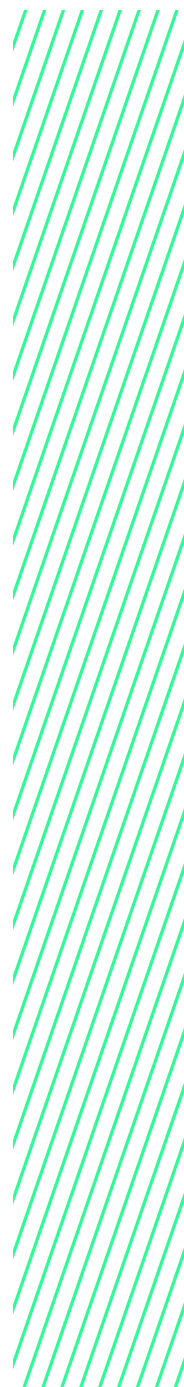


# Verhaltenskodex.

*Verpflichtung. Integrität. Vertrauen.*

# Inhalt.

<b>Vorwort: Verpflichtung zur Integrität.</b>	<b>03</b>
<b>Verhalten gegenüber Geschäftspartnern.</b>	<b>04</b>
Korruption.	04
Interessenkonflikte.	06
Finanzintegrität und Geldwäsche.	08
<b>Verhalten gegenüber Wettbewerbern.</b>	<b>09</b>
Wettbewerbsbeschränkungen.	09
Unlauterer Wettbewerb.	10
<b>Verhalten gegenüber dem Unternehmen.</b>	<b>11</b>
Unternehmenseigentum.	11
Datenschutz.	12
Vertraulichkeit.	14
Kommunikation mit den Medien und im Internet.	16
Insiderhandel.	17
<b>Verhalten gegenüber Mitarbeitenden.</b>	<b>18</b>
Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards.	18
Umgang miteinander – Diskriminierungsverbot.	19
Umgang mit internem Wissen.	19
<b>Verhalten gegenüber Umwelt und Gesellschaft.</b>	<b>20</b>
Klima- und Umweltschutz.	20
Gesellschaftliche Verantwortung.	22
<b>Geltung, Einhaltung und Umsetzung des Verhaltenskodex.</b>	<b>23</b>
Geltungsbereich.	24
Einführung des Verhaltenskodex und Umsetzungsverantwortlichkeit.	24
Hinweise und Fragen.	24
Verstöße und Sanktionen.	26



# Integrität gehört zum Selbstverständnis von Bechtle.

Ehrlichkeit, Gerechtigkeit und Vertrauenswürdigkeit bestimmen das Handeln und Verhalten jedes Mitarbeitenden von Bechtle nach innen und außen. Das ist deshalb so wichtig, weil unser Verhalten die Glaubwürdigkeit unseres Unternehmens und das Vertrauen unserer Kunden, Lieferanten, Kapitalgeber, Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit entscheidend beeinflusst. Dabei handeln wir in Übereinstimmung mit den Werten, die prägend für unsere Unternehmenskultur und Firmenphilosophie sind: Bodenhaftung, Beharrlichkeit, Zuverlässigkeit und Begeisterungsfähigkeit. Sie bilden zugleich den Rahmen für unseren Verhaltenskodex und unsere Compliance-Standards.

Der Bechtle Verhaltenskodex formuliert die Leitlinien unseres Handelns. Bechtle ist der Einhaltung rechtlicher Vorschriften und ethischer Grundsätze strengstens verpflichtet und erwartet von allen Mitarbeitenden, dass sie jederzeit entsprechend handeln. Es ist selbstverständlich, dass alle Bechtle Mitarbeitenden die jeweiligen Gesetze der Länder, in denen sie tätig sind, befolgen und damit übereinstimmende, allgemein anerkannte

Gebrauche respektieren und einhalten. Dazu zählen beispielsweise die Gesetze zur Strafbarkeit von Bestechung und Korruption im Geschäftsverkehr ebenso wie etwa die für unsere Sozialstandards maßgeblichen international geltenden Menschenrechte. Die im Bechtle Verhaltenskodex formulierten Grundsätze integren Handelns sollen dabei helfen, im Geschäftsumfeld die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Der Bechtle Verhaltenskodex in der jeweils aktuellen Fassung ist für alle Mitarbeitenden, ungeachtet ihrer Position, verbindlich. Wir setzen voraus, dass alle Führungskräfte unseres Unternehmens den mit dem Regelwerk vermittelten Grundsatz der Verpflichtung zur Integrität (vor)leben, klar kommunizieren und eigenverantwortlich für dessen Einhaltung sorgen. Die Integrität unseres Unternehmens ist die Basis unseres geschäftlichen Erfolgs. Unsere Kunden und Geschäftspartner messen uns an unserem Handeln. Lassen Sie uns gemeinsam durch integrires Verhalten einen wesentlichen Beitrag zum nachhaltigen Erfolg von Bechtle leisten.



**Dr. Thomas Olemotz**  
CEO



**Konstantin Ebert**  
COO



**Michael Guschlbauer**  
COO



**Antje Leminsky**  
COO

# Verhalten gegenüber Geschäftspartnern.

Gegenüber Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten, Dienstleistern etc.) und Vertreter:innen staatlicher Stellen ist zwingend eine klare Grenze zwischen dem üblichen Rahmen einer Geschäftsbeziehung und privaten Interessen zu ziehen.

## ➤ **Korruption.**

Bechtle stellt höchste Ansprüche an die Vermeidung und Bekämpfung von Korruption und hält sich vorbehaltlos an die jeweils geltenden Antikorruptionsgesetze. Im Zusammenhang mit allen Geschäftstätigkeiten sind das Anbieten, Gewähren, Fordern oder Annehmen von Geld für Bechtle Mitarbeitende stets unzulässig.

### **Anbieten und Gewähren von Geschenken oder sonstigen Vorteilen.**

Zuwendungen aller Art durch Bechtle Mitarbeitende an Geschäftspartner, deren Mitarbeitende oder sonstige Dritte als Gegenleistung für eine Bevorzugung sind nicht erlaubt.

#### **FALLBEISPIEL**

Bei der Ausschreibung eines Dienstleistungsvertrags bin ich für die Bewertung der eingegangenen Angebote zuständig. Von einem der teilnehmenden Unternehmen habe ich nun eine Flasche Champagner als Geschenk erhalten. Kann ich das Geschenk annehmen?

Nein, Sie müssen das Geschenk ablehnen. Das Verhalten des Auftragnehmers könnte hier von einem unparteiischen Beobachter als ausschließlich durch den Wunsch motiviert interpretiert werden, einen unangemessenen Einfluss auf Ihre Bewertung der Angebote auszuüben.

(Vgl. hierzu auch die internen Vorgaben zum Umgang mit Incentives und der Annahme/Gewährung von Zuwendungen.)

Vergütungen und Rückvergütungen (z. B. Rabatte) an Vertragspartner dürfen nur auf vertraglicher Grundlage und auf die geschäftlichen Konten der Geschäftspartner gezahlt werden. Höflichkeitsgeschenke, die bis zu einem gewissen Umfang den allgemein üblichen Geschäftspraktiken entsprechen, sind in jedem Fall so zu gestalten, dass der Empfänger oder die Empfängerin ihre Annahme nicht verheimlichen muss und dass er oder sie nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit gedrängt wird. Eine Richtlinie kann dabei der akzeptierte Schwellenwert von 35 Euro für steuerlich absetzbare Betriebsausgaben sein. Höherwertige Geschenke bedürfen stets der Genehmigung der Führungskraft. Dabei sind auch die nachteiligen Steuerfolgen für Bechtle zu berücksichtigen. Einladungen (z. B. im Zusammenhang mit Bewirtungen und Veranstaltungen) an Geschäftspartner oder deren Mitarbeitende dürfen nur ausgesprochen werden, wenn sie einen geschäftsüblichen Rahmen nicht übersteigen.

