



Compliance Richtlinie / Verhaltenskodex SOLIT Gruppe

Geltungsbereich:

Alle Mitarbeiter der SOLIT Gesellschaften (im folgenden SOLIT)

gültig ab 1. Juli 2021



Inhalt

1 BRIEF DER GESCHÄFTSFÜHRUNG AN ALLE MITARBEITER DER SOLIT GRUPPE	5
2 EINFÜHRUNG.....	6
3 FÜHRUNG DER GESCHÄFTE	7
3.1 Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften	7
3.2 Vorbeugende Rechtsberatung.....	7
3.3 Grundlegende Arbeitsrechte.....	7
3.4 Anti-Korruption	7
3.4.1 Fordern und Annehmen von Vorteilen	7
3.4.2 Anbieten und Gewähren von Vorteilen	8
3.4.3 Nutzung von Sachvermögen und Ressourcen des Unternehmens	8
3.4.4 Berichtsintegrität	8
3.4.5 Externe Kommunikation	8
4 GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN.....	8
4.1 Gleichbehandlung und Fairness	8
4.2 Geschäftliche Anreize.....	9
4.3 Zahlungen.....	9
5 VERMEIDEN VON INTERESSENKONFLIKTEN	9
5.1 Nebentätigkeit.....	9
5.2 Wesentliche Beteiligungen an Wettbewerbern, Kunden und Lieferanten	10
5.3 Auftragsvergabe an und sonstige Geschäfte mit Familienangehörigen.....	10
5.4 Insiderhandel.....	10

5.5 Vertraulichkeitswahrung von internen Informationen / Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen.....	10
5.6 Politisches Engagement.....	11
5.7 Menschenrechte, Gleichbehandlung und Umgang miteinander	11
5.8 Kartellrecht	11
5.9 Außenhandel und Exportkontrolle.....	12
5.10 Steuerrecht	12
5.11 Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit.....	13
5.12 Datenschutz.....	13
5.13 IT-Sicherheit.....	13
6 UMSETZUNG DES VERHALTENSKODEX.....	13
6.1 Verantwortlichkeiten	13
6.2 Informations- und Kontrollpflicht der Vorgesetzten	14
6.3 Mitteilungsverantwortung der Mitarbeiter bei Kenntnis von Verstößen	14
6.4 Sanktionen und Konsequenzen	14
6.5 Verpflichtung aller Mitarbeiter.....	14
6.6 Schulung.....	14
6.7 Compliance in Konzerngesellschaften der SOLIT Gruppe.....	15

Freigabeverzeichnis

Prozessverantwortung: Compliance-Beauftragter

Änderungen an der Arbeitsanweisung können nur vom Prozessverantwortlichen durchgeführt werden.

Freigeber	Person	Datum
Geschäftsführung	s.o.	1. Juli 2021
HR	Axel Hamann	1. Juli 2021
Datenschutz Koordinator	Maximilian Kratz	1. Juli 2021
Compliance-Beauftragter (Prozessverantwortlicher)	André Schulze Isfort	1. Juli 2021
Compliance Verantwortlicher		

Diese konkrete Arbeitsanweisung enthält Inhalte, die DSGVO relevant sind. D.h. hier muss der Datenschutzbeauftragte von SOLIT seinen Input geben.

Änderungsverzeichnis

Änderung Nr.	Datum der Änderung	Version	Geändertes Kapitel	Ersteller

1 Brief der Geschäftsführung an alle Mitarbeiter der SOLIT Gruppe

Erfolgreiche Unternehmen gründen sich auf Vertrauen

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

der Erfolg eines Unternehmens gründet sich ganz wesentlich auf Vertrauen, nicht nur seitens der Geschäftspartner, [der Anteilseigner] und der Öffentlichkeit, sondern vor allem auch seiner Mitarbeiter.

