

ENABLING PEOPLE IMPROVING BUSINESS

Verhaltenskodex „Code of Conduct“ PROVECTUS TECHNOLOGIES GMBH

Im Text wird – aus Gründen der einfacheren Sprache und ohne jede Diskriminierungsabsicht – ausschließlich die männliche Form verwendet. Grundsätzlich sind damit alle Geschlechter mit einbezogen.

Inhalt

1	Grundlegendes zu unserem Verhaltenskodex	3
1.1	Ziel dieses Kodex.....	3
1.2	Anwendung des Kodex	4
1.3	Ansprechpartner.....	4
2	Prinzipien des Verhaltenskodex	5
2.1	Umgang mit Mitarbeitern / Diskriminierung	5
2.2	Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien	5
2.3	Bestechung und Korruption	6
2.4	Geschenke und Einladungen	6
2.5	Schutz von Unternehmenseigentum	7
2.6	Interessenkonflikte	7
2.7	Daten- und Informationsschutz	8
2.8	Verhalten gegenüber Geschäftspartnern, Wettbewerbern und Dritten	9
2.9	Nachhaltigkeit, Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz.....	10
2.10	Spenden.....	11
2.11	Wertpapierrecht und Gesetze über Insiderhandel	11
2.12	Geistiges Eigentum / Lizenzvereinbarungen.....	11
2.13	Scientology und Terrorvereinigungen.....	12

1 Grundlegendes zu unserem Verhaltenskodex

Unternehmenskultur. Unser Erfolg und Ruf beruht neben unseren Werten, vor allem auf der Qualität unserer Dienstleistungen, unserer Innovationsfreude und der Initiative, Eigenverantwortung und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter.

Die Provectus-Werte-Matrix nimmt seit der Unternehmensgründung eine zentrale Rolle im Selbstverständnis der Provectus Technologies GmbH ein und ist bis heute der Einstieg in unsere Unternehmenspräsentation.



Als Unternehmen steht es für uns im Vordergrund, im täglichen Geschäftsleben fair und ethisch korrekt zu arbeiten und bestehende Gesetze einzuhalten. Wir möchten zusammen mit unseren Mitarbeitern nachhaltige Werte schaffen, die uns selbst, aber auch unseren Kunden und Geschäftspartnern zugutekommen.

Unser Ruf ist unser Kapital! Dieses Kapital kann durch unvernünftige Entscheidungen im Handumdrehen verspielt werden.

Deswegen fordern wir alle Mitarbeiter der Provectus Technologies GmbH, im Folgenden „Provectus“ genannt, auf, sich mit diesem Verhaltenskodex auseinander zu setzen und ihr Handeln an den hier dargelegten Grundsätzen auszurichten.

Gleiches erwarten wir von unseren Kunden, Beratern, Lieferanten und Dienstleistern, im Folgenden „Partner“ genannt.

1.1 ZIEL DIESES KODEX

Um zusammen auch zukünftig erfolgreich zu sein und wachsen zu können, müssen wir als Provectus bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sowie unseren Partnern verantwortungsvoll handeln, um das Verlangen nach Werten und Wertschätzung zu erfüllen und so auch weiterhin das Vertrauen und den Respekt unserer Beziehungen zu erhalten.

Dieser Verhaltenskodex soll eine Orientierung für das tägliche Handeln geben, die Verhaltensprinzipien der Provectus zusammenfassen und als Entscheidungshilfe und Anleitung zu angemessenem Verhalten

und Benehmen im Geschäftsverkehr dienen. Damit möchten wir unsere gesetzliche, soziale, geschäftliche, gesellschaftliche aber auch ethische Verantwortung erfüllen.

Wir sind davon überzeugt, dass Sie die erfolgreiche Weiterentwicklung unseres Unternehmens und unserer Geschäftsbeziehungen auch durch die **eigenverantwortliche** Berücksichtigung der Grundsätze dieses Verhaltenskodex unterstützen.

