

VERHALTENS- KODEX



Liebe Mittel Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Wir bei Mittel sind wir davon überzeugt, dass eine hervorragende Kommunikation Unternehmen zum Erfolg verhilft. Unsere Mission ist es, flexible, zukunftssichere Kommunikationslösungen anzubieten, die die Anforderungen unserer Kunden von heute und ihre Ambitionen für die Zukunft unterstützen.

Unsere Kompetenz besteht in unserer einzigartigen Fähigkeit, Kunden erstklassige Lösungen sowie Partnerschaften anzubieten, die während des gesamten Lebenszyklus ihrer geschäftlichen Kommunikation mit ihnen wachsen und sich anpassen können. Im Zeitalter des hybriden Arbeitens und des ständigen Wandels ist die Kommunikationstechnologie das Lebenselixier eines jeden Unternehmens. Unsere Kunden verlassen sich jeden Tag darauf, dass Mittel ihnen dabei hilft, erreichbar zu bleiben. Das Gleiche gilt umgekehrt für die vielen Bürger, Studenten, Patienten und Endkunden, die unsere versorgen.

Unsere Werte und unser Verhaltenskodex dienen uns als Leitfaden, um unser Geschäft mit höchster Integrität und den höchsten ethischen Standards zu führen. Unsere Werte spiegeln die Kultur von Mittel wider und bestimmen unser Verhalten im täglichen Umgang mit Kunden und Kollegen. Gleichmaßen bieten der Verhaltens- und Ethikkodex von Mittel und die damit verbundenen Richtlinien wichtige Anleitung für unser tägliches Handeln. Sie gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie Direktorinnen und Direktoren von Mittel. Wir haben als Team sehr hart daran gearbeitet, ein erfolgreiches und angesehenes Unternehmen aufzubauen. **Wir können – und werden – daher unethisches oder unangemessenes Verhalten nicht dulden.**

Wenn sich jemand von uns unsicher ist, ob sein Handeln ethisch vertretbar ist, oder eine Frage zum ethischen Verhalten hat, sollte er mit seinem Vorgesetzten oder dem Chief Compliance Officer sprechen. Es ist auch möglich, eventuelle Verstöße über die Ethik-Hotline von Mittel zu melden, wobei die Anonymität des Anrufers gewahrt bleiben kann. Der Aufbau eines großartigen Unternehmens erfordert heute mehr denn je ein uneingeschränktes Bekenntnis zu den höchsten ethischen Standards.

JEDER VON UNS IST DAFÜR VERANTWORTLICH, DAS RICHTIGE ZU TUN.

Mit freundlichen Grüßen

Tarun Loomba
CEO

Inhalt

Erläuterungen der wichtigsten Begriffe	3	Bestechungsbekämpfung	10
Motivation	3	Bestechungen von Kunden, Lieferanten und Regierungsbehörden	10
Werte	4	Kartellrecht und lauterer Wettbewerb	10
Persönliches Verhalten	4	Verstöße gegen das Kartellrecht und den fairen Wettbewerb, bei denen keine Mitbewerber involviert sind	10
Gesundheit und Sicherheit	5	Handelsrechtliche Compliance	11
Respektvolles Arbeitsumfeld	5	Informationen über die Konkurrenz	11
Verantwortlichkeiten der Führungskräfte	5	Verpflichtung zum Umweltschutz	11
Interessenkonflikte	7	Reputation und Ressourcen von Mittel	12
Beschäftigung von Verwandten und Freunden	7	Vertrauliche Daten	12
Finanzielle Interessen	7	Weitergabe mit Genehmigung	12
Geschäftliche Opportunitäten: Geschenke, Gefälligkeiten und Bewirtungen	7	Datenschutzgesetze	12
Nebentätigkeiten und andere Interessen	8	Schutz von Vermögenswerten und Ressourcen des Unternehmens	13
Wohltätige Aktivitäten	8	Schriftgutverwaltung und Rechtsstreitigkeiten	13
Private politische Tätigkeit	8	Genaue Finanzaufzeichnungen	14
Geschäftstätigkeit bei Mittel	9	Soziale Medien und externe Kommunikation	15
Einhaltung relevanter Gesetze und Vorschriften	9	Anfragen von Behörden und Vorladungen	15
Menschenrechte	9	Nicht Schweigen	15
Zusammenarbeit mit Drittanbietern	9	Anwendung des Verhaltenskodex	16
Wahrheitsgemäßes Marketing	9	Verzichtserklärung	16
Fairer Umgang mit Kunden, Zulieferern und Mitbewerbern	9		

Erläuterungen der wichtigsten Begriffe

“Mitel” und “Mitel Unternehmen” bezeichnet Mitel (International) Networks Limited und alle von ihr kontrollierten Tochtergesellschaften.

“Unternehmen” bezeichnet das Mitel Unternehmen, bei dem Sie beschäftigt sind.

“Mitel Unternehmen” bezeichnet jedes der Mitel Unternehmen.

Motivation

Ethisches Verhalten, also das Handeln in einer Weise, die gut und richtig ist, ist eine persönliche Verantwortung, die wir alle bei unserer Arbeit tragen. Ethisches Verhalten geht über die Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und Richtlinien hinaus, die für uns gelten. Es bedeutet, dass wir unsere Arbeit mit Integrität ausführen und die möglichen Auswirkungen unserer Entscheidungen und Handlungen vorausschauend bedenken.

Die Richtlinie von Mitel zielt darauf ab, hohe Integritätsstandards zu fördern, indem wir unsere Geschäfte ehrlich und ethisch einwandfrei führen. Der Zweck dieses Kodex ist es, dem Vorstand, den Führungskräften, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Auftragnehmern von Mitel eine Anleitung zu geben, wie wir unsere Pflichten auf ehrliche und ethische Weise erfüllen können. Es wird von uns allen erwartet, dass wir den Kodex verstehen und uns auf ihn beziehen, um sicherzustellen, dass wir angemessene Maßnahmen ergreifen und ethische Entscheidungen treffen.

Im Umgang mit Mitels Kunden, Lieferanten, Partnern, Anbietern von Dienstleistungen, Mitbewerbern, Mitarbeitern und allen anderen, mit denen wir im Rahmen unserer Arbeit in Kontakt kommen, mit Integrität und Respekt handeln. Obwohl der Kodex nicht alle möglichen Situationen abdecken kann, sollten die darin enthaltenen Grundsätze als Leitfaden für eine ehrliche und ethische Entscheidungsfindung betrachtet werden. Wenn Sie sich in einem ethischen Dilemma oder in einer unsicheren Situation befinden, kann es hilfreich sein, sich die folgenden Fragen zu stellen:

- Ist meine Handlung oder Entscheidung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften sowie den Richtlinien und Verfahrensweisen meines Unternehmens vereinbar?
- Entspricht sie dem Wortlaut und dem Sinn des Mitel Verhaltenskodexes?
- Könnte ich meine Handlungen vor meinen Kollegen, Freunden und meiner Familie rechtfertigen?
- Was sind die möglichen Auswirkungen meiner Entscheidungen? Wer könnte Schaden nehmen oder wem wird geholfen?
- Welches Ausmaß hat der Schaden? Welcher Natur ist die Hilfe?
- Würde ich mich wohlfühlen, wenn in den Nachrichten darüber berichtet würde?
- Würde ich es in Ordnung finden, wenn mich ein anderer auf die gleiche Weise behandelt?
- Würde mir die Einschätzung einer anderen Person bei der Einschätzung der geplanten Handlung helfen?

