



Code of conduct

regiocom SE
Marienstraße 1
39112 Magdeburg
vertreten durch den Vorstand
Thomas Besch
Joan Dyckhoff-Schlieker
Klemens Gutmann

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

seit der Einführung unseres konzernweit geltenden Code of Conduct sind neben den Standorten in Deutschland, Bulgarien und Österreich mit der Türkei und Griechenland weitere Länder Teil unserer Konzernstruktur geworden. Die Covid-19-Pandemie, auf deren außerordentliche Herausforderungen wir gut reagiert haben, hat neue und andere Formen der Arbeit und des Zusammenarbeitens hervorgebracht – Stichwort work@home.

Vor neuen und größeren Herausforderungen stehen wir auch im Zusammenhang mit Themen wie beispielsweise der Energiewende, Klimawandel, Digitalisierung, Cyber-Kriminalität, Diversität, Umgang mit Künstlicher Intelligenz und Fachkräftemangel – um nur einige der wichtigsten zu nennen.

Die EU steuert diese Themen durch an die Wirtschaft gerichtete gesetzliche Vorgaben, mit deren Umsetzung wir intensiv befasst sind. So haben wir seit dem 1.1.2023 die Anforderungen nach dem LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) zu erfüllen. Zum 1.1.25 werden sich zahlreiche neue Verpflichtungen für uns aus der novellierten CSRD der EU (Corporate Sustainability Reporting Directive) ergeben, hier insbesondere mit Blick auf die Themen von Nachhaltigkeit, sozialem Engagement, Umweltschutz und Risikomanagement.

Nicht nur an unserem Arbeitsplatz beschäftigen uns im Alltag neue Fragen zur Gewähr und zum Schutz von den Menschenrechten mit Blick auf den Flüchtlingsstrom nach Europa, die Sanktionspolitik, andauernde kriegerische Auseinandersetzungen von Staaten und die Neuordnung der Wirtschaftsmächte mit ihren Auswirkungen auf regiocom und die deutsche bzw. europäische Wirtschaft.

regiocom ist in den zurückliegenden Monaten diesen aktuellen Herausforderungen an eine verantwortungsbewusste und moderne Unternehmensführung gerecht geworden. U.a. haben wir das Betriebliche Gesundheitsmanagement, die Lieferkettensorgfalt, das Umwelt- und Energiemanagement und Business Continuity Management als neue Organisationseinheiten gebildet. Diese und bereits bestehende, nämlich Arbeitssicherheit, IT-Sicherheit, Datenschutz, Compliance Management System, IKS und Interne Revision, agieren fach- und standortspezifisch. Alle diese vorgenannten Bereiche bilden die Säulen der Nachhaltigkeitspolitik des Unternehmens. Sie werden koordiniert durch unser neu eingeführtes rcESG- und Risikomanagement (ESG - Environmental, Social and Governance).

Nun geht es darum, diesen Bereichen in ihrem Wirken und mit ihren Mitwirkungsmöglichkeiten in unserem Arbeitsalltag Raum zu geben und sie mit Leben zu erfüllen. Dies wird in dieser aktualisierten Version unseres Code of Conduct seinen Niederschlag finden, denn das rcESG- und Risikomanagement greift die Themen unserer hier verankerten Leitsätze und Prinzipien auf und macht mehr daraus, als nur Gedanken und Überschriften. Es macht sie uns zur Aufgabe.

Gemeinsam haben wir in den letzten Jahren viel erreicht. Wir wissen daher, dass in unserem Konzern unter uns allen mehr als ein Bewusstsein für sozialpolitische Themen und Umweltschutz besteht, nämlich auch die Bereitschaft zum Engagement. Dafür danken wir Euch. Unterstützt uns weiterhin beim Streben nach der Verwirklichung unserer Ziele.

Euer Vorstand

Magdeburg, den den 01.Juni.2024



Thomas Besch
Vorstand



Joan Dyckhoff-Schlieker
Vorstand



Klemens Gutmann
Vorstand

Inhalt

1. **Der Geltungsbereich**
2. **Der Anspruch**
3. **Das regiocom-ESG- und Risikomanagement (rcESG)**
 - 3.1. Das Prinzip
 - 3.2. Unsere Leitsätze und das rcESG
 - 3.3. Vermeidung von Funktionsträgerinteressenkollisionen
4. **Achtung und Schutz der Menschenrechte**
 - 4.1. Die Unantastbarkeit der Menschenwürde
 - 4.2. Gelebte Weltoffenheit
 - 4.3. Soziale Verantwortung
 - 4.4. Kontrolle der Lieferkette
5. **Einhaltung von Recht und Gesetz**
 - 5.1. Compliance und Transparenz
 - 5.2. Das regiocom-Compliance-Management System (rcCMS)
 - 5.3. Anwendung von KI – Künstlicher Intelligenz
6. **Faires Miteinander am Arbeitsplatz**
 - 6.1. Respekt, Hilfsbereitschaft und Kollegialität
 - 6.2. Verbot der Diskriminierung
 - 6.3. Chancengleichheit
7. **Arbeitsicherheit und Gesundheitsmanagement**
 - 7.1. Der Arbeitssicherheitsausschuss
 - 7.2. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (rcBGM)
8. **Fairer Wettbewerb**
 - 8.1. Wettbewerbsgesetze und Sanktionen
 - 8.2. Antikorruption
 - 8.3. Wettbewerbskonformes Verhalten
9. **Verantwortungsvoller Umgang mit Daten**
 - 9.1. Bedeutung für regiocom
 - 9.2. IT-Sicherheit
 - 9.3. Datenschutz
 - 9.4. Awareness der Mitarbeiter
10. **Schutz von Eigentum**
 - 10.1. Eigentum der Mitarbeiter
 - 10.2. Eigentum des Unternehmens
 - 10.2.1. Vermögensschutz des Unternehmens
 - 10.2.2. Geschützte Rechte und Betriebsgeheimnisse
11. **Umwelt- und Ressourcenschutz**
12. **Fazit**

Wichtige Hinweise

Um die Übersichtlichkeit zu wahren und unnötige Ausdehnungen dieses Dokuments zu vermeiden, sind im Folgenden:

- die Substantive mit demjenigen bestimmten Artikel wiedergegeben, mit dem sie im Singular in „Duden. Die deutsche Rechtschreibung“ angegeben sind. Mit Wörtern wie Kollege, Mitarbeiter, Beschäftigte, Lieferant, Leiter, Vorgesetzter usw., die Personen beschreiben, sind immer Menschen sowohl weiblichen, männlichen oder diversen Geschlechts gemeint.
- mit „regiocom“ alle mit der regiocom SE i.S.d. §§ 15 ff AktG verbundenen Unternehmen gemeint, also alle Tochterunternehmen.
- die konzernzugehörigen Personen insgesamt als „Belegschaft“, „die Mitarbeiter“, „Beschäftigte“ oder „Kollegen“, einzelne konzernzugehörige Personen als „der Mitarbeiter“, „der Beschäftigte“ oder „der Einzelne“ bezeichnet.

1. Der Geltungsbereich

Der Code of Conduct gilt für alle, die bei der regiocom SE oder einem ihrer Tochterunternehmen beschäftigt sind, d.h. für Gesellschafter, Vorstände, Mitarbeiter, Führungskräfte, Auszubildende, Praktikanten.

Unsere Auftragnehmer, wie z.B. Handwerker, Wach- und Reinigungsdienst und alle sonstigen Lieferanten, binden wir zu Beginn der Zusammenarbeit in den Geltungsbereich ein durch eine Lieferantenverpflichtungserklärung.

