

# Verhaltenskodex

## Code of Conduct



## Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern</b>	<b>4</b>
<b>2.1</b>	<b>Wettbewerb</b>	<b>4</b>
2.1.1	Abreden, Kartelle und Wettbewerbsverzichte	4
2.1.2	Bestechung und Korruption	4
2.1.3	Patente, gewerbliche Schutzrechte	6
<b>2.2</b>	<b>Lieferanten und Dienstleister auswählen</b>	<b>6</b>
<b>2.3</b>	<b>Handelskontrollbestimmungen</b>	<b>6</b>
2.3.1	Embargo	6
2.3.2	Sanktionslisten	6
<b>3</b>	<b>Mitarbeiter bei Leadec</b>	<b>7</b>
<b>3.1</b>	<b>Vier-Augen-Prinzip</b>	<b>7</b>
<b>3.2</b>	<b>Mitarbeiterführung</b>	<b>7</b>
<b>3.3</b>	<b>Chancengleichheit</b>	<b>7</b>
<b>3.4</b>	<b>Arbeitsbedingungen</b>	<b>7</b>
<b>3.5</b>	<b>Vermeiden von Interessenskonflikten</b>	<b>7</b>
3.5.1	Nebentätigkeit	8
3.5.2	Parteiliche Aktivitäten	8
<b>3.6</b>	<b>Schutz der Vermögenswerte</b>	<b>8</b>
<b>3.7</b>	<b>Zahlungen</b>	<b>8</b>
<b>3.8</b>	<b>Umgang mit Informationen</b>	<b>9</b>
3.8.1	Verschwiegenheit	9
3.8.2	Datenschutz und Informationssicherheit	9
3.8.3	Insiderwissen	9
3.8.4	Korrekte Berichterstattung	9
<b>3.9</b>	<b>Arbeitssicherheit, Gesundheit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit</b>	<b>9</b>
<b>3.10</b>	<b>Qualität</b>	<b>9</b>
<b>4</b>	<b>Umsetzung des Verhaltenskodex</b>	<b>10</b>
<b>4.1</b>	<b>Compliance Organisation</b>	<b>10</b>
<b>4.2</b>	<b>Beratung</b>	<b>10</b>
<b>4.3</b>	<b>Beschwerden und Hinweise</b>	<b>10</b>
<b>4.4</b>	<b>Ausführungsbestimmungen</b>	<b>10</b>

## 1 Einleitung

Feste Säulen der Unternehmenskultur bei Leadec sind unsere Werte: Respekt, Team-Orientierung, Offenheit, Integrität, Verantwortung und Bescheidenheit. Daraus leitet sich unsere Kultur ab. Professionalität, Verlässlichkeit, Kundennähe sowie Sicherheit und Compliance prägen unser tägliches Verhalten. Im Sinne eines Unternehmergeists werden diese Maximen durch die ganze Organisation getragen, um den Unternehmenswert zu steigern, profitabel zu wachsen, nachhaltige Leistung zu erbringen, Kunden zu begeistern, eine starke Identität zu schaffen und engagierte Mitarbeiter zu gewährleisten.

Engagement, Vorsprung, Verlässlichkeit machen die Marke Leadec aus. Leadec lebt vom Engagement seiner Mitarbeiter, die jeden Tag alles tun, damit die Prozesse ihrer Kunden reibungslos laufen. Die Nebenprozesse der Kunden sind das Kerngeschäft von Leadec. Das zukunftsorientierte Industrieserviceunternehmen arbeitet kreativ und schnell. Als Dienstleister für die Besten der Branche verfügt Leadec über fundierte Service-Kenntnisse und innovative Verfahren, die anderen überlegen sind. So sichert Leadec den Kunden einen Vorsprung – und der kommt aus der Dynamik des Unternehmens. Angetrieben von der Technikbegeisterung, Expertenwissen und langer Erfahrung in der Service-Sparte des Automobilgeschäfts unterstützt Leadec Hersteller und Zulieferer weltweit dabei, ihre Produktion zuverlässiger, effizienter und besser zu machen. „We go the extra mile.“ Leadec ist der zuverlässige Partner seiner Kunden – und spricht ihre Sprache.

Unsere Vision: Wir sind der zuverlässige globale Service-Partner der produzierenden Industrie mit Schwerpunkt Automobil-Industrie. Unsere Mission: Wir stärken die Wettbewerbsfähigkeit unserer Kunden jeden Tag mit Erfahrung, Engagement und Flexibilität.

