

Verhaltenskodex

der OK Legal IT GmbH

Version: 1.0

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

als modernes Unternehmen bekennen wir uns zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wir handeln stets in Übereinstimmung mit den jeweiligen rechtlichen Anforderungen und im Einklang mit unseren Unternehmenswerten.

Neben der fachlichen Leistung ist gesetzeskonformes und verantwortungsvolles Verhalten der Geschäftsführung, der Führungskräfte sowie aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (zusammen: „Beschäftigte“) eine wesentliche Grundlage für eine erfolgreiche Geschäftstätigkeit. Die Geschäftsführung und Führungskräfte sind sich dabei ihrer besonderen Vorbildfunktion bewusst.

Der vorliegende Verhaltenskodex soll uns dabei helfen, die rechtlichen Anforderungen und unsere Unternehmenswerte in unserer täglichen Arbeit umzusetzen. Er gilt zeitlich unbefristet für alle Beschäftigten und für sämtliche Bereiche und Tätigkeiten der OK Legal IT GmbH.

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir eine vergleichbare Herangehensweise zur Umsetzung von Unternehmenswerten.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Volkmar Jacob

I. Integrität und Compliance

1. Einhaltung der Gesetze sowie interner Vorgaben

Wir erwarten von unseren Beschäftigten die strikte Einhaltung dieses Verhaltenskodexes sowie etwaiger spezifischer Compliance-Richtlinien oder -Anweisungen, die ggf. auch künftig zur Konkretisierung besonders wichtiger Themen erlassen werden.

Die Regelungen dieses Verhaltenskodexes stellen einen Mindeststandard dar. Soweit gesetzliche Vorgaben oder interne Verfahrensanweisungen strengere Anforderungen vorsehen, gehen diese dem Verhaltenskodex vor und sind entsprechend zu beachten.

Verstöße gegen Gesetze, diesen Verhaltenskodex, interne Richtlinien oder Anweisungen können für Einzelne, aber auch für die OK Legal IT GmbH schwerwiegende Folgen haben. Sie können insbesondere Bußgelder oder auch Freiheitsstrafen nach sich ziehen.

Solche Verstöße werden von uns nicht toleriert und können zu Sanktionen gegen die betroffenen Personen (einschließlich arbeitsrechtlicher Maßnahmen, wie z.B. einer Kündigung) führen. Dies gilt auch dann, wenn das Fehlverhalten zum vermeintlich Besten des Unternehmens erfolgt.

2. Verhinderung von aktiver und passiver Korruption

Wir lehnen jede Form korruptiven Verhaltens nachdrücklich ab und vermeiden bereits den bloßen Anschein eines solchen Verhaltens.

Unsere Beschäftigten dürfen Geschäftspartnern im In- und Ausland keine Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren, damit wir im Wettbewerb bevorzugt werden. Spiegelbildlich dürfen sie von Geschäftspartnern keine Vorteile fordern, sich versprechen lassen oder annehmen, um diese im Wettbewerb bevorzugen.

Dabei spielt es keine Rolle, ob ein solcher Vorteil materieller Art ist (wie z.B. im Fall von Geschenken oder einer Einladung zu einer Veranstaltung) oder rein immaterieller Art (wie z.B. im Fall der Verleihung von Ehrenämtern).

Im Umgang mit Amtsträgern gelten strengere gesetzliche Vorgaben, die ebenfalls zu beachten sind. Daher dürfen Amtsträgern keine Vorteile gewährt werden. Zu Amtsträgern zählen Beamte und Mitarbeiter von Behörden, aber auch Mitarbeiter von Unternehmen, die im Eigentum des Staates stehen oder von diesem kontrolliert werden.

3. Fairer Wettbewerb

Wir sind dem freien und fairen Wettbewerb im Rahmen unserer Geschäftstätigkeiten verpflichtet. Wir überzeugen im Wettbewerb durch Innovation sowie Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen. Wir erwarten von den Beschäftigten, dass diese die geltenden wettbewerbs- und kartellrechtlichen Vorgaben einhalten.

Es ist insbesondere sicherzustellen, dass mit Wettbewerbern, Kunden (insbesondere Händlern) und Lieferanten keine verbotenen wettbewerbsbeschränkenden Absprachen getroffen werden – etwa über Preise oder Verkaufsbedingungen, Markt-/ Kunden-/ Gebiets- oder Produktionsaufteilungen. Gleiches gilt für abgestimmte Verhaltensweisen, insbesondere vermittelt über den Austausch wettbewerbsrelevanter Informationen mit Konkurrenten. Unternehmerische Entscheidungen werden vielmehr stets selbständig und unabhängig getroffen.

