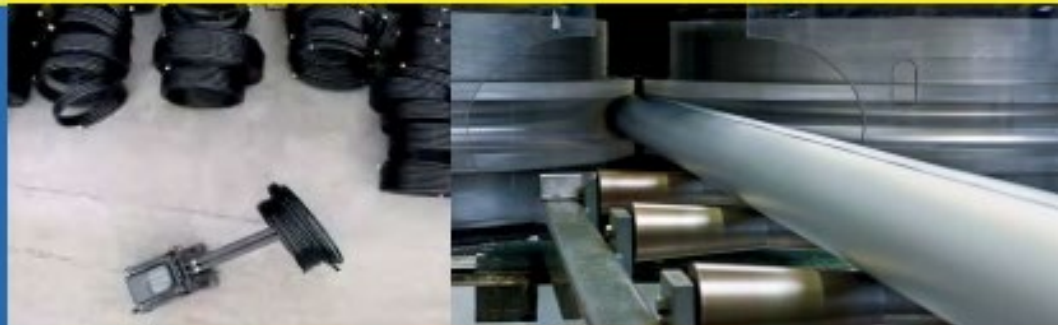




Energie die ankommt.



# VERHALTENSKODEX



Stand: 31. März 2023

## INHALTSVERZEICHNIS

|             |  |           |
|-------------|--|-----------|
| <b>I.</b>   | <b>Vorwort der Geschäftsführung</b>  | <b>3</b>  |
| <b>II.</b>  | <b>Unsere Grundsätze und Handlungsmaximen</b>  | <b>4</b>  |
| <b>III.</b> | <b>Unsere Grundsätze im Einzelnen</b>  | <b>5</b>  |
| 1.          | Wir verhalten uns rechtmäßig   | 5         |
| 2.          | Annahme von Einladungen, Geschenken und anderen Vergünstigungen                          | 5         |
| 3.          | Gewährung von Einladungen, Geschenken und anderen Vergünstigungen                        | 6         |
| 4.          | Wir tolerieren keine Korruption  | 7         |
| 5.          | Wir vermeiden Interessenkonflikte  | 8         |
| 6.          | Wir spielen im Team und tolerieren keine Diskriminierung                                 | 9         |
| 7.          | Wir konkurrieren fair und seriös   | 10        |
| 8.          | Wir gehen sorgsam mit Informationen um   | 11        |
| 9.          | Wir schützen unsere und die Daten Dritter  | 13        |
| 10.         | Cyberisiko   | 13        |
| 11.         | Wir gehen sorgfältig mit Eigentum und Vermögen um  | 14        |
| 12.         | Wir beachten Standards zur Arbeits- und Anlagensicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz | 14        |
| 13.         | Wir befolgen die Export- und Zollgesetze   | 15        |
| <b>IV.</b>  | <b>Verfahren und Ansprechpartner</b>   | <b>16</b> |
| 1.          | Kenntnisnahme dieses Kodex   | 16        |
| 2.          | Überwachung der Einhaltung der Grundsätze, Pflichten von Führungskräften                 | 16        |
| 3.          | Meldung von Verstößen  | 17        |
| 4.          | Anonyme Meldung  | 17        |
| 5.          | Untersuchung von Verstößen   | 18        |
| 6.          | Konsequenzen bei Verstößen   | 18        |

## I. VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Liebe Mitarbeiter\*innen,

wir haben unseren Verhaltenskodex für die **isoplus**-Unternehmensgruppe zum Geschäftsjahr 2020 weiterentwickelt. Dieser Verhaltenskodex ist fester Bestandteil unserer weltweiten Unternehmenskultur. Er legt wichtige Standards verbindlich fest, die das Fundament unserer Geschäftstätigkeit bilden. Der Verhaltenskodex gilt für sämtliche Mitarbeiter\*innen, Führungskräfte und Geschäftsführer\*innen der **isoplus**-Gruppe im In- und Ausland.

Verstöße gegen geltendes Recht oder gegen den vorliegenden Kodex durch Mitarbeiter\*innen aller Ebenen werden nicht toleriert. Wir überzeugen und gewinnen mit unseren Produkten und Dienstleistungen im globalen Wettbewerb, nicht mit illegalem, unethischem oder unverantwortlichem Handeln. Das erwarten wir gleichermaßen von unserem Geschäftspartner\*innen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Nur ein nachhaltiges und verantwortliches Handeln macht uns zukunftsfähig!

Ihre Geschäftsführer der **isoplus** GmbH

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "R. Hirner".

Roland Hirner

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "B. Broghammer".

Benedikt Broghammer

## II. UNSERE GRUNDSÄTZE UND HANDLUNGSMAXIMEN

**isoplus** fühlt sich im höchsten Maße der Einhaltung aller einschlägigen nationalen und internationalen Rechtsvorschriften sowie einem ethisch einwandfreien Verhalten verpflichtet. Vor diesem Hintergrund will sich **isoplus** nicht auf eine Minimaleinhaltung rechtlicher Vorschriften und ethischer Werte beschränken, sondern den dahinterstehenden Gedanken des Corporate Compliance im höchstmöglichen Maße praktizieren und Rechnung tragen.

Durch eine vorbeugende Unternehmensorganisation und andere Maßnahmen ist die Einhaltung gesetzlicher und anderer Rechtspflichten sicherzustellen, um so auch die sich aus Verstößen gegen Rechtspflichten ergebenden Risiken von Sanktionen, finanziellen Verlusten und Reputationsverlusten zu vermeiden. Ziel dieses Verhaltenskodexes ist es daher, eine Unternehmenskultur zu schaffen und dauerhaft aufrecht zu erhalten, in der sich alle beteiligten Personen, seien es die Mitarbeiter, die Geschäftspartner oder die Kunden von **isoplus**, rechtmäßig und ethisch einwandfrei verhalten. Nur so kann dauerhaft sichergestellt werden, dass **isoplus** weiterhin den Ruf eines moralisch und ethisch korrekt handelnden und vertrauensvollen Partners genießen kann.

Es ist der Grundsatz von **isoplus**, bei allen Geschäftstätigkeiten in Übereinstimmung mit den jeweils geltenden Gesetzen und Vorschriften zu handeln. Dies gilt unter anderem für alle Gesetze

und Vorschriften, die die Unternehmensführung, Wettbewerb, Produktionssicherheit und -haftung, Arbeitsschutz, Arbeit, Umwelt, Schutz geistigen Eigentums, Datenschutz und Gleichberechtigung am Arbeitsplatz betreffen.

