

Verhaltenskodex der SAG ARIS GmbH

Global Code of Conduct – Deutsch

Author: Compliance Office

Genehmigt von: Management

Version: 2.1 | Datum des Inkrafttretens: October 1, 2025



Table of Contents

1	Anwendungsbereich	4
2	Compliance Office der SAG ARIS GmbH	4
3	SAG ARIS GmbH's Verantwortung gegenüber Anderen und der Umwelt	5
3.1	Die Persönliche Verantwortung	5
3.2	Zusätzliche Verantwortung des Managements und der Führungskräfte	5
3.3	Unsere Verantwortung für den Umweltschutz	6
3.4	Unsere Verantwortung gegenüber Kollegen	6
3.4.1	Arbeitsbedingungen, Sicherheit und Gesundheit	6
3.4.2	Umgang miteinander und Gleichbehandlung	6
3.4.3	Belästigung (allgemein)	7
3.4.4	Sexuelle Belästigung	7
3.4.5	Verhalten bei Belästigung	8
3.5	Behandlung personenbezogener Daten	8
4	SAG ARIS GmbH's Verantwortung gegenüber Wettbewerbern	9
4.1	Wettbewerbsinformationen	9
4.2	Fairer Wettbewerb und Kartellrecht	9
5	Unsere Verantwortung gegenüber Regierungen und öffentlichen Verwaltungen	10
5.1	Handeln in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht (Compliance)	10
5.2	Politische Aktivitäten der SAG ARIS GmbH	10
5.3	Antikorruptionsgesetze	10
5.4	Unsere Verantwortung in den Ländern, in denen wir tätig sind	11
5.5	Bekämpfung von Geldwäsche	11
6	Professionelles Verhalten	11
6.1	Alkohol und Drogen	11
6.1.1	Alkohol	11
6.1.2	Drogen	12
6.2	Verhalten außerhalb der Arbeitszeit	12

7	Unsere Verantwortung zum Schutz von Firmeneigentum	12
7.1	Vertrauliche Informationen	12
8	Interessenskonflikte	13
8.1	Allgemeine Leitlinie	13
8.2	Wettbewerbsverbot und Nebentätigkeiten	13
8.3	Familienmitglieder und nahestehende Personen	13
8.4	Zuwendungen	14
8.4.1	Zuwendungen von Dritten an Beschäftigte der SAG ARIS GmbH	14
8.4.2	Zuwendungen von Beschäftigten der SAG ARIS GmbH an Dritte	14
8.4.3	Zuwendungen an Kunden aus den Bereichen Regierung und öffentliche Verwaltung	15
8.4.4	Spenden	15
8.4.5	Sponsoring	15
8.5	Bewirtung und Unterhaltung	15
8.5.1	Bewirtung und Unterhaltung seitens unserer Geschäftspartner	16
8.5.2	Bewirtung und Unterhaltung seitens der SAG ARIS GmbH	16
8.6	Reisekosten	16
8.6.1	Übernahme der Reisekosten	16
8.6.2	Anbieten von Reisen	16
9	Klärung ethischer Fragen	16
10	Hinweisgebersystem	18
11	Konsequenzen bei Nichtbeachtung des Verhaltenskodex	18
ANHANG A: Vertrauliche Informationen		19
ANHANG B: Abkommen und Empfehlungen internationaler Organisationen		19

1 Anwendungsbereich

Dieser Verhaltenskodex basiert auf Rechts- und Ethikgrundsätzen, welche das Leitmotiv für die Geschäftsaktivitäten der SAG ARIS GmbH bilden. Er zeigt die Erwartungen der SAG ARIS GmbH an verantwortungsvolles Handeln und schafft zudem die Grundlage für andere Richtlinien innerhalb des Unternehmens, welche im Intranet aufgeführt sind.

Die Inhalte dieses Kodex gelten in erster Linie für Beschäftigte der SAG ARIS GmbH und Partner, die in ihrem Namen oder Auftrag tätig werden. SAG ARIS GmbH strebt darüber hinaus an, dass sich Dritte (z.B. Vertragspartner) den hier beschriebenen Regeln anschließen.

Dieser Kodex ist konzernweit gültig. In Ländern, in denen die lokale Gesetzgebung strengere als die in diesem Kodex enthaltenen Vorschriften aufweist, gilt die lokale Gesetzgebung selbstverständlich vorrangig.

2 Compliance Office der SAG ARIS GmbH

Die SAG ARIS GmbH hat das Compliance Office zur Überwachung und Weiterentwicklung des Compliance-Programms in der SAG ARIS GmbH eingesetzt. Es wird durch das Compliance Board unterstützt und berichtet an das Management.

Das Compliance Office hat folgende Aufgaben und Zuständigkeiten:

- regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung dieses Verhaltenskodex zur Sicherstellung seiner weltweiten Anwendung;
- Überwachung der Einführung und Handhabung des Verhaltenskodex;
- Schulung im Hinblick auf Fragen der Compliance und des Verhaltenskodex;
- Beratung des Managements, der Führungskräfte und der Beschäftigten zu Fragen der Compliance und der Anwendung dieses Kodex;
- Bewertung von Compliance Verstößen und Empfehlungen zur Reaktion auf solche Verstöße.
- Regelmäßige Berichterstattung an das Management zur Compliance im Konzern und Einschaltung des Managements bei schwerwiegenden Verstößen und bei Verstößen, die den Ruf der SAG ARIS GmbH gefährden können.

Das Compliance Board agiert als sounding board für das Compliance Office und setzt sich aus Vertretern der Bereiche Legal und Human Resources zusammen.

3 SAG ARIS GmbH's Verantwortung gegenüber Anderen und der Umwelt

Die Verwirklichung der Grundsätze dieses Kodex verlangt von jedem einzelnen von uns verantwortungsvolles Handeln. Das ist die erfolgreiche Basis dafür, dass man die SAG ARIS GmbH als ethisch orientiertes Unternehmen wahrnimmt.

