ATOSS
Code of Conduct

für Organe, Führungskräfte und alle Mitarbeiter des ATOSS Konzerns

VORSTAND

ATOSS Software AG | Rosenheimer Str. 141 h | 81671 München

Inhalt

Vorwort des Vorstands

01 Grundlagen unseres Code of Conduct 4

Zielsetzung und Anwendungsbereich unseres Code of Conduct

Unser Compliance-Komitee

02 Glaubwürdigkeit im Rahmen unserer Geschäftsbeziehungen 6

Wir halten uns ausnahmslos an die geltenden Gesetze!

Die Einhaltung von Kartell- und Wettbewerbsrecht ist für uns selbstverständlich!

Korruption lehnen wir ab!

Im Rahmen von erlaubten Zuwendungen und Geschenken befolgen wir klare Vorgaben!

Wir halten uns an die geltenden Gesetze zur Bekämpfung von Geldwäsche!

03 Glaubwürdigkeit im Verhalten miteinander 12

Interessenskonflikte verhindern wir proaktiv durch transparente Kommunikation!

Wir gehen respektvoll miteinander um und diskriminieren oder belästigen Niemanden!

Wir fördern die Gesundheits- und Arbeitssicherheit!

04 Glaubwürdigkeit als Unternehmen 16

Die Beachtung sozialer Werte wie insbesondere der Menschenrechte ist Grundlage unserer wirtschaftlichen Tätigkeit!

Nachhaltigkeit liegt uns besonders am Herzen!

Wir leben soziale Verantwortung für die Gesellschaft!

05 Glaubwürdigkeit beim Umgang mit Informationen und Digitalisierung 20

Wir wahren Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse!

Insidergeschäfte sind verboten!

Wir sorgen für eine korrekte Buchführung!

Wir verpflichten uns dem Datenschutz!

06 Glaubwürdigkeit in der Kommunikation 25

Wir fördern Transparenz und Offenheit beim Umgang mit und der Meldung von Verstößen!

07 Das Compliance-Komitee hilft euch gerne weiter! 27

Andreas F. J. Obereder
CEO ATOSS Software AG

Vorwort des Vorstands

Liebe ATOSS Community,

gemeinsam gestalten wir den Umbruch der Arbeitswelt zum Vorteil von Unternehmen, Mitarbeitern und der Gesellschaft. Wir ermöglichen unseren Kunden, kreativer, intelligenter und humaner zu arbeiten und revolutionieren dadurch das Zusammenspiel von Wirtschaftlichkeit mit Menschlichkeit. Wir alle leben konsequent unsere Vision, die Arbeitswelt für all unsere Stakeholder nachhaltig zu verbessern. Diese Vision hat kein Haltbarkeitsdatum. Sie ist dauerhaft gültig und hilft uns unser Handeln langfristig auszurichten. Langfristiger und nachhaltiger Erfolg ist uns wichtiger als das kurzfristige Streben nach Gewinn. Diese Langfristigkeit erfordert mehr als nur ein gutes Produkt. Eine klare Wertekultur und die konsequente Einhaltung von Recht und Gesetz – letztlich also integres Verhalten – spielen eine ebenso entscheidende Rolle.

Glaubwürdigkeit ist dabei ein zentraler Wert unseres unternehmerischen Handelns: „Warum Glaubwürdigkeit? Ist dieser Wert überhaupt noch zeitgemäß?“. Gerade weil dieser Wert heutzutage vielfach in Vergessenheit gerät und gleichzeitig so wichtig ist, um einen nachhaltigen Mehrwert für uns alle zu schaffen, ist glaubwürdiges Handeln nicht nur zeitgemäß, sondern revolutionär. Glaubwürdigkeit bedeutet für uns letztlich integres Verhalten gegenüber unseren Aktionären, Mitarbeitern, Geschäftspartnern sowie nicht zuletzt in unserer Rolle innerhalb der Gesellschaft. Glaubwürdigkeit bildet damit auch das Leitmotiv unseres Code of Conduct.

Uns ist es ein großes Anliegen, dass die in diesem Code of Conduct festgelegten Grundsätze von uns allen in unserem täglichen Handeln jederzeit aktiv gelebt und umgesetzt werden.

Euer Vorstand

Andreas F. J. Obereder **Dirk Häußermann** **Pritim Kumar Krishnamoorthy** **Christof Leiber**

01

Grundlagen unseres Code of Conduct

Zielsetzung und Anwendungsbereich unseres Code of Conduct

Dieser Code of Conduct ist ein Grundpfeiler unseres Compliance-Management-Systems. Er gibt einen Überblick über unser Werteverständnis und unsere Grundsätze die unseren täglichen Umgang mit Geschäftspartnern, Aktionären, Mitarbeitern, sowie der Gesellschaft prägen. Es handelt sich um einen verbindlichen Orientierungsrahmen, der uns hilft, unsere Vision langfristig zu verwirklichen.

Dieser Code of Conduct enthält Verhaltensstandards, die für alle Mitarbeiter[1] von ATOSS[2] gleichermaßen verbindlich gelten. Im Falle von Abweichungen zwischen den lokalen Gesetzgebungen und Vorschriften dieses Code of Conducts sind die jeweils strengeren Regelungen gültig.

Das gesamte Management von ATOSS nimmt auch hier eine Vorbildfunktion wahr. Die Organe, das Management Board und alle Führungskräfte von ATOSS halten sich uneingeschränkt an die vorliegenden Verhaltensstandards. Jeder Führungskraft obliegt es überdies sicherzustellen, dass seine Mitarbeiter die Verhaltensstandards dieses Code of Conduct einhalten.