Dieser Verhaltenskodex soll als konkrete Handlungsanleitung verstanden werden. Als solche verfolgt er vor allem den Zweck Fehlverhalten im Vorfeld zu verhindern und integrires und ethisch korrektes Verhalten zu fördern. Hierzu gehört auch und insbesondere die ethisch korrekte Handhabung von tatsächlichen und vermeintlichen Interessenskonflikten zwischen persönlichen und geschäftlichen Interessen. Diesbezüglich setzt **isoplus** volles Vertrauen in die Zuverlässigkeit und das Verantwortungsbewusstsein seiner Mitarbeiter.

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter von **isoplus**, unabhängig von ihrer Position im Unternehmen. Mit Personen, die als Vertreter von **isoplus** auftreten, insbesondere als Berater oder Beauftragte im Namen von **isoplus** handeln, wird **isoplus** eine vertragliche Vereinbarung abschließen, welche vorsieht, dass bei der Führung der Geschäfte im Auftrag des Unternehmens die diesem Verhaltenskodex zu Grunde liegenden Normen eingehalten werden.

### III. UNSERE GRUNDSÄTZE IM EINZELNEN

Die im Nachfolgenden aufgeführten Einzelgrundsätze enthalten konkrete Handlungsanweisungen und wertvolle Hinweise, um ein ethisches, integriertes und professionelles Handeln im Arbeitsalltag zu ermöglichen und zu gewährleisten.

Aufgrund der Komplexität und Vielschichtigkeit der geschäftlichen Abläufe können hierdurch naturgemäß nicht alle denkbaren Situationen dargestellt werden, mit denen sich die Mitarbeiter von **isoplus** im Einzelfall konfrontiert sehen können. Dieser Verhaltenskodex erhebt insofern also keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Er ist vielmehr darauf angewiesen, kontinuierlich ergänzt, fortgeschrieben und überarbeitet zu werden. Für konstruktive Empfehlungen oder Hinweise sind wir daher jederzeit offen und dankbar.

Unabhängig davon, ob dieser Verhaltenskodex eine Handlungsempfehlung für eine konkrete Situation

enthält oder nicht, bleibt jeder Mitarbeiter zu jeder Zeit dazu verpflichtet, in eigener Verantwortung zu überprüfen, ob die von ihm in der konkreten Situation angedachte Handlung rechtlich erlaubt, ethisch einwandfrei und in der Sache angemessen erscheint. Bei verbleibenden Unklarheiten oder Zweifeln ist jeder Mitarbeiter verpflichtet und hiermit ausdrücklich aufgefordert, die Angelegenheit unter vollständiger Schilderung sämtlicher Umstände einem Geschäftsführer der jeweiligen regionalen **isoplus** Gesellschaft oder einem Geschäftsführer der **isoplus** GmbH zur Kenntnis und Entscheidung vorzubringen. Bitte machen Sie von dieser Möglichkeit regen Gebrauch.

Dies vorweggeschickt gilt das nachfolgende:

#### 1. Wir verhalten uns rechtmäßig

Alle Mitarbeiter müssen im Rahmen ihrer Tätigkeit für **isoplus** die jeweils gültigen Gesetze, Regeln und Vorschriften im In- und Ausland einhalten und wahren. Die Mitarbeiter haben sich dabei im Zweifel unaufgefordert und selbstständig über die maßgeblichen Rechtsvorschriften zu informieren. Sollte die Anwendbarkeit der Rechtsvorschriften auf den betreffenden Sachverhalt fraglich oder Einzelheiten der jeweils einzuhaltenden Rechtsvorschriften unklar sein, muss die Angelegenheit unter vollständiger Schilderung sämtlicher Umstände einem Geschäftsführer der jeweiligen regionalen **isoplus** Gesellschaft oder einem Geschäftsführer der **isoplus** GmbH zur Kenntnis und Entscheidung vorgebracht werden.

Eine nachhaltige geschäftliche Zusammenarbeit zum Nutzen aller kann es nur bei einem fairen Wettbewerb und strikter Einhaltung der Rechtsordnung geben.

**isoplus** lehnt unlautere Geschäftspraktiken ab und betreibt seine Geschäfte insbesondere frei von Korruption und Bestechung. Gesetzesverstöße werden nicht toleriert und ziehen – unabhängig von etwaig im Gesetz vorgesehenen Sanktionen – entsprechende disziplinarische Konsequenzen wegen der Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten nach sich.

#### 2. Annahme von Einladungen, Geschenken und anderen Vergünstigungen

Einladungen, Geschenke und anderen Vergünstigungen von Geschäftspartnern entsprechen bis zu einem gewissen Umfang den üblichen Geschäftsprak-

tiken. Sie können jedoch auch ein großes Interessenkonfliktpotenzial beinhalten und den guten Ruf von **isoplus** in Frage stellen.



Die Annahme von Einladungen, Geschenken und anderen Vergünstigungen ist daher untersagt, falls hierdurch die Interessen von **isoplus** beeinflusst werden oder die professionelle Unabhängigkeit der Mitarbeiter gefährdet sein könnte, sei es tatsächlich oder auch nur dem Anschein nach. Den Mitarbeitern ist es daher strikt untersagt, Einladungen, Geschenke oder anderen Vergünstigungen jeglicher Art anzunehmen, die:

- Entscheidungsfindungen beeinflussen bzw. von den Gebern auch nur dahingehend verstanden werden könnten
- gegen Gesetze, Vorschriften oder bei **isoplus** geltenden Anweisungen verstoßen würden.

Die Annahme von Einladungen, Geschenken und anderen Vergünstigungen ist dagegen nur zulässig, wenn zusätzlich folgende Voraussetzungen zutreffen:

- Der Wert des Geschenkes liegt unter einer Orientierungsgröße von 100,00 Euro.
- Geschenke und andere Vergünstigungen mit einem höheren Wert, die im Hinblick auf die Geschäftsbeziehung nicht abgelehnt werden können, sind unverzüglich dem Geschäftsführer der jeweiligen regionalen **isoplus** Gesellschaft anzuzeigen und zu übergeben. Über die weitere Verwendung dieser Geschenke wird in der Geschäftsführung entschieden.
- Einladungen zum Geschäftsessen dürfen grundsätzlich angenommen werden, sofern sie von vorherrschendem geschäftlichem Charakter sind, den üblichen Geschäftsverfahren entsprechen und den Umständen nach als angemessen erscheinen.

