

Code of Conduct –

Verhaltenskodex der Deutschen GigaNetz GmbH

Inhalt

1. Einleitung	3
1.1. Geltungsbereich	3
1.2. Verantwortung	3
2. Wie wir grundsätzlich Handeln	4
3. Wie wir mit Geschäftspartnern und Dritten umgehen	5
4. Wie wir mit Informationen umgehen	6
5. Ansprechpartner	6
6. Was uns Mensch und Umwelt bedeuten	7
Anhang 1 – Leitfaden zur Entscheidungsfindung	8

1. Einleitung¹

Was macht uns als Unternehmen erfolgreich? Wir haben eine Vision für den deutschen Glasfasermarkt und setzen diese konsequent um. Für uns ist Glasfaser nicht nur eine Technologie, sondern leistungsfähige Breitbandversorgung ist eine wesentliche Voraussetzung für nachhaltiges Wirtschaftswachstum, diskriminierungsfreien Zugang zu Informationen und Teilhabe am Gesellschaftsleben.

Die Mission der Deutschen GigaNetz GmbH ist daher, Bewohnern und Unternehmen, die derzeit noch unzureichend mit Breitband erschlossen sind, eine leistungsfähige Glasfaser-Infrastruktur zu fairen Preisen zu bieten. Als Qualitätsanbieter begeistern wir Kommunen, Endkunden und unsere Anteilseigner.

Unsere Vision ist es, ein vertrauensvoller und zuverlässiger Partner unserer Kunden zu sein, der innovative und relevante Services zur Verfügung stellt, die den Menschen und der Gesellschaft positive Impulse für nachhaltigen Wohlstand geben.

Unsere Produkte allein entscheiden aber nicht über unseren Erfolg oder Misserfolg. Dass sich Menschen für unsere Produkte entscheiden, hängt auch maßgeblich von unserer Reputation ab. Geschäftserfolg braucht also auch ein sichtbares rechts- und gesetzeskonformes Verhalten von Geschäftsführung, Führungskräften sowie aller Mitarbeiter. Das schafft bei unseren Kunden Vertrauen, Glaubwürdigkeit, Verlässlichkeit und Reputation.

Wenn unsere Unternehmenskultur auch Integrität und persönliche Verantwortung jedes Einzelnen für sein Handeln transportiert, wird dies zu unserem Geschäftserfolg und zur langfristigen Kundenbindung beitragen. Der Geschäftserfolg steht nicht über Recht und Gesetz, er steht nicht über Moral und Integrität. Wie wir unseren Geschäftserfolg erzielen, ist also genauso wichtig wie der Erfolg selbst. Und genau hierfür ist der Code of Conduct der Orientierungsrahmen.

1.1. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für die Deutsche GigaNetz GmbH und ihre Tochtergesellschaften.

1.2. Verantwortung

Der Geschäftsführung in Form der höchsten Managementebene obliegt die Gesamtverantwortung für diesen Code of Conduct, sowohl im Hinblick auf die Umsetzung eines entsprechenden Compliance-Managements als auch für dessen kontinuierliche Weiterentwicklung. Hierzu sind die notwendigen Ressourcen bereitzustellen.

¹ Zur sprachlichen Vereinfachung und besseren Lesbarkeit sind bei der Bezeichnung von Personen oder Personengruppen jeweils Personen jedes Geschlechts gemeint.

2. Wie wir grundsätzlich Handeln

Wir halten uns an geltendes Recht auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene. Wir tun dies auch, um Nachteile von unserem Unternehmen fernzuhalten. Diesen Maßstab legen wir ebenso bei allen an, mit denen wir zusammenarbeiten. Wir gehen gegen Verstöße aktiv vor.

Wir gehen respektvoll, wertschätzend und vertrauensvoll miteinander um. Unser Ziel ist ein Arbeitsumfeld, das frei ist von Diskriminierung, Belästigung und Einschüchterung – gleichgültig, ob diese von Mitarbeitern, Führungskräften, Geschäftspartner oder Dritten ausgehen.

Alle Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher sowie sexueller Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung und Alter. Wir begreifen Vielfalt in jeder Hinsicht als Stärke: Die Anerkennung und Förderung unterschiedlicher Perspektiven, Erfahrungen und Fähigkeiten schaffen nicht nur ein faires, sondern auch ein innovatives und wirtschaftlich erfolgreiches Arbeitsumfeld.

