INTEGRITÄT,
weil es das Richtige ist.
cpb

# VORWORT

Integrität bedeutet für uns, das Richtige zu tun, uns an interne und externe Regeln zu halten, nach unseren Unternehmenswerten zu handeln und auf unser Gewissen zu hören. Seit der Gründung des Unternehmens 1996 ist das unsere Überzeugung. Sie ist die Basis für unser Handeln und ohne sie wäre das Unternehmen heute nicht dort, wo es ist. „Wir" – das ist die CPB SOFTWARE AG samt ihren Tochtergesellschaften in Österreich und Deutschland und allen Mitarbeitern[1] bis hin zur höchsten Führungsebene und den Mitgliedern der geschäftsführenden Organe – können nur dann dauerhaft erfolgreich sein, wenn wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden und dabei kommt es auf jeden Einzelnen an.

Entscheidungen treffen wir stets unter Berücksichtigung unserer Unternehmenswerte, nämlich Zuverlässigkeit, Respekt, Teamgeist, Effizienz, Innovation, Nachhaltigkeit und Menschlichkeit. Diese sieben Unternehmenswerte werden von uns gemeinsam getragen und in allen Standorten gleichermaßen gelebt.

Natürlich kann dieser Code of Conduct nicht jede Situation berücksichtigen, in der wir Entscheidungen treffen, doch soll er uns allen Orientierung im beruflichen Alltag und in kritischen Situationen geben und uns dabei helfen, uns richtig zu entscheiden.

Michael Draschl
Vorstandsmitglied

Ing. Martin Schanda
Vorstandsmitglied

Michael Gerlach
Vorstandssprecher



[1] Aus Gründen der besseren Lesbarkeit steht diese Form für alle Personen gleichermaßen, egal welchen Geschlechts.

## Adressaten dieses Code of Conduct

Die in diesem Code of Conduct enthaltenen Bestimmungen gelten für alle Mitarbeiter der Konzerngesellschaften bis zur obersten Führungsebene gleichermaßen. Jeder Mitarbeiter ist persönlich dazu verpflichtet, die in diesem Code of Conduct festgelegten hohen Standards einzuhalten und somit zum Erfolg des Unternehmens beizutragen. Vorstand, Geschäftsführung und Führungskräfte fungieren als Orientierungshilfe und haben Vorbildfunktion gegenüber allen Mitarbeitern. Die Verantwortung zur Einhaltung dieses Code of Conduct liegt bei jedem einzelnen Mitarbeiter.

Die Beachtung der Grundsätze dieses Code of Conduct sowie die Einhaltung der Gesetze erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern, wie etwa Kunden und Lieferanten. Die Wahl unserer Geschäftspartner treffen wir auf Basis unserer Unternehmenswerte.

## Transparenz & Speak-up-Kultur

Wir sind der Überzeugung, dass mit Ehrlichkeit, Offenheit und Transparenz Vertrauen geschaffen wird. Dabei ist es unser Bestreben, diese Stärken sowohl im Umgang miteinander als auch und im Umgang mit Geschäftspartnern hoch zu halten und erwarten uns diese Ehrlichkeit, Offenheit und Transparenz auch von unserem jeweiligen Gesprächspartner.

Wir lernen aus dem Vergangenen und stellen uns neuen Herausforderungen. Wir ermutigen jeden Einzelnen, seine Meinung einzubringen, wenn er der Ansicht ist, dass etwas nicht richtig läuft oder ein mögliches Risiko besteht (Speak-Up-Kultur), denn darin liegt großes Potenzial zur Verbesserung und Weiterentwicklung.

Auch im Zusammenhang mit Fehlern herrscht ein transparenter und offener Umgang. Niemand ist perfekt, doch aus Fehlern kann man lernen und sich weiterentwickeln. Unsere Unternehmenskultur ist so gestaltet, dass Fehlentscheidungen erkannt und korrigiert werden. Es liegt an jedem einzelnen Mitarbeiter, Verantwortung zu übernehmen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem keine Hemmungen bestehen, mögliche Fehler anzusprechen. Wir nehmen Probleme wahr und packen sie gemeinsam an statt weg zu sehen.

## Grundlagen der Zusammenarbeit

Das wichtigste Kapital unseres Unternehmens sind die Menschen, die für uns arbeiten und die Leidenschaft, mit der sie das tun. Wir verpflichten uns zur Förderung eines respektvollen und gerechten Umfelds für alle Mitarbeiter. Dabei respektieren wir auch ihre Privatsphäre und behandeln einander fair.

