



CODE OF CONDUCT

CONRAD UNTERNEHMENSGRUPPE





Ein runder Geburtstag nähert sich mit großen Schritten: 2023 können wir auf 100 Jahre Conrad Electronic zurückblicken. Als amtierendem CEO fällt damit mir die ehrenvolle Aufgabe zu, das traditionsreiche Familienunternehmen ins nächste Jahrhundert seiner Firmengeschichte zu führen. Eine Aufgabe, der ich mit Respekt und Dankbarkeit begegne. Mit Respekt deshalb, weil die Fußstapfen, die meine Vorgänger hinterlassen haben, groß sind. Und mit Dankbarkeit, weil Conrad Electronic für unternehmerische Werte steht, die sich mit meinen Überzeugungen decken.

Pioniergeist und Mut zur Veränderung zeichnen Conrad Electronic von Anfang an aus. Die Transformation vom klassischen Technikhändler zur Conrad Sourcing Platform untermauert diese Innovationsbereitschaft. Unser Anspruch ist es, für alle Beteiligten einen dauerhaften und nachhaltigen Mehrwert zu erzielen. Dieses Ziel leitet uns auf unserem Weg zu Europas führender Beschaffungsplattform für technischen Betriebsbedarf. Dabei setzen wir konsequent auf Digitalisierung und Automatisierung - ohne jedoch den Faktor Mensch und unsere soziale Verantwortung als Unternehmen aus dem Blick zu verlieren.

Gerade in der heutigen Zeit, ist es wichtig nachhaltig, langfristig und partnerschaftlich zu agieren. Dazu gehört vor allem ein respektvoller Umgang mit allen Mitarbeitenden und Geschäftspartnern ebenso wie mit Umwelt, Ressourcen und der Gesellschaft als Ganzes. Im vorliegenden Code of Conduct sind diese Leitprinzipien unmissverständlich und unumstößlich definiert - eine klare Selbstverpflichtung für uns alle mit dem Anspruch, diese sowohl von internen wie externen Stakeholdern einzufordern.

Miteinander ergreifen wir die erforderlichen Maßnahmen um sicherzustellen, dass alle Vorgänge innerhalb unserer Supply Chain unseren Grundsätzen entsprechen: Gemeinsam geben wir eine Erklärung zur Achtung der Menschenrechte ab. Wir unternehmen im Sinne der Nachhaltigkeit alles, um eine vernünftige Kreislaufwirtschaft zu ermöglichen. Ein intern und extern nutzbarer Beschwerdemechanismus dient dazu, zusammen etwaige Verletzungen unseres Code of Conduct frühzeitig zu identifizieren und umgehend zu beheben.

Als Conrad sind wir uns unserer Verantwortung bewusst, als Teil der Gesellschaft einen Beitrag zu leisten, um auf Dauer die Zukunft für alle lebenswert zu gestalten.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ralf Bühler'. The signature is fluid and stylized, with a long horizontal stroke extending to the right.

Ihr Ralf Bühler, CEO Conrad Electronic



INHALT

- 1. Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen**
- 2. Nachhaltigkeit**
- 3. Vermeidung von Interessenkonflikten**
- 4. Fairer Wettbewerb**
- 5. Informationssicherheit und Datenschutz**
- 6. Schutz von Eigentum und Vermögen**
- 7. Umgang mit dem Code of Conduct**

1. MENSCHENRECHTE UND FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

Menschenrechte sind Rechte, die sich aus der Würde des Menschen herleiten und begründen lassen.

Es sind Rechte, die unveräußerlich, unteilbar und unverzichtbar sind. Sie stehen allen Menschen zu, unabhängig davon, wo sie leben und unabhängig davon, wie sie leben. Das Einhalten der Menschenrechte und der geltenden Gesetze ist für uns selbstverständlich. Die Beachtung von humanitären, ethischen und moralischen Grundsätzen ist unsere Verpflichtung. Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen (AEMR, Artikel 1). Auch in unserem unternehmerischen Handeln verpflichten wir uns gegenseitig zu respektieren und uns gleichberechtigt und auf Augenhöhe gegenüber zu treten. Wir verpflichten uns zur Einhaltung der geltenden Menschenrechts- und Arbeitsgesetze, zur Unterstützung der zehn Prinzipien des United Nations Global Compact (www.globalcompact.de), der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (www.un.org), der Erklärung der International Labour Organization (www.ilo.org) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie der Gestaltung fairer Arbeitsbedingungen

Jede Mitarbeiter*in hat die gesetzlichen Vorschriften derjenigen Rechtsordnung zu beachten, in deren Rahmen er handelt. Gesetzesverstöße sind unter allen Umständen zu vermeiden. Jede Mitarbeiter*in muss im Falle eines Verstoßes wegen der Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten mit disziplinarischen Konsequenzen rechnen.