Wenn die Antwort auf eine dieser Fragen ‘Nein’ lautet, ist das Vorgehen möglicherweise nicht das Richtige und Sie sollten eine alternative Vorgehensweise in Betracht ziehen. Für den Fall, dass unser Kodex keine Antwort auf eine ethische Frage enthält, mit der Sie konfrontiert sind, oder keine hinreichend detaillierten Angaben zur angemessenen Vorgehensweise enthält, wenden Sie sich zunächst an Ihren Vorgesetzten, der Ihnen entweder zusätzliche Hilfestellung geben oder Sie an die entsprechende Richtlinie/Verfahren oder an den Chief Compliance Officer von Mitel verweisen wird. Weitere Informationen finden Sie in der nachfolgenden Tabelle mit dem Titel “Haben Sie noch eine Frage?”

Haben sie noch eine FRAGE?

Ihr Vorgesetzter ist stets eine gute Anlaufstelle, um sich über die konkreten Verhaltensweisen Ihrer Position zu informieren.

Allerdings stehen Ihnen je nach Situation eine Reihe von internen Compliance-Ressourcen zur Verfügung.

Für weitere Informationen, können Sie sich direkt mit der Rechts- und Compliance-Abteilung von Mitel in Verbindung setzen:

Greg Hiscock unter der Durchwahl 403813, Rechtsabteilung: (613) 592-2122

Email: legal@mitel.com

Oder an mitelmobile@ethicspoint.com

eine gebührenfreie Telefonnummer finden Sie **HIER** auf [InsideMitel](https://www.insidemitel.com).



Werte

Die Wertvorstellungen von Mittel zeigen, wie wir Mittel repräsentieren und bestimmen, was die strategische Vision von Mittel antreibt. Wir bei Mittel wollen bei allem, was wir für unsere Kunden, Partner und Mitarbeiter tun, die folgenden Werte verkörpern.



Wachstum

Wir fördern Eigeninitiative, kontinuierliche Weiterentwicklung und Investitionen in unsere Mitarbeiter, um unser volles Potenzial auszuschöpfen und über das hinauszuwachsen, was wir selbst für möglich halten. Unsere kontinuierliche Weiterentwicklung ist entscheidend für unsere Strategie und unseren anhaltenden Erfolg.



Innovationen

Wir schaffen Dynamik und Visionen, indem wir Grenzen verschieben, nach Spitzenleistungen streben, Kreativität fördern und uns kontinuierlich verbessern, um unser Unternehmen und die vielen Möglichkeiten, die Menschen miteinander verbinden, weiterzuentwickeln und voranzubringen.



Zusammenarbeit

Wir nutzen die Kraft der Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Partnern, um Erwartungen zu übertreffen. Dabei gibt es keine künstlichen Grenzen; wir nutzen die Stärken und Beiträge der anderen und der funktionsübergreifenden Teams, um die Ziele unseres Unternehmens zu erreichen.



Vertrauen

Wir bauen Vertrauen durch klare, offene und ehrliche Kommunikation auf und fördern Maßnahmen, die zu positiven Ergebnissen für uns alle führen. Wir vertrauen einander, dass wir die Initiative ergreifen, Entscheidungen treffen und die Freiheit haben, Probleme aktiv zu lösen.



Respekt

Wir anerkennen, schätzen und respektieren die Funktion, die jeder von uns ausübt. Wir akzeptieren uns gegenseitig und die einzigartigen Eigenschaften, Merkmale und Perspektiven, die jeder von uns mitbringt; wir schätzen alle Stimmen und Beiträge und nehmen sie an.

Persönliches Verhalten

Wie Sie den Kodex einhalten: **KENNEN SIE IHRE VERANTWORTLICHKEITEN.** Von Ihnen als Mitarbeiter wird erwartet, dass Sie:

- **Die Werte von Mittel zu leben:** Stellen Sie sicher, dass jede von Ihnen vorgenommene Handlung professionell und ethisch einwandfrei ist und dass Ihr Verhalten mit unseren Werten konform geht.
- **Verstehen und befolgen Sie den Kodex:** Lesen Sie den Kodex sorgfältig durch und beziehen Sie sich häufig darauf, sowie auf die Richtlinien, die für Ihre Arbeit gelten.
- **Stellen Sie die Geschäftsinteressen von Mittel in den Vordergrund:** Achten Sie stets auf das Wohl von Mittel, wenn Sie geschäftliche Entscheidungen treffen oder Maßnahmen ergreifen.
- **Beachten Sie die Gesetze:** Machen Sie sich mit den Gesetzen vertraut, die für Mittel und Ihre Arbeit gelten. Beachten Sie sie konsequent und stellen Sie Fragen, wenn Ihnen etwas nicht klar ist.
- **Bleiben Sie wachsam und äußern Sie Ihre Bedenken:** Achten Sie auf mögliche Verstöße gegen unseren Kodex, unsere Richtlinien oder Gesetze und melden Sie Ihre Bedenken sofort.



Gesundheit und Sicherheit

Mitel ist bestrebt, einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz für seine Mitarbeiter und die Besucher seiner Räumlichkeiten zu schaffen. Alle Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter gewährleistet ist. Das Management hat sich verpflichtet, die Industriestandards in allen Bereichen der Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter einzuhalten, einschließlich Arbeitshygiene, Ergonomie und Sicherheit. Um dieser Verpflichtung nachzukommen, sind wir alle dafür verantwortlich, alle Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften, Praktiken und Gesetze zu befolgen, die für unsere Arbeit gelten, und die notwendigen Vorkehrungen zu treffen, um uns selbst, unsere Kollegen und Besucher zu schützen. Darüber hinaus sind wir dafür verantwortlich, Unfälle, Verletzungen, Berufskrankheiten und unsichere Praktiken oder Bedingungen unverzüglich an unsere Führungskräfte zu melden. Drohungen, Gewalt und körperliche Einschüchterung sind strengstens untersagt. Es wird weder das Reden noch Scherze über Gewalt toleriert. Wir sind verpflichtet, alle Verstöße gegen den Kodex zu melden, unabhängig davon, ob wir direkt involviert sind oder Zeugen sind.

Weitere Informationen zum Thema Gesundheit und Sicherheit finden Sie in den für Ihren Standort geltenden Mitel-Unternehmensrichtlinien.

Respektvolles Arbeitsumfeld

Mitel verpflichtet sich, das Arbeitsleben und die Beziehungen der Mitarbeiter von Mitel zu verbessern, indem wir einen sicheren, gesunden, unterstützenden und geschützten Arbeitsplatz bereitstellen, der frei von Diskriminierung, Belästigung, sexueller Belästigung oder Mobbing ist. Von jedem von uns wird erwartet, dass er zur Schaffung eines respektvollen Arbeitsumfelds beiträgt.