Teamgeist, gegenseitiges Vertrauen und ein wertschätzender Umgang miteinander sind uns wichtig. Wir legen stets einen freundlichen Umgangston an den Tag. Toleranz und Respekt sind für uns elementar, denn nur in einem toleranten Arbeitsumfeld, können Menschen ihr individuelles Potenzial zeigen und auch ausschöpfen. Führungskräfte fördern eine Kultur des respektvollen Miteinanders und sind darauf bedacht, das Zusammengehörigkeitsgefühl ihres Teams zu stärken. Neue Ideen, Perspektiven und Ansätze werden gehört und wertschätzend diskutiert. Wir bekennen uns zur Förderung von Chancengleichheit. Jegliche Form der Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing hat keinen Platz bei uns. Dies gilt ebenso im Bereich der sozialen Medien.

Auch im Umgang mit unseren Geschäftspartnern ist uns eine gute Gesprächskultur wichtig. Wir begegnen uns auf Augenhöhe und sind bestrebt, dass sich alle Beteiligten richtig verstanden und fair behandelt fühlen.

## Gesundheit & Wohlbefinden

Die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter sind von großer Wichtigkeit. Wir schaffen Arbeitsumgebungen, in denen sich die Mitarbeiter entfalten können und unterstützen die Gesundheitsförderung in den Bereichen Arbeitsplatzergonomie und gesunde Ernährung. Darüber hinaus gibt es auch an den Standorten Miltenberg, Freising und Wien die Möglichkeit, den jeweiligen Betriebsarzt zu konsultieren, damit sich die Mitarbeiter auch in diesem Bereich gut aufgehoben fühlen.

Durch verschiedene Teamevents werden die Zusammengehörigkeit gestärkt und auch außerhalb des Büros gemeinsame Erinnerungen geschaffen. Außerdem bieten wir Rahmenbedingungen, die die Mitarbeiter dabei unterstützen, in ihrer individuellen Lebenssituation ihr Bestes zu geben, leistungsfähig zu bleiben sowie zum Beispiel durch die Möglichkeit des mobilen Arbeitens auch das Berufs- und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren.

## Einhaltung von Gesetzen & anderen Vorgaben

Wir halten uns an Gesetze, aktuelle Richtlinien, Rechtsprechung sowie interne und externe Vorgaben. Wir achten die weltweit geltenden Vorschriften und Standards zum Schutz der Menschenrechte. Dazu zählt insbesondere die Ablehnung von Kinderarbeit sowie jegliche Form moderner Sklaverei.

Aufgrund unseres hochsensiblen Tätigkeitsumfelds legen wir außerdem besonderes Augenmerk auf Geldwäsche und Insiderhandel. Wir kooperieren im Falle von aufsichtsrechtlichen Untersuchungen mit den Aufsichtsbehörden. Effektivität und Sicherheit unseres internen Kontrollsystems werden durch regelmäßige Überprüfungen stets weiter optimiert.

Wir beachten alle Regeln für einen fairen Wettbewerb, denn unsere Kunden entscheiden sich für uns aufgrund der Qualität unserer Produkte und der Reputation unseres Unternehmens.

Alle Mitarbeiter tragen Verantwortung für das Führen von ehrlichen und korrekten Aufzeichnungen. Zu diesen Aufzeichnungen gehören beispielsweise E-Mails, Finanz- oder Vertriebsdaten, Präsentationen, Protokolle oder Buchhaltungsdaten. Wir fügen nichts hinzu und lassen nichts unter den Tisch fallen, sondern stellen die Dinge transparent dar, so wie sie sind.

## Bestechungs- & Korruptionsprävention

Wir geben oder versprechen Personen nie etwas von unangemessenem Wert, um Aufträge zu gewinnen, günstigere Konditionen zu erhalten oder uns auf andere Weise einen unangemessenen Vorteil zu verschaffen. Bestechung und Korruption stehen im Widerspruch zu unseren Unternehmenswerten. Wir überzeugen unsere Geschäftspartner mit der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen. Wir entscheiden aus objektiv nachvollziehbaren Gründen und dulden kein korruptes Verhalten oder eine unangemessene Beeinflussung.

Im Umgang mit Geschäftspartnern sind Einladungen und Geschenke im angemessenen Ausmaß zulässig, sofern diese auf transparente Art und Weise angeboten oder vergeben werden. Sollte der Anschein einer unangemessenen Beeinflussung bestehen, lehnen wir diese ab. Bei Geschenken und Einladungen an unsere Geschäftspartner sind wir ebenfalls grundsätzlich zurückhaltend.

Sollten Bedenken an der Angemessenheit eines Geschenks, einer Einladung oder dergleichen bestehen, ist dies mit der jeweiligen Führungskraft zu besprechen.