Der Code of Conduct gilt für alles im Zusammenhang mit den konzernzugehörigen Unternehmen Stehende, nämlich hinsichtlich des Umgangs des Einzelnen mit

- seinen dienstlichen Aufgaben
- der Loyalität und dem Ansehen des Unternehmens
- seinen Kollegen
- Besuchern oder Geschäftspartnern des Unternehmens
- den Arbeitsmitteln
- der Einrichtung, den Räumlichkeiten, dem Betriebsgelände.

Die Bestimmungen beziehen sich auf die Tätigkeiten, die jeder Einzelne zur Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten erbringt, und auch auf das gesamte Verhalten im betrieblichen Umfeld und in dienstlichem Zusammenhang, also

- während der Arbeitszeit
- während der Pausen
- bei Weihnachts-, Sport-, Sommer- oder sonstigen Betriebsfesten und –veranstaltungen des jeweiligen Unternehmens
- bei Fort- und Weiterbildungen
- Dienstreisen.

Der Mitarbeiter soll die nachfolgenden Leitsätze auch in seinem Privat- und Freizeitleben beachten, sofern er sich dort über seine Kollegen, das Unternehmen oder dessen Auftraggeber und sonstige Geschäftspartner äußert.

Dieser Code of Conduct findet seine Ausprägung in für das Unternehmen geltenden Regularien und Statements, wie z.B.

- der Menschenrechtserklärung
- Richtlinien
- Arbeitsanweisungen
- Betriebsvereinbarungen
- sowie in weiteren Unternehmenserklärungen zu Leitbildern und Nachhaltigkeitsgrundsätzen.

2. Der Anspruch

Der Code of Conduct der regiocom SE stellt unsere Leitbilder und ethischen Grundprinzipien sowie unsere Ziele dar und spiegelt unser Bestreben nach deren Umsetzung wider.

In der regiocom-Welt orientieren wir uns an hohen internationalen ethischen und gesetzlichen Standards, allem voran an den Prinzipien des UN Global Compact. Hieraus leiten wir unsere Maßstäbe hinsichtlich des Schutzes und der Gewähr der Menschenrechte und des Umweltschutzes ab. Zu unseren Grundwerten zählen außerdem Transparenz und Fairness in unserem gesamten Agieren als Unternehmen. Für jeden Einzelnen von uns setzt die Beteiligung an der Umsetzung unserer Werte Aufrichtigkeit, ein klares Wertedenken und Integrität nach innen und nach außen voraus.

Im Fokus von regiocom stehen angesichts der Spezifika, die sich aus unseren Hauptgeschäftsfeldern, unserer Standortpolitik und den konkreten Arbeitsbedingungen ergeben

- eine verantwortungsvolle, nachhaltige Unternehmensführung und das Engagement jedes Mitarbeiters für den

Schutz der Menschenrechte und der Umwelt

- eine vorausschauende Unternehmensführung, die offen ist für fortschrittliche Erkenntnisse und neue Entwicklungen von Technologien und Standards
- Zuverlässigkeit, Kollegialität und Gesundheit unserer Mitarbeiter
- die Identifikation der Mitarbeiter mit ihrem Arbeitsplatz
- die Zufriedenheit unserer Auftraggeber mit der Zusammenarbeit, unseren Produkten und Dienstleistungen
- ein gepflegtes, gefahrenfreies Arbeitsumfeld.

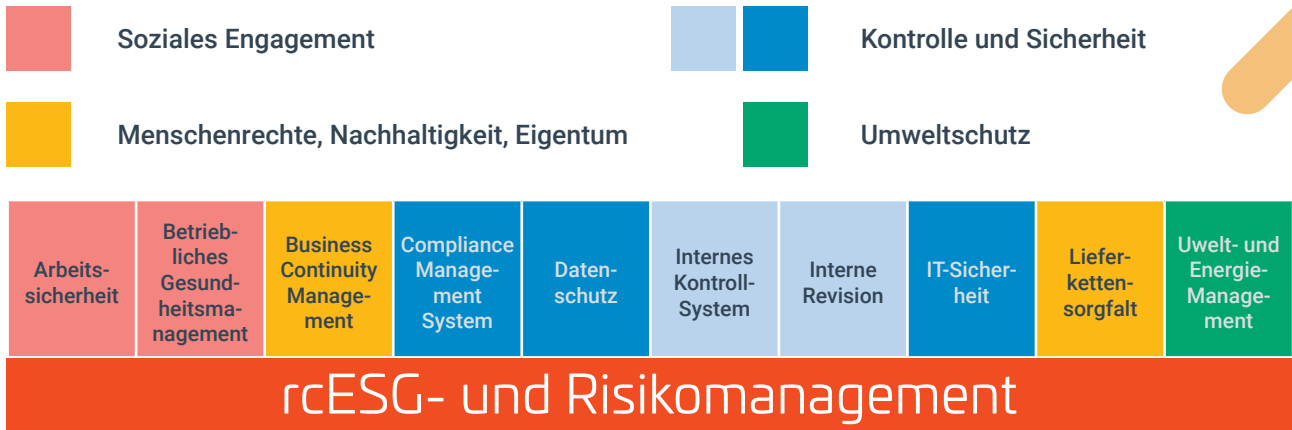
Als Arbeitgeber und langjähriger, etablierter Anbieter von Dienstleistungen für netzgebundene Unternehmen begreifen wir uns als Teil der breiten gesellschaftlichen Öffentlichkeit und der europäischen Wirtschaft. Wir fühlen uns ihrer Stärkung und Stabilisierung verpflichtet und stellen uns in verantwortungsbewusster Weise den jeweiligen wirtschafts- und sozialpolitischen sowie den wissenschaftlich-technischen Herausforderungen der Zeit – die Unternehmensleitung gemeinsam mit allen Mitarbeitern.

3. Das regiocom-ESG- und Riskomanagement (rcESG)

3.1. Das Prinzip

ESG – das steht für Environmental, Social and Governance, gemeint sind Umweltschutz, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie soziales Engagement und nachhaltige Unternehmensführung. In der von regiocom gewählten, auf einer Wesentlichkeitsanalyse basierenden Systematik soll es die nachhaltige und verantwortungsbewusste Unternehmensführung von regiocom unterstützen, in deren Fokus die Achtung und der Schutz der Menschenrechte, Umweltschutz und Sicherheit stehen.

Das rcESG- und Riskomanagement ist das Gebilde der für das Unternehmen mit Blick auf sein Hauptgeschäftsfeld wichtigen spezifischen Risikobereiche. Dies sind (Stand: Mai 2024)



Die Um- und Durchsetzung erfolgt mit Augenmaß und wird den Anforderungen einer mittelständischen Unternehmensgruppe gerecht.

3.2. Unsere Leitsätze und das rcESG

Die regiocom-Risikobereiche sind gleichzeitig angelehnt an die Leitsätze unseres Code of Conduct.

