



 **Proalpha Group**

Proalpha Group
Code of Conduct

EINFÜHRUNG: EINE NACHRICHT UNSERES CEO	03
ANWENDUNGSBEREICH	05
WIR HALTEN UNS AN GESETZE	06

UNSERE VERANTWORTUNG ALS MITGLIED DER GESELLSCHAFT 07

Wir achten Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards	08
Wir stehen für Chancengleichheit und Vielfalt, wir belästigen und diskriminieren niemanden	08
Wir pflegen einen respektvollen und partnerschaftlichen Umgang miteinander	09
Wir übernehmen Verantwortung, kommunizieren effektiv und fördern Eigeninitiative	10
Wir leben vorbildliche Führung durch Kommunikation, Förderung und Transparenz ..	10
Wir verpflichten uns zu Umweltschutz, Nachhaltigkeit und verantwortungsvollem Handeln	11
Wir verpflichten uns zu rechtmäßigem und angemessenem Sponsoring und Spendenverhalten	11
Wir beachten die Standards zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	11

UNSERE VERANTWORTUNG ALS GESCHÄFTSPARTNER 12

Wir vermeiden Interessenkonflikte in unseren Geschäftsbeziehungen	13
Wir vermeiden jedwede Form der Korruption oder Bestechlichkeit	13
Wir respektieren und fördern den fairen und freien Wettbewerb	14
Wir beteiligen uns nicht an Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung	14
Wir halten die Exportkontrollvorschriften ein	15
Wir führen ordnungsgemäße Aufzeichnungen und erfüllen unsere steuer- und zollrechtlichen Pflichten	15
Wir kommunizieren verantwortungsbewusst	15
Wir verpflichten uns zu nachvollziehbaren und unparteiischen Beschaffungsprozessen	16

UNSERE VERANTWORTUNG AM ARBEITSPLATZ17

Wir achten auf effiziente Arbeitszeitgestaltung und strukturierte Organisation	18
Wir pflegen eine respektvolle interne Kommunikation	18
Wir schätzen konstruktives Feedback	19
Wir fördern kontinuierliche Verbesserung und Kundenzufriedenheit	19
Wir verhalten uns professionell	19
Wir schützen personenbezogene Daten	19
Wir schützen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie andere vertrauliche und interne Informationen	20
Wir sichern unsere IT-Systeme	20
Wir behandeln das Eigentum und die Ressourcen von Proalpha sorgfältig	20
Wir vermeiden persönliche Interessenskonflikte	21

UNSER UMGANG MIT COMPLIANCE HINWEISEN UND DER SCHUTZ HINWEISGEBENDER PERSONEN 22

Wie wir Compliance Hinweise melden und damit umgehen	23
Wir schützen hinweisgebende Personen und halten uns an den Grundsatz der Unschuldsvermutung	24
Wie wir mit Compliance Verstößen umgehen	24



Eine Nachricht
unseres CEO

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit mehr als 2.000 Menschen in unserer wachsenden Organisation arbeiten wir täglich daran, unsere Kunden erfolgreicher zu machen. Heute möchte ich Euch die überarbeitete Fassung des Code of Conducts der Proalpha Group vorstellen. Dieser Verhaltenskodex ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und legt die ethischen und sozialen Verhaltensstandards fest, die wir von jedem Mitarbeiter erwarten.

Unsere Wettbewerbsstärke beruht auf der Nähe zu unseren Kunden, die wir alle gemeinsam verkörpern. Unsere gemeinsamen Werte wie Integrität, Respekt, Loyalität, Vielfalt, Offenheit und Zielstrebigkeit sind hierbei entscheidend. Wir müssen unsere Ziele so erreichen, dass sie mit unserem Wertesystem und den Erwartungen unserer Kunden übereinstimmen.

Die Reputation der Proalpha Group ist eines unserer wertvollsten Güter. Daher sind Unabhängigkeit, Integrität und Legalität die Leitgedanken unseres Code of Conducts. Führungskräfte müssen auf die Einhaltung des Code of Conducts achten und als Vorbilder agieren, indem sie die Prinzipien aktiv vorleben und kommunizieren.

Compliance-Verstöße können erhebliche Folgen für die Proalpha Group haben. Die Einhaltung der Compliance-Vorgaben schützt uns alle. Wenn ihr von Compliance-Verstößen erfahrt, nutzt die zur Verfügung stehenden Meldemöglichkeiten.

Führungskräfte haben eine besondere und verantwortungsvolle Rolle: Sie müssen regelwidrigem Verhalten vorbeugen, ihre Mitarbeiter schützen und das Unternehmen integer repräsentieren. Der Code of Conduct dient als Orientierung und zeigt mögliche Risiko- und Konfliktbereiche auf.

Die Einhaltung des Code of Conducts ist für uns alle verbindlich. Verstöße werden nicht toleriert und können angemessene Konsequenzen nach sich ziehen. Jeder von uns ist dafür verantwortlich, sich mit den Inhalten des Code of Conducts vertraut zu machen und ihn bei Entscheidungen zu berücksichtigen. Bei Zweifeln wendet Euch bitte an Eure Vorgesetzten oder das Compliance Office.

Unser Unternehmenserfolg hängt von unserer kollektiven Verpflichtung ab, ehrlich, integer und ethisch korrekt zu handeln. Dazu gehört auch wahrheitsgemäßes, umfassendes und rechtzeitiges Berichten und Kommunizieren. Unser gemeinsames Ziel ist es, Verantwortung für unser Unternehmen zu übernehmen und die Reputation unserer Marke zu schützen. Dabei sind wir uns der ökonomischen, sozialen und ökologischen Auswirkungen unseres Handelns bewusst.

Unser Code of Conduct basiert auf drei Hauptbereichen: Unsere Verantwortung als Mitglied der Gesellschaft, unsere Verantwortung als Geschäftspartner und unsere Verantwortung am Arbeitsplatz. Gemeinsam wollen wir diese Grundsätze in unserer täglichen Arbeit verankern und das Vertrauen unserer Kunden, Partner, Investoren und der Gesellschaft gewinnen und erhalten.

