



speira

Verhaltens- kodex

Willkommen zu Speiras Verhaltenskodex

Liebe Mitarbeitende,

Speira stützt sich auf Integrität, und wir werden unser Geschäftsverhalten auch weiterhin an Ethik und Werten ausrichten.

Wir möchten unseren Kunden und Interessengruppen aufzeigen, dass unsere Produkte und Lösungen so verantwortungsbewusst wie möglich erzeugt werden: ressourcenschonend und energieeffizient, mit minimalem Fußabdruck für Umwelt und Klima, mit Respekt vor den Menschen- und Arbeitsrechten und im Einklang mit geltenden Gesetzen und Vorschriften.

Die Schaffung dauerhaft nachhaltiger Werte ist wichtig. Das zu beherzigen, immer integer zu handeln und ein guter Corporate Citizen zu sein, ist nicht nur der einzige zukunftsfähige Weg – es ist auch der „Speira Spirit“.

Die Erwartungen der Interessengruppen in Bezug auf verantwortliches Geschäftsgebaren ändern sich ständig. Auch wenn unsere Hauptprinzipien und Standards die gleichen bleiben, aktualisieren wir von Zeit zu Zeit unseren Verhaltenskodex, um sicherzustellen, dass wir immer auf dem neusten Stand der Entwicklung sind.

Die im Verhaltenskodex formulierten Grundsätze, Standards und Anforderungen reflektieren, was wir als verantwortliches Geschäftsgebaren betrachten. Der Verhaltenskodex enthält auch Ratschläge, um uns zu helfen, richtige und ethische Beurteilungen vorzunehmen und entsprechende Entscheidungen in unseren täglichen Geschäften zu treffen.

Wir erwarten, dass jeder den Verhaltenskodex durchliest und versteht und sich den Anforderungen entsprechend verhält. Nur dann werden wir auch weiterhin als das vertrauenswürdige Unternehmen wahrgenommen, das wir sind.

Und bitte denkt daran, unsere Integrität dürfen wir niemals aufs Spiel setzen.



Mit besten Grüßen,

Einar Glomnes

CEO Speira

zusammen mit dem Executive Management Team



Inhalt

1	Den Verhaltenskodex kennen und umsetzen	7
1.1	Unsere Verpflichtung zu Compliance und Integrität	7
1.2	Unsere Verantwortung	7
1.3	Rat einholen, Bedenken äußern und vermutete Verstöße melden	9
1.4	Verstöße und Verantwortlichkeit	10
2	Unser Arbeitsplatz	11
2.1	Menschenrechte und Arbeitsrechte	11
2.2	Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit und Respekt	12
2.3	Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit und Umweltschutz	12
2.4	Qualität	13
3	Unser Geschäftsgebaren	14
3.1	Korruptionsbekämpfung	14
3.2	Umgang mit Geschäftspartnern	14
3.3	Schmiergelder und Erpressungsgelder	15
3.4	Geschenke und Bewirtung	15
3.5	Wohltätige Spenden, Sponsoring und gemeinnützige Investitionen	16
3.6	Unterstützung politischer Parteien	16
3.7	Fairer Wettbewerb	16
3.8	Wettbewerbsrelevante Informationen einholen	17
3.9	Datenschutz und Privatsphäre	17
3.10	Genaue und vollständige Daten, Unterlagen, Berichts- und Rechnungswesen	17
3.11	Handelsbeschränkungen und Bekämpfung von Geldwäsche	18
3.12	Geistiges Eigentum	19
3.13	Externe Kommunikation	19
4	Persönliches Verhalten	21
4.1	Interessenkonflikt	21
4.2	Nutzung von Eigentum und Vermögenswerten des Unternehmens	21
4.3	Missbrauch von Rauschmitteln und persönliches Verhalten	22
4.4	Vertraulichkeit	23



1 Den Verhaltenskodex kennen und umsetzen

Dieser Verhaltenskodex baut auf den Werten von Speira auf und beschreibt zusammen mit den Richtlinien und Verfahren/Standards von Speira sowie geltenden Gesetzen und Vorschriften den Rahmen für das, was wir als verantwortungsvolles Verhalten betrachten.

1.1 Unsere Verpflichtung zu Compliance und Integrität

Der Verhaltenskodex spiegelt unser kontinuierliches Engagement zur Umsetzung ethischer Geschäftspraktiken und zur Einhaltung von Recht und Gesetz im gesamten Konzern wider, überall wo wir im Namen von Speira tätig sind. Dieser Verhaltenskodex bildet die Grundlage für unsere Bemühungen, stets das Richtige zu tun und immer integer zu handeln. Der Verhaltenskodex soll Dir helfen, die richtigen Entscheidungen für Dich selbst und für Speira zu treffen. Als Mitarbeitende von Speira müsst Ihr die im Verhaltenskodex vorgegebenen Regeln befolgen und Euch immer bemühen, bei Tätigkeit für das Unternehmen gesunden Menschenverstand, Umsicht und Rücksichtnahme an den Tag zu legen. Die vorliegende Fassung des Verhaltenskodexes wurde vom Executive Management Team (EMT) genehmigt und ersetzt alle früheren Fassungen.

Geltungsbereich und Verantwortung

Als globales Unternehmen halten wir uns stets an die Gesetze und Vorschriften in den Ländern, in denen wir tätig sind.

Wenn in diesem Verhaltenskodex auf „Speira“ oder „das Unternehmen“ verwiesen wird, bezeichnet dies die Speira BidCo II AS und deren hundertprozentige Tochtergesellschaften sowie die Speira Midco

Management GmbH und deren hundertprozentige Tochtergesellschaften.

Der Verhaltenskodex gilt – unabhängig vom Standort – für alle Speira-Mitarbeitenden sowie für alle Zeitarbeitskräfte, externen Berater und für alle anderen Personen, die weltweit im Namen oder Auftrag von Speira handeln, einschließlich aller Mitglieder des EMT und der Aufsichtsorgane von Speira. Er gilt auch für die Mitarbeitenden von Beteiligungsunternehmen, falls und soweit er von den Führungsgremien dieser Unternehmen genehmigt wurde. Für juristische Personen, bei denen Speira weniger als 100 Prozent der Stimmrechte hält, sollen die Repräsentanten von Speira in den Verwaltungsräten oder in anderen Führungsgremien immer in Übereinstimmung mit dem Verhaltenskodex von Speira handeln und sich bemühen, die in diesem Dokument beschriebenen Prinzipien umzusetzen.

Befreiung von der Anwendung

Jeder Antrag auf Abweichung von den Bestimmungen dieses Verhaltenskodexes wird vom EMT entschieden.