Vertrauen entsteht jedoch nicht von selbst; wir müssen es uns mit Transparenz, Verlässlichkeit und Fairness erarbeiten. Dies vor Augen, haben wir für alle Mitarbeiter der SOLIT Gruppe diesen

Verhaltenskodex

definiert. Er soll bei der täglichen Arbeit Unterstützung und Orientierungshilfe sein. Märkte und Kulturen rücken enger zusammen und die Herausforderungen aufgrund einzuhaltender Regularien werden größer und komplexer. Bei Fragen oder Interessenkonflikten unterstützt unser Compliance-Beauftragter jederzeit.

Der Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter von SOLIT verbindlich und gilt für alle Tochtergesellschaften im geschäftlichen Umfeld und im Umgang mit der Öffentlichkeit sowie mit staatlichen Stellen und Institutionen, aber auch für das tägliche Miteinander innerhalb unserer Gruppe.

Wir erwarten von jedem Einzelnen eine konsequente Beachtung und Umsetzung der Regeln unseres Verhaltenskodexes in Wahrnehmung der eigenen Verantwortung. Nur so können wir unsere Unternehmenskultur glaubwürdig vertreten und sind überall ein anerkannter und zuverlässiger Partner.

Tim-Florian Schieferstein

Dr. Hans Christian Sünkler

Robert Vitye

2 Einführung

Zur Erreichung der Unternehmensziele und für den Erfolg der Marke benötigt die SOLIT Gruppe mit ihren verbundenen Tochterunternehmen („SOLIT“) das Vertrauen der Geschäftspartner, der Gesellschafter und der breiten Öffentlichkeit.

Vertrauen entsteht nicht von selbst, es muss ständig neu erworben werden. Die Gesetze der Länder einzuhalten, in denen SOLIT tätig ist, ist selbstverständlich, aber es bedarf mehr. Als verantwortlich handelndes Unternehmen verfügt SOLIT über weltweit gültige Richtlinien individuellen und kollektiven Verhaltens, die definieren, wie und wo das Unternehmen seinen Geschäften nachgeht.

Von den Mitarbeitern und allen unseren Geschäftspartnern erwarten wir ein hohes Maß an sozialer, rechtlicher und ethischer Kompetenz. Dabei kommt den Führungskräften eine besondere Vorbildfunktion zu. SOLIT hält sich strikt an gesetzliche Vorgaben und verzichtet eher auf Geschäft, als es durch den Einsatz illegaler Methoden zu generieren.

Nachfolgend werden Begriffe wie „Mitarbeiter“ und „Beschäftigte“ sowie weitere nicht geschlechtsneutrale Begriffe einheitlich sowohl für Frauen als auch für Männer verwendet.

3 Führung der Geschäfte

3.1 Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften

Als länderübergreifend tätiger Konzern unterliegt SOLIT zahlreichen nationalen und staatenübergreifenden Rechtsvorschriften. Sämtliche Geschäftsangelegenheiten und -prozesse von SOLIT sind deshalb so zu führen, dass sie allen anzuwendenden Gesetzen, anderen bindenden Vorschriften und freiwillig eingegangenen Verpflichtungen entsprechen, in deren Geltungsbereich SOLIT seine Geschäftstätigkeit ausübt. Den Mitarbeitern ist grundsätzlich untersagt, eine hiervon abweichende Anweisung zu erteilen, die in Ausübung der Geschäftstätigkeit zu einer Verletzung der in diesem Kodex geregelten Verhaltensweisen führt.

3.2 Vorbeugende Rechtsberatung

Um Risiken zu vermeiden, die zu einer Verletzung anzuwendenden Rechts oder anderer Vorgaben führen können, ist es notwendig, rechtlichen Rat einzuholen, **bevor** eine Maßnahme getroffen wird, die zu einer solchen Verletzung führen könnte.

3.3 Grundlegende Arbeitsrechte

Kinderarbeit in jedweder Form und alle Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit sind inakzeptabel, werden nicht toleriert und sind streng verboten.

