

Bechtle Verhaltenskodex.

Verpflichtung. Integrität. Vertrauen.



Ihr starker IT-Partner.
Heute und morgen.

BECHTLE



Inhalt.

Mission Statement: Verpflichtung zur Integrität.	4
Verhalten gegenüber Geschäftspartnern.	6
Interessenkonflikte. Anbieten und Gewähren von Geschenken oder sonstigen Vorteilen. Fordern oder Annehmen von Geschenken oder sonstigen Vorteilen. Vertreter staatlicher Stellen.	
Verhalten gegenüber Wettbewerbern.	8
Wettbewerbsbeschränkungen. Unlauterer Wettbewerb.	
Verhalten gegenüber dem Unternehmen.	10
Unternehmenseigentum. Datenschutz. Vertraulichkeit. Kommunikation mit den Medien und im Internet. Insiderhandel.	
Verhalten gegenüber Kollegen.	12
Umgang miteinander – Diskriminierungsverbot. Umgang mit internem Wissen.	
Geltung, Einhaltung und Umsetzung des Verhaltenskodex.	14
Einführung des Verhaltenskodex und Fragen. Hinweise und Überprüfungen. Verstöße und Sanktionen.	

Mission Statement. Verpflichtung zur Integrität.

Integrität gehört zum Selbstverständnis unseres Unternehmens. Das heißt: Ehrlichkeit, Gerechtigkeit und Vertrauenswürdigkeit bestimmen das Handeln und Verhalten jedes Mitarbeiters nach innen und außen.*

Vom Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters werden die Glaubwürdigkeit unseres Unternehmens und das Vertrauen unserer Kunden, Lieferanten, Kapitalgeber, Mitarbeiter und der Öffentlichkeit entscheidend beeinflusst.

Wir erwarten von den Bechtle Mitarbeitern, die Grundsätze der Bechtle Firmenphilosophie zu kennen und zu beachten. Sie sind zugleich Rahmen für den Verhaltenskodex. Beides finden Sie auch in der Infothek unter Bechtle AG/Kommunikation/Publikationen.

Es ist selbstverständlich, dass alle Bechtle Mitarbeiter die jeweiligen Gesetze der Länder, in denen sie tätig sind, befolgen und damit übereinstimmende, allgemein anerkannte Gebräuche respektieren und einhalten. Dazu zählen beispielsweise die Gesetze zur Strafbarkeit von Bestechung und Korruption im Geschäftsverkehr ebenso wie etwa die für unsere Sozialstandards maßgeblichen international geltenden Menschenrechte.

Der Bechtle Verhaltenskodex in der jeweils aktuellen Fassung ist für alle Mitarbeiter, ungeachtet ihrer Position, verbindlich. Wir setzen voraus, dass alle Führungskräfte unseres Unternehmens den mit dem Regelwerk vermittelten Grundsatz der Verpflichtung zur Integrität (vor)leben, klar kommunizieren und eigenverantwortlich für dessen Einhaltung sorgen.