Jegliche Art von einschüchterndem oder beleidigendem Verhalten kann den Opfern, unserem Arbeitsumfeld und unserer Reputation ernsthaft schaden. Wir tolerieren keine Form von Diskriminierung und Belästigung.

Wenn wir der Ansicht sind, dass unsere Rechte verletzt wurden oder wenn wir andere Bedenken am Arbeitsplatz haben, sollten wir uns an unseren Vorgesetzten, die Personalabteilung, die Rechtsabteilung oder die Ethik-Hotline wenden. Mitel ist sich der sensiblen Natur solcher Beschwerden bewusst und wird sich für eine vertrauliche Behandlung der Vorwürfe einsetzen, um alle Betroffenen zu schützen. Jegliche Repressalien gegen Mitarbeiter, die Belästigungen melden, werden nicht toleriert.

Führungskräfte haben zusätzliche Verantwortung:

- **Seien Sie ein gutes Beispiel:** Treffen Sie ethische Entscheidungen, leben Sie die Werte von Mitel vor und zeigen Sie diese in allem, was Sie tun.
- **Setzen Sie Erwartungen:** Sprechen Sie offen über Ethik in Ihrem Unternehmen und lassen Sie Ihre Teammitglieder wissen, dass Sie auch von ihnen erwarten, ethische unternehmerische Entscheidungen zu treffen.
- **Sprechen Sie über den Kodex:** Beziehen Sie sich häufig auf den Kodex und informieren Sie sich, wo Sie Ressourcen und Antworten auf Fragen Ihrer Mitarbeiter finden können.
- **Seien Sie zugänglich:** Schaffen Sie eine sichere Umgebung und ermutigen Sie Ihre Teammitglieder, jederzeit zu Ihnen zu kommen, wenn sie etwas zu sagen haben. Hören Sie zu, geben Anleitung und halten die Sache nach. Setzen Sie sich umgehend mit der Rechts- und Compliance-Abteilung in Verbindung, falls Mitarbeiter Bedenken haben oder Sie zusätzliche Anleitung benötigen.
- **Handeln Sie:** Wenn Sie einen Verstoß, einen potenziellen Verstoß oder ein anderes Problem bemerken, äußern Sie Ihre Bedenken sofort. Üben Sie niemals Vergeltung oder erlauben anderen, Vergeltung zu üben.



Als Führungskraft haben Sie eine besondere Verantwortung für die Schaffung einer Kultur des Vertrauens und der Ethik innerhalb Ihrer Teams. Mit der Art und Weise, wie Sie sich zu den Werten und Grundsätzen des Unternehmens bekennen, setzen Sie die Standards für ethisches Verhalten und Vertrauen, an denen sich Ihr Team orientieren soll. Der Erfolg Ihres Unternehmens beruht auf der Förderung einer Umgebung für Ihr Team, in der die Einhaltung von Vorschriften erwartet wird und ethisches Verhalten die Norm ist. Unter keinen Umständen dürfen Sie Ihr Team auffordern, das Gesetz zu brechen oder gegen die Werte, Richtlinien und Verfahrensweisen des Unternehmens zu verstoßen.

Als Führungskraft haben Sie eine ethische Vorbildfunktion für Ihre Teammitglieder. Indem Sie sich an die folgenden Punkte halten, können Sie die Unternehmenswerte exemplarisch verkörpern und ein Höchstmaß an Integrität aufweisen:

- **Seien Sie informativ:** Helfen Sie Ihrem Team dabei, die Bedeutung der Erwartungen von Mittel in Bezug auf ethisches Verhalten zu erkennen. Machen Sie deutlich, dass Sie die Werte und Ziele des Unternehmens persönlich unterstützen und dass Sie Handlungen erwarten, die mit diesen Werten und Zielen in Einklang stehen.
- **Seien Sie achtsam:** Achten Sie stets auf Situationen oder Handlungen, die unethisch sind oder unserer Reputation schaden könnten. Nehmen Sie sofort Verbindung mit der Personalabteilung oder der Rechts- und Compliance-Abteilung auf, wenn Sie solche Situationen vermuten, und achten Sie darauf, auch nur den Anschein einer stillschweigenden Zustimmung zu vermeiden.
- **Seien Sie zugänglich:** Sagen Sie Ihrem Team, dass Sie bereit sind, zuzuhören, auch wenn es um schwierige Themen geht. Schaffen Sie ein Umfeld, in dem sich Ihre Teammitglieder wohl fühlen, Fragen zu stellen und ihre Ideen und Meinungen zu äußern.

Wenn Ihr Teammitglied ein Anliegen vorbringt, sollten Sie folgendermaßen vorgehen, um ihm zu versichern, dass es die richtige Entscheidung getroffen hat, sich an Sie zu wenden:

- **Hören Sie aufmerksam zu:** Bedanken Sie sich bei der Person dafür, dass sie die schwierige Entscheidung getroffen hat, sich zu äußern, selbst wenn Sie nicht mit ihr übereinstimmen. Hören Sie genau zu, was die Person zu sagen hat, und machen Sie deutlich, dass Sie sich darauf konzentrieren, das Problem zu lösen.
- **Bewahren Sie Diskretion:** Achten Sie so weit wie möglich darauf, dass die Privatsphäre des Mitarbeiters gewahrt bleibt. Vermeiden Sie es, dieses Gespräch mit anderen Mitgliedern Ihres Teams zu diskutieren.
- **Bleiben Sie objektiv:** Behandeln Sie weiterhin alle Teammitgliedern gleich gerecht, auch wenn jemand ein Anliegen gemeldet haben oder selbst Gegenstand der Meldung ist.
- **Eskalieren Sie es an die richtigen Stellen:** Auch wenn Sie versucht sind, das Anliegen selbst in die Hand zu nehmen, müssen Sie abschätzen, ob es an die Personalabteilung oder die Rechts- und Compliance-Abteilung eskaliert werden muss. Falls Sie Fragen haben oder sich nicht sicher sind, ob Sie ein Anliegen allein lösen können, wenden Sie sich an Ihren Ansprechpartner in der Personalabteilung oder die Rechts- und Compliance-Abteilung.



Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn private, soziale, finanzielle oder politische Tätigkeiten oder Geschäftsbeziehungen in Konflikt mit den Interessen des Unternehmens stehen oder unvereinbar sein könnten. Interessenkonflikte stellen unser persönliches Urteilsvermögen und das unseres Unternehmens einer erhöhten Prüfung und Kritik aus und können unsere Glaubwürdigkeit und das Vertrauen, das andere in uns setzen, gefährden. Bei allen geschäftlichen Entscheidungen müssen wir das Wohl von Mittel und nicht unsere persönlichen Interessen im Auge behalten. Tatsächliche oder scheinbare Interessenkonflikte sollten Sie vermeiden oder Ihrem Vorgesetzten oder einem leitenden Angestellten eines Mittel-Unternehmens mitteilen, damit sie angemessen bewertet und behandelt werden können. Prüfen Sie Ihre eigene Situation sorgfältig auf etwaige Interessenkonflikte, einschließlich der Nutzung von Chancen, die sich Ihnen durch die Nutzung von Eigentum, Informationen oder Ihrer Position innerhalb Ihres Unternehmens bieten.