1.2 Unsere Verantwortung

Von allen Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie zu einer ethisch korrekten Unternehmenskultur bei Speira beitragen, indem sie sich mit dem Verhaltenskodex auseinandersetzen, die Compliance- und Integritätsbemühungen von Speira verinnerlichen und umsetzen und Verstöße vermeiden. Alle sind angehalten, selbst nicht gegen den Verhaltenskodex zu verstoßen und auch andere nicht zu Verstößen zu ermutigen. Das gilt auch, wenn solche Verstöße unter Umständen im Interesse des Unternehmens sein können.

Verantwortung der Mitarbeitenden

Von Euch als Speira-Mitarbeitenden wird erwartet, dass Ihr Euch bei der Ausübung der Geschäftstätigkeit integer und transparent verhaltet und die höchsten ethischen Standards beim Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern, Kolleg*Innen und anderen Beteiligten einhaltet. Für alle Mitarbeitenden gilt:

- Handelt stets im Einklang mit dem Verhaltenskodex, den übrigen Leitungsdokumenten, Arbeitsregeln und geltenden Gesetzen und Vorschriften.
- Vermeidet alle Handlungen, die als unethisch oder rechtswidrig aufgefasst werden könnten.
- Stellt unverzüglich Fragen und holt Rat ein, wenn irgendetwas in diesem Verhaltenskodex unklar ist oder Ihr mit einer ethischen Frage oder einem Problem konfrontiert seid.
- Meldet unverzüglich vermutete Verstöße gegen den Verhaltenskodex und gegen die übrigen Leitungsdokumente, Arbeitsregeln und sonstige Gesetze oder Vorschriften.
- Kooperiert bei allen Untersuchungen umfassend und ehrlich.
- Reagiert niemals mit Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben auf mögliche Verstöße hingewiesen haben.
- Nehmt an den angebotenen Compliance-Schulungen teil.

Verantwortung von Führungskräften und Vorgesetzten

Unsere Führungskräfte und Vorgesetzten sind zusätzlich dafür verantwortlich, dass alle Aktivitäten in ihrem Zuständigkeitsbereich im Einklang mit dem Verhaltenskodex, anderen Leitungsdokumenten sowie den

geltenden Gesetzen und Vorschriften stehen. Führungskräfte und Vorgesetzte bei Speira sollen:

- als Vorbilder und positive Rollenmodelle die Mitarbeitenden dazu inspirieren, den Verhaltenskodex zu befolgen und sich ehrlich, transparent und integer zu verhalten.
- die Anforderungen des Verhaltenskodexes offen mit ihren Teams besprechen und dafür sorgen, dass die Teams die Standards verstehen und befolgen.
- darauf hinweisen, wie wichtig Ethik und Compliance sind.
- eine von gegenseitigem Vertrauen geprägte Arbeitsumgebung schaffen, in der Mitarbeitende unterstützt und angeleitet werden und bedenkenlos mögliche Probleme ansprechen können.
- eine ethische Unternehmenskultur entwickeln, die die Einhaltung von Vorschriften fördert, Mitarbeitende ermutigt, mögliche Probleme anzusprechen und die Vergeltungsmaßnahmen verbietet.
- Meldungen von Mitarbeitenden über Verstöße sofort nachgehen und sie unverzüglich an die zuständigen Stellen (Werkleitende/Standortleitende, Personalabteilung, Rechts- und Compliance-Abteilung) weiterleiten.

Bescheinigung

Alle Mitarbeitende müssen auf Anforderung bescheinigen, dass sie den Verhaltenskodex gelesen und verstanden haben, sich nach den Grundsätzen des Verhaltenskodexes richten und diese einhalten, und dass sie bereit sind, alle Verstöße über die verfügbaren Berichtskanäle zu melden.

1.3 Rat einholen, Bedenken äußern und vermutete Verstöße melden

Speira setzt sich für eine Kultur des Vertrauens ein, in der Mitarbeitende Fragen stellen, Rat einholen, Bedenken äußern und vermutete Verstöße melden können. Wir nehmen Eure Fragen und Bedenken ernst und fordern Euch auf, diese in gutem Glauben zu äußern. Konkrete Informationen zur Angelegenheit helfen dabei, diese in geeigneter Weise zu verfolgen.

Wir tragen alle Verantwortung, ethische Themen und vermutete Verstöße unverzüglich anzusprechen. Wenn Ihr aus irgendeinem Grund Eure Bedenken nicht an Eure Vorgesetzten melden könnt oder wenn Ihr der Meinung seid, dass Eure vorgesetzte Person nicht angemessen auf einen Hinweis reagiert hat, stehen Euch zusätzliche Möglichkeiten offen:

- die Vorgesetzten Eurer Vorgesetzten
- Euer Arbeitnehmervertreter/Betriebsrat
- Eure Werkleitung/Standortleitung
- alle Mitarbeitenden der Personalabteilung
- alle Mitarbeitenden der Rechts- und Compliance-Abteilung
- alle Mitarbeitenden der HSE-Abteilung und Sicherheitsbeauftragten

Speira hat darüber hinaus ein elektronisches Hinweisgebersystem eingerichtet, das Ihr nutzen könnt: Speira Speak up. Meldungen können dort auch anonym abgegeben werden und Speira wird die Anonymität so weit wie irgend möglich gewährleisten. Sobald dies für Eure Einheit eingerichtet ist, könnt Ihr Eure Meldung u.a. in Deutsch, Englisch oder Norwegisch bei der Speira-Hinweisgeber-Hotline online oder telefonisch abgeben. Genauere Informationen werden z.B. über Aushänge an allen Speira-Stand-

orten, im Intranet und auf YammerViva Engage bekanntgegeben. Genauere Informationen findet Ihr im Speira Hub und, sobald für Eure Einheit eingerichtet, über Aushänge an Eurem Speira-Standort.

Null Toleranz für Vergeltungsmaßnahmen

Speira duldet keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeitende, die in gutem Glauben auf mögliche Probleme hingewiesen, Bedenken geäußert, Verstöße gemeldet oder sich an einer internen Untersuchung beteiligt haben.

In gutem Glauben bedeutet, dass Du aufrichtig glaubst, dass es sich um ein legitimes Anliegen handelt.

