



Verhaltenskodex

der

ecotel communication ag

Verhaltenskodex der ecotel communication ag

| | |
|---|---|
| 1. Vorwort | 2 |
| 2. Anspruch | 3 |
| 3. Führungskräfte | 3 |
| 4. Freiheit von Diskriminierung | 3 |
| 5. Korruptionsbekämpfung | 4 |
| 6. Betrügerische Praktiken | 5 |
| 7. Interessenkonflikte | 5 |
| 8. Fairer Wettbewerb | 5 |
| 9. Schutz von Informationen und Vermögenswerten | 6 |
| 10. Datenschutz | 6 |
| 11. Insiderhandel | 7 |
| 12. Speak Up | 7 |

1. Vorwort

Liebe Mitarbeitende,

ein Unternehmen ist nicht erfolgreich, weil es allein gute Produkte hat, weil die Marktchancen gut, oder die Preise niedrig genug sind. Ein Unternehmen lebt vom Zusammenspiel zwischen Kundschaft und Mitarbeitenden, von gegenseitigen Erlebnissen, Erfahrungen und Vertrauen. Dazu gehört auch die Reputation. Die Reputation nach außen zur Kundschaft, Markt und zu Geschäftspartner*innen, aber auch die Reputation nach innen, zwischen den Abteilungen und Hierarchien.

Das alles zahlt insgesamt auf den Geschäftserfolg ein. Dazu gehört ein rechts- und gesetzeskonformes Verhalten von uns allen. Das schafft Vertrauen, Glaubwürdigkeit, Verlässlichkeit sowie die oben genannte Reputation. Dies erfordert auch Integrität und persönliche Verantwortung jedes Einzelnen für sein Handeln.

Der Geschäftserfolg darf nie über Recht und Gesetz, Moral und Integrität stehen.

Damit wir alle einen Orientierungsrahmen erhalten, was ecotel und seine Tochtergesellschaften aus unserer Sicht ausmacht, haben wir diesen **Verhaltenskodex** entwickelt.

Dieser Kodex gilt für ecotel und seine Tochtergesellschaften (nachfolgend: ecotel Konzern genannt) sowie für jeden Mitarbeitenden, unabhängig seines vertraglichen Status und auch für Personen, die nicht in einem abhängigen Arbeitsvertrag an uns gebunden sind, mit denen wir aber eng und vertraut zusammenarbeiten. Auch von diesen Personen erwarten wir integrires Verhalten entsprechend diesem Kodex. Denn zu diesem Werteverständnis gehört auch der gegenseitige Respekt sowie die Anerkennung und Wertschätzung im täglichen Umgang miteinander. Wir werden also darauf hinarbeiten, dass auch Lieferunternehmen, beratende Personen und andere Organisationen, die mit uns zusammenarbeiten, die in diesem Kodex niedergelegten Verhaltensanforderungen beachten und wirken darauf hin, dass sich diese zur Einhaltung dieser Anforderungen vertraglich verpflichten.

Im Juli 2023

Der Vorstand



Markus Hendrich



Achim Theis

2. Anspruch

Der nachhaltige Erfolg der ecotel communication ag (nachfolgend: ecotel) und ihrer Tochterunternehmen beruht auf einer soliden Basis: Wertschätzung, Integrität, Verantwortung, und Respekt. Wir alle bei ecotel bemühen uns, diese Basis zu erhalten, indem wir uns diese Werte in unserem alltäglichen Handeln stets bewusst machen.

Unser werteorientiertes Handeln ermöglicht es uns, diese Verantwortung besonders im Arbeitsalltag zu leben und so unser Geschäft positiv zu beeinflussen.

Nicht jede Entscheidung ist einfach. Der ecotel Verhaltenskodex gibt eine Leitlinie vor, um auch in schwierigen Situationen besonnen und wertegerechte Entscheidungen zum Wohle der ecotel und ihren Mitarbeitenden zu treffen. Damit wirken wir alle positiv auf das Bild der ecotel in der Gesellschaft und bei Geschäftspartner*innen hin.

Der ecotel Verhaltenskodex regelt das Miteinander innerhalb des ecotel Konzerns sowie mit Geschäftspartner*innen, Behörden und weiteren Stakeholdern.

Er dient auch dazu, Schäden von ecotel abzuwenden - bei Verstoß gegen den ecotel Verhaltenskodex können daher auch disziplinarische Maßnahmen sowie zivilrechtliche und/oder strafrechtliche Konsequenzen folgen. Es ist daher im Interesse jedes Mitarbeitenden, diesen Verhaltenskodex genau zu kennen und ihn in seine tägliche Arbeit zu integrieren.