In den meisten Fällen können wir einen Interessenkonflikt leicht erkennen. Manchmal ist es jedoch weniger offensichtlich, dass eine bestimmte Tätigkeit oder Situation einen Interessenkonflikt verursacht oder zu verursachen scheint.

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Ihre Aktivitäten einen Interessenkonflikt darstellen oder auch nur den Anschein eines Interessenkonflikts erwecken, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung oder die Rechts- und Compliance-Abteilung, bevor Sie etwas unternehmen. Ihre Verpflichtung zur schriftlichen Offenlegung von Interessenkonflikten oder des Anscheins von Interessenkonflikten bleibt während der gesamten Zeit, in der Sie bei Mittel arbeiten, bestehen.

Es ist zwar unmöglich, alle Aktivitäten aufzulisten, die einen Interessenkonflikt zur Folge haben können. Aber die folgenden Bereiche, in denen Interessenkonflikte entstehen können, sind häufig.

Beschäftigung von Verwandten und Freunden

Mittel rät davon ab, enge persönliche Freunde oder Verwandte in derselben Geschäftseinheit einzustellen, da sich dadurch ein potenzieller Konflikt ergeben könnte. Selbst Handlungen von Familienmitgliedern und Freunden außerhalb des Arbeitsplatzes können einen Konflikt hervorrufen, wenn deren Handlungen sich auf unsere Objektivität am Arbeitsplatz auswirken.

Finanzielle Interessen

Interessenkonflikte können entstehen, wenn entweder wir oder ein Familienmitglied ein erhebliches finanzielles Interesse an einem Lieferanten, Mitbewerber oder Kunden von Mittel haben.

Geschäftliche Opportunitäten: Geschenke, Gefälligkeiten und Bewirtungen

Wir sind unserem Unternehmen gegenüber verpflichtet, seine legitimen Interessen zu fördern, wenn sich die Gelegenheit dazu ergibt. Wir dürfen keinerlei persönlichen Vorteil aus Opportunitäten oder Gefälligkeiten ziehen, die sich aufgrund unserer Beschäftigung bei Mittel ergeben. Wir müssen das Eigentum, die Daten und die Stellung des Unternehmens respektieren und sicherstellen, dass sie weder von uns noch von unseren Familienmitgliedern zum persönlichen Vorteil verwendet werden.

Wir dürfen keine Geschenke, Bewirtungen oder sonstige Gefälligkeiten annehmen, anbieten oder genehmigen, die nicht zum normalen Bestandteil einer Geschäftsbeziehung gehören. Bargeldgeschenke sind zwar niemals akzeptabel, doch der gelegentliche Austausch von kleinen Geschenken und geschäftlichen Gefälligkeiten wie Bewirtungen, Tickets für Sportereignisse, Essen oder Werbeartikel kann den Goodwill in Geschäftsbeziehungen fördern und ist akzeptabel, solange der Wert solcher Gefälligkeiten oder Güter von geringem Wert ist.

Ein Geschenk oder eine Zahlung ist unangemessen, wenn es eine geschäftliche Entscheidung beeinflussen oder den Anschein erwecken könnte, sie zu beeinflussen. Wir sollten in jeder Situation ein gutes Urteilsvermögen an den Tag legen und die Art des Geschenks oder der Bewirtung, den Zweck, das Erscheinungsbild, die Position des Gebers und des Empfängers sowie den geschäftlichen Kontext berücksichtigen. Einige Zuwendungen können als Bestechung angesehen werden und könnten den Ruf aller Mittel-Unternehmen sowie der beteiligten Personen schädigen. Außerdem gibt es Anti-Korruptions- und Anti-Bestechungsvorschriften für Regierungsbeamte, die eingehalten werden müssen, wie nachfolgend beschrieben. Wir dürfen niemandem, der im Namen einer Regierungsbehörde handelt, einschließlich gewählter, ernannter oder anderer Personen, die in offizieller Funktion handeln, etwas von Wert zukommen lassen, es sei denn, es wurde zuvor bestätigt, dass der Gegenstand mit allen Gesetzen und Vorschriften übereinstimmt und von der Geschäftsleitung genehmigt wurde.

Nebentätigkeiten und andere Interessen

Während der Arbeitszeit wird von uns erwartet, dass wir uns voll und ganz dem Geschäftsbetrieb von Mittel widmen. Wir sollten alle Nebentätigkeiten und/oder Beschäftigungen vermeiden, die die Ausübung unserer regulären Arbeit beeinträchtigen könnten oder die während der regulären Arbeitszeiten ausgeübt werden. Nebentätigkeiten und Beschäftigungen dürfen niemals die Offenlegung oder Verwendung von urheberrechtlich geschütztem, vertraulichem, geistigem Eigentum von Mittel oder von Informationen von Mittel Unternehmen beinhalten.

Wenn eine Nebentätigkeit erlaubt ist, sind die betreffenden Kolleginnen und Kollegen weiterhin an alle Geheimhaltungs- und/oder Arbeitsvereinbarungen mit Mittel sowie an alle Richtlinien und Verfahrensweisen von Mittel in Bezug auf vertrauliche Informationen gebunden. Weiterhin ist es Ihnen ausdrücklich verboten, von Geschäftsmöglichkeiten persönlich zu profitieren, die sich aus der Verwendung von Daten oder Positionen von Mittel ergeben.

Die Funktion im Vorstand oder in einem beratenden Ausschuss von gewinnorientierten und gemeinnützigen Organisationen kann vielfältige Möglichkeiten für Interessenkonflikte bereithalten. Vor der Zustimmung zur Mitgliedschaft im Vorstand oder in einem Beratungsgremium einer Organisation sollten wir uns mit der Rechts- und Compliance-Abteilung in Verbindung setzen, um die zwischen unserem Unternehmen und der Organisation gegebenenfalls bestehende Beziehung zu erörtern und sicherzustellen, dass Tätigkeiten hinsichtlich der Organisation nicht zu einem Interessenkonflikt oder anderen Problemen führen. Mittel verbietet es allen Mitarbeitern, als Direktor eines Unternehmens oder einer Organisation zu fungieren, bei dem/der die Gefahr eines erheblichen Interessenkonflikts besteht (z. B. bestimmte Beziehungen zu Wettbewerbern, Lieferanten oder Kunden).

Wohltätige Aktivitäten

Wir dürfen bei Partnern, Kunden, Lieferanten und Kollegen für wohltätige Zwecke werben, solange wir deutlich machen, dass wir im Namen eines wohltätigen Zwecks oder einer Organisation und nicht im Namen von Mittel handeln. Wenn wir während der Arbeit Spenden generieren, ist Vorsicht geboten, damit Partner, Kunden oder Lieferanten nicht das Gefühl haben, dass sie zur Unterstützung des wohltätigen Zwecks oder der Organisation verpflichtet sind, um ihre Geschäftsbeziehung zu Mittel aufrechtzuerhalten, und dass Kollegen sich nicht unter Druck gesetzt fühlen, Beiträge oder Spenden zu leisten.