4. Vermeidung von Interessenkonflikten

Es ist die Pflicht der Beschäftigten, geschäftliche Entscheidungen nur im besten Interesse des Unternehmens und unbeeinflusst von möglichen persönlichen Vorteilen oder Erwägungen (wie z.B. Interessen der Beschäftigten, ihrer Familie oder Freunde) zu treffen. Konflikte zwischen privaten Interessen und Interessen des Unternehmens sind zu vermeiden.

Solche Konflikte können z.B. dann entstehen, wenn Beschäftigte oder ihnen nahestehende Personen für andere Unternehmen tätig werden oder sich an ihnen beteiligen, und diese Unternehmen mit der OK Legal IT GmbH in Geschäftsbeziehungen oder in Konkurrenz stehen.

5. Geldwäscheprävention und Handelskontrollen

Geldwäsche beschreibt das Verfahren zur Einschleusung illegal erwirtschafteten Geldes bzw. von illegal erworbenen Vermögenswerten in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf.

Wir handeln in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, und ergreifen daher entsprechende Maßnahmen, um sicherzustellen, dass erhaltene Geldmittel nur aus rechtmäßigen Quellen stammen. Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, bei Anhaltspunkten für Zahlungen aus illegalen Quellen die Geschäftsführung unverzüglich zu informieren; gleiches gilt bei sonstigen Zweifeln an der Zulässigkeit von Zahlungen (z.B. im Fall von unregelmäßigen Zahlungsvorgängen).

Zudem beachten wir die anwendbaren gesetzlichen Vorgaben zur Handelskontrolle (einschließlich Vorgaben zu Importen und Exporten).

6. Datenschutz und Informationssicherheit

Wir wissen um den hohen Stellenwert von Datenschutz und Informationssicherheit, gerade als IT-Dienstleister. Der Schutz personenbezogener Daten von Beschäftigten, Kunden und sonstigen Geschäftspartnern hat für uns eine herausragende Bedeutung.

Die Erhebung und Verarbeitung dieser Daten steht im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und trägt grundlegenden Prinzipien wie Rechtmäßigkeit und Transparenz, Datensparsamkeit und Zweckbindung Rechnung. Wir ergreifen insofern nicht nur technische und organisatorische Maßnahmen, um ein möglichst hohes Niveau des Datenschutzes und der Informationssicherheit zu erreichen. Insbesondere sind auch alle Beschäftigten verpflichtet, in Übereinstimmung mit dem

jeweils anwendbaren Recht und Gesetz zum Datenschutz und zur Informationssicherheit zu handeln.

7. Schutz des Unternehmenseigentums und von Geschäftsgeheimnissen

Unsere Beschäftigten gehen verantwortungsvoll und schonend mit dem materiellen Unternehmenseigentum (wie Computern oder Büroeinrichtungen) und immateriellen Unternehmenseigentum (wie Software und Know-how) um. Das Unternehmenseigentum darf nur im Einklang mit seinem genehmigten Nutzungszweck verwendet werden. Die Beschäftigten nutzen das Unternehmenseigentum nicht für eigene, ungeeignete oder ungenehmigte Zwecke.

Insoweit ist gerade auch der Schutz unserer Geschäftsgeheimnisse (wie z.B. Know-How, Kundendaten oder Preiskalkulationen) von herausragender Bedeutung und Voraussetzung für unseren wirtschaftlichen Erfolg. Dieser Schutz wird insbesondere durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen sowie Prozess- und Vertragsgestaltungen gewährleistet. Wir erwarten von unseren Beschäftigten, dass sie vertrauliche Informationen und Geschäftsunterlagen (seien es solche vom Unternehmen selbst oder von unseren Geschäftspartnern) streng vertraulich behandeln und in geeigneter Weise vor Kenntnisnahme und unbefugten Zugriff durch Dritte schützen.

8. Buchführung und Dokumentation

Sämtliche Bücher und Aufzeichnungen von Geschäftsvorgängen sind unter Wahrung sowohl der gesetzlichen Bestimmungen als auch der internen Vorgaben korrekt und transparent zu führen und zu archivieren.

II. Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette

Die Einhaltung der Menschenrechte ist uns ein besonderes Anliegen, weshalb wir uns zum Schutz der Menschenrechte in Übereinstimmung mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen verpflichten.

1. Keine Zwangs- oder Kinderarbeit

Wir dulden keine Form von Zwangs- oder Kinderarbeit. Wir achten insoweit die Übereinkommen Nr. 29, 105, 138 und 182 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO).

2. Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Wir respektieren das Recht unserer Beschäftigten auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen nach geltendem Recht. In keinem Fall werden unsere Beschäftigten wegen ihrer Entscheidung, einer Arbeitnehmervertretung beizutreten oder nicht

beizutreten, in irgendeiner Form sanktioniert oder diskriminiert. Wir achten insoweit die IAO-Übereinkommen Nr. 87 und 98.

3. Das Verbot von Diskriminierung sowie fair Löhne und Arbeitszeiten

Wir dulden keine Form von Diskriminierungen, sei es aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion, des Alters, einer Behinderung, der Staatsangehörigkeit, der sexuellen Ausrichtung, der sozioökonomischen Klasse oder anderer gesetzlich geschützter Merkmale. Körperliche Bestrafung, Belästigung jeglicher Art, psychische oder physische Angriffe, verbale Beschimpfungen oder Machtmissbrauch sind streng verboten.

Wir zahlen faire Löhne und gewähren sonstige Leistungen, die mindestens den am Beschäftigungsort gesetzlich gültigen Mindestlöhnen und -leistungen entsprechen. Weiblichen und männlichen Beschäftigten wird für gleichwertige Arbeit das gleiche Entgelt gezahlt.

Wir achten die geltenden Arbeitszeitvorschriften und gewähren unseren Beschäftigten mindestens einen freien Tag pro Sieben-Tage-Woche.

Wir achten insoweit die IAO-Übereinkommen Nr. 100 und 111.

4. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Es ist uns ein besonderes Anliegen, die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten. Lediglich ein solches Verhalten führt zu nachhaltigem wirtschaftlichem Erfolg. Dementsprechend gestalten wir die betrieblichen Abläufe und das Arbeitsumfeld ordnungsgemäß und im Einklang mit den geltenden Arbeitssicherheits- und Arbeitsschutzgesetzen.

Auch die Beschäftigten haben dieses Ziel zu fördern und halten die Vorgaben zur Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz ein.

5. Bewahrung der natürlichen Ressourcen

Wir achten die gesetzlichen Vorgaben zum Umgang mit der Umwelt (spezifisch zu Land, Wäldern oder Gewässern) und verpflichten uns zum schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen.

III. Umsetzung des Verhaltenskodexes

1. Verhalten im Zweifelsfall/ Fragen

Soweit Zweifel/ Fragen bestehen, ob ein bestimmtes Verhalten zulässig ist, ist das Verhalten bis auf Weiteres zu unterlassen und die Geschäftsführung zu kontaktieren.

2. Freiwillige Mitwirkung

Sämtliche unserer Beschäftigten werden ermutigt, bei Auftreten eines Rechtsverstößes oder eines zweifelhaften Geschäftsvorfalles, den Sie in ihrem Arbeitsumfeld in Bezug auf eine andere Person wahrnehmen, der Geschäftsführung zu melden. Dies kann z.B. ein Verdacht auf korruptive Verhaltensweisen sein.

Durch diesen Verhaltenskodex wird niemand verpflichtet, Hinweise abzugeben. Sofern jedoch gesetzliche, vertragliche oder anderweitige Pflichten oder Obliegenheiten zur Abgabe von Hinweisen bestehen, bleiben diese unberührt.

Wir sichern unseren Beschäftigten zu, dass kein Beschäftigter, der gutgläubig aufgrund konkreter Anhaltspunkte ein mögliches Fehlverhalten anderer Personen meldet, Nachteile seitens der OK Legal IT GmbH erfährt. Dies gilt selbstverständlich auch dann, wenn sich im Nachhinein herausstellt, dass kein Fehlverhalten vorlag.

3. Erwartung an unsere Lieferanten

Wir erwarten von unseren Lieferanten, zumindest gleichwertige Verhaltenskodizes anzuwenden. Zudem ermutigen wir sie darin, die Inhalte dieses Verhaltenskodex auch in ihren Lieferketten durchzusetzen.

Wir behalten uns vor, die Anwendung dieses Verhaltenskodex bei unseren Lieferanten regelmäßig sowie anlassbezogen zu überprüfen. Dies kann insbesondere durch Fragebögen, anhand von Bewertungen oder mittels Auditierungen erfolgen.

Falls insoweit Zweifel hinsichtlich der Einhaltung dieses Verhaltenskodex bleiben, fordern wir den Lieferanten auf, geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Erforderlichenfalls wird die Kooperation beendet.

Rechte zugunsten Dritter sollen durch vorstehende Erwartungen nicht begründet werden.
