

Code of Conduct

Inhalt

1	Vorbemerkung und Grundsätze	3
1.1	Beachtung der Gesetze und gesellschaftlicher Normen	4
1.2	Verbot von Diskriminierung	4
2	Umgang mit Mitarbeitern und Kollegen	4
2.1	Grundsatz	4
2.2	Offene Aussprache und offener Informationsaustausch	5
2.3	Zwangsarbeit und Kinderarbeit	5
2.4	Gesundheit und Sicherheit	6
3	Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und Dritten	6
3.1	Transparenz der Leistungserbringung	6
3.2	Offene Kommunikation	6
3.3	Verbot von Korruption und Bestechung	6
4	Umgang mit Informationen (Datensicherheit, Datenschutz und Verschwiegenheit)	7
5	Verhalten bei Erkennen von Verstößen	7

1 Vorbemerkung und Grundsätze

Für die PentaSoft und der mit ihr verbundenen Gesellschaften (im Folgenden unter PentaSoft zusammengefasst) ist neben dem wirtschaftlichen Erfolg auch die gesellschaftliche Verantwortung fester Bestandteil ihres Wertesystems. Dabei steht für uns ein verantwortungsvolles und regelkonformes Verhalten gegenüber Geschäftspartnern, der Gesellschaft, der Umwelt und auch innerhalb des Unternehmens gegenüber Mitarbeitern im Vordergrund. Vor Allem der mit dem Geschäftsmodell der PentaSoft verbundene intensive Umgang mit Informationen und Daten ist integraler Bestandteil und Gradmesser bei der Einhaltung von gesellschaftlichen und ethischen Normen und Werten.

Der hiermit vorgelegte **Code of Conduct** der PentaSoft enthält gemeinsame Leitlinien die als verbindliche Mindeststandards von unseren Mitarbeitern, wie auch Vorstand und Aufsichtsrat, bei der täglichen Arbeit als auch bei Entscheidungsprozessen zu beachten ist. Dabei sind diese Vorgaben nicht nur im Außenverhältnis sondern auch innerhalb unseres Unternehmens als Vorgabe verantwortungsvollen Verhaltens einzuhalten. Hierbei sollen diese Verhaltensregeln dem Management und Führungskräften ebenso als Leitlinien bei der Führung und Weiterentwicklung des Unternehmens im Personalmanagement und Personalführung sowie bei Entwicklung von Strategien dienen.

Zur Sicherstellung der Einhaltung und Umsetzung des Code of Conduct haben die Führungskräfte im besonderen Maße eine Vorbildfunktion. Wesentlicher Bestandteil der Aufgaben unserer Führungskräfte und des Managements ist die glaubhafte Verkörperung der Unternehmenswerte der PentaSoft durch konsequentes Vorleben der Unternehmenskultur als auch durch Einhaltung von Recht und Gesetz.

Zudem ist es von entscheidender Bedeutung, dass ein Klima der Offenheit geschaffen wird, in dem die Mitarbeiter ermutigt werden, grundsätzlich Themen offen anzusprechen, ohne dass sie daraus negative Konsequenzen oder Sanktionen befürchten müssen.

1.1 Beachtung der Gesetze und gesellschaftlicher Normen

Die Einhaltung geltender Gesetze international, national und lokal im vollen Umfang sowie ein Verhalten nach ethischen Grundsätzen ist für uns selbstverständlich. Zudem beachten wir die nationalen und lokalen Gebräuche, Sitten, Traditionen und sonstige gesellschaftlichen Normen.

Die Einhaltung dieser Vorschriften und Normen bilden einen entscheidenden Beitrag für den langfristigen Geschäftserfolg des Unternehmens. Verstöße führen neben strafrechtlicher Verfolgung und Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen auch zu Verlust der Reputation und des Vertrauens in das Unternehmen. Letzteres bildet ein wesentliches Fundament für den nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg im Geschäftsumfeld der PentaSoft.

Das gesetzeskonforme und ethische Verhalten wird von jedem Mitarbeiter, Führungskräften und dem Management gefordert. Verstöße unserer Mitarbeiter wie auch von den Geschäftspartnern der PentaSoft werden nicht toleriert.

