

Ein Leitfaden für unsere Arbeit

code of **conduct**

msg systems ag | Version 2.0 | Stand 2024



INHALT

Compliance Statement	3	4. Unsere Vermögenswerte	30
1. Unser Code of Conduct	4	Schutz des Betriebsvermögens und der natürlichen Ressourcen	31
2. Unsere Mitarbeitenden	7	Bewahrung der Umwelt	33
Arbeitsschutz	8	Schutz von Daten und Informationen	34
Förderung von Vielfalt und Inklusion	9	Schutz geistigen Eigentums	36
Respektvoller Umgang, Verhinderung von Belästigung und Diskriminierung	11	Künstliche Intelligenz	37
Achtung von Menschenrechten und Mitbestimmung im Unternehmen	13	5. Unsere Geschäftsbeziehungen	39
Verantwortungsvoller Umgang mit unserer Corporate Identity, Werbemaßnahmen und sozialen Medien	14	Generalverpflichtung	40
3. Unsere Integrität im geschäftlichen Miteinander	16	Umgang mit unseren Kunden	42
Beachtung von Gesetzen und Vorschriften	17	Umgang mit Lieferanten	43
Umgang mit Interessenkonflikten	18	Umgang mit Kooperationen und Partnerschaften	45
Transparente Finanzberichterstattung	20	6. Wie gehen wir mit Verstößen um?	47
Umgang mit Geschenken, Einladungen und Veranstaltungen zur Vermeidung von Korruption und Bestechung	21	7. Geltungsbereich	49
Umgang mit Amts- und Mandatsträgern	24	8. Unterstützung	50
Umgang mit Spenden und Sponsoring	25		
Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	26		
Fairer Umgang im Wettbewerb	27		
Insiderhandel	29		

Compliance Statement

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit unserem Claim „value – inspired by people“ bringen wir den Anspruch an uns selbst und unsere Verantwortung auf den Punkt. Die msg-Gruppe schafft in der digitalisierten Welt nachhaltigen Mehrwert, indem sie den Menschen in den Mittelpunkt stellt: Dies gilt für unsere Mitarbeitenden gleichermaßen wie für alle unsere Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartner.

Wir sehen uns aktuell und in Zukunft mit wesentlichen Umbrüchen und Herausforderungen in Politik, Gesellschaft und unserem unmittelbaren Geschäftsumfeld konfrontiert. Das verändert und prägt auch die Arbeit im täglichen Miteinander innerhalb der msg-Gruppe und wirkt sich spürbar auf unsere Geschäftsbeziehungen aus. Durch diesen Wandel wird deutlich, wie wichtig für uns als msg-Gruppe vertrauensvolles Handeln und Agieren im Unternehmen, im Geschäftsumfeld und innerhalb unserer Gesellschaft ist. Uns ist bewusst, dass Unternehmen nicht allein durch Produkte und Leistungen überzeugen, sondern durch die Menschen, die im Unternehmen tätig sind. Alle unsere Beschäftigten tragen somit zu unserem hohen Ansehen, zu herausragenden Leistungen und guten Geschäftsbeziehungen bei, können jedoch dem Unternehmen durch individuelles Fehlverhalten auch erheblichen Schaden zufügen. Der vorliegende Code of Conduct stellt als zentrale Richtschnur der msg-Gruppe in Übereinstimmung mit den msg-Werten die Selbstverpflichtung des Vorstands für rechtskonformes und ethisch einwandfreies Handeln dar.

Er gibt Orientierung in der täglichen Arbeit und unterstützt dabei, Entscheidungen im Rahmen unserer Gestaltungsfreiheit zu treffen. Durch die Zusammenführung msg-übergreifender und allgemeingültiger Grundregeln und Prinzipien dient der Code of Conduct zudem als zentrale und verbindliche Rahmenvorgabe für jeden Unternehmensangehörigen. Es ist unsere tiefe Überzeugung, dass ein festes Fundament die Grundlage für ein erfolgreiches Miteinander in unserer dezentralen Unternehmenskultur ist – es ist die elementare Grundlage. Wir alle sind aufgefordert, unsere hier formulierten Standards ernst zu nehmen, aufrechtzuerhalten, Geschäftsgrundsätze einzuhalten und Missstände oder Fehlverhalten offen anzusprechen.

Daher bitten wir Euch: Lest diesen Code of Conduct aufmerksam, beachtet die darin festgelegten Regelungen und nutzt ihn gemeinsam im täglichen Umgang miteinander.

Der Vorstand der msg systems ag



1. Unser Code of Conduct

Allgemeine Grundsätze und Geltungsbereich

Die msg-Unternehmenswerte beschreiben, wie wir miteinander umgehen und arbeiten. Wir alle verpflichten uns, die nachfolgenden Werte in unseren Arbeitsalltag zu integrieren und zu leben: Nachhaltigkeit, Zuverlässigkeit, Gestaltungsfreiheit, Engagement, Glaubwürdigkeit, Respekt und Kollegialität. Hieraus leiten wir den Anspruch ab, im geschäftlichen Umfeld stets integer und verantwortungsbewusst zu handeln. Das bedeutet, wir gehen fair und respektvoll mit unseren Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern um. Wir verfolgen eine auf Profitabilität und Wachstum ausgerichtete, gleichzeitig ebenso nachhaltige Geschäftsentwicklung, die dem Schutz unserer Umwelt nicht entgegensteht. Dieses Werteverständnis stellt unseren Anspruch an uns selbst und gegenüber Dritten dar.

Wir stellen Integrität und Vertrauen im Umgang miteinander in den Vordergrund und gehen im Innen- wie Außenverhältnis keine Kompromisse ein, wenn es um die Einhaltung unserer Werte, ein rechtlich einwandfreies Verhalten sowie korrekte Geschäftspraktiken geht. Hierbei erwarten wir von allen Unternehmensangehörigen, dass sie mit gutem Beispiel vorangehen. Speziell unseren Verantwortungsträgern und Führungskräften, die für die Einhaltung und Kommunikation dieses Code of Conduct in

ihren Teams verantwortlich sind, kommt dabei eine besondere Verpflichtung zu. Denn ganz im Sinne des msg-Wertekanonis wollen wir uns nicht nur rechtskonform verhalten, sondern auch stets das Richtige tun. Diese Haltung leben wir täglich und auf allen Führungsebenen vor.

Hinsichtlich der Sicherstellung unseres rechtskonformen Verhaltens wurde ein gruppenweites Compliance-Management-System implementiert, das uns dabei unterstützen soll, fortlaufend die für unsere Unternehmensgruppe relevanten Rechtsvorschriften zu identifizieren und einzuhalten.

Probleme und Fehler passieren dennoch – überall. Wir können Probleme nur lösen und aus möglichem Fehlverhalten angemessene Maßnahmen und Lehren für die Zukunft ableiten, wenn wir davon wissen. Deshalb möchten wir Mitarbeitende, denen versehentlich ein Fehler passiert ist, ermutigen, damit aktiv auf den jeweiligen Personalvorgesetzten zuzugehen.

Sollten Hinweise auf mögliche vorsätzliche Verstöße gegen diesen Code of Conduct oder gegen sonstige Vorgaben abgegeben werden, unterliegen diese, soweit rechtlich möglich, einer strengen Vertraulichkeit und werden nicht zum Nachteil der Hinweisgebenden ausgelegt.

Dieser Code of Conduct richtet sich an alle Vorstände, Geschäftsleitungen, Führungskräfte, Handlungsbevollmächtigte, Festangestellte, Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, duale und Werkstudierende und freie Mitarbeitende der msg-Gruppe sowie sonstige Beschäftigte – alle zusammen im Folgenden „Mitarbeitende“ genannt – und gilt verbindlich für alle Unternehmensangehörigen der beigetretenen msg-Gruppenunternehmen. Er kann durch sonstige interne Richtlinien ergänzt oder eigene Verhaltenskodizes von msg-Gruppenunternehmen konkretisiert und ergänzt werden. Wenn lokales Recht oder eine Geschäftseinheit innerhalb der msg-Unternehmensgruppe strengere Anforderungen als die hier veröffentlichten stellt, sind diese strengeren Vorschriften ebenfalls einzuhalten.

Ausschließlich aus Gründen der angestrebten Verständlichkeit und leichteren Lesbarkeit wird im nachfolgenden Text bei einzelnen referenzierten Rolleninhaberinnen und Rolleninhabern wie z.B. Personalvorgesetzten, Kollegen, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern usw. manchmal nur die männliche Form verwendet, obwohl damit ausdrücklich alle Geschlechter gemeint sind.



Orientierungsfragen

Meist ist korrektes und integrires Handeln und Entscheiden in diesem Sinne eindeutig. Solltest Du in Deinem Tun aber einmal unsicher sein, weil Du etwas siehst, hörst oder liest, das sich nicht gut anfühlt, stelle Dir im Zweifel folgende Fragen:



Ist das, was ich tue, legal?



Steht es im Einklang mit den msg-Werten und diesem Code of Conduct?



Bin ich befugt, so zu handeln?



Würde ich meine Entscheidung auch akzeptieren, wenn sie mich selbst betrifft?



Steht die Entscheidung im Einklang mit den internen Vorgaben und Richtlinien?



Würdest Du auch so entscheiden, wenn Dein Handeln in den Nachrichten kommuniziert würde?

Wenn Du eine dieser Fragen mit einem klaren Nein beantwortest: Tu es nicht! Wenn Du Dir bei einer oder mehreren Fragen unsicher bist oder es nicht weißt: Lies diesen Code of Conduct weiter, prüfe die internen Richtlinien oder wende Dich an Deinen Personalvorgesetzten oder die in Deiner Einheit für Compliance zuständige Person.

Darüber hinaus stehen Dir bei weiteren Fragen zu einer Reihe von Fach- und Spezialthemen die über das msg-Intranet [GURU](#) abrufbaren Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen zur Verfügung.

Die folgenden Verhaltensregeln sind elementarer Bestandteil unserer Geschäftsstrategie, der Basis unseres täglichen Handelns. Wenn wir diese Regeln verinnerlichen, gelingt es uns, auch in schwierigen Situationen fair, sachlich und lösungsorientiert zu handeln.



Unsere **Mitarbeitenden**



2. Unsere Mitarbeitenden

Arbeitsschutz

Die msg-Gruppe stellt den „Menschen in den Mittelpunkt“. Alle Mitarbeitenden ermöglichen mit ihrem Engagement das Wachstum, die Entwicklung und den Erfolg unserer Unternehmensgruppe. Aus diesem Grund treffen wir zahlreiche Maßnahmen, um unsere Belegschaft zu schützen und die individuelle Gesundheit zu fördern.

