

Code of Conduct - Grundsätze rechtmäßigen Verhaltens

VORWORT

Der Erfolg der Infoniqa Gruppe und damit alle zu ihr zählenden und verbundenen Gesellschaften (zusammen als „Infoniqa“ bezeichnet) lebt von der Glaubwürdigkeit und Integrität unserer Arbeit. Verlässliche HR-Produkte & Services, konsequente Kundenorientierung, gelebt und getragen von Euch, liebe Kollegenschaft, haben Infoniqa in der DACH Region erfolgreich gemacht. Unsere gemeinsame Reise entwickelt sich, auch internationaler, weiter.

Kundenorientierung, Vertrauen, Sicherheit und Wertschätzung, aber auch Teamgeist, Fairness und Respekt, waren, sind und bleiben einige jener Werte, nach denen wir handeln und Entscheidungen treffen.

Der vorliegende **Code of Conduct** konkretisiert zusammen mit unseren Leitlinien über Nachhaltigkeit und verantwortungsvolles Handeln („ESG-Policy“) unsere Vorstellungen von einer integren, d.h. rechtlich korrekten und an ethischen Grundsätzen orientierten Arbeit.

Indem wir unser Handeln an hohen ethischen und rechtlichen Standards ausrichten, schaffen wir Vertrauen und vermeiden Konfliktsituationen. Wie Infoniqa in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird, hängt maßgeblich von dem Verhalten jedes Einzelnen – von UNS ALLEN - ab. Kurz es geht um vorbildliches Verhalten im Sinne des Unternehmens. Zum einen im Umgang mit der Kollegenschaft, Mitarbeitenden, Führungskräften und Kunden, sowie um Compliance-Regeln, also konkrete Grundsätze, die sicherstellen sollen, straf- und bußgeldwerte Verhaltensweisen zu vermeiden und schwerwiegende Gesetzes- oder Regelverstöße zu verhindern.

Daher ist eine umfassende Verbindlichkeit und Einhaltung dieses **Code of Conduct** sowie der **ESG-Policy** unabdinglich und ist Grundlage der Tätigkeiten aller Mitarbeitenden von Infoniqa.

Wels, April 2021, Infoniqa Holding GmbH

Inhalt

- 1. Grundsätzliche Verhaltensanforderungen
 - 1.1. Rechtmäßiges Verhalten
 - 1.2. Verantwortung für das Ansehen der Infoniqa
 - 1.3. Infoniqa Verhaltensgrundsätze
- 2. Korruptionsbekämpfung
 - 2.1. Anbieten und Gewähren von Vorteilen
 - 2.2. Fordern und Annehmen von Vorteilen
 - 2.3. Politische oder wohlthätige Beiträge/Spenden, Sponsoring
 - 2.4. Geldwäschebekämpfung
 - 2.5. Verhalten von Lieferanten
- 3. Vermeidung von Interessenkonflikten
 - 3.1. Wettbewerb mit Infoniqa
 - 3.2. Nebentätigkeiten
- 4. Umgang mit betrieblichem Eigentum
- 5. Umgang mit Informationen
 - 5.1. Finanzberichterstattung und Finanzintegrität
 - 5.2. Verschwiegenheit
 - 5.3. Externe Kommunikation
 - 5.4. Datenschutz und Datensicherheit
- 6. Umwelt, Sicherheit, Gesundheit
 - 6.1. Umwelt
 - 6.2. Arbeitssicherheit
- 7. Beschwerden, Hinweise
- 8. Konsequenzen bei Verstößen
- 9. Inkrafttreten und Bekanntmachung

1. Grundsätzliche Verhaltensanforderungen

1.1. Rechtmäßiges Verhalten

Die Beachtung des Rechts und der Gesetze des jeweiligen Landes, in dem wir geschäftlich aktiv sind, ist ein Grundprinzip des Handelns von Infoniqa. Jeder Mitarbeitende hat die gesetzlichen Vorschriften der jeweiligen Rechtsordnung, in deren Rahmen er handelt, zu beachten. Gesetzesverstöße sind unter allen Umständen zu vermeiden. Jeder Mitarbeitende muss im Falle eines Verstoßes, unabhängig von den im Gesetz vorgesehenen Sanktionen, wegen der Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten mit disziplinarischen Konsequenzen rechnen.