3.1 Die Persönliche Verantwortung

Jeder von uns spielt eine wesentliche Rolle bei der Umsetzung der in diesem Kodex festgelegten Grundsätze. Diese Grundsätze helfen wir zu verwirklichen, indem wir:

- Verantwortung für unser persönliches Handeln übernehmen, ehrlich über unsere Aktivitäten berichten und Rechenschaft ablegen;
- bei Fragen zu diesem Kodex oder bei Vorliegen einer schwierigen ethischen Situation Rat einholen;
- auf Bedenken aufmerksam machen und Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder gegen Gesetze und Rechtsvorschriften melden;
- die Aufklärung von Verstößen unterstützen;
- nicht in unethischer Weise handeln, selbst wenn uns eine andere Person dazu auffordert; wir können keine unethische Handlung damit rechtfertigen, dass sie uns vorgeschrieben wurde;
- nicht eine dritte Person bitten oder auffordern, gegen diesen Kodex des Unternehmens oder gegen ein Gesetz zu verstoßen.

3.2 Zusätzliche Verantwortung des Managements und der Führungskräfte

Neben ihrer individuellen Verantwortung tragen die Mitglieder des Managements und die Führungskräfte wegen ihrer Führungs- und Vorbildfunktion eine zusätzliche Verantwortung. Sie werden diesem Anspruch gerecht, indem sie:

- dafür Sorge tragen, dass alle Beschäftigten den Inhalt dieses Verhaltenskodex kennen und dass er von allen Beschäftigten getragen und gelebt wird;
- ein Arbeitsumfeld schaffen, welches das ethische und kodex-konforme Handeln der Beschäftigten fördert;
- die offene Kommunikation und Diskussion mit den Beschäftigten gewährleisten und sie anregen, in schwierigen Situationen Fragen zu stellen und ihre Bedenken zu äußern;
- den Beschäftigten mit Informationen und Rat zur Seite stehen, wenn es um Fragen der Compliance und der Einhaltung des Kodex geht;
- sich rechtzeitig darum kümmern, dass Bedenken gegen die Einhaltung des Kodex oder Hinweisen auf Verstöße nachgegangen wird, und bei Bedarf um Rat nachsuchen;

- bei der Delegation von Befugnissen darauf achten, dass sie verantwortungsvoll wahrgenommen werden;
- ihre Führungsqualitäten durch ein von Wertschätzung und Integrität geprägtes Handeln demonstrieren.

3.3 Unsere Verantwortung für den Umweltschutz

Der nachhaltige Umgang mit der Umwelt hat für uns - die SAG ARIS GmbH – eine große Bedeutung. Wir betrachten es als unsere soziale und ökologische Verantwortung, unsere Erde zu schützen und die Umweltauswirkungen unseres Handelns so gering wie möglich zu halten. Wir erkennen den Klimawandel und die Endlichkeit unseres Planeten als solches an und verpflichten uns daher, unseren Beitrag dazu zu leisten, die Umweltverschmutzung zu minimieren bzw. zu vermeiden.

Deshalb arbeiten wir kontinuierlich daran, unseren Energieverbrauch zu optimieren und unternehmen weitere Anstrengungen, um den Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft zu unterstützen. Wir halten alle geltenden Umweltauflagen, -vorschriften und -normen ein und melden jegliche Umweltgefährdung unverzüglich an das Compliance Office.

3.4 Unsere Verantwortung gegenüber Kollegen

Als Beschäftigte haben wir die Verantwortung, professionell und respektvoll mit unseren Kollegen umzugehen.

3.4.1 Arbeitsbedingungen, Sicherheit und Gesundheit

SAG ARIS GmbH engagiert sich dafür, Gefährdungen am Arbeitsplatz zu vermeiden. Wir alle tragen Verantwortung für die Sicherheit am Arbeitsplatz und beachten deshalb die geltenden Sicherheits- und Gesundheitsbestimmungen. Wir sind verantwortlich für die umgehende Meldung von Unfällen an den Vorgesetzten oder eine sonstige zuständige Person. Wir helfen, den Einsatz von sicherheitsgefährdenden Geräten und Einrichtungen zu vermeiden. Zu einem sicheren Arbeitsumfeld zählen wir ebenfalls die Einhaltung gängiger Regelungen und nationaler Gesetze über Arbeits- und Ruhezeiten.

Meldungen von Beschäftigten zu Sicherheitsverstößen werden begrüßt, damit schnell Abhilfe geschaffen werden kann. Keinesfalls darf ein Beschäftigter deshalb gemäßigelt werden. Wer dies tut, muss mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen.

3.4.2 Umgang miteinander und Gleichbehandlung

Wir haben uns dazu verpflichtet, die internationalen Menschenrechte, so wie wir sie auch in unserem „Human Rights Commitment Statement“ festgelegt haben, zu achten. Dies schließt auch die Arbeitsbedingungen mit ein. Wir lehnen jede Form von Zwangs- und Kinderarbeit sowie jede Form von moderner Sklaverei und Menschenhandel ab. Körperliche Misshandlungen, Züchtigungen oder physische oder psychologische Drohungen jeder Art sind strikt untersagt. Jeder Beschäftigter hat das Recht sein Arbeitsverhältnis frei zu wählen und zu verlassen. Unseren Beschäftigten zahlen wir eine angemessene Vergütung, welche sich mindestens an der nationalen oder lokalen Gesetzgebung orientiert.

Wir setzen uns für Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (Diversity, Equity & Inclusion (DE&I)) ein und sind entschieden gegen jede Form von Diskriminierung oder Belästigung.

Wir behandeln einander jederzeit mit Respekt und Fairness, so wie wir auch selbst behandelt werden möchten. Mit Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion verwandeln wir unsere individuellen Unterschiede in eine kollektive kulturelle Stärke. Wir wissen es zu schätzen, dass unter dem Dach der SAG ARIS GmbH weltweit Menschen aller ethnischen Gruppen und Kulturen zum Erfolg des Unternehmens beitragen. Wir fördern diese Zusammenarbeit ohne Vorurteile.

Wir verpflichten uns strikt zur Gleichbehandlung aller Beschäftigten 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 handeln.

Wir setzen uns für gleiche Beschäftigungschancen für alle ein, unabhängig von Herkunft, Hautfarbe, Glauben, Geschlecht, Nationalität, Alter oder Behinderung. 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 Beschäftigte ihre Rechte wahrnehmen. Wer in gutem Glauben auf Probleme oder Missstände hinweist oder Beschwerde führt, darf deshalb nicht belästigt werden oder Nachteile erleiden.