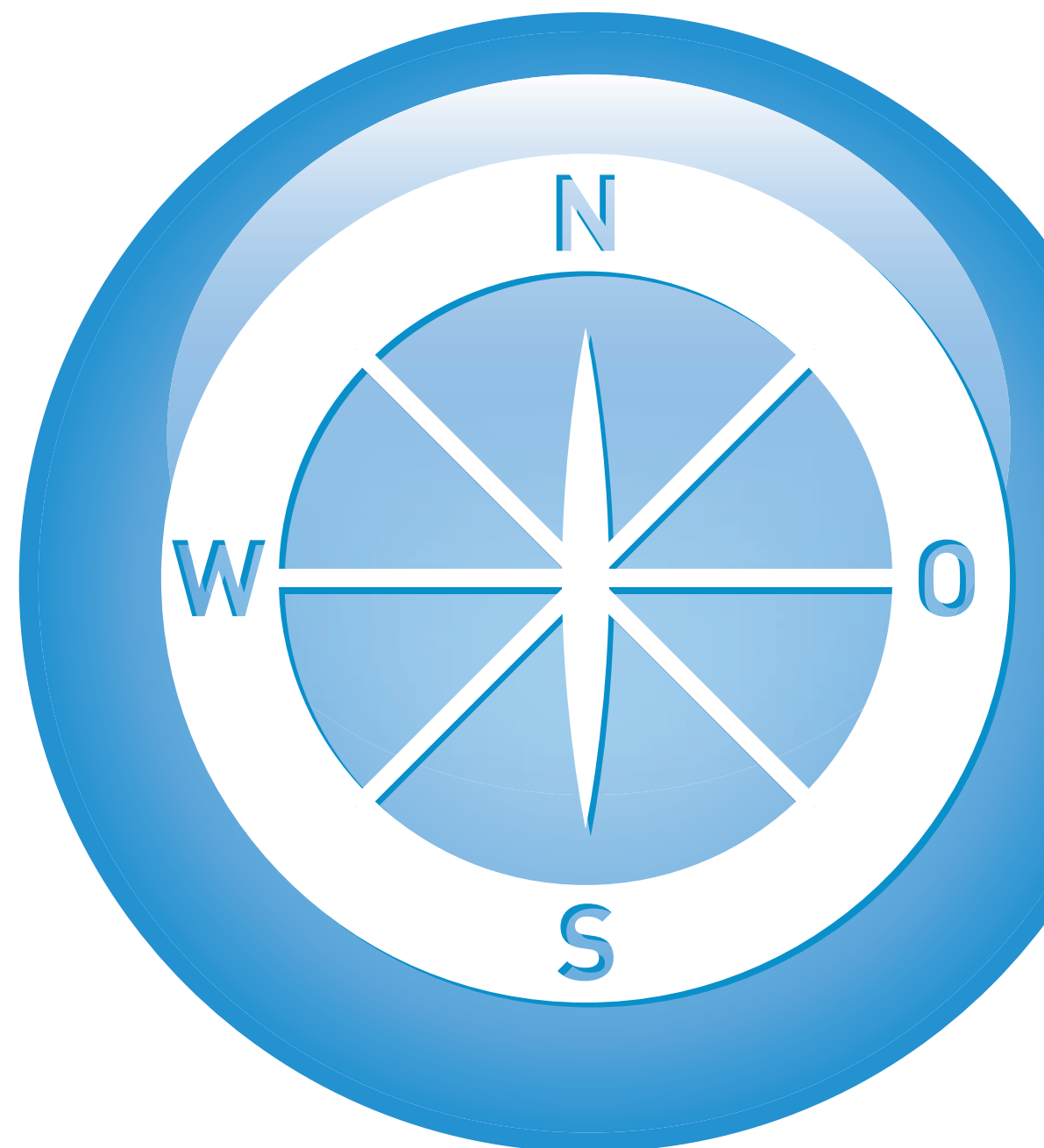
Dr. Thomas Olemotz
Vorsitzender des Vorstands der Bechtle AG



Gerhard Schick
Vorsitzender des Aufsichtsrats der Bechtle AG


Bechtle Firmen-
philosophie

* Wir verwenden im Folgenden „Mitarbeiter“ als neutralen Begriff für Frauen und Männer.



Verhalten gegenüber Geschäftspartnern.

 Eine Entscheidungshilfe für Zuwendungen finden Sie in der Infothek unter Compliance.

Gegenüber Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten, Dienstleistern etc.) und Vertretern staatlicher Stellen ist zwingend eine klare Grenze zwischen dem üblichen Rahmen einer Geschäftsbeziehung und privaten Interessen zu ziehen.

Bechtle stellt höchste Ansprüche an die Vermeidung und Bekämpfung jeglicher Art von Korruption und hält sich vorbehaltlos an die jeweils geltenden Antikorruptionsgesetze. Im Zusammenhang mit allen Geschäftstätigkeiten sind das Anbieten, Gewähren, Fordern oder Annehmen von Geld für Bechtle Mitarbeiter stets unzulässig.

Alle Geschäftsvorfälle müssen vollständig und einwandfrei in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen dokumentiert werden (z. B. steuerrechtliche und handelsrechtliche Aufbewahrungspflichten für Jahresabschlüsse, Buchungsbelege, Geschäftsbriefe).

Interessenkonflikte. Bechtle erwartet von seinen Mitarbeitern Loyalität gegenüber dem Unternehmen und dessen Geschäftspartnern. Sämtliche Mitarbeiter müssen Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen oder finanziellen Interessen mit Unternehmensinteressen oder Interessen der Geschäftspartner in Konflikt geraten. Dazu gehört, dass Mitarbeiter private Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit nicht in Zusammenhang mit ihrer Funktion im Unternehmen tätigen.