Unser Compliance-Komitee

Die Verantwortung für die Ausgestaltung und Überwachung unserer Compliance-Strukturen liegt beim Compliance-Komitee, das direkt an den Vorstand der ATOSS Software AG berichtet. Unser Compliance-Komitee unterstützt überdies alle Führungskräfte darin, die Werte, Verhaltensstandards und rechtlichen Vorgaben in die Unternehmensstruktur hinein zu vermitteln und zu verankern („tone from the top“). Es sorgt dafür, dass die Compliance-Anforderungen konzernweit umgesetzt und eingehalten werden. Unter Mitwirkung der Rechtsabteilung nimmt das Compliance-Komitee folgende Aufgaben wahr:

- Sensibilisierung und Schulung aller Mitarbeiter von ATOSS für das Thema Compliance
- Implementierung des Compliance-Regelwerks
- Information des Aufsichtsrats und Vorstands zu Compliance-Themen
- Beratung von Führungskräften und Mitarbeitern auch bei Fragen zum Code of Conduct
- Regelmäßige Aktualisierung des Code of Conducts und aller weiteren Compliance Regelwerke zur Anpassung an die geltende Rechtslage
- Regelmäßige Berichterstattung an Vorstand und Aufsichtsrat im Rahmen der halbjährlich durchgeführten Risiko- und Compliance-Management-Umfragen.

1 Zur sprachlichen Vereinfachung haben wir für natürliche Personen lediglich die männliche Form, „Mitarbeiter“, verwendet, wobei inhaltlich damit Personen aller geschlechtlichen Identitäten gemeint sind. Unter dem Begriff „Mitarbeiter“ werden auch die Führungskräfte sowie Organe bei ATOSS erfasst.

2 Der Begriff „ATOSS“ bezieht sich auf alle Standorte der ATOSS Software AG und der mit ihr i. S. v. §§ 15 ff. AktG verbundenen Konzernunternehmen.

02

Glaubwürdigkeit im Rahmen unserer Geschäftsbeziehungen →

Wir halten uns ausnahmslos an die geltenden Gesetze!

Was sind die für uns geltenden Gesetze?

Bei allen unternehmerischen Aktivitäten müssen wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden. Das erfordert insbesondere die ausnahmslose Einhaltung der für unsere Tätigkeit jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen sowie der sonstigen maßgeblichen Bestimmungen der Länder, in denen wir tätig sind. Dazu zählen beispielsweise Gesetze in Bezug auf Kartell- und Wettbewerbsrecht oder Geldwäsche, aber auch die Einhaltung der allgemein gültigen Grundsätze der Geschäftspolitik, wie der fairen Behandlung unserer Geschäftspartner oder der Einhaltung von Verträgen.

Diese Verpflichtung gilt für die für uns geltenden Bestimmungen aller Länder und Gerichtsbarkeiten in denen wir tätig sind.

Warum ist die Einhaltung der geltenden Gesetze für uns wichtig?

Um unsere Kunden langfristig zu überzeugen, setzen wir auf Leistung, Qualität und Zuverlässigkeit. Die Einhaltung rechtlicher Vorschriften bildet dabei die wesentliche Grundlage für wirtschaftlich verantwortungsvolles Handeln und ist zwingend. Verstöße gegen die geltenden Gesetze können neben finanziellen Schäden durch Bußgelder oder Schadensersatzforderungen auch unsere zentralen Werte, unsere Glaubwürdigkeit und letztlich auch unseren Unternehmenserfolg, in Frage stellen. Verstöße gefährden dabei ausdrücklich nicht nur unsere Reputation, sondern verstoßen auch gegen unser Selbstverständnis und den Grundsatz der Gesetzestreue. Deshalb halten wir uns jederzeit an die für uns geltenden gesetzlichen Vorschriften.

Unsere Erwartungen!

Gesetzeskonformes Verhalten wird von allen Mitarbeitern jederzeit und ohne Ausnahmen erwartet. Mitarbeiter dürfen keine Handlungen ausüben, die gegen die für uns anwendbaren Gesetze verstoßen, insbesondere auch nicht unter Zeitdruck, Kostendruck oder Verkaufsdruck. Da es abhängig vom Standort und einzelnen Gegebenheiten zu unterschiedlichen gesetzlichen Vorschriften kommen kann, können wir diese nicht alle spezifisch auflisten und erwarten von unseren Mitarbeitern sich bei Unklarheiten oder Fragen umgehend proaktiv an ihren Vorgesetzten oder das Compliance-Komitee zu wenden.

Die Einhaltung von Kartell- und Wettbewerbsrecht ist für uns selbstverständlich!

Was ist unter Kartell- und Wettbewerbsrecht zu verstehen?

Wettbewerbswidrige Maßnahmen, wie insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten mit Wettbewerbern, Kunden und Lieferanten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, Verkaufsgebiete oder Kunden untereinander aufteilen oder den freien Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern, stellen gegenüber Konsumenten unfaire Mittel zur Marktbeeinflussung dar. Insbesondere Absprachen, welche zu einer Einschränkung der Freiheit der Preisbestimmung führen, stellen unfaire Mittel zur Beeinflussung des Wettbewerbs dar. Um dies zu verhindern, gelten Kartell- und Wettbewerbsgesetze, welche den fairen Wettbewerb sicherstellen sollen. Als selbstverständlich sehen wir dabei den Schutz und die Förderung des fairen Wettbewerbs durch die Einhaltung der jeweils geltenden Gesetze, insbesondere der geltenden Kartellgesetze und sonstiger Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs.

Warum ist fairer Wettbewerb für uns wichtig?

Wir sind stolz darauf, dass ATOSS Produkte wettbewerbsfähig sind und sich unter fairen Bedingungen gegen jeden Wettbewerber behaupten können. Im Rahmen unserer Werte bekennen wir uns zu fairem Wettbewerb. Der Einsatz unfairer Mittel entspricht, unabhängig von gesetzlichen Vorschriften, nicht unserer Wertekultur, aber auch nicht unserem Leistungsanspruch an uns selbst. Wettbewerbsbeschränkende Absprachen insbesondere über Preise, Verkaufsbedingungen, Produktionsumfang oder Marktaufteilungen sind daher bei ATOSS verboten, entsprechende Verstöße werden nicht geduldet. Wir sind überzeugt, dass fairer Wettbewerb zum Vorteil von Kunden, Geschäftspartnern, Aktionären und Mitarbeitern nicht nur nützlich, sondern zwingend erforderlich ist.

Unsere Erwartungen!

