebsvermögen sind Mittel zur Erreichung unserer Geschäftsziele.

Es darf nur im Rahmen unserer Arbeitsverhältnisse und der betrieblichen Regelungen verwendet werden.



5.1 Unternehmenseigentum

Unternehmenseigentum (z. B. Hilfs- und Betriebsstoffe, Ausrüstungen, Gebäude) für betriebsfremde Zwecke zu verwenden ist unzulässig und wird nicht toleriert. Wir setzen uns für den Schutz und die sachgerechte Nutzung des Unternehmenseigentums ein. Keinem Mitarbeiter ist es gestattet, ohne Einwilligung der Führungskraft Aufzeichnungen, Dateien, Bild- und Tondokumente oder Vervielfältigungen anzufertigen, wenn dies nicht unmittelbar durch die berufliche Tätigkeit bedingt ist. In keinem Fall dürfen Informationen abgerufen oder weitergegeben werden, die Rassenhass, Gewaltverherrlichung oder andere Straftaten unterstützen oder dazu aufrufen oder einen Inhalt haben, der vor dem jeweiligen kulturellen Hintergrund sexuell anstößig ist.

5.2 Handelswaren

Der Schutz der Handelsware ist für uns als Händler ein großes Anliegen. Ein Entwenden von Handelsware schädigt unsere Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner in erheblichem Umfang. Der Diebstahl unserer Handelsware stellt einen Vertrauensbruch in der gesamten Handelskette dar, ist unzulässig und wird nicht toleriert. Ein Diebstahl hat nicht nur arbeits- und zivilrechtliche Konsequenzen, sondern wird zugleich strafrechtlich verfolgt.

5.3 Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse

Unsere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sind für den Fortbestand unseres Unternehmens relevant und wettbewerbsrechtlich sensibel. Dazu gehören nicht nur Informationen, die besonders gekennzeichnet sind, sondern auch alle nicht-öffentlich zugänglichen Unternehmensinformationen (z. B. Kundendaten, Geschäftschancen, Produktspezifikationen). Diese Informationen werden von uns gesichert aufbewahrt und vor Zugriffen unberechtigter Personen geschützt. Über unsere Zugriffsberechtigungen definieren wir, welcher Mitarbeiter im Rahmen seiner Funktion befugt ist, Informationen zu nutzen und vermeiden die Weitergabe an unberechtigte Personen. Wir verpflichten uns uneingeschränkt die Verschwiegenheit über uns anvertraute Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse zu wahren.

5.4 Geistiges Eigentum

Unser geistiges Eigentum und das unserer Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner ist ein wertvolles Gut, welches wir vor unbefugter Verwendung schützen. Dies betrifft insbesondere urheber- und patentrechtlich geschützte Werke, Marken, Logos und damit verbundenes Know-how.



6. Umgang mit dem Code of Conduct

„Zero Breach“ gibt unseren Compliance-Grundsatz wieder. Gemäß dieses Grundsatzes ist es unser ausgesprochenes Ziel, keinerlei Verstöße gegen den Code of Conduct zu dulden.

Wir verpflichten uns, unseren Code of Conduct zu achten und einzuhalten. Zudem erwarten wir von unseren

Lieferanten und Geschäftspartnern gleichfalls die Einhaltung unseres Code of Conduct.

6.1 Aufgaben der Führungskraft

Integrität beginnt in der Führung unseres Unternehmens. Von unserem Management erwarten wir Bewusstsein für die Tatsache, dass sie eine Vorbildfunktion erfüllen. Jede Führungskraft hat ihren Organisations- und Aufsichtspflichten nachzukommen. Führungskräfte tragen die Verantwortung für die ihnen anvertrauten Mitarbeiter. Anerkennung erwerben sie sich durch eigenes vorbildliches Verhalten, Leistungsbereitschaft, Offenheit und soziale Kompetenz. Das heißt unter anderem, dass jede Führungskraft die Bedeutung ethisch, moralischen Verhaltens und die Einhaltung von Recht und Gesetz im täglichen Geschäft stets hervorheben und durch den persönlichen Führungsstil fördern soll. Die Führungskraft ist auch bei Unklarheiten, was die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen betrifft, bei Fragen oder beruflichen und persönlichen Sorgen für die Mitarbeiter ansprechbar. Die Verantwortung der Führungskraft entbindet jedoch die Mitarbeiter nicht von ihrer eigenen Verantwortung.