Eine Vergeltungsmaßnahme ist beispielsweise das Einschüchtern von Personen, die Bedenken geäußert haben. Es wäre ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex, gegen jemanden vorzugehen, der seine Bedenken gemeldet hat. Andererseits werden auch keine vorsätzlich unwahren oder böswilligen Falschmeldungen geduldet. Die Beteiligung an Vergeltungsmaßnahmen ebenso wie die wissentliche Abgabe von Falschmeldungen ziehen arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung nach sich. Wenn Du vermutest, dass Vergeltungsmaßnahmen am Arbeitsplatz erfolgen, musst Du dies umgehend bei der Speira-Hinweisgeber-Hotline oder auf andere geeignete Weise melden.

Ethisch korrekte Entscheidungen treffen

Wir erwarten, dass Du gut informiert bist und gutes Urteilsvermögen zeigst, wenn Du geschäftliche Entscheidungen im Auftrag von Speira triffst. Bei möglichen ethischen Problemen solltest Du folgende Fragen stellen:

- Könnte mein Handeln gesetzeswidrig sein?
- Entspricht mein Handeln dem Verhaltenskodex von Speira und den übrigen Leitungsdokumenten?
- Habe ich genügend Informationen, um eine richtige Entscheidung zu treffen? Falls nicht, habe ich alle verfügbaren Ressourcen zu Rate gezogen?
- Kann ich mein Handeln bedenkenlos vor Kolleg*Innen, Vorgesetzten, Verwandten und Bekannten rechtfertigen?
- Würde mein Handeln sich positiv auf den guten Ruf von Speira auswirken?

Wenn Du diese Fragen nicht mit "Ja" beantworten kannst oder nicht sicher bist, entscheidest oder handelst Du erst, nachdem Du Rat eingeholt hast.

1.4 Verstöße und Verantwortlichkeit

Du bist in keinem Fall befugt, unethisch oder rechtswidrig zu handeln, selbst wenn eine Handlung scheinbar im Interesse des Unternehmens ist oder wenn ein Vorgesetzter oder ein anderer Mitarbeitender Dich angewiesen hat, so zu handeln.

Verstöße gegen Gesetze können den zuständigen Behörden gemeldet werden.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden nicht geduldet und können zu schwerwiegenden Folgen für Dich und für Speira führen, z.B. arbeitsrechtliche Maßnahmen einschließlich Kündigung, strafrechtliche Schritte, empfindliche Strafzahlungen, Geldbußen oder Rufschädigung. Verstöße können unsere Beziehungen zu Kunden, Kolleg*Innen, Behörden und Geschäftspartnern schädigen, und wir können sogar die Erlaubnis zur Geschäftstätigkeit verlieren.



2 Unser Arbeitsplatz

Wir schaffen Vertrauen bei unseren Kolleg*Innen, Kunden, Geschäftspartnern und in den Regionen, in denen wir tätig sind, indem wir verantwortungsbewusst und sicher arbeiten, mit Integrität handeln, respektvoll auftreten und unseren Verpflichtungen nachkommen. Dieser Abschnitt bezieht sich hauptsächlich auf Speira als Arbeitsplatz und die Verantwortung des Unternehmens gegenüber allen Mitarbeitenden und den Regionen, in denen wir tätig sind.

2.1 Menschenrechte und Arbeitsrechte

Speira hat sich verpflichtet, die Menschenrechte aller Einzelpersonen, die unter Umständen von unserer Tätigkeit berührt werden, zu achten. Wir respektieren die Grundprinzipien, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und entsprechenden UN-Dokumenten sowie Recht und Gesetz in den Ländern, in denen Speira tätig ist, festgelegt sind.

Speira achtet und unterstützt die international anerkannten Arbeitsrechte, darunter das Recht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen im Rahmen nationaler Gesetze und Vorschriften. Wir dulden keine Form von Menschenhandel und Kinderarbeit und sind grundsätzlich gegen jede Art von Zwangs- oder Pflichtarbeit.

2.2 Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit und Respekt

Vielfalt und integrationsfördernde Arbeitsplatzgestaltung

Ein vielfältiges und integratives Arbeitsklima führt zu mehr Innovation, Lernen, Kundenverständnis sowie zu Führungskräften und Spezialisten mit kultureller Kompetenz. Und es trägt zur Einhaltung von Regeln bei. Deshalb beschäftigen wir Mitarbeitende mit den unterschiedlichsten Werdegängen und Fähigkeiten, Rassen und Nationalitäten unabhängig vom Geschlecht und aus den unterschiedlichsten Kulturen. Wir wissen es zu schätzen und erkennen an, dass alle Menschen einzigartig und wertvoll sind und aufgrund ihrer individuellen Fähigkeiten und Ansichten respektiert werden müssen.

Respektvolles Miteinander

Wir gehen miteinander offen, ehrlich und respektvoll um. Alle haben die Verantwortung, zu einem solidarischen Arbeitsumfeld beizutragen, das auf gegenseitigem Vertrauen, Transparenz und Respekt basiert.

Belästigungsfreier Arbeitsplatz

Speira duldet keine Form der Belästigung oder Drangsalierung am Arbeitsplatz. Wir alle haben das Recht auf eine Arbeitsumgebung ohne Einschüchterung und Belästigung, in der wir uns sicher und wohl fühlen können. Belästigung am Arbeitsplatz kann viele Formen haben – körperlich, verbal, sexuell usw. – und sie wird individuell unterschiedlich erlebt. Wir tolerieren keine Form von Belästigung oder Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Abstammung, Hautfarbe, Alter, Religion, politischer Einstellung, Gewerkschaftszugehörigkeit, ethnischer

Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung oder Familienstand.

Wir dulden auch keinerlei Form körperlicher Bestrafung oder Belästigung. Speira toleriert keine Art von Gewalt am Arbeitsplatz oder in einem arbeitsbezogenen Umfeld. Verstöße gegen diese Richtlinie müssen sofort der Personalabteilung gemeldet werden. Drohungen oder Übergriffe, die sofortige Aufmerksamkeit erfordern, sollten der Polizei oder den örtlichen Behörden gemeldet werden.

Förderung der Chancengleichheit

Speira hat sich verpflichtet, für berufliche Chancengleichheit einzutreten und alle Mitarbeitenden fair und respektvoll zu behandeln. Die Mitarbeitenden und Geschäftseinheiten von Speira sollen bei mitarbeitendenbezogenen Entscheidungen nur Leistung, Qualifikationen und andere fachliche Kriterien heranziehen. Dies gilt für Einstellungen, Schulungen, Vergütungen und Beförderungen. Wir bemühen uns, Programme und Maßnahmen zu entwickeln, die eine vielfältige Organisation, fußend auf dem Prinzip der Chancengleichheit, fördert. Speira bekennt sich zu den Grundsätzen der Nichtdiskriminierung.