Wir erwarten von allen Mitarbeitern in ihrem Verantwortungsbereich die aktive Vermeidung von wettbewerbsbeschränkendem Verhalten. Deshalb dürfen sich Mitarbeiter nicht mit Wettbewerbern, Geschäftspartnern oder Drittparteien absprechen um den Wettbewerb beispielsweise durch die Abstimmung von Preisen einzuschränken. Darüber hinaus sollten Kontakte mit Wettbewerbern, Geschäftspartnern oder Drittparteien abgebrochen werden, wenn diese gegen Kartell- oder Wettbewerbsgesetze verstoßen oder einen entsprechenden Verstoß vorschlagen. Da Kartell- und Wettbewerbsgesetze umfangreich sind, erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie bei Unklarheiten und Zweifelsfragen nicht zögern sich an ihren Vorgesetzten oder das Compliance-Komitee zu wenden.

Korruption lehnen wir ab!

Was ist unter Korruption zu verstehen?

Korruption ist der Missbrauch einer vertrauensvollen Position zur Erlangung eines persönlichen Vorteils. Korruption entsteht im Umgang mit Geschäftspartnern (insbesondere Lieferanten und Kunden bzw. Kundenvertretern aber auch Beamte bzw. Amtsträgern) durch eine fehlende Trennung von privaten Interessen der Mitarbeiter und den Interessen des Unternehmens. Die strikte Beachtung der Verbote des jeweils geltenden Korruptionsstrafrechts ist zwingend. Dies bedeutet zum einen, dass insbesondere keinem Geschäftspartner Vorteile angeboten, versprochen, gewährt oder gebilligt werden dürfen, um dessen Geschäftsentscheidungen zugunsten von ATOSS zu beeinflussen. Auf der anderen Seite bedeutet dies auch, dass solche Vorteile weder gefordert noch angenommen werden dürfen. Beispiele für solche persönlichen Vorteile sind Zuwendungen, insbesondere geldwerter Art, die Gewährung von Geschenken mit dem Ziel der unzulässigen Beeinflussung einer Geschäftsbeziehung, um Vorteile für Unternehmen, sich selbst oder Dritten zu erlangen. Nicht unter Korruption fallen grundsätzlich kleinere Geschenke oder Einladungen die sich im Rahmen geschäftsüblicher Gastfreundschaft, Sitte und Höflichkeit bewegen und nicht zu vorbenannter Beeinflussung gewährt werden.

Warum lehnen wir Korruption immer ab?

ATOSS legt hohen Wert auf Glaubwürdigkeit im Rahmen von Beziehungen mit Geschäftspartnern. Bestechung und Korruption stehen im Widerspruch zu unserer Selbstverpflichtung zur Glaubwürdigkeit und verletzen das Vertrauen unserer Kunden und Partner. Wir wollen ehrliche Erfolge aus kontinuierlicher und qualitativer Leistung erzielen. Darüber hinaus drohen im Falle von Korruption schwerwiegende Konsequenzen, die zu Geldstrafen bis hin zu Freiheitsstrafen für die beteiligten Personen führen können. Daher passt Korruption nicht zu unserer Wertekultur und wird bei ATOSS unter keinen Umständen geduldet. Entscheidungen dürfen somit niemals durch unerlaubte Zahlungen oder sonstige rechtswidrige Begünstigungen zu Gunsten von ATOSS beeinflusst werden.

Unsere Erwartungen!

Alle Mitarbeiter von ATOSS sind dazu verpflichtet, Korruption weder aktiv zu fördern noch passiv zu dulden. Bestechungsversuche dürfen weder unternommen werden, noch dürfen diese angenommen werden. Jede geschäftliche Aktivität für ATOSS muss ohne rechtswidrige Beeinflussung von Korruptionen erfolgen. Dafür müssen Mitarbeiter erkennen, wann es sich um einen Bestechungsversuch handelt. Bei Unklarheiten diesbezüglich erwarten wir von allen Mitarbeitern, dass sie sich frühzeitig an ihren Vorgesetzten oder das Compliance-Komitee wenden um die richtigen Schritte einzuleiten damit es nicht zu Korruptionsfällen kommen kann. Sollte es zu Korruptionsfällen kommen, sind diese umgehend dem Compliance-Komitee zu melden.

Im Rahmen von erlaubten Zuwendungen und Geschenken befolgen wir klare Vorgaben!

Was verstehen wir unter Zuwendungen?

Zuwendungen sind insbesondere Geschenke, Zahlungen, Einladungen oder Dienstleistungen. Diese dürfen nicht angeboten, versprochen, gefordert, gewährt oder angenommen werden um eine Geschäftsbeziehung in unzulässiger Weise zu beeinflussen oder wenn die Gefahr besteht, dass die professionelle Unabhängigkeit des Geschäftspartners dadurch gefährdet wird. Dies ist grundsätzlich nicht der Fall bei kleineren Geschenken und Einladungen, die sich im Rahmen geschäftsüblicher Gastfreundschaft, Sitte und Höflichkeit bewegen und nicht zu vorbenannter Beeinflussung gewährt werden.

Warum ist im Zusammenhang mit Zuwendungen und Geschenken erhöhte Vorsicht geboten?

Kleinere Geschenke können Beziehungen stärken, dürfen aber niemals eingesetzt werden um im Rahmen von Geschäftsbeziehungen Entscheidungen zu beeinflussen oder den Anschein einer solchen Beeinflussung zu erwecken. Um Interessenkonflikte zu vermeiden, ist es deshalb nie angemessen, Zuwendungen anzubieten oder anzunehmen, wenn eine Gegenleistung erwartet wird.

Insbesondere ist zu beachten, dass im Umgang mit Amtsträgern jegliche Art von Zuwendung gesetzlich stark beschränkt ist. Für Verstöße drohen hohe Strafen für die Unternehmen und Einzelpersonen.

Unsere Erwartungen!