Wir erfüllen die gesetzlichen Verpflichtungen und setzen auf eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsverhältnisse. Durch regelmäßige Sicherheitsbegehungen und Gefährdungsbeurteilungen identifizieren wir potenzielle Gefahren und kontrollieren durchgeführte Maßnahmen auf deren Wirksamkeit.

Alle Mitarbeitenden verpflichten sich zu einem sicherheitsgerechten Verhalten sowie zur Meldung von Gefahren und Mängeln am Arbeitsplatz an die zuständigen Führungskräfte bzw. die betroffenen Ansprechpartner, wie die Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Betriebsarzt oder den Sicherheitsbeauftragten. Mit regelmäßigen Unterweisungen zu den wichtigsten Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes fördern wir das Bewusstsein dafür sowie die erforderliche Vorsorge am Arbeitsplatz in der msg-Gruppe.



Mögliche Situation:

Du hast im Zusammenhang mit dem Erwerb Deines Führerscheins vor 20 Jahren den letzten Erste-Hilfe-Kurs besucht. Für den Fall, dass es in der Nähe Deiner Arbeitsumgebung einen Unfall gibt, bist Du verpflichtet, Erste Hilfe zu leisten. Du stellst Dir die Frage, welche Maßnahmen Du in diesem Fall ergreifen solltest.



Vorgehensempfehlung:

Du kannst Dich aktiv als betrieblicher Ersthelfer melden und erhältst in dem Zusammenhang die dafür erforderlichen Weiterbildungen. Außerdem bietet die msg-Gruppe verschiedene Angebote und Schulungen zur Prävention von Arbeitsunfällen und berufs- und arbeitsbedingten Erkrankungen an. Bei Fragen hierzu steht Dir das Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) zur Verfügung.



Förderung von Vielfalt und Inklusion

Als zukunftsorientierte Unternehmensgruppe nehmen wir unsere soziale und gesellschaftliche Verantwortung wahr. Wir unterstützen die Idee einer Gesellschaft der Vielfalt und setzen uns aktiv dafür ein, dass alle Menschen – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, geistiger und körperlicher Fähigkeit, Herkunft, Nationalität, Religion oder Weltanschauung – die gleichen Chancen haben. Unsere Mitarbeitenden werden allein auf Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer individuellen Fähigkeiten eingestellt, ihrem Potenzial entsprechend gefördert und nach ihrer Leistung beurteilt. Unterschiedliches Denken und unterschiedliche Fähigkeiten lassen uns ein Höchstmaß an Produktivität, Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit, Kreativität und Effizienz erreichen. Dieses Bekenntnis zu Diversität, das wir als msg systems ag auch durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt nach außen sichtbar werden lassen, leben wir in unserem täglichen Miteinander.

Diversität steht bei uns für den bewussten und respektvollen Umgang mit der Vielfalt der Persönlichkeiten in unseren Unternehmen, die sich z.B. nach Alter, Herkunft, Geschlecht, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion, sexueller Orientierung oder

sozialer Herkunft unterscheiden. Dazu definiert der Code of Conduct die allgemeinverbindlichen und unverzichtbaren Rahmenbedingungen für die berufliche Zusammenarbeit und Entwicklung der Mitarbeitenden der msg-Gruppe.



Mögliche Situation:

Du stellst Dir die Frage, ob Du den Grundsatz der Mitarbeitervielfalt unterstützt und diesem positiv gegenüberstehst. Du arbeitest in einem relativ neu zusammengestellten heterogenen Projektteam, so dass sich die Teammitglieder z.B. in Bezug auf Herkunft, Alter, Persönlichkeit, Ausbildung oder kulturellen Hintergrund unterscheiden. Die Arbeit innerhalb des Teams fällt allen Mitarbeitenden jedoch nicht leicht, denn aufgrund der vielen Unterschiede müssen zunächst kulturelle und sprachliche Hürden überwunden werden, was aus Deiner Sicht die Produktivität beeinflusst.



Vorgehensempfehlung:

Hierbei sollte immer bedacht werden, dass es beim Arbeiten in einem heterogenen Team üblicherweise zu Beginn zu Schwierigkeiten, wie z.B. Abstimmungsproblemen, kommen kann. Entsprechende Teams benötigen in der Regel mehr Zeit, um zu einer gemeinsamen Arbeitsweise zu finden, erzielen erfahrungsgemäß jedoch insgesamt die besseren Ergebnisse. Deshalb solltest Du zunächst geduldig mit Verzögerungen oder Missverständnissen umgehen, bis sich die unterschiedlichen Charaktere zu einem Team entwickelt haben. Bei Unsicherheiten in Bezug auf das richtige Verhalten gegenüber einzelnen Personen wende Dich an Deinen Personalvorgesetzten oder die Stabsstelle Diversity.

Respektvoller Umgang, Verhinderung von Belästigung und Diskriminierung

Unser Verhalten spiegelt unsere Werte wider: Wir wollen ein Arbeitsumfeld des Respekts und fairen Umgangs. Wir zeigen Achtung und Wertschätzung, wenn wir mit Kunden und Partnern, Kolleginnen und Kollegen oder anderen Menschen in Kontakt treten. Wir nehmen andere Sichtweisen ernst und unterhalten uns auf Augenhöhe. Wir zeigen Verantwortung für uns selbst und für andere. Wir suchen immer die sachliche Auseinandersetzung und lassen persönliche Vorlieben nicht unser Handeln bestimmen. Wir setzen uns dafür ein, intern und extern ein Arbeitsklima des Vertrauens zu schaffen. Dazu gehören Fairness und Offenheit, Transparenz, Pünktlichkeit und Aufmerksamkeit. Wir beteiligen uns an Entscheidungsfindungen und respektieren getroffene Entscheidungen.

Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller arbeitsrechtlichen Anti-Diskriminierungsgesetze, z.B. des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Der offene und vertrauensvolle Kontakt aller Mitarbeitenden der msg-Gruppe zu Kolleginnen und Kollegen sowie Geschäftspartnerinnen und -partnern ermöglicht es, diesbezügliche Fehlentwicklungen frühzeitig zu erkennen und jeglicher Art von Diskriminierung oder Belästigung entgegenzutreten.

Solche Verstöße können beispielsweise sein: unzulässige Benachteiligungen, Mobbing, Repressalien (z.B. die Nichtberücksichtigung bei Beförderungen) oder sexuelle Belästigung. Letztere umfasst jegliche unerwünschte Handlung mit sexuellem Bezug, sei es verbal oder körperlich, die üblicherweise als beleidigend oder belästigend empfunden werden kann, wie unerwünschte Annäherungsversuche, Verlangen sexueller Gefälligkeiten, sexuell orientierte Witze, Bilder, Texte oder E-Mail-Nachrichten, eindeutige oder herabwürdigende Kommentare über das Aussehen sowie die Zurschaustellung von sexuell suggestiven Bildern.



Mögliche Situation:

Während einer Weihnachtsfeier beobachtest Du, wie ein Mitarbeitender der msg-Gruppe am Buffet einen Witz über die vermeintlich ungewöhnliche Zusammenstellung des Essens eines anderen Mitarbeitenden macht, der vor Kurzem aus dem Ausland zur Unternehmensgruppe gekommen ist. Aufgrund der Lautstärke bist Du sicher, dass der neue Kollege diesen Witz ebenfalls gehört haben muss – insbesondere, weil dieser danach betreten auf seinen Teller starrt und sehr verunsichert wirkt. Was wäre eine gute Reaktion auf das Verhalten des Mitarbeitenden gewesen?



Vorgehensempfehlung:

Hierbei sollte immer bedacht werden, dass auch bei nicht negativen Absichten des Mitarbeitenden (weil dieser vielleicht einfach nur witzig sein wollte) ein derartiges Verhalten nicht akzeptabel ist, wenn eine andere Person es beleidigend, feindselig oder anstößig finden könnte. Ein gutes Verhalten wäre gewesen, dieser Person zu sagen, dass Du diesen Witz als beleidigend empfunden hast. Natürlich kannst Du Dich in einer solchen Situation auch an Deinen Personalvorgesetzten, den Leiter Diversity oder die zuständige Compliance-Funktion wenden und außerdem den neuen und somit ggf. noch nicht mit allen Möglichkeiten vertrauten Mitarbeiter über diese informieren. Eine Übersicht findest Du in [GURU](#).



Achtung von Menschenrechten und Mitbestimmung im Unternehmen

Wir lehnen die Anwendung, Unterstützung und Billigung von Gewalt, Gewaltandrohung, Nötigung, Zwangs-/Pflichtarbeit, Menschenhandel und Sklaverei entsprechend den Übereinkommen Nr. 29 und Nr. 105 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ab und tolerieren ausdrücklich keine Kinderarbeit gemäß ILO-Übereinkommen Nr. 138, 155, 182 und Nr. 187. Die msg-Gruppe respektiert international anerkannte Menschenrechte und unterstützt deren Einhaltung. Das gilt nicht nur innerhalb unseres Unternehmens, sondern wir erwarten dies auch von unseren Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern. Diese sollen sich aktiv dafür einsetzen, die Menschenrechte und Arbeitsbedingungen an ihren Tätigkeitsorten zu verbessern und weiterzuentwickeln, nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte zu vermeiden und bei Bedarf Abhilfe zu schaffen. Darüber hinaus achten wir Vorgaben im Hinblick auf gerechte Bezahlung (Mindestlohn) und Zusatzleistungen, angemessene Arbeitszeiten, bezahlten Urlaub, gesetzliche Mindestalter und Schutzvorschriften für die Beschäftigung Minderjähriger. Das gemeinsame Bestreben von Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretung ist es, offen und vertrauensvoll zusammenzuarbeiten, einen konstruktiven und kooperativen Dialog zu führen und einen fairen Ausgleich der Interessen zu erzielen.



Mögliche Situation:

Ein für die Beschaffung verantwortlicher Mitarbeitender Deiner Abteilung vertraut Dir an, dass es bei einem durch msg beauftragten Zulieferbetrieb von Druckerzeugnissen regelmäßig zu schweren Arbeitsunfällen kommt. Hierzu wurde auch schon in der lokalen Presse berichtet. Du bist unsicher, wie Du Dich nun zu verhalten hast.



Vorgehensempfehlung:

Hierbei sollte immer bedacht werden, dass ein derartiges Verhalten gegen das Recht auf eine sichere und gesunde Arbeitsumwelt im Unternehmen verstößt. Wir unterstützen eine solche Situation nicht und sind verpflichtet, die Einhaltung der gebotenen Sorgfalt im eigenen Geschäftsbereich sowie unserer Lieferkette sicherzustellen. Du solltest Dich in diesem Fall zur Prüfung der erforderlichen Maßnahmen gegenüber dem Lieferanten direkt an den Bereich Procurement/Corporate Social Responsibility (CSR) oder den Menschenrechtsbeauftragten wenden.