2.3 Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit und Umweltschutz

Umwelt- und Arbeitsschutz sind kein Zufall

Gesundheit und Sicherheit gehen vor: Wir stellen das menschliche Leben über alle anderen Erwägungen und werden bei Gesundheit und Sicherheit keine Kompromisse eingehen. Wir verpflichten uns, einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz für unsere Mitarbeitenden, Auftragnehmer und Besucher zu schaffen.

Speira handelt mit einem aufrichtigen Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt. Bereiche wie die Minderung von Emissionen, die effiziente Nutzung von Rohstoffen und Energie, die betriebliche Effizienz und das Recycling sind Schlüsselemente unserer Förderung der Nachhaltigkeit. Wir verpflichten uns, Innovationen zu fördern und kontinuierliche Verbesserungsmaßnahmen durchzuführen, um den Einfluss unserer Aktivitäten und Produkte auf die Umwelt zu reduzieren.

Speira verpflichtet sich, seine Mitarbeitenden, sein Geschäft und seine Vermögenswerte vor Schäden durch unbeabsichtigte sowie vorsätzliche Handlungen zu schützen.

Speira glaubt an herausragende Leistungen in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (HSE). Strategische Säulen sind der Aufbau einer starken und nachhaltigen HSE-Kultur, ein starker Fokus auf die Vermeidung hoher Risiken und das Bestreben, die Einhaltung aller geltenden HSE-Gesetze und internen HSE-Anforderungen zu erfüllen oder zu übertreffen.

Erreicht wird dies durch eine konsequente Integration von HSE in alle Geschäftsprozesse, eine sich gegenseitig unterstützende Organisation, eine sichtbare Führung aller unserer Linienmanager*innen und ein hohes Kompetenzniveau in Verbindung mit einem lebendigen Engagement unserer Belegschaft durch eine Kultur, die von kontinuierlichem Lernen und von Verbesserung geprägt ist.

Unsere HSE-Verantwortung

Wir alle tragen die Verantwortung dafür, Sicherheitsvorschriften einzuhalten und uns für Umwelt- und Arbeitsschutz und die Einhaltung der Gesetze einzusetzen. Von Dir wird erwartet, dass Du Deine Arbeitsaufgaben sicher, verantwortungsbewusst und im Einklang mit den geltenden Anforderungen ausführst. Du hast das Recht, Dich zu weigern, eine Arbeit auszuführen, die dazu führen kann, dass Du, Deine Kollegen und Kolleginnen oder die Umwelt verletzt werden oder Schaden nehmen. Darüber hinaus bist Du verantwortlich dafür, unsichere Situationen und Verhaltensweisen, die Du bei anderen beobachtest, der Leitung, dem HSE-Personal oder Mitarbeitenden der örtlichen Personalabteilung zu melden. Du musst jeden Unfall oder Zwischenfall, der zu Verletzungen oder Schäden geführt hat oder führen kann, sofort melden. Alle Speira-Mitarbeitenden sind für die Einhaltung und Umsetzung der HSE-Richtlinien und Verfahren verantwortlich.

2.4 Qualität

Unser Erfolg hängt von Operational Excellence in allen Geschäftsfeldern ab.

Qualität ist Stabilität der Produktionsprozesse, Präzision in der Metallurgie, Produktkonsistenz, Detailgenauigkeit, vorbildliche Ausführung, ein kompromissloses Bemühen um ständige Verbesserungen, Einhalten von Lieferterminen und letztlich ein messbarer Kundennutzen. Durch diese Prinzipien verdeutlichen wir unser Engagement und unsere Mission, dass wir die vereinbarten Spezifikationen und die Anforderungen unserer Kunden zuverlässig erfüllen.

3 Unser Geschäftsgebaren

Für uns als globales Unternehmen gelten die Gesetze und Vorschriften in den Ländern, in denen wir tätig sind. Wir haben mit einer Vielzahl von Interessengruppen zu tun. Dazu gehören Kunden, Wettbewerber, Zulieferer, Geschäftspartner, Repräsentanten, Behörden und lokale Gemeinwesen. Wir sind verpflichtet, mit diesen Gruppen auf ethische und rechtlich zulässige Weise und stets mit Integrität umzugehen.

3.1 Korruptionsbekämpfung

Speira duldet keinerlei Korruption im privaten oder im öffentlichen Sektor. Wir sind verpflichtet, alle geltenden Gesetze und Vorschriften gegen Korruption und Bestechung einzuhalten.

Wir verbieten die Zahlung von Bestechungs- und Schmiergeldern jeglicher Art, gleich ob in Verhandlungen mit Behörden oder mit Vertretern von Privatunternehmen.

Für den Zuspruch oder Erhalt eines Geschäfts oder für einen sonstigen Vorteil im Rahmen Deiner Geschäftstätigkeit darfst Du Amtsträgern oder Dritten keinen ungebührlichen Vorteil anbieten, versprechen oder verschaffen, um die Personen zu Handlungen oder zum Unterlassen von Handlungen bei Ausübung ihrer Aufgaben zu bewegen. Dies gilt unabhängig davon, ob der Vorteil direkt oder über einen Vermittler angeboten wird.

Bei der Ausführung Deiner Arbeit für Speira darfst Du keinerlei unzulässige Vorteile, die Deine Entscheidungen beeinflussen könnten, verlangen, diese annehmen oder erhalten.

Die Nichteinhaltung dieser Richtlinien wird als ernster Verstoß behandelt und zieht arbeitsrechtliche Maßnahmen nach sich. Folglich hast Du keine Sanktion von Speira oder Vertreter*Innen von Speira zu befürchten, wenn Du Dich weigerst, an Handlungen teilzunehmen, die als Korruption, Bestechung oder Schmiergeldzahlung einzuordnen sind oder als solche aufgefasst werden können.

3.2 Umgang mit Geschäftspartnern

Speiras Erfolg hängt von der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern ab – mit Lieferanten, Kunden, Auftragnehmern, Handelsvertretern, Distributoren, Beratern, Joint Venture-Partnern und anderen. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften. Lieferanten, die ein direktes Vertragsverhältnis mit Speira haben, müssen die Grundsätze des Speira-Verhaltenskodexes für Lieferanten einhalten. Der Speira-Verhaltenskodex für Lieferanten legt Mindeststandards in wichtigen Bereichen fest, u.a. für Geschäftsethik und Korruptionsbekämpfung sowie für Menschenrechte, Arbeitsbedingungen und Nachhaltigkeit. Jede Nichteinhaltung dieser Anforderungen kann zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

Durch risikobasierte Integritätsprüfungen stellen wir sicher, dass Geschäftspartner hinsichtlich Reputation, Hintergrund und Fähigkeiten unseren Maßstäben gerecht werden.