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie sich stets an die lokale Rechtsordnung halten. Geschenke oder Einladungen, die sich außerhalb des Rahmens geschäftsüblicher Gastfreundschaft, Sitte und Höflichkeit bewegen dürfen nicht angenommen werden. Um die Verhältnismäßigkeit kleinerer Geschenke oder Einladungen beurteilen zu können, sollten sich Mitarbeiter fragen, ob der Wert des Geschenks zur Beeinflussung von Entscheidungen dienen soll und somit nicht unter einen legitimen geschäftlichen Zweck fällt. Im Falle von aktuellen Verhandlungen oder wenn der Empfänger oder Anbieter Amtsträger ist, sind Mitarbeiter zur besonderen Vorsicht angeleitet. Als weiteres Kriterium zur Einschätzung der Verhältnismäßigkeit gilt es die Transparenz einer Annahme durch die Genehmigung solcher Zuwendungen durch den Vorgesetzten in Erwägung zu ziehen.

In unklaren oder kritischen Situationen im Zusammenhang mit Geschenken oder Zuwendungen erwarten wir von allen Mitarbeitern, dass sie sich unverzüglich an ihren Vorgesetzten zur entsprechenden Genehmigung oder das Compliance-Komitee wenden.

Wir halten uns an die geltenden Gesetze zur Bekämpfung von Geldwäsche!

Was versteht man unter Geldwäsche?

Geldwäsche bezeichnet alle Verfahren zur Einschleusung illegal erwirtschafteten Geldes bzw. von illegal erworbenen Vermögenswerten in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf. Das Umwandeln von Geldern illegaler Herkunft in offiziell registrierte Zahlungsmittel kommt dabei nicht nur bei organisiertem Verbrechen und internationaler Kriminalität im großen Stil vor. Hiervon können vielmehr alle Unternehmen betroffen sein. Insbesondere Großkonzerne werden mitunter missbraucht, um Geld zu waschen. Um dies zu vermeiden ist die Einhaltung der Gesetze zur Bekämpfung von Geldwäsche von großer Bedeutung.

Warum lehnen wir Geldwäsche immer ab?

In Deutschland tätige Wirtschaftsakteure sind gesetzlich verpflichtet, bei der Geldwäscheprävention aktiv mitzuwirken. Dabei können Versäumnisse bei der Geldwäscheprävention schwerwiegende Folgen haben. Um hier Gefahren zu vermeiden, ist es für uns von großer Bedeutung Geschäfte nur mit seriösen Geschäftspartnern zu tätigen, welche legitimen Geschäftsaktivitäten nachgehen und keine Geschäfte oder Beziehungen zu Personen oder Unternehmen mit kriminellem oder terroristischem Hintergrund zu unterhalten. Darüber hinaus möchten wir fragwürdige oder zweifelhafte Transaktionen und Zahlungen bereits im Vorfeld erkennen, um diese entsprechend prüfen zu können und damit unseren Pflichten, welche sich aus den nationalen Gesetzen zur Geldwäschebekämpfung ergeben, nachzukommen.

Unsere Erwartungen!

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie sich an die jeweils lokalen Gesetze zur Bekämpfung der Geldwäsche halten. Mitarbeiter dürfen keine Handlungen ausüben, die gegen die für uns anwendbaren Vorschriften gegen Geldwäsche verstoßen. Unsere Mitarbeiter sollten sich an das ATOSS Compliance-Komitee wenden, wenn ihnen bekannt wird, dass Wettbewerber, Geschäftspartner oder Drittparteien nicht legitimen Geschäftsaktivitäten nachgehen oder wenn es zu fragwürdigen oder zweifelhaften Transaktionen und Zahlungen kommt. Insbesondere, wenn Zahlungen durch Dritte und nicht durch Kunden selbst geleistet werden, sollten sich Mitarbeiter an das Compliance-Komitee wenden. Bei jeglichen sonstigen Unklarheiten oder Fragen bezüglich der Zulässigkeit von Transaktionen, die insbesondere einen Transfer von Bargeld beinhalten, erwarten wir, dass sich die Mitarbeiter umgehend an ihren Vorgesetzten oder die Finanzabteilung wenden.

03

Glaubwürdigkeit im Verhalten miteinander

Interessenskonflikte verhindern wir proaktiv durch transparente Kommunikation!

Was sind Interessenskonflikte?

Ein Interessenskonflikt ist das Aufeinandertreffen gegensätzlicher Interessen in einer Person. Ein solcher Konflikt liegt vor, wenn die persönlichen Interessen eines Mitarbeiters im Widerspruch mit den Interessen von ATOSS stehen, diese beeinträchtigen oder diesen vorrangig sind. Wenn Mitarbeiter persönliche oder geschäftliche Beziehungen zu Geschäftspartnern von ATOSS halten kann es beispielsweise zu Interessenskonflikten kommen. Sie entstehen insbesondere bei Tätigkeiten im Zusammenhang mit direkten oder indirekten Wettbewerbern. Zur Vermeidung von Interessenskonflikten darf kein Mitarbeiter die Position bei ATOSS für persönliche Vorteile ausnutzen.

Warum bemühen wir uns, Interessenkonflikte zu vermeiden?

Wir respektieren die persönlichen Interessen unserer Mitarbeiter, soweit sie nicht im Konflikt mit ATOSS stehen oder sich negativ auf das Unternehmensimage von ATOSS auswirken. Jedoch ist es auch umgekehrt notwendig, dass Mitarbeiter im besten Interesse von ATOSS handeln. Deshalb müssen wir potenzielle Konflikte zwischen persönlichen Interessen der Mitarbeiter und den Interessen von ATOSS im Vorfeld vermeiden. Denn nur ohne Interessenskonflikte können wir unsere Geschäftspartner langfristig durch Leistung, Qualität und Zuverlässigkeit überzeugen. Schon der Anschein eines Interessenskonflikts kann hierfür schädlich sein.

Unsere Erwartungen!

Nebentätigkeiten bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung von ATOSS. Daher müssen Nebentätigkeiten, gleich welcher Form, der Personalabteilung gemeldet werden. Wenn diese Nebentätigkeiten berechtigten Interessen von ATOSS entgegenstehen, können sie untersagt werden. Unzulässig sind beispielsweise eine Erwerbstätigkeit während des Urlaubs, die dem Urlaubszweck widerspricht, sowie eine Nebentätigkeit, die die gesetzliche Höchstarbeitszeit überschreitet.