1.1 Umgang miteinander

Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte aller Menschen. Diese Grundsätze gelten sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für das Verhalten gegenüber Kund*innen, Businesskunden, Lieferanten und Geschäftspartnern.

Entscheidungen bezüglich Mitarbeiter*innen, Kund*innen, Businesskunden, Lieferanten und Geschäftspartnern treffen wir ausschließlich auf der Basis sachgerechter Erwägungen, niemals aus anderen, sachfremden Motiven wie zum Beispiel Diskriminierung oder Zwang. Wir sind offen, ehrlich und stehen zu unserer Verantwortung. Wir machen nur Zusagen, die wir einhalten können. Wir setzen uns für ein faires und kollegiales Arbeitsumfeld ein und erwarten diesen Umgang auch von unseren Mitarbeiter*innen. .

1.2 Diskriminierungsverbot

Wir arbeiten bei Conrad mit Menschen verschiedener Abstammung, ethnischer Herkunft und Nationalität, Religion, Kultur und Weltanschauung, politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung, Geschlecht und sexueller Orientierung, Alter, Behinderung oder Krankheit zusammen. Gemäß unserer Unternehmensgrundsätze dulden wir keinerlei Diskriminierung egal welcher Art, keine sexuelle Belästigung oder sonstige persönliche Angriffe auf einzelne Personen. In keinem Fall dürfen Informationen abgerufen oder weitergegeben werden, die Rassenhass, Gewaltverherrlichung oder andere Straftaten unterstützen oder dazu aufrufen oder einen Inhalt haben, der sexuell anstößig ist. Wir halten die Arbeitsgesetze und Gleichbehandlungsgrundsätze der Länder ein, in denen wir aktiv sind.

1.3 Mindestlohn und Vorgaben zur Arbeitszeit

Conrad erkennt den Anspruch der Mitarbeiter*innen auf angemessene Entlohnung an und hält sich an die gesetzlich garantierten Mindestlöhne in den jeweiligen Arbeitsmärkten. Ebenso halten wir die nationalen Vorgaben der Arbeitszeitgesetze ein. Die vereinbarten Löhne und Gehälter müssen mindestens dem gesetzlichen oder dem in der entsprechenden Branche üblicherweise vorgeschriebenen Mindestlohn entsprechen und sich an geltenden Gesetzen orientieren.

1.4 Gesundheit und Sicherheit

Wir gewährleisten Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und setzen uns für ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld ein. Alle geltenden lokalen und nationalen Bestimmungen über die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz halten wir ein. Mitarbeiter*innen müssen regelmäßig über geltende Gesundheitsschutzbestimmungen informiert, unterwiesen und geschult werden. Die medizinische Behandlung von arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen ist zu gewährleisten.

1.5 Keine Kinderarbeit

Wir erkennen das Recht eines jeden Kindes an, geschützt zu werden vor wirtschaftlicher Ausbeutung oder Tätigkeiten die seine Gesundheit beeinträchtigen oder seine soziale Entwicklung oder Bildung beeinträchtigen. Gefährliche, unsichere oder gesundheitsschädliche Arbeiten dürfen nicht von Kindern und Jugendlichen ausgeführt werden. Wir beschäftigen keine Kinder im Alter unter 15 Jahren. Sofern die nationalen Bestimmungen ein höheres Alter vorschreiben, ist dieses maßgeblich (ILO Konvention 138, www.ilo.org). Wir stellen die Einhaltung des Verbots von Kinderarbeit in unserem Unternehmen sicher und erwarten von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern gleichfalls die Einhaltung der Richtlinien gegen Kinderarbeit (ILO Konvention 138, www.ilo.org).

1.6 Keine Zwangsarbeit

Wir akzeptieren keine Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit (ILO Konvention 29 und 105). Wir stellen die Einhaltung des Verbots von Zwangsarbeit in unserem Unternehmen sicher und erwarten von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern gleichfalls die Einhaltung der Richtlinien gegen Zwangsarbeit im Rahmen unserer Vertragsbeziehungen. Uns ist bekannt, dass Zwangsarbeit auch durch Zwang zur Hinterlegung von Kautionszahlungen, Sicherheitszahlungen, Ausweisdokumenten, Freiheitsberaubung oder anderer persönlicher Habe zustande kommen kann und wir untersagen solche Maßnahmen.

2. NACHHALTIGKEIT

Nachhaltigkeit bedeutet für uns, dass wir mit Blick auf die Lebensgrundlage zukünftiger Generationen verantwortungsvoll und langfristig orientiert handeln.

Um unsere Welt auch für kommende Generationen lebenswert zu machen, erwarten wir von unseren Mitarbeiter*innen, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern das bestmögliche Engagement. Nachhaltigkeit sowie nachhaltige Entwicklung sollten unbedingt Gegenstand aller geschäftlichen Handlungen sein.