Bei Vereinbarungen mit Vermittlern, d.h. mit Geschäftspartnern, die in unserem Namen handeln (z.B. Handelsvertreter, Distributoren, und Wiederverkäufer) müssen wir vorsichtig sein, da Speira unter Umständen für Handlungen dieser Vermittler

verantwortlich gemacht werden kann. Aus dem gleichen Grund müssen wir wachsam sein bei der Kontrolle und Überwachung dieser Vermittler, während sie von uns engagiert sind. Unsere Vermittler müssen alle geltenden Gesetze und Vorschriften befolgen, und wir erwarten, dass sie den Speira-Verhaltenskodex einhalten. Wir müssen sicherstellen, dass die Vermittler den Speira-Verhaltenskodex und unsere Anforderungen kennen.

3.3 Schmiergelder und Erpressungsgelder

Schmiergelder sind Zahlungen für die Durchführung routinemäßiger Amtshandlungen oder öffentlicher Dienstleistungen, auf die ein rechtmäßiger Anspruch besteht. Schmiergelder sind verboten. Du darfst niemals Schmiergeldzahlungen im Namen von Speira veranlassen oder anregen, unabhängig davon, ob die Zahlung direkt oder indirekt über Geschäftspartner erfolgt.

Dagegen werden Erpressungsgelder angesichts glaubwürdiger Drohungen und unmittelbarer Gefahr für Leben, Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden oder die Integrität unserer Einrichtungen gezahlt. Auch wenn diese Zahlungen nur gering sind, dürfen sie nur unter außergewöhnlichen Umständen erfolgen. Falls Du zur Zahlung von Erpressungsgeld aufgefordert worden bist, musst Du dies sofort der Rechts- und Compliance-Abteilung melden und für Dokumentation und korrekte Erfassung der Transaktion sorgen.

3.4 Geschenke und Bewirtung

Wenn wir im geschäftlichen Rahmen Geschenke oder Einladungen machen bzw. annehmen, müssen wir stets ein gutes Urteilsvermögen und Mäßigung an den Tag legen und auf den Ruf von Speira achten. Geschenke und andere Gefälligkeiten (Einladungen, Spesenübernahme, usw.) dürfen nicht angeboten oder angenommen werden, wenn sie unsere Geschäftsentscheidungen, unsere Unabhängigkeit, unsere Integrität oder unsere Fähigkeit zu objektiven Entscheidungen im besten Interesse von Speira beeinflussen können.

Geschenke und andere Gefälligkeiten dürfen nur angenommen oder angeboten werden, wenn sie bescheiden sind, selten erfolgen und wenn Zeitpunkt und Ort und Zeit angemessen sind. Kulturell bedingt können Geschenke und Bewirtungspraktiken unterschiedlich sein, müssen jedoch stets im Einklang mit dem geltenden Recht, mit den Bedingungen der Compliance-Regeln des Empfängers und den ortsüblichen Gepflogenheiten stehen.

Speiras Richtlinien und die Gesetze lassen nur wenig Spielraum für Geschenke an oder Bewirtungen von Amtsträgern oder Mitarbeitenden von Behörden. Die gesetzliche Definition von Amtsträgern lässt sich weit auslegen. Auch Mitarbeitende von staatlichen Einrichtungen und Regierungsorganen können dazu zählen. Darum müssen wir immer die größte Sorgfalt walten lassen, wenn es um Gefälligkeiten für Amtsträger geht.

In vielen Ländern sind Geschenke und Gefälligkeiten für solche Personen gesetzlich verboten. Viele Behörden haben zudem Regeln, die ihren Mitarbeitenden die Annahme von Geschenken und Einladungen verbieten. Erkundige Dich daher stets

vorher bei der Compliance-Abteilung nach der Rechtmäßigkeit, bevor Du Amtsträgern und Behördenmitarbeitenden Geschenke anbietest oder Einladungen aussprichst. Es liegt in Deiner Verantwortung, Dich mit unseren Richtlinien für Geschenke und Einladungen vertraut zu machen. In den Richtlinien findest Du weitere Empfehlungen, wie Du diese Anforderungen in Deinem Zuständigkeitsbereich anwendest.

Wende Dich bitte in allen Zweifelsfällen an Deine Vorgesetzten oder an die Compliance-Abteilung.

3.5 Wohltätige Spenden, Sponsoring und gemeinnützige Investitionen

Speira hat sich zu einer nachhaltigen Wertschöpfung verpflichtet und wir möchten einen positiven Einfluss auf die wirtschaftliche und soziale Entwicklung in unseren Standortgemeinden leisten. Durch unsere Aktivitäten, Geschäftsbeziehungen und die Unterstützung von gemeinnützigen Einrichtungen geben wir etwas an unsere Gemeinden und Nachbarn zurück.

Spenden, Sponsoring und gemeinnützige Investitionen sollten auf einem Geschäftsmodell basieren und sowohl die Gemeinwesen als auch Speira sollten davon profitieren. Zahlungen sollen offen und transparent erfolgen, auf objektiven Kriterien basieren und ordnungsgemäß gebucht und dokumentiert werden.

Mitarbeitende dürfen im Namen von Speira keine Spenden, kein Sponsoring und keine gemeinnützigen Investitionen machen, ohne eine vorherige schriftliche Zustimmung der Leitung Sustainability eingeholt zu haben.

3.6 Unterstützung politischer Parteien

Im Namen von Speira darf niemals finanzielle oder sonstige Unterstützung für politische Parteien, Parteimitglieder oder Anwärter für öffentliche Ämter erfolgen. Dies schließt nicht aus, dass Speira im Interesse des Unternehmens und in Wirtschaftsverbänden politische Ansichten unterstützt oder dass sich Mitarbeitende als Privatpersonen politisch betätigen.

3.7 Fairer Wettbewerb

Wir bekennen uns zu einem freien, fairen und offenen Wettbewerb. Wir führen einen starken und fairen Wettbewerb, stets in voller Übereinstimmung mit den Gesetzen und den Grundsätzen der Geschäftsethik. Wir befolgen daher alle geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetze und verhalten uns gegenüber unseren Wettbewerbern ehrlich, fair und integer.

Wettbewerbsvorteile streben wir durch unser Produktangebot auf der Grundlage von Innovation, F&E und Engineering an, nicht durch unethisches oder rechtswidriges Geschäftsgebaren.