Darüber hinaus sind Mitarbeiter verpflichtet, für die Dauer des Arbeitsverhältnisses weder für Konkurrenzunternehmen von ATOSS tätig zu sein, noch unmittelbar oder mittelbar an der Gründung oder im Betrieb eines solchen Unternehmens mitzuwirken oder sich an einem solchen Unternehmen in nicht nur unwesentlichem Umfang zu beteiligen oder ATOSS in selbständiger Tätigkeit Konkurrenz zu machen.

Im Hinblick auf mögliche Interessenskonflikte erwarten wir eine transparente und vorzeitige Kommunikation unserer Mitarbeiter mit dem Vorgesetzten und der Personalabteilung.

Wir gehen respektvoll miteinander um und diskriminieren oder belästigen Niemanden!

Was versteht man unter Belästigung und Diskriminierung?

Diskriminierung bezieht sich insbesondere auf eine Benachteiligung von Mitarbeitern aufgrund von Geschlecht, Nationalität, einer Behinderung, der ethnischen oder kulturellen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Ausrichtung, des Alters oder der sexuellen Neigung.

Belästigung ist ein verbales oder körperliches Verhalten, das einen Menschen herabwürdigt oder seine Missachtung gegenüber einer Person ausdrückt. Beispiele hierfür sind Beleidigungen, Beschimpfungen, auch mithilfe von elektronischen Kommunikationsmitteln, sowie sexuelle Belästigungen.

Wir treten jeder Form von Diskriminierung oder Belästigung im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze entschieden entgegen und dulden sie unter keinen Umständen.

Warum bemühen wir uns um Mitarbeitervielfalt und einen respektvollen Umgang?

Eine Kultur von Chancengleichheit, des wechselseitigen Vertrauens und der gegenseitigen Achtung ist für uns von großer Bedeutung. Nur wenn Menschen mit unterschiedlichen Identitäten, Hintergründen und Perspektiven jeden Tag hierzu einen Beitrag leisten, können wir weiterhin konsequent unsere Vision, die Arbeitswelt für alle Stakeholder nachhaltig zu verbessern, erfolgreich voranbringen. Alle Mitarbeiter haben das Recht, in einem sicheren, fairen und respektvollen Umfeld zu arbeiten.

Deshalb setzten wir uns durch einen von gegenseitigem Respekt, Würde und Integrität geprägten Umgang mit Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Dritten für die Förderung von Chancengleichheit ein und bekämpfen alle Formen von Diskriminierung. Beispiele dafür sind unser Betritt zur Charta der Vielfalt, einer Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen sowie zu den UN Standards of Conduct for Business on Tackling Discrimination against LGBTI People. Damit möchten wir ein klares Zeichen für Akzeptanz und Chancengleichheit bei ATOSS setzen. Denn unsere Mitarbeiter sind für uns das wichtigste Kapital.

Unsere Erwartungen!

Wir erwarten von allen ATOSS Mitarbeitern ein faires und respektvolles Verhalten untereinander und gegenüber jeglichen Kontaktpersonen außerhalb der ATOSS Organisation. Jeder Mitarbeiter sollte dabei aktiv auf eine vertrauens- und respektvolle Arbeitsatmosphäre hinwirken. Es gilt letztlich die Maxime: Behandelt andere nur so wie ihr auch selbst behandelt werden möchtet! Bei Bedenken, Unsicherheiten oder Verstößen erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie sich an ihren Vorgesetzten oder das Compliance-Komitee wenden. Auch Anregungen hierzu nimmt das Compliance-Komitee gerne an.

Wir fördern die Gesundheits- und Arbeitssicherheit!

Was bedeutet Gesundheits- und Arbeitssicherheit?

Bei unserer täglichen Arbeit halten wir uns an alle geltenden Gesetze zur Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter. Gesundheits- und Arbeitssicherheit bedeutet für uns, dass wir als Unternehmen im Rahmen der geltenden Vorgaben Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gewährleisten und die ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt unterstützen.

Warum ist Gesundheit und Arbeitssicherheit für uns wichtig?

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter liegt uns sehr am Herzen. Wir wollen unsere Geschäfte auf nachhaltige, gesunde und sichere Weise führen und streben nach kontinuierlichen Fortschritten in den Bereichen der Sicherheit und Gesundheit für unsere Mitarbeiter. Wir fühlen uns verpflichtet, für unsere Mitarbeiter ein positives und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen. Deswegen schaffen wir nicht nur die technischen Voraussetzungen, wie beispielsweise den Brandschutz, sondern haben beispielsweise auch ein Feel-Good Management eingeführt. Wir wollen schlichtweg, dass sich unsere Mitarbeiter bei ATOSS wohlfühlen.

Unsere Erwartungen!

Wir alle sind gemeinsam für die Aufrechterhaltung von sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz verantwortlich. Daher erwarten wir von unseren Mitarbeitern insbesondere, dass sie unsere Pflichtschulungen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz durchführen und sich an die dort vermittelten Arbeitsschutzvorschriften halten.

Mitarbeiter sollten sich im Falle von Fragen bezüglich Gesundheits- und Arbeitssicherheit an ihren Vorgesetzten oder die Personalabteilung wenden damit so schnell wie möglich Gefahren abgewehrt und Schäden begrenzt werden können

04

Glaubwürdigkeit als Unternehmen

Die Beachtung sozialer Werte wie insbesondere der Menschenrechte ist Grundlage unserer wirtschaftlichen Tätigkeit!

Was bedeutet die Einhaltung sozialer Werte wie der Menschenrechte?

Wir haben uns zur Achtung und zur Förderung sozialer Werte, wie der international anerkannten Menschenrechte, verpflichtet. Unsere Achtung der Menschen-, Kinder- und Arbeitsrechte ist definitiv, bedingungslos und umfasst insbesondere die Beachtung der Regelwerke der Vereinten Nationen zu Menschen- und Kinderrechten und die anerkannten Standards der internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Auch die Grundsätze des UN Global Compact und die Regeln der UN-Konventionen über die Rechte des Kindes sind für uns handlungsleitend. In diesem Rahmen lehnen wir insbesondere alle Formen von Zwangs- oder Kinderarbeit strikt ab und setzen uns für faire Löhne und bezahlten Urlaub ein. Überdies unterstützen wir das Recht unserer Mitarbeiter der Vereinigungsfreiheit und einer fairen Interessensvertretung.