### 3. Gewährung von Einladungen, Geschenken und anderen Vergünstigungen

Die Gewährung von Einladungen, Geschenken und anderen Vergünstigungen ohne vorherrschenden geschäftlichen Charakter sind bis zu einem gewissen Grad mit der gängigen Geschäftspraxis vereinbar und können ein legitimes Mittel sein, Geschäftsverbindungen aufzubauen und zu festigen. Aber auch sie können andererseits die professionelle Unabhängigkeit der Beteiligten in Frage stellen. Daher sollte auch insoweit besonders darauf geachtet werden, schon den Anschein von Interessenkonflikten oder die Möglichkeit einer Rufschädigung von **isoplus** zu vermeiden.

Aus diesen Gründen sind folgende Regeln zu beachten:

- Vorteile oder Einladungen zu Unterhaltungsveranstaltungen dürfen niemals in der Absicht gewährt oder ausgesprochen werden, unredliche geschäftliche Vorteile zu erlangen. Dies gilt bereits auch dann, wenn die Besorgnis besteht, dass eine solche Absicht unterstellt oder ein Interessenkonflikt angenommen werden könnte.

- Zuwendungen und Einladungen dürfen den Compliance-Regeln des jeweiligen Empfängers oder den lokalen Geschäftsstandards nicht widersprechen. Mitarbeiter, die vorhaben, Geschenke zu machen oder Einladungen auszusprechen, müssen den Eingeladenen auf diese aufmerksam machen.
- Einladungen und Geschenke sind ausschließlich an die Geschäftsadresse des Empfängers zu richten oder zu liefern.
- Geschenke und andere Vergünstigungen, die den Orientierungswert von 100,00 Euro übersteigen und Einladungen, die über ein normales Geschäftsessen hinausgehen, müssen einem Geschäftsführer der jeweiligen regionalen **isoplus** Gesellschaft oder einem Geschäftsführer der **isoplus** GmbH vorher angezeigt und von diesen schriftlich genehmigt werden.

- Beamte, Politiker und andere Vertreter öffentlicher Institutionen dürfen keinerlei Geschenke, Zuwendungen oder Einladungen erhalten, die ihre Unabhängigkeit in Frage stellen könnten.

## Beispiel

### *Darf ich als Mitarbeiter Kunden zu einem Abendessen einladen?*

*Kunden dürfen zu einem Abendessen eingeladen werden, wenn dieses geschäftsbezogen und angemessen ist. Ein Abendessen ist zum Beispiel geschäftsbezogen, wenn es im Anschluss an einen Workshop oder eine Produktpräsentation stattfindet und geschäftliche oder fachliche Themen besprochen werden. Ein Abendessen ist angemessen, wenn die Kosten im Rahmen des regional Üblichen liegen. Bei Fragen oder Unsicherheiten wenden Sie sich an einen Geschäftsführer der jeweiligen regionalen **isoplus** Gesellschaft oder einen Geschäftsführer der **isoplus** GmbH.*

## 4. Wir tolerieren keine Korruption

Sämtliche anwendbaren Anti-Korruptionsgesetze und -vorschriften, einschließlich solcher, die die Bestechung in- und ausländischer Amtsträger zum Inhalt haben, sind strengstens einzuhalten. Verstöße gegen Anti-Korruptionsgesetze können zur Nichtigkeit von Verträgen, strafrechtlichen Sanktionen oder Geldstrafen führen. Zudem wird auch jegliche Form von Diebstahl, Veruntreuung, Erpressung oder illegaler Zahlungen abgelehnt und nicht toleriert. Es ist strengstens untersagt, illegale Zahlungen an eine Einzelperson, ein Unternehmen, eine internationale Organisation oder eine öffentliche Einrichtung zu leisten oder sonstige illegale Vorteile zu gewähren, um unter Verletzung von geltenden Gesetzen Einfluss auf Entscheidungsprozesse zu nehmen.

Das Anbieten, Gewähren, Fordern oder Annehmen von Bestechungsgeldern, illegalen Zahlungen,

Schmiergeldern, Kickback-Zahlungen, Anreizen, großzügigen Geschenken, Bewirtungen und Einladungen zu Veranstaltungen, Gefälligkeiten oder sonstigen Vorteilen oder Zuwendungen von Wert für die Realisierung von Geschäftsmöglichkeiten mit oder in Zusammenhang mit Geschäftsaktivitäten von **isoplus** ist strengstens untersagt. Dieses absolute Verbot gilt unabhängig davon, ob staatliche Stellen oder solche der privaten Wirtschaft betroffen sind.

Das vorstehende Verbot kann auch nicht durch Zwischenschaltung Dritter umgangen werden. Dementsprechend ist es ausdrücklich untersagt, über „Berater“, „Makler“, „Agenten“, „Vermittler“ u.a. Zahlungen an Dritte zu leisten, um diese zu Handlungen oder Unterlassungen zu veranlassen oder sie dafür, dies getan zu haben, zu belohnen.

Im Falle eines Verstoßes wird **isoplus** von seinem Recht, das Anstellungsverhältnis deswegen aus wichtigem Grunde außerordentlich und fristlos zu kündigen, ausnahmslos Gebrauch machen.

**isoplus** unterliegt nach nationalen Gesetzen zur Geldwäschebekämpfung bestimmten Pflichten, die international gelten können. Daher müssen fragwürdige oder zweifelhafte Transaktionen und Zahlungen überprüft werden.

### Beispiel

*Ein potenzieller Handelsvertreter, mit dem Sie in Verhandlungen stehen, bietet Ihnen ein „besonderes Geschäft“ an: Sie sollen von ihm bestimmte Dienstleistungen zu einem höheren Betrag als dem bestellen, der von Konkurrenten des Vertreters angeboten wird. Der Differenzbetrag zwischen seinem Angebot und den Angeboten der Konkurrenz soll an ein Nummernkonto einer Bank auf den Kaimaninseln überwiesen werden, auf das nur Sie zugreifen können. Sie haben Bedenken und sind sich unsicher, wie Sie auf dieses Angebot reagieren sollen.*

*Lehnen Sie dieses „besondere Geschäft“ ab und erklären Sie, dass ein solches Geschäftsgebaren möglicherweise gegen geltende Gesetze und/oder unserer Richtlinie verstößt. Außerdem müssen sie einen Geschäftsführer der jeweiligen regionalen **isoplus** Gesellschaft und einen Geschäftsführer der **isoplus** GmbH unverzüglich über dieses Angebot in Kenntnis setzen.*

## 5. Wir vermeiden Interessenkonflikte

Unabhängigkeit, Integrität und Transparenz sind uns ein besonderes Anliegen. Jeder Mitarbeiter hat darauf zu achten, dass seine privaten Interessen nicht mit den Interessen von **isoplus** in Konflikt geraten. Dabei sind insbesondere folgende Regeln zu beachten:

Jedem Mitarbeiter ist es strikt untersagt, Geschäfte im Namen von **isoplus** oder auf Rechnung oder Risiko von **isoplus** zu machen, wenn dies den Mitarbeiter in einen Interessenskonflikt bringen könnte. Vorgesetzten ist es strikt untersagt, solche Geschäfte zu tolerieren. Dabei ist es egal, worauf dieser Interessenskonflikt basiert. Beispiele können sein (es handelt sich um Beispiele, keine abschließende Aufzählung):

- Persönliche Beteiligung des Mitarbeiters am anderen Unternehmen, mit dem er Geschäfte im Namen von **isoplus** abschließen würde.