1.2 ANWENDUNG DES KODEX

Dieser Kodex gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, leitenden Angestellten und Geschäftsführer der Provectus, im Folgenden „Mitarbeiter“ genannt.

Er gilt ebenso für alle Partner und deren Mitarbeiter, egal ob Sie eigenständig oder im Namen von Provectus handeln. Dies geschieht entweder durch die Befolgung der Grundsätze dieses Kodex oder durch die Bereitstellung und Befolgung eines eigenen, vergleichbaren Kodex.

Jedes Verhalten und alle Entscheidungen, die im Geschäftsverkehr getätigt werden, müssen jederzeit den Prinzipien dieses Verhaltenskodex entsprechen. Bei Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex werden angemessene Maßnahmen ergriffen. Vorrangig wird hierbei versucht, dem Mitarbeiter oder Partner die Bedeutung der Werte zu erläutern und ihn dadurch zu einer Verhaltensänderung in der Zukunft zu bewegen.

Verstöße gegen die Grundprinzipien dieses Verhaltenskodex durch Mitarbeiter können zudem arbeits- oder disziplinarrechtliche Maßnahmen im Rahmen des geltenden Rechts nach sich ziehen. Durch Ihre Unterschrift bestätigen Sie als Mitarbeiter die Geltung dieser Prinzipien im Rahmen der arbeitsvertraglichen Regelungen zwischen Ihnen und der Provectus.

Verstöße gegen die Grundprinzipien dieses Verhaltenskodex durch Partner werden von uns nicht akzeptiert. Erlangen wir von solchen Verstößen Kenntnis, behalten wir uns eine Beendigung der weiteren Partnerschaft und ggf. weitere Schritte im Rahmen geltenden Rechts vor.

Alle hier aufgeführten Grundsätze sind in ihrer Bedeutung gleichwertig und weltweit gültig.

1.3 ANSPRECHPARTNER

Provectus Mitarbeiter oder Partner, die Fragen zum Verhaltenskodex haben oder eine mögliche Verletzung des Verhaltenskodex befürchten, können sich mit ihren Anliegen jederzeit an ihren Vorgesetzten oder an die Geschäftsführung der Provectus als Compliance Verantwortliche wenden.

Die Anliegen, Bedenken und Fragen im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex werden ernst genommen sowie vertraulich und zügig behandelt.

2 Prinzipien des Verhaltenskodex

2.1 UMGANG MIT MITARBEITERN / DISKRIMINIERUNG

Wir respektieren die international anerkannten Menschenrechte und unterstützen ihre Einhaltung.

Ebenso stehen wir für alle Grundrechte der Menschen ein, egal ob es um ihre Würde, die Vereinigungsfreiheit oder die freie Meinungsäußerung geht. Insbesondere die Gleichberechtigung ist in den Werten der Provectus Technologies GmbH fest verankert.

Jeder Mitarbeiter ein Recht auf faire Behandlung. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern einen Umgang mit anderen Mitarbeitern und Geschäftspartnern, der frei ist von jeglicher Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Familienstands, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, einer politischen Meinung, des Alters, der sexuellen Identität oder jedem anderen Grund, der auf anwendbaren Gesetzen und Vorschriften geschützten Eigenschaft beruht. Außerdem sind Kinderarbeit und Zwangsarbeit verboten und werden ausnahmslos abgelehnt.

2.2 EINHALTUNG VON GESETZEN UND RICHTLINIEN

Wir befolgen bei unserem Handeln Recht und Gesetz und halten interne Richtlinien und Vorgaben ein. Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion und geben Überblick und Orientierung bei der Anwendung der in ihrem Bereich maßgeblichen Rechtsvorschriften. Verstöße gegen rechtliche Bestimmungen können Sanktionen wie arbeitsrechtliche Maßnahmen, aber auch Schadensersatzverpflichtungen und sogar strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Beispiele:

- Gesetze zur Korruptionsbekämpfung
- Kartell- oder Wettbewerbsgesetze
- Umweltschutzgesetze
- Handelsgesetze
- Arbeitsgesetze
- Datenschutzgesetze
- Steuergesetze
- Etc.