1.2. Verantwortung für das Ansehen der Infoniqa

Das Ansehen von Infoniqa wird wesentlich geprägt durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes Einzelnen von uns. Gesetzwidriges oder unangemessenes Verhalten auch nur eines Mitarbeitenden kann bereits erheblichen Schaden zufügen. Jeder Mitarbeitende ist gehalten, auf das Ansehen von Infoniqa, seiner Gesellschaften aber auch seiner Investoren zu achten, dieses zu erhalten und zu fördern.

1.3. Infoniqa Verhaltensgrundsätze

Unser Verhalten ist geprägt durch:



Respekt und Toleranz

Wir achten die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Infoniqa toleriert keinerlei Diskriminierung oder Belästigung im Arbeitsumfeld. Diese Grundsätze gelten sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern. Entscheidungen bezüglich Personal, Gesellschaften sowie Geschäftspartnern treffen wir ausschließlich auf der Basis sachgerechter Erwägungen, niemals aus sachfremden Motiven.

Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Herkunft, seiner Religion, seiner politischen Gesinnung, seiner sexuellen Orientierung, seines Alters, seiner Behinderung, seiner Krankheit benachteiligt oder sonst in irgendeiner Weise diskriminiert werden. Wir dulden kein Mobbing, keine Belästigung oder sonstige Schikane. Jeder Mitarbeitende verhält sich immer so, dass die Würde der Kollegenschaft nicht verletzt wird. Jede Führungskraft wird entschlossen dagegen vorgehen, wenn ihr Gegenteiliges berichtet wird.

Mitarbeitende pflegen daher bei allen Tätigkeiten einen respektvollen Umgang und begegnen insbesondere auch Kunden mit Respekt, Verständnis und Hilfsbereitschaft.

Infoniqa fördert zudem eine Lernkultur, die offene Rückäußerungen aller Beteiligten schätzt und hierzu ermutigt. Die wesentlichen Kriterien für die Entwicklung von Mitarbeitenden sind Leistung und Potenzial.



Verantwortung und Vorbildwirkung

Mit vorbildlichem Verhalten gewinnen wir die Anerkennung und das Vertrauen unserer Kollegenschaft, Mitarbeitenden und Führungskräfte, ebenso wie das unserer Kunden und Geschäftspartner. Compliance betrifft jedes einzelne Mitglied, jede Person der Infoniqa Gruppe.

Kein Mensch ist perfekt. Mitarbeitende und Führungskräfte verhalten sich verantwortungsvoll, wenn sie aus Fehlern lernen und damit Schäden in Zukunft vermeiden. Verstöße und Fehler der Vergangenheit sollen sich nicht wiederholen. Versuchen wir jeden Tag, mit unserem Verhalten ein Vorbild für andere - Kollegenschaft, Kunden und Geschäftspartner - zu sein und übernehmen wir dabei, in unserem Aufgabenbereich, Verantwortung.



Loyalität und Zusammenarbeit

Wir Alle sind und bilden die Infoniqa Gruppe. Unsere Verantwortung ist es auch und vor allem das Ansehen und den Ruf des Unternehmens zu schützen. Fügen wir diesem Schaden zu, fügen wir indirekt auch unseren Mitarbeitenden Schaden zu. Bitte bedenkt dies stets.

Unternehmen können nur so erfolgreich sein, wie die Menschen, die hinter ihnen stehen. Darum schätzen wir uns gegenseitig und euer Engagement, euer Knowhow und euren Zusammenhalt und Teamgeist. Ihr wiederum sollt auf die Infoniqa Gruppe als Arbeitgeber zählen können.



Integrität

Wir wollen für Integrität, Aufrichtigkeit, Rechtschaffenheit und Ehrlichkeit stehen. Unser Verhalten wird durch gemeinsame Werte, Ziele und Ideale bestimmt.

Wir sind davon überzeugt, dass ein integrires Verhalten bei Kunden und Geschäftspartnern Vertrauen schafft und Geschäftsbeziehungen stärkt.

2. Korruptionsbekämpfung

2.1. Anbieten und Gewähren von Vorteilen

Kein Mitarbeitender darf im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit direkt oder indirekt ungerechtfertigte Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren oder solche Vorteile genehmigen. Es dürfen weder Geldzahlungen noch andere Leistungen getätigt werden, um Entscheidungen zu beeinflussen oder einen ungerechtfertigten Vorteil zu erlangen. Jedes Angebot, Versprechen, jede Zuwendung und jedes Geschenk muss mit den geltenden Gesetzen übereinstimmen und muss jeglichen Anschein von Unredlichkeit und Unangemessenheit vermeiden. Dies gilt es nochmal ganz besonders im Umgang mit dem öffentlichen Sektor bzw. Stellen hervorzuheben und Einladungen und Geschenke jeglicher Art sind ausdrücklich untersagt.