3.4.3 Belästigung (allgemein)

SAG ARIS GmbH setzt sich für ein Arbeitsumfeld ein, das frei von jeglicher Diskriminierung ist. Generelle Belästigung von Beschäftigten, ebenso wie Witze, Wortspiele oder Kommentare über Geschlecht, Abstammung, Alter, sexuelle Orientierung, kulturelle Herkunft oder Glaubenszugehörigkeit werden nicht toleriert. Die SAG ARIS GmbH erwartet, dass sich die Beschäftigten untereinander mit Respekt behandeln und Verantwortung für die Einhaltung dieses Grundsatzes übernehmen.

Wir behandeln andere Personen so, wie wir selbst behandelt werden möchten. Ausfälliges, belästigendes oder anstößiges Verhalten, sei es verbaler, physischer oder visueller Art, ist inakzeptabel. Im Hinblick auf rechtswidrige Belästigung verfolgen wir einen „Null Toleranz“-Ansatz.

3.4.4 Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung wird wie folgt definiert: „Eine sexuelle Belästigung ..[liegt vor], wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Kurz gesagt kann jedes feindselige oder beleidigende Verhalten am Arbeitsplatz, das eine sexuelle Komponente beinhaltet, eine sexuelle Belästigung darstellen.

Von allen Beschäftigten des Unternehmens wird erwartet, dass sie in ihrem Arbeitsumfeld jede Handlung oder jedes Verhalten unterlassen, das als sexuelle Belästigung verstanden werden könnte.

Das gilt nicht nur gegenüber Kollegen des eigenen Unternehmens, sondern selbstverständlich auch gegenüber Beschäftigten anderer Unternehmen, mit denen die Mitarbeiter bei Ausübung ihrer Tätigkeit zu tun haben.

Im Falle von sexueller Belästigung sollte der Beschäftigte den Vorfall unverzüglich an seinen Vorgesetzten oder Human Resources Manager berichten, damit weitere Schritte eingeleitet werden können. Die SAG ARIS GmbH untersucht alle Beschwerden und leitet angemessene Maßnahmen ein. Außerdem verpflichtet sie sich in dieser Hinsicht vollständig dem Schutz seiner Beschäftigten vor sexueller Belästigung und wird ein derartiges Verhalten von Kunden oder unternehmensfremden Personen nicht stillschweigend dulden. Wir dürfen uns an keinem unerwünschten sexuellen Verhalten beteiligen oder irgendwelche unerwünschten sexuellen Annäherungsversuche machen.

Dies umfasst unter anderem ein Verhalten, das:

- voraussetzt oder den Anschein erweckt, dass die Zustimmung zu oder Zurückweisung von sexuellen Annäherungsversuchen Einfluss auf das Arbeitsverhältnis der von der Belästigung betroffenen Person hat, wobei dies ihre Einstellung, die Zuweisung von Arbeiten oder Pflichten, die Arbeitsschichten, Gehaltsentwicklung, Beurteilung, Beförderung oder Aufstieg, Versetzungen, Schulungsmöglichkeiten, Disziplinarmaßnahmen, Kündigung oder jeden anderen Aspekt des Arbeitsverhältnisses oder der Karriereentwicklung betreffen kann;
- ein feindliches und sexuell missbräuchliches, erniedrigendes, einschüchterndes, bedrohliches oder beleidigendes Arbeitsumfeld für eine andere Person schafft; wir fordern keine sexuellen Gefälligkeiten, verzichten auf visuelles, verbales oder physisches Verhalten sexueller Natur, stellen keine sexuell eindeutigen Objekte oder Bilder zur Schau, erzählen keine anstößigen Witze, verwenden keine sexuell eindeutigen Formulierungen und versenden keine Emails oder Textnachrichten mit sexuellem Inhalt.

3.4.5 Verhalten bei Belästigung

Alle Beschäftigten sollten Belästigungen vermeiden helfen, indem sie Vorkommnisse zum Anlass nehmen, sich an die zuständigen Vertreter des Unternehmens (z.B. Human Resources Manager, Compliance Office oder Mitarbeitervertretung) zu wenden.

Wer Belästigungen gleich welcher Art meldet, darf deshalb nicht gemäßregelt werden oder sonstige Nachteile erleiden. Geschieht das dennoch, kann das arbeitsrechtliche Konsequenzen für diejenigen haben, die diesen Grundsatz missachten.

Auf jede Meldung einer Belästigung, Diskriminierung oder eines Verstoßes gegen das Maßregelungsverbot erfolgt eine umgehende Untersuchung. Sofern erforderlich, werden angemessene Maßnahmen zur Abhilfe eingeleitet. Zukünftige Belästigungen werden durch geeignete Maßnahmen verhindert.

3.5 Behandlung personenbezogener Daten

Die SAG ARIS GmbH respektiert die Privatsphäre ihrer Beschäftigten und erfüllt die in sie gesetzten Erwartungen in Bezug auf die Vertraulichkeit von personenbezogenen Daten. Wir entwickeln, implementieren, pflegen und überwachen Maßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten, um an

jeder unserer Betriebsstätten in Übereinstimmung mit dem dort geltenden Recht zu handeln. Bei Fragen wenden wir uns an unsere Datenschutzabteilung unter: privacy@aris.com.

4 SAG ARIS GmbH's Verantwortung gegenüber Wettbewerbern

Die SAG ARIS GmbH steht offensiv im Wettbewerb mit anderen Unternehmen. Unser Ziel ist es, erfolgreich zu sein – aber wir tun dies immer mit gebotener Fairness gegenüber unseren Wettbewerbern.

4.1 Wettbewerbsinformationen

Die SAG ARIS GmbH und wir als Beschäftigte dürfen keine illegalen oder unethischen Methoden benutzen, um wettbewerbsdienliche Informationen zu erhalten. Das Stehlen von geschützten Informationen, der Besitz von Betriebsgeheimnissen, die ohne die Zustimmung der Eigentümer beschafft wurden, oder die Verleitung derzeitiger oder ehemaliger Beschäftigten anderer Unternehmen zu einer derartigen unzulässigen Informationsweitergabe sind verboten.