Leitsätze unseres Code of Conduct	unterstützt durch das rcESG- und Riskomanagement
Achtung der Menschenrechte	Lieferkettensorgfalt, Umwelt- und Energiemanagement, Arbeitssicherheit
Einhaltung von Recht und Gesetz	Compliance Management System, Interne Revision, Datenschutz, Arbeitssicherheit
Respekt am Arbeitsplatz	Lieferkettensorgfalt, Compliance Management System
Fairer Wettbewerb	Lieferkettensorgfalt, Compliance Management System
Schutz der Gesundheit	Betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitssicherheit, Umwelt- und Energiemanagement
Verantwortungsvoller Umgang mit Daten	Datenschutz, IT-Sicherheit, Internes Kontrollsystem, Interne Revision
Schutz von Eigentum	Business Continuity Management, IT-Sicherheit, Compliance Management System
Umweltschutz	Umwelt- und Energiemanagement, Lieferkettensorgfalt

Auf diese Art und Weise trägt das rcESG- und Riskomanagement mit seinen Aktions- und Regelungsmöglichkeiten entscheidend zur Umsetzung unserer ethischen Unternehmensprinzipien bei.

3.3. Vermeidung von Funktionsträgerinteressenkollisionen

Die Verantwortlichen bzw. Beauftragten (nachfolgend auch „Funktionsträger“ genannt) der einzelnen Risikobereiche wurden vom Vorstand als solche bestimmt, da sie durch ihre Tätigkeit bei regiocom, ihre Ausbildung, ihre Berufserfahrung und ihr Engagement über die Befähigung zur eigenständigen Wahrnehmung dieser Funktion verfügen. Sie sind geeignet, die auf sie vom Vorstand übertragene Vollmacht mit der erforderlichen Sorgfalt und fachlichen und administrativen Kompetenz auszufüllen.

Die Funktionsträgertätigkeit für einige der Risikobereiche erfordert teilweise das Zusammenwirken von Mitarbeitern mit unterschiedlichen Kompetenzen. Bislang füllt der Aufwand keine Voll- oder Teilzeitanstellung aus. Dies sehen wir nicht als Nachteil, denn die Beschäftigung im eigentlichen Beruf garantiert beste Kenntnis der Unternehmensinteressen und fortwährende Steigerung der Fachkompetenz.

Es gelten für die Funktionsträger folgende Grundsätze:

- Funktionsträger können und sollten zugleich eine Anstellung in einem Fachbereich des Unternehmens aus-

führen. Sofern diese Tätigkeit zu einer Interessenkollision führen könnte, kann die Funktionsträgertätigkeit nur dann ausgeübt werden, wenn fachbereichsorganisatorisch sichergestellt werden kann, dass der Funktionsträger keine Sachbearbeitung für Vorgänge übernimmt, die er als Funktionsträger zu kontrollieren haben könnte.

- Funktionsträger können in mehreren Risikobereichen mitwirken. Da es in jedem Risikobereich um die Herstellung eines rechtskonformen Zustandes geht, ist mit einer Interessenkollision nicht zu rechnen. Im Einzelfall kann der Funktionsträger von seiner Mitwirkungspflicht befreit werden oder seine Befreiung beanspruchen.
- Erlangt ein Funktionsträger durch sein Wirken in einem Risikobereich oder in seinem Fachbereich Kenntnis über einen Vorgang, der für den anderen Risikobereich, in dem er mitwirkt, ebenfalls relevant ist, verpflichtet ihn diese Kenntnis auch in dem anderen Risikobereich zu einem entsprechenden Handeln.
- Spezifische Einzelheiten sind in den Geschäftsordnungen der Risikobereiche zu regeln.

4. Achtung und Schutz der Menschenrechte

4.1. Die Unantastbarkeit der Menschenwürde

Egal woher er kommt, ob Kollege oder nicht – Menschenrechte und Menschenwürde erkennen wir ausnahmslos jedem zu, der MENSCH ist.

Die Verfassungen der Republik Bulgarien, der Griechischen Republik, der Republik Türkei, die Bundesverfassung der Republik Österreich sowie das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland verbiefen die Grundrechte für uns als Menschen. Die wichtigsten sind die Grundrechte auf Gleichbehandlung, Bildung, freie Meinungsäußerung,

Glaubensfreiheit, sexuelle und religiöse Selbstbestimmung, Schutz des Eigentums und der Privatsphäre. Weil dies aber nicht in allen Ländern der Welt gilt und auch im sozialen Gefüge unserer Heimatländer immer wieder in Frage gestellt wird, müssen wir bewusst und aktiv diese Rechte gegenüber jedem achten und schützen.

Bekennnisse

Das Unternehmen bekennt sich zu international anerkannten Grundsätzen zum Schutz der Menschenrechte, zu denen u.a. Waffenhandelsverbote, Antikorruptionsgebote, das Verbot von Kinderarbeit und Menschenhandel usw. zählen.

Dabei handelt es sich insbesondere, aber nicht abschließend um

- die Grundsätze der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)
- den Global Compact der Vereinten Nationen (Verhaltenskodex für eine globalisierte Wirtschaft)
- die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- die UN-Kinderrechtskonvention
- die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen
- CSRD der EU
- Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz der Bundesrepublik Deutschland.

regiocom bekennt sich außerdem zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung Deutschlands. Sie wird radikale oder fundamentalistische Bestrebungen in ihren Reihen nicht dulden und diese stets mit geeigneten Maßnahmen unterbinden.

Diese Bekennnisse gibt regiocom außerdem in der auf der Homepage veröffentlichten Menschenrechtserklärung wieder.

4.2 Gelebte Weltoffenheit

Es arbeiten an unseren regiocom-Standorten Kolleginnen und Kollegen ganz unterschiedlicher nationaler Herkunft von allen Kontinenten der Welt.

Das Unternehmen hat zudem seine Tätigkeit in den zurückliegenden Jahren kontinuierlich über die Grenzen Deutschlands hinaus mit Erfolg ausgeweitet und beschäftigt dadurch auch Mitarbeiter, die ihr berufliches Umfeld unter anderen Bedingungen und in einem anderen sozialen Kontext erleben als nach den gängigen deutschen Maßstäben und soziokulturellen Gepflogenheiten. regiocom bemüht sich bewusst darum, die Arbeitsbedingungen möglichst einheitlich zu gestalten. Mitunter gebieten das auch EU-rechtliche Bestimmungen, z.B. auf den Gebieten von Datenschutz und Compliance.

Über das konzerneigene Intranet finden ein reger kollegialer Austausch und stete Kommunikation statt, die die Ländergrenzen vergessen lassen. Die Konzernführung sorgt dafür, dass besondere Ereignisse, wie z.B. Jubiläen, an

allen Standorten gemeinsam gefeiert sowie gemeinsame Schulungen und Trainings durchgeführt werden. Mitarbeiter sind häufig standortübergreifend in den verschiedenen Ländern tätig.

Die regiocom-Belegschaft ist weltoffen eingestellt und interessiert an der Zusammenarbeit mit Institutionen, Auftraggebern und Lieferanten aus aller Welt.

Die Beschäftigung der Mitarbeiter anderer nationaler Herkunft ist gewünscht und wird als Bereicherung im sozialen Miteinander der Beschäftigten empfunden. Wir geben der Vielfalt kultureller Bedürfnisse und Einflüsse in unserer regiocom-Welt Raum.

regiocom beschäftigt einen unabhängig tätigen Menschenrechtsbeauftragten, welcher die Gewähr der Menschenrechte in den eigenen Reihen und derer der Lieferanten und Auftraggeber überwacht.

4.3. Soziale Verantwortung

In welcher Weise regiocom seine soziale Verantwortung gegenüber allen im Konzern Beschäftigten und in seinem geschäftlichen Umfeld wahrnimmt, ist im Folgenden themenspezifisch beschrieben.