Ich danke Euch im Voraus für Eure uneingeschränkte Unterstützung bei der Umsetzung unseres Code of Conducts und wünsche Euch weiterhin viel Erfolg und Freude bei Eurer Arbeit.

Viele Grüße
Eric



Anwendungsbereich

Nachfolgender Code of Conduct ist konzernweit gültig. In Ländern, in denen die lokale Gesetzgebung strengere als die in diesen Grundsätzen enthaltenen Vorschriften aufweist, gilt die lokale Gesetzgebung vorrangig.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Text in der Regel die männliche Form verwendet. Diese Entscheidung dient ausschließlich der sprachlichen Vereinfachung und Klarheit und umfasst selbstverständlich Menschen aller Geschlechter und

Identitäten. Soweit von Proalpha gesprochen wird, bezieht sich dies immer auf alle Konzerngesellschaften.

Wir halten uns an Gesetze

Wir bei Proalpha beachten bei allen geschäftlichen Entscheidungen und Handlungen die geltenden Gesetze im In- und Ausland und lehnen unlautere Geschäftspraktiken ab.

Eine nachhaltige geschäftliche Zusammenarbeit zum Nutzen aller kann es nur bei einem fairen Wettbewerb und strikter Einhaltung der Rechtsordnung geben. Korruption, Absprachen unter Konkurrenten, Untreue, Betrug und ähnliche Gesetzesverstöße verzerren den Wettbewerb, führen zu höheren Kosten, können mit erheblichen Strafzahlungen und Reputationsschäden verbunden sein und gefährden letztlich auch die Arbeitsplätze bei Proalpha.

Was bedeutet das für Dich?

- Informiere Dich regelmäßig über bei Proalpha anwendbare Vorschriften und Vorgaben (einschließlich dieses Code of Conducts und der geltenden Richtlinien) und halte diese ein.
- Bewerte jedes berufliche Verhalten dahingehend, ob es mit dem Code of Conduct, den Unternehmensrichtlinien und allen anwendbaren Gesetzen und Vorschriften im Einklang steht.

Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion. Sie tragen Verantwortung für das eigene Verhalten und das Verhalten der Mitarbeiter in ihrem Zuständigkeitsbereich ebenso wie für die ordnungsgemäße Einhaltung aller dort zur Vermeidung von Reputations- und Rechtsrisiken vorgesehenen Verfahren.



Wir bei Proalpha tolerieren keine Gesetzesverstöße und ergreifen – unabhängig von den im Gesetz vorgesehenen Sanktionen – entsprechende disziplinarische Maßnahmen wegen der Verletzung gesetzlicher und/oder arbeitsvertraglicher Pflichten.

Unsere Verantwortung als Mitglied der Gesellschaft



Unsere Verantwortung als Mitglied der Gesellschaft



Wir achten Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards

Wir bei Proalpha achten, schützen und fördern die weltweit geltenden Vorschriften zum Schutz der Menschenrechte.

Proalpha verfolgt innerhalb des Unternehmens, bei allen unseren Tätigkeiten sowie in der gesamten Lieferkette eine Null-Toleranz-Politik gegenüber sämtlichen Verstößen gegen Menschenrechte.

Auch im Rahmen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) sowie vergleichbarer europäischer und internationaler Regelwerke tragen wir Verantwortung für die

Achtung von Menschenrechten und Umweltstandards entlang unserer Wertschöpfungskette. Jeder Mitarbeitende unterstützt durch aufmerksames Handeln und die Nutzung der Hinweisgeberkanäle die frühzeitige Identifikation und Vermeidung von Risiken.

Ausdrücklich hervorzuheben ist unsere Verantwortung zur Einhaltung des Verbotes jedweder Form von Zwangsarbeit, Sklaverei und Menschenhandel, des Verbotes von Kinderarbeit und des Verbotes jeglicher Form von Diskriminierung sowie zur Beachtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen und zur Gewährleistung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfeldes.

Wir stehen für Chancengleichheit und Vielfalt, wir belästigen und diskriminieren niemanden

Wir bei Proalpha behandeln jeden Menschen so, wie wir selbst behandelt werden möchten: mit Respekt, Fairness und Wertschätzung für Vielfalt. Wir tolerieren keine Form von Diskriminierung, Rassismus, Belästigung oder Mobbing.

Proalpha ist ein globales Unternehmen, das in verschiedenen Ländern mit unterschiedlichen Kulturen tätig ist. Menschen mit unterschiedlicher ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung, Sprache, Geschlecht oder sexueller Identität sind für uns eine Bereicherung. Niemand darf aufgrund eines dieser Merkmale direkt oder indirekt diskriminiert, sexuell belästigt oder persönlich herabgesetzt werden.

Im Rahmen der strategischen Ausrichtung ist es Ziel des Unternehmens, internationale Märkte zu erschließen und Partnerschaften auszubauen. Im Zuge dessen, bauen wir unsere Sprachkenntnisse vermehrt aus und erkennen die englische Sprache als Unternehmenssprache und somit als wichtiges Instrument zur Inklusion an.

Wenn wir davon ausgehen, ein Kollege sei diskriminiert oder belästigt worden, melden wir dieses Fehlverhalten unserem Vorgesetzten, People & Culture, der Geschäftsführung oder auch anonym über unsere Whistleblower Hotline.



Wir verpflichten uns strikt zur Gleichbehandlung aller Mitarbeiter und aller qualifizierten Bewerber um einen Arbeitsplatz. Entscheidungen zum Abschluss eines Arbeitsvertrages und zur Gestaltung des Beschäftigungsverhältnisses basieren ausschließlich auf sachlichen Gründen wie Qualifikation, nachgewiesenen Fähigkeiten und Leistungen. Wir achten darauf, dass wir im Einklang mit dem Arbeitsrecht des jeweiligen Staates/Landes handeln.