Jeder einzelne Mitarbeiter trägt dazu bei, dass unserer Kunden, Eigentümer, Mitarbeiter und die Öffentlichkeit uns vertrauen. Um dies aufrecht zu erhalten, halten sich alle Mitarbeiter an Gesetze und unserer unternehmensinternen Regeln (Compliance). Dieser Verhaltenskodex fasst die wichtigsten und weltweit für alle Leadec-Mitarbeiter gültigen Normen zusammen. Darüber hinaus soll der Verhaltenskodex den Mitarbeitern als Leitfaden dienen und sie beim eigenverantwortlichen, vom Unternehmenswohl geprägten Handeln unterstützen.

Jeder Mitarbeiter ist selbst dafür verantwortlich, sich stets gemäß dieses Verhaltenskodex zu verhalten. Unsere Führungskräfte haben zudem eine Vorbildfunktion. Sie müssen diese Regeln nicht nur in gebotener Form kommunizieren, sondern sie auch selbst vorleben und bei ihren Mitarbeitern einfordern. Unsere Führungskräfte sind die ersten Ansprechpartner ihrer Mitarbeiter in allen mit diesem Verhaltenskodex zusammenhängenden Fragen.

Dieser Verhaltenskodex und die darin enthaltenen Normen sind Teil unseres Risikomanagement-Systems. Dies soll die Leadec-Gruppe sowie jeden Mitarbeiter schützen. Der Verhaltenskodex beschreibt einen Mindeststandard, der durch regionale Ergänzungen an strengere lokale gesetzliche Vorgaben und kulturelle Gepflogenheiten angepasst wird. Soweit neben diesem Verhaltenskodex zu speziellen Themen gesonderte Richtlinien bestehen, bleiben diese neben diesem Verhaltenskodex als Ausführungsbestimmungen anwendbar. Die jeweils aktuellen Richtlinien sind über die Intranetseite „Compliance“ verfügbar.

Dieser Verhaltenskodex gilt weltweit für alle Mitarbeiter der Leadec-Gruppe. Leadec erwartet aber auch von allen anderen Beschäftigten (z. B. Praktikanten, Berater) die Einhaltung dieses Verhaltenskodex. Die enthaltenen Regelungen finden im Verhältnis zwischen der jeweiligen Gesellschaft der Leadec-Gruppe und ihren Mitarbeitern Anwendung, Rechte zugunsten Dritter sollen damit nicht begründet werden.

## **2 Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern**

Leadec liefert qualitativ hochwertige Dienstleistungen an die Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartner und geht mit diesen in hohem Maße professionell und absolut integer um. Deshalb stehen Korrektheit, Ehrlichkeit und Transparenz im Mittelpunkt jeder Kommunikation und aller vertraglichen Beziehungen.

### **2.1 Wettbewerb**

Leadec beachtet stets die Regeln des fairen Wettbewerbs und unterstützt alle Bemühungen, einen freien Markt und offenen Wettbewerb national und international durchzusetzen. Leadec verzichtet deshalb auf jeden Auftrag, der nur durch Verstoß gegen die Gesetze zu erlangen ist.

#### **2.1.1 Absprachen, Kartelle und Wettbewerbsverzichte**

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sich an die Gesetze gegen Wettbewerbsbeschränkungen zu halten. Es ist deshalb verboten, mit Wettbewerbern formelle oder informelle Vereinbarungen zu treffen, die eine unzulässige Behinderung des Wettbewerbs bezwecken oder bewirken. Entsprechendes gilt für stillschweigende, bewusst abgestimmte Verhaltensweisen. Unzulässig sind danach zwischen Wettbewerbern insbesondere Gebiets- oder Kundenaufteilungen sowie Vereinbarungen und Informationsüberlassungen betreffend Preise, Lieferbeziehungen, Konditionen, Kapazitäten, Marktanteile, Margen, Kosten, spezielle Kundeninformationen sowie Angebotsinhalte oder -verhalten. Soweit Leadec eine marktbeherrschende Stellung zukommt, darf diese nicht rechtswidrig ausgenutzt werden.

Sämtliche beabsichtigten Vereinbarungen mit Wettbewerbern sind vorab der Rechtsabteilung zur Prüfung und dem CFO der Leadec-Gruppe zur Freigabe vorzulegen. Ist die Rechtsabteilung der Auffassung, dass die betreffende Vereinbarung nicht abgeschlossen werden kann, darf eine Freigabe durch den jeweiligen CFO der betroffenen Gesellschaft nicht erfolgen.