Wenn wir unbeabsichtigt Informationen erlangen, die Betriebsgeheimnisse oder vertrauliche Informationen anderer Unternehmen enthalten können, oder wir Fragen zur Rechtmäßigkeit von Handlungen haben, wenden wir uns an das Compliance Office.

4.2 Fairer Wettbewerb und Kartellrecht

Die SAG ARIS GmbH und wir als Beschäftigte sind angehalten, das Kartell- und Wettbewerbsrecht der Länder zu befolgen, in denen wir Geschäfte machen. Diese Gesetze sind komplex und variieren erheblich von Land zu Land. Sie verbieten im Allgemeinen:

- Angebotsmanipulationen und Absprachen darüber, nicht für bestimmte Kunden und Aufträge zu bieten;
- Absprachen, die die Entscheidungsfreiheit eines Kunden oder eines Lieferanten beim Verkauf eines Produktes unangemessen einschränken, einschließlich des Festsetzens eines Wiederverkaufspreises für ein Produkt oder eine Dienstleistung oder eine Vereinbarung, die den Verkauf von Produkten, Technologien oder Dienstleistungen unrechtmäßig an die Bedingung knüpft, auch sonstige Produkte und Dienstleistungen der SAG ARIS GmbH zu erwerben;
- Versuche, ein Monopol zu bilden, z. B. durch die unfaire Ausnutzung einer marktbeherrschenden Stellung, um andere vom Wettbewerb auszuschließen.

Beschäftigte der SAG ARIS GmbH, die sich unsicher sind, ob eine bestimmte Handlung einen Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht darstellen könnte, sollten sich vor Durchführung dieser Handlung mit dem Compliance Office beraten.

5 Unsere Verantwortung gegenüber Regierungen und öffentlichen Verwaltungen

Als Bürger ist es unsere Pflicht, die Gesetze zu befolgen.

5.1 Handeln in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht (Compliance)

Die Beschäftigten der SAG ARIS GmbH müssen weltweit an jedem Ort ihrer geschäftlichen Tätigkeit sämtliche dort geltenden Gesetze und Rechtsvorschriften befolgen. Von Vorgesetzten ausgeübter Druck oder Anforderungen des Geschäftslebens stellen keine Entschuldigung für eine Rechtsverletzung dar. Wenn wir Fragen oder Bedenken hinsichtlich der Rechtmäßigkeit einer Handlung haben, klären wir den Sachverhalt mit dem Vorgesetzten oder wenden uns an das Compliance Office.

5.2 Politische Aktivitäten der SAG ARIS GmbH

Ohne die vorherige Zustimmung des Compliance Office darf kein Beschäftigter der SAG ARIS GmbH eine politische Spende im Namen der SAG ARIS GmbH abgeben oder Namen, Finanzmittel, Eigentum, Einrichtungen oder Dienstleistungen der SAG ARIS GmbH für die Unterstützung politischer Parteien, Initiativen, Amtsanwärtern, gewählten Amtsvertretern sowie Beamten oder Beschäftigten der Regierung verwenden.

5.3 Antikorrupptionsgesetze

Die SAG ARIS GmbH unterliegt den Antikorrupptionsabkommen und -gesetzen jener Länder, in denen sie tätig ist. Hierzu zählen der „U. S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)“ und der „UK Bribery Act“ (2010), welche im Rahmen unserer globalen Geschäfte Anwendung finden, sowie das „Anti-Bestechungs-Abkommen“ der „Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung“ (zu dessen Unterzeichnern die USA zählen). Die Beschäftigten der SAG ARIS GmbH werden weder unmittelbar noch mittelbar (z. B. über Partner oder Lobbyisten) eine Zahlung zur Bestechung ausländischer Regierungsbeamter oder Kunden genehmigen, anbieten oder leisten zum Zweck der Einflussnahme auf die Handlungen oder Entscheidungen der vorgenannten Personen. Dies gilt auch gegenüber Beschäftigten staatseigener Unternehmen und Kundenmitarbeitern sowie Parteien oder Kandidaten.

Diese Anforderungen gelten auch für unsere Auftragnehmer, unabhängig vom Ort ihrer Geschäftstätigkeit. Das Unternehmen bemüht sich darum, auch seine Auftragnehmer durch eine Vereinbarung auf die Einhaltung dieses Verhaltenskodex und die Unterlassung jeglicher Handlungen zu verpflichten, die einen mittelbaren Verstoß der SAG ARIS GmbH gegen den Kodex verursachen können. Zusätzlich verpflichten sich die Partner zur Unterlassung von Zahlungen, die einen Verstoß gegen das vor Ort geltende Recht oder gegen unsere Grundsätze und Verfahren darstellen. Außerdem verpflichten sie sich, SAG ARIS GmbH unverzüglich zu informieren, wenn sie zur Vornahme von Handlungen aufgefordert werden, die einen Verstoß gegen diesen Kodex, das vor Ort geltende Recht oder die

Grundsätze und Verfahren der SAG ARIS GmbH bedeuten können; dasselbe gilt für Handlungen der Partner selbst, die als ein Verstoß gegen die vorgenannten Regelungen ausgelegt werden könnten.

5.4 Unsere Verantwortung in den Ländern, in denen wir tätig sind

Beim Im- und Export von Produkten, Dienstleistungen, Informationen oder Technologien befolgt die SAG ARIS GmbH die geltenden nationalen Gesetze, Bestimmungen und Beschränkungen. Wenn wir als Beschäftigte auf internationalen Dienstreisen unterwegs sind, unterliegen wir gesetzlichen Bestimmungen im Hinblick auf die Gegenstände, die wir ein- und ausführen. Die nationalen Gesetze machen den Reisenden für die Einhaltung von Im- und Exportbestimmungen verantwortlich. Es ist daher wichtig, die zutreffenden Im- und Exportgesetze zu kennen und im Zweifel die Reisestelle oder Rechtsabteilung zu befragen.