Sexuelle Belästigung und rassistische Äußerungen oder Handlungen sowie jede andere Form der Diskriminierung oder Herabwürdigung aufgrund eines der oben genannten geschützten Merkmale werden in keiner Weise toleriert. Wir erwarten von allen Beschäftigten, dass sie aktiv zu einem sicheren, offenen und respektvollen Miteinander beitragen und Grenzüberschreitungen nicht hinnehmen.

Wir ermutigen alle Mitarbeiter daher ausdrücklich, Themen offen und ohne Sorge vor Repressalien anzusprechen. Mitarbeiter, die in gutem Glauben Bedenken in Bezug auf Vorgänge im Unternehmen äußern oder einen möglichen Verstoß melden, dürfen daraus keine Nachteile erfahren.

Mitarbeiter, die sich diskriminiert oder belästigt fühlen – zum Beispiel durch sexuelle Belästigung oder rassistische Handlungen – können sich jederzeit an die unter Nr. 5 genannten zuständigen Stellen wenden. Ebenso sind Mitarbeiter, die ein solches unerwünschtes Verhalten beobachten, aufgefordert, Betroffene zu unterstützen (Ansprechen, Nachfragen, Hilfe anbieten) und den Akteur zu konfrontieren (Verhalten benennen, um Unterlassung bitten, Widersprechen) sowie bei Bedarf sich an die zuständigen Stellen zu wenden.

Wir legen mögliche oder tatsächliche Interessenkonflikte offen und lösen diese schnellstmöglich.

Wir gehen verantwortungsvoll mit Firmeneigentum oder anderen Vermögenswerten des Unternehmens um.

Wir hinterfragen auch unser eigenes Handeln: Können wir kritische Fragen zu unserem Handeln überzeugend beantworten?

Dinge in Frage zu stellen, ist eine Voraussetzung für Innovation. Nur wer ständig auf der Suche nach neuen Wegen ist, kann sich weiterentwickeln. Gelegentliches Scheitern ist auf dieser Suche erlaubt.

Unser Unternehmen unterstützt Mitarbeiter dabei, sich neue Fähigkeiten anzueignen. Eine Vielfalt bei Herangehensweisen, persönlichen Erfahrungen und Potentialen schafft Chancen für unser Unternehmen. Dazu gehört auch das Heranführen junger Mitarbeiter an Führungsrollen und größere Verantwortungsbereiche.

Qualifizierte Mitarbeiter stellen eine der wertvollsten Ressourcen für unser Unternehmen dar. Durch Schaffung einer inspirierenden Umgebung, durch Ansporn und Fordern schaffen wir eine hocheffektive Organisation.

Wir nehmen unsere Verantwortung für unsere Umwelt aktiv wahr, indem wir bewusst mit Energie umgehen, Müll vermeiden und die Auswirkungen unserer Tätigkeit auf die Umwelt als wichtigen Faktor in Entscheidungen miteinbeziehen.

3. Wie wir mit Geschäftspartnern und Dritten umgehen

Wir handeln integer in unseren Geschäftsbeziehungen zu anderen und erwarten auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich an Recht und Gesetz halten (siehe auch Code of Conduct für Vertragspartner der Deutschen GigaNetz).

Die Auswahl und Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern erfolgt im Einklang mit allen geltenden gesetzlichen Bestimmungen, einschließlich Exportkontroll- und Sanktionsvorschriften. Wir stellen sicher, dass keine Geschäftsbeziehungen zu natürlichen oder juristischen Personen eingegangen oder fortgeführt werden, die auf einschlägigen Sanktionslisten geführt oder aufgenommen werden.

Wir lehnen jede Form von Geldwäsche sowie Terrorismusfinanzierung ausdrücklich ab und verpflichten uns zur Einhaltung aller geltenden gesetzlichen Bestimmungen zur Prävention und Bekämpfung dieser Aktivitäten.

Wir pflegen ein korrektes und rechtlich einwandfreies Verhältnis zu allen Regierungs- und Aufsichtsbehörden.

Wir verurteilen jede Form von Korruption und Bestechung (siehe auch Anti-Korruptions-Richtlinie der Deutschen GigaNetz).

Wir sind der Einhaltung des geltenden Kartell- und Wettbewerbsrechts verpflichtet (siehe auch Richtlinie der Deutschen GigaNetz zum Kartellrecht).