Die Umsetzung von nachhaltigen Leistungen, Produkten und Geschäftsprozessen ist eine Entwicklung, welche die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne diese dabei so zu überlasten, dass sie sich nachteilig negativ auf künftige Generationen auswirken. Wir sehen uns verpflichtet für eine nachhaltige erfolgreiche Entwicklung unserer geschäftlichen Aktivitäten, wirtschaftliches Wachstum, ökologische Verträglichkeit und soziale Sicherheit gleichermaßen zu berücksichtigen und miteinander in Einklang zu bringen. Bei der Entwicklung von Produkten unserer Marken achten wir neben

der Produkteffizienz auch auf umweltschonende, verbrauchssparende und nachhaltige Eigenschaften in Produktdesign und Verpackung. Gesetzliche Verpflichtungen, Umwelt- und Umweltschutzbestimmungen halten wir selbst ein und verlangen dies im Rahmen unserer Vertragsvereinbarungen von unseren Lieferanten entlang der gesamten Lieferkette.



2.1 Umwelt- und Klimaschutz

Umwelt- und Klimaschutz sind für uns als Händler wichtige Unternehmensziele. Wir halten alle geltenden Gesetze, Regelungen und Standards zum Umwelt- und Klimaschutz ein und betreiben ein System zur Identifizierung und Beseitigung potenzieller Umweltgefahren. Das Einhalten der vorgegebenen klimaverträglichen Grenzwerte an zulässigen Emissionen stellt für uns eine Mindestanforderung dar. Wir setzen natürliche Ressourcen schonend ein. Bei der Entwicklung der Produkte unserer Marken sind umweltfreundliche und nachhaltige Gestaltung sowie die technische Sicherheit, Produktkonformität und Gesundheitsschutz feste Zielgrößen. Zum Schutz von Umwelt, Klima und auch unseren Mitarbeiter*innen gehen wir mit Gefahrstoffen professionell um. Jede Mitarbeiter*in muss durch sein eigenes Verhalten zu diesen Zielen nachhaltig beitragen.

Wir erwarten von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern, dass die geltenden Gesetze, Regelungen und Standards zum Umwelt- und Klimaschutz eingehalten werden. Unsere Lieferanten und Geschäftspartner sind verpflichtet, angemessene und nachhaltige Maßnahmen zum Schutz von Umwelt und Klima zu realisieren und kontinuierlich zu verbessern.

2.2 Umgang mit Ressourcen und Abfällen

Conrad strebt einen verantwortungsvollen und schonenden Umgang mit verwendeten Ressourcen an. Aus diesem Grund halten wir die Belastungen für Umwelt, Klima und Menschen so gering wie möglich. Unser Ziel ist die Vermeidung von Abfällen und eine ressourcenschonende Materialwirtschaft. Eine Wiederverwertung ziehen wir stets einer Vernichtung vor. Neue Produkte unserer Marken entwickeln wir, falls möglich, so, dass sie recycelbar sind. Auf den Einsatz umweltbelastender Rohstoffe, Materialien und Fertigungsverfahren verzichten wir so weitgehend wie möglich. Wir schärfen und entwickeln das Bewusstsein unserer Mitarbeiter*innen für die Wichtigkeit eines nachhaltigen Umgangs mit natürlichen Ressourcen. Auch von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern erwarten wir einen umweltschonenden und nachhaltigen Umgang mit Ressourcen und Abfällen sowie deren Entsorgung zu verbessern.

3. VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKT

Wir sind uns bewusst, dass Entscheidungen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit für Conrad nicht von privaten Interessen oder persönlichen Beziehungen geprägt sein dürfen.

Situationen, in denen es zu Interessenkonflikten kommen kann, sollten deshalb vermieden werden. Interessenkonflikte entstehen dann, wenn Mitarbeiter*innen auf Kosten der Interessen von Conrad eigene Aktivitäten oder persönliche Interessen verfolgen.

Die Mitarbeiter*in hat jeden persönlichen Interessenkonflikten, der im Zusammenhang mit der Durchführung seiner dienstlichen Aufgaben bestehen könnte, seiner Führungskraft mitzuteilen.



3.1 Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten können zu Interessenkonflikten zwischen Conrad und seinen Mitarbeiter*innen führen. Daher unterliegen Nebentätigkeiten, welche einen Interessenkonflikt hervorrufen können immer einem Einwilligungsvorbehalt durch Conrad. Bei Nebentätigkeiten für oder in Unternehmen, die im Wettbewerb zu Conrad stehen, wird in jedem Fall ein Interessenkonflikt vermutet. Die Aufnahme einer Nebentätigkeit gegen Entgelt ist dem Bereich Human Resources und der zuständigen Führungskraft mitzuteilen und bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung. Die Einwilligung in eine Nebentätigkeit wird nicht erteilt, wenn diese den Interessen von Conrad entgegensteht. Eine Nebentätigkeit kann ebenfalls untersagt werden, wenn die Mitarbeiter*in mit dem betreffenden Unternehmen dienstlich befasst ist. Bereits erteilte Einwilligungen können bei Vorliegen solcher Gründe widerrufen werden.