5.5 Bekämpfung von Geldwäsche

Geldwäsche bedeutet, die Herkunft von illegal erhaltenem Geld zu verschleiern und es durch das Einbeziehen eines rechtmäßigen Unternehmens als legal erscheinen zu lassen. Als verantwortungsbewusste Beschäftigte beteiligen wir uns nicht an einer Geschäftstätigkeit mit Kunden und Partnern, die zum Ziel hat, die SAG ARIS GmbH für ungesetzliche Transaktionen zu benutzen.

Die SAG ARIS GmbH ist sich ihrer Verantwortung bewusst und hält sich an die Gesetze zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Wir schließen nur Geschäfte mit seriösen Kunden ab, die sich ebenso an diese Gesetze halten und nehmen nur Zahlungen an, die rechtmäßig erlangt worden sind.

Die Annahme von Bargeld oder sonstigen Zuwendungen durch SAG ARIS GmbH Beschäftigte ist strengstens untersagt. Eine Banküberweisung ist die Standardzahlungsart innerhalb der SAG ARIS GmbH. Dasselbe gilt auch für Zahlungsanfragen über Dritte.

Falls Bedenken in Bezug auf ungewöhnliche oder verdächtige Transaktionen vorliegen, wenden sie sich bitte umgehend an das Compliance Office, um Rat einzuholen.

6 Professionelles Verhalten

6.1 Alkohol und Drogen

Alkoholgenuss am Arbeitsplatz oder der Konsum illegaler Drogen beeinträchtigen unsere Arbeitsleistung und können für andere Personen und uns selbst ein erhebliches Gesundheits- und Sicherheitsrisiko darstellen. Wir befolgen daher die nachfolgenden Regeln im Hinblick auf den Konsum von Alkohol und illegaler Drogen.

6.1.1 Alkohol

Alkoholgenuss am Arbeitsplatz sollte unterbleiben, damit unsere Arbeitsfähigkeit nicht beeinträchtigt wird. Allerdings können Gepflogenheiten hinsichtlich des Konsums von Alkohol im Rahmen von

geschäftlichen oder geschäftsbedingten gesellschaftlichen Veranstaltungen während oder nach der Arbeitszeit entsprechend der lokalen Bräuche und Gesetze erheblich variieren. Alkoholkonsum während des Arbeitstages, einschließlich z. B. geschäftlicher oder geschäftsbedingter gesellschaftlicher Veranstaltungen während oder nach der Arbeitszeit, wird dann zu einem Problem für das Unternehmen, wenn dadurch die effektive Arbeitsleistung beeinträchtigt wird, es zu unangemessenem Verhalten kommt, Gefahren für die Beschäftigten oder andere Personen entstehen (z. B. durch Autofahren im fahruntüchtigen Zustand) oder die vor Ort geltenden Gesetze oder Regelungen und Grundsätze des Kunden verletzt werden. Von uns als Beschäftigte wird in dieser Hinsicht ein verantwortungsbewusstes Handeln erwartet; anderenfalls wird die SAG ARIS GmbH die erforderlichen Maßnahmen ergreifen.

6.1.2 Drogen

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

6.2 Verhalten außerhalb der Arbeitszeit

Wir mischen uns nicht in das Privatleben unserer Beschäftigten ein. Jeden Beschäftigten trifft aber die Pflicht, sich auch außerhalb der Arbeitszeit und seines Arbeitsplatzes so zu verhalten, dass es zu keiner rechtswidrigen Schädigung der Interessen des Arbeitgebers kommt.

7 Unsere Verantwortung zum Schutz von Firmeneigentum

7.1 Vertrauliche Informationen

Als Beschäftigte schützen wir Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie vertrauliche betriebliche Angelegenheiten und sichern damit Wettbewerbsvorteile für die SAG ARIS GmbH. Das gilt auch für Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie vertrauliche betriebliche Angelegenheiten unserer Geschäftspartner oder Kunden, wenn sie uns im Rahmen unserer Tätigkeit für die SAG ARIS GmbH bekannt werden. Vertrauliche Informationen sind alle nicht-öffentlichen Informationen, einschließlich Informationen in Datenbanken der SAG ARIS GmbH. Sie können durch Urheberrechte, Patente oder andere Rechte an geistigem Eigentum oder gesetzliche Rechte geschützt sein. Wir dürfen solche Geheimnisse und vertraulichen Informationen nur in ordnungsgemäßer Ausübung unserer Tätigkeit für die SAG ARIS GmbH nutzen und an Dritte nur weitergeben, wenn die vertrauliche Behandlung durch diese Dritten sichergestellt ist. Dasselbe gilt auch für den Fall, dass die Weitergabe von der Rechtsabteilung zuvor genehmigt oder von einem Gesetz oder einer Rechtsvorschrift gefordert wird.

Die oben beschriebenen Beschränkungen gelten auch für die Teilnahme in öffentlichen Blogs, Wikis oder Social Networking Portalen im Internet. Soweit Anstellungsverträge oder lokale Geheimhaltungsgrundsätze detailliertere Regelungen zur Geheimhaltung vorsehen, sind diese maßgeblich. Siehe auch die Social Media Policy (nur intern verfügbar).

Anhang B zu diesem Kodex enthält eine ausführlichere Beschreibung, was als Geschäfts- und Betriebsgeheimnis oder als vertrauliche betriebliche Angelegenheit gilt.

8 Interessenskonflikte

Als Beschäftigte der SAG ARIS GmbH treffen wir Geschäftsentscheidungen stets im besten Interesse der SAG ARIS GmbH.

8.1 Allgemeine Leitlinie

Geschäftliche Entscheidungen und Handlungen müssen auf der Basis des besten Interesses der SAG ARIS GmbH ergehen. Sie dürfen nicht von unsachlichen Erwägungen bestimmt sein und dürfen nicht dem Ziel dienen, sich selbst oder Dritten sachlich nicht gerechtfertigte Vorteile zu verschaffen.

8.2 Wettbewerbsverbot und Nebentätigkeiten

Für die Dauer des Arbeitsverhältnisses gilt ein gesetzliches Wettbewerbsverbot. Daran halten wir uns, und wir treten daher in keiner Weise – weder unmittelbar noch mittelbar – in Konkurrenz zu den geschäftlichen Aktivitäten der SAG ARIS GmbH.