Bestehen Zweifel hinsichtlich der rechtlichen Angemessenheit einer Entscheidung, ist die Expertise eines Dritten einzuholen.

1.2 Verbot von Diskriminierung

Eine Diskriminierung aufgrund von ethnischer und nationaler Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alters, sozialem Hintergrund, sexueller Neigung, Schwangerschaft oder Elternstand oder anderer unter das Diskriminierungsverbot fallender Gründe ist untersagt und wird nicht toleriert.

Jegliche Entscheidung ist frei von diskriminierendem Hintergrund zu treffen. Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung findet bei den Arbeitnehmern als auch für Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten und Kunden Anwendung. Die Einhaltung dieser Vorschriften wird ebenso von den Geschäftspartnern des Unternehmens gefordert.

2 Umgang mit Mitarbeitern und Kollegen

2.1 Grundsatz

Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes einzelnen Mitarbeiters. Wir stehen für Chancengleichheit und für ein Verhalten, das von Respekt und Toleranz getragen wird. Wir halten uns an die jeweils geltenden Arbeitsgesetze, stehen für eine angemessene Entlohnung der Arbeitsleistung. Personalbezogene Entscheidungen werden frei von Diskriminierung getroffen.

Das Verhalten der Mitarbeiter ist geprägt von gegenseitiger Wertschätzung, respektvoller und würdevoller Behandlung sowie Ehrlichkeit.

Jedwede Form der Belästigung, Einschüchterung und Mobbing werden nicht toleriert.

Vorstand, Führungskräfte und das Management sind verpflichtet die grundlegenden gesetzlichen Regelungen und Vorschriften sowie die unternehmensinternen Regeln einzuhalten.

2.2 Offene Aussprache und offener Informationsaustausch

Der gegenseitige offene Umgang in der Kommunikation und im Informationsaustausch ist grundsätzlich und im Besonderen bei einem Geschäftsmodell, das auf informationsintensiven Service und Lösungen aufbaut, von entscheidender Bedeutung für die Stabilität und den Erfolg des Unternehmens.

Zum einen wird eine Kultur der offenen Aussprache gefördert bzw. gefordert, ohne dass jemand dadurch negative Konsequenzen zu befürchten hat. D.h. die Mitarbeiter können bzw. sollen ohne Bedenken auch kritische Themen und Bedenken ansprechen und äußern und sich entsprechend vertrauensvoll an Vorgesetzte oder die Geschäftsleitung wenden können.

Gerade die Geschäftsleitung und die Führungskräfte sind dabei angehalten ein entsprechend offenes Klima zu schaffen.

Zum anderen pflegen wir einen offenen und zeitnahen Informationsaustausch in der Zusammenarbeit. Bei Serviceleistungen, die sehr informationsintensiv sind, ist der zeitnahe Informationsaustausch innerhalb der Projekte (Status, Änderungen etc.) nicht nur mit dem Kunden, sondern auch intern untereinander von wesentlicher Bedeutung und ist fester Bestandteil der Philosophie der PentaSoft.

Neben den reinen Informationen in der täglichen operativen Zusammenarbeit spielt der Informationsaustausch über Projekterfahrungen, neuen Technologien und sonstigem Wissensgewinn im Sinne der internen Weiterbildung eine bedeutende Rolle für die stetige Weiterentwicklung der Dienstleistungen der PentaSoft.

2.3 Zwangsarbeit und Kinderarbeit

Jegliche Art der Zwangs- und Kinderarbeit ist verboten. Jegliche Form von Ausbeutung und im Besonderen von Kindern ist untersagt. Die PentaSoft sorgt für faire Arbeitsbedingungen.

2.4 Gesundheit und Sicherheit

Die PentaSoft übernimmt Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit gegenüber ihren Mitarbeitern. Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften sind von allen Mitarbeitern zu beachten.