Warum sind für uns soziale Werte wie Menschenrechte wichtig?

Die Einhaltung der international anerkannten Menschen-, Kinder- und Arbeitsrechte ist uns ein ganz besonderes Anliegen. Sowohl als Unternehmen als auch als Einzelpersonen sehen wir uns dafür in der Verantwortung. Wir teilen die Überzeugung, dass wir durch die Einhaltung der Menschenrechte, fairer Arbeitsbedingungen und respektvollem Verhalten unsere Leistungsfähigkeit und unseren Zusammenhalt stärken und unsere Beziehungen zu Geschäftspartnern festigen können. Deshalb möchten wir uns insbesondere gegenüber Kollegen und Geschäftspartnern jederzeit fair, respektvoll und gesetzmäßig verhalten und die Menschenrechte nicht nur achten, sondern auch fördern. Wir halten alle anwendbaren lokalen gesetzlichen Vorgaben ein und machen hiervon keine Ausnahmen.

Unsere Erwartungen!

Alle Mitarbeiter, an jedem Standort, sind sowohl intern als auch extern zur Einhaltung der Menschenrechte ausnahmslos verpflichtet. Das gilt gegenüber Kollegen und Mitarbeitern im selben Maß wie gegenüber Geschäftspartnern und Lieferanten bzw. deren Mitarbeitern. Jeder Mitarbeiter sollte darüber hinaus auf eine vertrauensvolle und sichere Arbeitsatmosphäre hinwirken. Wenn Mitarbeiter hierbei Unterstützung benötigen oder Fragen haben, erwarten wir, dass sie sich an ihren Vorgesetzten oder das Compliance-Komitee wenden.

Nachhaltigkeit liegt uns besonders am Herzen!

Was bedeutet Nachhaltigkeit für uns?

Nachhaltigkeit verstehen wir insbesondere als Versprechen, unsere Wachstumsziele stets im Einklang mit unseren Werten und der Umwelt zum Vorteil von Unternehmen, Mitarbeitern und Gesellschaft zu verwirklichen. Wir beachten die jeweils geltenden Gesetze, welche zum Schutz der Umwelt erlassen wurden. Dabei benötigen wir als Technologieunternehmen natürliche Ressourcen zur Wertschöpfung in einem vergleichsweise geringen Maß. Unser besonderer Fokus liegt deshalb im Bereich der Nachhaltigkeit auf dem möglichst effizienten Verbrauch von Energie und Kraftstoffen sowie einem umweltgerechten Umgang mit Abfällen. Darüber hinaus ist uns bei der Anmietung von Büroflächen höchste Energieeffizienz ein besonderes Anliegen. Ein Beispiel hierfür ist der Umzug der ATOSS Konzernzentrale in das Highrise One, welches von der deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) mit einer Gold-Zertifizierung ausgezeichnet wurde.

Warum tragen wir als Technologie-Unternehmen auch Verantwortung im Bereich des Umweltschutzes?

Wir streben ausdrücklich nicht nur nach wirtschaftlichem Erfolg im Jetzt, sondern verfolgen zudem einen langfristigen und nachhaltigen Ansatz für die Zukunft. Diese beiden Faktoren schließen sich für uns nicht aus, sondern bilden eine Grundlage, um eine nachhaltige Wertschöpfungskette zu schaffen. Um wirtschaftlichen Erfolg und Nachhaltigkeit zu vereinen, ist unser Geschäftsmodell mit einer positiven Entwicklung ökologischer und sozialer Systeme vereinbar. Als glaubwürdiger Wirtschaftsteilnehmer sehen wir uns darüber hinaus in der Verantwortung auch ökologisch so effizient wie möglich zu sein. Daher halten wir uns an alle Normen und Verhaltensregeln, die uns im Bereich des Umweltschutzes betreffen. Darüber hinaus versuchen wir Umweltrisiken frühzeitig zu erkennen, und unsere interne ökologische Bilanz kontinuierlich zu verbessern. Wir sind davon überzeugt, dass verantwortungsvolles ökologisches Handeln und gesellschaftliche Akzeptanz – mithin also nachhaltiges Handeln – Grundvoraussetzungen sind, um wirtschaftlich erfolgreich am Markt zu bestehen.

Unsere Erwartungen!

Von unseren Mitarbeitern erwarten wir, sich die Auswirkungen ihres Handelns auf die Umwelt zu vergegenwärtigen, nicht notwendige Belastungen der Umwelt im geschäftlichen Zusammenhang zu minimieren und Entscheidungen stets nachhaltigkeitsorientiert zu treffen. Die Einhaltung für uns verpflichtender Umweltschutzstandards sind für alle Mitarbeiter verbindlich. Bei Fragen oder Anregungen zum Thema Umweltschutz dürft ihr euch an euren Vorgesetzten oder direkt an unseren Facility Manager wenden.

Wir leben soziale Verantwortung für die Gesellschaft!

Was verstehen wir unter sozialer Verantwortung?

Verantwortungsvolle Unternehmenspraktiken sehen wir als Grundlage für unser Handeln. Dabei tragen wir alle Verantwortung für die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Gesellschaft. Als Bereiche die wir als Unternehmen besonders fördern möchten, haben wir Gesundheit, Soziales, Bewegung, Kunst und Kultur und Ökologie festgelegt.

Warum liegt uns soziale Verantwortung am Herzen?

Unsere Vision ist es, Unternehmen zu einer höheren Flexibilität in der Arbeitswelt zu verhelfen. Neben einer leistungsorientierten Perspektive zur maximalen Unterstützung unserer Kunden möchten wir unseren Mitarbeitern auch soziale Werte vermitteln. Dabei ist die Werteorientierung ein wichtiges Leitprinzip der ATOSS Unternehmensphilosophie. Deshalb sehen wir uns in der Pflicht durch unsere Vorbildfunktion eine stabile Orientierung zu vermitteln:

So unterstützen wir jedes Jahr soziale und kulturelle Projekte und Einrichtungen wie zum Beispiel die »Freunde der Pinakothek der Moderne e.V.«, die Benefizaktion des Bayerischen Rundfunks »Sternstunden« oder die Aktion »I make Children's Eyes Shine«, bei der wir schwerst-, chronisch und krebskranke Kinder und Jugendliche mit Geschenken überraschen. Auf diese Weise möchten wir den außerordentlichen Einsatz dieser Einrichtungen honorieren.