- Verwandtschaftsverhältnisse.
- Freundschaftliche Verbundenheit.
- Private Geschäfte des Mitarbeiters oder eines Verwandten mit dem anderen Unternehmen.

Geschäfte mit einem auch nur potenziellen Interessenskonflikt sind nur dann möglich, wenn es ausnahmslos vorher (!) eine schriftliche (!) explizite Genehmigung der **isoplus** GmbH in Rosenheim für das konkrete Geschäft gab. Diese muss, wenn die Geschäftsbeziehung länger läuft, einmal jährlich erneuert werden, sonst erlischt sie automatisch.



Die zuständige Stelle ist in diesen Fällen immer nur die **isoplus** GmbH in Rosenheim. Die lokale Geschäftsleitung oder die Geschäftsleitung der jeweiligen Konzernmuttergesellschaft kann solche Ausnahme genehmigungen nicht erteilen.

- Der Abschluss von Verträgen und die Vergabe von Aufträgen für das Unternehmen haben ausschließlich unter wettbewerbsorientierten Gesichtspunkten zu erfolgen.
- Wesentliche finanzielle Beteiligungen (mehr als 2 %) an Unternehmen von Konkurrenten, Lieferanten oder Kunden bedürfen der Zustimmung der Geschäftsführung der **isoplus** GmbH und sind unverzüglich anzuzeigen. Sonstige finanzielle Beteiligungen

an anderen Unternehmen, die zu einem Interessenkonflikt führen können, sind ebenfalls anzuzeigen. Insbesondere ist es allen Mitarbeitern dann strikt untersagt, mit solchen Unternehmen im Namen von **isoplus** oder auf Rechnung oder Risiko von **isoplus** Geschäfte zu machen.

- Die Aufnahme von Nebentätigkeiten bedarf der vorherigen Zustimmung durch **isoplus**. Die Mitarbeiter dürfen keine Nebentätigkeiten oder sonstige eigenen Geschäftsinteressen verfolgen, die zu einem Konflikt mit den Unternehmensinteressen führen können.

### Beispiel

*isoplus will einen neuen Lieferanten beauftragen. Sie sind einer der zuständigen Entscheidungsträger. Aber Ihr Bruder betreibt das Unternehmen, das als neuer Lieferant in Frage kommen würde. Wie verhalten Sie sich richtig?*

*Wenn wirklich kein anderer Lieferant zu finden sein sollte, ist die Geschäftsbeziehung möglich, sofern die isoplus GmbH in Rosenheim vorher schriftlich und mit exakter Definition des Geschäfts zugestimmt hat. Generell gilt aber: wenn möglich, wählen Sie lieber einen anderen Lieferanten aus, um mögliche Missverständnisse zu vermeiden.*

## 6. Wir spielen im Team und tolerieren keine Diskriminierung

Alle Beschäftigten von **isoplus** tragen zu einer Unternehmenskultur bei, die von einer fairen und kooperativen Zusammenarbeit geprägt ist. Toleranz und der vertrauensvolle Umgang im täglichen Miteinander gehören zu den Grundüberzeugungen der Unternehmensleitung und der Mitarbeiter. Darüber hinaus bekennt sich jeder Beschäftigte zu verantwortungsbewusstem und integrem Verhalten. Die Persönlichkeit und Würde jedes Einzelnen ist zu achten.

Gegenseitige Wertschätzung basiert auf innerer Überzeugung und Handlungsbereitschaft. Das bedeutet auch, dass Probleme am Arbeitsplatz angesprochen und Problemlösungen gemeinsam gesucht werden. Nur so kann sich ein durch Offenheit, Toleranz und Fairness geprägtes Umfeld entwickeln.

**isoplus** erwartet von allen Mitarbeitern, dass sie die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen achten.

**isoplus** toleriert keine Diskriminierung (aufgrund von Alter, Behinderung, Geschlecht, Herkunft, Nationalität, politischer Meinung, Rasse, Religion etc.), sexuelle oder andere persönliche Belästigungen oder Beleidigungen.

**isoplus** duldet auch keine Nötigung oder Gewalt oder deren Androhung.

**isoplus** verpflichtet sich zur Chancengleichheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### Beispiel

*Seit zwei Wochen schreit ein Vorgesetzter seinen Mitarbeiter für alle hörbar an und beleidigt ihn mit Aussagen, wie dass er wohl zu übergewichtig sei, um seine Arbeit vernünftig zu machen. Wie reagieren Sie richtig?*

*Das hier beschriebene Verhalten ist als verbale Misshandlung („Mobbing“) bzw. psychische Gewalt einzustufen und kann disziplinarische, aber auch strafrechtliche Konsequenzen für den Vorgesetzten haben. Bitte melden Sie den Fall einem Geschäftsführer der regionalen **isoplus** Gesellschaft oder einem Geschäftsführer der **isoplus GmbH**.*

## 7. Wir konkurrieren fair und seriös

Der Ruf des Unternehmens wird durch das Auftreten jedes Einzelnen bei Kunden, Wettbewerbern und Geschäftspartnern geprägt. **isoplus** erwartet von seinen Mitarbeitern ein faires, angemessenes und professionelles Auftreten gegenüber Kunden, Wettbewerbern und Geschäftspartnern, ohne jede Bevorzugung oder Benachteiligung aus persönlichen Gründen.

Das Unternehmen hält sich uneingeschränkt an die jeweils geltenden Kartellgesetze und Wettbewerbsregeln. Preisabsprachen oder sonstige Absprachen mit Wettbewerbern sind strikt untersagt. Bei Kontakten zu Wettbewerbern sprechen die Mitarbeiter nicht über unternehmensinterne Angelegenheiten, auch nicht über Preise, Kosten, Organisation und Abläufe oder sonstige vertrauliche Informationen. Da bereits die Teilnahme bzw. das passive Zuhören an einem solchen Gespräch zwischen

Wettbewerbern als Beteiligung an einem Kartell gewertet werden kann, ist die bloße Teilnahme an einem solchen Gespräch ausdrücklich untersagt.