Jeder Mitarbeitende ist somit angehalten, sein persönliches Verhalten zu reflektieren und vor dem Hintergrund des werteorientierten Handelns zu hinterfragen, ob dieses moralisch korrekt sowie legal ist und sich positiv auf das Bild der ecotel auswirkt. Jeder Mitarbeitende muss sich bereits in Zweifelsfällen an seine Führungskraft, die nächsthöhere Führungskraft oder die Personalabteilung wenden.

3. Führungskräfte

Unsere Führungskräfte gehen stets als gutes Vorbild voran und fördern damit eine Kultur der Integrität und Verantwortung im gesamten ecotel Konzern.

Die Führungskräfte der ecotel sind einem werteorientierten Verhalten unter dem Verhaltenskodex verpflichtet. Gleichsam sind sie erste Ansprechperson für ihre Mitarbeitenden bei Fragen und in Zweifelsfällen. Wesentlicher Bestandteil der Führungsrolle ist daher die Umsetzung der Kultur und Werte des ecotel Konzern in ihrem Verantwortungsbereich.

Die Führungskräfte sind zentrales Instrument des konzernweiten Risikomanagementsystems und tragen daher in besonderem Maße Verantwortung für die Einhaltung.

4. Freiheit von Diskriminierung

Wir akzeptieren keinerlei Form von Diskriminierung. Kein Mitarbeitende wird wegen dessen Herkunft, Religion, Weltanschauung, körperlichen Beeinträchtigung, sexuellen Orientierung, sexuellen Identität, ethnischen Zugehörigkeit, wegen seines Alters oder seines Geschlechts benachteiligt. Ebenso behandeln wir Geschäftspartner*innen und sonstige Dritte diskriminierungsfrei mit dem gleichen Respekt, den wir auch untereinander zeigen. Wir respektieren die Vielfalt in unserem Unternehmen und schätzen sie wert. Jeder Mitarbeitende wird gehört. Die unterschiedlichen Einflüsse und Erfahrungen, welche uns individuell geprägt haben, ergeben zusammen unsere wertvollste Ressource für Innovation, Produktivität und Kreativität.

5. Korruptionsbekämpfung

Der ecotel Konzern lehnt jede Form der Korruption ab. Schon der Anschein einer unzulässigen Beeinflussung muss vermieden werden.

Alle Mitarbeitende des ecotel Konzerns sind darüber hinaus verpflichtet, alle erforderlichen Maßnahmen zur Vermeidung von Korruption zu ergreifen.

Korruption meint für uns insbesondere, aber nicht abschließend, jede Form von wettbewerbsbeschränkenden Absprachen, Bestechung und Bestechlichkeit, rechtswidriger Vorteilsgewährungen und Vorteilsannahmen sowie auch Erpressungen, wobei klarstellend bereits der Versuch, eine Beihilfe oder eine Anstiftung zu einer der vorgenannten Taten geeignete Korruptionshandlungen darstellen können.

Es ist uns wichtig zu betonen, dass die Ablehnung von Korruption für uns nicht erst bei der Verwirklichung eines Straftatbestandes beginnt!

Für jeden ecotel Mitarbeitenden bedeutet die Ablehnung von Korruption somit insbesondere das Verbot, für sich selbst oder einen Dritten einen Vorteil zu fordern, versprechen zu lassen oder anzunehmen und im Gegenzug eine geschäftliche Handlung zu Gunsten oder zu Lasten des ecotel Konzerns vorzunehmen. Ebenso ist es jedem ecotel Mitarbeitenden insbesondere untersagt, einem Angestellten oder Beauftragten eines anderen Unternehmens einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als Gegenleistung für eine geschäftliche Handlung anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren.

Geschenke und Einladungen an und für Amtsträger*innen oder dem öffentlichen Dienst (besonders) Verpflichtete sind generell untersagt.

Die Annahme und Abgabe von Geldgeschenken, auch in Gutscheinform o.ä., von oder an Geschäftspartner*innen, Kundschaft oder sonstigen Dritten, ist Mitarbeitenden ebenfalls generell untersagt.

Gleiches gilt für Gewährung von sonstigen persönlichen Vorteilen, wie beispielsweise im Zusammenhang mit Dienstleistungen oder dem (Ver-)Kauf von Waren.

Geschäftliche Einladungen, wie beispielsweise zu Geschäftsessen oder sonstigen Veranstaltungen, sind angemessen zu gestalten. Die übergeordnete Führungskraft ist über eine Einladung und deren Annahme zu informieren.

Für die Annahme von Geschenken (z. B. Werbeatikel) gilt innerhalb des ecotel Konzerns eine Wertobergrenze von 25 €.

Gleichsam, wie für die ecotel Mitarbeitenden, sind die oben genannten Verhaltensweisen auch, soweit rechtlich möglich, für von ecotel Beauftragte sowie im Namen von ecotel Handelnde zu beachten.