Private politische Tätigkeit

Mittel fördert die private Teilnahme am politischen Geschehen, wenn sie allen relevanten Gesetzen und den Richtlinien des Unternehmens entspricht. Wir dürfen Kandidaten oder Organisationen unserer Wahl durch persönliche Beiträge oder ehrenamtliche Tätigkeiten unterstützen, so lange wir unsere privaten politischen Tätigkeiten von unserer Arbeit abgrenzen. Dies gewährleistet, dass wir Transparenz, Ehrlichkeit und Integrität gegenüber unseren Stakeholdern und einander wahren. Sie weiterhin rechtmäßig in der Politik engagieren:

- Wir respektieren die politischen Überzeugungen aller unserer Kollegen, auch wenn sie sich von unseren unterscheiden, und zwingen ihnen nicht unsere Auffassungen auf.
- Wir führen politische Tätigkeiten nicht während der Arbeitszeit des Unternehmens durch und verwenden keine Unternehmensressourcen wie Telefone, Computer oder andere Mittel.
- Wir verwenden weder den Briefkopf von Mittel, die E-Mail des Unternehmens noch verweisen wir auf unsere Geschäftsadresse oder unseren Titel, wenn wir unsere persönliche Auffassung in einem öffentlichen Forum (z. B. in einem Brief an die Zeitung) zum Ausdruck bringen.
- Wir holen vorab die Genehmigung des Chief Compliance Officers ein, wenn wir für ein Amt kandidieren oder in ein Amt berufen oder gewählt werden.
- Wir nehmen niemals im Namen von Mittel Kontakt zu Gesetzgebern auf oder setzen uns bei Gesetzgebern für die Interessen von Mittel ein, ohne dafür vorab eine ausdrückliche Genehmigung des Chief Compliance Officers einzuholen.

Beispiele für INTERESSENKONFLIKTE:

- Ein Geschäftsführer **stellt seinen Neffen** für eine Aufsichtsfunktion ein, obwohl dieser keine Erfahrung hat und sich andere Kandidaten besser für die Position eignen.
- Ein Mitarbeiter **verwendet seinen Arbeits-Account für bestimmte Tools und Programme**, um seine eigene Kundenliste zu verwalten oder um persönliche Angelegenheiten zu erledigen.
- Ein Mitarbeiter, der Zugriff auf Gelder von Mittel hat, **gewährt sich selbst einen persönlichen Kredit**.
- Mittel unterstützt lokale Essensausgaben als Teil seines wohltätigen Engagements. Ein Mitarbeiter bietet Geschäftspartnern günstige Preise für Mittel-Produkte als Gegenleistung für eine Spende an die von Mittel unterstützte Essensausgabe.

Sie sind sich nicht sicher, ob ein Interessenkonflikt vorliegt? **FRAGEN SIE SICH SELBST:**

- Könnte sich dies auf meine Objektivität auswirken?
- Könnte es die Entscheidungen, die ich im Namen von Mittel treffe, beeinflussen?
- Könnte ein Außenstehender dies als einen möglichen Konflikt betrachten?

Wenn die Antwort auf eine dieser Fragen "ja" oder "ich bin mir nicht sicher" lautet, **SOLLTEN SIE SICH BERATEN LASSEN.**



Geschäftstätigkeit bei Mitel

Einhaltung relevanter Gesetze und Vorschriften

Mitels Geschäftstätigkeit und seine Mitarbeiter sind an die Gesetze der Länder und Gerichtsbarkeiten gebunden, in denen wir tätig sind¹. Es ist wichtig, dass wir die entsprechenden Gesetze und Vorschriften kennen und niemals absichtlich dagegen verstoßen. Verstöße gegen einschlägige Gesetze, Vorschriften oder diesen Kodex oder die Aufforderung an andere, dies zu tun, setzen Mitel einem Risiko aus, einschließlich eines Risikos für seinen Ruf. Wir sollten uns darüber im Klaren sein, dass Verstöße gegen Gesetze oder Vorschriften auch Gerichtsverfahren und Strafen nach sich ziehen können, darunter unter Umständen auch zivil- und strafrechtliche Strafen, die uns persönlich betreffen könnten, aber auch negative Folgen für Mitel haben könnten. Darüber hinaus sollten wir auf Gesetzesänderungen oder neue Anforderungen achten, die Auswirkungen auf unser Team haben können.

Menschenrechte

Wir verpflichten uns zur Wahrung der grundlegenden Menschenrechte und sind der Ansicht, dass alle Menschen auf der ganzen Welt mit Würde, Fairness und Respekt behandelt werden sollten. Wir erwarten von unseren Zulieferern und direkten Vertragspartnern, dass sie sich konsequent für die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter stark machen und sich an die Gesetze zum Schutz der Menschenrechte halten. Mitel nutzt und duldet keine Sklavenarbeit oder Menschenhandel, verurteilt jegliche entwürdigende Behandlung von Personen oder gefährliche Arbeitsbedingungen und setzt sich dafür ein, dass unsere Produkte frei von Konflikt-Mineralien sind.

Wir verpflichten uns, alle anwendbaren Lohn- und Arbeitszeitgesetze und -vorschriften einzuhalten. Alle Mitarbeiter, die nach geleisteten Arbeitsstunden bezahlt werden, müssen alle geleisteten Arbeitsstunden in Übereinstimmung mit den vor Ort geltenden Verfahren genau berichten und aufzeichnen.

Zusammenarbeit mit Drittanbietern

Wir möchten mit Dritten Geschäfte machen, die hohe Prinzipien ethischen Geschäftsverhaltens einhalten und demonstrieren. Wir verlassen uns auf Lieferanten, Auftragnehmer und Berater, die uns helfen, unsere Ziele zu erreichen. Sie sind Teil des erweiterten Mitel-Teams und sollten in Übereinstimmung mit unseren Werten behandelt werden. Damit unsere Lieferanten, Auftragnehmer und Berater gerne mit Mitel zusammenarbeiten, müssen sie darauf vertrauen können, dass sie auf eine ethische Weise behandelt werden. Wir bieten potenziellen Drittanbietern faire Möglichkeiten, sich um unsere Geschäfte zu bewerben. Die Art und Weise, wie wir unsere Lieferanten auswählen, und der Charakter der Lieferanten, die wir auswählen, spiegeln die Art und Weise wider, wie wir unsere Geschäfte führen.

Wahrheitsgemäßes Marketing

Es liegt in unserer Verantwortung, Mitel und unsere Produkte in unseren Marketing-, Werbe- und Verkaufsmaterialien wahrheitsgemäß darzustellen. Absichtlich irreführende Botschaften, das Auslassen wichtiger Fakten oder falsche Behauptungen über unsere Produkte, Personen, Mitbewerber oder deren Produkte, Dienstleistungen oder Mitarbeiter sind nicht mit unseren Werten vereinbar. Manchmal ist es notwendig, Vergleiche zwischen unseren Produkten und unseren Mitbewerbern zu ziehen. In diesem Fall machen wir sachliche und wahrheitsgemäße Aussagen, die sich leicht nachprüfen lassen und auf die man sich verlassen kann.

Fairer Umgang mit Kunden, Zulieferern und Mitbewerbern

Mitel verpflichtet sich zu einem fairen Umgang mit seinen Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Mitbewerbern. Von uns wird erwartet, dass wir die Produkte und Dienstleistungen von Mitel auf eine ethische Art und Weise bewerben und ausreichend Daten bereitstellen, die es Partnern und Kunden ermöglichen, freiwillig und ohne jeglichen Zwang, Angst vor Vergeltungsmaßnahmen oder einer unzulässigen Beeinflussung sachkundige Entscheidungen zu treffen.