3.2 Beteiligung an Drittunternehmen

Mitarbeiter*innen, die direkt oder indirekt eine Beteiligung an einem Wettbewerbsunternehmen von Conrad halten oder erwerben, müssen dies ihrer Führungskraft und dem Bereich Human Resources mitteilen, wenn die Beteiligung einen Anteil von 5% am Gesamtkapital des Wettbewerbers überschreitet. Mitarbeiter*innen, die direkt oder indirekt eine Beteiligung an einem Businesskunden, Lieferanten und Geschäftspartner von Conrad, oder einem Unternehmen, an dem Conrad beteiligt ist, halten oder erwerben, müssen dies ebenfalls ihrer Führungskraft und dem Bereich Human Resources mitteilen, wenn sie mit dem jeweiligen Unternehmen auch dienstlich befasst sind. Für Beteiligungen an börsennotierten Unternehmen gilt dies nur dann, wenn die Beteiligung einen Anteil von 5% des Gesamtkapitals überschreitet. Nach der Mitteilung über die Beteiligung an Drittunternehmen kann Conrad geeignete Maßnahmen zur Beseitigung eines möglichen Interessenkonflikts treffen.

3.3 Beauftragungen von Geschäftspartnern für private Zwecke

Eine Beauftragung unserer Businesskunden, Lieferanten und Geschäftspartner für private Zwecke durch Mitarbeiter*innen kann zu Interessenkonflikten zwischen Conrad und seinen Mitarbeiter*innen, Businesskunden, Lieferanten und Geschäftspartnern führen. Um eine Interessenkollision zwischen Unternehmen und Privatbereich auszuschließen, dürfen Mitarbeiter*innen ihre Geschäftspartner, die in enger Beziehung zum jeweiligen Aufgabengebiet stehen, für private Zwecke nicht in Anspruch nehmen

4. FAIRER WETTBEWERB

Ein fairer Wettbewerb ist die Basis für freie und nachhaltige Marktentwicklung.

Neben der Einhaltung gesetzlicher Regelungen, orientieren wir uns an den Regeln des fairen Wettbewerbs, dies gilt auch für den Wettbewerb um Marktanteile. Absprachen unter Businesskunden, Lieferanten, Geschäftspartnern, Konkurrenten oder Dritten mit dem Ziel der Verzerrung oder Beschränkung des Wettbewerbs lehnen wir ab.



4.1 Korruption und Bestechung

Korruption und Bestechung ist ein grober Missbrauch der Vertrauensstellung in einer Funktion oder Organisation, um einen materiellen oder immateriellen Vorteil zu erlangen, auf welchen kein rechtlich begründeter Anspruch besteht.

Wir gewinnen unsere Kundenaufträge ausschließlich auf faire Weise über Preis, Service und Qualität unseres Angebots. Die Annahme oder das Angebot von Vorteilen jeglicher Art, direkt oder indirekt, von oder an Geschäftspartner, Institutionen, staatliche Einrichtungen oder Dritte zu fordern, sich versprechen zu lassen, anzunehmen oder anzubieten, ist unzulässig und wird nicht toleriert.

Es dürfen weder Geldzahlungen noch andere Leistungen getätigt werden, um amtliche Entscheidungen zu beeinflussen oder einen ungerechtfertigten Vorteil zu erlangen. Gleiches gilt im Hinblick auf ungerechtfertigte Vorteile gegenüber Teilnehmenden aus der Privatwirtschaft. Angebote, Versprechen, Zuwendungen oder Geschenke dürfen also nicht gemacht werden, wenn sie als Versuch verstanden werden können, eine Amtsträger*in zu beeinflussen oder einen Geschäftspartner zu bestechen, um daraus Vorteile für Conrad oder sich selbst zu erlangen. Die Definition des Begriffs Amtsträger*in umfasst auf allen Ebenen die Vertreter*innen oder Mitarbeiter*innen von Behörden oder anderen öffentlichen Einrichtungen, Agenturen oder rechtlichen Einheiten sowie die Beamt*innen oder Mitarbeiter*innen staatlicher Unternehmen und öffentlicher nationaler und internationaler Organisationen. Dieser Begriff schließt auch Vertreter*innen und Mitarbeiter*innen einer politischen Partei, die politische Partei selbst und Kandidat*innen für ein politisches Amt ein.