#### **2.1.2 Bestechung und Korruption**

Leadec toleriert keinerlei Formen von Bestechung oder Korruption. Alle firmenbezogenen Geschäftsaktivitäten müssen von einem ehrlichen und verantwortungsvollen Denken und Handeln getragen werden.

##### **2.1.2.1 Vorteile anbieten und gewähren**

Im Wettbewerb bauen wir auf die Qualität und den Erfolg unserer Dienstleistungen. Alle Vereinbarungen oder Nebenabreden zur Gewährung von unzulässigen Vorteilen sind deshalb verboten. Dies gilt sowohl für eine direkte als auch indirekte Gewährung von Vorteilen zugunsten von einzelnen Personen oder Organisationen im Zusammenhang mit der Vermittlung, Vergabe, Genehmigung, Lieferung, Abwicklung oder Bezahlung von Aufträ-

gen. Davon betroffen sind alle Vereinbarungen mit Geschäftspartnern, deren Mitarbeitern oder Amtsträgern, aber auch sonstigen Dritten. Gleiches gilt für Vorteile im Zusammenhang mit behördlichen Verfahren.

Unzulässige Vorteile können aus Geld- oder Sachzuwendungen bestehen. Eine Gewährung von Vorteilen an eine Person kann auch dann unzulässig sein, wenn sie nur indirekt dieser Person einen Vorteil gewährt. Ein solcher indirekter Vorteil kann etwa bei einer Leistung an einen Angehörigen dieser Person vorliegen oder bei Leistungen (z. B. Spenden) an sonstige Dritte, durch die diese Person einen Vorteil erhält – etwa in Form einer Verbesserung ihrer sozialen oder politischen Stellung.

Alle Geschenke und Einladungen sind nur zulässig, wenn sie so bemessen sind, dass sie aufgrund ihres Wertes, ihres finanziellen Rahmens oder in sonstiger Hinsicht nicht dazu geeignet sind, Handlungen oder Entscheidungen des Empfängers unzulässig zu beeinflussen oder den Empfänger in eine verpflichtende Abhängigkeit zu bringen. Bei Einladungen zu Veranstaltungen ist zusätzlich zu beachten, dass die Veranstaltung entweder geschäftsüblich und in Art und Umfang angemessen ist oder einen eindeutigen geschäftlichen Bezug hat. Insbesondere bei Amtsträgern ist ein strenger Maßstab anzulegen. Geldgeschenke sind in jedem Falle untersagt.

Sämtliche Vergütungen (z.B. Provisionen), die an Dritte (etwa Vertreter, Makler, Berater oder andere Vermittler) gezahlt werden, müssen in einem angemessenen und nachvollziehbaren Verhältnis zu deren Tätigkeit stehen. Diese Vergütungen sind so zu bemessen, dass nicht anzunehmen ist, dass sie zur Umgehung der vorstehenden Regelungen zur Gewährung von unzulässigen Vorteilen genutzt werden. Vereinbarungen mit Vertretern, Maklern, Beratern und anderen Vermittlern, einschließlich sämtlicher nachträglicher Änderungen, sind vollständig schriftlich zu fassen und haben den Vertragspartner zu verpflichten die vorstehenden Grundsätze jederzeit zu beachten und keine Bestechungen vorzunehmen. Diese Vereinbarungen bedürfen vor Abschluss der Zustimmung des CFO der Leadec-Gruppe.

#### **2.1.2.2 Vorteilen fordern und annehmen**

Geschenke von Geschäftspartnern sind in begrenztem Umfang üblich, können aber den Ruf unseres Unternehmens gefährden oder zu Interessenskonflikt führen. Deshalb ist es unseren Mitarbeitern strikt untersagt, persönliche Vorteile (z.B. Dienstleistungen, unangemessene Einladungen) für sich, nahe stehende Personen oder Institutionen zu fordern oder anzunehmen. Ausnahmen sind beispielsweise Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert. Geldgeschenke jedweder Art sind grundsätzlich nicht erlaubt. Ein darüber hinausgehendes Angebot von Geschenken oder Vorteilen ist abzulehnen und der Vorgesetzte zu informieren. Im Übrigen gelten die vorstehend aufgeführten Regeln entsprechend.