**isoplus** ist dem Grundsatz verpflichtet, Geschäftsziele ausschließlich mit rechtlich und ethisch einwandfreien Mitteln zu verfolgen. Wir beteiligen uns am Wettbewerb mit rechtmäßigen und fairen Mitteln. Auch für jeden einzelnen Mitarbeiter gilt die Verpflichtung, die Regeln des Wettbewerbsrechts zu beachten.

Verhaltensweisen, die immer einen Kartellverstoß darstellen, sind u.a. Absprachen mit Wettbewerbern über Preise und Bedingungen. Ebenso unzulässig ist die Abgabe von Scheinangeboten, die sich auf die Preisbildung von Produkten oder Dienstleistungen auswirken können. Bei Zweifelsfragen über die Zulässigkeit des Verhaltens im Wettbewerb ist stets die Geschäftsführung zu konsultieren.

## Beispiel

*Der Vertriebsleiter eines Wettbewerbers spricht Sie auf die von einem großen Kunden geforderte Verlängerung der vertraglichen Gewährleistungsfrist an und bittet Sie, nicht auf diese Forderung einzugehen. Er selbst und andere Wettbewerber würden dies auch nicht tun. Wie reagieren Sie richtig?*

*Weisen Sie das Ansinnen unverzüglich zurück. Betonen Sie, dass die Erörterung von Bedingungen in Kundenverträgen unter Wettbewerbern einen Kartellverstoß darstellt und Ihr Unternehmen seine Geschäftspolitik eigenständig und ohne Rücksicht auf die Auffassung der Konkurrenten bestimmt. Informieren Sie unverzüglich die Geschäftsleitung der **isoplus** GmbH über den Vorfall.*

Lieferanten und Geschäftspartner sind ausschließlich nach objektiven Kriterien auszuwählen.

## 8. Wir gehen sorgsam mit Informationen um

Geschäftsgeheimnisse sind vertraulich zu behandeln. Dies gilt in gleichem Maße auch für ausdrücklich als vertraulich gekennzeichnete andere Informationen, an deren Geheimhaltung **isoplus**, seine Partner oder Kunden ein Interesse haben. Derartige Informationen dürfen nicht ohne Erlaubnis an Unbefugte weitergegeben werden.

Mitarbeiter sind grundsätzlich zur Verschwiegenheit bei allen internen, nicht nur vertraulichen Angelegenheiten des Unternehmens sowie selbstverständlich in jedem Fall bei allen vertraulichen Informationen von oder über unsere Kunden / Geschäftspartner verpflichtet. Vertraulich sind all diejenigen Informationen, die als solche gekennzeichnet sind oder von denen anzunehmen ist, dass sie nicht öffentlich bekannt sind und auch nicht bekannt gemacht werden sollen, z.B. weil sie für Wettbewerber von Nutzen sein oder bei ihrer Offen-

legung **isoplus** oder dessen Geschäftspartnern schaden könnten. Typischerweise zählen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie nicht veröffentlichte Zahlen des Berichts- und Rechnungswesens zu den vertraulichen Informationen. Ebenso jegliche Angaben zu Herstellungsverfahren, auch wenn diese nicht notwendigerweise patentiert sind.

Ferner zählen hierzu insbesondere Außenstände, Bankverbindungen, Finanzierungsrahmen, Kontenstände, Freigabe- und Genehmigungsgrenzen, Obligo etc.

Vertrauliche Informationen sind vor unbefugter Einsicht durch Dritte zu schützen. Auch im unternehmensinternen Umgang ist generell darauf zu achten, dass vertrauliche Informationen nur an diejenigen Mitarbeiter weitergegeben werden dürfen, die diese zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen.

## Beispiel

### **„CEO-Fraud“ – „Fake President“ (Geschäftsführer-Betrug)**

*Sie bekommen eine E-Mail von der Geschäftsleitung einer ausländischen Konzerngesellschaft, mit der Sie aufgefordert werden, eine Anzahlung für einen Unternehmenskauf durchzuführen. Später ruft die betreffende Person Sie auch persönlich an und erkundigt sich nach dem Stand. Ferner bittet man Sie, keine andere Person über die Kontaktaufnahme und die bevorstehende Transaktion zu informieren, da der Vorgang streng vertraulich und für das Unternehmen sehr wichtig sei. Wie reagieren Sie richtig?*

*Es handelt sich in diesem Fall mit Sicherheit um eine Täuschung. Eine solche Vorgehensweise ist allen Geschäftsführern der **isoplus**-Gruppe untersagt. Wenden Sie sich in einem solchen Fall daher unverzüglich an einen Geschäftsführer der regionalen **isoplus** Gesellschaft und einen Geschäftsführer der **isoplus** GmbH. Tätigen Sie in einem solchen Fall keinesfalls die von Ihnen verlangte Zahlung. Unbeschadet dessen ist in jedem Fall vor Überweisungen das Vier-Augen-Prinzip zu beachten. Dafür gibt es keine Ausnahme.*

Von Dritten – auch vermeintlichen Kunden erlangte Informationen dürfen niemals ungeprüft übernommen und verwendet werden. Insbesondere dürfen z.B. aufgrund elektronisch oder telefonisch mitgeteilter Informationen keinerlei Änderungen in den Lieferanten- oder Kundenstammdaten vorgenommen

werden, sofern die so mitgeteilten Informationen nicht vom jeweiligen Geschäftspartner ausdrücklich und nachvollziehbar bestätigt wurden.

## Beispiel

*Sie bekommen eine E-Mail eines Lieferanten, mit der Ihnen mitgeteilt wird, dass sich die Bankverbindung geändert habe und künftig alle Zahlungen ausschließlich an die geänderte Bankverbindung geleistet werden sollen. Es wird darum gebeten, die entsprechenden Kreditorenstammdaten im System zu ändern.*

*Informieren Sie sich in einem solchen Fall zunächst bei dem zuständigen Ansprechpartner des jeweiligen Lieferanten (bspw. telefonisch, nicht per E-Mail!), ob das Unternehmen eine solche E-Mail versandt hat und es tatsächlich zu einer Änderung der Bankverbindung gekommen ist. Ist dies nicht der Fall, wenden Sie sich in einem solchen Fall sodann unverzüglich an einen Geschäftsführer der regionalen **isoplus** Gesellschaft oder einen Geschäftsführer der **isoplus** GmbH. Nehmen Sie in einem solchen Fall keinesfalls die von Ihnen verlangten Änderungen der Kreditorenstammdaten vor.*

## 9. Wir schützen unsere und die Daten Dritter

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, die jeweils geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten und insbesondere aktiv dazu beizutragen, dass personenbezogene Daten zuverlässig gegen unberechtigte Zugriffe gesichert werden. Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen

Daten darf nur unter strikter Einhaltung der jeweils gültigen Bestimmungen erfolgen, soweit dies für einen genau definierten Zweck zur rechtmäßigen Aufgabenerfüllung erforderlich ist. In Zweifelsfällen ist der Datenschutzbeauftragte einzuschalten.