3 Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und Dritten

Die Art und Weise wie wir uns gegenüber Kunden und Geschäftspartnern verhalten entscheidet über den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Entsprechend unseres Strebens nach langfristigen Geschäftsbeziehungen ist unser Umgang mit unseren Kunden und Geschäftspartnern geprägt von Offenheit, Fairness und Vertrauen. Deshalb ist es auch für uns selbstverständlich, dass wir uns gegenüber unseren Kunden, Geschäftspartnern und Anderen regelkonform und ethisch verhalten.

3.1 Transparenz der Leistungserbringung

Ein Bestandteil ist, dass für die Geschäftspartner jederzeit Transparenz über die Leistungserbringung herrscht.

D.h. dass Informationen u.a. im Hinblick auf Aufwand, Fortschritt, Problemfelder, Tätigkeitsinhalt etc., dem Kunden zeitnah und nachvollziehbar zur Verfügung gestellt werden.

Dies wird ebenso von den Lieferanten und Geschäftspartnern gegenüber der PentaSoft gefordert.

3.2 Offene Kommunikation

Die PentaSoft steht für eine zielführende Durchführung von Projekten und Dienstleistungen. Sie pflegt eine zeitnahe offene Kommunikation nicht nur über erfolgreiche Ergebnisse, sondern insbesondere auch über Auffälligkeiten und auftauchende Problemfelder, so dass diese schnell und so frühzeitig wie mögliche behandelt werden.

3.3 Verbot von Korruption und Bestechung

Die PentaSoft toleriert keine Korruption oder Bestechung oder lässt sich in irgendeiner Form darauf ein, einschließlich jeglicher gesetzeswidriger Zahlungsangebote oder ähnlicher Zuwendungen, um die Entscheidungsfindung zu beeinflussen. Das Verbot der Vorteilsnahme oder –gewährung betrifft nicht nur direkte finanzielle Zuwendungen, sondern auch sonstige unangemessene Vergünstigungen, welche die geschäftliche und dienstliche Unabhängigkeit in Frage stellen können.

4 Umgang mit Informationen (Datensicherheit, Datenschutz und Verschwiegenheit)

Der vertrauliche und sichere Umgang mit Daten und Informationen im Allgemeinen wie auch insbesondere personenbezogener Daten ist für die PentaSoft von fundamentaler und überragender Bedeutung. Die hohe Sensibilität der Daten und Informationen unserer Kunden und Geschäftspartner sowie unserer Mitarbeiter ist uns bewusst.

Alle Mitarbeiter der PentaSoft sind im Rahmen unserer Projekte und Aufgaben für einen absolut vertraulichen Umgang mit den von unseren Kunden bekannt gewordenen Informationen verantwortlich.

Geschäftsdokumente als auch Daten und Unterlagen unserer Geschäftspartner (in elektronischer oder Papier-Form) werden vor fremdem Einblick und Zugriff geschützt.

Wir kommunizieren vertrauliche Informationen, die uns über Kunden und Geschäftspartnern (inkl. derer Kunden und Geschäftspartner) bekannt geworden sind nicht nach außen und achten bei persönlichen Gesprächen, Telefonaten als auch in der Öffentlichkeit (bspw. in öffentlichen Verkehrsmitteln) auf die Vertraulichkeit der erhaltenen Informationen. Vertrauliche Informationen dürfen auch nicht zum persönlichen Vorteil genutzt oder weitergegeben werden.

5 Verhalten bei Erkennen von Verstößen

Individuelles Fehlverhalten und Verstöße gegen die Verhaltensregelungen nach diesem Code of Conduct sind grundsätzlich geeignet die PentaSoft zu schädigen. Sollte daher einem Mitarbeiter ein Verstoß gegen die Verhaltensregelungen auffallen bzw. den Verdacht eines entsprechenden Verstoßes haben, so ist eine Vertrauensperson im direkten Umfeld (z.B. Teamleiter/Vorgesetzter) hinzuzuziehen. Ist dies im speziellen Fall nicht möglich bzw. aufgrund des vorliegenden Umstandes nicht angezeigt, so stehen die Mitglieder des Vorstands als Ansprechpartner zur Verfügung.