#### **Fordern oder Annehmen von Geschenken oder sonstigen Vorteilen.**

Geschenke oder Einladungen von Geschäftspartnern entsprechen in einem gewissen Umfang allgemein üblichen Geschäftspraktiken. Allerdings kann die Annahme zu Interessenkonflikten führen und den guten Ruf des Unternehmens gefährden.

Kein Mitarbeitender darf seine Position oder Funktion im Unternehmen dazu nutzen, persönliche Vorteile zu fordern, anzunehmen oder sich zu verschaffen. Die Annahme von Gelegenheitsgeschenken von geringem Wert ist erlaubt. Die Annahme darüber hinausgehender Geschenke und andere Vorteilsgewährungen für sich und nahestehende Personen bedarf der Information und Genehmigung der Führungskraft (z. B. bei überwiegenden Firmeninteressen).

#### **Vertreter:innen staatlicher Stellen.**

Amtsträger:innen im In- und Ausland dürfen keine persönlichen Vorteile irgendwelcher Art angeboten werden. Ausgenommen sind allgemeinen Geschäftsgepflogenheiten entsprechende Gelegenheitsgeschenke, Bewirtung oder sonstige Zuwendungen, die einen geringen, üblichen und angemessenen Wert haben und ohne Einfluss auf geschäftsrelevante Entscheidungen sind. Jeder Fall einer derartigen persönlichen Zuwendung bedarf der Genehmigung der Führungskraft.

Berücksichtigen Sie dabei, dass die Verwaltungsvorschriften für das Verhalten staatlicher Stellen in diesem Zusammenhang teilweise unterschiedliche und sehr niedrige Schwellenwerte vorsehen, sodass grundsätzlich äußerste Zurückhaltung geboten ist.

### **BITTE BEACHTEN**

Wir bieten unter keinen Umständen wirtschaftliche oder sonstige Vorteile an, noch versprechen oder akzeptieren wir sie, um die Durchführung einer Aktivität unangemessen zu beschleunigen, zu begünstigen oder zu erleichtern.

Wir verbieten ausdrücklich die Zahlung oder Annahme von Schmiergeldern.

Wir bieten oder akzeptieren unter keinen Umständen Geschenke oder sonstige Zuwendungen, die von einem unparteiischen Dritten als über die normalen Geschäftspraktiken oder die professionelle Höflichkeit hinausgehend interpretiert werden könnten, und die darauf abzielen, eine Entscheidung oder Handlung unangemessen zu beeinflussen.

## > Interessenkonflikte.

Persönliche Beziehungen oder Interessen unserer Mitarbeitenden dürfen die geschäftliche Tätigkeit bei Bechtle nicht beeinflussen. Sämtliche Mitarbeitende müssen daher Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit Unternehmensinteressen oder Interessen der Geschäftspartner in Konflikt geraten.

### FALLBEISPIEL

Meine Tochter arbeitet in dem Unternehmen, das Übersetzungsdienste für Bechtle anbietet. Kann ich ohne Entscheidungsbefugnis am Ausschreibungsverfahren für die Vergabe von Übersetzungsleistungen teilnehmen, an dem auch das Unternehmen meiner Tochter beteiligt ist?

Selbst wenn Sie keine Entscheidungsbefugnisse haben, könnte Ihre Teilnahme am Ausschreibungsverfahren das Treffen unparteiischer Entscheidungen beeinträchtigen. Aus diesem Grund müssen Sie die Aktivitäten umgehend unterbrechen und den Interessenkonflikt Ihrer Führungskraft melden.

Interessenkonflikte können entstehen, wenn die Eigeninteressen eines Mitarbeitenden den geschäftlichen Interessen von Bechtle entgegenstehen. Selbst der Anschein eines Interessenkonflikts ist problematisch, wenn dadurch der Eindruck entsteht, die Objektivität oder die Unabhängigkeit einer Person könnte beeinträchtigt sein.

### **Nebentätigkeiten.**

Mitarbeitende, die eine Nebenbeschäftigung oder eine leitende Position in einer anderen Organisation übernehmen möchten, müssen zuvor über diese Tätigkeit informieren und eine entsprechende Genehmigung einholen. Dies gilt auch, wenn der Mitarbeitende ein öffentliches oder politisches Amt übernimmt, und unabhängig davon, ob der Mitarbeitende für die Nebentätigkeit eine Vergütung erhält oder diese Tätigkeit ehrenamtlich wahrnimmt. Entscheidend ist in diesen Fällen, ob aufgrund der konkreten Art und des Umfangs der Nebentätigkeit eine Beeinträchtigung der Interessen von Bechtle mit einiger Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist.

### **Beteiligungen an Wettbewerbern, Geschäftspartnern oder sonstigen Unternehmen mit Bezug zu Bechtle.**

Wesentliche Beteiligungen eines Mitarbeitenden an einem anderen Unternehmen, die zu Interessenkonflikten führen könnten, sind zu melden und bedürfen einer Genehmigung. Die Anzeigepflicht besteht auch dann, wenn nicht der Mitarbeitende selbst, sondern ein Angehöriger oder eine sonstige nahestehende Person (wie im Folgenden beschrieben) eine entsprechende Beteiligung hält, soweit dem Mitarbeitenden dies bekannt ist.

### **Geschäfte, Entscheidungen oder Führungsbeziehungen in Bezug auf Angehörige oder sonstige nahestehende Personen.**

Mitarbeitende und Führungskräfte müssen Geschäfts- oder Personalentscheidungen, die im Zusammenhang mit Bechtle stehen, in Bezug auf Angehörige oder sonstige nahestehende Personen frühzeitig anzeigen.

Bechtle Mitarbeitende trennen grundsätzlich Privates von Geschäftlichem. Führungsbeziehungen (also Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und unmittelbar disziplinarischen oder fachlichen Führungskräften) zwischen Angehörigen oder sonstigen nahestehenden Personen sind unverzüglich anzuzeigen und zeitnah aufzulösen, um bereits dem Anschein von Übervorteilungen oder Bevorzugungen entgegenzuwirken. Im Zeitraum bis zu deren Auflösung sind zwingend alle Entscheidungen, die das direkte Arbeitsverhältnis betreffen (z.B. Gehalts- und Tantieme-Fragen, Zielvereinbarungen, Beförderungen) nach dem Vier-Augen-

Prinzip unter Einbezug der Führungskraft zu treffen und die jeweilige Entscheidung verständlich und nachvollziehbar zu dokumentieren.

Zu Angehörigen oder sonstigen nahestehenden Personen im vorgenannten Sinn zählen:

- Ehepartner und -partnerin
- Lebenspartner und -partnerin / Lebensgemeinschaft
- Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern
- Kinder, Schwiegerkinder, Stiefkinder Geschwister, Halbgeschwister, Stiefgeschwister
- sonstige in häuslicher Gemeinschaft lebende Personen
- sonstige Personen, zu denen ein persönliches und/oder wirtschaftliches Näheverhältnis besteht

### **BITTE BEACHTEN**

Wir verzichten darauf, in Ermittlungs-, Entscheidungs- oder Kontrollprozesse einzugreifen, wenn dies auch nur potenziell zu Konfliktsituationen führen könnte.

Wir melden Konfliktsituationen frühzeitig an unsere Führungskraft. Hierzu zählen insbesondere jene Aktivitäten oder Situationen, in denen wir, unsere Familienmitglieder oder Personen, mit denen wir enge persönliche oder geschäftliche Beziehungen unterhalten, über wirtschaftliche und finanzielle Interessen im Zusammenhang mit Lieferanten, Kunden, Wettbewerbern, Vertragspartnern verfügen bzw. dort Positionen in den Bereichen Unternehmensverwaltung, -kontrolle oder -führung innehaben.