4.2 Persönliche Zuwendungen und Geschenke

Keine Mitarbeiter*in darf seine Stellung im Unternehmen dazu nutzen, Vorteile zu verlangen, anzunehmen, sich zu verschaffen oder zusagen zu lassen. Zuwendungen jeglicher Art, die zur persönlichen Verwendung angenommen oder angeboten werden und in direktem Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis stehen, sind unzulässig. Verstöße werden nicht toleriert.

Ausnahmen hierzu sind die Annahme von Gelegenheitsgeschenken von symbolischem Wert, Zuwendungen an alle Mitarbeiter*innen oder Essensbeziehungsweise Veranstaltungseinladungen in angemessenem Rahmen, wenn dabei die lokalen Gepflogenheiten respektiert werden. Alle darüber hinausgehenden Geschenke, Essens- oder Veranstaltungseinladungen sind abzulehnen.

Für die Annahme und das Angebot erlaubter, materieller Zuwendungen im europäischen Raum ist eine Wertgrenze von 15,00 Euro einzuhalten. Ab dieser Wertgrenze sind alle erhaltenen Zuwendungen an den Bereich Compliance weiterzuleiten. In allen anderen Ländern richtet sich die Höhe nach den landesüblichen Gepflogenheiten, dem Maßstab ethisch einwandfreier Geschäftspraktiken und geltenden Gesetzen.

Das Angebot von immateriellen Zuwendungen (z. B. Geld, Geldäquivalente, Gutscheine) sowie eine Kostenübernahme für Begleitpersonen (z. B. Geschenke, Hotelübernachtungen) ist mit dem Hinweis auf diesen Code of Conduct zurückzuweisen. Für solche angebotenen Zuwendungen besteht eine Informationspflicht an den Bereich Compliance.

4.3 Einladungen und Bewirtung

Wir sehen uns verpflichtet, Einladungen von Lieferanten, Geschäftspartnern, staatlichen Einrichtungen oder Dritten zu Essen oder Veranstaltungen (z.B. Konzerte, Messen, Sportevents) nicht anzunehmen oder anzubieten, soweit sie unserem Verständnis von Angemessenheit widersprechen.

Angemessen bedeutet in diesem Zusammenhang, dass sie freiwillig ausgesprochen werden und aus einem betrieblichen Anlass heraus geschehen. Unangemessen wäre eine häufige Annahme oder der Ausspruch von Einladungen, wenn die Einladung nicht mehr im Verhältnis zum Anlass steht, oder wenn sie im Vorfeld der Vergabe eines Auftrags oder Geschäfts geschieht.

Die Übernahme von Veranstaltungs-, Unterbringungs- und Reisekosten durch Geschäftspartner, Institutionen, staatliche Einrichtungen oder Dritte wird von uns grundsätzlich als unzulässig erachtet. Eine Kostenübernahme durch Conrad von Ver-

anstellungs-, Unterbringungs- und Reisekosten in einem außerdienstlichen Rahmen wird durch uns nicht angeboten. Ausnahmen hierzu unterliegen der Bewertung der Angemessenheit und bedürfen in jedem Fall einer vertraglichen Grundlage (z. B. Teil eines Schulungsprogramms).

4.4 Erleichterungs- und Beschleunigungszahlungen

Erleichterungs- und Beschleunigungszahlungen (z. B. Schmiergelder) bezeichnen inoffizielle Zahlungen, um die Durchführung von Leistungen auszulösen, sicherzustellen, zu beschleunigen oder anderweitig zu erleichtern.

Erleichterungs- und Beschleunigungszahlungen anzunehmen oder anzubieten ist unzulässig und wird nicht toleriert.

4.5 Kickbacks, Rabatte und Provision

Kickbacks umfassen alle Korruptionsvorgänge, bei denen nicht erbrachte Leistungen in Rechnung gestellt werden, um einen Teil des überhöhten Betrags in Form von Rabatten, Provisionen oder ähnliche Zahlungen an eine Privatperson oder ein Unternehmenskonto fließen zu lassen. Rechtmäßig begründete Rabatte, Provisionen oder ähnliche Zahlungen werden durch uns nachvollziehbar und transparent abgewickelt sowie dokumentiert. Kickback-Zahlungen oder Zahlungen mit ähnlichem Zweck (z. B. in Form von Rabatten oder Provisionen) zur persönlichen Bereicherung anzunehmen oder anzubieten ist unzulässig und wird nicht toleriert.

4.6 Spenden und Sponsoring

Spenden und Sponsoring umfassen freiwillige Zahlungen oder andere Leistungen, ohne dass die geldgebenden Personen beziehungsweise Unternehmen dafür eine Gegenleistung erhalten. Als verantwortungsvolles Mitglied der Gesellschaft gewährt Conrad im Einzelfall Geld- und Sachspenden für Bildung, Wissenschaft, Sportförderung, Kunst, Kultur sowie für soziale und humanitäre Projekte und sieht sich bei der Spendenzahlung der Transparenz

verpflichtet. Spendenähnliche Vergütungen, das heißt Zuwendungen, die scheinbar als Vergütung einer Leistung gewährt werden, aber den Wert der eigentlichen Leistung deutlich überschreiten, verstoßen gegen das Transparenzgebot und sind genauso verboten wie Spenden oder Sponsoring zur Verschleierung von Korruption, Bestechung oder andere ungerechtfertigte Zahlungen.