3.4 Anti-Korruption

SOLIT toleriert keinerlei Korruption. Die Anti-Korruptionsrichtlinie von SOLIT und zugehörige Richtlinien enthalten detaillierte Regelungen hinsichtlich der Annahme und Gewährung von Vorteilen und ähnlichen Themen. Das Folgende gilt grundsätzlich:

3.4.1 Fordern und Annehmen von Vorteilen

Beim Einkauf von Vorräten, Materialien, Dienstleistungen oder sonstigen Leistungen von Dritten ist es essenziell, dass der Beschaffungsprozess allein auf Qualität, Leistung und Kosten beruht.

Das Einfordern von Zuwendungen jeder Art zum persönlichen Vorteil eines Mitarbeiters oder anderer Parteien im Zusammenhang mit / von Zulieferern und Dienstleistern (sowohl direkt als auch indirekt) ist untersagt.

Die Annahme von Zuwendungen über die hier oder in anderen Richtlinien, insbesondere der Anti-Korruptionsrichtlinie, gestatteten Zuwendungen hinaus ist verboten. Sachgeschenke dürfen grundsätzlich nur in einem angemessenen Rahmen angenommen werden, und sollten einen Gesamtpreis von 75 Euro pro Geschäftspartner und Geschäftsjahr nicht überschreiten. Sachgeschenke, die diesen Rahmen übersteigen, sollten dem Compliance-Beauftragten angezeigt und von ihm genehmigt werden. Sachgeschenke, Produkte oder Leistungen im privaten Lebensbereich die von Geschäftspartnern angenommen werden,

dürfen die o.g. Grenze ebenfalls nicht überschreiten oder es ist der dafür übliche Preis zu zahlen und die Zahlung zu dokumentieren.

3.4.2 Anbieten und Gewähren von Vorteilen

Es ist sicherzustellen, dass keine Bevorzugung durch SOLIT oder Dritte bei der Anbahnung, Vergabe, Erneuerung oder Abwicklung eines Auftrags erfolgt (z. B. in Form von Geschenken, Einladungen, Bewirtungen oder sonstigen Gefälligkeiten). Den Mitarbeitern ist es insbesondere untersagt, Amts- oder Entscheidungsträgern, Kunden, potenziellen Kunden, Lieferanten oder Wettbewerbern persönliche Vorteile anzubieten oder zuzuwenden die den üblichen Rahmen übersteigen. Auch hier gilt die Wertgrenze von 75 Euro. Vorteile, die diese Grenze überschreiten sind vom Compliance-Beauftragten zu genehmigen.

Diese Bestimmungen zum Anbieten und Gewähren von Vorteilen dürfen auch nicht durch die Einschaltung Dritter oder durch sonstige Maßnahmen umgangen werden.

3.4.3 Nutzung von Sachvermögen und Ressourcen des Unternehmens

Die Nutzung von Ressourcen des Unternehmens für private Zwecke ohne Genehmigung des jeweiligen Vorgesetzten ist grundsätzlich untersagt. Ressourcen dürfen nur mit vorheriger Genehmigung des Vorgesetzten für private Zwecke genutzt werden, wenn dies in den Betriebsanweisungen ausdrücklich gestattet oder dies durch Betriebsvereinbarungen festgelegt ist.

3.4.4 Berichtsintegrität

Alle Ausgabenbelege, Buchführungsunterlagen, Finanz- und Verkaufsberichte sowie andere Unterlagen des Konzerns müssen die relevanten Fakten bzw. den Charakter eines Geschäftsvorgangs richtig, eindeutig und zeitnah wiedergeben.

Alle zuständigen Beschäftigten sind verpflichtet, unter Beteiligung der für den Abschluss und die Prüfung zuständigen Abteilungen mit den Abschlussprüfern des Konzerns vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und alle von diesen benötigten Informationen zur Verfügung zu stellen, ob erfragt oder nicht.