Wir zeigen Führungsbeziehungen zwischen Angehörigen und sonstigen nahestehenden Personen an und lösen diese zeitnah in Abstimmung mit der zuständigen Führungskraft auf.

## > Finanzintegrität und Geldwäsche.

Alle Geschäftsvorfälle müssen vollständig und einwandfrei in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen dokumentiert und abgebildet werden (z. B. steuerrechtliche und handelsrechtliche Aufbewahrungspflichten für Jahresabschlüsse, Buchungsbelege, Geschäftsbriefe).

Jede Zuwiderhandlung birgt die Gefahr, Untersuchungen wegen Bilanzmanipulation, Urkundendelikten, Betrugsvorwürfen, Steuerstraftaten oder Geldwäscheworwürfen ausgesetzt zu werden. Geldwäsche bedeutet, dass die Herkunft von illegal erlangtem Geld (z. B. aus Terrorismus, Drogenhandel, Bestechlichkeit und anderen Straftaten) durch Einschleusung in den legalen Wirtschaftskreislauf verschleiert wird und dadurch der Anschein der Rechtmäßigkeit entsteht.

Unser erklärtes Ziel ist es, dafür zu sorgen, dass Bechtle weder direkt noch indirekt in Geldwäscheaktivitäten involviert wird.

### **BITTE BEACHTEN**

Wir halten uns an die geltenden Rechnungslegungsvorschriften sowie die gesetzlichen Aufbewahrungs- und Archivierungspflichten.

Wir verändern oder vernichten Dokumente nicht willkürlich.

Wir prüfen aufmerksam die Herkunft von Geldern, um sicherzustellen, dass wir nicht für Geldwäsche oder andere illegale Zwecke missbraucht werden oder dazu beitragen.

Wir tätigen generell keinerlei Geschäfte außerhalb der normalen Prozesse.





# Verhalten gegenüber Wettbewerbern.

Nur ein leistungsorientierter, freier und fairer Wettbewerb führt zu wirtschaftlichem Wohlstand, Innovation und sozialem Gleichgewicht. Er ist Grundlage unserer wirtschaftlichen Betätigung und Entfaltung. Zu diesem Zweck gestalten wir unsere Geschäftspolitik stets autonom, befolgen im Wettbewerb um Marktanteile das Gebot der Integrität und beachten die im jeweiligen Land geltenden Wettbewerbs- und Kartellvorschriften. Wettbewerbsverstöße können nach den geltenden Kartellgesetzen hohe Bußgelder und Schadensersatzklagen nach sich ziehen, die nicht nur das Unternehmen, sondern auch die Mitarbeitenden persönlich treffen können.

## FALLBEISPIEL

Ein Mitarbeitender eines Herstellers teilt in Bezug auf eine konkrete Ausschreibung mit, dass der Hersteller mit einem Wettbewerber von Bechtle zusammenarbeitet. Für den Fall, dass Bechtle bei dieser Ausschreibung nicht mit einem konkurrierenden Hersteller kooperiere und auf eine Angebotsabgabe verzichte, könne Bechtle mit Sonderkonditionen beim Einkauf für einen anderen Kunden rechnen. Wie verhalte ich mich?

Sie geben mit Verweis auf kartellgesetzliche Vorgaben zu erkennen, dass Sie hierzu keine verbindliche Auskunft geben können, ziehen sich aus dem Gespräch zurück und melden die Sache Ihrer Führungskraft.

## > Wettbewerbsbeschränkungen.

Wir treffen keine Absprachen mit Wettbewerbern über wettbewerbsrelevante Parameter, die den freien und offenen Wettbewerb in unerlaubter Weise behindern oder dies bezwecken, insbesondere Preise oder Konditionen beeinflussen, Geschäftsgebiete oder Kunden zuteilen. Das gilt im Hinblick auf förmliche Absprachen, aber auch in Bezug auf informelle Gespräche, formlose „Gentlemen Agreements“ oder „Concerted Actions“.

Der Austausch von Informationen mit Wettbewerbern über Markt- und Unternehmensinformationen mit Einfluss auf das Marktgeschehen wie Kunden, Preisgestaltung, Marktanteile, Angebotsabgaben, Strategien oder sonstiges Marktverhalten muss unterbleiben. Im Zusammenhang mit Ausschreibungen öffentlicher Auftraggeber oder privater Unternehmen, die sich einem vergleichbaren Vergabeverfahren unterwerfen, dürfen unsere Mitarbeitenden insbesondere keinerlei wettbewerbsbeschränkende bzw. -widrige Absprachen mit den am Verfahren Beteiligten treffen.

Unzulässig sind Absprachen mit Wettbewerbern über einen Wettbewerbsverzicht oder über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen. Nicht erlaubt sind darüber hinaus Vereinbarungen von Ausschließlichkeitsbindungen, Wettbewerbsverboten oder Meistbegünstigungsklauseln, die dazu geeignet sind, nachgeordnete Unternehmen (wie etwa Kunden oder Lieferanten) in der Gestaltung ihrer Preise oder ihrer Lieferbeziehungen zu Dritten nachhaltig zu beschränken oder sie vom Wettbewerb auszuschließen.

Eine etwaige marktbeherrschende Stellung darf nicht missbraucht werden, um andere durch unlautere Geschäftspraktiken zu benachteiligen (z. B. durch Lieferboykott).

## ➤ **Unlauterer Wettbewerb.**

Wir respektieren die legitimen Wettbewerbsinteressen unserer Mitbewerber und verwenden beim Absatz unserer Waren und Dienstleistungen keine unlauteren und damit wettbewerbsrechtlich unzulässigen Mittel und Handelspraktiken. Unlauter können insbesondere herabsetzende Äußerungen über Wettbewerber, Kritik an Produkten der Konkurrenz, vergleichende Werbung oder Anlockung von Kunden durch Täuschung und Boykottaufrufe sein.

### **BITTE BEACHTEN**

Wir enthalten uns jeglichem Geschäftsverhalten, das auf Verhinderung, Einschränkung oder Verzerrung des Wettbewerbs abzielt oder dies bewirkt.

Wir vermeiden bereits den Anschein eines mit Marktteilnehmenden abgestimmten Verhaltens.

Wir verhalten uns gegenüber unseren Wettbewerbern fair und verantwortungsvoll.

# Verhalten gegenüber dem Unternehmen.

Die Verpflichtung zur Integrität spiegelt sich auch in unserer alltäglichen Geschäftspraxis wider. Unsere Mitarbeitenden gehen mit Vermögenswerten des Unternehmens und Vermögenswerten von Geschäftspartnern stets verantwortlich und gesetzeskonform um und achten auf eine angemessene Kommunikation nach außen.

## › Unternehmenseigentum.

Als Mitarbeitende von Bechtle haben wir Zugriff auf erhebliche materielle wie immaterielle Vermögenswerte – sowohl von Bechtle als auch von Kunden und sonstigen Geschäftspartnern. Unsere Mitarbeitenden sind zum verantwortungsvollen, sorgsamem und zweckgebunden Umgang mit diesem Eigentum verpflichtet. Das ist Ausdruck von Integrität und Ehrlichkeit und notwendiger Bestandteil eines vertrauensvollen Umgangs im Anstellungsverhältnis bzw. der Geschäftsbeziehung zu unseren Partnern.