Was Nebentätigkeiten betrifft, so halten wir uns an die dazu im Arbeitsvertrag getroffenen Absprachen. Es gilt die Leitlinie, dass Nebentätigkeiten keine berechtigten Interessen der SAG ARIS GmbH als Arbeitgeber beeinträchtigen dürfen. Zu den Nebentätigkeiten zählen auch Mitgliedschaften in externen Führungs- oder Aufsichtsgremien. Sind wir im Zweifel, ob eine Nebentätigkeit zulässig ist oder nicht, wenden wir uns an das Compliance Office.

8.3 Familienmitglieder und nahestehende Personen

Als Beschäftigte der SAG ARIS GmbH nutzen wir unsere Position nicht dahingehend aus, die SAG ARIS GmbH zu Geschäften mit Unternehmen zu veranlassen, nur weil unsere Familienangehörigen, Lebensgefährten, Verwandten oder Freunde an diesem Unternehmen beteiligt sind oder von dem Geschäft profitieren. Wir legen im Einzelfall vor Abschluss eines Geschäftes für die SAG ARIS GmbH alle engen Beziehungen offen, die den Anschein erwecken könnten, dass nicht sachliche Gründe, sondern persönliche Beziehungen den Geschäftsabschluss beeinflussen.

Überall dort, wo wir im Rahmen unseres Arbeitsverhältnisses zur SAG ARIS GmbH personelle Entscheidungen zu treffen haben (z.B. Einstellungen, Leistungsbeurteilungen, Beförderungen), die Personen betreffen, zu denen eine enge persönliche Beziehung besteht (Familienangehörigen, Lebensgefährten, Verwandten, Freunde), legen wir diese Beziehung gegenüber Human Resources offen. In jedem Fall bemühen wir uns um Objektivität und überlassen gegebenenfalls die Entscheidung einem Kollegen.

8.4 Zuwendungen

Das Geben oder Empfangen von Geschenken kann mitunter unzulässig sein. Als Beschäftigte der SAG ARIS GmbH sollten wir kein Geschenk anbieten oder annehmen, wenn damit beim Empfänger ein Gefühl der Verpflichtung ausgelöst, sein Urteilsvermögen beeinträchtigt oder der Anschein einer unangemessenen Beeinflussung erweckt wird. Beispielsweise sollten wir nichts Werthaltiges anbieten oder annehmen, um unzulässige Vorteile beim Verkauf von Waren oder Dienstleistungen, bei Durchführung von geschäftlichen Transaktionen oder bei Vertretung der Unternehmensinteressen gegenüber Geschäftspartnern zu erhalten. Zuwendungen sind nicht nur Sach- und Geldgeschenke. Sie können auch in anderer Form der Vorteilsgewährung auftreten, z.B. in Form von Dienstleistungen, Gefälligkeiten, Darlehen oder sonstiger geldwerter Positionen.

8.4.1 Zuwendungen von Dritten an Beschäftigte der SAG ARIS GmbH

Beschäftigte der SAG ARIS GmbH dürfen keine Wertgegenstände, Zahlungen, Darlehen, Urlaubsreisen oder sonstige geldwerten Vorteile als Geschenk von bestehenden oder potenziellen Geschäftspartnern der SAG ARIS GmbH annehmen, wenn:

- der Wert des Geschenkes € 50,-- (oder den Gegenwert in der Landeswährung) übersteigt;
- die Annahme des Geschenkes den Geschäftsinteressen der SAG ARIS GmbH schadet;
- das Geschenk im Rahmen einer Vertragsverhandlung oder Ausschreibung von einer der an der Verhandlung oder Ausschreibung beteiligten Parteien kommt;
- die Annahme des Geschenkes den Anschein eines ungerechtfertigten Vorteils erweckt oder
- das Geschenk rechtswidrig ist oder im Widerspruch zu ethischen Grundsätzen steht.

Dasselbe gilt, wenn die Zuwendung an Verwandte, Lebensgefährten oder sonstige, dem Beschäftigten nahestehende Personen erfolgt mit dem Ziel, den Beschäftigten mittelbar bei seinen beruflichen Aktivitäten für die SAG ARIS GmbH zu beeinflussen.

Diese Regelung bezieht sich nicht auf übliche Werbegeschenke von geringem Wert oder auf Zahlungen, die in keinem Bezug zur Beschäftigung des Beschäftigten bei der SAG ARIS GmbH stehen und die daher nicht anders ausfallen würden, wenn der Zahlende kein Kunde, Verkäufer, Wettbewerber oder Partner der SAG ARIS GmbH wäre. Ein Beispiel für einen derartigen Fall ist die Zahlung durch eine Bank im Hinblick auf eine private Transaktion.

Unter bestimmten Umständen und in manchen Ländern ist der Austausch von Geschenken mit einem Wert oberhalb des definierten Limits im Rahmen von Geschäftsbeziehungen üblich. In derartigen Fällen dürfen die Beschäftigten diese Geschenke annehmen; jedoch muss das Compliance Office der SAG ARIS GmbH zur Entscheidung über das weitere Vorgehen (z. B. eine Spende zu Gunsten eines wohltätigen Zwecks) von der Annahme des Geschenks in Kenntnis gesetzt werden. Rabatte und sonstige Vorteile, die uns unsere Kunden, Lieferanten, Wettbewerber und Partner im Rahmen von privaten Transaktionen anbieten, dürfen wir nur dann akzeptieren, wenn diese Vorteile allen Beschäftigten der SAG ARIS GmbH gewährt werden.

8.4.2 Zuwendungen von Beschäftigten der SAG ARIS GmbH an Dritte

Es ist uns als Beschäftigte der SAG ARIS GmbH untersagt, einem Kunden unmittelbar oder mittelbar werthaltige Zuwendungen (z. B. Geld, Waren oder Dienstleistungen im Wert von mehr als 50 Euro oder

dem entsprechenden Gegenwert in der Landeswährung) zu machen, anzubieten oder ein derartiges Angebot zu veranlassen, um dadurch einen unzulässigen Vorteil zu erlangen (für Regierungsbeamte siehe nächstes Kapitel). Eine Gefälligkeit im Rahmen der Geschäftsbeziehung wie beispielsweise ein Geschenk, eine Spende oder Bewirtung darf niemals unter Begleitumständen angeboten werden, die den Eindruck der Unrechtmäßigkeit erwecken können. In manchen geschäftlichen Situationen wird das Überreichen von Geschenken erwartet. Jedoch müssen die Geschenke der SAG ARIS GmbH legal, angemessen und vom Management genehmigt sein; außerdem ist das Compliance Office davon in Kenntnis zu setzen.