3.4.5 Externe Kommunikation

Offizielle Stellungnahmen gegenüber Außenstehenden, insbesondere gegenüber Medien, erfolgen bei SOLIT nur durch hierzu autorisierte Personen.

4 Geschäftsbeziehungen

4.1 Gleichbehandlung und Fairness

Wir behandeln alle Geschäftspartner in einer aufrichtigen und fairen Art und Weise!

Die Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern erfolgt durch die Einkaufsorganisation in einem geordneten Verfahren nach objektiven und nachvollziehbaren Kriterien. Aufträge werden, soweit möglich und sinnvoll, auf der Basis von Wettbewerbsangeboten vergeben. Wir achten bei der Auswahl unserer Lieferanten darauf, dass sie entsprechend den Grundsätzen dieses Verhaltenskodexes und unserer sonstigen Unternehmensrichtlinien einschließlich unserer Antikorruptionsrichtlinie handeln.

Vor Beginn oder Verlängerung einer Lieferantenbeziehung sollte eine angemessene Überprüfung des Lieferanten erfolgen. Es sollte den Lieferanten klar sein, dass sie den Verhaltenskodex zu beachten haben, wenn sie Geschäfte mit der SOLIT Gruppe tätigen.

4.2 Geschäftliche Anreize

Anreize wie leistungsbezogene Provisionen, Rabatte, Preisnachlässe oder kostenlose Warenlieferungen bedürfen in ihrer Gewährung großer Umsicht, um die Beachtung der unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen sicherzustellen. Die geschäftlichen Anreize sind umfassend und zutreffend zu dokumentieren.

4.3 Zahlungen

Die Bezahlung von empfangenen Lieferungen und Leistungen hat unmittelbar an den jeweiligen Vertragspartner zu erfolgen. Die Zahlung erfolgt in der Regel in dem Land, in dem der Vertragspartner seinen Geschäftssitz hat. Die gesamte oder teilweise Bezahlung durch Barmittel ist, außer in Bagatellfällen, untersagt. Ausnahme ist der An- bzw. Verkauf von Waren in unseren Shops von Privatanbietern entsprechend unserem Geschäftszweck – die Legitimationsprozesse und die Vorschriften des Geldwäschegesetzes sind strikt zu befolgen. Vor abweichenden Zahlungsvereinbarungen ist Rechtsrat einzuholen.

5 Vermeiden von Interessenkonflikten

5.1 Nebentätigkeit

SOLIT begrüßt das soziale Engagement seiner Mitarbeiter bei der angemessenen Jugendarbeit, bei der Erwachsenenbildung, beim Sport sowie im karitativen oder im kulturellen Bereich. Mitarbeiter dürfen eine angemessene übliche Vergütung / Entschädigung für diese Aktivitäten von den jeweils ausrichtenden Organisationen erhalten.

Nebentätigkeiten gleich welcher Art dürfen die Verpflichtung des Mitarbeiters, seine volle Arbeitskraft SOLIT zur Verfügung zu stellen, nicht beeinträchtigen. Die Ausübung einer nicht nur geringfügigen Nebentätigkeit eines Mitarbeiters kann zustimmungsbedürftig sein und ist deshalb der Personalabteilung anzuzeigen.

5.2 Wesentliche Beteiligungen an Wettbewerbern, Kunden und Lieferanten

Ein Mitarbeiter darf weder im eigenen Namen noch im Namen Dritter einschließlich naher Angehöriger Aktivitäten ausführen, die wesentliche Kernelemente des Geschäfts von SOLIT betreffen, im Wettbewerb zu SOLIT stehen oder gegen die Interessen von SOLIT verstoßen. Im Zweifel ist die Tätigkeit mit dem Compliance-Beauftragten abzustimmen.