## Interessenskonflikte

Geschäftliche Entscheidungen dürfen nicht von persönlichen oder eigenen finanziellen Interessen beeinflusst werden, weshalb solche Situationen bestmöglich vermieden werden. Sollten Interessenkonflikte bestehen, legen wir diese der jeweiligen Führungskraft offen und suchen gemeinsam mit dieser eine Lösung.

Interessenkonflikte können zB entstehen, wenn man

- Gremienmitglied eines anderen Unternehmens ist:
  Die Übernahme eines Mandats im Vorstand, Aufsichtsrat, Beirat oder einem sonstigen Gremium eines anderen Wirtschaftsunternehmens könnte zu Interessenkonflikten führen. Derartige Mandate bedürfen einer vorherigen Genehmigung durch den Vorstand.

- einer Nebentätigkeit nachgeht:
  Erwerbsmäßige Nebentätigkeiten sind vor Antritt der zuständigen Führungskraft zu melden, damit geprüft werden kann, ob möglicherweise Interessenkonflikte vorliegen. Besteht ein Interessenkonflikt, kann die Nebentätigkeit untersagt werden.

- an Wettbewerbsunternehmen beteiligt ist:
  Die Beteiligung ist der Führungskraft offen zu legen, damit geprüft werden kann, ob die Möglichkeit eines Interessenkonflikts besteht.

- Familienmitglieder hat, die in einer persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zum Unternehmen oder unseren Geschäftspartner stehen:
  Eine solche Beziehung ist der Führungskraft offen zu legen, um allfällige damit verbundene Interessenkonflikte abklären zu können

Interessenkonflikte sollten so früh wie möglich offengelegt werden, damit gemeinsam beschlossen werden kann, wie damit umgegangen werden soll, denn allein schon der Anschein eines Interessenkonflikts kann sich schädlich auf unseren Ruf auswirken.

## Informationen

Wir gehen mit Informationen verantwortungsvoll um. Es kann sich dabei zB um neue Entwicklungen, finanzielle Prognosen, sich anbahnende Geschäftsbeziehungen, strategische Pläne oder Geschäftsgeheimisse handeln. Der Schutz von Informationen ist von großer Wichtigkeit, da sie zu den wichtigsten Vermögenswerten von Unternehmen gehören. Daher sind alle Mitarbeiter verpflichtet, an regelmäßigen Informationssicherheitsschulungen teilzunehmen.

Weder beruflich noch privat geben wir Außenstehenden Informationen preis, durch die sie einen unzulässigen Einblick in die Geschäftsabläufe bekommen. Auch der Medienkontakt ist nur dafür autorisierten Personen vorbehalten.

## Datenschutz

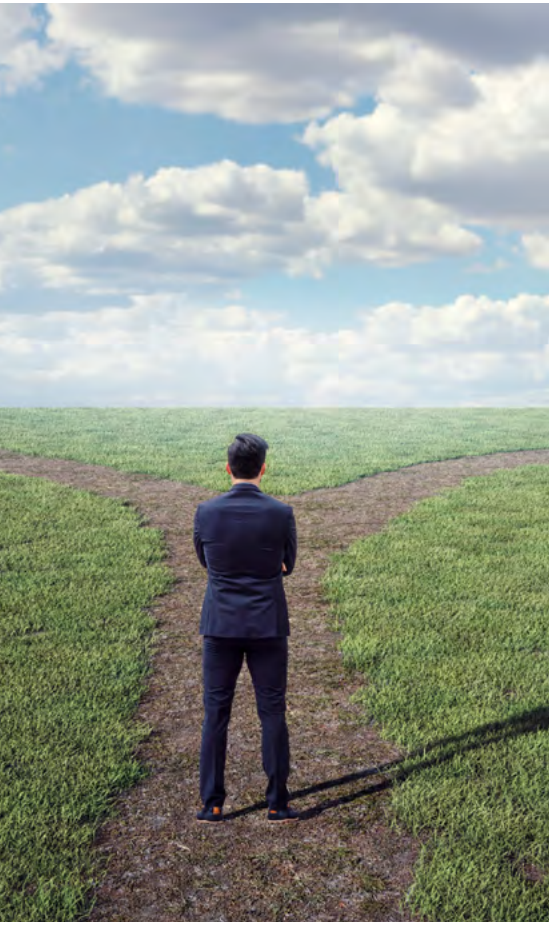
Wir schützen die personenbezogenen Daten unserer Mitarbeiter und unserer Geschäftspartner, denn ihr Vertrauen in uns ist essentiell. Wir stellen sicher, dass bei der Verarbeitung personenbezogener Daten die aktuell gültigen Vorgaben und Regelungen des Datenschutzes eingehalten werden. Personenbezogene Daten werden nur in dem Umfang verarbeitet, den uns die Gesetze bzw die betroffenen Personen erlauben. Unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner sollen sich darauf verlassen können, dass ihre Daten bei uns sicher sind. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, an regelmäßigen Datenschutzschulungen teilzunehmen und tragen Verantwortung dafür, dass personenbezogene Daten vor unberechtigtem Zugriff durch Dritte geschützt sind und alle nötigen Vorsichtsmaßnahmen getroffen werden, um eine unbefugte Benutzung zu verhindern.