Auf keinen Fall zahlen Beschäftigte der SAG ARIS GmbH Bestechungsgelder. Der Austausch von Geschenken unterliegt in verschiedenen Kulturen unterschiedlichen Bräuchen. Wir werden jedoch keine Geschenke machen, die vom Gesetz oder den Grundsätzen der Empfängerorganisation verboten sind.

8.4.3 Zuwendungen an Kunden aus den Bereichen Regierung und öffentliche Verwaltung

An praktisch allen Standorten und in allen Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, existieren für sämtliche Bereiche der Regierung und Verwaltung spezielle Gesetze, Rechtsvorschriften und Verordnungen, die sich mit der Annahme von Geschenken und/oder Bewirtungen durch Regierungs- oder Behördenmitarbeiter befassen. Um mögliche Konflikte zu vermeiden, verzichten wir generell auf Geschenke und Bewirtungen im Zusammenhang mit dieser Personengruppe. Für Ausnahmen wenden wir uns an das Compliance Office.

8.4.4 Spenden

Die SAG ARIS GmbH 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 SAG ARIS GmbH an wohltätige Organisationen, wenn zwischen der Organisation und einem Kunden eine enge Beziehung besteht.

8.4.5 Sponsoring

Sponsoring ist eine Zuwendung in Form von Geld oder Sachwerten seitens der SAG ARIS GmbH, 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 SAG ARIS GmbH erhält. Zuwendungen dürfen weder versprochen, angeboten noch geleistet werden, um widerrechtlich geschäftliche Vorteile für die SAG ARIS GmbH zu erlangen oder einen unangemessenen Zweck zu verfolgen.

8.5 Bewirtung und Unterhaltung

Bewirtung und Unterhaltung setzt die Teilnahme eines Vertreters beider Parteien an der betreffenden Veranstaltung voraus. Es ist in Geschäftskreisen üblich, im Rahmen von geschäftlichen Treffen und

Konferenzen an Mahlzeiten und Unterhaltungsprogrammen teilzunehmen. Solche Gelegenheiten sollen die Geschäftsinteressen der SAG ARIS GmbH fördern und die üblichen Geschäftspraktiken nicht überschreiten. Im Zweifel sollte vorab die Zustimmung des Compliance Office der SAG ARIS GmbH eingeholt werden.

8.5.1 Bewirtung und Unterhaltung seitens unserer Geschäftspartner

Unsere Teilnahme an Bewirtung und Unterhaltung ist akzeptabel, sofern das Programm im Zusammenhang mit dem geschäftlichen Anlass angemessen erscheint und die Unternehmensinteressen fördert. Einen Geschäftspartner beispielsweise vor Ort zu einer Kultur- oder Sportveranstaltung oder einem Geschäftsessen zu begleiten, findet in den meisten Fällen Zustimmung. Übermäßige oder regelmäßige Bewirtungs-/Unterhaltungsleistungen können dagegen den Eindruck erwecken, dass unser unabhängiges Urteilsvermögen als Beschäftigte der SAG ARIS GmbH beeinflusst wird. Wenn uns eine Einladung unangemessen erscheint, sollten wir diese ablehnen oder den tatsächlichen Gegenwert dieser Bewirtung/Unterhaltung selbst tragen.

8.5.2 Bewirtung und Unterhaltung seitens der SAG ARIS GmbH

Die SAG ARIS GmbH bietet ihren Geschäftspartnern nur Bewirtungs-/Unterhaltungsprogramme, die angemessen erscheinen und dem geschäftlichen Anlass entsprechen. Wenn wir Zweifel an der Eignung eines Programms haben, klären wir dies im Vorfeld mit dem Compliance Office

8.6 Reisekosten

8.6.1 Übernahme der Reisekosten

Beschäftigte der SAG ARIS GmbH dürfen niemals die von einem Lieferanten oder Kunden der SAG ARIS GmbH oder einem sonstigen Dritten zur Verfügung gestellten Transport- oder Unterkunftsleistungen annehmen.

8.6.2 Anbieten von Reisen

Sofern nicht gesetzlich oder durch die Richtlinien der Empfängerorganisation verboten, kann die SAG ARIS GmbH die Kosten für Reisen und Unterbringung von Kunden, Auftragnehmern oder Lieferanten übernehmen, wenn diese im Zusammenhang mit legitimen Geschäftsanliegen stehen und vom Compliance Office genehmigt worden sind.

9 Klärung ethischer Fragen

Die Klärung ethischer Fragen hilft uns, unsere geschäftlichen und persönlichen Verbindungen zu stärken. Nicht alle diese Fragen sind einfach zu beantworten, und nicht immer ist eindeutig erkennbar, was zulässig ist und was nicht. Dieser Verhaltenskodex soll helfen, solche Fragen zu beantworten. Er etabliert mit dem Compliance Office zudem ein Gremium, an das wir uns ratsuchend wenden können.

Haben wir Zweifel, ob eine Handlung den vorliegenden Verhaltenskodex, Gesetze, Vorschriften oder SAG ARIS GmbH-Richtlinien verletzt, oder brauchen wir Anleitung oder Klärung in Bezug auf SAG ARIS

GmbH-Richtlinien oder ethische Fragen, dann nutzen wir zur Klärung eines der nachstehend aufgeführten Hilfsmittel:

- wir ziehen diesen Verhaltenskodex zu Rate;
- wir ziehen die „Global Policies“ zu Rate;
- wir ziehen lokale oder abteilungsinterne Richtlinien und Vorgaben zu Rate;
- wir bitten unseren Vorgesetzten oder eine Person unseres Vertrauens um Hilfe.