Wir setzen uns für gleiche Beschäftigungschancen für alle ein, unabhängig ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung, Geschlecht oder sexueller Identität. Die Pflicht zur Gleichbehandlung bezieht sich auf sämtliche Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses einschließlich Beförderung, Versetzung, Schulungsmaßnahmen und Vergütung, soweit nicht sachliche Gründe für eine unterschiedliche Behandlung sprechen. Wir halten uns an das gesetzliche Maßregelverbot, wenn Mitarbeiter ihre Rechte wahrnehmen. Wer in gutem Glauben auf Probleme oder Missstände hinweist oder Beschwerde führt, darf deshalb nicht beehelligt werden oder Nachteile erleiden.

Wir pflegen einen respektvollen und partnerschaftlichen Umgang miteinander

Die Mitarbeiter von Proalpha arbeiten mit Kunden, Geschäftspartnern und Kollegen partnerschaftlich zusammen. Sie halten sich an Abmachungen und setzen Entscheidungen termingerecht um. Sobald Gründe entstehen, die vorgenanntes Verhalten gefährden, informieren die Mitarbeiter proaktiv.

Ein reibungsloses Zusammenarbeiten erfordert Interesse, Verständnis und Rücksichtnahme für die Belange und den Arbeitsbereich des anderen. Rücksichtsloses Verhalten sowie egoistisches Geltungsstreben werden nicht akzeptiert.

In der Zusammenarbeit unterstützen sich die Mitarbeiter. Sie erarbeiten gemeinsam die besten Lösungen. Der Dialog ist offen, partnerschaftlich und respektvoll. Die Interessen des gesamten Unternehmens sind von höherer Priorität als Abteilungs-, Niederlassungs- oder Personeninteresse.

Proalpha schenkt ihren Mitarbeitern absolutes Vertrauen. Dies darf nicht zu persönlichen Zwecken ausgenutzt werden.

Die Mitarbeiter von Proalpha sind offen für Veränderungen und stehen neuen Aufgaben aufgeschlossen gegenüber. Sie hinterfragen ihre Arbeitsabläufe und arbeiten kontinuierlich an der Verbesserung ihrer eigenen Arbeit. Sie entwickeln ihre Fähigkeiten kontinuierlich weiter.

Vorschläge der Mitarbeiter zur Verbesserung der Abläufe und Produkte in den Unternehmen der Kunden sind ein wertvoller Beitrag zum Unternehmenserfolg und ausdrücklich erwünscht.

Alle bemühen sich um eine positive Sicht der Dinge und tragen selbst zu einem guten Betriebsklima bei.

Das Unternehmen wird seiner sozialen Fürsorgepflicht gegenüber allen Mitarbeitern gerecht.

Wir übernehmen Verantwortung, kommunizieren effektiv und fördern Eigeninitiative

Mit der Übernahme von Aufgaben und Zielen übernimmt der Mitarbeiter die Verantwortung für deren Umsetzung und sein Handeln.

Werden Aufgaben übertragen, so ist die Annahme kurz zu bestätigen. Vereinbarte Termine sind einzuhalten. Bei maßgeblichen Störungen während der Erledigung ist rechtzeitig zu informieren. Nach Erledigung erfolgt die Rückmeldung an den Auftraggeber. Diese Arbeitsweise sichert die notwendige Verlässlichkeit in der Projektarbeit sowie Kundenzufriedenheit.

Die Mitarbeiter haben sich um die Informationen zu bemühen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben nötig sind. Relevante Informa-

tionen für Kollegen sind an diese rechtzeitig, ausreichend und verständlich weiterzugeben. Alle Mitarbeiter bieten ihre Hilfe pro-aktiv an und sorgen damit für permanente Auslastung. Sie melden frühzeitig erkennbare Über- oder Unterlast.

Mit dem Übertragen von Aufgaben wird der ausführende Mitarbeiter, soweit möglich, mit den zur Durchführung notwendigen Kompetenzen ausgestattet.

Wir leben vorbildliche Führung durch Kommunikation, Förderung und Transparenz

Die Führungskräfte zeigen gegenüber ihren Mitarbeitern vorbildhaftes Verhalten und Wertschätzung. Sie kommuni-

zieren effektiv, klar und direkt sowie wertschätzend und respektvoll.

Führungskräfte geben situativ regelmäßige Leistungsrückmeldung und fordern selbst aktiv Feedback ein (Feedbackkultur). Das Feedback hilft dabei Leistungsträger zu entdecken und Mitarbeiter einzubinden, zu entwickeln und zu motivieren.

Führungskräfte informieren aktiv, kritisieren konstruktiv und sind selbst offen für Kritik. Auch unangenehme Dinge werden konkret angesprochen.

Führungskräfte erkennen, welchen Anteil sie in ihrer Rolle an der Motivation, Leistungsorientierung und Gesundheit der Mitarbeiter haben und richten ihr Handeln entsprechend aus.

Sie achten bei der Delegation von Befugnissen darauf, dass diese verantwortungsvoll wahrgenommen werden.

Führungskräfte halten die Mitarbeiter über alle relevanten Informationen im und über das Unternehmen (z.B. Ziele, Strategien und Veränderungen) auf dem Laufenden. Sie denken innovativ, leiten ihre Ziele, Strategien und ihr Handeln von der Unternehmensstrategie ab und kommunizieren darüber zielgruppenorientiert.

Die Führungskräfte fordern und fördern und setzen die Mitarbeiter stärkenbasiert ein. Arbeitsergebnisse werden besprochen und bei Abweichungen in partnerschaftlicher Zusammenarbeit an den Korrekturen gearbeitet. Die Führungskräfte tragen dafür Sorge, dass alle Mitarbeiter den Inhalt dieser Grundsätze kennen und dass diese von allen Mitarbeitern getragen und gelebt werden. Sie schaffen ein Arbeitsumfeld, welches das Handeln der Mitarbeiter entsprechend dieser Grundsätze fördert.