Unsere Mitarbeitenden tragen Sorge dafür, das Eigentum des Bechtle Konzerns sowie das uns anvertraute Eigentum unserer Kunden und Geschäftspartner vor Verschwendung, Verlust, Diebstahl, Zweckentfremdung oder Missbrauch zu schützen. Die private Nutzung von Unternehmenseigentum, einschließlich Arbeitsleistungen, Ausrüstungen, Gebäuden und sonstigen Wirtschaftsgütern, ist – soweit nicht durch gesonderte Vereinbarungen gestattet – untersagt. Ohne ausdrückliche Zustimmung der im Unternehmen zuständigen Verantwortlichen dürfen Einrichtungen und Gegenstände des Unternehmens auch nicht aus dem räumlichen Bereich des Unternehmens entfernt werden.

Auch geistiges Eigentum ist ein wertvolles Gut, das wir vor unbefugter Verwendung und Offenlegung schützen. Darunter fallen Geschäftsgeheimnisse, vertrauliche Informationen, Urheberrechte,

Handelsmarken und Logos sowie Kundenlisten und firmenspezifisches Know-how. Der Schutz gilt unabhängig davon, ob es sich um das geistige Eigentum von Bechtle oder um das uns von Geschäftspartnern anvertraute handelt.

Unsere Mitarbeitenden respektieren wirksame Schutzrechte Dritter und unterlassen ihre ungenehmigte Nutzung. Das gilt für die Nutzung von Software und Bildern zur geschäftlichen Tätigkeit, ohne dass diese ausreichend lizenziert sind, aber auch für Werke oder Erfindungen, die wir in Erfüllung unserer Arbeitsaufgaben für uns selbst oder unsere Kunden erschaffen haben.

### **BITTE BEACHTEN**

Wir respektieren das körperliche und geistige Eigentum von Bechtle und Dritter.

Wir schützen die uns zur Kenntnis gelangten vertraulichen Informationen und firmenspezifisches Know-how innerhalb unserer Organisation sowie gegenüber Dritten. Wir treten für diesen Schutz ein, indem wir Vorgänge melden, bei denen die Schutzpflicht missachtet wird.

Wir sanktionieren jedweden Missbrauch, insbesondere Diebstähle oder andere Eigentumsdelikte, ohne Ansehung der Person.

## > Datenschutz.

Die Beachtung gesetzlicher und vertraglicher Vorgaben zu Datenschutz und Datensicherheit tangiert den Kern der Geschäftstätigkeit von Bechtle als IT-Dienstleister und ist daher von höchster Relevanz. Im Umgang mit den uns von Kunden, Geschäftspartnern, Mitarbeitenden und sonstigen Stakeholdern anvertrauten personenbezogenen Daten machen wir uns deren Schutzbedürftigkeit und Sensibilität jederzeit bewusst und respektieren die Privatsphäre und Rechte der betroffenen Dateneinhaber.

### FALLBEISPIEL

Für eine Schulung erhalten wir von unserem Kunden eine Liste, die Namen, Geschäftsanschrift und E-Mail-Adresse der Teilnehmenden enthält. Ich möchte dem Kollegen eines anderen Bechtle Unternehmens gern ermöglichen, diese Kontaktdaten zum Vertrieb anderer Leistungen zu nutzen. Darf ich das?

Nein, Sie selbst dürfen die Ihnen übermittelten personenbezogenen Daten ausschließlich zu Zwecken der betroffenen Schulung verwenden. Sie dürfen die Daten somit ohne Einwilligung der Betroffenen nicht an andere Bechtle Unternehmen weitergeben.

### Personenbezogene Daten.

Hierbei handelt es sich um sämtliche Informationen, die einer identifizierten oder identifizierbaren Einzelperson zugeordnet werden können. Jeder Mitarbeitende geht mit personenbezogenen Daten stets sorgfältig und verantwortungsvoll um. Innerhalb unserer Tätigkeitsbereiche beachten wir konsequent die geltenden Datenschutzregeln – insbesondere die Regeln der EU-DSGVO sowie hierzu ergangener gesetzlicher Vorschriften.

Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben zum Datenschutz können für Bechtle, aber auch für jeden einzelnen Mitarbeitenden persönlich behördliche, zivil- und strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Daher erfassen, speichern, verwenden, übertragen oder verarbeiten wir personenbezogene Daten auf andere Weise nur insoweit, wie dies rechtlich zulässig oder der Betroffene damit einverstanden ist. Wir treffen bei Bechtle alle technischen und organisatorischen Maßnahmen, um die Integrität persönlicher Daten, die Bechtle von Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und Kunden erhält, vor dem Zugriff und dem Missbrauch durch Unbefugte zu schützen.

Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein. Ihre Rechte auf Auskunft, Information und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

Wesentlicher Bestandteil der Datensicherheit sind die konzernweit geltenden, internen Bechtle Richtlinien, die den Umgang mit den jeweiligen Kommunikationseinrichtungen (IT-Systeme, E-Mail, Inter-/Intranet und Telefon-/Voice-Mail-Systeme) im Einzelnen regeln. Diese Regeln sind für alle Mitarbeitenden verpflichtend.

#### **BITTE BEACHTEN**

Wir verarbeiten personenbezogene Daten nur im notwendigen Umfang und nur dann, wenn es dafür einen legitimen geschäftlichen Grund gibt, und legen diese nur Personen oder Organisationen offen, denen der Zugriff erlaubt ist.

Wir erfüllen die in unseren Verträgen mit Geschäftspartnern und einschlägigen Rechtsvorschriften definierten Anforderungen zum Umgang mit personenbezogenen Daten unter Berücksichtigung der internen Datenschutzanforderungen.

Wir speichern personenbezogene Daten nur in einer geschützten Umgebung.

Jeder Mitarbeitende macht sich mit den internen Richtlinien zu Datenschutz und Datensicherheit vertraut und wendet sich bei Fragen an die lokale Datenschutzkoordination oder die Datenschutzbeauftragten.

## > Vertraulichkeit.

Der Schutz der uns anvertrauten Informationen unserer Kunden und sonstiger Geschäftspartner sowie unserer eigenen betriebsinternen Informationen ist unverzichtbarer Bestandteil vertrauensvoller Zusammenarbeit und zählt gewissermaßen zur DNA unserer Geschäftstätigkeit als verlässliches IT-Unternehmen. Daher hat jeder einzelne Mitarbeitende die Vertraulichkeit solcher Informationen zu wahren und alle notwendigen Maßnahmen zum Schutz der Informationen zu treffen.

### FALLBEISPIEL

Ein Kollege erzählt auf der Rückreise von einem gemeinsamen Kundentermin im Zug von einem bevorstehenden Geschäftsabschluss mit einem namentlich genannten anderen Kunden und berichtet detailliert über Leistungsinhalte, Preise und Vertriebsstrategien, ohne dass meine Tätigkeit etwas mit diesem Geschäft zu tun hat. Wie verhalte ich mich?

Weisen Sie den Kollegen darauf hin, dass vertrauliche Informationen nicht in der Öffentlichkeit erörtert werden dürfen, da sie von unbefugten Dritten mitgehört werden könnten. Außerdem dürfen auch unternehmensintern vertrauliche Informationen nur bei geschäftlicher Notwendigkeit weitergegeben werden.

### Informationssicherheit.

Im Zusammenhang mit unserer Beschäftigung erstellen und erhalten wir in vielen Situationen vertrauliche Informationen zu Bechtle oder unseren Geschäftspartnern. Dazu zählen neben Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen alle schutzwürdigen technischen, rechtlichen oder kaufmännischen Informationen wie beispielsweise aktuelle oder potenzielle Kundenbeziehungen, Verträge, Vertriebs- und Marketingstrategien, Know-how, Preise oder Finanzergebnisse sowie sämtliche personenbezogenen Daten.