Verantwortungsvoller Umgang mit unserer Corporate Identity, Werbemaßnahmen und sozialen Medien

Wir sind stolz auf unsere Arbeit und darauf, was wir für unsere Kunden leisten. Wir alle repräsentieren die msg-Gruppe. Das können und wollen wir auch nach außen kommunizieren, beachten dabei aber elementare Regeln zur Wahrung unserer Corporate Identity, wettbewerbskonformer Werbemaßnahmen sowie zum Umgang mit Externen und der Nutzung von Social Media. Gegenüber Dritten stellen wir auf Anfrage keine Informationen zu unseren Kunden, Lieferanten oder sonstigen Geschäftspartnern zur Verfügung. Gleiches erwarten wir von diesen gegenüber der msg-Gruppe. Wenn Du Social Media nutzt, triff keine Aussagen und poste unabgestimmt keine Informationen zu Dritten, die gewerbliche Schutzrechte oder vertrauliche Informationen verletzen könnten. Außerdem dürfen Deine Aussagen keine wettbewerbswidrigen Werbemaßnahmen darstellen. So sind beispielsweise die sogenannte Alleinstellungswerbung (z.B. „Wir sind der einzige Anbieter für ...“) oder vergleichende Aussagen zu unseren Mitbewerbern nur in bestimmten Ausnahmefällen rechtlich zulässig. Erwecke zudem nie den Eindruck, dass Du Dich im Namen oder als Angestellter eines Kunden der msg äußerst und mache Deine persönlichen Ansichten und Meinungen auch als solche kenntlich.

Bei der Verwendung unserer eigenen Logos, zum Beispiel auf Deinen Präsentationsunterlagen für Kundenpräsentationen, achtest Du darauf, ausschließlich die dafür vorhandenen Vorlagen zur Wahrung unserer Corporate Identity zu nutzen. Bei Anfragen von Journalisten, Beratern oder anderen Personen verweist Du an die zentrale Kommunikationsabteilung von msg.





Mögliche Situation:

Du möchtest gerne ein Selfie von Dir und einem Projektkoordinator an Deinem Arbeitsplatz mit Deinem Bildschirm im Hintergrund machen, auf dem eine der neuesten Cloud-Anwendungen der msg-Gruppe zu erkennen ist, um Deine Freude über das neue Produkt mit Freunden in den sozialen Medien zu teilen. Du bist jedoch nicht sicher, ob ein solcher Post überhaupt zulässig ist.



Vorgehensempfehlung:

Hierbei sollte immer bedacht werden, dass entsprechende interne Aufnahmen nur von autorisierten Personen angefertigt und gepostet werden dürfen. Auch die Veröffentlichung solcher Aufnahmen über private Social-Media-Accounts ist nicht erlaubt. Hierdurch werden das geistige Eigentum und der Markenwert der msg-Gruppe geschützt. Bei Unsicherheiten bieten die msg Social Media Guidelines weitere wertvolle Hilfestellung. Zudem kannst Du Dich an Deinen Personalvorgesetzten oder die Ansprechpartner im Marketing wenden.



Behalte Bedenken nicht für Dich!

Wenn Du mit einem Problem in Bezug auf die vorstehend aufgeführten Themen aus den Bereichen Arbeitsschutz, Diversity, interpersonelle Konflikte, Corporate Social Responsibility (CSR), Corporate Identity, Werbemaßnahmen und soziale Medien konfrontiert bist, stehen Dir die in GURU aufgeführten Ansprechpartner von Personal, BGM, CSR, Procurement und Kommunikation oder Diversity zur Verfügung.



Unsere **Integrität im
geschäftlichen Miteinander**



3. Unsere Integrität im geschäftlichen Miteinander

Beachtung von Gesetzen und Vorschriften

Eigenverantwortliches Handeln hat bei msg einen hohen Stellenwert. Dies umfasst auch die Kenntnis und Beachtung der für den jeweiligen Verantwortungsbereich einschlägigen Gesetze, Standards und sonstigen Vorschriften. Verstöße gegen interne und externe Vorgaben erhöhen unser Risiko, Vermögens- oder Reputationsschäden zu erleiden und können deshalb Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen. Wir tolerieren keinerlei betrügerisches Verhalten, z.B. das Einreichen gefälschter Spesen- und Reisekostenabrechnungen, den Diebstahl von Betriebsmitteln oder einen unrechtmäßigen Umgang mit Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen der msg-Gruppe oder Dritter. msg macht grundsätzlich keine Geschäfte mit Personen und Unternehmen, die auf einschlägigen Sanktionslisten geführt werden und hält sich zudem an die in ihrem Geschäftsbereich geltenden nationalen und internationalen Handelsvorschriften.



Mögliche Situation:

Du wirst von einem Mitarbeitenden eines in Russland ansässigen Unternehmens kontaktiert. Dieser bittet um Unterstützung bei einem Projekt zum Themengebiet Analytics & Artificial Intelligence. Du hast den Eindruck, dass es sich um ein größeres und somit sehr lukratives Angebot handeln

könnte, und stellst Dir die Frage, ob der Interessent aufgrund der aktuellen Berichterstattung zu diversen Sanktionen gegen Unternehmen mit Sitz in Russland als Neukunde überhaupt infrage kommt.



Vorgehensempfehlung:

Wie beschrieben, ist es erforderlich, dass alle Mitarbeitenden der msg-Gruppe Kenntnisse zu den in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich einschlägigen Gesetzen, Standards und sonstigen Vorschriften haben. Hierfür ist es nicht erforderlich, dass Du dafür alle Einträge in den jeweils aktuell existierenden weltweit gültigen Sanktionslisten auswendig gelernt haben musst und sofort erkennst, dass sich dieses Unternehmen auf einer der Listen befindet. Dennoch muss man als Mitarbeitender mit Kundenkontakt erkennen können, dass aufgrund des Firmensitzes ein kritischer Sachverhalt vorliegt, zu dem weitere Informationen, wie z.B. der Umfang der Dienstleistung oder die Anteilseigner des Unternehmens eingeholt werden müssen. Erst dann kann eingeordnet werden, ob die Annahme eines solchen Auftrages zu Verstößen gegen geltende Sanktionen führen könnte. Bitte wende Dich bei Fragen hierzu an die zuständige Compliance-Funktion.

Umgang mit Interessenkonflikten

Interessenkonflikte treten dann auf, wenn es zu einem Widerspruch oder einer Kollision von msg-Interessen und privaten Interessen von Mitarbeitenden kommt. Dies kann in einzelnen Fällen beispielsweise passieren, wenn Mitarbeitende

- als Wettbewerber der msg-Gruppe agieren (z.B. im Rahmen einer Nebentätigkeit oder eines Beratermandats),
- Rechtsgeschäfte mit Verbundunternehmen oder weiteren Einheiten der msg-Gruppe abschließen,
- finanzielle Beteiligungen (direkt/indirekt) bei Wettbewerbern, Lieferanten, Kunden oder sonstigen Geschäftspartnern haben oder
- nahestehende Personen als direkte Kollegen beziehungsweise auch als fachliche oder disziplinarische Vorgesetzte haben.

Solchen unternehmerischen oder persönlichen potenziellen Interessenkonflikten begegnen wir stets mit Transparenz. Sobald auch nur der Anschein besteht, dass Du private oder finanzielle Interessen hast, die im Konflikt mit Entscheidungen oder Geschäftsbeziehungen zur msg-Gruppe stehen könnten, ist dies unverzüglich und vor Vertrags- bzw. Geschäftsabschluss

gegenüber Deinem Personalvorgesetzten in Textform anzuzeigen und von diesem zu genehmigen.

Für einen angemessenen Umgang mit Interessenkonflikten

- legen wir bei Entscheidungen objektive Kriterien (Preis, Qualität, Zuverlässigkeit, Eignung) statt persönlicher Interessen und Beziehungen zugrunde,
- schaffen wir bereits bei der Vermutung von Interessenkonflikten Transparenz und klären scheinbare Interessenkonflikte auf,
- überlassen wir bei eigenen Interessenkonflikten Kolleginnen und Kollegen die Entscheidungen,
- melden wir Nebentätigkeiten sowie Mandate in anderen Wirtschaftsunternehmen (z.B. als Vorstand oder Aufsichtsrat) der Compliance-Funktion, der Personalabteilung oder dem eigenen Personalvorgesetzten,
- übernehmen wir keine verantwortlichen Positionen bei Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern, insbesondere Wettbewerbern der msg-Gruppe ohne vorherige ausdrückliche Zustimmung der zuständigen msg-Geschäftsleitung.



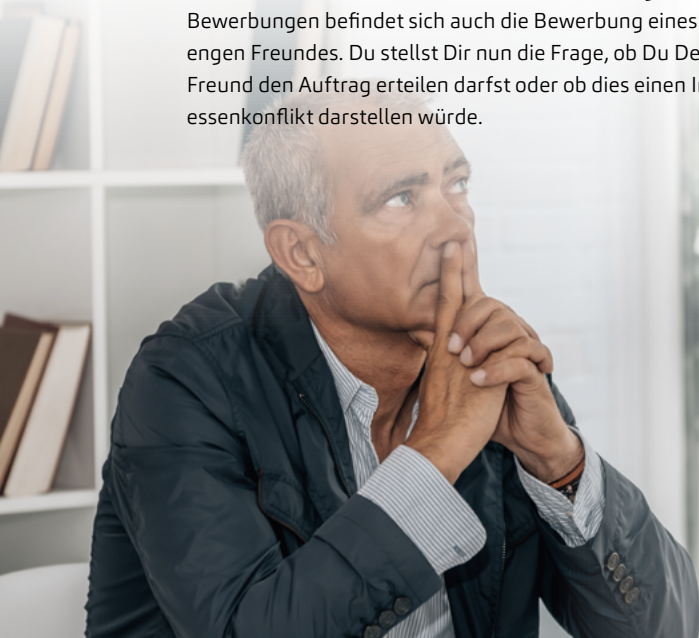
Mögliche Situation:

Deine Abteilung benötigt für die Bearbeitung eines größeren Auftrages eine externe Projektunterstützung. Nach der Veröffentlichung einer Projektausschreibung hierzu geht eine Vielzahl von Bewerbungen ein. Dein Vorgesetzter bittet Dich, die Auswahl zu treffen. Unter den eingehenden Bewerbungen befindet sich auch die Bewerbung eines engen Freundes. Du stellst Dir nun die Frage, ob Du Deinem Freund den Auftrag erteilen darfst oder ob dies einen Interessenkonflikt darstellen würde.