Insbesondere untersagt sind Schmier- und Bestechungsgelder jedweder Art sowie verdeckte Rückvergütungen, die aus überhöhten und nicht allen Vertragsbeteiligten bekannten Vereinbarungen bestehen (rechtswidrige Kickback Zahlungen).

Bereits der Versuch vorgenannter Handlungen - auch der Versuch einer Anstiftung oder Beihilfe - ist der nächsthöheren Führungskraft anzuzeigen. Auch in Zweifelsfällen ist immer die nächsthöhere Führungskraft zu konsultieren.

6. Betrügerische Praktiken

Betrügerische Praktiken jeder Art, insbesondere strafbare Handlungen nach dem Strafgesetzbuch, entsprechen nicht den Werten des ecotel Konzerns und unterminieren das verantwortungsvolle Handeln und Auftreten jedes Mitarbeitenden und des ecotel Konzerns als Ganzem.

Wir legen größten Wert auf die Korrektheit unserer Finanzberichterstattung. Daher ist besonders die Täuschung durch absichtliche Über- oder Unterbewertung von Bilanzen, um ein Unternehmen des ecotel Konzerns oder den ecotel Konzern als Ganzes in einer besseren finanziellen Lage erscheinen zu lassen, strengstens untersagt.

Wir sind gegenüber sämtlichen Stakeholdern transparent. Das schließt alle staatlichen Behörden und deren Anfragen mit ein, insbesondere die Behörden der Finanzverwaltung und der Strafverfolgung, sowie natürlich unsere Aktionäre*innen.

7. Interessenkonflikte

Wir vermeiden aktiv Situationen, die potenziell zu einem Konflikt zwischen persönlichen Interessen und den Interessen des ecotel Konzerns kommen könnten.

Im ecotel Konzern sehen wir einen Interessenkonflikt, wenn die privaten Interessen des Einzelnen in irgendeiner Weise die Interessen des ecotel Konzerns widerstrebend überschneiden oder potenziell widerstrebend überschneiden könnten. Insbesondere unangemessene persönliche Vorteile, die Familienangehörigen von ecotel Mitarbeitenden gewährt werden, können einen Interessenkonflikt darstellen.

Ebenso können auch persönliche externe Beziehungen von ecotel Mitarbeitenden einen Einfluss auf ihre Position im ecotel Konzern nehmen und potenziell zu einem Interessenkonflikt führen.

Schadhaft sind insbesondere Interessenkonflikte, die nicht frühzeitig offengelegt werden. Daher muss jeder ecotel Mitarbeitende im Zweifelsfall seine Führungskraft oder die Personalabteilung einbinden. Die Meldung eines potenziellen und noch nicht schadhaft gewordenen Interessenkonflikts wird nicht bestraft oder sanktioniert.

8. Fairer Wettbewerb

Für uns gehört ein fairer, ethischer und transparenter Wettbewerb zur Vertrauensbildung sowohl gegenüber unserer Kundschaft und unseren Geschäftspartner*innen als auch gegenüber der Öffentlichkeit.

Daher bekennen wir uns im ecotel Konzern zur Förderung des gerechten Wettbewerbs sowie zur Beachtung aller anwendbaren Wettbewerbs- und Kartellrechtsregeln.

Der ecotel Konzern mit all seinen Mitarbeitenden beteiligt sich weder direkt noch indirekt an nicht erlaubten monopolistischen oder unlauteren Geschäftspraktiken, die in gesetzeswidriger Weise den Wettbewerb beeinflussen.

Unerlaubte Geschäftspraktiken dieser Art umfassen insbesondere Preisabsprachen, gesetzeswidrige Preisbindung und -diskriminierung, Scheinangebote bei Anbieterabsprachen, das Aufteilen oder Unterteilen des Marktes, die unbillige Boykottierung und Androhung eines Boykotts oder die Incentivierung eines anderen Unternehmens, um eine wettbewerbswidrige Verhaltensweise zu erzwingen sowie jedwede sonstige Verhaltensweise, die gegen deutsches und europäisches Wettbewerbsrecht verstößt.

Im Kontakt mit Wettbewerbsteilnehmenden nehmen wir keine Informationen entgegen noch geben wir Informationen an Wettbewerbsteilnehmende, die Rückschlüsse auf das gegenwärtige oder künftige Marktverhalten des ecotel Konzerns selbst oder eines anderen Marktakteurs zulassen. Wir treffen keine Absprachen mit Wettbewerbsteilnehmenden über Preise, Preisänderungen, Margen, Umsätzen, Rabatten.

9. Schutz von Informationen und Vermögenswerten

Wir schützen sämtliche Vermögenswerte und Informationen. Dazu gehören die ecotel-Konzern-eigenen Vermögenswerte, Informationen und Ressourcen, aber auch all solche, die uns von Dritten wie Geschäftspartner*innen und Kundschaft anvertraut werden.