Wir schützen vertrauliche Informationen vor der Kenntnisnahme und dem Zugriff nicht befugter interner und externer Personen. Wir geben sie unternehmensintern nur an diejenigen Mitarbeitenden und in dem Umfang weiter, wie es zur Ausführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Darüber hinaus bewahren wir zu internen und externen Informationen absolutes Stillschweigen. Davon ausgenommen sind lediglich Informationen, die bereits öffentlich oder Dritten zugänglich sind oder von behördlicher Stelle eingefordert werden. Legt Bechtle in einer konkreten Geschäftssituation vertrauliche Informationen an

einen Dritten offen, hat die Offenlegung auf Basis angemessener Vereinbarungen zur Vertraulichkeit zu erfolgen

Wir dürfen nicht versuchen, die während unseres Beschäftigungsverhältnisses erlangten vertraulichen Informationen, anstatt zu Unternehmenszwecken zu unserem Vorteil oder dem eines Dritten zu nutzen. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind alle Dokumente, Aufzeichnungen, Dateien oder Aufstellungen, die vertrauliche Daten enthalten oder aus ihnen abgeleitet wurden, zurückgegeben und die Vertraulichkeit der Informationen auch fortan zu erhalten. Neue Mitarbeitende, die vertrauliche Informationen von einem ehemaligen Arbeitgeber anvertraut bekamen, sollten diese nicht zugunsten von Bechtle verwenden.

Bei unternehmensinternen Interessenkonflikten vermeiden wir eine negative Außenwirkung. Gegenüber Dritten wahren wir absolutes Stillschweigen und suchen eine unternehmensinterne Lösung. Das unternehmerische Interesse und der vertrauensvolle Umgang im Rahmen der Geschäftsbeziehungen zu Kunden dürfen auf keinen Fall beeinträchtigt werden.

Wir messen dem internen Informationssicherheitsmanagementsystem höchste Beachtung bei, da dieses mit seinen Strukturen und Abläufen dafür sorgt, uns selbst zu organisieren, systematisch zu handeln und die geplanten Ergebnisse auf Basis der Informationssicherheitsanforderungen zu erreichen. Normen wie ISO27001 sind Beispiele, um konkrete Handlungen, Maßnahmen und Risiken beim Einsatz von IT bei kritischen Unternehmensprozessen zu erkennen und kontinuierlich zu verbessern.

Der Kern wird von den Schutzzielen Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit gebildet. Kunden verlassen sich auf unser zuverlässig sicheres Handeln, Lieferketten benötigen einheitlich hohe Sicherheitsstandards und die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen hierzu bildet den Rahmen unserer Geschäftstätigkeiten in sensiblen IT-Umgebungen.

## **BITTE BEACHTEN**

Wir geben vertrauliche Informationen nur an unternehmensinterne und -fremde Personen weiter, die diese auch benötigen und die zu deren Erhalt berechtigt sind („Kenntnis nur an den, den es angeht“).

Wir stellen sicher, dass eine angemessene Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnet wurde, bevor wir vertrauliche Informationen weitergeben.

Wir sperren Unterlagen mit vertraulichem Inhalt weg, wenn wir unseren Arbeitsplatz verlassen, und entsorgen physische Dokumente mit vertraulichen Informationen in sicheren Behältern oder durch Schreddern sowie elektronische Datenträger durch Rückgabe an die IT zum sicheren Löschen.

Wir halten uns an die Regelungen und Richtlinien, die ein Informationssicherheitsmanagementsystem erfordert. Wir unterstützen dabei die Maßnahmen, die als Basis für Zertifizierungen dienen, und die wir als Nachweis für unsere Geschäftspartner, Kunden und gesetzlich aus Compliancegründen benötigen.

## ➤ Kommunikation mit den Medien und im Internet.

Als börsennotiertes, international agierendes Unternehmen stehen wir im Fokus einer breiten Öffentlichkeit und unterliegen strengen gesetzlichen Anforderungen an die Veröffentlichung von Unternehmensangelegenheiten. Eine präzise, einheitliche und wahrheitsgemäße Kommunikation schafft ein zutreffendes Bild über unser Unternehmen in der Öffentlichkeit und ist somit wesentlicher Bestandteil integren Verhaltens.

### FALLBEISPIEL

Auf einer Fachmesse möchte ein Vertreter der Presse über die Hintergründe der Geschäftsentwicklung von Bechtle im Ausland diskutieren. Wie verhalte ich mich?

Sie weisen darauf hin, dass Sie verpflichtet sind, gegenüber Medien keine Informationen über Unternehmensangelegenheiten abzugeben, und verweisen stattdessen höflich auf die zuständige Pressestelle der Bechtle AG (Unternehmenskommunikation).

Die unternehmensbezogene Kommunikation mit der Öffentlichkeit wie Medien, Investoren oder Finanzanalysten erfolgt ausschließlich durch den Vorstand sowie die Bereiche Unternehmenskommunikation und Investor Relations. Darunter fällt insbesondere die Weitergabe von Finanzdaten, Informationen über Unfälle und Krisen, Fusionen und Übernahmen oder personelle Änderungen in der Führungsstruktur.

Für Meinungsäußerungen einzelner Mitarbeitender mit Unternehmensbezug gegenüber der Presse ist stets vorab eine Genehmigung des Bereichs Unternehmenskommunikation einzuholen.

Das gilt unabhängig davon, ob die Äußerungen positiv oder negativ für Bechtle ausgelegt werden können.

Die Präsentation des Unternehmens im Internet erfolgt ebenfalls in Abstimmung mit den Bereichen Unternehmenskommunikation und Investor Relations. Das gilt insbesondere für die Kommunikation über Bechtle in den sozialen Medien. Bei privaten Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit müssen Mitarbeitende eindeutig erkennbar machen, dass sie als Privatperson handeln.

Weitere Verhaltensregeln für die private Kommunikation von Mitarbeitenden über Bechtle im Internet regeln die Bechtle Social-Media-Leitlinien. Sie sind als Teil des Bechtle Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden verbindlich und Teil des Onboarding-Prozesses bei Neueinstellungen. Die Leitlinien sind in ihrer aktuellen Fassung über das Intranet für alle Mitarbeitenden abrufbar.

### BITTE BEACHTEN

Wir kommunizieren transparent und offen gegenüber unseren Stakeholdern und der interessierten Öffentlichkeit ausschließlich durch die hierfür vorgesehenen Unternehmensbereiche.

Wir verhalten uns bei persönlichen Meinungsäußerungen über Bechtle – insbesondere auch in sozialen Netzwerken – stets verantwortungsvoll und fair.



## > Insiderhandel.

Die Bechtle AG unterliegt als börsennotiertes Unternehmen besonderen kapitalmarktrechtlichen Vorschriften und Pflichten. Sie gelten für den gesamten Bechtle Konzern.

Als Mitarbeitende dürfen wir interne, nicht öffentliche Informationen über Bechtle nicht zur Erlangung direkter oder indirekter wirtschaftlicher Vorteile, insbesondere nicht zum Erwerb von Wertpapieren oder anderer Finanzinstrumente nutzen (Verbot sog. Insidergeschäfte).

Darüber hinaus sind bestimmte Eigengeschäfte von Mitgliedern der Geschäftsführung mit Wertpapieren oder anderen Finanzinstrumenten der Bechtle AG (sog. Directors' Dealings) von diesen und von Bechtle offenzulegen.

### FALLBEISPIEL

Durch eine an mich offensichtlich versehentlich zugestellte E-Mail erhalte ich zufällig Kenntnis davon, dass Bechtle den Zukauf eines bekannten IT-Dienstleisters plant. Wie verhalte ich mich?