Vorgehensempfehlung:

Hierbei sollte beachtet werden, dass die Entscheidung, ob Verträge mit Lieferanten, Kunden oder Dritten abgeschlossen, verlängert oder gekündigt werden, ausschließlich auf der Grundlage objektiver und nachprüfbarer Kriterien getroffen werden darf. Zu diesen objektiven Kriterien zählen unter anderem der Preis, die Qualität der Dienstleistung oder des Produktes und die Zuverlässigkeit des Vertragspartners. Eine Entscheidung sollte unter keinen Umständen von persönlichen Beziehungen, einem persönlichen Vorteil oder ähnlichen Punkten abhängig gemacht werden. Du solltest Deinem Personalvorgesetzten gegenüber unverzüglich den Interessenkonflikt offenlegen und dies z.B. per E-Mail dokumentieren. Dieser sollte je nach Sachverhalt entscheiden, ob z.B. ein weiterer Kollege zur Entscheidung hinzugezogen werden soll oder ob er Deinen Vorschlag zu einer Auftragsvergabe genehmigt. Bei Fragen wende Dich bitte an die zuständige Compliance-Funktion.



Transparente Finanzberichterstattung

Die Finanzberichterstattung sowie die Buchführung erfolgen nach den für uns einschlägigen lokalen und internationalen Rechnungslegungsvorschriften. Wir legen Wert auf vollständige, redliche, genaue, zeitnahe und verständliche Periodenabschlüsse und auf eine entsprechende regelmäßige Finanzberichterstattung und -kommunikation, um unseren Stakeholdern, insbesondere den Eigentümern, Wirtschaftsprüfern und Steuerbehörden, ein realitätsgetreues Bild der wirtschaftlichen Verhältnisse unseres Unternehmens aufzeigen zu können.

Wir erfüllen nicht nur geltende Auflagen und Gesetze, sondern setzen eigene interne Standards für ein integriertes Berichtswesen. Um eine korrekte Rechnungslegung sicherzustellen, dokumentieren wir erbrachte und erhaltene Lieferungen und Leistungen ordnungsgemäß. Jeder Mitarbeitende ist dafür verantwortlich, seine hierzu notwendigen Angaben zeitnah, vollständig und korrekt zu dokumentieren.

Wir dulden keinerlei Beteiligung an oder Unterstützung von Steuerhinterziehung. Dabei halten wir in Ländern, in denen wir tätig sind, alle einschlägigen Normen und Gesetze ein.



Mögliche Situation:

Dir fällt auf, dass der Budgetrahmen für Deine Abteilung wegen der Durchführung eines Teamevents mit dem Besuch eines Konzertes in Hamburg sowie eines exklusiven mediterranen Restaurants mit besonderer Weinbegleitung überschritten wurde. Um Ärger zu vermeiden, hat Dich Dein Teamleiter angewiesen, einzelne Kostenblöcke zu den vor kurzem bestellten Büromaterialien auf die Kostenstelle anderer Abteilungen zu buchen, die ihr Budget noch nicht voll in Anspruch genommen haben. Nachdem Du selbst an der Veranstaltung teilgenommen hast, fühlst Du Dich verpflichtet, dem Anliegen nachzukommen. Schließlich hast Du selbst von dem schönen Event profitiert. Dennoch stellst Du Dir die Frage, ob Du dieser Anordnung folgen darfst.



Vorgehensempfehlung:

Hierbei muss berücksichtigt werden, dass nicht ordnungsgemäße Buchungen von Kosten und Ausgaben eine Manipulation finanzieller Aufzeichnungen darstellen. Ein solches Vorgehen ist verboten. Damit würdest Du Dich selbst und weitere beteiligte Mitarbeitende der msg-Gruppe zivil- und strafrechtlichen Haftungsrisiken aussetzen. Wegen der Beteiligung Deines Personalvorgesetzten solltest Du Dich in einem solchen Fall unverzüglich direkt an die zuständige Compliance-Funktion wenden.

Umgang mit Geschenken, Einladungen und Veranstaltungen zur Vermeidung von Korruption und Bestechung

Mit der Annahme oder Gewährung von Geschenken und Einladungen im Unternehmensalltag wird heutzutage sehr viel restriktiver umgegangen als noch vor einigen Jahren. Gleichzeitig ist es in vielen Kulturen aber weiterhin elementarer Bestandteil zur Entwicklung und Vertiefung von Geschäftsbeziehungen. Uns ist bewusst, dass manche Einladungen, Zuwendungen oder Geschenke dazu geeignet sind, die Entscheidungsfindung des Empfängers unangemessen zu beeinflussen oder zumindest den Anschein dafür erwecken können.

Gemäß der für uns einschlägigen Antikorruptionsgesetze ist es verboten, Zuwendungen, Essenseinladungen oder Unterhaltungsveranstaltungen anzunehmen oder zu verschenken, wenn dies mit einer Bestechungsabsicht verbunden ist. Diese liegt vor, wenn das Verschenken mit der Absicht erfolgt, den Empfänger dahingehend zu beeinflussen, dass er seine Position zum Vorteil der msg rechtswidrig missbraucht. Wir beeinflussen auch nie einen Dritten dahingehend, dies in unserem Namen zu tun. Daher ist durch jeden von uns im Vorfeld der Überlassung oder Annahme jeglicher Zuwendung stets deren Angemessenheit zu prüfen. Korruption und Bestechung (sowohl aktiv als auch passiv)

stehen im Widerspruch zu unseren Werten und sind unter keinen Umständen zulässig. Ob öffentlicher oder privatwirtschaftlicher Bereich, In- oder Ausland, vertraute oder neue Ansprechpartner: In keinem Fall sind unerlaubte Annehmlichkeiten anzudeuten, zu versprechen oder zu gewähren, um eine Entscheidung zum Vorteil des eigenen Unternehmens zu beeinflussen. Diese Verpflichtung erstreckt sich auf alle geschäftlichen Aktivitäten einschließlich unserer Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten, sonstiger Geschäftspartner oder weiterer Beteiligter, die für uns agieren.

Die msg-Gruppe verpflichtet sich zur Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften zur Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung. Darüber hinaus sind die msg systems ag sowie weitere Gruppenunternehmen auch Unterzeichner des UN Global Compact der Vereinten Nationen und treten aktiv jeder Form von Korruption konsequent entgegen. Wir tolerieren keinerlei Form der rechtswidrigen Vorteilsannahme, Vorteilsgewährung, Bestechung oder Bestechlichkeit. Zuwiderhandlungen durch Beschäftigte führen zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und zur strafrechtlichen Verfolgung. Jedes Angebot, das wir abgeben, muss mit einschlägigen Gesetzen übereinstimmen und jeglichen unredlichen Anschein entbehren. Zahlungen fragwürdiger Art durch Drittparteien in unserem Namen – auch solche, die nur den Anschein erwecken könnten, gegen oben genannte Regelungen zu verstoßen – sind verboten.

Wer unsere im Folgenden aufgeführten internen Regelungen zum Umgang mit Geschenken, Einladungen und Veranstaltungen oder die „Anti-Korruptionsrichtlinie der msg-Unternehmensgruppe“ missachtet, läuft Gefahr sich strafbar zu machen und kann dafür arbeitsrechtlich belangt werden.

Für die Bestimmung der Angemessenheit von gewährten oder erhaltenen Zuwendungen nutzen wir folgende Kriterien:

- Der Wert ist gegenüber den lokalen Gepflogenheiten weder überhöht noch unverhältnismäßig.
- Die Zuwendung ist gesetzlich erlaubt, integer und erfolgt in transparenter Form.
- Die Erwartung einer Gegenleistung ist erkennbar nicht vorhanden.
- Geschäftliche Entscheidungen werden offensichtlich dadurch nicht beeinflusst.
- Es laufen zwischen den Beteiligten keine aktuellen Bieterverfahren oder unmittelbaren Vertragsanbahnungen mit dem Unternehmen des Empfängers.

Geschenke zwischen Mitarbeitenden der msg-Gruppe sind naturgemäß eine Privatangelegenheit und werden grundsätzlich nicht auf msg-Kosten erstattet.



Mögliche Situation:

Du wirst beauftragt, einen neuen großen Kunden für die msg-Gruppe zu gewinnen. Damit Du dem potenziellen Kunden im Vergleich zu anderen Marktteilnehmern besser in Erinnerung bleibst, möchtest Du diesen gerne in das exklusive Sterne-Restaurant in seiner Stadt einladen. Du bist davon überzeugt, dass Du mit dem Kunden in einer solchen Location einfacher einen Vertragsabschluss herbeiführen kannst. Dennoch stellst Du Dir die Frage, ob eine solche Einladung angemessen und zulässig ist.



Vorgehensempfehlung:

Hierbei sollte immer bedacht werden, dass alle geschäftsbezogenen Einladungen unter Berücksichtigung der entsprechenden internen Richtlinien der msg-Gruppe geprüft werden müssen. Im vorliegenden Fall kann Deine Einladung Auswirkungen auf die Entscheidung des Geschäftspartners haben. Du würdest somit eventuell strafrechtliche oder disziplinarische Konsequenzen riskieren, denn ein derartiges Verhalten stellt möglicherweise einen Fall der Korruption dar. Bitte wende Dich bei Fragen zum Umgang mit entsprechenden Situationen immer an Deinen Personalvorgesetzten oder die zuständige Compliance-Funktion, die dich bei der Beurteilung der Angemessenheit z.B. durch die Nennung von Wertgrenzen unterstützen.



Umgang mit Amts- und Mandatsträgern

Im Umgang mit Amts- oder Mandatsträgern (u.a. Regierungen, Behörden und sonstigen öffentlichen Einrichtungen) gelten häufig besondere rechtliche Bedingungen. Entsprechende Verstöße können gravierende Folgen für alle Beteiligten haben. Jeder mit der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben Beauftragte kann im Übrigen Amtsträger sein, nicht nur Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes. Unsere Kontakte mit Amts- und Mandatsträgern orientieren sich daher streng an Recht und Gesetz sowie den entsprechenden internen Regelungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten und Korruption. Für öffentliche Aufträge gelten in der Regel offizielle Vergabeverfahren, deren Regeln und Vorschriften wir kennen und einhalten müssen. Das gilt insbesondere für die Regeln zur Vermeidung unerlaubter Beeinflussung. Hierzu beachten wir auch die internen Vorgaben der „Anti-Korruptionsrichtlinie der msg-Unternehmensgruppe“. Aufgrund dessen dürfen wir keine Geschenke oder andere Zuwendungen gewähren, weder direkt noch indirekt.



Mögliche Situation:

Du erhältst die Anfrage eines Abteilungsleiters einer Sparkasse für einen Auftrag zur digitalen Transformation. Du lädst ihn in die Räumlichkeiten Deines Standortes ein, so dass er direkt seine möglichen Vertragspartner mit allen Ansprechpartnern vor Ort kennenlernen kann. Für Dich selbstverständlich, bietest Du ihm auch die Übernahme seiner damit verbundenen Anreise- und Übernachtungskosten an.