Darüber hinaus wird regiocom im Rahmen des Möglichen auch künftig Gelegenheiten wahrnehmen, freiwillig weitere Teile der Gesellschaft zu unterstützen. In Frage kommen - auch ohne Bezug zur eigenen gewerblichen Betätigung - Projekte anderer in Ausbildung, Kultur, Forschung und Wis-

senschaft sowie im Sport. Dies kann durch Kooperationsvereinbarungen wie auch durch Sach- und Geldspenden für gemeinnützige Einrichtungen, Vereinigungen und Veranstaltungen geschehen.

regiocom hat sich zum Ziel gesetzt, sein soziales Engagement am UN Global Compact auszurichten, indem es – einem Mitglied gleich – sich Ziele im Bereich von Menschenrechts- und Umweltschutz setzt und diese durch eine aktive Beteiligung an geeigneten Projekten umsetzt.

4.4. Kontrolle der Lieferkette

regiocom hat mit der Lieferkettensorgfalt einen weiteren Risikobereich des rcESG- und Risikomanagements entsprechend aller Vorgaben des LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) installiert. Der Beauftragte für Lieferkettensorgfalt ist zugleich der Menschenrechtsbeauftragte des Unternehmens. Für diese Funktion ist er geeignet, weil das LkSG das Unternehmen verpflichtet, seine Zulieferer hinsichtlich wesentlicher Themen einer sozial verantwortungsbewussten und nachhaltigen Unternehmensführung zu überwachen. Einige der wesentlichen Anliegen sind die Verhinderung von

- Ausbeutung, z.B. durch Kinderarbeit
- Diskriminierung und Unterdrückung
- Waffenhandel
- Korruption

sowie die Gewähr von

- Umwelt- und Ressourcenschutz
- Mindestarbeitsbedingungen, die den Standards der ILO entsprechen

- gesetzeskonforme Entlohnung im jeweiligen Wirtschaftsraum.

regiocom stützt seine Schwerpunktsetzung und die Ermittlung der für ein Unternehmen wie regiocom kritischen Themen auf eine eingehende zuliefererbezogene Risikoanalyse.

Der Lieferkettenbeauftragte holt von jedem Lieferanten eine Verpflichtungserklärung ein, bewertet diese und leitet daraus Konsequenzen für die weitere Zusammenarbeit ab. Zuvorderst erteilt regiocom Hinweise auf Optimierungsmöglichkeiten.

Über seine Kontroll- und Steuertätigkeit sowie deren Ergebnisse und Konsequenzen, daneben auch über sein Beschwerdemanagement erstellt der Beauftragte für Lieferkettensorgfalt alljährlich einen Bericht, der veröffentlicht wird.

5. Einhaltung von Recht und Gesetz

5.1. Compliance und Transparenz

Es gehört zu unserem Selbstverständnis, dass unser Unternehmen alle für seine Geschäftstätigkeiten geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften uneingeschränkt einhält und dies als unabdingbare gesellschaftliche Notwendigkeit und hohe soziale Pflicht begreift.

Compliance (deutsch: Regeltreue) = die Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und freiwilligen Kodizes durch ein Unternehmen.

Gesetze, Verordnungen, amtliche Vorschriften, Richtlinien sowie die Rechtsprechung unterliegen stetiger Entwicklung und Veränderung. Wir sind bestrebt, deren Beachtung sicherzustellen. Dies geschieht z.B. durch

- regelmäßige Unterweisungen aller Mitarbeiter und spezifischer Mitarbeiterkreise mit fallbezogenen Tests und Dokumentationen
- die gesicherte Kenntnisnahme der Veröffentlichung bzw. Bekanntmachung von unternehmensinternen und gesetzlichen Regelungen und deren Änderungen durch die Arbeit mit einem Online-Rechtskataster
- die Arbeit mit Expertenwissen durch Einbezug kompetenter Personen und Institutionen wie den Fachbereichen Geschäftsleitung, Recht und Personal, den Arbeitssicherheits-, Brandschutz- und Datenschutzbeauftragten sowie externen Beratern.

Wir vereinfachen die Einhaltung von Recht und Gesetz durch eine geeignete unternehmensinterne Umsetzung.

In den konzerninternen Regelwerken wie

- Richtlinien
- Betriebsvereinbarungen
- Arbeitsanweisungen
- regiocom-eigene Prozessbeschreibungen
- Verhaltensvorschriften wie Hausordnungen und Brandschutzordnungen

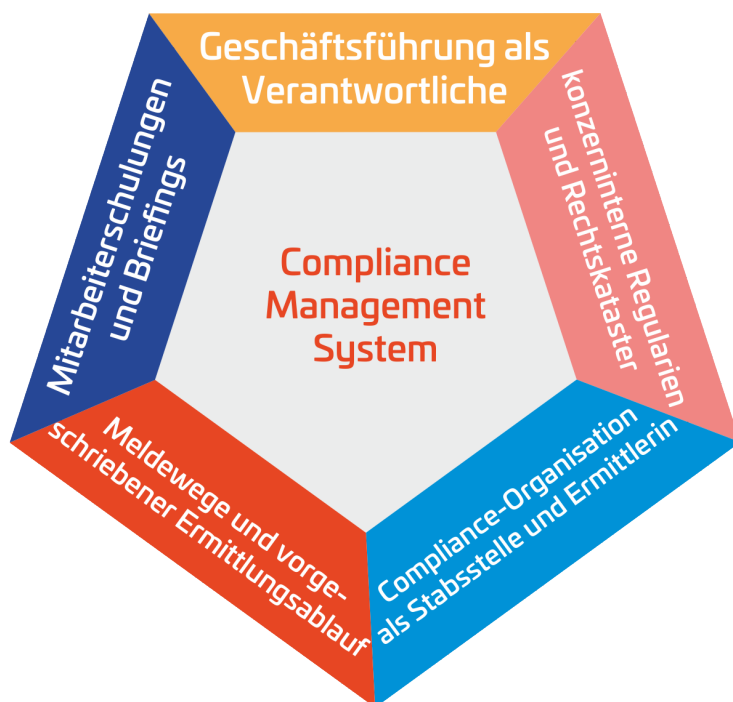
werden die Inhalte durch Zusammenfassungen und verständliche Formulierungen vereinfacht. Die Regelwerke stehen jedem Mitarbeiter im Intranet („Mein WIKI“) zur ständigen Einsichtnahme zur Verfügung. Sie lassen die

Verantwortlichen erkennen, so dass die Mitarbeiter bei Fragen zu den Inhalten oder daraus folgenden Pflichten wissen, wer ihnen als Ansprechpartner zur Verfügung steht. Die wichtigsten konzerninternen Richtlinien im Zusammenhang mit Gesetzeskonformität, Prävention und Sicherheit sind die

- Compliance-Konzernrichtlinie
- Konzernrichtlinie gegen Korruption („Antikorruptionsrichtlinie“)
- Unterschriften-Konzernrichtlinie
- IT-Sicherheit-Konzernrichtlinie
- das Datenschutzkonzept bzw. Datenschutzhandbuch.

5.2. Das regiocom-Compliance-Management System (rcCMS)

regiocom sichert die Einhaltung der für das Unternehmen und alle Mitarbeiter geltenden internen und gemeingültigen Vorschriften sowie die Ahndung von Verstößen hiergegen durch ein systematisches Compliance Management. Die Instrumentarien hierfür, die systematisch zusammenwirken, sind



Die Compliance-Organisation trägt der großen Mitarbeiterzahl Rechnung, indem zwei Teams gebildet wurden. Die Teams sind zuständig für zurzeit etwa je die Hälfte der im Konzern beschäftigten Mitarbeiter. Die Mitwirkenden sind Ansprechpartner für alle Beschäftigten des Unternehmens zu Fragen der Prävention, Risiken sowie insbesondere für relevante Vorkommnisse und Verdachtsfälle. Sie gehören den Bereichen Geschäftsführung, Recht, Personal und Datenschutz an. Die Ziele, Aufgaben und Handlungsprämissen der Compliance-Organisation bzw. ihrer Mitglieder sind in der rcCMS-Geschäftsordnung ausführlich beschrieben.