### Beispiel

*isoplus nimmt an einer Online-Ausschreibung eines potenziellen Kunden teil und erhält aufgrund eines technischen Fehlers versehentlich das Angebot eines Konkurrenten. Sie fragen sich, ob Sie die Datei öffnen sollen.*

*Öffnen Sie die Datei nicht und verwenden Sie diese auch nicht anderweitig. Senden Sie sie zurück an den Absender. Informieren Sie den Datenschutzbeauftragten.*

## 10. Cyberrisiko

Sämtliche anwendbaren Gesetze und Vorschriften sowie die Regeln und Grundsätze zum Datenschutz und zur Cybersicherheit sind zu befolgen. Die Missachtung der Cybersicherheits- und Schutzmaßnahmen kann schwerwiegende Folgen haben, wie z.B. direkte Geldabflüsse, Datenverlust, Preisgabe von vertraulichen Informationen und Geschäftsgeheimnissen, Diebstahl oder Missbrauch von personenbezogenen Daten oder Verhängung von Strafen oder Bußgeldern wegen Datenschutzverstößen, usw..

Daher sollten Sie sich bei Fragen zum Datenschutz mit dem zuständigen Datenschutzbeauftragten oder der Geschäftsführung in Verbindung setzen.

In letzter Zeit hat sich die Bedrohungslage durch Internetkriminalität gerade für mittelständische Unter-

nehmen deutlich verschärft. Insbesondere ist Erpressungssoftware in den letzten Jahren zu einer der größten Probleme in der IT-Welt geworden. Die Schädlinge legen den Rechner lahm, verschlüsseln oft Dateien und geben die Daten erst gegen Zahlung eines Lösegelds wieder frei. Sog. Ransomware (Erpressungs-Trojaner) kann auf den gleichen Wegen wie ein Computervirus auf einen Computer gelangen. D.h. dass hierbei z.B. präparierte E-Mail-Anhänge versendet werden, welche der Nutzer dann öffnen bzw. ausführen soll. Auch Fake-Websites können angezeigt werden, welche Schadsoftware enthalten können. Auch bei der Nutzung von Datenübertragungsdiensten wie z.B. Dropbox, kann Schadsoftware auf Ihren Computer gelangen.

Das Schadenspotenzial ist enorm: Aufgrund der Verschlüsselung von Daten kann der Stillstand des gesamten Unternehmens drohen.

Wer den Anhang einer Schad-E-Mail öffnet, findet z.B. eine vermeintliche PDF-Datei vor. In Wirklichkeit handelt es sich dabei aber um eine ausführbare .exe-Datei. Wer darauf reinfällt und doppelt klickt, installiert direkt eine Malware (= Software, welche mit z. B. Viren, Würmer usw. behaftet ist), die in Computersysteme eindringen und dort Störungen oder Schäden verursachen kann.

Anschließend kann sich die Malware in die Systeme des Unternehmens „hineinfressen“ und dazu führen, dass alle Daten im Unternehmen verschlüsselt werden. Für die scheinbare Entschlüsselung wird dann ein Lösegeld gefordert, ohne das Problem zu lösen.

## Beispiel

### ***Ransomware-Attacke (Erpressungs-Trojaner)***

***Sie bekommen eine E-Mail von einer Bewerberin namens Lena Kretschmer. Der Text der Mail ist in fehlerfreiem Deutsch. Im Anhang befindet sich neben einem Bild der Bewerberin noch ein Zip-Archiv, in dem sich die Bewerbung und der Lebenslauf befinden.***

*Wie reagieren Sie richtig?*

*In keinem Fall dürfen Sie den Anhang öffnen. Zusätzlich gilt: Informieren Sie die IT-Abteilung oder einen anderen für IT-Sicherheit zuständigen Mitarbeiter und besprechen Sie mit ihm, was zu tun ist. Wenden Sie sich in einem Verdachtsfall auf einen Betrugsversuch bitte persönlich an einen Geschäftsführer der regionalen **isoplus** Gesellschaft oder einen Geschäftsführer der **isoplus** GmbH.*

## 11. Wir gehen sorgfältig mit Eigentum und Vermögen um

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, mit Unternehmenseigentum verantwortlich umzugehen. Ohne ausdrückliche Zustimmung der zuständigen Stelle dürfen Einrichtungen oder Gegenstände des Unternehmens nicht für private Zwecke genutzt oder aus dem räumlichen Bereich des Unternehmens entfernt werden.

Zu den Vermögenswerten unserer Unternehmen gehören nicht nur Sachwerte / Eigentum, sondern auch immaterielle Güter (geistiges Eigentum einschließlich Softwareprodukte), Informationen sowie die Ideen und das Wissen unserer Mitarbeiter. Jeder Mitarbeiter ist für den Schutz dieser Unternehmenswerte verantwortlich. Die Unternehmenswerte dürfen nur für zulässige Geschäftszwecke, keinesfalls für rechtswidrige Zwecke benutzt werden.

Bei der Nutzung von Betriebsmitteln und Ressourcen des Unternehmens (u. a. Telefon, Computer, Internet und sonstige Informationstechnologie) sind die internen Richtlinien und sonstigen Regelungen des Unternehmens zu beachten; eine Nutzung zu privaten Zwecken ist nur zulässig, soweit die genannten Richtlinien und Regelungen dies erlauben.

Dem Schutz der Unternehmenswerte und schließlich auch der Vermeidung einer haftungsrechtlichen Inanspruchnahme dienen nicht zuletzt die gesetzlichen Vorschriften und dieser Verhaltenskodex, welche von jedem Mitarbeiter zu beachten sind.



## 12. Wir beachten Standards zur Arbeits- und Anlagensicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz

Jeder Mitarbeiter ist für den Schutz von Mensch und Umwelt in seinem Arbeitsumfeld mitverantwortlich. Alle entsprechenden Gesetze und Vorschriften zum Umweltschutz oder zur Anlagen- und Arbeitssicherheit sind strikt einzuhalten. Gleiches gilt für die unternehmensinternen Richtlinien und Vorschriften.