4.7 Zahlungen

Zahlungen ohne klaren und nachweisbaren Geschäftszweck und ohne verbundene, konkrete Leistung oder Lieferung auszuführen ist unzulässig und wird nicht toleriert. Alle Zahlungen werden durch uns nachvollziehbar und transparent abgewickelt sowie dokumentiert.

4.8 Kartellrecht und Wettbewerbsrecht

Abreden über Preise und Konditionen mit Wettbewerbern zu treffen oder eine unrechte Manipulation jeglicher Art durchzuführen sind unzulässig. Dasselbe gilt für den Austausch wettbewerblich sensibler Informationen sowie für sonstiges Verhalten, welches den Wettbewerb in unzulässiger Weise beschränkt oder beschränken kann. Wir sehen uns hierbei einer Null-Toleranz-Politik verpflichtet.

Mitarbeiter*innen ist es daher beispielsweise nicht erlaubt:

- mit Mitbewerbern über Preise, Produktionsleistung, Kapazitäten, Vertrieb, Ausschreibungen, Gewinn, Gewinnmargen, Kosten, Distributionsmethoden oder andere Faktoren zu sprechen, die das Wettbewerbsverhalten von Conrad bestimmen oder beeinflussen.

- Absprachen mit Mitbewerbern über einen Wettbewerbsverzicht, über die Einschränkung der Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten, über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder über die Aufteilung von Businesskunden, Märkten, Gebieten oder Produktionsprogrammen zu treffen.
- die Wiederverkaufspreise der Conrad Businesskunden zu beeinflussen.

4.9 Ausländische Rechtsvorschriften

Jeglicher Verstoß gegen den Foreign Corrupt Practices Act (www.justice.gov) oder den UK Bribery Act (www.gov.uk) führt zu straf- und zivilrechtlichen Konsequenzen, ist unzulässig und wird nicht toleriert. Hierbei handelt es sich um Gesetze der USA und Großbritanniens mit Wirkung auch außerhalb dieser Länder.

4.10 Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie unsere Grundsätze teilen und alle gesetzlichen Bestimmungen einhalten. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Lieferanten:

- die Einhaltung aller anwendbaren Gesetze,
- der Verzicht auf Korruption,
- die Beachtung der Menschenrechte,
- die Einhaltung der Gesetze gegen Kinderarbeit,
- die Übernahme der Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter,
- die Einhaltung der Gesetze zum Mindestlohn und zur Leiharbeit,
- die Einhaltung der Gesetze zu Arbeitszeiten,
- die Einhaltung der Gesetzen und Standards zum Umwelt- und Klimaschutz
- die Einhaltung der Gesetze zum Datenschutz und zur Informationssicherheit und
- die Aufforderung, dass diese Wertgrundsätze auch in der eigenen Lieferkette umgesetzt und eingehalten werden.

5. INFORMATIONSSICHERHEIT UND DATENSCHUTZ

Informationssicherheit und Datenschutz sind für uns von wesentlicher Bedeutung.

Dabei achten wir neben den gesetzlichen Anforderungen insbesondere auf das Recht auf informationelle Selbstbestimmung, den Schutz vor missbräuchlicher Datenverarbeitung sowie die Wahrung der Privatsphäre unserer Mitarbeiter*innen, Kund*innen, Businesskunden, Lieferanten und Geschäftspartner.



5.1 Informationssicherheit

Die Informationssicherheit beeinflusst entscheidend unseren Geschäftserfolg und unser öffentliches Ansehen. Wir fühlen uns verpflichtet, die Informationen unseres Unternehmens, unserer Mitarbeiter*innen, Kund*innen, Businesskunden, Lieferanten und sonstige Geschäftspartnern vor Missbrauch der Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität bestmöglich zu schützen. Zur Erfüllung dieser Aufgabe nutzen wir alle vorhandenen technischen und organisatorischen Mittel. Wir beachten laufend die europäischen und nationalen Gesetzgebungen sowie unsere internen Vorgaben zur Informationssicherheit.

5.2 Datenschutz

Wir sind uns der hohen Sensibilität der uns anvertrauten, persönlichen Daten bewusst. Wir erheben, verarbeiten oder nutzen personenbezogene Daten nur, wenn dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Darüber hinaus bewahren wir personenbezogene Daten sicher auf und übertragen diese nur unter Beachtung einschlägiger Gesetze und der Anwendung der nötigen Vorsichtsmaßnahmen. Die verantwortlichen Personen für Datenschutz unterstützen hierbei die Fachstellen. Bei der Datenqualität und der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff gewährleisten wir einen hohen Standard. Die Verwendung von Daten stellen wir den betroffenen Personen transparent dar und wahren ihre Betroffenenrechte gemäß der Datenschutz-Grundverordnung.