Es findet ein regelmäßiger Austausch mit allen Geschäftsführern und Standortleitern statt. Im Ergebnis dieses Erfahrungsaustausches und der Auswertung der Fallstatistik werden typische und zunehmende Risiken eruiert und geeignete Präventivmaßnahmen beschlossen.

Die Compliance-Organisation verantwortet die Compliance-Konzernrichtlinie und die Konzernrichtlinie gegen Korruption. Hierdurch werden den Mitarbeitern eindeuti-

ge Anweisungen zum regelkonformen Verhalten und zum richtigen Verhalten beim Umgang mit Verstößen erteilt. Die Compliance-Organisation stellt sicher, dass die Mitarbeiter regelmäßig zu relevanten und aktuellen Themen der Rechtskonformität unterwiesen werden.

Kommt es zu Verstößen gegen compliance-relevante Bestimmungen und Leitbilder, ermittelt die Compliance-Organisation nach einem festgelegten Verfahren. Hierdurch sollen die strikte Gleichbehandlung aller Mitarbeiter und Fehler durch unzureichende Kommunikation und Abstimmung vermieden werden. Der Meldende erhält Auskunft über das Ergebnis und die Konsequenzen der Ermittlungen und genießt Hinweisgeberschutz. Generell erfolgt die Fallbearbeitung unter strenger Vertraulichkeit.

Compliance-Fälle werden dokumentiert und ausgewertet. Auf das Auswertungsergebnis stützen sich Maßnahmen zur Prävention, deren Umsetzung ebenfalls in der Verantwortung der Compliance-Organisation liegt.

Die Arbeit des rcCMS ist nur erfolgreich, wenn alle mitmachen!

Die regiocom-Mitarbeiter melden compliance-relevante Sachverhalte, weil ihnen Fairness und Rechtschaffenheit ein wichtiges Anliegen sind. Sie zeigen damit nicht nur Loyalität ihrem Arbeitgeber gegenüber, sie schützen damit auch ihre Kollegen und ihr gemeinsames Arbeitsumfeld.

Dafür verdient jeder Mitarbeiter Dank und Respekt. Steht für Euer Mitwirken selbstbewusst ein!

5.3. Anwendung von KI – Künstlicher Intelligenz

regiocom wird die Vorteile, die die Anwendung Künstlicher Intelligenz bietet, immer stärker in seine Arbeit bzw. die der einzelnen Mitarbeiter integrieren. Hierfür wird regiocom bestmöglich einen rechtssicheren Rahmen vorgeben, indem es die Vorgaben für die Anwendung in einer neu eingeführten Konzernrichtlinie zur KI-Anwendung integriert. Die rechtlichen Herausforderungen sind komplex und betreffen Fragen z.B. auch des Urheberrechts und des Datenschutzes. Deshalb wird nicht jede KI-Anwendung gestattet.

Die Vorgaben beinhalten u.a. das Verbot der Eingabe von personenbezogenen Daten, Klarnamen und Geschäftsgeheimnissen.

In der Erwartung ständiger Neuerungen angesichts der außerordentlichen Dynamik bei der Entwicklung der KI werden wir uns stets um eine rechtskonforme Anwendung bemühen, indem wir die Bewertungen des Gesetzgebers respektieren und die jeweilige Rechtslage umsetzen.

6. Faires Miteinander am Arbeitsplatz

6.1. Respekt, Hilfsbereitschaft und Kollegialität

In den räumlichen Bereichen, in denen wir uns während der Arbeitszeit aufhalten und begegnen, bemüht sich jeder Einzelne um Freundlichkeit und Höflichkeit, angefangen mit einer angemessenen Begrüßung. Wir alle fühlen uns wohl in einer Atmosphäre von Aufgeschlossenheit und Hilfsbereitschaft. Das stärkt unser Gefühl der Zusammengehörigkeit und Sicherheit.

Um dies zu erreichen sind Zuverlässigkeit, Kollegialität und ein freundlicher Gesprächston untereinander besonders wichtig. Dazu gehört ein Verhalten, durch das sich niemand

gestört oder eingeschüchtert fühlt, etwa durch zu lautes Musikhören oder Telefonieren, provokantes Verhalten bis hin zu unangemessener Bekleidung.

Jeder denkt daran: Wir alle sind hier, um unserer Arbeit nachzugehen. Bestimmte Dinge sollten der Freizeit bzw. dem Privatleben vorbehalten bleiben, einer Umgebung also, in der man auf Gleichgesinnte trifft. Nicht alles gehört an den Arbeitsplatz, immer jedoch ein zumindest korrektes Verhalten.

6.2. Verbot der Diskriminierung

Unabhängig davon, ob wir unseren Kollegen, Auftraggebern, Lieferanten oder externen Mitarbeitern gegenüber treten: Niemand darf wegen seines Geschlechts, seines Alters, seiner ethnischen oder sozialen Herkunft, seines Familienstandes, seines Aussehens, seiner Religion, seiner sexuellen Orientierung oder einer körperlichen Einschränkung diskriminiert werden.

Diskriminierendes Verhalten wird nicht geduldet! Es wird in jedem einzelnen Fall sofortige Konsequenzen zur Folge haben! Der Menschenrechtsbeauftragte der regio.com ist in solchen Fällen der vertrauensvolle Ansprechpartner. Er hat die Aufgabe, ein entsprechendes Fehlverhalten abzustellen und Herabwürdigungen wiedergutzumachen.

Jeder Einzelne handelt und versteht sich als Teil einer modern, weltoffen, aufgeklärt und tolerant eingestellten Unternehmensbelegschaft, die die Chancen der Unterschiedlichkeit von Menschen würdigt, lebt und wünscht.

Auch in den sozialen Medien achten wir darauf, uns nicht rufschädigend über andere, wie z.B. Kollegen, unser Unternehmen oder andere Institutionen, zu äußern.

6.3. Chancengleichheit

Alle Mitarbeiter und Bewerber erhalten in unserem Unternehmen die gleichen Chancen für Einstieg, Beförderung, Weiterbildung, Schulung, Beurteilung und Vergütung. Entscheidend hierfür sind in jeder Hinsicht ausschließlich diskriminierungsfreie und sachliche Aspekte zur Qualifikation durch Ausbildung, fachliche Erfahrung, Kompetenz und Referenzen.

Die unterschiedlichen Denk- und Herangehensweisen der Mitarbeiter bei der Erledigung ihrer Aufgaben erweitern unser gedankliches Spektrum, verhelfen uns zu Perspektiv-

wechseln und sichern in ihrem Zusammenwirken unseren Erfolg.

Wir wünschen in den Bereichen und in den Leitungsebenen einen ausgewogenen Anteil aller Geschlechter.

Die Verpflichtungen für die Unterstützung seiner Familienmitglieder soll keinen Mitarbeiter in seinen beruflichen Möglichkeiten einschränken. Deshalb schöpfen wir die vom Gesetzgeber geschaffenen Möglichkeiten sowie geeignete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus.

7. Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement

7.1. Der Arbeitssicherheitsausschuss

Wir arbeiten ständig an der Gewähr von Sicherheit und an der Vermeidung von Unfällen am Arbeitsplatz, auf dem Betriebsgelände und auch auf dem Arbeitsweg, u.a. indem wir die Mitarbeiter durch geeignete Maßnahmen wie Beschilderungen, Aushänge, Informationen über das Intranet und Schulungen auf Gefahrenquellen hinweisen und das richtige Verhalten aufzeigen.

Alle Standorte der regiocom SE sind hinsichtlich der Arbeitssicherheit zertifiziert.

Die Arbeitssicherheit bildet einen der Risikobereiche des rcESG- und Risikomanagements. Hierfür ist bei regiocom der Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) tätig, dem Vertreter der zum Konzern gehörenden Unternehmen und des Facility Managements sowie des Personalbereichs, ein externer Betriebsarzt und Vertreter der Berufsgenossenschaft angehören. Der ASA tagt regelmäßig, um die Unfallstatistik auszuwerten, notwendige Präventionen zu eruiieren und neue gesetzliche Vorgaben planmäßig umzusetzen. Der ASA initiiert für die Mitarbeiter regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen bzgl. möglicher arbeitsbedingter körperlicher Belastungen sowie Schutzimpfungen.

- Alle Mitarbeiter des Unternehmens sind gehalten,*
- ✓ *sich verantwortungsbewusst und umsichtig zu verhalten, auf ihre und die Sicherheit anderer zu achten*
 - ✓ *Unfälle sofort zu melden*
 - ✓ *über Gesundheitsgefährdungen und Gefahrenquellen die Vorgesetzten, den Personalbereich und das Facility Management sofort zu informieren.*

7.2. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (rcBGM)

Das rcBGM ist als eine eigenständige Organisationseinheit in die Konzernstruktur eingegliedert. Die Priorität erachtet regiocom als hoch und hat für sich das rcBGM als einen der Risikobereiche des rcESG- und Risikomanagements identifiziert. Die Übertragung konkreter Zuständigkeiten auf ausschließlich für diesen Bereich tätige Mitarbeiter sichert das kontinuierliche Wirken und die systematische Arbeit des rcBGM.

regiocom bemüht sich darum, seine Mitarbeiter anzuhalten, ihrer Gesundheit große Aufmerksamkeit zu widmen, insbesondere auf eine ausgewogene Ernährung und ausreichend Bewegung zu achten sowie Möglichkeiten zur Gesundheitsvorsorge wahrzunehmen. regiocom hat zu

diesem Zweck u.a. in seinem Intranet einen Gesundheitskanal eingerichtet, der über bewusste Gesunderhaltung, entsprechende Veranstaltungen, gemeinsame Kurse (z.B. Nichtrauchen, Ernährungsumstellung, seelische Gesundheit) bis hin zu Rezepten für eine gesunde Ernährung informiert. Kampagnen regen die Mitarbeiter zum Mitmachen an, Aufrufe zum Erfahrungsaustausch das Interesse der Mitarbeiter, sich aktiv einzubringen.

So erhalten die Mitarbeiter die Möglichkeit zu Aktivitäten durch eigens organisierte Veranstaltungen, wie z.B. Beachvolleyball- oder Tischtennisturniere. Wir begrüßen Events mit Bezug zur Gesundheitsförderung, die unsere Mitarbeiter eigeninitiativ für die Kollegen organisieren.

8. Fairer Wettbewerb

8.1. Wettbewerbsgesetze und Sanktionen

Wettbewerbsgesetze ermöglichen uns als Teilnehmer am Wirtschaftsleben einen transparenten, zugänglichen und fairen Wettbewerb, indem sie wettbewerbsverzerrende Praktiken verbieten. Auch als Dienstleister ist uns bewusst: Unlautere Werbemaßnahmen können die Rechte von Kunden auf freie Meinungsbildung verletzen und belästigend sein.

Wir achten bei Beauftragungen, Beteiligungen an Ausschreibungsverfahren und eigenen Werbeaktionen auf die Einhaltung von Wettbewerbsgesetzen. Wettbewerbswidriger Verhaltensweisen von Unternehmen bzw. deren Mitarbeitern erwehren wir uns und weisen etwaige Versuche von Preisabsprachen, Bestechung oder das Ausspähen und unbefugte Weitergeben von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen usw. zurück.

8.2. Antikorruption

Unser Konzern profitiert von seiner Lauterkeit und Fairness, mit der er sich seit Jahrzehnten solide und erfolgreich am Markt platziert hat und von Auftraggebern, Konkurrenten und Behörden wahrgenommen wird.

Korruption könnte uns besonders in Geschäftsbereichen an denjenigen Stellen unseres Unternehmens begegnen, die sich mit Entscheidungen über Verkauf und Einkauf bzw. Auftragserteilung (z.B. durch Beteiligung an Ausschreibungen) und Auftragserteilung befassen.

Als solches gilt z.B. die Einladung eines (potentiellen) Geschäftspartners zur kostenlosen Teilnahme an Workshops und Veranstaltungen, für die wir ansonsten Teilnahmegebühren zu zahlen hätten.

Jede Form korrumpierendes Verhaltens schädigt regio-com und ist strikt zu unterlassen. Die Vorgaben der regio-com-Konzernrichtlinie gegen Korruption sind einzuhalten. Jeden Verstoß gegen diese Vorschriften wird regio-com straf- und arbeitsrechtlich ahnden.

8.3. Wettbewerbskonformes Verhalten

Im Falle nicht wettbewerbskonformer Sachverhalte sind die Regelungen unserer Konzernrichtlinien für Compliance und Antikorruption heranzuziehen. Die Rechtsabteilung sowie die Compliance-Organisation sind zu kontaktieren. Für regio-com tätige Berater oder Vermittler werden zu Be-

ginn des Geschäftsverhältnisses durch eine gesonderte Vereinbarung, z.B. Geheimhaltungserklärung oder Lieferantenverpflichtungserklärung, zu wettbewerbskonformem Verhalten verpflichtet.

Wichtig ist, dass jedem Mitarbeiter bewusst ist, dass bestimmte Absprachen und Übereinkünfte mit Lieferanten oder Kunden, die Exklusivität oder andere restriktive Absprachen beinhalten, gegen Wettbewerbsgesetze verstoßen können.

9. Verantwortungsvoller Umgang mit Daten

9.1. Bedeutung für regio-com

Für die Unternehmen des regio-com-Konzerns sind Datenschutz und Informationssicherheit von essenzieller Bedeutung, denn im Kern ihrer Tätigkeit steht die Arbeit mit einer Vielzahl sensibler Kundendaten.

Datenschutz und Informationssicherheit nehmen im Rahmen des rcESG- und Risikomanagements mit Blick auf die sehr unterschiedlichen inhaltlichen sowie organisatorisch-technischen Anforderungen zwei unterschiedliche Risikobereiche ein.

9.2. IT-Sicherheit

Das Unternehmen ist hinsichtlich seiner Prozesse zur IT-Sicherheit („Cyber-Sicherheit“) zertifiziert. Durch die Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen und durchdachte technische und organisatorische Maßnahmen, erfüllt regio-com die erforderlichen Sicherheitsstandards. Soweit zukünftig KRITIS-relevante IT-Dienstleistungen erbracht werden, bereitet sich regio-com auf die Umsetzung der damit verbundenen Auflagen vor. In allen relevanten Handlungsfeldern sind Systeme und Maßnahmen auf ihren Sicherheitsbeitrag hin überprüft und ausgerichtet, u.a.