Die Führungskräfte gewährleisten eine offene Kommunikation mit den Mitarbeitern und regen sie an, in schwierigen Situationen Fragen zu stellen oder Bedenken zu äußern. Sie stehen den Mitarbeitern mit Informationen und Rat zur Seite, wenn es um Fragen der Einhaltung dieser Grundsätze geht, und gehen Hinweisen auf Verstöße unverzüglich nach.

Wir verpflichten uns zu Umweltschutz, Nachhaltigkeit und verantwortungsvollem Handeln

Wir bei Proalpha gestalten unsere geschäftlichen Aktivitäten möglichst umweltfreundlich und minimieren die negativen Umwelteinflüsse unserer Geschäftstätigkeit, indem wir den Energieverbrauch sowie die Erzeugung von Abfall, Abwasser und Emissionen weitestgehend reduzieren.

Die Einhaltung der jeweils geltenden lokalen Umweltschutzgesetze, -regelungen und -standards ist für uns dabei selbstverständlich. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie sind wir bestrebt, unsere Umweltleistung kontinuierlich zu verbessern. Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, Umweltaspekte bei Entscheidungen aktiv zu berücksichtigen und Ressourcen verantwortungsvoll einzusetzen.

Wir leisten damit auch als nicht-produzierendes Unternehmen unseren Beitrag zur nachhaltigen Ressourcennutzung, zum Umwelt- und insbesondere zum Klimaschutz. Durch unser heutiges Handeln und die Nachhaltigkeit unserer aktuellen Wirtschafts- und Lebensweise achten und schützen wir die Lebensbedingungen der Generationen von morgen. Unser Handeln richten wir zunehmend an den Grundsätzen verantwortungsvoller Unternehmensführung und Nachhaltigkeit aus. Ziel ist es, ökologische, soziale und unternehmensbezogene Auswirkungen systematisch zu erfassen, zu bewerten und transparent zu gestalten.

Wir verpflichten uns zu rechtmäßigem und angemessenem Sponsoring und Spendenverhalten

Proalpha tätigt keine wohltätigen, politischen oder gemeinnützigen Spenden oder Investitionen mit dem Ziel, unangemessene persönliche oder geschäftliche Vorteile zu erlangen oder zu behalten oder andere Personen zu einem bestimmten Tun oder Unterlassen im Hinblick auf die Erfüllung ihrer Pflichten zu bewegen. Ebenso wenig spendet Proalpha an wohltätige Organisationen, wenn zwischen der Organisation und einem Kunden eine enge Beziehung besteht.

Sponsoring ist eine Zuwendung in Form von Geld oder Sachwerten seitens der Proalpha Group, um beispielsweise durch die

Verwendung des Logos oder die Erwähnung des Namens den Bekanntheitsgrad des Unternehmens zu erhöhen. Alle Sponsoring-Aktivitäten müssen transparent, in Form eines schriftlichen Vertrages niedergelegt, für einen seriösen geschäftlichen Zweck bestimmt sein und in angemessenem Verhältnis zum Gegenwert stehen, den die Proalpha Group erhält. Zuwendungen dürfen weder versprochen, angeboten noch geleistet werden, um widerrechtlich geschäftliche Vorteile für die Proalpha Group zu erlangen oder einen unangemessenen Zweck zu verfolgen.

Wir beachten die Standards zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Wir bei Proalpha beachten die rechtlichen und technischen Vorgaben und Standards zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz.

Proalpha nimmt seine Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit seiner Mitarbeiter sehr ernst. Wir gewährleisten Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen der jeweils gültigen nationalen Bestimmungen sowie auf der Basis der Gesundheits- und Arbeitsschutzpolitik des Unternehmens.

Durch ständige Verbesserung der Arbeitsbedingungen und durch vielfältige Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen erhalten und fördern wir die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeiter.

Für uns als IT-Dienstleister, bei dem Menschen und ihr Wissen unser Kapital darstellen, ist der Schutz unserer Mitarbeiter integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur.



Unsere Verantwortung als Geschäfts- partner



Unsere Verantwortung als Geschäftspartner



Wir vermeiden Interessenkonflikte in unseren Geschäftsbeziehungen

Wir bei Proalpha vermeiden Interessenkonflikte, denn Unabhängigkeit, Integrität und das Vertrauen in unsere Dienstleistungen sind Grundlage unserer Glaubwürdigkeit.

Wir stellen die Kundenzufriedenheit und den Erfolg unserer Kunden in den Mittelpunkt aller Anstrengungen und liefern konkreten Nutzen sowie schnelle Hilfe.

Wir gehen immer wieder auf unsere Kunden zu und entwickeln nachhaltige, vertrauensvolle Beziehungen zu ihnen.

Jeder Mitarbeiter prägt durch sein Auftreten den Ruf und das Vertrauen, das die Kunden Proalpha entgegenbringen.

Weitere zu beachtende Details sind in unserem internen Code of Conduct festgehalten.

Dienstleistungssätze, Kulanz- oder Gratisleistungen dürfen keinerlei Auswirkungen auf die Priorität, Qualität und Erledigung

der Aufgaben haben. Im Umgang mit Geschäftspartnern agieren wir stets so, dass wir keine Handlungen durchführen, die den wirtschaftlichen Erfolg der Partner negativ beeinflussen. Sollten sich dritte Parteien (z. B. Kunden eines Partners) an uns wenden mit dem Ansinnen, eine direkte Geschäftsbeziehung mit Proalpha aufzubauen, die zu Lasten des wirtschaftlichen Erfolgs eines Partners gehen könnte, so akzeptieren wir diesen Wunsch nur dann, wenn der Kunde den Wunsch, mit Proalpha zusammenzuarbeiten, vorab aus eigener Überzeugung und nachweisbar an den Partner kommuniziert.