¹Weitere Einzelheiten finden Sie im Abschnitt "Anwendung des Verhaltenskodex".

Es ist uns untersagt, irgendjemanden durch Manipulation, Verheimlichung, Missbrauch privilegierter Informationen, Falschdarstellung wesentlicher Tatsachen oder andere unlautere Geschäftspraktiken in unlauterer Weise auszunutzen.

Bestechungsbekämpfung

Ganz gleich, wo auf der Welt wir arbeiten, gibt es ein anwendbares Gesetz oder eine Richtlinie zur Bestechungsbekämpfung. Als Mitarbeiter von Mittel ist es uns nicht gestattet, leitenden Angestellten, Vertretern oder unabhängigen Auftragnehmern, die in unserem Namen handeln, Bestechungsgelder oder andere unzulässige Vorteile anzubieten oder zu gewähren, um Geschäfte oder einen unlauteren Vorteil zu erhalten. Eine Bestechung ist das direkte oder indirekte Anbieten von "Etwas von Wert", um eine Handlung zu beeinflussen oder zu veranlassen oder um sich einen unzulässigen Vorteil zu verschaffen. Von allen Mitarbeitern, leitenden Angestellten, Vertretern und unabhängigen Vertragspartnern, die im Namen von Mittel handeln, wird die strikte Befolgung dieser Gesetze erwartet.

Wenn wir Hilfe benötigen, um eines dieser Gesetze zu verstehen, sollten wir uns an die Rechts- und Compliance-Abteilung wenden.

Bestechungen von Kunden, Lieferanten und Regierungsbehörden

Bestechung und unzulässige Zahlungen können aber auch in Situationen vorkommen, in denen kein Regierungsbeamter beteiligt ist. Der Austausch von angemessenen Geschenken und Bewirtungen dient häufig dem Aufbau unserer



WAS BEDEUTET "Etwas von Wert"? Der Begriff "Etwas von Wert" beinhaltet unter anderem Bargeld, Bargeldäquivalente, außergewöhnliche oder unübliche Rabatte, Spenden, Reisekosten, Bewirtung, Aktien oder Geschenke.

Geschäftsbeziehungen. Dennoch müssen wir unsere Geschäfte mit Partnern, Kunden, Lieferanten und Regierungsbehörden so führen, dass wir weder Bestechungen geben noch annehmen, einschließlich kommerzieller Bestechung und Schmiergelder.

Bei allen unseren Geschäftsbeziehungen müssen wir die Beteiligung an Bestechung und Schmiergeldern oder auch nur den Anschein davon vermeiden. Selbst an Standorten, an denen solche Aktivitäten technisch gesehen nicht illegal sind, sind sie durch den Kodex von Mittel strengstens untersagt. Darüber hinaus dürfen wir nur mit Geschäftspartnern zusammenarbeiten, die den Ruf haben, integer zu sein, und müssen alle Anzeichen melden, die darauf hindeuten, dass ein solcher Vertreter unethisch ist.

Wenn wir einen Fall von Bestechung melden wollen oder Fragen dazu haben, inwiefern die Bestechungsbekämpfung für uns Anwendung findet, müssen wir uns an die Rechtsabteilung wenden.

In einem anderen Land könnte Ihnen jemand sagen, dass Bestechung dort normal ist. Es mag zwar der einfachste Weg sein, um etwas zu erreichen, aber es ist immer falsch. Bezahlen Sie niemals Bestechungsgelder und erlauben Sie auch niemandem, dies zu tun.

Kartellrecht und lauterer Wettbewerb

Wir glauben an den freien und offenen Wettbewerb. Außerdem gelten in den meisten Ländern, in denen wir tätig sind, strenge Gesetze, die geheime Absprachen oder unfaire Geschäftspraktiken, die den freien Wettbewerb einschränken, verbieten. Es gibt fast keine gesetzlich zulässigen Umstände, unter denen eine Vereinbarungen mit Mitbewerbern zur Festsetzung von Preisen, Angebotsabsprachen, Verkaufsbedingungen, Produktionsmenge oder zur Aufteilung von Märkten oder Kunden getroffen werden dürfen. Außerdem können Versuche, unsere Kunden hinsichtlich Preis oder Verkaufsbedingungen zu diskriminieren oder die Wettbewerbsfreiheit unserer Kunden auf andere Weise einzuschränken, unter Umständen illegal sein. Rechtliche Probleme können auch entstehen, wenn wir den Handel mit bestimmten Kunden oder Mitbewerbern ablehnen.

Verstöße gegen das Kartellrecht und den fairen Wettbewerb, bei denen keine Mitbewerber involviert sind

Unter Umständen können andere Praktiken, die keine Mitbewerber betreffen, je nach geschäftlicher Rechtfertigung und Auswirkung auf den Wettbewerb zu zivilrechtlichen Verstößen gegen das Kartell- und Wettbewerbsrecht führen. Diese Praktiken beinhalten:

- • Exklusivgeschäfte,
- • Bündelungs-/Paketangebote,
- • Wiederverkaufsbeschränkungen und
- • Ausgewählte Rabatte

Wir sollten uns bei jeglichen Fragen zur Rechtmäßigkeit von Praktiken oder Verhaltensweisen im Rahmen der Kartell- und Wettbewerbsgesetze an die Rechts- und Compliance-Abteilung wenden. Sollten wir auf mögliche Verstöße aufmerksam werden, nehmen wir Verbindung mit der Rechts- und Compliance-Abteilung auf oder geben eine anonyme Meldung über die Ethik-Hotline ab.

Handelsrechtliche Compliance

Mitel ist verantwortlich für die Einhaltung nationaler und globaler Gesetze und Vorschriften, die Handelsaktivitäten sowie den Import und Export von Produkten, Dienstleistungen und Technologien betreffen. Diese Vorschriften sind komplex und können sich schnell ändern, da Regierungen sich an neue politische und sicherheitsrelevante Themen anpassen. Sofern unsere Arbeit die Einhaltung internationaler Handelsbestimmungen beinhaltet, sind wir dafür verantwortlich, die Gesetze, die für unsere Arbeit und den Transport unserer Waren gelten, zu kennen, zu verstehen und zu befolgen. Ebenso erwarten wir von allen unseren Lieferanten, dass sie die für ihre Produkte geltenden Gesetze kennen und verstehen.

Wenn wir in unserer Lieferkette arbeiten, sind wir (und unsere Lieferanten) verpflichtet, für alle Güter, die wir importieren oder exportieren, bei Bedarf wahrheitsgemäße Produktbeschreibungen, korrekte Zolltarifeinstufungen, Bewertungsdaten und Angaben zum Ursprungsland vorzulegen. Sollten wir Fragen oder Bedenken haben, müssen wir sie unverzüglich melden..