- Verschlüsselung bei Übertragung und Speicherung
- Datenseparierung
- hoher Virtualisierungsgrad in der Sachbearbeitung, Verschließen von Außenschnittstellen
- Systemtrennung und Separierung von Teilnetzen
- Systemhärtung gegen unterschiedliche Angriffsarten
- interne Überwachung des Netzes und der Server an zahlreichen Sensorpunkten
- Ausrichtung der Backup-Systeme und von Datenbackups auf einen möglichen Schadcodebefall
- umfangreiche physische Backup-Infrastruktur; Notfallübungen
- detailliertes Rechte- und Rollenmodell für Zutritte und Zugriffe.

Durch revolvierende Audits, externe Sicherheitsüberprüfungen und Notfallübungen wird dieser Status immer wieder verifiziert. Das konzerninterne IT-Krisen- und Notfallhandbuch regelt die entsprechenden Zuständigkeiten und gibt Handlungsabläufe für verschiedene Szenarien vor.

9.3. Datenschutz

regiocom verfügt über ein Datenschutzkonzept, welches laufend aktualisiert wird. Gleiches regelt für die größte Tochterfirma regiocom Customer Care SE das Datenschutzhandbuch.

Die Datenschutzbeauftragten von regiocom legen den Fokus auf die Gewähr, an allen Standorten der konzernzugehörigen Unternehmen und für jedes Projekt die auftraggeberseitigen Vorgaben, insbesondere aber die nationalen und europarechtlichen Bestimmungen stets einzuhalten bzw. rechtzeitig und vollständig umzusetzen. Dazu gehört, dass sie über einen soliden Wissenstand verfügen und regelmäßige sowie anlassbezogene Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten wahrnehmen.

Wichtige Einzelbereiche datenschutzrelevanter Maßnahmen bei regiocom sind:

- Einsatz von Software mit datenschutzfreundlichen Voreinstellungen (Art. 25 Abs. 2 DSGVO)
- Einsatz softwaregestützter Tools zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen
- Betrieb eines Incident-Response-Systems zur Nachvollziehbarkeit von Sicherheitsverstößen
- revolvierende Schulung und Unterweisung von Mitarbeitern zu Datenschutzthemen
- Planung und Durchführung von Datenschutzfolgeabschätzungen (DSFA)
- Einhaltung des Trennunggebotes bezüglich Mandaten, physischer Speichermedien, Systemstaffelung u.a.
- technische Überwachung der Datenweitergabe
- Einhaltung der Auflagen zu Verschlüsselung, Pseudonymisierung, Anonymisierung und zur Löschung
- Hosten sämtlicher Daten auf Infrastrukturen, die einen Zugriff US-amerikanischer Behörden im Rahmen des Patriot Act ausschließen und DSGVO-Konformität sicherstellen – vornehmlich in den konzern eigenen Rechenzentren

9.4. Awareness der Mitarbeiter

Im Rahmen ihrer Tätigkeit verarbeitet eine Vielzahl von Mitarbeitern, insbesondere in den Servicecentern und im Personalbereich, personenbezogene Daten von Kunden der Auftraggeber und von Kollegen. Mit dem Eintritt in das Arbeitsverhältnis bei regiocom verpflichtet sich jeder Mitarbeiter durch eine gesonderte schriftliche Verpflichtungserklärung zur Wahrung aller geltenden Datenschutzbestimmungen und –weisungen.

Die Mitarbeiter werden in den Bereichen IT-Sicherheit und Datenschutz regelmäßig und intensiv geschult und auch getestet, um sie für die besonderen und zunehmenden Herausforderungen, wie z.B. die Versuche des Datenausspähens und der Cyberkriminalität, zu sensibilisieren und zu wappnen. Die sichere Verwahrung von Daten, Verschlüsselung beim Versenden und Verhinderung des Ausspähens prägen ständig die typischen Arbeitsabläufe der Mitarbeiter.

Regelmäßig und binnen kurzer zeitlicher Abstände werden Patches durchgeführt und erhalten die Mitarbeiter vom Bereich IT-Security die Anweisungen

- *zur Beachtung von Zugriffs- und Zutrittsrechten*
 - *zum sicheren Umgang mit Passwörtern*
 - *zur Aufmerksamkeit zwecks Erkennens von Phishing-Mails*
 - *zur korrekten An- und Abmeldungen von Systemen zu Arbeitsbeginn und während der Pausenzeiten*
 - *zur Sicherung und zum Schutz sensibler Daten*
- **Vorschriften zum sicheren Umgang mit Daten** ergeben sich neben dem Arbeitsvertrag aus der Compliance-Konzernrichtlinie sowie auch aus der IT-Sicherheit-Konzernrichtlinie, die für alle Mitarbeiter gelten.
 - **Anweisungen der IT-Sicherheit** über die zulässige bzw. gebotene Nutzung von IT, E-Mails, Social Media und Internet regeln im Detail die IT-Sicherheit-Konzernrichtlinie des Unternehmens und verschiedene, sich auf die unterschiedlichen Arbeitsbereiche beziehende Arbeitsanweisungen sowie auch Betriebsvereinbarungen.
 - Jeder Mitarbeiter, der ganz oder teilweise von zuhause aus seine Arbeitsaufgaben erledigt, wird mit einer work@home-Vereinbarung umfassend zur Einhaltung aller Belange von Datenschutz und IT-Sicherheit verpflichtet.

Es ist wichtig, dass jeder Mitarbeiter diese Bestimmungen kennt und regelmäßig vom Bereich IT-S erteilte Hinweise strikt beachtet, um den Schutz vor Hacker-Angriffen, Computerviren, Lizenzrechts- oder von Datenschutzrechtsverletzungen nicht zu beeinträchtigen.

10. Schutz von Eigentum

10.1. Eigentum der Mitarbeiter

Die Mitarbeiter geben Acht auf das von ihnen und ihren Kollegen an den Arbeitsplatz mitgebrachte Eigentum, um dessen Beschädigung oder Verlust zu vermeiden. regiocom wünscht, dass keine Wertgegenstände und im Übrigen nur solche Sachen mit zur Arbeit genommen werden, die hierfür unentbehrlich sind.

Um Diebstahl oder Beschädigung vorzubeugen, sollen private Gegenstände nicht unbeaufsichtigt im unverschlossenen Büro verbleiben. Sie sind entweder in Sichtweite zu behalten oder in dafür zu Verfügung stehenden Behältnissen wie z.B. Schränken, Spinden oder den Büros einzuschließen.

10.2. Eigentum des Unternehmens

Das Eigentum des Unternehmens bilden Sachen wie Arbeitsmittel und Mobiliar, des Weiteren Gebäude und sonstiges Vermögen, finanzielle Kapazitäten und geistiges Eigentum. Neben dem Einsatz kompetenter und verantwortungsbewusster Mitarbeiter stellen auch diese Werte die Leistungsfähigkeit des Unternehmens sicher.

Den sorgsamem Umgang mit Arbeitsmitteln regelt die Compliance-Konzernrichtlinie.

10.2.1. Vermögensschutz des Unternehmens

Das Vermögen des Unternehmens schützen wir durch betriebsinterne Regelungen, An- und Einweisungen über die ordnungsgemäße Verwendung von Mitteln. Die Unterschriftenkonzernrichtlinie regelt zum einen das Vier-Augen-Prinzip für alle Geschäftsvorgänge und zum anderen, wer bis zu welchem Volumen (Auftragssumme, Einkaufspreise usw.) Verbindlichkeiten für das Unternehmen auslösen kann.