- Wir schließen mit Wettbewerbern keine wettbewerbsverzerrenden Vereinbarungen, u.a. Preisabsprachen, Marktaufteilung, Marktsegmentierung oder Angebotsabsprachen.
- Wir tauschen mit Wettbewerbern keine vertraulichen Geschäftsinformationen aus. Du solltest auf Konferenzen, Fachmessen und Tagungen von Wirtschaftsverbänden besondere Vorsicht walten lassen, auch wenn Du als Vertreter von Speira an Joint Ventures, an denen auch Wettbewerber beteiligt sind, teilnimmst.

- Kunden und Zulieferern erlegen wir keine rechtswidrigen Beschränkungen auf.
- Wenn wir eine marktbeherrschende Stellung haben, missbrauchen wir diese nicht.

Bei allen Angelegenheiten, bei denen das Risiko eines kartellrechtlichen Verfahrens für Speira, für Dich selbst oder Dir unterstellte Mitarbeitende besteht, solltest Du Dich an die Rechts- und Compliance-Abteilung wenden.

3.8 Wettbewerbsrelevante Informationen einholen

Jedes Unternehmen muss seine Wettbewerber kennen und verstehen. Das ist ein wesentliches Element eines jeden gut funktionierenden wettbewerbsorientierten Marktes. Informationen über Wettbewerber dürfen jedoch nur gemäß den geltenden Gesetzen und im Einklang mit gutem Geschäftsgebaren gesammelt und verwendet werden, vgl. Punkt 3.7. Wir sammeln Wettbewerberinformationen nur aus legitimen Quellen und verhalten uns dabei nie rechtswidrig oder unethisch. Wenn Du Daten zu unseren Wettbewerbern sammelst, solltest Du immer einen Nachweis zur Informationsquelle aufbewahren.

3.9 Datenschutz und Privatsphäre

Speira befolgt die Vorschriften zum Verwalten und Verarbeiten von Informationen und personenbezogenen Daten und zum Schutz dieser Daten.

Beim Umgang mit personenbezogenen Daten ist stets für ausreichenden Schutz zu sorgen. Die geltenden Datenschutzgesetze und -vorschriften sind einzuhalten, die für die Verwaltung von personenbezogenen Daten gelten, einschließlich der Forderungen und Verpflichtungen zur Vertraulichkeit. Dies gilt unabhängig davon, ob sich die Informationen auf Kunden, Mitarbeitende oder Dritte beziehen.

Der Umgang mit personenbezogenen Daten muss dabei stets begrenzt sein darauf, was für Geschäftszwecke, die Erfüllung des Kundenbedarfs und die Personalverwaltung notwendig ist. Dies muss entsprechend der geltenden Richtlinien für Datenschutz erfolgen. Solche Daten dürfen mit Personen außerhalb Speiras nicht geteilt oder offengelegt werden, ohne dass die direkten Vorgesetzten dies ausdrücklich angeordnet hat.

3.10 Genaue und vollständige Daten, Unterlagen, Berichts- und Rechnungswesen

Speira ist bei aller Geschäftstätigkeit zu Transparenz und Genauigkeit verpflichtet, jedoch unter Wahrung der Vertraulichkeit und sonstiger Verpflichtungen. Speira ist verpflichtet, eine vollständige, richtige, genaue und verständliche Offenlegung in ihren regelmäßigen Finanzberichten, in anderen Unterlagen für Aufsichtsbehörden und Dienststellen sowie in sonstigen öffentlichen Mitteilungen vorzunehmen. Du musst bei der Zusammenstellung derartiger Unterlagen die größtmögliche Sorgfalt walten lassen, besonders im Hinblick auf Folgendes:

- Die Einhaltung der Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung und des internen Kontrollsystems von Speira ist unabdingbar.
- Alle Geschäftsbücher von Speira müssen in Übereinstimmung mit den Gesetzen der jeweils geltenden Gerichtsbarkeit geführt und präsentiert werden. Sie dürfen keine falschen oder vorsätzlich irreführenden oder fingierten Einträge enthalten. Darüber hinaus müssen Vermögenswerte, Verbindlichkeiten, Einnahmen und Ausgaben ordnungsgemäß und genau wiedergegeben werden, ebenso alle Transaktionen und damit in Zusammenhang stehende Ereignisse.
- Keine Transaktion darf vorsätzlich falsch klassifiziert werden, sei es in Bezug auf Konten, Abteilungen oder Buchungsperioden. Nicht offengelegte oder nicht verbuchte Vermögenswerte und Verbindlichkeiten dürfen nicht erfasst werden, es sei denn die geltenden Gesetze und Vorschriften erlauben es.
- Keinerlei Informationen dürfen vor internen oder externen Kontrollfunktionen oder den externen Wirtschaftsprüfern geheim gehalten werden.

Die vorstehenden Punkte gelten auch für die nicht-finanzielle Berichterstattung, sei es intern bei Speira oder gemäß anderer rechtlicher Anforderungen in Eurer Gerichtsbarkeit, darunter Informationen in Bezug auf Umwelt- und Arbeitsschutz (HSE), den Bereich Sustainability (Nachhaltigkeit), Personalfragen (HR) und Fragen zur Unternehmensführung (Corporate Governance).

3.11 Handelsbeschränkungen und Bekämpfung von Geldwäsche

Speira hat sich verpflichtet, sich stets an die nationalen und internationalen Handelsbeschränkungen und Sanktionen in den Ländern, in denen wir tätig sind, zu halten.

Handelsbeschränkungen (Sanktionen und Embargos) beziehen sich entweder auf die Ausfuhr oder die Einfuhr bestimmter Waren und/oder den Handel mit bestimmten Ländern, Personen und Einrichtungen. Insbesondere können bestimmte Gesetze Speira verbieten, Geschäfte mit bestimmten Personen und Organisationen zu tätigen, die mit Drogen, Menschenhandel, Terrorismus oder anderen kriminellen Aktivitäten in Zusammenhang stehen oder an der Verbreitung von Massenvernichtungswaffen beteiligt sind.

Geldwäsche unterstützt kriminelle Aktivitäten und ist der Versuch oder Vollzug, Erträge aus Straftaten in legitime Währungen oder andere Vermögenswerte umzuwandeln.

Speira hat sich auch verpflichtet, angemessene Schritte zu unternehmen, um alle Formen rechtswidriger Zahlungen zu verhindern und aufzudecken, und zu verhindern, dass Speira von anderen für Geldwäsche benutzt wird.

In allen Fragen zu Handelsbeschränkungen und Bekämpfung von Geldwäsche solltest Du Dich an die Abteilung Treasury wenden.