Vorgehensempfehlung:

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass es sich auch bei Mitarbeitenden von öffentlichen Banken um Beschäftigte einer sog. Anstalt öffentlichen Rechts und somit um Amtsträger handelt. Bereits der Ausspruch einer Einladung mit einer Übernahme der Kosten stellt eine Bestechung dar. Bitte wende Dich bei Unsicherheiten in Bezug auf die Einstufung von Personen als Amts- und Mandatsträger wie auch bei allen weiteren Fragen in diesem Zusammenhang an die zuständige Compliance-Funktion.

Umgang mit Spenden und Sponsoring

Die msg-Gruppe unterstützt keine politischen Parteien.

Spenden und Sponsoring stehen bei uns immer in einem sachlichen Kontext zum Unternehmen und sind mit unseren Unternehmensinteressen vereinbar. Bei Spenden werden der Empfänger und der Verwendungszweck dokumentiert. Spenden und Sponsoring dürfen nicht dazu dienen, mittelbar unlautere Vorteile zu erwirken. Wir gewähren keine Spenden in Erwartung einer Gegenleistung und zahlen diese weder an Einzelpersonen noch auf Privatkonten aus. Wir tätigen Spenden auf freiwilliger Basis – zum Beispiel zu wissenschaftlichen, wohltätigen oder gemeinnützigen Zwecken. Spenden oder andere Zuwendungen (sowohl monetärer als auch anderer Art) für politische Kandidaturen, Parteien, Politikerinnen und Politiker oder politische Organisationen im Namen von msg sind nicht erlaubt.

Sponsoring und Sponsoringaktivitäten nutzen wir für die Unterstützung von Bildungszwecken, Sportveranstaltungen oder kulturellen Aktivitäten und legen diese vorab intern offen. Bei allen Spenden- und Sponsoringaktivitäten halten wir uns stets an die lokal gültigen Gesetze und beachten die internen Regelungen der „Spenden-Richtlinie für die msg-Unternehmensgruppe“.



Mögliche Situation:

Dein Personalvorgesetzter erwähnt in einem Gespräch, dass die msg-Gruppe einen neuen öffentlichen Auftrag gewinnen könnte, wenn im Vorfeld für eine bestimmte gemeinnützige Organisation gespendet würde. Dir ist bekannt, dass der Vorstand dieser gemeinnützigen Organisation auch für die Behörde arbeitet, die den neuen Auftrag ausgeschrieben hat. Du hinterfragst Dein korrektes Vorgehen.



Vorgehensempfehlung:

Hierbei sollte immer bedacht werden, dass Spenden grundsätzlich nicht verboten sind. Jedoch müssen diese in einem sachlichen Kontext zum Unternehmen stehen und mit den Unternehmensinteressen vereinbar sein. Im dargestellten Fall wird aber vom Personalvorgesetzten vorgeschlagen, die Spende als verdeckte „Schmiergeldzahlung“ zu leisten. Du solltest Dich in einem solchen Fall umgehend an die zuständige Compliance-Funktion wenden und den Sachverhalt offiziell melden.

Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Wir treffen Vorkehrungen gegen jede Form der Geldwäsche, d.h. gegen die Einschleusung illegal erwirtschafteten Geldes bzw. illegal erworbener Vermögenswerte in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf. Wir tätigen Geschäfte nur mit seriösen, sorgfältig vorab geprüften Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern. Dabei ergreifen wir prozessuale und buchhalterische Vorkehrungen, um nicht akzeptable oder illegale Formen



Mögliche Situation:

Als Mitarbeiter der msg systems ag erhältst Du eine Anfrage für einen neuen Auftrag. Das IT-System des Kunden sei veraltet und entspreche nicht mehr den neuesten Sicherheitsstandards. Du leitest ein Angebot in Höhe von 12.000 Euro an den Kunden weiter. Dieser meldet sich am nächsten Tag mit der Bitte, den Auftrag in Form einer Bargeldtransaktion begleichen zu dürfen, weil seine Bank mit Sitz im Ausland sehr hohe Transaktionsgebühren für internationale Online-Überweisungen verlangt. Du stellst Dir nun die Frage, ob Du diese Zahlungskonditionen annehmen darfst.

von Zahlungen und Transaktionen zu verhindern. Beispielsweise akzeptieren wir in der msg systems ag keine Bargeldtransaktionen ab 10.000 Euro. Wir lassen uns nicht auf unseriöse oder verschleierte Abrechnungsverfahren und Zahlungswege ein und sind achtsam im Falle von unüblichen Vorgehensweisen. Eine wissentliche Beteiligung an Transaktionen, die Geldwäsche und Terrorfinanzierung ermöglichen würden, ist verboten.



Vorgehensempfehlung:

Hierbei sollte berücksichtigt werden, dass sich alle Mitarbeitenden der msg-Gruppe an die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung halten müssen. Du solltest deshalb den Kunden darauf hinweisen, dass aufgrund der Vorschriften keine Annahme von entsprechend hohen Bargeldzahlungen erfolgen darf. Solltest Du dennoch unsicher sein, kannst Du Dich selbstverständlich auch an Deinen Personalvorgesetzten oder die zuständige Compliance-Funktion wenden. Diese werden Dich dabei unterstützen, mit einer derartigen Situation umzugehen.



Fairer Umgang im Wettbewerb

Wir sind verpflichtet, die einschlägigen kartell- und wettbewerbsrechtlichen Vorschriften zu beachten. Daher ist jegliches Verhalten verboten, welches Behinderung, Einschränkung oder Verzerrung bzw. Verfälschung des freien und fairen Wettbewerbs zur Folge hat. Bereits der Anschein eines Gesetzesverstößes kann in diesem Bereich empfindliche Folgen für die msg-Gruppe und straf- bzw. zivilrechtliche Folgen für die Organisation und einzelne Mitarbeitende haben. Deshalb halten wir uns im Umgang mit Kunden, Wettbewerbern, Geschäftspartnern und Lieferanten stets an die jeweils für uns einschlägigen Regeln. Unter anderem bedeutet das, dass unsere Preise, Dienstleistungen, Produkte, Rabatte, Gebiete oder Kundengruppen auf eigenem Know-how und Erfahrungsschatz basieren und wir sie niemals mit unseren Wettbewerbern besprechen. Wir beteiligen uns nicht an verbotenen Absprachen oder unlauteren Vereinbarungen, die den freien Wettbewerb beeinträchtigen. Bei Fachtagungen, Konferenzen, Messen, Terminen mit Externen oder bei der Zusammenarbeit in Verbandsgremien agieren wir bewusst vorsichtig im Umgang und in der Kommunikation mit Wettbewerbern und sonstigen Dritten. Jeglicher schriftliche oder mündliche Informationsaustausch kann im Zweifel rechtliche Implikationen mit sich bringen und der msg-Gruppe schaden.



Mögliche Situation:

Ein Unternehmen der msg-Gruppe nimmt an einem Ausschreibungsverfahren eines potenziellen Neukunden teil. Während der Vorbereitung auf den Auswahlprozess klingelt Dein Telefon. Es meldet sich der Mitarbeiter eines Mitbewerbers. Er stellt Dir die Frage, ob Du Dir vorstellen kannst, dass er ein überhöhtes Angebot abgibt, damit Dein Unternehmen den Zuschlag erhält. Jedoch wirst Du hierbei auch gebeten, dasselbe bei einer künftigen Ausschreibung zugunsten seines Unternehmens zu tun. In dem Moment bist Du Dir unsicher, wie Du Dich richtig zu verhalten hast.



Vorgehensempfehlung:

Die Vorgehensweise des Mitarbeiters des Mitbewerbers stellt einen Verstoß gegen das Wettbewerbsrecht dar, der auch für unser Unternehmen mit einem erhöhten Haftungs- sowie Reputationsrisiko verbunden ist. Du darfst dem Vorschlag des Mitarbeiters keinesfalls zustimmen und musst diesem umgehend widersprechen. Außerdem solltest Du den Sachverhalt direkt intern dokumentieren und Dich damit schnellstmöglich an Deinen Personalvorgesetzten und die zuständige Compliance-Funktion wenden.



Insiderhandel

Für viele unserer Kunden und Geschäftspartner sowie in den meisten Ländern, in denen wir aktiv sind, gelten besondere Vorgaben für öffentlich gehandelte Finanzinstrumente, wie z.B. Aktien. Diese Vorschriften untersagen die unrechtmäßige Offenlegung oder Nutzung nicht öffentlich bekannter, präziser Informationen, sogenannter Insiderinformationen im Wertpapierhandel. Mitarbeitenden der msg-Gruppe ist es daher strikt untersagt, derartige Informationen von Kunden, Lieferanten oder sonstigen Geschäftspartnern weiterzugeben beziehungsweise auf deren Basis eigene Investitionsentscheidungen zu treffen. Uns allen ist bewusst, dass ein Verstoß hiergegen strafbar und meldepflichtig gegenüber öffentlichen Behörden sein kann.



Behalte Bedenken nicht für Dich!

Wenn Du z.B. mit einem wettbewerbsrechtlichen Problem zu tun hast, Fehlverhalten im Korruptionsumfeld vermutest oder Kenntnis über andere konkrete Gesetzesverstöße hast, behalte das nicht für Dich! Suche umgehend die Abstimmung mit Deinem Personalvorgesetzten oder nutze die Meldekanäle des msg-Hinweisgebersystems. In Kapitel 6 findest Du hierzu weitere wichtige Informationen. Außerdem stehen Dir in [GURU](#) ergänzend nützliche Links zu Ansprechpartnern und weiteren Organisationseinheiten rund um Integrität im geschäftlichen Miteinander zur Verfügung.



Mögliche Situation:

Du arbeitest an einem Projekt zur Datenmigration für einen Kunden. Dabei erhältst Du Einblicke in einige geschäftlich sensible Informationen. Du stellst Dir nun die Frage, welche Informationen davon Insiderinformationen sind, um Dich diesbezüglich richtig verhalten zu können.



Vorgehensempfehlung:

Hierbei musst Du berücksichtigen, dass Insiderinformationen üblicherweise Informationen sind, die zu einem börsennotierten Unternehmen gehören. Außerdem müssen sie einen konkreten Inhalt haben, nicht öffentlich bekannt und bei einer Offenlegung geeignet sein, den Aktienkurs dieses Unternehmens zu beeinflussen. Bei weiteren Fragen hierzu steht Dir der Bereich Group Legal Division (GLD) oder die zuständige Compliance-Funktion gerne beratend zur Verfügung.