Wesentliche Beteiligungen, auch von nahen Angehörigen gehaltene, an einem Konzernunternehmen, Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten sind dem Vorgesetzten und dem Compliance-Beauftragten anzuzeigen.

Der Begriff nahe Angehörige umfasst Familienmitglieder und Personen, zu denen der Mitarbeiter eine enge persönliche Bindung hat, sowie minderjährige Kinder. Im Sinne dieser Regelung liegt eine wesentliche Beteiligung (sei es rechtlich oder indirekt) ab einem Anteilsbesitz oder Stimmrecht von drei Prozent vor.

5.3 Auftragsvergabe an und sonstige Geschäfte mit Familienangehörigen

Geschäfte außerhalb des eigentlichen Geschäftszweckes der SOLIT mit nahen Angehörigen eines Konzernmitarbeiters sollten grundsätzlich unterbleiben. Im Einzelfall können sie jedoch vom Vorgesetzten des Mitarbeiters oder von der Geschäftsführung der Konzerngesellschaft genehmigt werden. Dabei ist sicherzustellen, dass der betroffene Konzernmitarbeiter an der Entscheidungsfindung nicht mitwirkt. Die Genehmigung ist zu dokumentieren und unverzüglich dem Compliance-Beauftragten zur Kenntnis zu bringen und von diesem zentral zu archivieren.

5.4 Insiderhandel

Einige nationale Gesetze verbieten die Nutzung von nicht öffentlich bekannten kursrelevanten Informationen in Verbindung mit dem Kauf und dem Verkauf von Finanzinstrumenten (zum Beispiel Edelmetalle, Aktien und Unternehmensanleihen) sowie die unbefugte Weitergabe solcher Informationen. Dieser Verhaltenskodex untersagt die Nutzung derartiger SOLIT oder andere Unternehmen betreffender Informationen, sei es zum persönlichen Vorteil des Mitarbeiters oder zum Vorteil eines Dritten, sowie deren unbefugte Weitergabe. Unbefugte Weitergabe beinhaltet auch die Weitergabe von Informationen über Social-Media-Plattformen wie etwa Facebook, LinkedIn, Twitter, Snapchat oder WhatsApp.

5.5 Vertraulichkeitswahrung von internen Informationen / Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen

Sämtliche Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse unterliegen der Geheimhaltung und dürfen gegenüber unbefugten Dritten weder während noch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses preisgegeben werden. Die direkte oder indirekte Nutzung vertraulicher Geschäftsinformationen während und nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zum persönlichen Vorteil, zum Vorteil Dritter oder zum Nachteil von SOLIT ist untersagt. Zu solchen Informationen zählen insbesondere, aber nicht ausschließlich:

- Personallisten,

- Geschäftsstrategien, Ertragsprognosen,
- Preisermittlungen/Preisermittlungsmodelle,
- Materiallisten,
- Kundenlisten.

Mitarbeiter von SOLIT sind verpflichtet, zur aktiven Sicherung vertraulicher Daten gegen Zugriffe durch Dritte entsprechend den bestehenden Richtlinien beizutragen und eine tatsächliche oder vermutete Weitergabe von vertraulichen Informationen an den Compliance-Beauftragten zu melden.

5.6 Politisches Engagement

SOLIT begrüßt generell politisches und gemeinwohlorientiertes Engagement seiner Mitarbeiter und fördert es. Gleichfalls respektiert SOLIT die Entscheidungsfreiheit seiner Mitarbeiter zur politischen Selbstbestimmung. Gleichwohl dürfen Mitarbeiter im geschäftlichen Kontext in keiner Weise direkt oder indirekt angehalten werden, Parteispenden zu leisten oder eine politische Partei oder die Kandidatur einer Person für ein politisches Amt zu unterstützen.

Mitarbeiter von SOLIT sollten ihre politischen Mandate dem Compliance-Beauftragten melden.