Ich informiere den Absender der E-Mail über den Erhalt der E-Mail, lösche sie und bewahre Stillschweigen über die Information. Selbst wenn die Information Anreiz bietet, Wertpapiere zu erwerben, verzichte ich auf solcherlei Geschäfte.

Grundsätzlich ist es allen Mitarbeitenden der Bechtle Gruppe uneingeschränkt gestattet, mit Aktien oder sonstigen Wertpapieren der Bechtle AG zu handeln. Allen Mitarbeitenden ist es jedoch aufgrund gesetzlicher Vorschriften ausnahmslos untersagt, unter Verwendung einer Insiderinformation Wertpapiere insbesondere der Bechtle AG oder eines anderen Unternehmens der Bechtle

Gruppe auf eigene oder fremde Rechnung oder für einen anderen zu erwerben oder zu veräußern.

Auch die unbefugte Weitergabe der Insiderinformation oder die Empfehlung zum Erwerb/Verkauf von Wertpapieren aufgrund einer Insiderinformation ist gesetzlich verboten. Die Kommunikation zu Insiderinformationen muss sich auf Mitarbeitende beschränken, die sie für berechtigte geschäftliche Zwecke benötigen.

Unter einer Insiderinformation versteht man jede konkrete Information über nicht öffentlich bekannte Umstände, die geeignet ist, im Falle ihres öffentlichen Bekanntwerdens den Börsen- oder Marktpreis des Wertpapiers des betroffenen Unternehmens (in unserem Fall insbesondere der Bechtle AG) erheblich zu beeinflussen.

Zur weiteren Transparenz im Kapitalmarkt hat Bechtle für bestimmte Eigengeschäfte durch Führungskräfte und ihnen nahestehende Dritte mit Wertpapieren oder Finanzinstrumenten von Bechtle besondere gesetzliche Offenlegungspflichten. Derartige Geschäfte werden von der Führungskraft unverzüglich an Bechtle gemeldet. Die ergänzenden internen Richtlinien sind zu beachten.

Insiderhandel und der Verstoß gegen Meldepflichten können erhebliche strafrechtliche und zivilrechtliche Konsequenzen sowohl für den Mitarbeitenden, die Führungskraft als auch für das Unternehmen haben.

### BITTE BEACHTEN

Wir geben niemals unberechtigt Insiderinformationen an Dritte weiter.

Wir verwenden keine Insiderinformationen zum direkten oder indirekten Kauf oder Verkauf von Wertpapieren auf eigene oder fremde Rechnung.

# Verhalten gegenüber Mitarbeitenden.

Unsere Wertschätzung ist für alle Kolleg:innen gleich. Deshalb zeichnet sich die Bechtle Unternehmenskultur dadurch aus, dass alle Mitarbeitenden einander fair und offen sowie mit Verständnis und Toleranz begegnen. Entsprechend erwarten wir von jeder und jedem Einzelnen einen sachorientierten, freundlichen und fairen Umgang miteinander – auf allen Ebenen und in allen Unternehmensbereichen.

## FALLBEISPIEL

Seit mein Kollege seine sexuelle Orientierung und die Beziehung zu seinem Partner deutlich zum Ausdruck gebracht hat, ist er zum Gegenstand impliziter Botschaften und verächtlicher Witze seitens einiger Kolleg:innen geworden. Ohne sein Wissen kursieren unangemessene Kommentare, Anspielungen und Spitznamen, die nicht nur beleidigend sind, sondern auch das Arbeitsklima

und die Zusammenarbeit im Büro ruinieren. Was soll ich tun?

Bechtle setzt sich ganz entschieden für ein Arbeitsumfeld ein, das Unterschiede respektiert und frei von jeder Diskriminierung ist. Melden Sie den Umstand daher unbedingt Ihrer Führungskraft und dem Bechtle Compliance Board.

## ➤ Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards.

Unsere Bechtle Unternehmenskultur steht für ein ethisches Arbeitsumfeld, das frei von jeglicher Form der Diskriminierung oder des Missbrauchs ist. Als international agierender Konzern achtet Bechtle insbesondere die Grundsätze der internationalen Charta der Menschenrechte, die zehn Prinzipien des UN Global Compact, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sowie die Arbeits- und Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und das Prinzip der Sozialpartnerschaft.

Ungeachtet der Gleichwertigkeit aller Menschenrechte sind für Bechtle von besonderer Bedeutung:

- das Recht auf Chancengleichheit sowie das Recht auf Nichtdiskriminierung
- die Vermeidung jeglicher Form von Kinder- und Zwangsarbeit
- das Recht auf Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen
- eine gerechte Bezahlung sowie Zusatzleistungen gemäß den lokalen Marktbedingungen
- die Einhaltung geltender Regelungen zur Arbeitszeit

## > Umgang miteinander – Diskriminierungsverbot.

Kein Mitarbeitender darf aufgrund von Geschlecht, Alter, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, politischer Meinung, sexueller Orientierung, religiöser Überzeugung, sozialer Herkunft, körperlicher Konstitution oder sonstiger persönlicher Eigenschaften diskriminiert, d.h. ohne sachlichen Grund benachteiligt werden. Wir fordern jeden Mitarbeitenden auf, zu einer Atmosphäre respektvollen Miteinanders beizutragen, in der jegliche Art von persönlicher Belästigung ausgeschlossen wird – dazu gehören insbesondere Arbeitsplatzschikanen (Mobbing), unerwünschte sexuelle Annäherungen, unerwünschter Körperkontakt, unsittliche Angebote oder ein durch beleidigende Witze, Bemerkungen und Erniedrigungen beeinträchtigt Arbeitsumfeld.

## > Umgang mit internem Wissen.

Wir kommunizieren offen miteinander und tauschen Informationen selbstverständlich untereinander aus. Für die Tätigkeit relevantes Wissen darf nicht unrechtmäßig vorenthalten, verfälscht oder selektiv weitergegeben werden. Informationen sind richtig und vollständig an andere Bereiche weiterzugeben – immer vorausgesetzt, es liegen keine vorrangigen Interessen (z.B. Geheimhaltung) vor.

### **BITTE BEACHTEN**

Wir bauen Arbeitsbeziehungen auf, die durch Fairness, Gleichheit, Nicht-diskriminierung, Aufmerksamkeit und Respekt für die Würde des Menschen gekennzeichnet sind.

Wir dulden keine Übervorteilung oder Bevorzugung von Mitarbeitenden aus privaten Motiven.

Wir verbieten jede Art von sexueller Belästigung, gleich welcher Gestalt.

Wir lehnen alle Formen von Zwangs- und Kinderarbeit ab.

Wir respektieren die Arbeitnehmerrechte, darunter insbesondere die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen.

Wir fördern ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld.

# Verhalten gegenüber Umwelt und Gesellschaft.

Überall, wo wir tätig sind, verpflichten wir uns zu nachhaltigem Handeln und damit zu einer Minimierung der negativen Auswirkungen auf Umwelt und Klima. Nachhaltigkeit bedeutet für Bechtle auch, dass wir durch die Förderung sozialer Projekte das gesellschaftliche Umfeld in unserer Region mitgestalten.



## ➤ Klima- und Umweltschutz.

Der Schutz von Klima und Umwelt ist integraler Bestandteil unserer von Nachhaltigkeit geprägten Unternehmensentwicklung. Daher ist ein Leitmotiv unseres wirtschaftlichen Handelns der verantwortungsvolle und schonende Umgang mit der Umwelt und ihren Ressourcen. Auf diese Weise sichern wir langfristig den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens und tragen dazu dabei, für künftige Generationen gute Lebensbedingungen zu schaffen.