#### **2.1.2.3 Zuwendungen an politische Organisationen, Spenden und Sponsoring**

Unterschiedliche Organisationen und Institutionen tragen an Leadec ihre Spendenwünsche heran. Spenden werden nachvollziehbar vergeben. Das heißt, Empfänger und Verwendung müssen bekannt sein. Zahlungen auf Privatkonten sind nicht zulässig. An reputationsschädigende Organisationen werden keine Spenden getätigt. Bei der Gewährung von Spenden ist im Übrigen sicherzustellen, dass die vorstehend aufgeführten Regeln eingehalten werden. Dies gilt insbesondere für Spenden in zeitlicher und sachlicher Nähe zu Aufträgen. Spenden jedweder Art an politische Parteien bedürfen der Zustimmung der



Geschäftsführung der Leadec-Gruppe. Beim Sponsoring ist darauf zu achten, dass zwischen der Unterstützung und der vereinbarten Gegenleistung ein angemessenes Verhältnis besteht.

### **2.1.3 Patente, gewerbliche Schutzrechte**

Unserer firmeneigenen Technologie wird stetig weiterentwickelt und kann durch Erfindungen und Verbesserungen unseres Wissens von entscheidender Bedeutung für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit sein. Kein Mitarbeiter darf daher neue Erkenntnisse oder Betriebsgeheimnisse in irgendeiner Form an Dritte weitergeben. Jeder Mitarbeiter hat wirksame Schutzrechte Dritter zu respektieren. Kein Mitarbeiter darf sich unbefugt Geheimnisse eines Dritten verschaffen oder nutzen.

## **2.2 Lieferanten und Dienstleister auswählen**

Leadec prüft alle Angebote seiner Lieferanten fair und unvoreingenommen. Prüfung, Entscheidung, Vergabe und Abwicklung eines Auftrags müssen streng nach sachgerechten Gesichtspunkten und nachvollziehbar erfolgen. Eine unzulässige Bevorzugung oder Behinderung von Lieferanten ist grundsätzlich untersagt. Bei der Auswahl von Geschäftspartnern fordert Leadec, dass auch beim Partner die in dieser Richtlinie genannten Werte eingehalten werden. Ein Verstoß durch einen Partner kann zur sofortigen Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

## **2.3 Handelskontrollbestimmungen**

### **2.3.1 Embargo**

Viele Jurisdiktionen, in denen Leadec tätig ist, haben Handelskontrollgesetze und -vorschriften erlassen, die den grenzüberschreitenden Transfer von Waren, Dienstleistungen und Technologie sowie bestimmte grenzüberschreitende Kapitaltransaktionen und Zahlungen beschränken oder verbieten.

Diese können nicht nur den Export sondern auch den Import, von Waren, Dienstleistungen oder Technologie aus solchen Ländern bzw. in solche Länder betreffen.

Alle Mitarbeiter, die in den Export oder Import von Waren, Dienstleistungen oder Technologie sowie grenzüberschreitende Kapitaltransaktionen und Zahlungen involviert sind, müssen mit den einschlägigen Handelskontrollgesetzen und -vorschriften vertraut sein und sie strikt beachten.

### **2.3.2 Sanktionslisten**

Sanktionslisten sind ein offizielles Verzeichnis, in dem Personen, Gruppen, Organisationen aufgeführt sind, gegen bzw. für die wirtschaftliche und/oder rechtliche Einschränkungen ausgesprochen wurden.

Mithilfe der Sanktionslisten soll dem internationalen Terrorismus die wirtschaftliche Basis durch die Unterbindung jeglicher finanzieller Transaktionen sowie der Nutzung von wirtschaftlichen Ressourcen entzogen werden. Deshalb sind der Handel oder andere geschäftliche Beziehungen mit in Sanktionslisten aufgeführten Personen, Gruppen oder Organisationen verboten.

Die Leadec-Gruppe wird keinen Handel oder andere geschäftliche Beziehungen mit in Sanktionslisten aufgeführten Personen aufnehmen bzw. führen.

### **3 Mitarbeiter bei Leadec**

Produktivität und Humanität sind gemeinsam unabdingbar für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Der wirtschaftliche Erfolg von Leadec kann nur durch und mit unseren weltweit beschäftigten Mitarbeitern sichergestellt werden. Als Dienstleister sind Mitarbeiter unser höchstes Gut.