2.3 BESTECHUNG UND KORRUPTION

Wir sind von der Qualität unserer Dienstleistungen und der Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter überzeugt und lehnen jede Art von Korruption oder Bestechung ab und unterstützen alle Aktivitäten zu deren Aufdeckung und Verhinderung.

Jede Form der unmittelbaren oder mittelbaren Bestechung oder Vorteilsnahme, mit dem Ziel eine geschäftliche Entscheidung zu beeinflussen, sei es durch Annahme oder durch Leisten von Zahlungen, Geschenken oder Zuwendungen jeder Art, ist unzulässig.

Zugleich ist es unseren Mitarbeitern untersagt, Geschenke von Dritten zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen, die bei dem Schenker die Hoffnung auf eine Bevorzugung begründen könnten.

Jeder Verstoß hiergegen kann nicht nur rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, sondern auch die Glaubwürdigkeit unseres Unternehmens beeinträchtigen.

Beispiele:

Ein Lieferant verspricht Ihnen eine Einladung zu einem Fußballspiel, wenn er einen Auftrag für eine gerade laufende Ausschreibung bekommt und gegenüber anderen Lieferanten bevorzugt wird. Die Annahme dieser Einladung ist **nicht** vereinbar mit dem Verhaltenskodex der Provectus.

2.4 GESCHENKE UND EINLADUNGEN

Geschenke und Zuwendungen entsprechen bis zu einem gewissen Umfang den üblichen Geschäftspraktiken. Sie können jedoch ein Interessenkonfliktpotenzial beinhalten und den guten Ruf der Provectus beschädigen.

Aus diesem Grund dürfen Geschenke und Einladungen nur gewährt oder angenommen werden, wenn diese als Geste der Höflichkeit allgemeinen Geschäftsgepflogenheiten entsprechen und die unsachgemäße Beeinflussung einer geschäftlichen Entscheidung oder einer Amtshandlung von vornherein ausgeschlossen werden kann.

Es ist zudem zu beachten, dass Geschenke und Einladungen ab einem bestimmten Wert als steuerpflichtige geldwerte Vorteile angesehen werden. Als Mitarbeiter müssen Sie sicherstellen, dass die anwendbaren steuerlichen Vorschriften strikt eingehalten werden. Bei Zweifeln wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsführung.

Das Anbieten, Gewähren, Fordern oder Annehmen von Bargeld oder Zuwendungen, die Bargeldcharakter haben, ist niemals zulässig.

Entsprechend den hier vorgegebenen Rahmenbedingungen ist folgendes zulässig:

- Einladungen zum Geschäftsessen dürfen angenommen werden, sofern Sie sich in einem üblichen Rahmen bewegen. Bei Unklarheiten ziehen Sie bitte Ihren Vorgesetzten zu Rate.
- Werbe- und Höflichkeitsgeschenke unter 35 € dürfen angenommen werden. Höherwertige Geschenke müssen dem Vorgesetzten gemeldet werden.
- Einladungen zu Veranstaltungen dürfen nur nach Genehmigung durch den Vorgesetzten oder die Geschäftsführung angenommen werden und müssen sich in einem angemessenen und üblichen Rahmen bewegen.

Beispiele:

- Ein Kunde oder Partner lädt Sie nach erfolgreichem Projektabschluss zu einem Abendessen in ein Steakhouse ein. Dürfen Sie diese Einladung annehmen? **Ja**, da Geschäftsessen erlaubt sind und dies ein angemessenes Umfeld ist.
- Ein Lieferant lädt Sie und Ihre Frau aufgrund der guten Zusammenarbeit zu einer Veranstaltung für ein Wochenende in eine andere Stadt ein und übernimmt hier sämtliche Kosten. Dürfen Sie diese Einladung annehmen? **Nein**, da diese Einladung den angemessenen und üblichen Rahmen deutlich überschreitet. Zudem muss diese Einladung dem Vorgesetzten gemeldet werden.
- Ein Lieferant lädt Sie aufgrund der guten Zusammenarbeit zu einem Fußballspiel ein und übernimmt die Ticketkosten. Dürfen Sie diese Einladung annehmen? **Ja**, sofern Sie dies mit Ihrem Vorgesetzten abgestimmt haben und der Wert sich in einem angemessenen Rahmen bewegt.