Darüber hinaus ist es allen Mitarbeitenden untersagt, indirekt Geldzahlungen oder sonstige Vorteile zu gewähren (zum Beispiel einem Berater, Agenten, Vermittler, Geschäftspartner oder sonstigen Dritten), wenn die Umstände darauf hindeuten, dass diese ganz oder zum Teil, direkt oder indirekt, an einen Dritten zur Erlangung eines ungerechtfertigten Vorteils gewährt werden.

2.2. Fordern und Annehmen von Vorteilen

Kein Mitarbeitender darf seine berufliche Stellung dazu benutzen, Vorteile zu verlangen, anzunehmen, sich zu verschaffen oder zusagen zu lassen. Hierzu gehört nicht die Annahme von Gelegenheitsgeschenken von symbolischem Wert.

Essens- oder Veranstaltungseinladungen dürfen den Rahmen des sozial Üblichen nicht überschreiten. Alle darüber hinaus gehenden Geschenke, Essens- oder Veranstaltungseinladungen sind im Zweifel abzulehnen.

2.3. Politische oder wohltätige Beiträge/Spenden, Sponsoring

Mit Beiträgen oder Spenden an wohltätige und sonstige Organisationen, wollen wir unseren Beitrag zur gesellschaftlichen Verantwortung beitragen. Diese dürfen nur im Rahmen der jeweiligen Rechtsordnung und in Übereinstimmung mit den hierfür geltenden Bestimmungen vergeben werden. Spenden sind nur zulässig, sofern der Empfänger und der geplante Verwendungszweck bekannt sind, die Spenden rechtlich vertretbar sind und dokumentiert werden.

Spenden und Beiträge an politische Parteien sind grundsätzlich untersagt.

Eine Sponsoring-Leistung zeichnet sich dadurch aus, dass es für die finanzielle oder materielle Unterstützung, im Gegensatz zur Spende, auch eine Gegenleistung (z.B. Marketingaktivitäten) gibt. Eine fachliche Abstimmung mit der Marketingabteilung ist jedenfalls ab einem Wert von 1.000 Euro notwendig.

Sponsoringvereinbarungen, die einen Wert von 500 Euro pro Jahr und Empfänger überschreiten, sind von der lokalen Geschäftsführung zu genehmigen, ab einem Wert von 1.000 Euro ist eine Genehmigung der Holding-Geschäftsführung notwendig.

Sponsoringvereinbarungen bedürfen zwingend einer vertraglichen Grundlage.

Bei Spenden ist darauf zu achten, dass diese vor allem an etablierte Organisationen, die über ein anerkanntes Spendengütesiegel verfügen, gehen. Spenden, die einen Wert von 500 Euro pro Empfänger und Jahr übersteigen, sind von der lokalen Geschäftsführung zu genehmigen.

2.4. Geldwäschebekämpfung

Infoniqa sieht sich dem internationalen Kampf gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung verpflichtet. Geldwäsche bezeichnet den Vorgang der Verschleierung der Herkunft von Finanzmitteln aus kriminellen Aktivitäten durch Einschleusung dieser Finanzmittel in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf.

Infoniqa unterhält ausschließlich Geschäftsbeziehungen mit seriösen Investoren und Geschäftspartnern, deren Geschäftstätigkeit im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften steht und deren Finanzmittel legitimen Ursprungs sind. Alle Mitarbeitende sind zur strikten Einhaltung der Gesetze zur Geldwäschebekämpfung, die verdächtige Transaktionen erkennen und verhindern sollen, verpflichtet. Sämtliche anwendbaren Vorschriften zur Aufzeichnung und Buchführung bei Bar- und anderen Transaktionen sowie Verträgen sind einzuhalten.