Informationen über die Konkurrenz

Das Sammeln von Daten über unsere Mitbewerber, oft auch als Competitive Intelligence bezeichnet, gehört zu den legitimen Geschäftspraktiken. Auf diese Weise können wir auf dem Markt wettbewerbsfähig bleiben; wir dürfen jedoch niemals illegale oder unethische Mittel verwenden, um an Daten über andere Unternehmen zu gelangen. Zu den legitimen Quellen für Wettbewerbsinformationen gehören öffentlich zugängliche Informationen wie Nachrichtenberichte, Branchenumfragen, Aushänge der Wettbewerber auf Konferenzen und Messen sowie öffentlich zugängliche Informationen im Internet. Wir können Wettbewerbsdaten auch in angemessener Weise von Kunden und Lieferanten erhalten (es sei denn, es ist ihnen untersagt, die Daten weiterzugeben) und dadurch, dass wir eine Lizenz zur Verwendung der Daten einholen oder das Eigentum an den Daten tatsächlich erwerben.

Verpflichtung zum Umweltschutz

Mitel hat sich verpflichtet, seine Geschäfte auf umweltverträgliche Weise zu führen und ist bestrebt, seine Leistung zum Nutzen seiner Mitarbeiter, Partner, Kunden, Gemeinden und der Umwelt zu verbessern. Dazu gehen wir wie folgt vor:

- Wir verbrauchen Energie umsichtig und effizient und setzen Technologien ein, um das Risiko von Umweltbelastungen zu minimieren.
- Wir befolgen die für uns geltenden Umweltgesetze.
- Wir schulen Mitarbeiter, deren Arbeit die Einhaltung von Umweltvorschriften erforderlich machen, hinsichtlich der für ihre Arbeit geltenden Genehmigungen, Gesetze und Vorschriften.
- Wir schulen und beziehen unsere Mitarbeiter mit ein und informieren externe Interessengruppen über unsere Umweltbemühungen.
- Wir leisten einen Beitrag zum Umweltschutz und gehen Partnerschaften mit Organisationen ein, die sich für den Umweltschutz einsetzen.
- Wir beziehen unsere Lieferkette in die Unterstützung unserer Maßnahmen zur Nachhaltigkeit ein.
- Wir kooperieren im Rahmen unserer Möglichkeiten mit Lieferanten, die nachweisbar zum Umweltschutz beitragen.

Reputation und Ressourcen von Mitel

Vertrauliche Daten

Während der Ausübung unserer Tätigkeit haben wir möglicherweise Zugang zu vertraulichen, geschützten oder persönlich identifizierbaren Daten über das Mitel-Unternehmen, Mitarbeiter, Kunden oder Dritte ("sensible Daten"). Bei sensiblen Daten handelt es sich um Daten, die der Öffentlichkeit in der Regel nicht bekannt sind, die einem Unternehmen einen geschäftlichen Vorteil verschaffen könnten oder die einem Mitel-Unternehmen, einem Mitarbeiter, einem Kunden oder einem Dritten schaden könnten, wenn sie offen gelegt werden würden. Sensible Daten beinhalten unter anderem alle nicht-öffentlichen Daten, die Mitel betreffen, einschließlich seiner Geschäftstätigkeit, Finanzergebnisse oder Prognosen, personenbezogene Daten von Mitarbeitern, einschließlich Gehältern, sowie alle nicht-öffentlichen Daten, die von einem Dritten in der Annahme bereitgestellt werden, dass die Daten vertraulich behandelt und ausschließlich für den Geschäftszweck verwendet werden, für den sie übermittelt wurden. Wenn wir diese vertraulichen Daten offenlegen, können wir den Wettbewerbsvorteil von Mitel oder das Vertrauen der Unternehmen, mit denen wir zusammenarbeiten, verlieren. Generell sollten wir davon ausgehen, dass alle Daten, die wir über Mitel, seine Partner, Kunden, Lieferanten oder Mitarbeiter erhalten, vertrauliche Daten sind. Wir sind zu keinem Zeitpunkt berechtigt, sensible Daten offenzulegen oder weiterzugeben, es sei denn, dies ist zur Erfüllung Ihrer Aufgaben erforderlich, gemäß den Datenschutzrichtlinien von Mitel erlaubt oder gesetzlich vorgeschrieben. Ein jeder von uns muss aufmerksam sein, um sensible Daten vor Verlust, Diebstahl, unbefugtem Zugriff und Missbrauch zu schützen. Wir sollten vertrauliche Daten nur in dem Umfang verwenden, zu dem wir befugt sind, sie sicher aufbewahren und den Zugriff auf sie auf diejenigen beschränken, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben unbedingt kennen müssen. Wenn sensible Daten Menschen außerhalb des Unternehmens anvertraut werden, müssen Vorkehrungen getroffen werden, um den durchgehenden Schutz und die Vertraulichkeit dieser Daten zu gewährleisten. Die Nichteinhaltung der Datenschutzrichtlinien und der Vertraulichkeitsverpflichtungen kann für Mitel-Unternehmen oder für andere einen irreparablen Schaden zur Folge haben und kann zu rechtlichen Schritten führen.

Weitergabe mit Genehmigung

Sofern die Weitergabe von Daten an externe Lieferanten und Kunden nicht gegen das Gesetz oder die Unternehmens- bzw. Geschäftspraktiken verstößt, unterstützt Mitel die Weitergabe von Daten, wenn dadurch die Qualität oder die Verwendung unserer Produkte verbessert werden kann. Wenn unternehmenseigene Informationen von Mitel außerhalb des Unternehmens weitergegeben werden sollen, müssen wir sicherstellen, dass eine schriftliche Vertraulichkeits- und Geheimhaltungsvereinbarung unterzeichnet wird und dass angemessene Kontrollen zur Verwaltung des Informationsflusses eingerichtet werden.

Wir müssen unsere geistigen Eigentumsrechte schützen und gegebenenfalls durchsetzen. Wir respektieren ebenfalls das geistige Eigentum von Dritten. Es gehört zu unserer Richtlinie, nicht wissentlich gegen die Rechte am geistigen Eigentum anderer zu verstoßen.

Datenschutzgesetze

Der Schutz der Privatsphäre und die Sicherheit personenbezogener Daten stellt ein weltweit wachsendes Interesse dar. Viele Länder sind dabei, Datenschutzgesetze zu erlassen oder zu verbessern, um die Verwendung personenbezogener Daten zu regeln und Verstöße zur Verantwortung zu ziehen. Mitel hat sich dazu verpflichtet, die geltenden Datenschutzgesetze in den Ländern, in denen wir unternehmerisch tätig sind, einzuhalten, einschließlich der Gesetze zur grenzüberschreitenden Übermittlung bestimmter personenbezogener Daten.

Mitel respektiert die Privatsphäre aller seiner Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden. Wir müssen mit personenbezogenen Daten verantwortungsvoll und in Übereinstimmung mit allen geltenden Datenschutzgesetzen und den Datenschutzrichtlinien des Unternehmens (einschließlich unserer eigenen Anforderungen an die Aufbewahrung von Aufzeichnungen) verfahren.

Für weitere Informationen über die Verpflichtung von Mitel zum Datenschutz und um zu erfahren, welche Arten von Daten nach den geltenden lokalen Gesetzen als personenbezogene oder sensible Daten gelten, wenden Sie sich bitte an unsere Datenschutz-Beauftragten oder den Chief Compliance Officer.