Anbieten und Gewähren von Geschenken oder sonstigen Vorteilen. Zuwendungen aller Art durch Bechtle Mitarbeiter an Geschäftspartner, deren Mitarbeiter oder sonstige Dritte als Gegenleistung für eine Bevorzugung sind nicht erlaubt.

Vergütungen und Rückvergütungen (z. B. Rabatte) an Vertragspartner dürfen nur auf vertraglicher Grundlage und auf die geschäftlichen Konten der Geschäftspartner gezahlt werden.

Höflichkeitsgeschenke, die bis zu einem gewissen Umfang den allgemein üblichen Geschäftspraktiken entsprechen, sind in jedem Fall so zu gestalten, dass der Empfänger



ihre Annahme nicht verheimlichen muss und dass er nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit gedrängt wird. Eine Richtlinie dabei kann der akzeptierte Schwellenwert von 35 Euro für steuerlich absetzbare Betriebsausgaben sein. Höherwertige Geschenke bedürfen stets der Genehmigung des Vorgesetzten. Dabei sind auch die nachteiligen Steuerfolgen für Bechtle zu berücksichtigen.

Einladungen (z. B. im Zusammenhang mit Bewirtungen und Veranstaltungen) an Geschäftspartner oder deren Mitarbeiter dürfen nur ausgesprochen werden, wenn sie einen geschäftsüblichen Rahmen nicht übersteigen.

Fordern oder Annehmen von Geschenken oder sonstigen Vorteilen. Geschenke oder Einladungen von Geschäftspartnern entsprechen in einem gewissen Umfang allgemein üblichen Geschäftspraktiken. Allerdings kann die Annahme zu Interessenkonflikten führen und den guten Ruf des Unternehmens gefährden.

Kein Mitarbeiter darf seine Position oder Funktion im Unternehmen dazu nutzen, persönliche Vorteile zu fordern, anzunehmen oder sich zu verschaffen. Die Annahme von Gelegenheitsgeschenken von geringem Wert ist erlaubt. Die Annahme darüber hinausgehender Geschenke und andere Vorteilsgewährungen für sich und nahestehende Personen bedarf der Information und Genehmigung des Vorgesetzten (z. B. bei überwiegenden Firmeninteressen).

Vertreter staatlicher Stellen. Keinem Amtsträger im In- und Ausland darf ein persönlicher Vorteil irgendwelcher Art angeboten werden.

Ausgenommen sind allgemeinen Geschäftsgepflogenheiten entsprechende Gelegenheitsgeschenke, Bewirtung oder sonstige Zuwendungen, die einen geringen, üblichen und angemessenen Wert haben und ohne Einfluss auf geschäftsrelevante Entscheidungen sind. Jeder Fall einer derartigen persönlichen Zuwendung bedarf der Genehmigung des Vorgesetzten. Berücksichtigen Sie dabei, dass die Verwaltungsvorschriften für das Verhalten staatlicher Stellen in diesem Zusammenhang teilweise unterschiedliche und sehr niedrige Schwellenwerte vorsehen, sodass grundsätzlich äußerste Zurückhaltung geboten ist.

Verhalten gegenüber Wettbewerbern.

Nur in einem fairen Wettbewerb können sich die Marktteilnehmer frei entfalten. Deshalb gilt für Bechtle auch im Wettbewerb um Marktanteile das Gebot der Integrität.

Die geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetze regeln den Umgang mit Wettbewerbern, Lieferanten und Kunden und sind für uns bindend. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sich daran zu halten.

Wettbewerbsbeschränkungen. Absprachen mit Wettbewerbern, die den freien und offenen Wettbewerb in unerlaubter Weise behindern, Preise oder Konditionen beeinflussen, Geschäftsgebiete oder Kunden zuteilen, sind nicht erlaubt. Absprachen mit Wettbewerbern über einen Wettbewerbsverzicht oder über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen sind ebenfalls unzulässig. Dazu zählen auch informelle Gespräche, formlose „Gentlemen Agreements“ oder „Concerted Actions“, die eine der oben genannten Wettbewerbsbeschränkungen bezwecken oder bewirken. Insbesondere dürfen Mitarbeiter im Zusammenhang mit Ausschreibungen öffentlicher Auftraggeber oder privater Unternehmen, die sich einem vergleichbaren Vergabeverfahren unterwerfen, keinerlei wettbewerbsbeschränkende bzw. -widrige Absprachen mit den am Verfahren Beteiligten treffen.