5.7 Menschenrechte, Gleichbehandlung und Umgang miteinander

SOLIT unterstützt und respektiert die international verkündeten Menschenrechte und verpflichtet sich, sich nicht an Menschenrechtsverletzungen zu beteiligen.

Die Mitarbeiter von SOLIT behandeln einander fair und aufrichtig. Insbesondere haben alle Mitarbeiter bei ihrer Geschäftstätigkeit die Rechte und landesspezifischen sowie kulturellen Unterschiede eines jeden Einzelnen, mit dem sie in Kontakt kommen, zu respektieren. Es ist das erklärte Ziel von SOLIT, keinen Mitarbeiter, Stellenbewerber oder Geschäftspartner aufgrund von Nationalität, Status der Staatsbürgerschaft, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität oder Orientierung zu benachteiligen.

5.8 Kartellrecht

Es ist ein grundlegendes Prinzip der Unternehmenspolitik, dass alle Beschäftigten in Übereinstimmung mit dem für die Geschäftstätigkeit von SOLIT jeweils geltenden Kartellrecht handeln.

Die einschlägigen Bestimmungen für den fairen Wettbewerb wie auch die Bestimmungen des Kartell- und Wettbewerbsrechts sind daher zu beachten.

Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten, und hat alle Maßnahmen zu unterlassen, die auf eine unzulässige Wettbewerbsbeschränkung gerichtet sind und gegen die gesetzlichen Regelungen verstoßen, insbesondere

- Absprachen über Preise und / oder Kapazitäten mit Wettbewerbern,
- Absprachen über Wettbewerbsverzicht,
- Abgabe von Scheinangeboten,
- Aufteilung von Kunden, Gebieten, Edelmetallsorten oder nach sonstigen Segmentierungskriterien,
- Absprachen über Verkaufsbedingungen.

Die Kartell- und Handelsgesetze sind sehr komplex und können bei Nichtbeachtung empfindliche Strafen für Unternehmen und deren Mitarbeiter zur Folge haben.

Bei Rückfragen oder in Zweifelsfällen wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung und den Compliance-Beauftragten.

Im Allgemeinen verbieten die Kartellgesetze Vereinbarungen und Handlungen, die den Handel hemmen oder den Wettbewerb beschränken können. Zu den Verstößen gegen diese Gesetze gehören zum Beispiel Absprachen unter Wettbewerbern zur Festlegung oder Kontrolle von Preisen, zum Boykott bestimmter Lieferanten oder Kunden, zur Aufteilung von Kunden oder Märkten oder zur Einschränkung der Verfügbarkeit oder des Absatzes von Produkten.

5.9 Außenhandel und Exportkontrolle

SOLIT unterstützt die weltweiten Bestrebungen, Terrorismus sowie die Herstellung von ABC-Waffen und die Weiterentwicklung hierfür geeigneter Trägertechnologien zu verhindern. SOLIT hält deshalb alle anwendbaren Außenwirtschafts- und Zollvorschriften ein.

5.10 Steuerrecht

Als international tätige Gruppe beachtet SOLIT alle steuerrechtlichen Vorschriften im In- und Ausland. Die Festsetzung von Verrechnungspreisen entspricht den steuerlich anerkannten Maßgaben. Insbesondere die Verrechnungspreise für grenzüberschreitende Geschäftsbeziehungen zwischen verbundenen Unternehmen der SOLIT Gruppe für den Austausch von Waren, Dienstleistungen und Konzernumlagen, sind unter Beachtung des Fremdvergleichs zu bemessen und die OECD-Standards zu berücksichtigen. Die Missachtung des Fremdvergleichsgrundsatzes kann zu erheblichen steuerlichen Nachteilen führen.

International eingesetzte Mitarbeiter verpflichten sich entsprechend den unternehmensweit anwendbaren Entsendungsrichtlinien zur Einhaltung der sie persönlich betreffenden steuerlichen Vorschriften. Potenzielle Steuerverkürzung durch Geschäftspartner wird nicht unterstützt.