Falls wir uns noch immer unsicher fühlen, welches Verhalten in der gegebenen Situation richtig ist, stellen wir uns die folgenden Fragen:

- Ist die Handlung nach meinem Rechtsverständnis legal?
- Entspricht sie meinen eigenen Moralvorstellungen?
- Wie würde ich mich fühlen, nachdem ich so gehandelt hätte?
- Könnte es dem Ansehen der SAG ARIS GmbH schaden?
- Könnte ich die Handlung vor meiner Familie rechtfertigen, wenn sie ans Licht käme?
- Was würde ich empfinden, wenn diese Angelegenheit in der Zeitung erscheinen würde?

Wenn Sie bei Beantwortung dieser Fragen ein ungutes Gefühl haben, sollten Sie Kontakt mit dem Compliance Office der SAG ARIS GmbH zur Klärung der Angelegenheit aufnehmen, siehe nächstes Kapitel.

Die SAG ARIS GmbH wird keine Vergeltungsmaßnahmen gegen ihre Beschäftigten zulassen, die in gutem Glauben einen echten oder vermuteten Verstoß melden.

10 Hinweisgebersystem

Allen Beschäftigten steht ein anonymer und sicherer Kommunikationskanal zur Verfügung, über den Bedenken, Fragen oder Beschwerden in Bezug auf die Einhaltung dieses Verhaltenskodex mitgeteilt werden können. Über das digitale Hinweisgebersystem der SAG ARIS GmbH können unter:

<https://aris.integrityline.app/>

jederzeit Hinweise an das Compliance Office abgegeben werden. Das System ist vertraulich und geschützt.

Zusätzlich haben Sie als Beschäftigte der SAG ARIS GmbH die Möglichkeit, sich per Email direkt mit dem Compliance Office in Verbindung zu setzen:

compliance@aris.com

Hinweise werden stets vertraulich behandelt und personenbezogene Daten hinweisgebender Personen werden nicht mit unbefugten Personen geteilt. Repressalien oder andere Benachteiligungen gegenüber hinweisgebenden Personen werden unter keinen Umständen geduldet und dies wird im Falle von Missachtung geahndet.

11 Konsequenzen bei Nichtbeachtung des Verhaltenskodex

Dieser Kodex regelt in weiten Teilen ohnehin bestehende gesetzliche und arbeitsvertragliche Pflichten und fasst diese zusammen. Beschäftigte, die schuldhaft gegen diesen Kodex verstoßen, sollten sich daher bewusst sein, dass dies arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann, die in schwerwiegenden Fällen bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Bei Gesetzesverstößen besteht zudem die Gefahr strafrechtlicher Sanktionen (Ordnungsgeld, Geld- oder Freiheitsstrafe) oder zivilrechtlicher Verfahren (z.B. Klage auf Unterlassung und Zahlung von Schadensersatz). Eine gewissenhafte Beachtung der in diesem Kodex niedergelegten Grundsätze hilft uns daher, Schaden vom Unternehmen und uns selbst abzuwenden.

ANHANG A: Vertrauliche Informationen

Beispiele für Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse oder vertrauliche betriebliche Angelegenheiten sind unter anderem:

- Nicht öffentlich zugängliche Informationen über unsere Softwareprodukte, (Systeme; Technologie; Computerprogramme; zugehörige Objekte und Quellcodes oder Dokumentationen etc.)
- Als vertraulich gekennzeichnete Berichte und Analysen;
- Vereinbarungen mit Kunden, Vertriebspartnern, Lieferanten oder sonstigen Geschäftspartnern oder strategischen Partnern; dies erfasst sowohl die Vertragsbedingungen als auch die Beziehungen mit den vorgenannten Personen;
- Nicht öffentlich zugängliche Informationen über Finanzangelegenheiten, Marketing- oder Vertriebsdaten und -strategien;
- Informationen über Preise oder Preisfindungsmethoden;
- Listen und /oder E-Mail-Adressen von Kunden, potenziellen Kunden, sowie anderen Geschäftspartnern oder strategischen Partnern einschließlich Lieferanten;
- Informationen über Konzepte, Entdeckungen oder Ideen der SAG ARIS GmbH (bezüglich Technologie oder des Vertriebs von Software, Dienstleistungen und Techniken der SAG ARIS GmbH) sowie Erfindungen, Verbesserungen, Techniken, Design oder sonstige technische Daten;
- Informationen zu Analysen und Strategien in Wettbewerbsfragen;
- Informationen über mögliche Akquisitionen oder Veräußerungen von Unternehmensteilen;
- Alle anderen nicht öffentlich zugänglichen Informationen, Daten oder Materialien, die geschäftliche Methoden, Praktiken oder Strategien der SAG ARIS GmbH betreffen.

ANHANG B: Abkommen und Empfehlungen internationaler Organisationen

Neben den Gesetzen und Bestimmungen der einzelnen Länder gibt es eine Reihe von Abkommen und Empfehlungen internationaler Organisationen. Sie sind primär an die Mitgliedstaaten adressiert, nicht unmittelbar an die einzelnen Unternehmen. Sie sind aber für das Verhalten eines international tätigen Unternehmens und seiner Beschäftigten eine sehr bedeutsame Leitlinie. Die SAG ARIS GmbH legt deshalb weltweit großes Gewicht auf die Übereinstimmung mit diesen Leitlinien.

Nachfolgend sind die wichtigsten Abkommen dieser Art aufgeführt:

- Internationale Menschenrechtscharta (UN International Bill of Human Rights)
<https://www.ohchr.org/en/what-are-human-rights/international-bill-human-rights>
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UNO) aus dem Jahr 1948
<http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=ger>
- Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
<https://unglobalcompact.org/library/2>

- Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, 1950
<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=005>
- Dreigliedrige Grundsatzerklärung der ILO (International Labour Organisation) über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, 1977
https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_579897/lang--en/index.htm
- ILO- Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998 (vor allem mit folgenden Themen: Beseitigung von Kinderarbeit, Abschaffung von Zwangsarbeit, Diskriminierungsverbot, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen) (englisch/französisch/spanisch)
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang--en/index.htm>
- OECD-Übereinkommen zur Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr, 1997
<https://www.oecd.org/berlin/themen/konventiongegenuebestechungauslandischeramtstragerpraambel.htm>
- OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen, 2000 & 2011 (Aktualisierung)
<https://www.oecd.org/berlin/publikationen/oecd-leitsaetze-fuer-multinationale-unternehmen.htm>