2.5. Verhalten von Lieferanten

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie die hier niedergelegten Wertgrundsätze von Infoniqa teilen und alle gesetzlichen Bestimmungen einhalten. Insbesondere erwartet Infoniqa von ihnen die Anwendung der folgenden Prinzipien, wie sie Infoniqa für sich selbst definiert:

- die Einhaltung aller anwendbaren Gesetze
- der Verzicht auf Korruption
- die Beachtung der Grund- und Menschenrechte ihrer Mitarbeitenden
- die Übernahme der Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeitenden
- die Einhaltung der relevanten nationalen Gesetze und internationalen Standards zum Umweltschutz,
- die Aufforderung, dass diese Wertgrundsätze auch in der eigenen Lieferkette umgesetzt/eingehalten werden.

3. Vermeidung von Interessenkonflikten

Mitarbeitende von Infoniqa sind verpflichtet, ihre Geschäftsentscheidungen im Interesse von Infoniqa ungeachtet persönlicher Interessen zu treffen. Interessenkonflikte können entstehen, wenn Mitarbeitende auf Kosten von Interessen von Infoniqa eigene Aktivitäten oder persönliche Interessen verfolgen. Uns bekannte oder vermutete Interessenskonflikte sind umgehend der Führungskraft zu melden.

3.1. Wettbewerb mit Infoniqa

Mitarbeitende dürfen kein Unternehmen führen oder für ein Unternehmen arbeiten, das mit Infoniqa im Wettbewerb steht, und dürfen keinen mit Infoniqa konkurrierenden Aktivitäten nachgehen. Sofern eine dem Mitarbeitenden nahestehende Person (d.h. Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, unterhaltsberechtignte Kinder und andere Personen, die seit mindestens einem Jahr im gleichen Haushalt leben) ein Unternehmen führt, das mit Infoniqa im Wettbewerb steht, so ist dieses offen zu legen.

Wir sprechen uns darüber hinaus ganz klar gegen den unlauteren Wettbewerb aus und verpflichten uns zu einem fairen Wettbewerb mit unseren Mitbewerbern.

Wir dulden aber auch keine Handlungen unserer Mitarbeitenden, die Mitbewerber z.B. durch Beschimpfungen herabsetzen, sachliche Unwahrheiten über diese verbreiten oder die unsere Mitbewerber boykottieren. Eine derartige Beeinflussung des Wettbewerbs wird von uns abgelehnt.

Mit Mitbewerbern zu sprechen kann unter Umständen durchaus legitim sein, achtet dabei aber immer auf eine transparente Dokumentation und sachliche Protokollierung, um im Zweifel beweisen zu können, nicht gegen das Recht verstoßen zu haben.

Besprechungen, in denen Mitbewerber über wettbewerbsrelevante Themen sprechen möchten, werden nicht angenommen, bzw. sofort abgebrochen. Die Vorgesetzten werden über jeden Vorfall, der bekannt wird, informiert.

3.2. Nebentätigkeiten

Mitarbeitende dürfen keine Nebentätigkeiten, die zu einer Konkurrenzsituation für Infoniqa führen, ausüben. Bestehen Zweifel, ob es zu einer Interessenkollision kommen kann, ist die beabsichtigte Nebentätigkeit offen zu legen. Infoniqa behält sich das Recht vor, Nebentätigkeiten, die zu einem Konflikt führen können, zu untersagen, bzw. sind die Regelungen der letztgültigen Dienstverträge stets zu berücksichtigen.

4. Umgang mit betrieblichem Eigentum

Wir verpflichten uns zu einem sorgsamem Umgang mit den Ressourcen, die uns Infonika zur Verfügung stellt. Unternehmenseigentum, wie Telefone, Kopierer, Computer, Software, Internet/Intranet und E-Mail, darf grundsätzlich ausschließlich für die vorgesehenen Geschäftszwecke benutzt werden. Mitarbeitende sind verpflichtet, Eigentum des Unternehmens vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch zu schützen. Missbräuchliche Nutzung für andere Zwecke, insbesondere für unangemessenen persönlichen Gebrauch, für illegale Aktivitäten oder im Zusammenhang mit möglichen Interessenskonflikten, ist ausnahmslos untersagt. Dies gilt auch, wenn durch die Nutzung nennenswerte Mehrkosten, Störungen im Geschäftsablauf oder sonstige negative Auswirkungen für Infonika entstehen.

Informationen, die Rassenhass, Gewaltverherrlichung sowie andere Straftaten unterstützen oder sexuell anstößig sind, dürfen weder abgerufen noch verbreitet werden.