2.5 SCHUTZ VON UNTERNEHMENSEIGENTUM

Wir stellen unseren Mitarbeitern Geräte und Betriebsmittel zur Verfügung, die sie für die Erfüllung ihrer Aufgaben im Unternehmen benötigen. Wir vertrauen darauf, dass unsere Mitarbeiter verantwortungsvoll und sparsam mit den überlassenen Ressourcen umgehen.

Das Unternehmenseigentum und die sonstigen Vermögenswerte des Unternehmens sind für den vorgesehenen Geschäftszweck zu verwenden. Eine missbräuchliche Nutzung, z. B. für unbefugte private oder für illegale Zwecke, ist unzulässig. In jedem Fall ist es unseren Mitarbeitern untersagt, unser IT-System dazu zu nutzen, gesetzlich verbotene Inhalte im Netz anzusehen, sie zu speichern oder zu versenden.

2.6 INTERESSENKONFLIKTE

Mitarbeiter können Entscheidungssituationen ausgesetzt sein, in denen unsere Unternehmensinteressen nicht mit ihren persönlichen Interessen im Einklang stehen. Die eigene Stellung im Unternehmen darf von dem Einzelnen nicht zum eigenen Vorteil oder dem Vorteil der eigenen Familie oder von Freunden missbraucht werden. Geschäftspartner dürfen nicht aus privatem Interesse bevorzugt werden.

Solche Interessenkonflikte können dazu führen, dass Entscheidungen nicht mehr unbefangen im Sinne des Unternehmens getroffen werden. Mitarbeiter, die sich in einem möglichen oder tatsächlichen Interessenkonflikt befinden, sind daher verpflichtet, ihren Vorgesetzten unverzüglich in Kenntnis zu setzen und das weitere Vorgehen abzustimmen.

Beispiele:

Du bist Projektleiter eines komplexen IT Projektes und stehst plötzlich vor dem Dilemma, dass ein Lieferant das begonnene Teilgewerk nicht in der benötigten Qualität/Zeit liefern kann. Um nicht in Verzug zu geraten, muss schnellstmöglich ein geeigneter Nachfolger gefunden werden. Zufällig betreibt Dein Schwager ein Geschäft, das für seine schnelle und zuverlässige Arbeit bekannt ist. Kannst Du – unter Einbindung des Provectus Einkaufs – Deinen Schwager beauftragen?

Im Falle der Beauftragung Deines Schwagers könnte der Eindruck entstehen, diese erfolge ausschließlich aufgrund der familiären Beziehung. Du solltest Deinen Vorgesetzten über alle Umstände des Falles unterrichten und darum bitten, von der Entscheidung, welcher Ersatzlieferant beauftragt wird, entbunden zu werden. Zudem sollten in jedem Fall auch entsprechende Vergleichsangebote eingeholt werden. So kann der Anschein eines Interessenkonflikts vermieden werden.

2.7 DATEN- UND INFORMATIONSSCHUTZ

Wir achten die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiter und Partner. Personenbezogene Daten unserer Mitarbeiter und Partner werden nur nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen erhoben, verarbeitet und genutzt. Hierzu gehört, dass wir personenbezogene Daten sicher aufbewahren, um sie vor dem unberechtigten Zugriff Dritter zu schützen.

Informationen, die nicht öffentlich bekannt gegeben worden sind, sind im Zweifel vertraulich. Vertrauliche Informationen sind nur für die genannten Empfänger, nicht aber zur internen oder externen Verbreitung (einschließlich über soziale Medien) bestimmt.

Informationen, die wir von unseren Partnern bekommen, können gesetzlichen oder vertraglichen Geheimhaltungspflichten unterliegen und dürfen in diesem Fall nur zu dem vereinbarten Zweck verwendet werden. Umgekehrt vertrauen wir ebenso darauf, dass unsere Partner mit ihnen anvertrauten Provectus-Unterlagen sorgfältig umgehen und verpflichten unsere Partner hierzu.