Jeder Geschäftsführer und jede Führungskraft ist verpflichtet, seine Mitarbeiter in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterweisen, zu beaufsichtigen und zu unterstützen. In Bereichen, in denen weder Vorschriften zu Sicherheit, Gesundheit oder Umweltschutz noch unternehmensinterne Richtlinien und Vorgaben existieren, ist eine eigenverantwortliche Entscheidung gegebenenfalls in Absprache mit der Geschäftsführung der **isoplus** GmbH zu treffen. Die Einhaltung aller Gesetze zum Schutz von Mensch und Umwelt ist für unser Unternehmen ein elementarer Grundsatz, der sich gleichermaßen aus juristischen

und ethischen Prinzipien ergibt. Dies gilt für unsere Produkte ebenso wie für unsere Verfahren. **isoplus** arbeitet – über die Vorgaben der bestehenden Gesetze hinaus – kontinuierlich an der Verbesserung von Prozessen und Verfahren, um Umweltbelastungen und Gesundheitsrisiken weiter zu reduzieren. Sollte es dennoch zu Unfällen oder Betriebsstörungen kommen, ist es unser Ziel, so schnell und zielgerichtet wie möglich die gebotenen Maßnahmen zur Gefahrenabwehr und Schadensbehebung einzuleiten. Deshalb sind die zuständigen betrieblichen Stellen unverzüglich und umfassend zu informieren. Diese Stellen haben gesetzlich vorgeschriebene Meldungen an die Behörden ebenfalls unverzüglich und umfassend zu veranlassen.

## 13. Wir befolgen die Export- und Zollgesetze

**isoplus** ist als multinational operierendes Unternehmen auf verschiedenen Märkten tätig und insoweit verschiedenen nationalen und internationalen Außenhandelsregelungen unterworfen.

Diese Abkommen und Gesetze regeln den Import, Export oder Transfer von Waren, Technologien, Dienstleistungen, Kapital- und Zahlungsverkehr über bestimmte Landesgrenzen bis hin zum völligen Verbot des Handelns mit bestimmten Ländern (Embargo). Etwaige Handelsbeschränkungen und -verbote können aus der Beschaffenheit oder dem Verwendungszweck der Waren, dem Herkunfts- bzw. Verwendungsland oder aus der Person des Geschäftspartners herrühren. Die Ausfuhr von Gütern, die sowohl für zivile als auch militärische Zwecke (sog. Dual-Use-Güter) genutzt werden können, unterliegt

zudem der Genehmigungspflicht. Von der Exportkontrolle kann auch der Austausch zwischen **isoplus**-Tochtergesellschaften betroffen sein.

Sollte die Anwendbarkeit einzelner Rechtsvorschriften auf den betreffenden Sachverhalt fraglich oder Einzelheiten der jeweils einzuhaltenden Rechtsvorschriften unklar sein, muss die Angelegenheit unter vollständiger Schilderung sämtlicher Umstände einem Geschäftsführer der regionalen **isoplus** Gesellschaft, einem Geschäftsführer der **isoplus** GmbH oder ggf. dafür speziell eingesetzten Dritten zur Kenntnis und Entscheidung vorgebracht werden.

## IV. VERFAHREN UND ANSPRECHPARTNER

### 1. Kenntnisnahme dieses Kodex

Allen Mitarbeitern – unabhängig von ihrer Position im Unternehmen – soll dieser Verhaltenskodex zugänglich gemacht werden und auf Wunsch auch ein Exemplar dieses neugefassten Kodex ausgehändigt werden.

Der Empfang ist – ggf. auch auf elektronischem oder schriftlichem Wege – zu bestätigen. Allen künftigen Mitarbeitern von **isoplus** ist mit Unterzeichnung des Anstellungsvertrags ein Exemplar dieser Ethik- und Handlungsgrundsätze auszuhändigen. Über künftige Aktualisierungen und / oder Ergänzungen werden die Mitarbeiter von der Geschäftsführung und den Vorgesetzten informiert.

Jeder Mitarbeiter ist zu jeder Zeit berechtigt, ein geltendes Exemplar dieses Kodex bei der Personalabteilung anzufordern.

**isoplus** ist berechtigt, von seinen Mitarbeitern einmal im Jahr auf elektronischem Wege eine Bestätigung – ggf. verknüpft mit einem kurzen Fragebogen – anzufordern, dass die jeweils geltenden Grundsätze erhalten, gelesen und verstanden wurden. Die Bestätigung ist vom Mitarbeiter vollständig und wahrheitsgemäß abzugeben und an **isoplus** zu übermitteln.

### 2. Überwachung der Einhaltung der Grundsätze, Pflichten von Führungskräften

Führungskräfte sind die Abteilungsleiter, die Geschäftsführer der jeweiligen regionalen **isoplus** Gesellschaften sowie die Geschäftsführer der **isoplus** GmbH. Jede Führungskraft ist dafür verantwortlich, dass in ihrem Verantwortungsbereich keine Verstöße gegen gesetzliche Regelungen oder diese Richtlinie geschehen, die durch angemessene Aufsicht hätten verhindert oder erschwert werden können. Es ist sicherzustellen, dass die Einhaltung der gesetzlichen und internen Regelungen im jeweiligen Verantwortungsbereich laufend angemessen überwacht wird.

Führungskräfte leben vor und machen ihren Mitarbeitern bewusst, dass Verstöße gegen das Legalitätsprinzip und diese Richtlinie verboten sind und grundsätzlich zu disziplinarischen Konsequenzen führen, ungeachtet der hierarchischen Stellung der Mitarbeiter im Unternehmen.

Führungskräfte handeln als Vorbild für alle Mitarbeiter, informieren diese über die Regelungen der vorliegenden Richtlinie und stehen als Ansprechpartner zur Verfügung.

Die Geschäftsführung jedes Einzelunternehmens der **isoplus**-Gruppe muss angemessene Schritte unternehmen, um die Einhaltung dieser Grundsätze zu gewährleisten und zu kontrollieren. Dazu gehört die Einrichtung und Dokumentation von geeigneten Überwachungs- und Vorbeugemaßnahmen, die der Prävention bzw. der Feststellung von Verletzungen dieser Grundsätze dienen. Die Geschäftsführung der regionalen **isoplus** Gesellschaft erstattet der Geschäftsführung der **isoplus** GmbH in regelmäßigen Abständen – mindestens jährlich – sowie anlassbezogen Bericht über die getroffenen Maßnahmen.