Unsere **Vermögenswerte**



4. Unsere Vermögenswerte

Schutz des Betriebsvermögens und der natürlichen Ressourcen

Unsere tägliche Arbeit verrichten wir mit materiellen und immateriellen Vermögenswerten und Ressourcen der msg. Dieses Vermögen dient dazu, uns die Erfüllung unserer Aufgaben zu ermöglichen und unsere Unternehmensziele zu erreichen. Wir nutzen es im Rahmen der betrieblichen Regularien und schützen es vor Verschwendung, Verlust, Diebstahl, Beschädigung oder Missbrauch. Dies gilt gleichermaßen für Vermögenswerte und Ressourcen der msg-Gruppe sowie von Dritten.

Wir verwenden unsere Betriebseinrichtungen, Geschäftsunterlagen und Arbeitsmittel weder für ungeeignete oder nicht genehmigte Zwecke noch dürfen sie für private Zwecke missbraucht oder unbefugten Dritten überlassen werden. Versichere Dich daher vor Vertragsabschluss oder der Beschaffung von Dienstleistungen oder Waren, dass Du über die notwendige Ausgabeberechtigung verfügst und die Beschaffungen ausschließlich im Namen und zur Aufgabenerledigung der msg-Gruppe erfolgen.

Einer der wertvollsten Vermögenswerte in der msg-Gruppe ist das Vermögen des geistigen Eigentums. Daher sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, jegliche Rechte am geistigen Eigentum unserer Unternehmensgruppe zu wahren. Unsere Mitarbeitenden wissen, dass von ihnen für die msg-Gruppe oder unsere Geschäftspartner geschaffenes geistiges Eigentum dort verbleibt und fortwährend zu schützen ist. Jeder Mitarbeitende stellt darüber hinaus sicher, dass er geistiges Eigentum der msg-Gruppe oder Dritter rechtmäßig nutzt.



Mögliche Situation:

Du arbeitest seit einiger Zeit im Home-Office. Um ein wenig Abwechslung in Deinen Arbeitsalltag zu bringen, stellst Du Dir die Frage, ob Du nicht auch aus dem neu eröffneten kleinen Café in der Innenstadt arbeiten könntest.



Vorgehensempfehlung:

Hierbei sollte immer beachtet werden, dass vertrauliche Informationen und geistiges Eigentum Unberechtigten gegenüber nicht preisgegeben werden dürfen. Deshalb musst Du auch darauf achten, dass Unberechtigte weder geschäftliche Telefonate mithören noch Deinen Computerbildschirm einsehen können. Aus diesen Gründen ist ein Arbeiten in einem solchen Café nicht möglich, da die Erfüllung dieser Anforderungen dort nicht sichergestellt ist. Außerdem ist darauf zu achten, dass Dein Notebook, Mobiltelefon oder andere Endgeräte generell nicht unbeaufsichtigt liegen gelassen werden und stets mit einem Passwortschutz gesichert sind. Damit Daten auch digital nicht einsehbar sind, ist auf eine geschützte Internet-Verbindung zu achten, beispielsweise durch die Nutzung einer gesicherten VPN-Verbindung. Bei Fragen hierzu stehen Dir die Experten zum Datenschutz und der Informationssicherheit zur Verfügung.

Bewahrung der Umwelt

Wir leisten einen aktiven Beitrag für den Umweltschutz. In unserem Streben nach zukunftsfähigen, wertschöpfenden Lösungen handeln wir umweltverträglich und verstehen Umweltschutz als gruppenweite Aufgabe. Bei der Entwicklung von Produkten und Technologien sowie bei unseren Dienstleistungen achten wir darauf, den Ressourcenverbrauch zu senken und den Wirkungsgrad zu erhöhen. Ein verantwortungsvoller und nachhaltiger Umgang mit natürlichen Ressourcen ist für uns selbstverständlich. Wir schaffen die Voraussetzungen für unsere Mitarbeitenden, sich im Rahmen ihrer Tätigkeit aktiv für den Umweltschutz einsetzen zu können.

Wir nutzen unsere Erfahrung und Kenntnisse auch unseren Kunden gegenüber, indem wir sie auf ihrem Weg zur Klimaneutralität unterstützen. Im Rahmen unseres Lieferantenrisikomanagements kommen wir unseren Sorgfaltspflichten in der Lieferkette nach. Unser Ziel ist es, die Umweltverträglichkeit unserer Geschäftstätigkeit ständig zu verbessern und möglichen Missständen im Bereich der Umwelt- und Menschenrechte entgegenzuwirken.

Diese gesellschaftliche Verantwortung zur gesamthaften Nachhaltigkeit nehmen wir an, was die msg systems ag u.a. als Unterzeichner des UN Global Compact der Vereinten Nationen zum Ausdruck bringt. Außerdem entwickeln wir über eine eigene Organisationsstruktur die Corporate Social Responsibility auf Gruppenebene aktiv weiter.



Mögliche Situation:

Du beobachtest, dass jeden Tag erneut eine Vielzahl von Deckenleuchten, Schreibtischlampen, Computern und anderen Geräten in Deiner Arbeitsumgebung auch dann eingeschaltet bleibt, wenn sich nach Dienstschluss niemand mehr im Büro befindet. Du stellst Dir die Frage, wie Du die Situation verbessern kannst und ob es erforderlich ist, dass Du selbst jeden einzelnen Verursacher persönlich darauf ansprichst?

**Vorgehensempfehlung:**

Wir freuen uns über Dein vorhandenes Umweltbewusstsein. Anstatt einer persönlichen Ansprache der Verursacher durch Dich solltest Du in einem solchen Fall jedoch im ersten Schritt Deinen Personalvorgesetzten oder die Experten aus dem Bereich Corporate Social Responsibility ansprechen und diesen die Situation schildern. Gemeinsam kann dann im zweiten Schritt erarbeitet werden, wie sich das Umweltbewusstsein der Mitarbeitenden der msg-Gruppe verbessern lässt, damit nicht mehr genutzte Deckenleuchten, Schreibtischlampen, Computer und andere Geräte wieder ausgeschaltet werden.

Schutz von Daten und Informationen

Ein vertrauensvoller und zuverlässiger Umgang mit sensiblen Unternehmensinformationen und personenbezogenen Daten gehört zum Selbstverständnis der msg-Gruppe. Namhafte Unternehmen und große Organisationen verlassen sich auf unsere zertifizierte Beratung. Beim Verarbeiten von Betriebs- und Geschäftsgeheim-

nissen garantieren wir ein Höchstmaß an Sicherheit. Wir sind uns der Verantwortung für die uns anvertrauten Informationen von Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern jederzeit bewusst und sorgen dafür, dass solche Mitteilungen Unbefugten niemals zugänglich sind. Alle Mitarbeitenden der msg-Gruppe sind sich zudem darüber im Klaren, dass Verpflichtungen aus ihren bestehenden und früheren Arbeitsverhältnissen, z.B. fortwährende Geheimhaltungspflichten von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen, niemals verletzt werden dürfen. Ein Fehlverhalten kann arbeits- und zivilrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Personenbezogene Daten erheben und verarbeiten wir grundsätzlich nur, wenn dies rechtlich zulässig und den Betroffenen gegenüber transparent ist. Wir respektieren stets die Rechte und Freiheiten der beteiligten Personen und achten mit dem Einhalten aller gesetzlichen Regelungen auf ein durchgängig hohes Schutzniveau für vertrauliche Informationen jeder Art.

Datenschutz und Informationssicherheit betrachten wir als Kernaufgabe in unserem täglichen Handeln. Alle diesbezüglichen Anforderungen werden im Rahmen des übergreifenden Datenschutz- und Informationssicherheitsmanagementsystems sowie auf Basis von anerkannten Normen, Standards bzw. Best-Practice-Ansätzen

in unsere betriebliche Organisation und deren Geschäftsprozesse integriert. Entsprechende Vorgaben werden beachtet und regelmäßige Schulungen absolviert.

Als Mitarbeitende setzen wir uns aktiv damit auseinander, wie wir aktuelle IT-Sicherheitsbedrohungen erkennen und damit umgehen. Durch ein konsequentes Einhalten der geltenden Informa-



Mögliche Situation:

Du erhältst zeitnah nach einem Sensibilisierungstraining zum Erkennen von Cyber-Attacken eine E-Mail mit einem Link. Im ersten Moment gehst Du davon aus, dass es sich um eine Infomail des Unternehmens von einem Deiner Geschäftspartner handeln muss und klickst auf den Link. Erst danach fällt Dir auf, dass die Endung der E-Mail-Adresse des Absenders einen Dir nicht bekannten Namen beinhaltet. Dennoch möchtest Du aus Sorge, Dich vor den Mitarbeitenden der IT-Abteilung für Dein unaufmerksames Verhalten direkt nach dem Sensibilisierungstraining lächerlich zu machen, Dich nicht an diese wenden.

tionssicherheitsrichtlinien tragen wir wesentlich zur Abwehr von Gefahren und zum Schutz der Informationen vor unberechtigtem Zugriff, Missbrauch, Manipulation und Verlust bei. Wenn wir Kenntnis über Vorfälle oder Störungen im Zusammenhang mit IT-Systemen und Daten erlangen, melden wir dies unverzüglich den dafür zuständigen und in GURU aufgeführten Stellen.



Vorgehensempfehlung:

Cyber-Attacken werden von professionellen Organisationen ausgeführt, die darauf spezialisiert sind, ihre Opfer so zu täuschen, dass diese auch nach einem Erhalt entsprechender Sensibilisierungstrainings einen Cyber-Angriff nicht oder nur sehr schwer erkennen. In einem solchen Fall ist jede Minute wertvoll, damit unsere Spezialisten der IT-Abteilung unverzüglich auf einen Cyber-Angriff reagieren können. Diese werden, in Kenntnis der üblicherweise sehr professionell agierenden Cyber-Täter, Dein Anliegen ernst nehmen und sich unmittelbar mit den Maßnahmen für eine Schadensminimierung befassen. Bitte wende Dich in einem solchen Fall deshalb stets unverzüglich an unsere Experten zum Datenschutz und der Informationssicherheit.

Schutz geistigen Eigentums

Der Schutz geistigen Eigentums ist für msg von zentraler Bedeutung. Geistiges Eigentum umfasst sowohl gewerbliche Schutzrechte (z.B. eingetragene Marken, Patente) als auch urheberrechtlich geschützte Werke (z.B. Software oder Bildrechte). Von unseren Mitarbeitenden erwarten wir den Schutz unseres geistigen Eigentums, das wir zur Erbringung des Kundengeschäfts entwickeln und einsetzen. Das geistige Eigentum der msg stellt einen unserer bedeutsamsten Vermögenswerte dar. Es trägt maßgeblich zur Zufriedenheit unserer Kunden bei und grenzt uns von unseren Wettbewerbern ab. Gleichermaßen respektieren wir auch das geistige Eigentum Dritter. Dieses darf nur verwendet werden, sofern msg entsprechende Nutzungsrechte eingeräumt wurden. Rechte Dritter sind von den Mitarbeitenden zu beachten.