3.12 Geistiges Eigentum

Wir befolgen die geltenden Gesetze und Vorschriften zum Schutz unseres geistigen Eigentums und des geistigen Eigentums Dritter, u.a. Patente, Marken, Urheberrechte und Geschäftsgeheimnisse.

Die Nutzung von geistigem Eigentum ohne entsprechende Genehmigung ist verboten. Du solltest Dich unverzüglich mit dem IP-Management von Speira in Verbindung setzen, wenn Du eine schriftliche oder mündliche Mitteilung erhältst, in der Speira beschuldigt wird, das geistige Eigentum eines Dritten zu verletzen, oder wenn Du vermutest, dass Speira das geistige Eigentum eines Dritten verletzen könnte.

Die Marken, Urheberrechte, Patente, Geschäftsgeheimnisse und sonstiges geistiges Eigentum von Speira sind wertvolle Vermögenswerte von Speira. Um dieses Vermögen zu erhalten und zu schützen, ist es wichtig, dass die Mitarbeitenden unser geistiges Eigentum immer mit den richtigen Hinweisen und Zuschreibungen und in Übereinstimmung mit den Stilrichtlinien oder Handbüchern verwenden, die Speira Euch zur Verfügung stellt. Verwende keine Marken, Logos, Urheberrechte, Patente oder anderes geistiges Eigentum Dritter, es sei denn, Deine Vorgesetzten haben dies genehmigt.

3.13 Externe Kommunikation

Das Ansehen von Speira auf den nationalen und internationalen Märkten hängt in hohem Maße von unserer Fähigkeit ab, konsequent und professionell mit externen Akteuren, einschließlich der Medien, zu kommunizieren. Speira kommuniziert daher prinzipiell offen und ehrlich und geht auf Auskunftsersuchen von interessierten Dritten ein.

Um ein einheitliches Firmenprofil zu gewährleisten, sind nur folgende Stellen berechtigt, im Namen von Speira, ohne vorherige Absprache mit der Kommunikationsabteilung von Speira, mit den Medien zu sprechen.

- Mitarbeitende der Kommunikationsabteilung
- EMT-Führungskräfte des Konzerns bzw. Personen, die von ihm beauftragt wurden
- Werkleitende oder von ihnen bevollmächtigte Personen können mit den lokalen Medien über ihren Verantwortungsbereich sprechen. Die Kommunikationsabteilung von Speira ist bei Bedarf zu konsultieren

Davon unbeschadet bleibt das Recht der Mitglieder des Betriebsrats bzw. der zuständigen Gewerkschaften: Sie dürfen im Rahmen ihrer rechtlichen Pflichten als Vertreter der Mitarbeitenden der Speira mit der Öffentlichkeit sprechen.

Anfragen von externen Rechtsanwält*Innen sollen an die Rechts- und Compliance-Abteilung weitergeleitet werden.



4 Persönliches Verhalten

Unser Erfolg hängt davon ab, dass wir uns alle stets richtig verhalten. Von uns wird erwartet, dass wir uns bei unserer Arbeit und auch sonst tadellos gegenüber Kolleg*Innen, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern und anderen verhalten. Dazu gehört auch ein sensibler und respektvoller Umgang mit anderen Kulturen und Bräuchen.

4.1 Interessenkonflikt

Ein Interessenkonflikt besteht immer dann, wenn wir ein konkurrierendes persönliches Interesse haben, das unsere Fähigkeit zu einer objektiven Entscheidung und zum Handeln im besten Interesse von Speira beeinflussen kann.

Du darfst nicht versuchen, direkt oder indirekt unpassende Vorteile für Dich selbst oder für Familienmitglieder, Angehörige oder Freunde zu erhalten.

Du darfst Dich nicht an Entscheidungen beteiligen oder versuchen, diese zu beeinflussen, falls dies zu einem tatsächlichen oder vermeintlichen Interessenkonflikt führen kann. Dies kann der Fall sein, wenn Du oder eine Dir nahestehende Person ein persönliches Interesse – wirtschaftlicher oder anderer Art – am Ausgang einer solchen Entscheidung hat.

Du solltest persönliche Beteiligungen – direkt oder indirekt – an anderen Betrieben oder Unternehmen vermeiden, falls dies Deine Aufgaben bei Speira beeinträchtigen kann oder auch nur den Anschein erwecken könnte. Falls Du Dich in einer solchen Situation befindest, musst Du unmittelbar Deine Vorgesetzten informieren.

Von jedem von uns wird erwartet, dass wir umsichtig entscheiden und Situationen vermeiden, die zu tatsächlichen oder scheinbaren Konflikten führen können, die das Vertrauen von Dritten in uns gefährden.

Speira verlässt sich darauf, dass Du mit absoluter Integrität handelst und im Bedarfsfall Rat einholst. Bevor Du Dich an irgendeiner Aktivität beteiligst, die als Vorteil für einen Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten (oder andere Geschäftspartner) aufgefasst werden kann, und zwar auf Kosten der Interessen von Speira, dazu zählt auch ein Sitz in Aufsichtsgremien in solchen Unternehmen, musst Du dies mit Deinen Vorgesetzten besprechen und seine Erlaubnis einholen. Wenn Du glaubst, dass ein Konflikt oder ein potenzieller Interessenkonflikt besteht, musst Du dies Deinen Vorgesetzten, der Personalabteilung, der Rechts- und Compliance-Abteilung oder der Hinweisgeber-Hotline melden. Es gibt Mittel und Wege, um Interessenkonflikte zu lösen. Wichtig ist dabei, dass diese offen angesprochen werden, so dass man angemessen damit umgehen kann.

4.2 Nutzung von Eigentum und Vermögenswerten des Unternehmens

Alle Speira-Mitarbeitenden und andere Vertreter des Unternehmens sind dafür verantwortlich, das Eigentum, das Vermögen und die Unterlagen von Speira, Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern zu schützen. Materielle Vermögenswerte sind u.a. Maschinen, Anlagen, Werkzeuge, Computersysteme, PCs, Mobiltelefone, Dateien, Unterlagen, Lagerbestände, Lieferungen und Gebäude. Zu immateriellen Vermögenswerten zählen Patente, Marken, Urheberrechte, anderes geistiges

Eigentum, Knowhow, vertrauliche Informationen, unser guter Ruf und das Ansehen von Speira.