## Umweltschutz & Ressourcen

Ein nachhaltiger Umgang mit der Umwelt ist uns wichtig. Daher gehen wir mit ihren Ressourcen sorgsam um und sind stets bestrebt, nachhaltig zu wirtschaften. Nicht benötigte Geräte werden ausgeschaltet, beim Druck von Unterlagen wird sparsam vorgegangen und Altgeräte werden nach Möglichkeit nicht entsorgt, sondern durch die Spende an gemeinnützige Vereine weiterverwendet. Für längere Wege in der Mittagspause nutzen wir als umweltschonende Alternativen zum Auto beispielsweise Fahrräder oder firmeneigene E-Scooter.

## Gesellschaftliches & soziales Engagement

Unternehmerischer Erfolg ist für uns untrennbar mit gesellschaftlicher und sozialer Verantwortung verbunden. Daher möchten wir unseren Erfolg über das Programm „CPB hilft" mit anderen teilen. Wir verfolgen damit keinerlei wirtschaftlichen Eigennutz. Es werden keine Gegenleistungen erwartet oder gefordert. Es ist uns ein Anliegen, dort zu unterstützen, wo Hilfe gebraucht wird. Als nachhaltig agierendes Unternehmen sind wir darüber hinaus Mitglied in verschiedenen Vereinigungen wie beispielsweise den Leitbetrieben Austria und diskutieren dort mit Gleichgesinnten sowohl politische, als auch ökonomische und soziale Themen, um gemeinsames Potenzial und Verbesserungsmöglichkeiten zu finden und im Rahmen unserer gesellschaftlichen Verantwortung mit gutem Beispiel voranzugehen.



## Meldung von Verstößen

Verstöße gegen Gesetze, Richtlinien, sonstige Regeln oder gegen diesen Code of Conduct können zu zum Teil massiven wirtschaftlichen Schäden führen. Daher müssen sie rechtzeitig erkannt werden, um das Unternehmen, seine Geschäftspartner und seine Mitarbeiter zu schützen. Wenn wir also einen Regelverstoß beobachten oder wir Anlass zur Vermutung haben, dass ein Verstoß vorliegen könnte, zögern wir nicht, dies anzusprechen. Sollte jemand einen begründeten Verdacht auf einen Verstoß oder einen potenziellen Verstoß gegen diesen Code of Conduct melden, ist er vor jeglichen Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Jeder Mitarbeiter, der in diesem Zusammenhang Vergeltungsmaßnahmen wie zB die Ausübung von Druck setzt, hat mit Disziplinarmaßnahmen zu rechnen. Um auch völlig anonym Hinweise auf Missstände wie zB Betrug, Korruption, Finanzmarktkriminalität oder andere abgeben zu können und maximalen Hinweisgeberschutz zu gewährleisten, wurde in der CPB-Gruppe ein Whistleblowingsystem implementiert. Auf unserer Website www.cpb-software.com gelangt man unter „Kontakt" zum entsprechenden Portal, in das anonym Hinweise eingemeldet werden können.

## Hilfestellung

Sollten wir unsicher sein, wie wir uns in einer bestimmten Situation verhalten oder entscheiden sollen, können uns folgende Fragen Hilfestellung bieten:

- Liegen mir ausreichende Informationen vor, um die richtige Entscheidung zu treffen?
- Wäre es in Ordnung, wenn anderen Mitarbeitern oder der Öffentlichkeit meine Handlung bekannt wird?
- Könnte ich meine Handlungsweise gegenüber anderen guten Gewissens rechtfertigen?
- Ist meine Handlung gesetzlich erlaubt und entspricht sie dem Code of Conduct?
- Bewegt mich ein persönlicher Vorteil zu einer bestimmten Handlung?

Sollten wir diese Fragen nicht klar beatworten können oder uns diese Fragen nicht ausreichend Hilfestellung geben, besprechen wir die Situation offen mit unserer Führungskraft, um gemeinsam eine Lösung zu finden und somit...

…integer zu handeln, weil es das Richtige ist.

Code of Conduct
Stand: März 2025

CPB SOFTWARE AG
Vorgartenstraße 206c
1020 Wien
Österreich

cpb

AT - WIEN
DE - MILTENBERG
DE- FREISING
www.cpb-software.com