#### **3.1 Vier-Augen-Prinzip**

Das „Vier-Augen-Prinzip“ ist zur Verminderung des Risikos Fehlentscheidungen sowohl bei internen Entscheidungen als auch bei der Vertretung der Gesellschaft nach außen zu wahren. Sofern eine Gesamtvertretung im Außenverhältnis gesetzlich nicht möglich ist, sind interne Regelungen zur Wahrung des „Vier-Augen-Prinzips“ zu treffen. Einzelvertretungsbefugnisse dürfen nur beschränkt auf einzelne Handlungen und nur mit vorheriger Zustimmung des CFOs der Leadec-Gruppe erteilt werden.

#### **3.2 Mitarbeiterführung**

Alle Mitarbeiter sind zur Einhaltung dieses Verhaltenskodex verpflichtet. Besonders unsere Führungskräfte nehmen eine Vorbildfunktion wahr. Sie sind im Rahmen der bei Leadec gepflegten Vertrauenskultur dafür verantwortlich, dass in ihrem jeweiligen Bereich keine Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex geschehen, die durch angemessene Aufsicht hätten verhindert oder erschwert werden können.

#### **3.3 Chancengleichheit**

Leadec achtet die Grundrechte der Menschen weltweit. Als global agierender Konzern arbeiten wir mit Mitarbeitern und Geschäftspartnern unterschiedlicher Nationalität, Kultur und Denkweise zusammen. Wir dulden keine gesetzeswidrige unterschiedliche Behandlung (Diskriminierung), Belästigung oder Herabwürdigung. Insbesondere tolerieren wir keine Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Gesinnung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

#### **3.4 Arbeitsbedingungen**

Leadec bietet seinen Mitarbeitern angemessene Entlohnung und faire Arbeitsbedingungen, die allen gesetzlichen Anforderungen entsprechen. So lehnen wir auch jede Form von Zwangs- oder Kinderarbeit genauso ab wie die Behinderung rechtmäßiger Interessenvertretung von Arbeitnehmern.

#### **3.5 Vermeiden von Interessenskonflikten**

Leadec legt Wert darauf, dass seine Mitarbeiter bei ihrer dienstlichen Tätigkeit nicht in Interessen- oder Loyalitätskonflikt geraten. Zu solchen Konflikten kann es beispielsweise bei Geschäften zwischen Leadec-Unternehmen und Mitarbeitern oder deren engen Angehörigen kommen. Solche Geschäfte sind vor Abschluss in jedem Fall gegenüber der jeweiligen Geschäftsführung offenzulegen.

### **3.5.1 Nebentätigkeit**

Die Aufnahme einer Nebentätigkeit gegen Entgelt ist vorher von der jeweiligen Geschäftsführung, im Falle von Geschäftsführern durch den Beirat, und der Personalabteilung schriftlich zu genehmigen.

### **3.5.2 Parteipolitische Aktivitäten**

Leadec beteiligt sich nicht an parteipolitischen Aktivitäten. Mitarbeiter werden aber keinesfalls davon abgehalten, sich in ihrer Freizeit auf angemessene Weise an politischen Prozessen zu beteiligen. Wir begrüßen ausdrücklich das staatsbürgerliche und gesellschaftliche wie auch karitative und soziale Engagement unserer Mitarbeiter. Mitarbeiter, die sich in diesem Rahmen engagieren, tun dies als Privatpersonen. Dies hat jedoch in einer Weise zu geschehen, dass Interessenkonflikte mit dienstlichen Belangen in jedem Fall ausgeschlossen sind.

### **3.6 Schutz der Vermögenswerte**

Leadec fordert von seinen Mitarbeitern, dass sie die materiellen und immateriellen Vermögenswerte der Firma schützen. Zu diesen Vermögenswerten zählen unter anderem Immobilien, Betriebsmittel und Lagerbestände sowie Wertpapiere und Barmittel oder Büroeinrichtungen und Bürobedarf, Informationssysteme und Software sowie Patente, Markenrechte und Know-how. Rechtsverstöße wie Betrug, Diebstahl, Unterschlagung und Geldwäsche werden strafrechtlich verfolgt. Hinsichtlich der Inkaufnahme von Unternehmensrisiken wird auf das Risikomanagementsystem verwiesen.