Wesentliche weitere Regelungen sind z.B. die Bewirtungs- und Reisekostenrichtlinie und die Dienstwagen- und Pool-

fahrzeug-Richtlinien. Existenzbedrohende Risiken steuert das rcBCM – regiocom-Business Continuity Management. Das rcBCM-Krisen- und Notfallhandbuch ermächtigt Führungskräfte, die Mitarbeiter im Katastrophenfall zum richtigen Handeln anzuweisen und selbst schnell und effektiv die richtigen Entscheidungen zu treffen. Katastrophenfälle sind z.B. Naturkatastrophen wie Erdbeben oder Überschwemmungen, können aber auch durch Cyberangriffe, exorbitante Schadenersatz- oder Bußgeldforderungen usw. ausgelöst werden.

Jeder Mitarbeiter geht mit den ihm zur Verfügung gestellten Arbeitsmitteln und Einrichtungsgegenständen sorgsam und sparsam um, um Defekte, vorzeitigen Verschleiß, Beschädigungen, Missbrauch und Verlust zu vermeiden.

Jeder Mitarbeiter macht sich bewusst, dass die Arbeitsmittel und Einrichtungsgegenstände auch seinen Kollegen bei voll gebrauchstauglich und sauber zur Benutzung zur Verfügung stehen sollen.

Jede Beschädigung und jeder Verlust des Eigentums des Unternehmens bedeuten für regiocom einen wirtschaftlichen Schaden.

10.2.2. Geschützte Rechte und Betriebsgeheimnisse

regiocom besitzt geistiges Eigentum. Das sind immaterielle Güter wie Patente, Marken, Domain-Namen, Urheberrechte, Rechte an Mustern und Lizenzen, Know how und vertrauliche Informationen, auch Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse genannt. Diese Errungenschaften sind Wettbewerbsvorteile unseres Unternehmens. Sie steigern und stabilisieren seine Durchsetzungsfähigkeit am Markt erheblich.

Das Bekanntwerden oder der unberechtigte Gebrauch von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen hingegen kann auch bei regiocom zur Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit führen.

Die Mitarbeiter schützen nicht nur das geistige Eigentum unseres Unternehmens, sondern sie achten und respektieren auch das geistige Eigentum anderer.

Geistiges Eigentum könnte gefährdet sein, wenn regiocom mit einem anderen Unternehmen – sei es für einen Auftrag, eine Kampagne oder ein gemeinsames Projekt – in einen Informationsaustausch treten will. Es werden dafür oftmals auch vertrauliche Informationen ausgetauscht, also solche, die das geistige Eigentum des Unternehmens beschreiben, wie z.B. den finanziellen Status, die Geschäftsaussichten, -planungen und -strategien.

In unserem Unternehmen werden vertrauliche Informationen geschützt, indem sie als solche gekennzeichnet werden und der wechselseitige Umgang damit durch den vorherigen Abschluss einer Geheimhaltungsvereinbarung geregelt wird.

Vertrauliche Informationen dürfen nur durch Personen mit entsprechender Autorisierung öffentlich gemacht oder weitergegeben werden.

Jeder Mitarbeiter ist für den Schutz der vertraulichen Informationen verantwortlich, die er erhält oder auf die er Zugriff hat.

11. Umwelt- und Ressourcenschutz

In den vergangenen Jahren ist der Umweltschutz in der Wirtschaftswelt stark in den Fokus gerückt und zählt selbstredend zu den Hauptaufgaben einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung. Die für ein Unternehmen wie regiocom maßgeblichen Anforderungen leiten sich seit dem 01.01.2023 hauptsächlich aus dem LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) ab. Mit der geänderten CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) der

EU kommen ab dem 01.01.2025 weitere Verpflichtungen hinzu.

Auch wenn für ein Unternehmen der Dienstleistungsbranche wie regiocom mit hoher hauseigener Wertschöpfung Problematiken der Materialbeschaffung, Abfallentsorgung und Emissionen nicht vordergründig anstehen, gilt dennoch:

Nachhaltigkeit im Umgang mit Material, Abfall und Ressourcen liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen von uns, und zwar bei regiocom genauso wie im Privaten.

Unter der fachlichen Ägide des regiocom-Umwelt- und Energiemanagements (rcUEM) haben wir inzwischen eine konzernweit geltende regiocom-Umweltschutzrichtlinie eingeführt, die das umweltbewusste Verhalten aller Mitarbeiter steuern soll. Außerdem zählt das rcUEM als Risikobereich zum rcESG- und Risikomanagement.

Das rcUEM hat mit einem Maßnahmen-, Projekte- und Ziele-Papier für regiocom konkrete Parameter festgelegt, an denen es den Erfolg bzw. die Entwicklung seiner Bemühungen für Energieverbrauchsoptimierung, Ressourcensparsamkeit und Verhaltenssensibilisierung messen kann. Eines der Ziele ist die Umstellung auf „grüne Energie“.

Um einige wichtige Maßnahmen zu nennen:

- Das Unternehmen bietet den Mitarbeitern an den Standorten, wo es möglich ist, ein sog. Jobticket an, um einen Anreiz zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu schaffen und Umweltschädigungen durch Abgase zu vermeiden.
- Durch die bestehenden Energie- und Zertifizierungsaudits wird sichergestellt, dass mögliche Ressourcen und Einsparungsmaßnahmen identifiziert und ausgeschöpft werden.
- Die verschiedenen Einkaufsbereiche des Unternehmens und das Facility Management sind gehalten, bei der

- Dienstleistungs- und Materialbeschaffung Lieferanten aus der Region bevorzugt zu wählen, um Transportwege auf das Nötigste zu beschränken; dies unter der stetigen Weisung der Prüfung des Renommées der Lieferanten hinsichtlich ihres Verständnisses von Umweltschutz und das Vorhandensein entsprechender und erforderlicher Zertifizierungen.
- In allen Bereichen des Konzerns wird Mülltrennung praktiziert. Hierfür erhalten alle Mitarbeiter fortwährend sehr gut verständliche Anleitungen zur richtigen Nutzung der dafür bereitgestellten Vorrichtungen.

Wir begrüßen die Beteiligung und die Hinweise der Mitarbeiter für unser Engagement für den Umweltschutz, angefangen vom Insektenhotel auf dem Betriebsgelände bis hin zu Müllsammelaktionen in Gelände und Ortschaften.

12 Fazit

Unser Code of Conduct unterstreicht, dass wir konzernweit gemeinsam unserer gesellschaftlichen Verantwortung sehr gut gerecht werden. Wir befinden uns dabei **in einem fortwährenden Prozess**. Einerseits sehen wir uns vor immer neue oder verschärfte Herausforderungen gestellt, andererseits gestatten uns Erfahrung und wissenschaftlich-technischer Fortschritt **stete Optimierung** in allen Bereichen.

Unser Ziel besteht darin, unser Verantwortungsbewusstsein, unsere Flexibilität, unsere Entwicklungsbereitschaft und –fähigkeit auszubauen und zu verstärken.



**Das gehen wir an.
Seid dabei und - MACHT MIT !**

Anhang: Übersicht über mitgeltende Dokumente und Vorschriften

- Lieferantenverpflichtungserklärung
- Menschenrechtserklärung
- Datenschutzkonzept (regiocom SE)
- Datenschutzhandbuch (regiocom Customer Care SE)
- IT-Sicherheit-Konzernrichtlinie
- Compliance-Konzernrichtlinie
- regiocom-Konzernrichtlinie gegen Korruption
- Umweltschutz-Konzernrichtlinie