Wir bei Proalpha achten auch auf die Vermeidung des Anscheins eines Interessenkonflikts.

Wir vermeiden jedwede Form der Korruption oder Bestechlichkeit

Unser Erfolg am Markt beruht auf Innovation, Flexibilität und Servicebereitschaft und darf nicht durch unlautere Zuwendungen erschlichen werden. Unsere Geschäftspartner vertrauen auf die professionelle Urteilsfähigkeit unserer Mitarbeiter.

Geschenke, Geschäftsessen und Veranstaltungen zu Informations-, Repräsentations- oder Unterhaltungszwecken können ein legitimes Mittel zum Aufbau und zur Unterstützung von Geschäftsverbindungen sein.

Sie dürfen allerdings nie dazu dienen, unlautere geschäftliche Vorteile zu erlangen und in einem Umfang oder einer Art und

Weise erfolgen, die geeignet ist, die berufliche Unabhängigkeit und Urteilskraft der Beteiligten in Frage zu stellen.

Mitarbeiter der Proalpha Group dürfen keine Wertgegenstände, Zahlungen, Darlehen, Urlaubsreisen, Einladungen oder sonstige geldwerten Vorteile als Geschenk von bestehenden oder potenziellen Geschäftspartnern der Proalpha Group annehmen.

Weitere zu beachtende Details sind in unserem internen Code of Conduct festgehalten.

Diese Regelung bezieht sich nicht auf übliche Werbegeschenke von geringem Wert oder auf Zahlungen, die in keinem Bezug zur Beschäftigung des Mitarbeiters bei der Proalpha Group stehen und die daher nicht anders ausfallen würden, wenn der Zahlende kein Kunde, Verkäufer, Wettbewerber oder Partner der Proalpha Group wäre.

Wer die Regeln für Geschenke und Einladungen nicht beachtet, läuft das Risiko, sich wegen Korruptionsdelikten strafbar zu machen. Bereits das Versprechen oder Fordern unlauterer Vorteile kann strafbar sein. Bei Einladungen und Zuwendungen an Amtsträger sind in jedem Fall deren interne Regeln für Geschenke und Einladungen zu beachten.

Die Zuwendung von Vorteilen an Amtsträger kann als Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung schon allein deshalb strafbar sein, weil sie im Hinblick auf die Amtsstellung erfolgt. Es ist nicht erforderlich, dass die Amtsausübung in unlauterer Weise beeinflusst werden soll. Jeder mit der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben Beauftragte kann Amtsträger sein, nicht nur Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes.

Im Zweifel ist Compliance zu Rate zu ziehen.

Wir respektieren und fördern den fairen und freien Wettbewerb

Wir bei Proalpha achten den fairen und freien Wettbewerb zwischen Unternehmen, der durch die geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetze geschützt wird.

Diese Regelungen verbieten u.a. die Bildung von Kartellen sowie den Missbrauch ihrer Marktposition durch marktbeherrschende Unternehmen.

Wir vertrauen darauf, Aufträge wegen der Qualität unserer Leistungen und unseren wettbewerbsfähigen Preisen zu erhalten und beteiligen uns nicht an kartellrechtswidrigen Absprachen oder an unzulässigem Informationsaustausch, z.B. über Preise, Konditionen und Marktaufteilung mit Wettbewerbern.

Bevor Mitarbeiter von Standardverträgen oder den in den Kooperationsverträgen vorgesehenen Verfahren abweichen, klären sie vorab mit der Rechtsabteilung, dass hiermit keine unzulässigen wettbewerbsrechtlichen Auswirkungen verbunden sind.

Bei Kontakten zu Wettbewerbern und Geschäftspartnern sprechen Mitarbeiter von Proalpha nicht über interne Angelegenheiten, wie z.B. über Preise und Verkaufs- oder Finanzierungsbedingungen, Kosten, Marktübersichten, organisatorische Abläufe oder andere vertrauliche Informationen, aus denen Wettbewerber oder Geschäftspartner Wettbewerbsvorteile ziehen könnten.

Auch andere wettbewerbschädigende Handlungen unterlassen wir.



Wir beteiligen uns nicht an Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung

Wir bei Proalpha tragen dazu bei, dass Vermögenswerte illegaler Herkunft nicht in den Wirtschaftskreislauf eingebracht werden.

Desgleichen verurteilen wir jede Art der Terrorismusfinanzierung. Wir beachten deshalb die geltenden nationalen und internationalen Gesetze zur Bekämpfung der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung.

Durch automatisiertes Sanktionslistenscreening halten wir uns



stets über die aktuellen Sanktionslisten informiert und prüfen unsere Mitarbeiter, Debitoren und Kreditoren entsprechend.

Wir halten die Exportkontrollvorschriften ein

Wir bei Proalpha beachten die jeweils anwendbaren exportkontroll- und embargorechtlichen Beschränkungen.

Ausfuhrkontrollgesetze regulieren die Ausfuhr und die Wiederausfuhr von Gütern und Dienstleistungen, die sowohl militärisch als auch kommerziell genutzt werden können, sowie deren Verbringung innerhalb des Landes.

Diese Gesetze dienen der nationalen Sicherheit und anderen Aspekten oder sollen das Verhalten eines bestimmten Landes, eines Unternehmens oder einer Person beeinflussen.

Auch die Erbringung von Leistungen durch Proalpha kann solchen Beschränkungen aufgrund von (Re-) Exportkontroll- und Embargovorschriften der Bundesrepublik Deutschland, der Europäischen Union, der Vereinigten Staaten von Amerika und/oder weiterer Länder unterliegen.

Wir führen ordnungsgemäße Aufzeichnungen und erfüllen unsere steuer- und zollrechtlichen Pflichten

Wir bei Proalpha sind dafür verantwortlich, durch unsere Buchführung und Rechnungslegung unsere geschäftlichen Aktivitäten transparent, vollständig und wahr darzustellen.