Alle Anlagen und Einrichtungen dürfen nur dienstlich genutzt werden, sofern die private Nutzung nicht ausdrücklich gestattet wird. Bei Nutzung des Internets dürfen auf keinen Fall Informationen abgerufen und weitergegeben werden, die zu Rassenhass, Gewaltverherrlichung oder anderen Straftaten aufrufen oder einen anstößigen Inhalt haben.

### **3.7 Zahlungen**

Um eine durchgängige Transparenz zu gewährleisten, sollen Zahlungen durch die Leadec-Gruppe ausschließlich bargeldlos erfolgen. Bargeldzahlungen müssen weitestgehend vermieden werden.

Alle Zahlungen müssen direkt an die jeweilige Partei geleistet werden. Kein Mitarbeiter darf Zahlungen unter einem besonderen Namen oder auf ein Nummernkonto oder das Konto eines Dritten leisten (auch dann nicht, wenn dies explizit vom Geschäftspartner gewünscht wird).

Wenn eine Bargeldzahlung nicht vermieden werden kann, muss der Mitarbeiter die jeweilige Zahlung dokumentieren und den Namen des Zahlenden sowie die Person, die die Zahlung genehmigt hat, den Namen und die Adresse des Zahlungsempfängers, den Betrag, das Datum sowie den Zweck der Zahlung angeben. Die Dokumentation muss sofort an die Finanzabteilung des jeweiligen Unternehmens der Leadec-Gruppe übermittelt werden.

Kein Mitarbeiter darf irgendwelche Zahlungen der Leadec-Gruppe an sich selbst oder einen Verwandten machen, genehmigen oder beeinflussen.



### **3.8 Umgang mit Informationen**

Leadec setzt für den Umgang mit betrieblichen Informationen die Einhaltung angemessener Sorgfalt voraus.

#### **3.8.1 Verschwiegenheit**

Über interne Angelegenheiten, die nicht öffentlich bekanntgegeben werden, ist Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt auch für Erfindungen und sonstiges Know-how. Diese Elemente sind Grundstein für nachhaltigen Erfolg und Garant für die Zukunft der Leadec-Gruppe. Daher darf kein Mitarbeiter interne Informationen oder Betriebsgeheimnisse in irgendeiner Form an Dritte weitergeben. Dies gilt auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

#### **3.8.2 Datenschutz und Informationssicherheit**

Globaler elektronischer Informationsaustausch ist entscheidende Voraussetzung für die Effektivität der Mitarbeiter und für den Geschäftserfolg insgesamt. Die Vorteile der elektronischen Kommunikation sind aber verbunden mit Risiken für den Datenschutz und die Sicherheit der Daten. Dienstliche Unterlagen und Datenträger sind deshalb grundsätzlich vor dem Zugriff durch Dritte zu schützen. Die wirksame Vorsorge gegen diese Risiken ist sowohl eine Führungsaufgabe als auch Aufgabe jedes Einzelnen und wichtiger Bestandteil des IT- Managements.

#### **3.8.3 Insiderwissen**

Persönliche Vorteilnahme für sich oder andere durch den Einsatz firmeninternen Wissens ist nicht zulässig. Gleiches gilt für die unberechtigte Weitergabe solches Insiderwissens.

#### **3.8.4 Korrekte Berichterstattung**

Mitarbeiter sind bei der internen wie externen Berichterstattung zu wahrheitsgemäßen Äußerungen in Wort und Schrift verpflichtet. Jede wahrheitswidrige Manipulation von Inhalten ist verboten.

### **3.9 Arbeitssicherheit, Gesundheit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit**

Der Schutz von Leben und Gesundheit aller Mitarbeiter und ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen und Schadstoffen sind für Leadec selbstverständlich. Es ist Aufgabe aller Mitarbeiter, Gefährdungen für Menschen am Arbeitsplatz zu vermeiden, Einwirkungen auf die Umwelt gering zu halten und mit Ressourcen sparsam umzugehen. Bei der Erbringung unserer Dienstleistungen orientieren wir uns an den Prinzipien der Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit.

#### **3.10 Qualität**

Der Markterfolg unserer Dienstleistungen ist untrennbar mit deren Qualität verbunden. Die Leadec-Gruppe stellt an alle Mitarbeiter hohe Anforderungen hinsichtlich Kreativität, Geschick und Sorgfalt und zeigt Kunden und Dritten unseren Maßstab. Bewusstes oder fahrlässiges Verhalten, das eine Minderung unserer Qualität zur Folge hat, dulden wir nicht.