5. Umgang mit Informationen

5.1. Finanzberichterstattung und Finanzintegrität

Zu einer offenen und effektiven Kommunikation gehört eine korrekte und wahrheitsgemäße Berichterstattung. Das gilt gleichermaßen für das Verhältnis zu Investoren, Gesellschaften, Mitarbeitenden, Geschäftspartnern sowie zur Öffentlichkeit und allen staatlichen Stellen.

Infonika legt Wert auf vollständige, redliche, genaue, zeitnahe und verständliche Finanzberichterstattung und -kommunikation.

5.2. Verschwiegenheit

Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit bei allen vertraulichen Angelegenheiten von Infonika verpflichtet. Vertraulich sind all diejenigen Informationen, die als solche gekennzeichnet sind oder von denen der Mitarbeitende weiß oder wissen muss, dass sie nicht öffentlich bekannt sind und auch nicht bekannt gemacht werden sollen. In Zweifelsfällen ist immer von einer Nichtweitergabe auszugehen.

5.3. Externe Kommunikation

Stellungnahmen gegenüber den Medien, sowie die sonstige Kommunikation mit den Medien erfolgen ausschließlich durch die Geschäftsführung der Infonika bzw. durch die für Presse- und Kommunikation verantwortlichen Mitarbeitenden.

Alle Veröffentlichungen müssen wahrheitsgemäß, verständlich, zeitnah und korrekt sein. Vor der Annahme von Fachvorträgen und der Mitwirkung an Seminaren ist die fachliche Kompetenz zu hinterfragen. Bei Veröffentlichungen müssen die Mitarbeitenden auf die Belange von Infonika, die sie kennen bzw. sie kennen müssten, Rücksicht nehmen. Das gilt auch dann, wenn die im Artikel vertretene Position als private, nicht abgestimmte Meinung gekennzeichnet wird. Bei öffentlichen Äußerungen, für die keine Autorisierung besteht, müssen die Mitarbeitenden deutlich machen, dass sie als Privatperson handeln.

5.4. Datenschutz und Datensicherheit

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten und insbesondere aktiv dazu beizutragen, dass personenbezogene Daten zuverlässig gegen unberechtigte Zugriffe gesichert und die einschlägigen Gesetze und Verordnungen hierzu eingehalten werden.

Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet und genutzt werden, soweit dies für einen genau definierten Zweck zur rechtmäßigen Aufgabenerfüllung erforderlich ist.

Wir behandeln Firmendaten vertraulich und gehen sorgsam mit ihnen um. Damit schützen wir die wichtigste Grundlage unserer Arbeit: Unsere Mitarbeitende, Kunden und Geschäftspartner.

Generell verwenden und übermitteln wir Daten immer auf einer „need to know“-Basis. Das heißt, dass nur jene einen Zugang zu den Daten bekommen, die diese für die Verrichtung ihrer Arbeit benötigen. Wenn Unsicherheit besteht, ob bestimmte Daten weitergegeben werden dürfen oder nicht, kann sich jederzeit an den Vorgesetzten gewandt werden.

Die systematische Herausgabe von Daten gleich welcher Art oder die Schaffung von externen Schnittstellen zu unseren IT-Systemen sind nur nach gründlicher Prüfung und nach ausdrücklicher Genehmigung der zuständigen Person oder Stelle erlaubt. Es ist sicherzustellen, dass Empfänger in jedem Fall mit Hilfe einer Geheimhaltungsvereinbarung an ein hohes Datenschutz- und Sicherheitsniveau gebunden werden.

Wir achten darauf, dass wir keine sensiblen Unterlagen an öffentlich zugänglichen oder leicht einsehbaren Orten (z.B.: Café, Arbeitsplätze in öffentlichen Räumlichkeiten) liegen lassen, sperren bei Verlassen des Arbeitsplatzes den Bildschirm bzw. Laptop und verwenden sichere Passwörter.

Auch Daten, die nicht als „vertraulich“ oder „geheim“ gekennzeichnet sind, können dennoch Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse beinhalten und insofern der Verschwiegenheitsverpflichtung unterliegen. Personenbezogene Daten, wie z.B. Kunden- oder Mitarbeiter-Daten, unterliegen automatisch der Datenschutzgesetzgebung. Vorsichtig sein müssen wir immer auch, wenn wir Geschäftliches außerhalb der Firmen-Räumlichkeiten bearbeiten oder besprechen. Auch im privaten Umfeld und gegenüber Personen, zu denen wir ein besonderes Vertrauensverhältnis haben, müssen wir mit beruflichen Informationen verantwortungsbewusst umgehen. Daher ist eine Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen, persönlichen Informationen zu Geschäftspartnern oder der Kollegenschaft stets zu unterlassen.