Alle Mitarbeitenden sind angehalten, mit den Vermögenswerten von Speira sorgsam umzugehen. Wir alle haben durch umsichtiges Verhalten dafür zu sorgen, dass Speiras Vermögenswerte ordnungsgemäß verwaltet und vor Diebstahl, Missbrauch und Zerstörung geschützt werden. Die Nutzung von Speiras Materialien, finanziellen oder anderen Vermögenswerten und Anlagen zu Zwecken, die nicht direkt an die Tätigkeit des Unternehmens geknüpft sind, ist ohne Genehmigung der zuständigen Stelle bei Speira nicht erlaubt. Das Gleiche gilt für das Entfernen oder Ausleihen von Vermögenswerten des Unternehmens ohne Genehmigung. Geschäftsrelevante Informationen dürfen nur auf PCs und mobilen Geräten sowie in Systemen und Tools gespeichert werden, die von Speira anerkannt sind oder verwaltet werden. PCs und mobile Geräte, die Speira zur Verfügung stellt, sind als Eigentum von Speira anzusehen und dürfen nur von Speira-Mitarbeitenden oder externen Beratern verwendet werden.

Firmeneigene Software darf nur von unseren Mitarbeitenden genutzt werden - und zwar nur für firmenbezogene Arbeiten auf firmeneigenen Geräten und in Übereinstimmung mit den aktuellen Sicherheitsrichtlinien von Speira. Die Lizenzen sind im Lizenzregister von Speira zu registrieren.

In den meisten Fällen ist unsere Computersoftware durch das Urheberrecht geschützt. Softwareprogramme, die vom Unternehmen zur Nutzung durch unsere Mitarbeitenden lizenziert werden, unterliegen bestimmten Nutzungsanforderungen, die in der jeweiligen Lizenzvereinbarung dargelegt

sind. Es ist ein Verstoß gegen diese Vereinbarungen, unerlaubte Kopien von Computersoftware für Zwecke anzufertigen, zu erwerben oder zu verwenden, die nicht mit diesen Lizenzvereinbarungen übereinstimmen, oder Passwörter, Benutzernamen oder Anmeldedaten an andere Mitarbeitende oder Dritte weiterzugeben, sofern dies nicht von Deinen Vorgesetzten genehmigt wurde. Fragen zur Lizenzierung von Computersoftware richte bitte an die Leitung der Abteilungen IT und IP-Management.

4.3 Missbrauch von Rauschmitteln und persönliches Verhalten

Speira ist ein Arbeitsplatz ohne Rauschmittel. Folglich darfst Du während Deiner Arbeit nicht unter Einfluss von Betäubungsmitteln, einschließlich Alkohol, stehen.

Allerdings dürfen bei dienstlichen Anlässen begrenzte Mengen an Alkohol serviert werden, sofern die örtlichen Gepflogenheiten und besondere Anlässe es als angemessen erscheinen lassen und der Genuss nicht in Verbindung mit der Bedienung von Maschinen, dem Führen von Fahrzeugen oder anderen Aktivitäten erfolgt, die mit dem Genuss von Alkohol unvereinbar sind. Die Einnahme von Rauschmitteln bzw. die Aufforderung anderer Personen hierzu ist zu unterlassen, soweit dadurch das Ansehen von Speira oder von Speiras Geschäftspartnern beschädigt werden könnte.

Die Inanspruchnahme sexueller Dienstleistungen auf Geschäftsreisen oder bei Entsendungen ist streng verboten, selbst wenn lokales Recht dies erlaubt. Ebenso verboten sind der Besuch von Einrichtungen für sexuelle Dienstleistungen oder anderer Art oder die Teilnahme an Handlungen, die Speira in ein ungünstiges Licht rücken könnten.

4.4 Vertraulichkeit

Wir sind verpflichtet, alle in unserem Besitz befindlichen vertraulichen Informationen zu schützen und nicht zu missbrauchen, ganz gleich ob sie Eigentum von Speira oder unseren Geschäftspartnern sind. Zu vertraulichen Informationen gehören auch geistiges Eigentum, Informationen über Personen, Geschäftsbedingungen, technische oder vertragliche Sachverhalte und andere gesetzlich geschützte Informationen.

Denk daran, dass Deine Verschwiegenheitspflicht auch nach Beendigung des Arbeits- oder Vertragsverhältnisses mit Speira gilt. Bei Beendigung Deines Arbeitsverhältnisses darfst Du vertrauliche Informationen von Speira, von denen Du vor oder im Zusammenhang mit Deinem Arbeitsverhältnis Kenntnis erlangt oder die Du genutzt hast, nicht länger nutzen, und Du verpflichtest Dich, alle vertraulichen Informationen, die sich in Deinem Besitz befinden, nach Aufforderung oder Anweisung von Speira an Speira zurückzugeben. Du kannst aufgefordert werden, eine schriftliche Bestätigung vorzulegen, dass Du alle derartigen vertraulichen Informationen zurückgegeben hast.

Alle Informationen, die über allgemeines Geschäftswissen und die bei Speira erworbene Arbeitserfahrung hinausgehen, sind als vertraulich zu betrachten und entsprechend zu behandeln. Mitarbeitende dürfen vertrauliche Informationen oder Geschäftsgeheimnisse eines früheren Arbeitgebers oder einer anderen Person oder Firma, gegenüber der sie zur Vertraulichkeit verpflichtet sind, nicht missbräuchlich verwenden oder offenlegen. Du bist auch für den Schutz vertraulicher Informationen verantwortlich, die Du möglicherweise von externen Quellen erhalten haben, die nicht mit der Speira verbunden sind.

Du bist angehalten, vertrauliche Informationen zu schützen. Beachte dabei folgende Punkte:

- Nutze vertrauliche Informationen nur, wenn Du dazu ermächtigt bist und dies für legitime Geschäftszwecke erforderlich ist.
- Teile vertrauliche Informationen von Speira oder unseren Geschäftspartnern nicht mit anderen Personen, seien es Kolleg*Innen, die diese Informationen nicht unbedingt benötigen, seien es Freunde, Verwandte oder ehemalige Speira-Kolleg*Innen.
- Erörtere vertrauliche Informationen nicht in der Öffentlichkeit, wo Dritte zuhören können.
- Arbeite in der Öffentlichkeit oder in ungesicherten Netzwerken nicht mit Unterlagen (Dateien oder Papieren), die vertrauliche Informationen enthalten, wenn Dritte diese einsehen können.
- Stelle sicher, dass Geheimhaltungsvereinbarungen verwendet werden, falls dies nötig ist.
- Speichere vertrauliche Informationen nur in verschlüsselten Bereichen mit Zugangskontrolle. Erteile nur Zugang aufgrund von Geschäftsbedarf, zum Beispiel bei konkreten Arbeitsaufgaben.
- Kennzeichne Dokumente gegebenenfalls als "vertraulich".



www.speira.com

© 2024