5.3 Geschäfts- und Betriebsgeheimnis

Unsere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sind für den Fortbestand unseres Unternehmens relevant und wettbewerbsrechtlich sensibel. Dazu gehören nicht nur Informationen, die besonders gekennzeichnet sind, sondern auch alle nicht-öffentlich zugänglichen Unternehmensinformationen (z. B. Kundendaten, Geschäftschancen, Produktspezifikationen). Diese Informationen werden von uns gesichert aufbewahrt und vor Zugriffen unberechtigter Personen geschützt. Über unsere Zugriffsberechtigungen definieren wir, welche Mitarbeiter*in im Rahmen seiner Funktion befugt ist, Informationen zu nutzen und vermeiden die Weitergabe an unberechtigte Personen. Wir verpflichten uns uneingeschränkt die Verschwiegenheit über uns anvertraute Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse zu wahren. Auch nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gilt das Gebot der Verschwiegenheit.

6. SCHUTZ VON EIGENTUM UND VERMÖGEN

Unser materielles und immaterielles Unternehmenseigentum und das Betriebsvermögen sind Mittel zur Erreichung unserer Geschäftsziele.

Es darf nur im Rahmen unserer Arbeitsverhältnisse und der betrieblichen Regelungen verwendet werden.



6.1 Unternehmenseigentum

Unternehmenseigentum (z. B. Hilfs- und Betriebsstoffe, Ausrüstungen, Gebäude, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse) für betriebsfremde Zwecke zu verwenden ist unzulässig und wird nicht toleriert. Wir setzen uns für den Schutz und die sachgerechte Nutzung des Unternehmenseigentums ein. Keiner Mitarbeiter*in ist es gestattet, ohne Einwilligung der Führungskraft Aufzeichnungen, Dateien, Bild- und Tondokumente oder Vervielfältigungen anzufertigen, wenn dies nicht unmittelbar durch die berufliche Tätigkeit bedingt ist.

6.2 Handelswaren

Der Schutz der Handelsware ist für uns als Händler ein großes Anliegen. Ein Entwenden von Handelsware schädigt unsere Mitarbeiter*innen, Kund*innen, Businesskunden, Lieferanten und Geschäftspartner in erheblichem Umfang. Der Diebstahl unserer Handelsware stellt einen Vertrauensbruch in der gesamten Handelskette dar, ist unzulässig und wird nicht toleriert. Ein Diebstahl hat nicht nur arbeits- und zivilrechtliche Konsequenzen, sondern wird zugleich strafrechtlich verfolgt.

6.3 Geistiges Eigentum

Unser geistiges Eigentum und das unserer Businesskunden, Lieferanten und Geschäftspartner ist ein wertvolles Gut, welches wir vor unbefugter Verwendung schützen. Dies betrifft insbesondere urheber- und patentrechtlich geschützte Werke, Marken, Logos, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse und damit verbundenes Know-how.

7. UMGANG MIT DEM CODE OF CONDUCT

„Null-Toleranz“ ist unser Compliance-Grundsatz in Bezug auf Verstöße und die Missachtung unseres Code of Conducts.

Gemäß dieses Grundsatzes ist es unser ausgesprochenes Ziel, keinerlei Verstöße gegen den Code of Conduct zu dulden. Wir verpflichten uns, unseren Code of Conduct zu achten und einzuhalten. Er ist Bestandteil unserer Arbeits- und Lieferantenverträge. Wir erwarten von unseren Mitarbeiter*innen sowie den Lieferanten und Geschäftspartnern die Einhaltung unseres Code of Conduct.



7.1 Aufgaben der Führungskraft

Integrität beginnt in der Führung unseres Unternehmens. Von unserem Management erwarten wir Bewusstsein für die Tatsache, dass sie eine Vorbildfunktion erfüllen. Jede Führungskraft hat ihren Organisations- und Aufsichtspflichten nachzukommen. Führungskräfte tragen die Verantwortung für die ihnen anvertrauten Mitarbeiter*innen. Anerkennung erwerben sie sich durch eigenes vorbildliches Verhalten, Leistungsbereitschaft, Offenheit und soziale Kompetenz. Das heißt unter anderem, dass jede Führungskraft die Bedeutung von nachhaltigen und ethisch moralischem Verhalten und die Einhaltung von Recht und Gesetz im täglichen Geschäft stets hervorheben und durch den persönlichen Führungsstil fördern soll. Die Führungskraft ist auch bei Unklarheiten, was die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen betrifft, bei Fragen oder beruflichen und persönlichen Sorgen für die Mitarbeiter*innen ansprechbar. Die Verantwortung der Führungskraft entbindet jedoch die Mitarbeiter*innen nicht von ihrer eigenen Verantwortung.