Vereinbarungen von Ausschließlichkeitsbindungen, Wettbewerbsverboten oder Meistbegünstigungsklauseln, die dazu geeignet sind, nachgeordnete Unternehmen (wie etwa Kunden oder Lieferanten) in der Gestaltung ihrer Preise oder ihrer Lieferbeziehungen zu Dritten nachhaltig zu beschränken oder sie vom Wettbewerb auszuschließen, sind nicht erlaubt.

Eine etwaige marktbeherrschende Stellung darf nicht missbraucht werden.

Unlauterer Wettbewerb. Bei der Beobachtung des Wettbewerbs wenden wir nur zulässige Mittel an. Jede Vorgehensweise, die unlauter ist oder Haftungsansprüche zur Folge haben könnte, ist nicht zulässig.

Unlauter können insbesondere herabsetzende Äußerungen über Wettbewerber, Kritik an Produkten der Konkurrenz, vergleichende Werbung oder Anlockung von Kunden durch Täuschung und Boykottaufrufe sein.



Verhalten gegenüber dem Unternehmen.

Die Verpflichtung zur Integrität spiegelt sich auch in unserer alltäglichen Geschäftspraxis wider.

Bechtle Mitarbeiter gehen mit Vermögenswerten des Unternehmens und Vermögenswerten von Geschäftspartnern stets verantwortlich und gesetzeskonform um.

Unternehmenseigentum. Jeder Mitarbeiter trägt dafür Sorge, das Eigentum des Bechtle Konzerns sowie das uns anvertraute Eigentum unserer Kunden und Geschäftspartner vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch zu schützen.

Die private Nutzung von Unternehmenseigentum, einschließlich Arbeitsleistungen, Ausrüstungen, Gebäuden und sonstigen Wirtschaftsgütern, ist – soweit nicht durch gesonderte Vereinbarungen gestattet – untersagt. Ohne ausdrückliche Zustimmung der im Unternehmen zuständigen Stellen dürfen Einrichtungen und Gegenstände des Unternehmens auch nicht aus dem räumlichen Bereich des Unternehmens entfernt werden.

Auch geistiges Eigentum ist ein wertvolles Gut, das wir vor unbefugter Verwendung und Offenlegung schützen. Darunter fallen Geschäftsgeheimnisse, vertrauliche Informationen, Urheberrechte, Handelsmarken und Logos sowie Kundenlisten, Geschäftschancen und Produktspezifikationen. Der Schutz gilt unabhängig davon, ob sich das geistige Eigentum im Besitz des Bechtle Konzerns, angeschlossener Unternehmen oder von Geschäftspartnern befindet.

Jeder Mitarbeiter respektiert wirksame Schutzrechte Dritter und unterlässt ihre ungenehmigte Nutzung. Kein Mitarbeiter darf sich unbefugt Geheimnisse eines Geschäftspartners oder sonstiger Dritter verschaffen oder nutzen.

Datenschutz. Wir erheben, verarbeiten und nutzen personenbezogene Daten nur, sofern sie für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich sind.

Wir treffen bei Bechtle alle Maßnahmen, um Daten zu schützen, die das Unternehmen von Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Kunden erhält. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein, ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

Wesentlicher Bestandteil der Datensicherheit sind die internen Bechtle Richtlinien, die den Umgang mit den jeweiligen Kommunikationseinrichtungen (IT-Systeme, E-Mail, Inter- /Intranet und Telefon- /Voice-Mail-Systeme) im Einzelnen regeln. Diese Regeln sind für alle Mitarbeiter verpflichtend.

Vertraulichkeit. Bechtle Mitarbeiter schützen alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse vor der Kenntnisnahme nicht befugter Personen – dies gilt sowohl während der Dauer als auch nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses. Dazu gehören sowohl unternehmensinterne Interessen als auch jegliche Informationen, die Bechtle Kunden und deren Geschäftsgeheimnisse betreffen.

Interne und externe Informationen unterliegen unbedingt dem Schutz des absoluten Stillschweigens. Davon ausgenommen sind lediglich Informationen, die bereits

öffentlich oder Dritten zugänglich sind oder von behördlicher Stelle eingefordert werden. Bei unternehmensinternen Interessenkonflikten vermeiden wir eine negative Außenwirkung. Gegenüber Dritten wahren wir absolutes Stillschweigen und suchen eine unternehmensinterne Lösung. Das unternehmerische Interesse und der vertrauensvolle Umgang im Rahmen der Geschäftsbeziehungen zu Kunden dürfen auf keinen Fall beeinträchtigt werden.