### FALLBEISPIEL

Während meiner Arbeit habe ich festgestellt, dass ein von mir verwendetes Gerät nach einem Sturz beschädigt ist und deshalb in kürzester Zeit eine umweltgefährdende Substanz freisetzen könnte. Ich sollte den Vorfall melden, bin aber spät dran für einen Termin mit einem Kunden. Kann ich die Meldung verschieben?

Nein, Sie müssen Ihre Führungskraft unverzüglich benachrichtigen, damit eventuell notwendige Sicherheitsmaßnahmen eingeleitet werden können und eine fachgerechte Beseitigung der Gefahr stattfindet.

### **Umweltschutz und Nachhaltigkeit.**

Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller anwendbaren Normen und Bestimmungen zum Umweltschutz. Darüber hinaus denken und wirtschaften wir zukunftsorientiert und bewerten sorgsam die Auswirkungen unseres geschäftlichen Handelns auf Umwelt und Klima mit dem Ziel, negativen Einfluss und Ressourcenverbrauch kontinuierlich zu reduzieren und zu vermeiden.

Dabei ist jeder Mitarbeitende in seinem unmittelbaren Arbeitsumfeld für den Schutz der Umwelt mitverantwortlich. Dies umfasst einen effizienten und sparsamen Umgang mit Energie und Verbrauchsmaterialien wie Wasser und Papier sowie die Einhaltung sämtlicher Vorgaben zum Umgang mit Abfällen an unseren Standorten. Auch bei der Zusammenarbeit mit Partnern, Produzenten, Lieferanten und Kunden spielen Ressourceneffizienz und ökologische Aspekte eine tragende Rolle.

Das betrifft insbesondere den kompletten Lebenszyklus von IT-Produkten in Bezug auf deren Herstellung, Verpackung, Nutzung und Entsorgung. Wir engagieren uns für eine kontinuierliche Verbesserung der Umweltbilanz der von uns angebotenen Produkte und Services. Bei der Gestaltung, Ausstattung und dem Betrieb unserer Standorte setzen wir zudem auf den Einsatz erneuerbarer Energien und fortschrittlicher Technologien zum Schutz der Umwelt.

### **BITTE BEACHTEN**

Wir betreiben im Rahmen unserer wirtschaftlichen Tätigkeit ein verantwortungsvolles Umweltmanagement und engagieren uns für Umweltschutz und Nachhaltigkeit.

Jeder und jede Einzelne von uns verpflichtet sich im Rahmen seiner und ihrer Aufgaben dazu, aktiv am Prozess der Risikovorbeugung und des Umweltschutzes teilzunehmen.

Es ist über die Einhaltung rechtlicher Vorgaben hinaus unser Ziel, gemeinsam mit Herstellern, Partnern und Kunden den bestmöglichen Beitrag zum Natur- und Umweltschutz zu leisten.

Wir veröffentlichen in diesem Kontext relevante Details in der jährlichen Nachhaltigkeitsberichterstattung im Rahmen des Geschäftsberichts.

## > Gesellschaftliche Verantwortung.

Zu nachhaltigem Handeln zählt für uns auch, im Bewusstsein unserer gesellschaftlichen Verantwortung durch selektive Förderung sozialer Projekte das gesellschaftliche Umfeld an unseren Standorten mitzugestalten. Dabei enthalten wir uns jeglicher politischer Betätigung.

Als global agierendes Wirtschaftsunternehmen mit unterschiedlichen geographischen Wurzeln bekennen wir uns zu unserer gesellschaftlichen Verantwortung in unserem regionalen Umfeld. Innerhalb transparenter Strukturen und klarer Verantwortlichkeiten fördern wir Projekte, die

zu unseren Unternehmenswerten passen, ohne hierfür Gegenleistungen zu erwarten. Sämtliche Zuwendungen erfolgen nach klaren Richtlinien, die unsere ethischen Standards und die rechtlichen Bestimmungen widerspiegeln.

Für Bechtle gilt dabei das Prinzip politischer Neutralität und Zurückhaltung. Wir unterstützen daher keine politischen Parteien bzw. Organisationen und Einrichtungen mit eindeutig politischem Bezug oder Zweck. So fördern wir auch weder direkt noch indirekt Kandidaten für öffentliche Ämter. Bei der Teilhabe von Mitarbeitenden an politisch-demokratischen Prozessen und sonstiger politischer Aktivitäten darf nicht der Eindruck erweckt werden, dass Bechtle als Unternehmen repräsentiert wird. Arbeitszeit oder Unternehmensmittel dürfen hierfür nicht verwendet werden.

### **BITTE BEACHTEN**

Wir treten für ein durch soziale und gesellschaftliche Verantwortung geprägtes Unternehmertum ein.

Wir fördern Projekte mit lokalen Schwerpunkten, die zu unseren Unternehmenswerten passen, ohne dabei von politischen Interessen geleitet zu sein.



# Geltung, Einhaltung und Umsetzung des Verhaltenskodex.

Der Verhaltenskodex in der jeweils aktuellen Fassung enthält Standards, die für alle Mitarbeitenden der Bechtle Gruppe verbindlich sind. Er soll dabei helfen, rechtliche und ethische Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen, Orientierung zu schaffen und so das Vertrauen in die Leistung und Integrität der Bechtle Gruppe weiter stärken.

## FALLBEISPIEL

Ich befinde mich in einer Situation, in der ich nicht klar beurteilen kann, wie ich mich richtig verhalten und entscheiden soll, weil keine der im Verhaltenskodex beschriebenen Sachverhalte so richtig zu meinem Fall passen. Was ist hier die richtige Vorgehensweise?

Es gibt keine Alternative zu persönlicher Integrität und gesundem Urteilsvermögen. Jeder Mitarbeitende, der sich einer schwierigen Situation ausgesetzt sieht, sollte sich zunächst folgende Fragen stellen:

- Ist meine Handlung oder Entscheidung legal?
- Entspricht sie unseren Werten und Leitlinien?
- Ist sie richtig und frei von persönlichen Interessen?
- Hält meine Handlung oder Entscheidung einer öffentlichen Prüfung (etwa der Wirkung einer Zeitungsmeldung) stand?
- Schützt meine Handlung oder Entscheidung den Ruf von Bechtle als Unternehmen mit hohen ethischen Standards?

Können alle Fragen mit „Ja“ beantwortet werden, dann ist die Handlung oder Entscheidung nach menschlichem Ermessen korrekt und stimmt mit dem Verhaltenskodex überein. Bei verbleibenden Fragen und Zweifeln beachten Sie unbedingt das Vier-Augen-Prinzip oder wenden sich an Ihre Führungskraft oder an das Bechtle Compliance Board.

## > Geltungsbereich.

Der vorliegende Verhaltenskodex gilt für den gesamten Bechtle Konzern, also für alle Mitarbeitenden der Bechtle AG, für sämtliche Mitarbeitenden aller Gesellschaften der Bechtle Gruppe sowie für den Vorstand der Bechtle AG und für alle Organe der Gesellschaften der Bechtle Gruppe.

## > Einführung des Verhaltenskodex und Umsetzungsverantwortlichkeit.

Der Bechtle Verhaltenskodex in der jeweils aktuellen Fassung steht im Intranet allen Mitarbeitenden zur Verfügung. Die Geschäftsführenden der Bechtle Gruppe werden zusätzlich per E-Mail über Aktualisierungen informiert. Es ist Aufgabe jeder Führungskraft, sicherzustellen, dass die ihr zugeordneten Mitarbeitenden Zugang zum Verhaltenskodex erhalten, seinen Inhalt kennen und befolgen. Die aktuelle Fassung des Verhaltenskodex ist auch auf der Website [bechtle.com](http://bechtle.com) als Download verfügbar.