## **4 Umsetzung des Verhaltenskodex**

### **4.1 Compliance Organisation**

Leadec hat ein Compliance Committee eingerichtet. Dessen Aufgabe ist es, über die Umsetzung und Durchsetzung des Verhaltenskodex zu wachen. Gemäß der Organisation des Leadec-Risikomanagements ist der CFO der Leadec-Gruppe auch als Compliance-Beauftragter Ansprechpartner und mit der Umsetzung des Verhaltenskodex betraut. Innerhalb der einzelnen Leadec-Gesellschaften nehmen diese Aufgabe deren CFOs oder ein vom CFO der Leadec-Gruppe benanntes Mitglied der Geschäftsführung wahr.

### **4.2 Beratung**

Leadec stellt den Mitarbeitern angemessene Informationen zur Verfügung, die ihnen helfen, eventuelle Verstöße gegen Gesetze und diesen Verhaltenskodex zu vermeiden. Dies schließt insbesondere Schulungen zu bestimmten Themenfeldern und in ausgewählten Gefährdungsbereichen ein. Bleiben gleichwohl Fragen, so kann jeder Mitarbeiter diese an den CFO seiner Gesellschaft, die Rechts- oder zuständige Personalabteilung oder die Mitglieder des Compliance Committee richten. Darüber hinaus hat Leadec für solche Fragen einen Helpdesk eingerichtet. Die entsprechenden Kontaktdaten sowie weitere relevante Informationen zum Thema Compliance sind auf der Leadec-Intranet-Anwendung „Compliance“ zu finden.

### **4.3 Beschwerden und Hinweise**

Alle Mitarbeiter haben die Möglichkeit und das Recht, Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder entsprechende Verdachtsfälle an Leadec zu berichten. Ansprechpartner hierfür ist nach Wahl des Mitarbeiters sein direkter Vorgesetzter, der für ihn zuständige Personalmitarbeiter, der CFO seiner Gesellschaft, der CFO der Leadec-Gruppe oder jedes Mitglied des Compliance Committee. Die zur Erreichbarkeit dieser Ansprechpartner notwendigen Daten werden konzernweit in geeigneter Weise, u.a. über die Intranetseite „Compliance“, allen Mitarbeitern zur Verfügung gestellt.

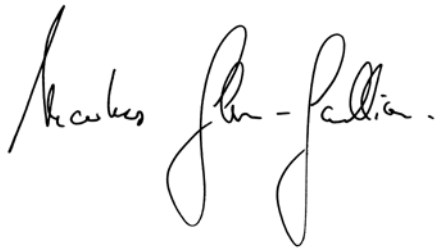
Gelangt ein Mitarbeiter aufgrund konkreter Anhaltspunkte in gutem Glauben zur Auffassung, dass ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex vorliegt oder vorliegen könnte, kann er von seinem Recht, einen solchen Verstoß oder Verdachtsfall an Leadec zu berichten, Gebrauch machen und hat hieraus keinerlei Nachteile gleich welcher Form zu erwarten. Leadec wird in jedem Einzelfall, soweit erforderlich, Maßnahmen treffen, um den berichtenden Mitarbeiter gegen solche Nachteile zu schützen. Soweit möglich und gesetzlich zulässig, wird Leadec die Identität von Mitarbeitern, die einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex oder einen diesbezüglichen Verdacht nach Maßgabe dieser Vorgaben berichtet haben, vertraulich behandeln. Gleiches gilt für die Identität von Mitarbeitern, die an der Aufklärung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex oder eines diesbezüglichen Verdachts mitwirken.

### **4.4 Ausführungsbestimmungen**

Leadec wird zu ausgewählten Themenbereichen dieses Verhaltenskodex weitere Bestimmungen zur Ausführung erlassen. Diese werden u. a. Zweifelsfragen sowie Zustimmungsverfahren behandeln und beschreiben.

Der Verhaltenskodex (Code of Conduct) der Leadec-Gruppe ist in verschiedenen Sprachen veröffentlicht. Bei Abweichungen oder einem Widerspruch zwischen den verschiedenen Sprachversionen ist die deutsche Fassung maßgeblich. Die aktuellste Fassung finden Sie im Internet unter [www.leadec-services.com/compliance](http://www.leadec-services.com/compliance).

Stuttgart, den 22.03.2017



---

Markus Glaser-Gallion  
CEO Leadec-Gruppe



---

Christian Geißler  
CFO Leadec-Gruppe