Unsere Erwartungen!

Wir begrüßen das private Engagement unserer Mitarbeiter für soziale Zwecke, sofern dies anerkannte rechtlich zulässige Ziele verfolgt und das Engagement nicht die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten gefährdet. Wir erwarten von jedem Mitarbeiter sich in Übereinstimmung mit unseren Werten zu verhalten und möchten alle Mitarbeiter ermuntern auch unser soziales Engagement zu unterstützen. Bei Fragen oder Anregungen dazu dürft ihr euch gerne an euren Vorgesetzten wenden.

05

Glaubwürdigkeit beim Umgang mit Informationen und Digitalisierung →

Wir wahren Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse!

Was sind Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse?

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind Tatsachen, Umstände und Vorgänge, die nicht offenkundig, sondern nur einem begrenzten Personenkreis zugänglich sind. Es handelt sich um vertrauliche Informationen, welche im Rahmen der geschäftlichen Tätigkeit erstellt oder erhalten werden. Dazu gehören sowohl interne Unterlagen, Dateien, Aufzeichnungen als auch Daten von Dritten, sofern diese nicht öffentlich zugänglich sind. Solche Daten dürfen nicht unbefugt an Dritte weitergegeben oder in sonstiger Weise zugänglich gemacht werden, es sei denn, hierzu wurde eine ausdrückliche und dokumentierte Befugnis erteilt.

Warum wahren wir Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse?

Zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit und der Marktposition unseres Unternehmens ist eine vertrauliche Behandlung solcher Informationen unumgänglich. Auch im Hinblick auf unsere Wahrnehmung im Geschäftsverkehr aber auch auf den Kapitalmarkt ist eine vertrauliche Behandlung sensibler Informationen zwingend erforderlich. Darüber hinaus können wir vertragliche Verpflichtungen gegenüber Dritten nur einhalten, wenn wir vertrauliche Informationen gemäß den Vereinbarungen behandeln und sie vor Missbräuchen schützen. Hier sind wir zu absoluten Verschwiegenheit verpflichtet. Wir werden hierbei unserer Vorbildfunktion gerecht – schließlich wollen wir auch, dass Vertragspartner und Dritte von uns erhaltene Informationen vertraulich behandeln.

Unsere Erwartungen!

Alle Mitarbeiter sind arbeitsvertraglich dazu verpflichtet, über alle vertraulichen innerbetrieblichen Vorgänge und Angelegenheiten und über alle vertraulichen Informationen, die im Rahmen der Tätigkeit erhalten oder erworben werden, absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren und diese vertraulich zu behandeln. Der Verschwiegenheitsverpflichtung ist auch durch das Verhalten in der Öffentlichkeit (insbesondere auf Reisen) Rechnung zu tragen, insbesondere ist beim Umgang mit Dokumenten, Laptop und Mobile Devices, Telefonaten und Gesprächen sowie bei der Nutzung von Internetdiensten auf Vertraulichkeit zu achten.

Sollte es dabei zu Unsicherheiten kommen, erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie sich frühzeitig an ihren Vorgesetzten oder das Compliance-Komitee wenden.

Insidergeschäfte sind verboten!

Was versteht man unter Insiderhandel?

Insidergeschäfte sind Aktienkäufe oder -verkäufe auf Basis interner und bisher nicht veröffentlichter präziser Informationen eines Unternehmens, die einen erheblichen Einfluss auf den Börsen oder Marktpreis der Aktie des Unternehmens haben könnten, sofern diese öffentlich bekannt werden würden. Eine Insiderinformation liegt demnach vor, wenn die Kenntnis eines geheimen Umstandes dem Besitzer einen Wissensvorsprung gegenüber den restlichen Marktteilnehmern verschafft. Deshalb verbieten Insidergesetze es Mitarbeitern, die über Insiderwissen verfügen, derartige Informationen auszunutzen oder Dritten zu übermitteln. Verstöße gegen Insidergesetze können mit hohen Geld- oder Freiheitsstrafen geahndet werden

Warum ist die Vermeidung von Insiderhandel für ATOSS wichtig?

ATOSS unterliegt als börsennotiertes Unternehmen besonderen kapitalmarktrechtlichen Vorschriften und Pflichten. Verstöße gegen diese Vorschriften können erhebliche strafrechtliche Auswirkungen auf das Unternehmen oder einzelne Mitarbeiter und ebenso erhebliche Auswirkungen auf den Aktienkurs haben. Als Grundlage der Erhaltung der Glaubwürdigkeit am Kapitalmarkt ist deshalb die Einhaltung unserer Insiderrichtlinie für alle Mitarbeiter bei ATOSS verpflichtend. Unsere Insiderrichtlinie geht dabei ausdrücklich über die geltenden Gesetze hinaus, um auch hier unser klares Bekenntnis zur Glaubwürdigkeit zu manifestieren. Insidergeschäfte vermeiden wir somit proaktiv, um das Vertrauen der Aktionäre und Geschäftspartner zu gewährleiste.

Unsere Erwartungen!

Insidergeschäfte werden bei ATOSS nicht akzeptiert. Sollte es zu einem Berührungspunkt der Mitarbeiter mit Insiderwissen kommen, müssen sich unsere Mitarbeiter an die für sie im Intranet zugängliche Insiderrichtlinie halten. Bei Unklarheiten diesbezüglich erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie sich frühzeitig an ihren Vorgesetzten, das Compliance-Komitee oder die Rechtsabteilung wenden.

Wir sorgen für eine korrekte Buchführung!

Was versteht man unter einer korrekten Buchführung?