## > Hinweise und Fragen.

Bechtle hat ein Compliance Board eingerichtet, das aus dem kompletten Vorstand der Bechtle AG und einer ständigen Vertretung des Fachbereichs Recht besteht. Fallbezogen können auch aus weiteren Fachressorts Vertreter:innen in das Compliance Board berufen werden. Das Gremium behält sich generell vor, stichprobenartige Kontrollen im Hinblick auf Einführung und Einhaltung des Verhaltenskodex durchzuführen. Das Bechtle Compliance Board ist über die zentralen Kontakte der Whistleblower-Hotline sowohl telefonisch als auch per E-Mail erreichbar.

### ZENTRALER KONTAKT FÜR HINWEISGEBER

Whistleblower-Hotline und Ansprechpartner  
bei allen Fragen zum Verhaltenskodex:

#### **Bechtle Compliance Board**

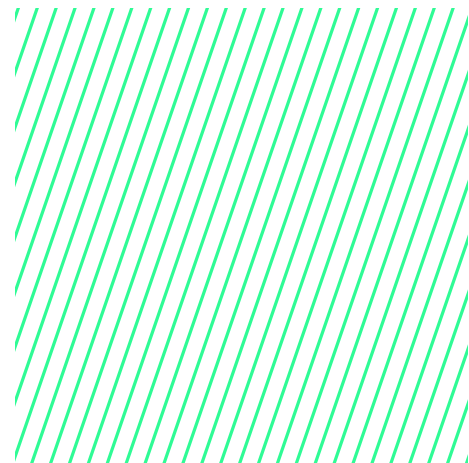
E-Mail [complianceboard@bechtle.com](mailto:complianceboard@bechtle.com)

Telefon +49 7132 981-4555



Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, kritische Themen offen und ohne Sorge vor Repressalien anzusprechen. Wenn also ein Verstoß gegen geltendes Recht, gegen diesen Verhaltenskodex oder andere Unternehmensleitlinien bekannt wird oder wenn Sie einen Verstoß vermuten, melden Sie ihn unbedingt umgehend. Bitte wenden Sie sich zunächst an Ihre direkte Führungskraft und besprechen Sie den Fall. Führungskräfte ermutigen zur offenen Aussprache, stehen ihren Mitarbeitenden zur Seite und gehen Verdachtsfällen und Bedenken fair und vorurteilsfrei nach. Sollte es nicht möglich sein, auf diesem Weg ein Anliegen mitzuteilen oder es zu besprechen (bspw., weil Sie vermuten, dass Ihre Führungskraft selbst Regelverstöße begangen haben könnte), wenden Sie sich jederzeit an das Compliance Board. Meldungen werden vertraulich – auf Wunsch auch anonym – behandelt, soweit das bei der Untersuchung der Angelegenheit und der entsprechenden Maßnahmen im Rahmen der Anforderungen unseres Unternehmens möglich ist.

Mitarbeitende, die in gutem Glauben Bedenken in Bezug auf Vorgänge im Unternehmen äußern oder Verdachtsfälle melden, erfahren deswegen keine Nachteile. Das gilt ausdrücklich auch dann, wenn sich die Bedenken oder der Verdacht als unbegründet erweisen sollten. „In gutem Glauben“ bedeutet, dass der Mitarbeitende überzeugt ist, dass seine Darstellung der Wahrheit entspricht. Wir dulden keine Einschüchterungsversuche oder Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Mitarbeitenden, die in gutem Glauben Rat suchen oder Verletzungen des Verhaltenskodex oder sonstige gesetzwidrige oder unethische Verhaltensweisen melden. Absichtliche Falschmeldungen, die dazu dienen, der anderen Person zu schaden, werden dagegen disziplinar verfolgt.



## > Verstöße und Sanktionen.

Das Compliance Board überprüft und bewertet mitgeteilte Verstöße und veranlasst geeignete Maßnahmen. Verstöße gegen geltendes Recht, gegen den Bechtle Verhaltenskodex oder gegen weitere Unternehmensleitlinien werden nicht toleriert. Je nach Schwere des Verstoßes können sie zu arbeits- und zivilrechtlichen Konsequenzen bis hin zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen. Bei Gesetzesverstößen drohen Schadenersatzforderungen, Bußgelder oder sogar Strafverfolgung.

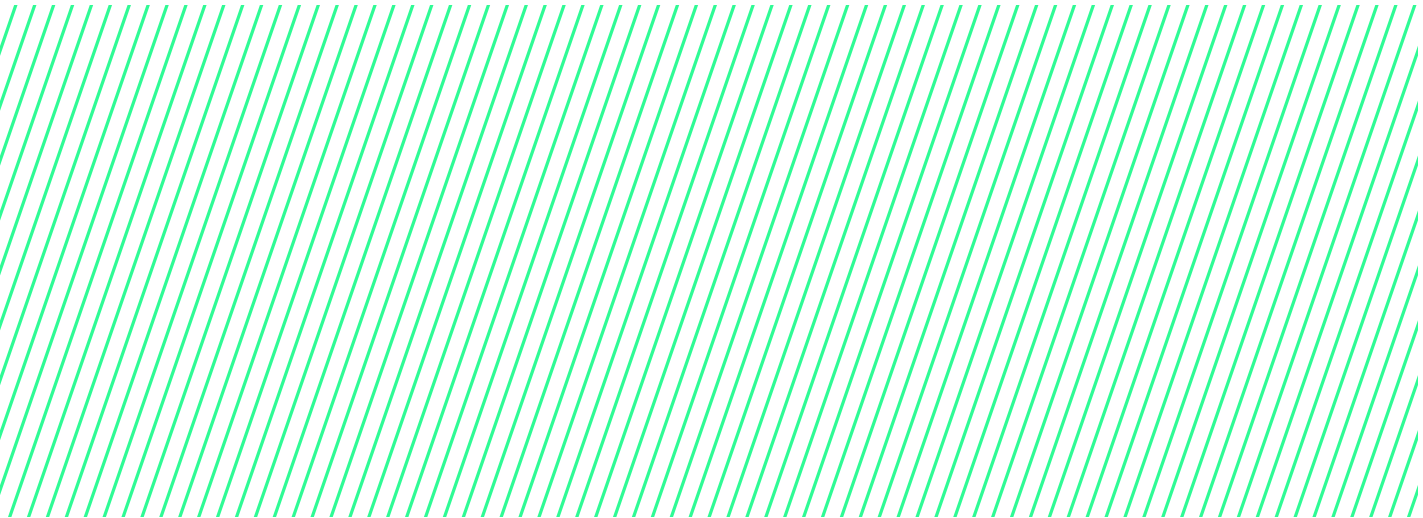
### **BITTE BEACHTEN**

Wir befolgen im Tagesgeschäft stets den Bechtle Verhaltenskodex, unsere Leitlinien sowie geltende Gesetze und Vorschriften. Wir setzen jedoch auch unseren gesunden Menschenverstand ein. Wenn uns etwas nicht richtig erscheint oder unser Unternehmen, unsere Kolleg:innen oder unsere Kunden gefährden könnte, melden wir den Fall.

In Zweifelsfällen setzen wir stets auf das Vier-Augen-Prinzip oder wenden uns an unsere Führungskraft oder an das Bechtle Compliance Board.

# Integrität ist unser Selbstverständnis.

*Ehrlichkeit. Gerechtigkeit. Vertrauenswürdigkeit.*



Stand: Dezember 2024

## **Bechtle AG**

Bechtle Platz 1, 74172 Neckarsulm

Telefon +49 7132 981-0

Telefax +49 7132 981-8000

[kontakt@bechtle.com](mailto:kontakt@bechtle.com), [bechtle.com](https://www.bechtle.com)