**isoplus** wird den Geschäftsführern hierfür in Kürze eine entsprechende Berichtsvorlage zur Verfügung stellen.

### 3. Meldung von Verstößen

Jeder Mitarbeiter ist für die Einhaltung der in diesem Kodex festgehaltenen Verhaltensregeln verantwortlich. Die Führungskräfte sorgen dafür, dass ihre Mitarbeiter mit dem Inhalt des Kodex vertraut sind und die für sie geltenden Regeln und Verhaltensgrundsätze beachten; durch ihr eigenes Verhalten geben sie ihren Mitarbeitern ein Vorbild.

Umgekehrt sollten die Mitarbeiter sich an ihre Führungskräfte wenden, wenn sie Zweifel bei der Anwendung dieser Kodex-Regeln haben.

Wenn ein Mitarbeiter von einem Verstoß gegen Gesetze oder gegen die Regeln dieses Kodex Kenntnis erhält, insbesondere bei Fällen von Korruption oder anderen Handlungen, die strafrechtliche oder zivilrechtliche Folgen auslösen könnten, ist ein Geschäftsführer der regionalen **isoplus** Gesellschaft oder der **isoplus** GmbH unaufgefordert und unverzüglich zu informieren.

Es besteht darüber hinaus die Möglichkeit, sich in Zweifelsfragen, Verdachtsfällen oder beim Auftreten von Umständen, die diesen Ethikgrundsätzen widersprechen, sich nicht an die Geschäftsleitung zu wenden, sondern an eine externe Vertrauensperson, die von **isoplus** beauftragt ist, entsprechend tätig zu sein. Dabei ist sichergestellt, dass entsprechende Kontakte vertraulich sein können und auch vertraulich bleiben können, soweit dem nicht höherrangiges Recht entgegensteht.

Meldungen können persönlich, per Brief, E-Mail oder telefonisch übermittelt werden. Auch Dritte (Geschäftspartner, Kunden etc.) sind berechtigt, entsprechende Meldungen zu tätigen.

### 4. Anonyme Meldung

**isoplus** begrüßt auch anonyme Meldungen, um ein glaubhaftes, effektives und transparentes Kontrollsystem zu gewährleisten.

Zudem soll hierdurch auch Hinweisgebern, die Nachteile durch die Meldung befürchten, eine Möglichkeit zur Meldung eines Verstoßes gegen diesen Verhaltenskodex gegeben werden.

Meldungen sind zu richten an:

- **isoplus** GmbH  
Frau Daniela-Tanja Wrage  
Aisinger Str. 12, 83026 Rosenheim  
Tel.: +49 803 1650-100  
[E-Mail: hr.rosenheim@isoplus.group](mailto:hr.rosenheim@isoplus.group)
- Dr. Matthias Brockhaus, Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Strafrecht  
VBB RECHTSANWÄLTE  
Rüttenscheider Str. 62, 45130 Essen  
Tel.: +49 (0) 800 56 300 56  
[E-Mail: compliance@isoplus.group](mailto:compliance@isoplus.group)

Die so erlangten Informationen sollen es **isoplus** ermöglichen, auf eventuelle Missstände rechtzeitig zu reagieren und diese abzustellen. Die eingehenden Hinweise werden vertraulich und mit der erforderlichen Sorgfalt behandelt. Besteht ein begründeter Verdacht für einen Verstoß, kann unter Wahrung der Vertraulichkeit der erhaltenen Informationen zur weiteren Aufklärung auch – je nach Fallgestaltung – durch die Konzernleitung, z.B. der Datenschutzbeauftragte oder eine sonst zuständige Stelle eingeschaltet werden. Dem betreffenden Mitarbeiter entstehen durch seine Anzeige keinerlei Nachteile, wenn er sie nach bestem Wissen und in redlicher Absicht erstattet hat. Kein Mitarbeiter, der in redlicher Absicht Mitteilung macht, muss Nachteile befürchten, auch dann nicht, wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellen sollte.

Anonyme Meldungen sollten so detaillierte Angaben und Fakten über den Verstoß wie möglich enthalten, damit den Hinweisen in dem erforderlichen Maße im Rahmen einer internen Untersuchung nachgegangen werden kann.

## 5. Untersuchung von Verstößen

Wenn Informationen über einen vermuteten Verstoß gegen Gesetze, Regeln, Vorschriften oder die Grundsätze dieses Kodex eingehen, werden die zuständigen Stellen nachfolgende Maßnahmen einleiten und durchführen oder Dritte mit deren Einleitung und Durchführung beauftragen:

- Bewertung der erhaltenen Informationen in Bezug auf Bedeutung und Glaubwürdigkeit,
- Einleitung und Durchführung einer internen Untersuchung (sog. Internal Investigation).
- Erstellung eines Berichts über die Ergebnisse der durchgeführten Untersuchung einschließlich einer Empfehlung zur Reaktion an die Geschäftsführung zur Prüfung der Durchführung weiterer Maßnahmen, gegebenenfalls der Einleitung disziplinarer Verfahren oder Einschaltung der zuständigen Behörden.
- Soweit dies im Rahmen der Wahrung des Schutzes vertraulicher Daten möglich ist, werden Hinweisgeber nach Abschluss der Ermittlungen über den Ausgang des Verfahrens informiert.

## 6. Konsequenzen bei Verstößen

Verstöße gegen diese Regeln können dazu führen, dass sich die Mitarbeiter, deren Kollegen und **isoplus** sowohl einem Reputationsrisiko als auch rechtlichen Nachteilen aussetzen.

In gravierenden Fällen kann die zuständige Behörde ein Bußgeld verhängen oder weitere Sanktionen gegenüber **isoplus** oder einzelnen Mitarbeitern von **isoplus** anordnen.

Darüber hinaus können Verstöße, die eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten darstellen, zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur außerordentlichen fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch **isoplus** führen.

Diese Ethikgrundsätze stellen ausschließlich einer einseitigen Erklärung über die Grundsätze der **isoplus**- Gruppe dar; es können hieraus keinerlei Ansprüche, auch nicht teilweise, auf Arbeitsverträge oder jegliche weitere Rechte abgeleitet werden.

Diese Ethikgrundsätze stellen ausschließlich einer einseitigen Erklärung über die Grundsätze der **isoplus**-Gruppe dar; es können hieraus keinerlei Ansprüche, auch nicht teilweise, auf Arbeitsverträge oder jegliche weitere Rechte abgeleitet werden.