Getroffene Verpflichtungen oder Vereinbarungen zu besonderer Geheimhaltung werden jederzeit beachtet. Provectus sorgt für geeignete Maßnahmen, um den Schutz von geheimhaltungsbedürftigen Informationen zu gewährleisten.

Die Pflicht zum vertraulichen Umgang mit Informationen besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

Zu Gewährleistung der Sicherheit haben wir den Datenschutz und das Sicherheitsmanagement strukturell und prozessual in unserem Unternehmen verankert. Um für unsere Kunden und Partner zudem dem hohen Anspruch an Daten- und Informationssicherheit gerecht zu werden, sind wir nach ISO 27001 zertifiziert.

Beispiele:

- Unserer Kunden verpflichten uns in vielen Fällen zur Geheimhaltung der uns im Rahmen unserer Beauftragung zur Verfügung gestellten Dokumente. Bevor Du also Dokumente einfach an andere Mitarbeiter oder Dritte weiterleitest, solltest Du in jedem Fall prüfen, ob dies für das Dokument zulässig ist.

Ist dies nicht der Fall und die Dritte Person publiziert zum Beispiel Teile daraus in der öffentlichen Presse, kann dies sowohl für uns als Provectus einen immensen Schaden verursachen, aber auch zivil- und strafrechtliche Auswirkung für Dich in Person haben, da Du Dich vertraglich zur Geheimhaltung verpflichtet hast.

- Du arbeitest in der Personalabteilung und hast Zugang zu personenbezogenen Informationen, welche Du gerne einem Kollegen weiterleiten möchtest. Ist das ok?

Aufgrund Deiner Tätigkeit in der Personalabteilung muss Provectus sicherstellen, dass personenbezogene Informationen geschützt werden. Du bist verpflichtet, solche Informationen vertraulich zu behandeln und sie, falls und soweit dies nach den anwendbaren Gesetzen zulässig ist, nur Kollegen weiterzugeben, die sie für ihre Arbeit und den bei der Datenerhebung verfolgten Zweck benötigen.

2.8 VERHALTEN GEGENÜBER GESCHÄFTSPARTNERN, WETTBEWERBERN UND DRITTEN

Wettbewerbsgesetze – auch Kartellgesetze genannt – dienen zum Schutz des freien Wettbewerbs. Sie untersagen Geschäftsverhalten, das auf Verhinderung, Einschränkung oder Verzerrung des Wettbewerbs abzielt oder dies bewirkt.

Wir behandeln im Geschäftsverkehr alle unsere Partner fair und mit Respekt und beachten alle anwendbaren Wettbewerbsregeln. Wir sind ein zuverlässiger Geschäftspartner und halten uns an unsere vertraglich übernommenen Verpflichtungen. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie Geschäftsentscheidungen auf der Basis sorgfältiger, kaufmännisch nachvollziehbarer Risiko- und Nutzenanalysen treffen. Dazu gehört auch, dass wir die Integrität unserer Partner prüfen, wenn hierzu aufgrund der Umstände des Einzelfalls Anlass besteht.

Absprachen mit Konkurrenten und Partnern, die den fairen Wettbewerb beeinträchtigen, sind verboten. Wettbewerbsbeschränkende Maßnahmen sind beispielsweise Preisabsprachen oder die Aufteilung von Verkaufsgebieten oder sonstige Vereinbarungen, die den Wettbewerb unterdrücken oder einschränken können.

Wir halten die geltenden Gesetze und entsprechenden Vorschriften im Hinblick auf Handel, Import, Export und Geldwäsche in allen Rechtssystemen ein, in denen wir geschäftlich aktiv sind und halten uns an geltende staatlich verhängte Wirtschaftssanktionen und Handelsembargos.