Mögliche Situation:

Du entdeckst im Internet ein Bild, das Du gerne für eine von Dir zu erstellende Kundenpräsentation verwenden würdest. Du stellst Dir die Frage, ob Du dieses Bild in Deine Präsentation integrieren kannst.



Vorgehensempfehlung:

Für die Nutzung von Bildern aus dem Internet sind entsprechende Nutzungsrechte erforderlich. msg stellt für Präsentationen einen Katalog an Bildern zur Verfügung, für die ein solches Recht zur Nutzung überprüft und/oder ggf. erworben wurde. Möchtest Du ein Bild außerhalb dieses Katalogs verwenden, solltest Du zunächst das Recht zur Nutzung dieses Bildes überprüfen. Bei weiteren Fragen hierzu steht Dir der Bereich Group Legal Division (GLD) gerne beratend zur Verfügung.

Künstliche Intelligenz

Wir sind als msg-Gruppe davon überzeugt, dass der Einsatz künstlicher Intelligenz (KI) vielfältige Chancen und großes Potenzial für Menschen und verschiedenste Stakeholder wie Unternehmen, Regierungen und die globalen Gesellschaften bietet. KI wird unsere Art der Kommunikation, Wissen zu generieren und unsere Arbeitsweise in den kommenden Jahren grundlegend verändern.

Die verantwortliche Nutzung dieser Potenziale verlangt im konkreten Einzelfall bei der Entwicklung, Einbindung und Anwendung ein hohes Maß an Risikobewusstsein für die mit der Technologie einhergehenden wirtschaftlichen, politischen und sozialen Herausforderungen. Leitende Zielsetzung der msg-Gruppe ist stets die Anwendung und Verwirklichung vertrauenswürdiger KI.

Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, setzen wir bestehende Anforderungen an KI konsequent um, wobei wir Datenschutz, Privatsphäre und Autonomie in den Mittelpunkt stellen. Unsere internen Regelungen und Arbeitsanweisungen zu KI definieren unsere Mindeststandards an Entwicklung, Implementierung, Nutzung und Weitergabe von KI-Systemen. Dabei geben wir Handeln und Kontrolle durch Menschen immer den Vorrang und beteiligen

uns in keiner Weise an der Entwicklung oder Verwendung von KI-Systemen, die sich negativ auf Grund- oder Persönlichkeitsrechte auswirken. Wir setzen KI vertrauensvoll und transparent ein, d.h. deren Nutzung wird intern geprüft und gegenüber unseren Kunden, Lieferanten oder sonstigen Geschäftspartnern offengelegt.



Mögliche Situation:

Dir ist das Verfassen von Texten schon immer schwergefallen, für Dich stellt dies eine zeitintensive Aufgabe dar. Um Deine Produktivität zu steigern, hörst Du Dich in Deinem Freundeskreis nach einer Lösung um. Tatsächlich hat ein Freund von Dir eine vermeintlich gute Antwort auf Dein Problem. Er würde schon seit längerer Zeit einen Chatbot zur Erstellung von Antworten auf Anfragen verwenden. Du stellst Dir die Frage, ob Du nicht auch einen Chatbot in Deinen Arbeitsalltag integrieren könntest.



Vorgehensempfehlung:

Die msg-Gruppe steht KI positiv und aufgeschlossen gegenüber. Dennoch ist es strengstens untersagt, ohne ein Durchlaufen der erforderlichen Freigabeprozesse und Genehmigungen externe Programme zu nutzen. Ein Chatbot erfasst beispielsweise IP-Adressen und Informationen zum Nutzungsverhalten. Deshalb spielen hierbei z.B. Datenschutzanforderungen eine große Rolle. Du solltest zuerst mit Deinem Personalvorgesetzten über eine neue Idee im Zusammenhang mit dem Einsatz von KI sprechen. Bei weiteren Fragen hierzu stehen Dir die Experten zum Datenschutz und der Informationssicherheit gerne beratend zur Verfügung.



Behalte Bedenken nicht für Dich!

Wenn Du im Umgang mit unseren Vermögenswerten Fragen hast oder Dir Verstöße gegen die vorstehenden Regelungen bekannt sind, suche umgehend die Abstimmung mit Deinem Personalvorgesetzten und ziehe im Zweifel die Experten aus Datenschutz, Informationssicherheit, Recht oder Compliance zurate.



Unsere
**Geschäfts-
beziehungen**



5. Unsere Geschäftsbeziehungen

Generalverpflichtung

Die msg-Gruppe tätigt keine Geschäfte mit Organisationen, die als kriminelle oder terroristische Vereinigung einzustufen sind oder diese unterstützen. Unsere Verträge und Zusagen sind korrekt, entsprechen der Wahrheit und sind im Voraus gemäß den internen Regularien genehmigt worden. Unabgestimmte Änderungen an Verträgen oder nicht autorisierte Nebenabsprachen, wie z.B. nicht freigegebene Side Letter, sind untersagt.

Wir gehen keine Geschäfte auf Gegenseitigkeit ein, bei denen wir Produkte, Waren oder Dienstleistungen eines Dritten nur unter der Bedingung beziehen, dass dieser im Gegenzug Produkte, Waren oder Dienstleistungen von uns erwirbt.

Wir stellen vor Abschluss von Akquisitionstätigkeiten (M&A-Verfahren) sicher, dass eine angemessene Due-Diligence-Prüfung zur Korruptionsbekämpfung durchgeführt wird, bevor eine Übernahme, Fusion, Partnerschaft, Joint-Venture-Vereinbarung oder der Eintritt in einen neuen Markt vollzogen wird. Am Verfahren beteiligte Mitarbeitende beachten hierzu unseren allgemeingültigen Prozess-Leitfaden „Beteiligungsmanagement Integrierter M&A-Prozess“.



Mögliche Situation:

In Deiner Funktion als Key Account Manager erhältst Du den Anruf eines Interessenten, der nur in einem sehr geringen Umfang Details zu den Inhalten einer möglichen Beauftragung preisgibt. Sehr viel wichtiger erscheint dem Anrufer sein Anliegen, ob die Bezahlung einer Beauftragung auch mittels Bargeldes oder Kryptowährungen erfolgen kann. Außerdem stellt er die Frage, ob es wirklich erforderlich sei, sämtliche Vertragsdetails vorab schriftlich festzulegen. Manche Notwendigkeit ergebe sich nach seiner Praxiserfahrung erst während eines Projektes. Im gesamten Gesprächsverlauf mit dem Interessenten fühlst Du Dich unwohl und weißt nicht, wie Du Dich verhalten sollst.



Vorgehensempfehlung:

Solltest Du Dir während eines Gespräches unsicher in Bezug auf Dein Verhalten in einer ähnlichen Situation sein, empfiehlt es sich, dem Gesprächspartner einen Folgetermin zur Besprechung weiterer Details vorzuschlagen. Zu diesem Folgegespräch solltest Du weitere Mitarbeitende oder Deinen Personalvorgesetzten hinzuziehen. Gemeinsam könnt Ihr dann den Gesprächspartner einer Due-Diligence-Prüfung unterziehen, um zu analysieren, ob sich der in einem solchen Fall bestehende Anfangsverdacht auf einen möglicherweise kriminell agierenden Vertragspartner bestätigt oder plausible Gründe vorliegen, mit denen der Vertragspartner doch als vertrauenswürdig eingestuft werden kann. Bei Fragen hierzu steht Dir die zuständige Compliance-Funktion gerne beratend zur Verfügung.



Umgang mit unseren Kunden

Wir als msg-Gruppe haben stets den Anspruch einer guten und vertrauensvollen Zusammenarbeit mit unseren Kunden. Wir wollen dabei profitabel, nachhaltig und im besten gegenseitigen Interesse agieren. Der Kunde steht dabei stets an erster Stelle, d.h. wir setzen auf qualifizierte Mitarbeitende, die für unsere Kunden die ideale Leistungserbringung sicherstellen. Als branchenübergreifender IT-Dienstleister erfüllen wir unsere Aufträge auf respektvolle, transparente und ehrliche Art und Weise, wobei wir im besten Sinne nachhaltige, langfristige Kundenbeziehungen anstreben. Heikle, unangenehme oder kritische Themen klären wir vorab mit unseren jeweils zuständigen Vorgesetzten oder dem jeweils zuständigen Management und kommunizieren diese sodann ehrlich an unseren Kunden.

Im Gegenzug erwarten wir von unseren Kunden, dass auch sie entlang rechtlich-moralischer Wertevorstellungen agieren, wie die msg-Gruppe sie in diesem Rahmenwerk kodifiziert hat. Wenn wir in unseren Kundenbeziehungen Verstöße oder unethisches Verhalten feststellen, handeln wir entlang unserer rechtlichen und vertraglichen Verpflichtungen.



Mögliche Situation:

Du arbeitest als neue Mitarbeiterin erstmals an einem Projekt mit einem Kunden, der bereits seit vielen Jahren unsere Dienstleistungen in Anspruch nimmt. Es ist für Dich das erste Mal, dass Du mit diesem Kunden Kontakt hast. Bislang wurde Dir von Kolleginnen und Kollegen immer von einer angenehmen Arbeitsatmosphäre und einem unkomplizierten Verhalten berichtet. Als es zu Deinem ersten Telefonat mit dem Kunden kommt, äußert sich dieser Dir gegenüber für Dich überraschend abfällig über Deinen Akzent. Auch beim nächsten Telefonat spricht der Kunde Deinen Akzent erneut an. Es ist Dir unangenehm, ihn darauf hinzuweisen, dennoch möchtest Du ein derartiges Verhalten, das Du als diskriminierend empfindest, nicht akzeptieren.



Vorgehensempfehlung:

Als msg-Gruppe dulden wir kein unethisches Verhalten, weder innerhalb des Unternehmens noch von Kunden gegenüber unseren Mitarbeitenden. In einer solchen oder vergleichbaren Situation solltest Du Dich an Deinen Personalvorgesetzten wenden, um gemeinsam eine Lösung zu finden und das weitere Vorgehen zu besprechen. Ebenfalls stehen Dir die Kolleginnen und Kollegen der [msg Vertrauensstelle](#) beratend zur Verfügung.