Dies setzt voraus, dass alle Aufzeichnungen mit Genauigkeit und Integrität erstellt werden.

Wir bei Proalpha erfüllen unsere steuer- und zollrechtlichen Pflichten und stellen dies durch unser internes Kontrollsystem sicher.

Wir kommunizieren verantwortungsbewusst

Wir bei Proalpha tragen Sorge dafür, dass unsere Aussagen stets zutreffend und transparent sind. Wir tätigen keine irreführenden Aussagen. Auch achten wir darauf, dass die Proalpha Marken und Prüfzeichen adäquat und korrekt verwendet werden.

Mediananfragen, welche sich auf Proalpha oder ihre Geschäftspartner beziehen, sind an Corporate Communications oder an eine von der Geschäftsführung dazu autorisierte Person zu verweisen.

Anfragen von externen Aufsichtsorganen und/oder anderen Behörden verweisen wir an die Geschäftsführung oder Compliance.

Wir veröffentlichen keine vertraulichen oder geschützten Unternehmensinformationen, auch nicht bei der Nutzung von Social Media Plattformen, Blogs oder anderen öffentlichen Foren (wie z. B. Facebook, LinkedIn, Twitter oder Instagram). Auch bei Posts unter dem jeweiligen privaten Account berücksichtigen wir, dass Dritte solche Posts als Meinungsäußerung von Proalpha verstehen können.

Veröffentlichungen und Vorträge durch Mitarbeiter sind grundsätzlich erwünscht. Soweit sich die Veröffentlichung und Vorträge jedoch auf die Tätigkeit bei Proalpha beziehen, bedürfen sie der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Marketingabteilung.

Wir verpflichten uns zu nachvollziehbaren und unparteiischen Beschaffungsprozessen

Wir bei Proalpha wählen Lieferanten und Dienstleister nach sachlichen Kriterien sorgfältig aus. Beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen binden wir die zuständige Einkaufsabteilung entsprechend den einschlägigen Beschaffungsgrundsätzen ein.

Proalpha ist in seiner Geschäftstätigkeit vertraglich mit einer Vielzahl von Lieferanten und Dienstleistern verbunden. Wir bevorzugen nicht einseitig und ohne sachlichen Grund einen Lieferanten oder Dienstleister und vermeiden jeglichen Interessenkonflikt.

Wir kaufen keine Produkte oder Dienstleistungen ein, ohne uns vorab über den Markt und alternative Anbieter informiert zu haben und dokumentieren dies entsprechend.





Unsere Verantwortung am Arbeitsplatz



Unsere Verantwortung am Arbeitsplatz

Wir achten auf effiziente Arbeitszeitgestaltung und strukturierte Organisation

Die Arbeitszeit ist an den betrieblichen Erfordernissen auszurichten. Die Kommunikation mit Kollegen, Kunden und Geschäftspartnern muss gewährleistet sein. Die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes sind einzuhalten.

Termine und Erreichbarkeit müssen im Outlook Kalender zwingend gepflegt werden und für jeden Mitarbeiter ersichtlich sein. Vertrauliche Termine sind privat zu markieren.

Die Mitarbeiter sorgen bei Urlaub oder sonstigen Abwesenheiten in Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft für eine Vertretungsregelung sowie Übergabe laufender Tätigkeiten/ Projekte an den Vertreter.

Bei Abwesenheit und Nichterreichbarkeit über Outlook ist eine Abwesenheitsnotiz unter Nennung des Vertreters und Rückkehrdatums zu aktivieren. Die im Intranet veröffentlichte Regelung hinsichtlich der Abwesenheitsnotiz ist zu beachten.

Weitere zu beachtende Details sind in unserem internen Code of Conduct festgehalten.

Wir pflegen eine respektvolle interne Kommunikation

Wir kommunizieren auf Augenhöhe und leben intern eine Duz-Kultur, die über alle Hierarchieebenen hinweg gilt.

Unsere Kommunikation ist geprägt von Wertschätzung, Ehrlichkeit, Sachlichkeit und Offenheit. Auch die Äußerung abweichender Meinungen ist gewünscht und wird respektiert.

Wir kommunizieren schnell und offen über Fehler und analysieren die Ursachen gemeinsam. Hierbei steht die Suche nach der Lösung und Verbesserungspotenzial für die Zukunft im Vordergrund.

Wichtige Informationen für Kollegen und Vorgesetzte werden aktiv und zielgerichtet kommuniziert.

Die Kommunikation per Mail wird angemessen und professionell genutzt.

Weitere zu beachtende Details sind in unserem internen Code of Conduct festgehalten.

Wir schätzen konstruktives Feedback

Feedback zu geben und zu nehmen ist uns wichtig für die persönliche Entwicklung und für eine gute Zusammenarbeit.

Wir geben Feedback als eine wertschätzende Rückmeldung zum Verhalten oder zu den Leistungen einer Person. Dieses kann sowohl positive als auch konstruktive kritische Aspekte enthalten.

Wir geben Feedback sachlich und trennen dabei faktisch Beobachtetes von der Wirkung des Beobachteten auf Andere und geben konstruktive Hinweise, wie der Feedback-Nehmer in Zukunft noch effizienter handeln kann.

Wir fördern kontinuierliche Verbesserung und Kundenzufriedenheit

Die Mitarbeiter von Proalpha erfüllen ihre Aufgaben schnell und präzise. Damit erreichen sie Arbeitsergebnisse von hoher Qualität. Der jeweilige Arbeitsort hat darauf keinen Einfluss.

Alle Mitarbeiter arbeiten daran, die Qualität und Leistungen von Proalpha ständig zu verbessern und bringen aktiv Optimierungsvorschläge ein

Der eigene Anspruch an eine hohe Arbeitsqualität sowie die Erreichung einer hohen Kundenzufriedenheit sind wichtige Grundpfeiler der täglichen Arbeit.