Neben Arbeitsmitteln und Dienstleistungen zählen hierzu auch Patente, Marken und vertrauliche geschäftsbezogene Informationen sowie IT-Systeme, die für uns integraler Bestandteil unseres Geschäfts und unserer Geschäftsprozesse darstellen.

Jeder ecotel Mitarbeitende geht mit den anvertrauten Vermögenswerten und Informationen sachgerecht und verantwortungsvoll um und schützt sie gegen Verlust, Beschädigung oder Missbrauch. Zudem schützt jeder ecotel Mitarbeitende im Rahmen seines Verantwortungsbereichs unsere sowie die IT-Systeme unserer Geschäftspartner*innen und Kundschaften vor unbefugten Eingriffen, um die Verfügbarkeit und Funktionsfähigkeit stets zu gewährleisten. Mit allen Maßnahmen und der erwarteten Verhaltensweise wirken wir schließlich darauf hin, eine Informationssicherheit zu gewährleisten, die den Ansprüchen unserer Kundschaft und unseren Geschäftspartner*innen sowie der Öffentlichkeit und allen relevanten gesetzlichen wie auch freiwilligen Verpflichtungen und Zertifizierungen genügt.

10. Datenschutz

Im ecotel Konzern wahren wir die uns anvertrauten personenbezogenen Daten sowohl unserer Mitarbeitenden als auch von Mitarbeitende von Geschäftspartner*innen und unsere Kundschaft entsprechend der gesetzlichen deutschen und europäischen Regelungen erheben, verarbeiten oder nutzen wir personenbezogene Daten ausschließlich, wenn dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Den inhärenten Risiken, die mit einer technischen Datenverarbeitung einhergehen, begegnen wir durch wirksame Vorbeugung im Rahmen von technisch-organisatorischen Maßnahmen zur Daten- und Informationssicherheit sowie durch die verpflichtenden Verhaltensweisen dieses Verhaltenskodizes.

Wir legen großen Wert auf die Rechte von Betroffenen. Daher sorgen wir für eine größtmögliche Transparenz bei der Verwendung der personenbezogenen Daten und achten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Widerspruch, Sperrung und Löschung. Sollte es trotz aller Maßnahmen, die wir als ecotel Konzern ergreifen, dennoch zu einer Datenschutzverletzung kommen, die derer ecotel Konzern zu vertreten hat, melden wir diese unverzüglich entsprechend der gesetzlichen Vorgaben. Um unseren Pflichten als ecotel Konzern insbesondere in der Meldung von Datenschutzverletzungen gerecht zu werden, sind wir auch auf die Mitwirkung jedes Einzelnen angewiesen. Für unsere Mitarbeitenden bedeutet dies, dass sie entsprechend des „Speak Up“-Ansatzes bei Kenntnisgewinnung einer potenziellen Datenschutzverletzung diese an den Datenschutzbeauftragten des ecotel Konzerns meldet.

Der Datenschutzbeauftragte des ecotel Konzerns steht unseren Mitarbeitenden natürlich auch für ihre eigenen Auskunftsrechte als Ansprechpartner zu Verfügung.

11. Insiderhandel

Mitarbeitende des ecotel Konzerns, die Zugang zu Insiderinformationen des ecotel Konzerns oder dritter Unternehmen haben, ist es verboten, Aktien und andere Finanzinstrumente auf Basis dieser Informationen zu kaufen, zu verkaufen oder die Informationen an Dritte weiterzugeben. Wir beachten und halten uns an alle gesetzlichen Regelungen.

Insiderinformationen sind insbesondere nicht öffentlich bekannte, präzise Informationen, die direkt oder indirekt einen oder mehrere Emittenten oder ein oder mehrere Finanzinstrumente betreffen und die, wenn sie öffentlich bekannt würden, geeignet wären, den Kurs dieser Finanzinstrumente oder den Kurs damit verbundener derivativer Finanzinstrumente erheblich zu beeinflussen. Maßgeblich ist, ob ein verständiger Anleger die Information wahrscheinlich als Teil der Grundlage seiner Anlageentscheidung nutzen würde.

12. Speak Up

Die Unternehmenskultur bei ecotel lebt von Kommunikation. Wir stellen daher sicher, dass jeder Mitarbeitende sich zu Wort melden kann - insbesondere, wenn sie oder er einen Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex oder weitere Richtlinien des ecotel Konzerns feststellt oder vermutet. Hinweisgebern wird Schutz vor Repressalien jeder Art zugesichert für den Fall, dass er zum Zeitpunkt der Meldung angesichts der Umstände und der verfügbaren Informationen hinreichenden Grund zu der Annahme hat, dass der von ihm gemeldete Sachverhalt der Wahrheit entspricht.

Mögliche Kanäle zur Meldung sind die Führungskräfte sowie die Personalabteilung.