5.11 Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit

Wir betrachten es als unsere Pflicht, die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und der Gemeinschaft zu schützen, die Umwelt zu erhalten und den sicheren Betrieb unserer Geschäftsabläufe zu gewährleisten. SOLIT verpflichtet sich, seinen Geschäftsbetrieb sicher und in Übereinstimmung mit allen anwendbaren Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen und -gesetzen zu führen und Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der entsprechenden Bemühungen zu implementieren.

5.12 Datenschutz

Der gewissenhafte Umgang mit personenbezogenen Daten zählt zu den Kernwerten des Respektes gegenüber der Privatsphäre von Mitmenschen. Das informationelle Selbstbestimmungsrecht von Mitarbeitern und Geschäftspartnern ist stets zu wahren. Das unbefugte Erheben, Verarbeiten, Weitergeben und Nutzen personenbezogener Daten von Mitarbeitern und Geschäftspartnern ist untersagt.

5.13 IT-Sicherheit

Eine Vielzahl von Geschäftsprozessen bei SOLIT wird durch IT-Systeme unterstützt. Zudem werden große Mengen von Informationen digital verarbeitet und in Netzen übermittelt.

Aufgrund der intensiven Nutzung von IT-Systemen ist die Geschäftstätigkeit von SOLIT in starkem Maße von deren Verfügbarkeit und Funktionsfähigkeit sowie der Integrität der verarbeiteten Daten abhängig. Sich daraus ergebende Risiken werden zusätzlich durch die Möglichkeit des Verlustes, des Diebstahls oder der unbemerkten Änderung von Informationen verstärkt. Die Mitarbeiter von SOLIT sind daher zur angemessenen Handhabung der von ihnen verwendeten IT-Systeme und der darauf gespeicherten Daten verpflichtet.

6 Umsetzung des Verhaltenskodex

6.1 Verantwortlichkeiten

Für die Umsetzung dieses Verhaltenskodexes sind der Compliance-Beauftragte und der Leiter der Rechtsabteilung konzernweit verantwortlich, soweit nicht die Zuständigkeit für einzelne Fachthemen auf andere Mitglieder der Unternehmensführung übertragen ist. Diese gewährleisten eine unabhängige und objektive Bearbeitung aller an sie herangetragenen Anliegen. Der Compliance-Beauftragte ist in dieser Funktion direkt der Geschäftsführung unterstellt, jedoch fachlich weisungsunabhängig. Die genannten Personen, aber auch alle Vorgesetzten stehen den Beschäftigten als Ansprechpartner sowohl zur Beantwortung von Fragen als auch als Berater im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex zur Verfügung.

Um eine weltweite Durchsetzung dieses Verhaltenskodexes zu gewährleisten, übernehmen diejenigen Mitarbeiter, die die Funktion des lokalen Compliance-Beauftragten übernehmen, die Compliance-Verantwortung für die jeweilige Region bzw. den jeweiligen Geschäftsbereich. Sie berichten in dieser Funktion an den Compliance-Beauftragten.

6.2 Informations- und Kontrollpflicht der Vorgesetzten

Alle Vorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen und zu überwachen, dass ihre Beschäftigten auf die Inhalte dieses Verhaltenskodexes regelmäßig hingewiesen werden. Vorgesetzte sind verpflichtet, durch Befolgen und Umsetzen dieser Normen ein vorbildliches Verhalten zu zeigen. Vorgesetzte haben ferner in ihrem Verantwortungsbereich darauf zu achten, dass ihre Mitarbeiter diese Vorgaben einhalten.

6.3 Mitteilungsverantwortung der Mitarbeiter bei Kenntnis von Verstößen

Erhält ein Mitarbeiter Kenntnis von Verstößen gegen diesen *Verhaltenskodex*, muss er den Compliance-Beauftragten oder den Vorgesetzten unterrichten.