6. Umwelt, Sicherheit, Gesundheit

6.1. Umwelt

Mitarbeitende sollen bei ihrer Arbeit bemüht sein, die natürlichen Ressourcen zu schützen und sicherzustellen, dass gruppeneigene Aktivitäten durch Materialeinsparung, energiesparende Planung sowie Vermeidung, Reduzierung und Recycling von Abfällen nur einen möglichst geringen Einfluss auf die Umwelt haben.

Jeder Mitarbeitende soll bei der Auswahl von Zulieferern, Werbematerialien oder anderen externen Dienstleistungen und bei Reisen neben den ökonomischen Aspekten auch die ökologischen und sozialen Kriterien berücksichtigen.

6.2. Arbeitssicherheit

Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden an ihrem Arbeitsplatz hat für Infonika hohe Priorität. Jeder Einzelne trägt eine Mitverantwortung, Infonika in ihrem Bemühen, sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen, zu unterstützen. Die Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden gebietet die bestmögliche Vorsorge gegen Unfallgefahren und betrifft insbesondere die technische Planung von Arbeitsplätzen, Einrichtungen und Prozessen sowie das persönliche Verhalten im Arbeitsalltag. Das Arbeitsumfeld muss den Anforderungen einer gesundheitsorientierten Gestaltung entsprechen. Jeder Mitarbeitende muss der Arbeitssicherheit seine ständige Aufmerksamkeit widmen.

7. Beschwerden, Hinweise

Jeder Mitarbeitende kann gegenüber dem C-Management/Geschäftsführern – oder dezidiert dem CHRO der Infoniqa Gruppe - eine Beschwerde oder Hinweise vorbringen. Umstände, die auf einen Verstoß gegen diesen Code of Conduct hindeuten, sind zu melden. Es besteht die Möglichkeit der vertraulichen und anonymen Beschwerde; alle Meldungen werden bearbeitet. Soweit erforderlich, werden entsprechende Maßnahmen ergriffen. Alle Unterlagen werden im gesetzlichen Rahmen vertraulich aufbewahrt. Kein Mitarbeitender, der in redlicher Absicht Mitteilung macht, muss Nachteile befürchten, auch dann nicht, wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellen sollte. Repressalien gegen Beschwerdeführer, gleich welcher Art, werden nicht toleriert.

8. Konsequenzen bei Verstößen

Verstöße gegen diese Regeln können dazu führen, dass sich die Mitarbeitenden, deren Kollegenschaft und Infoniqa sowohl einem Reputationsrisiko als auch rechtlichen Nachteilen aussetzen. Darüber hinaus können Verstöße, die eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten darstellen, zu Disziplinarmaßnahmen durch Infoniqa führen.

Mögliche Konsequenzen für die Infoniqa Gruppe können sein:

- Image- und Vertrauensverlust bei Geschäftspartnern, insbesondere Kunden, Lieferanten und Herstellern
- Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen
- Hohe Kosten zur Beseitigung der Missstände
- Behördliche Ermittlungen
- Strafrechtliche Verurteilung und empfindliche Geldstrafen
- Verlust wichtiger Verträge

Mögliche Konsequenzen für Mitarbeitende können sein:

- Gewissenskonflikte
- Unangenehme Diskussionen mit Vorgesetzten und Geschäftsführung
- Schriftliche Verwarnung
- Kündigung oder Entlassung
- Behördliche Ermittlungen und Verfahren
- Zivil- und strafrechtliche Verurteilungen
- Geld- oder Freiheitsstrafen

9. Inkrafttreten und Bekanntmachung

Diese Richtlinie tritt in der vorliegenden aktuellen Fassung am 01. April 2021 in Kraft. Sie wird allen Mitarbeitenden von Infoniqa übergeben.



Fragen?

Für alle Fragen zum Code of Conduct und zum Thema Compliance stehen dir deine Vorgesetzten und die Geschäftsführung der Infoniqa Gruppe zur Verfügung.



Hinweis

Zur besseren Lesbarkeit verzichten wir in diesem Code of Conduct weitgehend auf eine geschlechterspezifische Schreibweise. Dennoch gelten sämtliche Personenbezeichnungen für beide Geschlechter.