Kommunikation mit den Medien und im Internet. Die Weitergabe von Bechtle Unternehmensdaten und -informationen an die Medien erfolgt ausschließlich durch den Vorstand sowie die Bereiche Unternehmenskommunikation und Investor Relations. Dazu zählen Finanzdaten, Informationen über Unfälle und Krisen, Fusionen und Übernahmen oder personelle Änderungen in der Führungsstruktur.

Unabhängig davon, ob die Äußerungen positiv oder negativ für Bechtle ausgelegt werden können, ist für unternehmensbezogene Meinungsäußerungen einzelner Mitarbeiter gegenüber Medien eine Genehmigung des Bereichs Unternehmenskommunikation einzuholen.

Die Präsentation des Unternehmens im Internet erfolgt ebenfalls durch die Bereiche Unternehmenskommunikation und Investor Relations. Das gilt insbesondere für die Kommunikation über Bechtle in den Social Media – wie beispielsweise in den sozialen Netzwerken Twitter oder Facebook sowie in Internetblogs und -foren. Für alle Mitarbeiter, die über Bechtle im Internet kommunizieren, gelten Verhaltensregeln, die in den „Bechtle Social Media Leitlinien“ erläutert werden. Dieser Leitfaden ist als Teil des „Bechtle Verhaltenskodex“ verbindlich. Er ist in der Infothek veröffentlicht (Bechtle AG/Kommunikation/Publikationen).

Insiderhandel. Die Bechtle AG unterliegt als börsennotiertes Unternehmen besonderen kapitalmarktrechtlichen Vorschriften und Pflichten. Sie gelten für den gesamten Bechtle Konzern. Die Grundlage einer verantwortungsbewussten, transparenten und auf Wertschöpfung ausgerichteten Unternehmensführung bilden die geltenden Gesetze, die Gesellschaftssatzung und die im Deutschen Corporate Governance Kodex zusammengefassten, international anerkannten Standards.

Grundsätzlich ist es allen Mitarbeitern der Bechtle Gruppe uneingeschränkt gestattet, mit Aktien oder sonstigen Wertpapieren der Bechtle AG zu handeln.

Allen Mitarbeitern der Bechtle Gruppe ist es jedoch aufgrund gesetzlicher Vorschriften ausnahmslos untersagt, unter Verwendung einer Insiderinformation Aktien oder sonstige Wertpapiere der Bechtle AG oder eines anderen Unternehmens der Bechtle Gruppe auf eigene oder fremde Rechnung oder für einen anderen zu erwerben oder zu veräußern. Auch die bloße Weitergabe der Insiderinformation oder die Empfehlung zum Erwerb/Verkauf von Wertpapieren aufgrund einer Insiderinformation ist verboten.

Unter Insiderinformation versteht man jede konkrete Information über nicht öffentlich bekannte Umstände, die sich auf ein Unternehmen der Bechtle Gruppe oder auf Aktien der Bechtle Gruppe selbst beziehen und die geeignet sind, im Falle ihres öffentlichen Bekanntwerdens den Börsen- oder Marktpreis der Bechtle Aktien erheblich zu beeinflussen.



 Bechtle Social Media Guidelines



Verhalten gegenüber Kollegen.

Unsere Wertschätzung ist für alle Mitarbeiter gleich. Deshalb zeichnet sich die Bechtle Unternehmenskultur dadurch aus, dass alle Mitarbeiter einander fair und offen sowie mit Verständnis und Toleranz begegnen.

Entsprechend erwarten wir von jedem Mitarbeiter einen sachorientierten, freundlichen und fairen Umgang mit Kollegen und Mitarbeitern auf allen Ebenen und in allen Unternehmensbereichen.

Umgang miteinander – Diskriminierungsverbot. Kein Mitarbeiter darf aufgrund von Rasse, Geschlecht, Alter, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, politischer Meinung, sexueller Orientierung, religiöser Überzeugung, sozialer Herkunft, körperlicher Konstitution oder sonstiger persönlicher Eigenschaften diskriminiert, d.h. ohne sachlichen Grund, benachteiligt werden.

Wir fordern jeden Mitarbeiter auf, zu einer Atmosphäre respektvollen Miteinanders beizutragen, in der jegliche Art von persönlicher Belästigung ausgeschlossen wird – dazu gehören insbesondere Arbeitsplatzschikanen (Mobbing), unerwünschte sexuelle Annäherungen, unerwünschter Körperkontakt, unsittliche Angebote oder ein durch beleidigende Witze, Bemerkungen und Erniedrigungen beeinträchtigtes Arbeitsumfeld.