Für unsere Kunden entwickeln und produzieren wir attraktive Produkte und Dienstleistungen, die benutzerfreundlich und sicher sind. Unsere Kunden und deren einfacher und effizienter Zugang zu Kommunikationsdiensten stehen im Mittelpunkt

unserer Bemühungen.

4. Wie wir mit Informationen umgehen

Wir respektieren und schützen geistiges Eigentum jeglicher Art.

Wir beachten die geltenden Gesetze und Regeln, wenn wir personenbezogene Daten und Informationen erheben, speichern, verarbeiten oder übertragen.

Wir führen unsere Geschäfte, die Aufbewahrung von Unterlagen sowie die Finanzberichterstattung ordnungsgemäß und transparent aus.

Wir machen im Marketing und in der Werbung über unsere Produkte und Dienstleistungen keine vorsätzlich irreführenden oder unwahren Angaben.

Wir beachten bei der Kommunikation (insbesondere in den Sozialen Medien) die entsprechende Richtlinie („Communication Guideline“).

Wir nutzen die IT-Systeme, die uns von unserem Unternehmen zur Verfügung gestellt werden, zur Erfüllung unserer Aufgaben und tragen zum Schutz dieser Systeme und Geräte vor internem und externem Missbrauch bei.

Wir schützen vertrauliche Informationen vor unbefugter Weitergabe und Missbrauch und schützen die Reputation unseres Unternehmens in unseren öffentlichen Stellungnahmen.

5. Ansprechpartner

Für Fragen, die sich aus dieser Richtlinie ergeben, sowie für die vertrauliche Meldung über Ereignisse, die möglicherweise einen Verstoß gegen diese oder andere Richtlinien darstellen, können sich alle Mitarbeiter an folgende Stellen wenden:

- **Chief Compliance Officer** (Besetzung [s. Heimathafen](#))

- **Vertrauensperson** (vertrauensperson@deutsche-giganetz.de, Besetzung [s. Heimathafen](#))

- **Externe Ombudspersonen: Herr Jesko Trahms / Herr Dr. Andy Breitner**
BDO Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Zielstattstraße 40, 81379 München
Telefon: +49 (0) 211-9232470-7
E-Mail: deutsche.giganetz@wb.bdo.de

Darüber hinaus können Meldungen auch über das Hinweisgeberportal von BDO Legal erfolgen: <https://portal.bdolegal-whistleblower.de>. Nähere Informationen hierzu befinden sich in der Richtlinie zum Hinweisgebersystem.

6. Was uns Mensch und Umwelt bedeuten

Wir sind loyal zu unseren Mitarbeitern und erwarten dies von unseren Mitarbeitern auch zum Unternehmen.

Die Einhaltung der Menschenrechte sowie der Schutz von Gesundheit und Umwelt bilden einen wesentlichen Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Alle Mitarbeiter sind nachdrücklich dazu aufgerufen, negative Umwelteinwirkungen zu verhindern, indem sie Maßnahmen zur Sicherung eines nachhaltigen Umweltschutzes in ihrem Aufgabengebiet ergreifen.

Die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Alle Mitarbeiter müssen für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld sorgen. Die strikte Einhaltung der Sicherheitsstandards und -praktiken ist eine unabdingbare Vorbedingung für unsere Geschäftstätigkeit. Mängel müssen sofort gemeldet und umgehend beseitigt werden.

Anhang 1 – Leitfaden zur Entscheidungsfindung

Solltet Ihr im Einzelfall einmal unsicher sein, ob eine Entscheidung im Einklang mit den Anforderungen des Code of Conduct steht, überprüft sie anhand der folgenden Fragen:

- Ist meine Entscheidung legal und steht sie im Einklang mit den Regeln des Unternehmens?
- Kann ich die Entscheidung im besten Interesse des Unternehmens und frei von konkurrierenden eigenen Interessen fällen?
- Kann ich die Entscheidung gut mit dem eigenen Gewissen vereinbaren?
- Kann ich die Entscheidung problemlos nach außen offenlegen?
- Würde sie auch einer Überprüfung durch Dritte standhalten?
- Wird durch meine Entscheidung der gute Ruf des Unternehmens gewahrt?

Wenn Ihr jede dieser Fragen mit „Ja“ beantworten könnt, ist Eure Entscheidung vermutlich vertretbar. Verbleiben im Hinblick auf eine dieser Fragen Zweifel, so wendet Euch an die oben genannten Vertrauenspersonen.