Beispiele:

- Wir sind zur Teilnahme an einer Ausschreibung eingeladen. Bei einem Treffen auf einer Konferenz vereinbare ich mit einem Konkurrenten, nicht an der Ausschreibung teilzunehmen, wenn er im Gegenzuge auf eine Angebotsabgabe bei einer anderen Ausschreibung verzichtet. Ist das zulässig? **Nein!** Dieses Verhalten ist wettbewerbswidrig und verletzt das Kartellrecht.
- Ich arbeite in der Marketingabteilung und weiß, dass ein Wettbewerber Kunden hohe Rabatte gewährt, um seinen Marktanteil zu erhöhen. Darf ich mich mit diesem in Verbindung setzen und Verkaufspreise sowie eine Aufteilung bestimmter Kunden und Marktsegmente vereinbaren? **Nein!** Das gemeinsame Vereinbaren von Verkaufs- oder Einkaufspreisen sowie die Aufteilung von Kunden und Marktsegmenten ist eine schwere Verletzung des Wettbewerbsrechts.

2.9 NACHHALTIGKEIT, ARBEITSSICHERHEIT, GESUNDHEITS- UND UMWELTSCHUTZ

Provectus strebt in allen Bereichen einen optimalen Verbrauch von Energie-, Material- und Ressourcen und damit nachhaltiges Wirtschaften an. Die Einhaltung der Gesetze zum Schutz der Umwelt ist selbstverständlich.

Unser wirtschaftlicher Erfolg basiert auf der Motivation unserer Mitarbeiter und der Begeisterung, mit der sie ihrer Arbeit nachgehen. Wir übernehmen Verantwortung für unsere Mitarbeiter und sind bestrebt, ihnen ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten. Wir setzen uns für die Schaffung und Gestaltung einer sicheren, geschützten und gesunden Arbeitsumgebung ein. Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften, sowie Arbeitsgesetze und Richtlinien werden eingehalten.

Beispiele:

- Unsere neuen Büroräume sind unter dem Nachhaltigkeitsaspekt gebaut und mit dem Gütesiegel „Silber“ nach DGSB zertifiziert. Es dient der objektiven Beschreibung und Bewertung der Nachhaltigkeit von Gebäuden und Quartieren und erfüllt einen sehr hohen Standard.
- Die noris Networks AG baut in Aschheim ein neues Hochsicherheitsrechenzentrum und wurde bereits mit dem Deutschen Rechenzentrumspreis 2016 in der Kategorie "Neu gebaute energie- und ressourceneffiziente Rechenzentren" ausgezeichnet. Dies ist mit ausschlaggebend, dass die Provectus seine IT Infrastruktur Services zukünftig nur aus diesem und anderen ähnlich hoch zertifizierten Rechenzentren erbringen lässt.

2.10 SPENDEN

Spenden werden nur dann vergeben, wenn Empfänger und Verwendung bekannt sind. Zahlungen auf Privatkonten sind nicht statthaft.

Im Namen von Provectus dürfen keine direkten oder indirekten politischen Spenden an Wahlbewerber, Amtsinhaber oder politische Parteien vorgenommen werden.

Provectus beteiligt sich nicht an parteipolitischen Aktivitäten. Mitarbeitern steht es aber frei, sich in ihrer Freizeit im rechtlich zulässigen Rahmen politisch zu engagieren. Provectus begrüßt das staatsbürgerliche wie auch karitative und soziale Engagement seiner Mitarbeiter.

2.11 WERTPAPIERRECHT UND GESETZE ÜBER INSIDERHANDEL

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit erbringen wir auch Dienstleistungen für börsennotierte Unternehmen.

Wenn Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit wesentliche, nichtöffentliche Informationen (auch als „Insider Informationen“ bezeichnet) erlangen, dürfen Sie mit Wertpapieren des betroffenen Unternehmens, auf das sich die Informationen beziehen, nicht handeln. Sie dürfen auch keine andere Handlung unternehmen, um den Vorteil von wesentlichen Informationen zu nutzen oder an andere weiterzugeben (einen „Tipp“ geben), die sie aufgrund Ihrer Beziehung erhalten haben, bis diese der allgemeinen Öffentlichkeit zugänglich gemacht wurden.