Wir verhalten uns professionell

Die Gesetze verbieten den Besitz, den Konsum und das Verreiben illegaler Drogen. Wir halten uns an diese Gesetze und erscheinen nicht unter dem Einfluss derartiger Substanzen am Arbeitsplatz.

Alkoholgenuss am Arbeitsplatz beeinträchtigt unsere Arbeitsleistung und kann für andere Personen und uns selbst ein erhebliches Gesundheits- und Sicherheitsrisiko darstellen. Alkoholgenuss am Arbeitsplatz muss daher unterbleiben.

Wir mischen uns nicht in das Privatleben unserer Mitarbeiter ein. Jeder Mitarbeiter ist aber verpflichtet, sich auch außerhalb der Arbeitszeit und seines Arbeitsplatzes so zu verhalten, dass es zu keiner Schädigung der Interessen des Arbeitgebers kommt.

Unsere Kleidung am Arbeitsplatz oder anderen Orten, an denen wir Kontakt mit Kunden und Geschäftspartnern pflegen, ist gepflegt und unbedingt geschäftsmäßig sowie den Gepflogenheiten unserer Kunden entsprechend.

Wir schützen personenbezogene Daten

Wir bei Proalpha beachten bei der Verarbeitung personenbezogener Daten die geltenden und anwendbaren Datenschutzgesetze.

Zum Schutz der Privatsphäre existieren für den Umgang mit personenbezogenen Daten besondere gesetzliche Regelungen. Die Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und sonstige Nutzung personenbezogener Daten bedürfen im Grundsatz die Einwilligung des Betroffenen, einer vertraglichen Regelung oder einer sonstigen gesetzlichen Grundlage.

Wir schützen die personenbezogenen Daten von Mitarbeitern, ehemaligen Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und anderen Betroffenen. Wir sammeln, erheben, verarbeiten, nutzen und speichern personenbezogene Daten nur im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben. Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten handeln wir sorgfältig und in Übereinstimmung mit dem Datenschutzgesetz. Bei Fragen kontaktieren wir unseren Datenschutzbeauftragten.



Wir schützen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie andere vertrauliche und interne Informationen

Wir bei Proalpha schützen eigene Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie andere vertrauliche und interne Informationen, denn wir verfügen als technischer Dienstleister über wertvolles unternehmenseigenes Knowhow sowie umfangreiche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die Grundlage für unseren erfolgreichen Geschäftsbetrieb sind.

Desgleichen ist uns bewusst, dass wir im Zusammenhang mit der Erbringung unserer Dienstleistungen Kenntnis von fremden Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen erlangen können. Auch diese schützen wir vor unzulässiger Bekanntgabe.

Interne Informationen dürfen nicht an unberechtigte Dritte weitergegeben werden. Jeder Mitarbeiter, der Kenntnis von vertraulichen Informationen erlangen kann, wird diese für die Zeit seiner Beschäftigung und auch danach streng geheim halten. Dies gilt insbesondere über die betrieblichen Angelegenheiten von Proalpha und die Kunden-/Geschäftsbeziehungen. In Zweifelsfällen ist vor einer Weitergabe von Informationen eine Weisung der Vorgesetzten oder der Geschäftsführung einzuholen.

Wir verpflichten uns im Interesse unserer Kunden zu einer uneingeschränkten vertraulichen Behandlung aller Daten und Informationen, über die unsere Mitarbeiter im Rahmen der Zusammenarbeit Kenntnis erlangen. Dies gilt insbesondere für geschäftliche und betriebliche Angelegenheiten und Vor-

kommnisse sowie Vermögensverhältnisse, betriebliche und persönliche Angelegenheiten aller beim Kunden der Proalpha Group tätigen Personen.

Am Arbeitsplatz treffen wir Vorsorge vor unbefugtem Zugriff auf die Systeme.

Wir sichern unsere IT-Systeme

Wir bei Proalpha tragen Sorge für die Sicherheit von Informationstechnologie, denn diese spielt eine Schlüsselrolle für die Aufgabenerfüllung bei Proalpha.

Alle wesentlichen strategischen und operativen Funktionen und Aufgaben werden durch Informationstechnologie maßgeblich unterstützt. Deshalb gehen wir sorgfältig mit Informationstechnik, einschließlich Hard- und Software um.

Unsere Mitarbeiter spielen eine wichtige Rolle in der Informationssicherheit, entsprechend schulen wir sie im sicheren und sorgfältigen Umgang mit IT. Mitarbeiter achten auf die IT-Sicherheit und halten sich an die geltenden Regelwerke.

Wir behandeln das Eigentum und die Ressourcen von Proalpha sorgfältig

Wir bei Proalpha gehen sorgfältig mit Unternehmenseigentum um. Wir denken immer daran, dass Unternehmenseigentum nicht dem privaten Nutzen von Mitarbeitern dient.

Verschwendung von Unternehmensressourcen oder sonstiger unsorgfältiger oder missbräuchlicher Umgang mit Unternehm-

mensvermögen schadet uns allen und dem Unternehmen. Dies berücksichtigen wir auch, wenn wir Ausgaben im Namen und auf Rechnung von Proalpha tätigen.

Das Vermögen und die Betriebseinrichtungen, die Geschäftsunterlagen und die Arbeitsmittel von Proalpha dürfen weder zu privaten Zwecken missbraucht noch Dritten überlassen werden, wenn dies die Interessen von Proalpha beeinträchtigen könnte.

Mitarbeiter sollen bei ihrer Arbeit bemüht sein, die natürlichen Ressourcen zu schützen und sicherzustellen, dass die geschäftlichen Aktivitäten von Proalpha durch Materialeinsparung, energiesparende Planung sowie der Reduzierung und dem Recycling von Abfällen die Umwelt in möglichst geringem Umfang belasten. Jeder Mitarbeiter soll bei der Auswahl von Zulieferern, Werbematerialien oder anderen externen Dienstleistungen neben den wirtschaftlichen Gesichtspunkten auch die ökologischen und sozialen Kriterien beachten.