SOLIT gestattet es nicht, dass einem Mitarbeiter, der Verstöße oder den Verdacht auf die Verletzung dieses Verhaltenskodexes in gutem Glauben mitteilt, hieraus Nachteile durch Mitarbeiter oder Angehörige des Managements von SOLIT entstehen.

6.4 Sanktionen und Konsequenzen

Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex können disziplinarisch geahndet werden bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses; sie können zudem im Rahmen der national gültigen Gesetze und nach dem lokal geltenden Arbeitsrecht sowie den betrieblichen Regelungen bestraft werden.

SOLIT kann es für angemessen halten, auf eine Bestimmung dieses Verhaltenskodexes zu verzichten. Ein solcher Verzicht erfordert die vorherige Genehmigung durch die Geschäftsführung der SOLIT Management GmbH und deren Tochtergesellschaften oder durch den Compliance-Beauftragten.

6.5 Verpflichtung aller Mitarbeiter

Jedem Mitarbeiter muss dieser Verhaltenskodex zugänglich sein. Anderenfalls hat jeder Mitarbeiter schriftlich den Erhalt des Verhaltenskodexes und seine Verpflichtung, die ihn betreffenden Regeln zu respektieren, zu bestätigen. In diesem Fall ist die unterzeichnete Erklärung zwingend in den entsprechenden Unternehmensakten aufzubewahren. Solche Aufzeichnungen können gegenüber dritten Parteien offengelegt werden, um Nachweise bezüglich der Einhaltung der Compliance zu erbringen.

6.6 Schulung

Die Mitarbeiter werden konzernweit regelmäßig über aktuelle Compliance-Themen informiert. Zu bestimmten relevanten Themen (zum Beispiel Anti-Korruption, Export- und Terrorismuskontrolle, Kartellrecht sowie Umwelt, Sicherheit und Gesundheit) werden für definierte Personenkreise spezielle Schulungen angeboten, an denen die Teilnahme verpflichtend sein kann. Die Teilnahme an

diesen Schulungen wird dokumentiert. Solche Aufzeichnungen können gegenüber dritten Parteien offengelegt werden, um Nachweise bezüglich der Einhaltung der Compliance zu erbringen.

6.7 Compliance in Konzerngesellschaften der SOLIT Gruppe

Die Leitung der Tochterunternehmen von SOLIT ist gehalten, mindestens einmal jährlich die Einhaltung der Compliance, die damit verbundenen Schulungsmaßnahmen und alle Versäumnisse bei der Einhaltung der Compliance dem Compliance-Beauftragten zu melden oder im Rahmen einer Sitzung der Geschäftsführung und / oder des Aufsichtsgremiums der jeweiligen Gesellschaft als Tagungsordnungspunkt zu behandeln.

Die Unternehmensleitung
SOLIT Management GmbH
André Schulze Isfort
Compliance-Beauftragter
+49 (0) 6122 5870-9049
compliance@solit-kapital.de
www.solit-kapital.de

Alle hierin enthaltenen Informationen und Aussagen werden als zutreffend erachtet, jedoch übernehmen SOLIT, ihre Vertreter und/oder verbundenen Unternehmen diesbezüglich keinerlei Garantien. Personen und Nutzer, denen dieses Dokument zur Kenntnis gelangt, können daraus keine direkten Ansprüche gegen SOLIT, ihre Vertreter und/oder verbundenen Unternehmen ableiten. Die unsachgemäße und unbefugte Nutzung oder Anwendung der hierin enthaltenen Informationen oder Aussagen liegt

im alleinigen Ermessen und Risiko des Nutzers, und der Nutzer erkennt folglich an, dass SOLIT keine Verantwortung oder Haftung für solche Handlungen übernimmt. Geschäfte von SOLIT unterliegen generell den Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die jeweils Vertragsbestandteil sind.

© 2021 SOLIT Management GmbH