Umgang mit internem Wissen. Bechtle Mitarbeiter kommunizieren offen miteinander und tauschen Informationen selbstverständlich untereinander aus.

Für die Tätigkeit relevantes Wissen darf nicht unrechtmäßig vorenthalten, verfälscht oder selektiv weitergegeben werden. Informationen sind richtig und vollständig an andere Bereiche weiterzugeben – immer vorausgesetzt, es liegen keine vorrangigen Interessen (z. B. Geheimhaltung) vor.



Geltung, Einhaltung und Umsetzung des Verhaltenskodex.



Der Verhaltenskodex in der jeweils aktuellen Fassung enthält Standards, die für jeden Mitarbeiter der Bechtle Gruppe verbindlich sind. Er soll dabei helfen, rechtliche und ethische Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen, Orientierung zu schaffen und so das Vertrauen in die Leistung und Integrität der Bechtle Gruppe weiter zu stärken.

Es gibt keine Alternative zu persönlicher Integrität und gesundem Urteilsvermögen. Jeder Mitarbeiter, der sich einer schwierigen Situation ausgesetzt sieht, sollte sich folgende Fragen stellen:

- Ist meine Handlung oder Entscheidung legal?
- Entspricht sie unseren Werten und Leitlinien?
- Ist sie richtig und frei von persönlichen Interessen?
- Hält meine Handlung oder Entscheidung einer öffentlichen Prüfung (etwa Wirkung einer Zeitungsmeldung) stand?
- Schützt meine Handlung oder Entscheidung den Ruf von Bechtle als Unternehmen mit hohen ethischen Standards?

Können alle Fragen mit „Ja“ beantwortet werden, dann ist die Handlung oder Entscheidung nach menschlichem Ermessen korrekt und stimmt mit den vorangestellten Leitlinien des Verhaltenskodex überein.



Einführung des Verhaltenskodex und Fragen. Der Verhaltenskodex in der jeweils aktuellen Fassung wird den Führungskräften, insbesondere den Geschäftsführern und Fachbereichsleitern der Bechtle Gruppe in ausreichender Anzahl ausgehändigt. Es ist Aufgabe jeder Bechtle Führungskraft sicherzustellen, dass die ihr zugeordneten Mitarbeiter ein persönliches Exemplar des Verhaltenskodex erhalten, seinen Inhalt kennen und befolgen.

Jeder Mitarbeiter kann sich mit Fragen oder bei Unsicherheiten über richtiges Verhalten an seinen Vorgesetzten wenden. Grundsätzlich ist der Geschäftsführer für die Einhaltung unserer Compliance-Regelungen in seiner Gesellschaft verantwortlich.

Hinweise und Überprüfungen. Bechtle hat ein Compliance Board eingerichtet, das aus dem kompletten Vorstand der Bechtle AG und einem ständigen Vertreter des Fachbereichs Recht besteht. Fallbezogen können aus weiteren Fachressorts Vertreter in das Compliance Board berufen werden. Hinweise oder bereits festgestellte Verstöße melden Sie bitte dem Compliance Board (zentraler Kontakt: complianceboard@bechtle.com, Telefon +49 7132 981-4555).

Das Compliance Board überprüft und bewertet mitgeteilte Verstöße und veranlasst geeignete Maßnahmen. Das Gremium behält sich vor, stichprobenartige Kontrollen im Hinblick auf Einführung und Einhaltung des Verhaltenskodex durchzuführen.

Verstöße und Sanktionen. Verstöße gegen den Verhaltenskodex in der jeweils aktuellen Fassung können zu Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis und dessen Bestand wie auch zu Schadensersatzforderungen führen.

Integrität ist unser Selbstverständnis.

Ehrlichkeit. Gerechtigkeit. Vertrauenswürdigkeit.

Ihre Ansprechpartner bei allen Fragen
zum Verhaltenskodex:

complianceboard@bechtle.com

Telefon +49 7132 981-4555



Stand: April 2014



Bechtle AG
Bechtle Platz 1, 74172 Neckarsulm

Telefon +49 7132 981-0
Telefax +49 7132 981-8000
kontakt@bechtle.com, www.bechtler.com

Ihr starker IT-Partner.
Heute und morgen.