Fast jede Zusammenstellung von Informationen, die wir bei unserer Arbeit anfertigen, ist eine Aufzeichnung von ATOSS. Dazu gehören E-Mails mit Finanz- oder Vertriebsdaten genauso wie formelle Dokumente und Berichte wie Buchhaltungsdaten und aufsichtsrechtlich vorgeschriebenen Mitteilungen. Gemäß den gesetzlichen Vorschriften und in Übereinstimmung mit international anerkannten Rechnungslegungsvorschriften müssen alle Datenerfassungen und Aufzeichnungen jederzeit vollständig, korrekt, zeit- und systemgerecht erfasst sein und die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage korrekt wiedergeben. Unter diese Verpflichtung fallen insbesondere Zusammenstellungen über Finanz- oder Vertriebsdaten, Prognosen, Präsentationen und Buchhaltungsdaten sowie gesetzlich vorgeschriebene Mitteilungen.

Warum ist eine korrekte Buchführung für uns wichtig?

Glaubwürdigkeit und Transparenz bilden die wesentliche Grundlage für das Vertrauen unserer Geschäftspartner und Kunden, aber auch unserer Investoren. Deshalb ist eine ordnungsmäßige Buchführung und Finanzberichterstattung zwingend. Sollten Aufzeichnungen nicht vollständig und korrekt sein, könnte dies unser Geschäft gefährden, unseren Ruf schädigen und nicht zuletzt Gesetzesverstöße begründen. Überdies benötigen wir korrekte Aufzeichnungen, um beispielsweise unseren kapitalmarktrechtlichen Berichtspflichten nachkommen zu können.

Unsere Erwartungen!

Wir erwarten, dass alle Mitarbeiter ihre Aufzeichnungen vollständig, gewissenhaft und wahrheitsgemäß führen und zeitnah alle relevanten und notwendigen Informationen aufnehmen damit die jeweiligen Aufzeichnungen vollständig und korrekt sind. Informationen dürfen nicht absichtlich geändert oder ausgelassen werden. Dokumente müssen darüber hinaus gemäß den Unternehmensverfahren, Richtlinien und Buchführungsvorschriften aufbewahrt werden. Im Falle von Unklarheiten erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie sich an ihren Vorgesetzten oder die Finanzabteilung wenden.

Wir verpflichten uns dem Datenschutz!

Was ist Datenschutz?

Datenschutz verstehen wir als den Schutz und den verantwortungsvollen Umgang der personenbezogenen Daten unserer Mitarbeiter, Kunden, Partner und Lieferanten und die Einhaltung der jeweils geltenden datenschutzrechtlichen gesetzlichen Vorschriften und Datenschutzvereinbarungen. Datenschutz bedeutet für uns auch die Einhaltung unserer internen Datenschutzrichtlinie, welche über die gesetzlichen Vorgaben hinausgeht. Diese bildet die Grundlage für die Umsetzung der Verpflichtungen aus den Vereinbarungen mit den Kunden von ATOSS zur Datenverarbeitung im Auftrag. Auch regelmäßige Schulungen und ein Leitfaden sind bei uns ein wesentlicher Bestandteil des Datenschutzes.

Warum ist Datenschutz für uns wichtig?

Ein hohes Datenschutzniveau wird immer bedeutender und ist für uns insbesondere als Technologie-Unternehmen besonders wichtig. Das Vertrauen von unseren Kunden stellt eine notwendige Basis für unser Geschäftsmodell dar. Glaubwürdigkeit beim Schutz der uns anvertrauten personenbezogenen Daten ist deshalb unerlässlich. Daher fühlen wir uns, neben dem Schutz der Daten unserer Mitarbeiter und dem Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen von ATOSS Kunden, in besonderer Weise dem Schutz von personenbezogenen Daten der Mitarbeiter unserer Kunden verpflichtet und stellen hieran höchste Ansprüche.

Unsere Erwartungen!

Alle Mitarbeiter sind arbeitsvertraglich dazu verpflichtet, sich an unsere Regelungen zum Datenschutz zu halten. Wir erwarten deshalb von unseren Mitarbeitern sich an die datenschutzrechtlichen Vorgaben aus ihrem Arbeitsvertrag, unsere Datenschutzrichtlinie und unseren Leitfaden zum Datenschutz zu halten und die regelmäßigen Schulungen zum Datenschutz zu absolvieren.

Im Falle von Unklarheiten beim Thema Datenschutz erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie sich an die dafür vorgesehene Adresse **datenschutz@atoss.com** wenden.

06

Glaubwürdigkeit in der Kommunikation

Wir fördern Transparenz und Offenheit beim Umgang mit und der Meldung von Verstößen!

ATOSS bietet Mitarbeitern konzernweit die Möglichkeit, anonym und repressionsfrei Hinweise auf Verstöße gegen den Code of Conduct bzw. die im Unternehmen implementierten Richtlinien abzugeben.

Hinweisen wird im Interesse des Unternehmens und aller Stakeholder konsequent nachgegangen. Vertraulichkeit und Diskretion haben dabei höchste Priorität. Alle Angelegenheiten, die über das Hinweisgebersystem **compliance@atoss.com** oder per Post an das Compliance-Komitee zur Kenntnis gebracht werden, werden vom Compliance-Komitee untersucht und umfassend aufgearbeitet. Bei Bedarf werden die zuständigen Behörden einbezogen. Nachgewiesenes Fehlverhalten wird sanktioniert. Zusätzliche Maßnahmen, um Compliance-Risiken langfristig vorzubeugen, werden aus den Ergebnissen der halbjährlichen Risiko- und Compliance-Management-Umfragen des Compliance-Komitees abgeleitet. Zudem werden Erkenntnisse aus den gemeldeten Verstößen genutzt, um das Compliance Management-System laufend zu verbessern und weiterzuentwickeln sowie die Integrität und Nachhaltigkeit des Compliance-Management-Programms zu gewährleisten.

ATOSS.COM

Das Compliance-Komitee hilft euch gerne weiter!

Bei Fragen zu Einzelheiten des Code of Conduct kann sich jeder Mitarbeiter jederzeit an seinen Vorgesetzten oder das Compliance-Komitee wenden. Dafür sind auch anonyme Meldewege per E-Mail **compliance@atoss.com** und per Post direkt an das Compliance-Komitee eingerichtet.