Umgang mit Lieferanten

Wir verpflichten uns, unsere Lieferanten fair und rechtlich einwandfrei zu behandeln und erwarten das Gleiche von ihnen. Wir treffen Einkaufsentscheidungen nach dem Preis-/Leistungsverhältnis und tätigen Beschaffungen stets entlang der internen Vorgaben und Wertgrenzen des Bereichs Procurement sowie des msg-Lieferantenmanagements (siehe hierzu auch die Übersicht in [GURU](#)). Der Einkauf und Bezug von Waren ist nur zu üblichen Marktbedingungen und -preisen erlaubt. Wir treffen niemals Vereinbarungen, die entgegen unseren Interessen oder denen unserer Kunden stehen.

Unsere Lieferanten werden entlang unserer rechtlichen Anforderungen auf den [msg Supplier Code of Conduct](#) verpflichtet und haben sich in ihren jeweiligen Ländern stets gesetzestreu zu verhalten.



Mögliche Situation:

Du wirst damit beauftragt, einen Lieferanten auszusuchen, der eines unserer Bürogebäude mit den neuesten Hardwaresystemen ausstatten soll. Mehrere Anbieter bewerben sich um diesen Auftrag. Darunter bietet einer zwar nicht das beste Preis-/Leistungsverhältnis, dennoch tendierst Du dazu, diesem Lieferanten eine Zusage zu erteilen, weil Du von einem Freund erfahren hast, dass dieser Lieferant seine Geschäftspartner in den letzten Jahren regelmäßig zum gemeinsamen Besuch des Oktoberfestes eingeladen hat. In der Hoffnung, mit einer Beauftragung ebenfalls auf einer der Einladungslisten zum Oktoberfest zu landen, denkst Du über eine Zusage an diesen Lieferanten nach.



Vorgehensempfehlung:

Hierbei ist zu beachten, dass Angebote von Lieferanten immer in Bezug auf deren Preis-/Leistungsverhältnis und sonstige objektive Kriterien im Hinblick auf den konkreten Auftrag zu bewerten sind (z.B. Liefersgeschwindigkeit, Einhaltung von Fristen, Reputation, Bonität etc.). Mit einer Zusage in Erwartung einer Einladung zum Oktoberfest würdest Du gegen die Vorgaben unseres Bereichs Procurement und Lieferantenmanagement verstoßen. Bei Fragen hierzu stehen Dir die Kolleginnen und Kollegen aus dem Zentralbereich Procurement oder die zuständige Compliance-Funktion beratend zur Verfügung.



Umgang mit Kooperationen und Partnerschaften

Um unseren Kunden die optimale Dienstleistung und Beratung anzubieten, arbeiten wir teilweise in strategischen Partnerschaften, Joint Ventures oder anderen Kooperationen mit Geschäftspartnern zusammen. Hierzu schaffen wir im erforderlichen Umfang Transparenz gegenüber unseren Kunden. Wir lassen grundsätzlich und insbesondere im öffentlichen Sektor die erforderliche Sorgfalt im Umgang mit Preisen, Provisionen und weiteren Geschäftsbeziehungen walten. Provisionen, auch Erfolgshonorare genannt, sind Geldbeträge, die für eine erbrachte Dienstleistung oder Geschäftsbesorgung bezahlt werden. Bevor wir derartige Vereinbarungen eingehen, stimmen wir uns zunächst intern mit unseren Vorgesetzten ab und suchen rechtlichen Rat bei den zuständigen internen Stellen.



Mögliche Situation:

Du arbeitest an einem neuen Projekt für einen wichtigen Kunden. Dieser Kunde hat genaue Vorstellungen, wie das Ergebnis auszusehen hat. Zurzeit kann die msg-Gruppe jedoch diesen Vorstellungen nicht genügen, weshalb Du nach einer möglichen Kooperation außerhalb unseres Unternehmens suchst. Du schickst eine Anfrage an ein Konkurrenzunternehmen und erhältst schnell eine Antwort, in der Interesse an einer möglichen Zusammenarbeit geäußert wird. Jedoch verlangt der potenzielle Partner völlige Entscheidungsbefugnis über das anstehende gemeinsame Projekt. Du bist davon überzeugt, dass dieses Unternehmen genau die richtige Wahl für eine Kooperation wäre. Dennoch bist Du Dir unsicher, ob Du auf dieses Angebot eingehen solltest.



Vorgehensempfehlung:

Das Ziel einer Kooperation soll es sein, einen strategischen Zusammenschluss verschiedener Unternehmen zu bilden. Hierbei möchte man ein gemeinsames Ziel erreichen oder dessen Erreichung erleichtern. Bei möglichen Kooperationen und Partnerschaften wollen wir auf eine ausgewogene Balance zwischen dem Partnerunternehmen und der msg-Gruppe achten. Beide Partner sollen voneinander profitieren, denn nur so kann von jedem Partner das gleiche Engagement erwartet werden. Du solltest das angefragte Unternehmen noch einmal darauf hinweisen und ansonsten während des gesamten Prozesses eng abgestimmt mit den zuständigen Kolleginnen und Kollegen des Global Alliance Managements agieren.



Behalte Bedenken nicht für Dich!

Sollten Probleme in der Zusammenarbeit mit unseren Kunden, Partnern, Lieferanten oder sonstigen Geschäftsbeziehungen entstanden sein oder Fragen bei Beschaffungsvorgängen auftauchen, behalte es nicht für Dich. Sprich mit Deinem Personalvorgesetzten oder frage bei den hier und in [GURU](#) genannten zuständigen Stellen um Rat.



6. Wie gehen wir mit Verstößen um?

Jede und jeder Einzelne trägt Verantwortung für die Einhaltung der in diesem Code of Conduct beschriebenen Verhaltensregeln und ist verpflichtet, Verstöße gegen diesen oder sonstige Gesetzesvorgaben zu melden.

Jedes mögliche Fehlverhalten wird mit Bedacht bewertet und eingeschätzt. Wir müssen dabei immer bedenken, dass Falschbeschuldigungen oder ungerechtfertigte Hinweise auf Fehlverhalten rufschädigend sind und haben daher Sorge dafür zu tragen, dass keine leichtfertigen Meldungen gemacht werden. Ein solches Verhalten würde gegen diesen Code of Conduct verstoßen.

Bei einem im guten Glauben abgegebenen Hinweis auf bekannte oder vermutete Verstöße entstehen Hinweisgebenden keine Nachteile, wenn sie nicht selbst gegen geltende Verhaltensregeln verstoßen haben. Repressalien oder Vergeltungsmaßnahmen gegen vorgenannte Hinweisgebende stellen schwerwiegende Verstöße gegen diesen Code of Conduct dar und werden entsprechend sanktioniert.

Darüber hinaus ahndet die msg-Gruppe bewusstes, rechtswidriges Fehlverhalten und Verstöße im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen konsequent und ohne Berücksichtigung von Rang und Position der handelnden Person im jeweiligen Unternehmen. Dies gilt insbesondere bei korruptem Verhalten und wenn das

Vermögen oder die Reputation der msg-Gruppe durch strafbare Handlungen geschädigt wurde.

Bei Fragen und Unsicherheiten bezüglich der Auslegung oder in Situationen, die schwierig zu bewerten sind, gibt Euch zunächst Eure vorgesetzte Person sowie die jeweils für Compliance zuständige Person Eurer Organisation Hilfestellung. Offizielle Hinweise an die interne Meldestelle können, sofern gewünscht, auch anonym über das msg-eigene Hinweisgebertool erfolgen. Sofern Du Kenntnis von Verstößen gegen Anti-Diskriminierungsgesetze – z.B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – hast oder selbst betroffen bist, steht Dir der Weg zur msg-internen Vertrauensstelle jederzeit offen.

Wer einen Verdacht auf unternehmensschädliche beziehungsweise strafrechtlich bedeutsame Vorgänge mit einer neutralen Stelle außerhalb der msg-Gruppe vertraulich besprechen möchte, kann dazu auch die in GURU aufgeführte externe Ombudsperson kontaktieren.

Wir verpflichten uns, alle Hinweise und Meldungen aufzunehmen und – soweit erforderlich – korrektive Maßnahmen einzuleiten. Weiterführende Informationen zum Ablauf des Verfahrens findest Du im Intranet unter Compliance – Hinweisgebersystem.



Mögliche Situation:

Du beobachtest, wie ein Kollege wiederholt unternehmensinterne Dokumente in seine Tasche packt und diese mit nach Hause nimmt. Auf Deine Nachfrage reagiert der Kollege nervös und behauptet, er würde daran in seiner Freizeit weiterarbeiten. Du denkst Dir zunächst nichts weiter dabei, denn es handelt sich um einen verlässlichen Mitarbeitenden, den Du schon länger kennst. Doch nachdem Du bemerkt hast, wie der Kollege nach einem Kunden-Meeting sensible Kundeninformationen in einem Telefonat an seinen Gesprächspartner weitergibt, stellst Du Dir die Frage, wie Du mit der Situation umgehen sollst.



Vorgehensempfehlung:

Es besteht der Verdacht, dass Dein Kollege im vorliegenden Fall eine oder mehrere Straftaten begangen haben könnte. Zum einen könnte er gegen die Bestimmungen zum Datenschutz, zur Informationssicherheit und den unternehmensinternen Code of Conduct verstoßen haben. Zum anderen könnte es sich auch um eine wettbewerbswidrige Absprache handeln oder je nach der Art der Informationen die Anbahnung eines möglichen Insiderhandels vorliegen. In einem solchen Fall stehen Dir mehrere Möglichkeiten offen. Du kannst Dich direkt an Deinen Personalvorgesetzten wenden und diesem den Fall schildern. Alternativ kannst Du auch anonym einen Hinweis zum vorliegenden Sachverhalt über unser msg-Hinweisgebertool oder die externe Ombudsperson abgeben. Bei weiteren Fragen hierzu steht Dir die zuständige Compliance-Funktion gerne beratend zur Verfügung.

7. Geltungsbereich

Dieser Code of Conduct gilt für folgende Unternehmen der msg-Gruppe:

- BELTIOS GmbH
- checkpoint.eco GmbH
- CONPLAN GmbH
- Digital Seals GmbH
- FMA GmbH
- iconCXM GmbH
- INTENSE AG
- Leading Portfolio Partners GmbH
- m3 management consulting GmbH
- minnosphere GmbH
- msg care assist AG
- msg communications GmbH
- msg for automotive gmbh
- msg for banking AG
- msg industry advisors AG
- msg Rethink Compliance GmbH
- msg romania S.R.L.
- msg services GmbH
- msg systems ag

8. Unterstützung

Bei Bedarf bieten Dir interne und externe Stellen Unterstützung im Umgang mit dem Code of Conduct.

Darüber hinaus gelten weitere Selbstverpflichtungen und Grundsätze. Eine Übersicht findet sich in [GURU](#).

msg systems ag

Robert-Bürkle-Straße 1 | 85737 Ismaning/München
Telefon: +49 89 96101-0 | Fax: +49 89 96101-1113
www.msg.group | info@msg.group