Die nachfolgenden vier wichtigsten Führungspflichten sollen unseren Mitarbeiter*innen eine Vorstellung davon vermitteln, welche Handlungen sie von einer Führungskraft erwarten können.

- Die Führungskraft muss die Mitarbeiter*innen nach persönlicher und fachlicher Qualifikation und Eignung sorgfältig auswählen. Die Sorgfaltspflicht steigt mit der Bedeutung der Aufgabe, die die Mitarbeiter*innen wahrzunehmen haben (Auswahlpflicht).
- Die Führungskraft muss die Aufgaben präzise, vollständig und verbindlich stellen, insbesondere hinsichtlich der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen (Anweisungspflicht).
- Die Führungskraft muss sicherstellen, dass die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen laufend überwacht wird (Kontrollpflicht).
- Die Führungskraft muss ihren Mitarbeiter*innen die Bedeutung von Integrität und Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen im täglichen Geschäft klar kommunizieren und darauf hinweisen, dass Gesetzesverstöße nicht akzeptiert werden und disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen (Kommunikationspflicht).

Es ist Aufgabe jeder Führungskraft sicherzustellen,

dass alle Mitarbeiter*innen unseren Code of Conduct kennen und seine Bestimmungen einhalten. Die Führungskraft, der Bereich Human Resources und Compliance stehen als Kontakt bei Unsicherheiten im Umgang mit unserem Code of Conduct zur Verfügung.

7.2 Beschwerdeverfahren

Mitarbeiter*innen, Kund*innen, Businesskunden, Lieferanten, Geschäftspartner sowie Dritte können über ein öffentlich zugängliches Hinweisgebersystem gegenüber Conrad auch anonym eine Beschwerde vorbringen. Umstände, die auf einen Verstoß gegen den Code of Conduct oder darüber hinaus gegen geltendes Recht hindeuten, können:

- über das öffentlich zugängliche Hinweisgebersystem anonym unter www.conrad.de/de/ueber-conrad/rechtliches/hinweisgeberstelle oder
- postalische an die Anschrift Hinweisgeberstelle, Klaus-Conrad-Straße 1, 92240 Hirschau oder
- per E-Mail an hinweis@conrad.de oder
- persönlich nach vorheriger Terminvereinbarung postalisch oder per E-Mail gemeldet werden.

Es besteht die Möglichkeit der vertraulichen und anonymen Beschwerde. Alle Hinweise werden bearbeitet. Die Hinweisgeber*in erhält eine Eingangsbestätigung sowie unter Wahrung von Vertraulichkeit und den geltenden Datenschutzregelungen eine Erledigungsmitteilung. Inhaltliche Aussagen zum Sachverhalt werden nicht getroffen. Soweit erforderlich, werden entsprechende Maßnahmen ergriffen und / oder zuständige Behörden eingebunden. Alle Unterlagen werden im gesetzlichen Rahmen vertraulich aufbewahrt. Repressalien gegenüber Hinweisgeber*innen, gleich welcher Art, werden nicht toleriert. Für betroffene Personen gilt die Unschuldsvermutung, solange sie nicht eines Verstoßes überführt sind.

7.3 Sanktionen

Werden uns Verstöße bekannt, reagieren wir hierauf ausgewogen und nachvollziehbar. Verstöße gegen unseren Code of Conduct können zu Disziplinarmaßnahmen, der Beendigung des Geschäftsverhältnisses oder anderen zivil- oder strafrechtlichen Konsequenzen führen.

7.4 Kontrolle und kontinuierliche Verbesserung

Der Bereich Compliance überprüft diesen Code of Conduct jährlich und entwickelt diesen in Abstimmung mit allen Unternehmensbereichen kontinuierlich weiter. Die Conrad Unternehmensleitung fördert aktiv die flächendeckende Kommunikation des aktuellen Code of Conduct und sorgt für seine Implementierung. Die Einhaltung der Gesetze und die Beachtung des Code of Conduct sind in allen Gesellschaften der Conrad Gruppe regelmäßig zu kontrollieren. Zusätzlich nimmt Conrad jährlich erfolgreich an einer Bewertung seiner Corporate Social Responsibility und der nachhaltigen Beschaffung einer anerkannten, externen Bewertungsplattform teil. Diese Methodik deckt 21 Nachhaltigkeitskriterien in vier Themenfeldern ab: Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung. Sie wird von einem internationalen, wissenschaftlichen Komitee überwacht und basiert auf führenden Standards (GRI, UNGC und ISO 26000).

Conrad Electronic SE
Klaus-Conrad-Straße 1
92242 Hirschau
Deutschland

Version 3.1, 07/2021