Diese Einschränkungen gelten auch für Ehegatten und Familienmitglieder.

Beispiele:

Ein Kunde beabsichtigt, ein Unternehmen zu erwerben. Ich gehöre einer Arbeitsgruppe an, die die technische Anbindung vorbereitet und habe Zugriff auf Daten und Informationen dieser Transaktion. Da sich die Transaktion positiv auf den Aktienkurs des Unternehmens auswirken wird, gelten Informationen hierzu als Insiderinformation. Mein Freund diskutiert mit mir über Entwicklungen in der Branche. Darf ich Informationen über die Transaktion an ihn weitergeben?

Nein! Die Weitergabe dieser Information wäre nicht nur ein Verstoß gegen Ihre Geheimhaltungspflichten, sondern könnte auch dazu führen, dass Du und Dein Freund strafrechtlich verfolgt werden, falls er die Information nutzt, um Beteiligungspapiere des Zielunternehmens zu kaufen. Dies wäre Insiderhandel, der in den meisten Ländern strafbar ist.

2.12 GEISTIGES EIGENTUM / LIZENZVEREINBARUNGEN

Wir respektieren die Gesetze und Vereinbarungen über das geistige Eigentum, Marken und Urheberrecht, sowie Lizenzvereinbarungen und erwarten dies auch von unseren Partnern.

Bitte beachten Sie außerdem, dass alle Dokumente, Dateien, Unterlagen und Berichte, die im Rahmen Ihres Arbeitsverhältnisses erlangen oder erstellen, Eigentum der Provectus GmbH sind und möglicherweise speziellen Vereinbarungen unterliegen.

Technologietransfer und die Weitergabe von Know-how haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte geschützt sind.

Beispiele:

- Du setzt für eine Testumgebung NFR Lizenzen eines Herstellers ein. Der Kunde möchte nun mit dieser Umgebung in Produktion gehen, hat aber seine bestellten Lizenzen noch nicht geliefert bekommen und bittet darum, vorübergehend die NFR Lizenzen verwenden zu dürfen. Ist dies erlaubt?

Nein, außer der Hersteller willigt in diesem Fall schriftlich ein. Die Lizenzbedingungen verbieten solch einen Einsatz.

- Du entwickelst für einen Kunden ein Tool, um Administrationsprozesse zu vereinfachen. Nach der Fertigstellung erfährt ein weiterer Kunde davon und fragt bei Dir an, ob Du Ihm das Tool zur Verfügung stellen kannst. Ist dies erlaubt?

Nein, da in vielen Fällen eine Kundenvereinbarung besteht, welche die Weitergabe solcher Tools verbietet. Tritt solch ein Fall ein, muss dies immer individuell mit Deinem Vorgesetzten geprüft werden.

2.13 SCIENTOLOGY UND TERRORVEREINIGUNGEN

Wir respektieren die freie und gleichberechtigte Ausübung der Religionen.

Die Technologie von L. Ron Hubbard ist für uns jedoch keine Religion. Sie zielt im Gegenteil darauf ab, unfrei und abhängig zu werden. Wir distanzieren uns von dieser Technologie und wenden diese weder an, noch lehren wir sie oder verbreiten sie in sonstiger Weise. Dies erwarten wir in selbiger Weise von unseren Mitarbeitern und Partnern.

Beispiele:

Du wirst an der Münchner Freiheit von Scientology-Mitarbeitern angesprochen und besuchst einen von ihnen angebotenen Kurs. Ist dies erlaubt?

Nein, bereits der Besuch von solchen Kursen wird von uns abgelehnt.

Zudem lehnen wir jegliche Mitwirkung in und Unterstützung von nationalen sowie internationalen Terrorgruppen und -vereinigungen jeglicher Art ab, da sie nicht mit unseren Grundwerten und den international anerkannten Menschenrechten kompatibel sind. Auch dies wird ebenso von unseren Mitarbeitern und Partnern erwartet.