Wir vermeiden persönliche Interessenskonflikte

Wenn Mitarbeiter in Konflikte zwischen ihren persönlichen Interessen und den beruflichen Aufgaben bzw. den Interessen von Proalpha geraten, kann dies das Ansehen dieser Mitarbeiter und von Proalpha insgesamt beschädigen.

Mitarbeiter sollen daher solche Situationen im Interesse von Proalpha wie auch im eigenen Interesse vermeiden. Im Einzelnen gilt:

1. Keine Nebentätigkeiten, die den zeitlichen Umfang der arbeitsvertraglichen Pflichten oder die Wettbewerbsinte-

ressen von Proalpha beeinträchtigen. Vor Aufnahme von Nebentätigkeiten (z.B. Beiratstätigkeit, Trainertätigkeit an Weiterbildungsinstituten) holt der Mitarbeiter daher vorab die schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers (Vorgesetzter und People & Culture-Abteilung) ein. Der schriftliche Antrag hat die beabsichtigte Tätigkeit unter Angabe von Art, Ort und Dauer darzulegen. Die Zustimmung wird erteilt, sofern keine sachlichen Gründe entgegenstehen. Ehrenämter im zeitlich beschränkten Umfang müssen nicht gemeldet werden.

2. Keine finanziellen Beteiligungen an Unternehmen, die von beruflichen Entscheidungen des Mitarbeiters oder von Proalpha betroffen sein können (Ausnahme börsennotierte Aktiengesellschaften).
3. Auftragsvergaben an Angehörige, Lebenspartner oder andere nahestehende Personen von Mitarbeitern sind – sofern bekannt – dem Vorgesetzten und Compliance im Vorhinein anzuzeigen. Das gilt auch für Geschäfte mit Unternehmen, an denen Angehörige direkt oder mittelbar beteiligt sind.

4. Nach Möglichkeit keine direkten Berichtslinien zwischen Kindern, Eltern, Ehegatten oder Lebenspartnern.
5. Keine Übernahme unternehmerisch verantwortlicher Positionen (z.B. Organmitglied, Geschäftsführer, Vorstand, Aufsichtsrat, Beirat) bei Kunden, Geschäftspartnern oder Wettbewerbern ohne die vorherige Zustimmung der Geschäftsleitung nach Meldung an Compliance.

In Zweifelsfällen ist Compliance einzubinden. Entscheidend ist die Wahrnehmung Dritter. Schon der Anschein eines persönlichen Interessenkonfliktes schadet.





Unser Umgang mit Compliance Hinweisen

Unser Umgang mit Compliance Hinweisen und der Schutz hinweisgebender Personen

Wie wir Compliance Hinweise melden und damit umgehen

Wir bei Proalpha können mögliche Compliance-Verstöße jederzeit ansprechen.

Ausschließlich zu Hinweisgeberzwecken haben wir eine Telefon-Hotline und eine Weblösung eingerichtet, wo jeder Mitarbeiter, Geschäftspartner (Dienstleister, Lieferant, etc.), aber auch unsere Kunden betriebsbezogene Compliance-Verstöße offen mit Namensnennung aber auch anonym melden können und die wie folgt lauten:

Hinweisgeber Lösung ([Link](#))

Hinweise können auch über den telefonischen Kanal dieser Hinweisgeberlösung abgeben (auch hier gilt: mit Namensnennung - falls gewünscht - oder vollkommen anonym):

Mo. - Fr.: 09:00 - 17:00
+49 800 3800 999

Meldungen über unser Hinweisgebersystem gehen beim Compliance Office ein. Richten hinweisgebende Personen im Hinweisgebersystem eine Postbox ein, können sie anonym mit dem Compliance Office kommunizieren.

Wir melden begründete Verdachtsfälle von unlauteren Praktiken, Betrug, unerlaubte Weitergabe von vertraulichen Infor-



mationen oder Verstoß gegen das Gesetz schnellstmöglich an unseren Vorgesetzten, Compliance, People & Culture oder die Geschäftsführung.

Die Anliegen der Mitarbeiter werden vertraulich behandelt, ernst genommen und entsprechend untersucht.

Mitarbeiter können ihre Anliegen vorbringen, ohne Angst vor Konsequenzen zu haben, selbst wenn es sich herausstellt, dass sie mit ihrem Verdacht nicht richtig lagen.



Wir schützen hinweisgebende Personen und halten uns an den Grundsatz der Unschuldsvermutung

Wir bei Proalpha schützen jeden Mitarbeiter, der nach bestem Wissen und in gutem Glauben einen Hinweis auf einen Compliance-Verstoß abgibt.

Diese Mitarbeiter dürfen wegen ihrer Meldung keinen Nachteil erleiden.

Dieser Schutz gilt nicht für Mitarbeiter, die vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über einen Compliance-Verstoß oder eine Anschuldigung melden. In einem solchen Fall behalten wir uns rechtliche und disziplinarische Maßnahmen gegen die hinweisgebende Person vor.

Wir bei Proalpha vorverurteilen niemanden und halten uns an den Grundsatz der Unschuldsvermutung.

Wie wir mit Compliance Verstößen umgehen

Wir bei Proalpha erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie sich an diesen Code of Conduct halten und damit die gleichen Werte und Standards teilen und respektieren.

Verstöße gegen diese Regeln können erhebliche Reputationsverluste und rechtliche Nachteile für die betreffenden Mitarbeiter, deren Kollegen und Proalpha zur Folge haben, bis hin zu Bußgeldern, Strafverfahren oder Einschränkungen behördlicher Erlaubnisse. Darüber hinaus können Verstöße, die eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten darstellen, zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen durch Proalpha führen.

Kontakt

Bitte zögert nicht, Euch mit unserem Compliance Office in Verbindung zu setzen, wenn Ihr Fragen oder Verständnisprobleme habt. Wir helfen Euch gerne weiter.



Better decisions. For a better future.