Die nachfolgenden 4 wichtigsten Führungspflichten sollen unseren Mitarbeitern eine Vorstellung davon vermitteln, welche Handlungen sie von einer Führungskraft erwarten können.

- Die Führungskraft muss die Mitarbeiter nach persönlicher und fachlicher Qualifikation und Eignung sorgfältig auswählen. Die Sorgfaltspflicht steigt mit der Bedeutung der Aufgabe, die der Mitarbeiter wahrzunehmen hat (Auswahlpflicht).
- Die Führungskraft muss die Aufgaben präzise, vollständig und verbindlich stellen, insbesondere hinsichtlich der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen (Anweisungspflicht).
- Die Führungskraft muss sicherstellen, dass die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen laufend überwacht wird (Kontrollpflicht).
- Die Führungskraft muss ihren Mitarbeitern die Bedeutung von Integrität und Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen im täglichen Geschäft klar kommunizieren und darauf hinweisen, dass Gesetzesverstöße nicht akzeptiert werden und disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen (Kommunikationspflicht).

Es ist Aufgabe jeder Führungskraft sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter unseren Code of Conduct kennen und seine Bestimmungen einhalten. Die

Führungskraft, der Bereich Human Resources und Compliance stehen als Ansprechpartner bei Unsicherheiten im Umgang mit unserem Code of Conduct zur Verfügung.

6.2 Verstöße melden

Jeder Mitarbeiter kann gegenüber seiner Führungskraft, gegenüber dem Bereich Compliance, dem Bereich Human Resources oder der betrieblichen Arbeitnehmervertretung eine Beschwerde vorbringen. Umstände, die auf einen Verstoß gegen den Code of Conduct oder darüber hinaus gegen geltendes Recht hindeuten können:

- über das anonyme Hinweisgebersystem online unter www.conrad.de,
- per E-Mail an hinweis@conrad.de oder
- postalisch an die Hinweisgeberstelle, Klaus-Conrad-Straße 1, 92242 Hirschau gemeldet werden.

Es besteht die Möglichkeit der vertraulichen und anonymen Beschwerde, alle Hinweise werden bearbeitet. Soweit erforderlich, werden entsprechende Maßnahmen ergriffen. Alle Unterlagen werden im gesetzlichen Rahmen vertraulich aufbewahrt. Repressalien gegen Beschwerdeführer, gleich welcher Art, werden nicht toleriert. Für Betroffene gilt die Unschuldsvermutung, solange sie nicht eines Verstoßes überführt sind.

6.3 Sanktionen

Werden uns Verstöße bekannt, reagieren wir hierauf ausgewogen und nachvollziehbar. Verstöße gegen unseren Code of Conduct können zu Disziplinarmaßnahmen, der Beendigung des Geschäftsverhältnisses oder anderen zivil- oder strafrechtlichen Konsequenzen führen.

6.4 Kontrolle und kontinuierliche Verbesserung

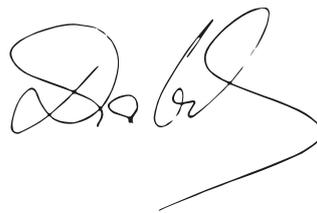
Der Bereich Compliance überprüft diesen Code of Conduct jährlich und entwickelt diesen in Abstimmung mit allen Unternehmensbereichen kontinuierlich weiter. Die Conrad Unternehmensleitung fördert aktiv die flächendeckende Kommunikation des aktuellen Code of Conduct und sorgt für seine Implementierung. Die Einhaltung der Gesetze und die Beachtung des Code of Conduct sind in allen Gesellschaften der Conrad Gruppe regelmäßig zu kontrollieren.



Werner Conrad - CEO



Virpy Richter - CFO



Ales Drábek - CDDO



James Bell - CSO of B2B



Jürgen Groth - CSO of B2C

Conrad Electronic SE
Klaus-Conrad-Straße 1
92242 Hirschau
Deutschland

Version 2.0, 02/2019