Mitel möchte Daten über Geschlecht, Alter und Rasse seiner Mitarbeiter auf der ganzen Welt erheben, damit es eine Diversitäts- und Gleichstellungsstrategie entwickeln kann, die sich auf Büros konzentriert, in denen Verbesserungsmöglichkeiten bestehen. Ist das erlaubt? Das kommt darauf an. In einigen Ländern können bestimmte Daten auf freiwilliger Basis erhoben werden, um eine Unterstützung von Diversitäts-Initiativen zu ermöglichen. In anderen Ländern ist es Mitel möglicherweise untersagt, diese Daten zu erheben, oder die Erhebung kann von bestimmten Voraussetzungen abhängig gemacht werden. In jedem Fall muss Mitel die Verwendung der personenbezogenen Daten, die es über seine Mitarbeiter erhebt, transparent gestalten.



Ich gehöre zum Marketing-Team und möchte einem neuen Partner eine Liste von Mittel-Kunden zur Verfügung stellen, damit er Werbematerial zu einem neuen Produktangebot versenden kann. Darf ich das tun? Mittel muss sorgfältig prüfen, auf welche Weise es Kundendaten weitergibt und auf welche Weise Marketingmaterialien an unsere Kunden gesendet werden. Marketing-E-Mails unterliegen dem Datenschutz- und anderen Gesetzen, deren Verletzung ernsthafte rechtliche und reputationsbezogene Konsequenzen für Mittel nach sich ziehen kann. Marketing-Nachrichten müssen konkreten Content haben und einen Link zum Abbestellen beinhalten. Zudem müssen die Marketing-E-Mail-Listen aktualisiert werden, um Kunden auszuschließen, die sich aus dem E-Mail-Marketing ausgetragten haben.

Schutz von Vermögenswerten und Ressourcen des Unternehmens

Mittel vertraut darauf, dass wir uns wie ein Eigentümer der Ressourcen des Unternehmens verhalten und diese auf ehrliche und effiziente Weise einsetzen, damit wir unsere Partner und Kunden besser betreuen und den Wert für Mittel erhalten können. Wir dürfen die Vermögenswerte von Mittel – ob Geräte, Firmenkreditkarten oder Daten – ausschließlich zum Nutzen des Unternehmens verwenden. Diese Vermögenswerte dienen nicht dem persönlichen Vorteil oder dem Vorteil Dritter außerhalb von Mittel. Wir schützen die Vermögenswerte des Unternehmens vor Verlust, Diebstahl, Beschädigung, unsachgemäßer Verwendung oder anderen Formen des Betrugs.

Unser geistiges Eigentum zählt zu unseren wertvollsten Vermögenswerten. Geistiges Eigentum bezeichnet Schöpfungen des menschlichen Geistes, die durch verschiedene nationale Gesetze und internationale Verträge geschützt sind. Geistiges Eigentum beinhaltet Urheberrechte, Patente, Marken, Geschäftsgeheimnisse, Geschmacksmusterrechte, Logos, Know-how und sonstiges immaterielles, gewerbliches oder kommerzielles Eigentum. Es umfasst auch Arbeitsergebnisse, die von Mitarbeitern und Auftragnehmern in Verbindung mit unseren beruflichen Tätigkeiten und/oder unter Verwendung von Zeit, Ressourcen oder Informationen des Unternehmens geschaffen wurden (z. B. Erfindungen, Entdeckungen, Kunstwerke, Software usw.).

Urheberrechtsgesetze schützen Materialien wie Computersoftware, Kunstwerke, Audioaufnahmen, Präsentationen und Schulungsmaterialien. Patentrechte schützen dokumentierte Erfindungen, Betriebsgeheimnisgesetze schützen geschützte Daten, und Markengesetze schützen von uns gebrauchten Produkt- und Dienstleistungsnamen sowie der gewerblichen Muster und Modelle in unserem Unternehmen.

Unser Mittel-Logo ist das bekannteste Symbol von Mittel und wurde so gestaltet, dass es die Werte und Eigenschaften von Mittel widerspiegelt. Die professionelle Verwendung des Mittel-Logos erfordert die strikte Einhaltung der Mittel-Standards und der Markengesetze. Sie müssen sich mit der Marketingabteilung beraten und eine schriftliche Genehmigung einholen, ehe Sie das Logo auf gedruckten Dokumenten, Firmengeschenken und anderen Gütern verwenden. Die [Marketing-Richtlinien](#) von Mittel geben uns Hinweise für die Verwendung des Namens und des Logos von Mittel.

In Fällen, in denen wir einen Diebstahl am Arbeitsplatz vermuten oder von einem Missbrauch von Vermögenswerten des Unternehmens Kenntnis erlangen, sind wir verpflichtet, dies unverzüglich unserem Vorgesetzten, der Rechts- und Compliance-Abteilung oder der Ethik-Hotline zu melden.

Schriftgutverwaltung und Rechtsstreitigkeiten

Unsere Aufzeichnungen sind unser Unternehmensgedächtnis. Sie sind der Beweis für Handlungen und Entscheidungen und enthalten Daten und Informationen, die für die Kontinuität unseres Geschäfts wichtig sind. Aufzeichnungen umfassen alle Arten von Daten, die von Mittel erstellt oder erhalten wurden, unabhängig davon, ob es sich um Originale oder Kopien handelt, und unabhängig von der Art des Mediums. Beispiele für Aufzeichnungen des Unternehmens beinhalten Papierdokumente, E-Mails, elektronische Dateien, die auf einer Festplatte oder einem anderen Medium (CD, DVD, USB-Datenspeichergeräte usw.) gespeichert sind und Daten über unser Unternehmen oder unsere Geschäftstätigkeiten enthalten.

Wir müssen die Aufzeichnungen von Mittel in Übereinstimmung mit unseren Richtlinien zur Aufbewahrung von Aufzeichnungen aufbewahren oder vernichten. Die Rechtsabteilung von Mittel kann im Falle eines tatsächlichen oder angedrohten Rechtsstreits oder einer behördlichen Untersuchung gelegentlich Hinweise zur Aufbewahrung von Aufzeichnungen geben. Wir müssen uns an die in diesen Mitteilungen enthaltenen Anweisungen halten, da die Nichtbeachtung dieser Anweisungen das Unternehmen und die Mitarbeiter ernsthaften rechtlichen Risiken aussetzen könnte.

Wenn wir Fragen zu den Anforderungen an die Aufbewahrung von Unterlagen haben, die für unsere Arbeit gelten, wenden wir uns an [KONTAKTINFORMATION EINFÜGEN].



Die Aufbewahrungsfrist, die für meine Aufzeichnungen angegeben ist, erscheint mir viel zu kurz. Ich würde sie gerne ein paar Jahre länger aufbewahren, für den Fall, dass ich sie brauchen könnte. Ist das in Ordnung? Nein, die Richtlinien zur Aufbewahrung von Aufzeichnungen werden durch ein bereichsübergreifendes Team festgelegt, um die Einhaltung rechtlicher und operativer Ziele bei gleichzeitigem Risiko- und Kostenmanagement zu gewährleisten.

Genauere Finanzaufzeichnungen

Genauere und zuverlässige Finanzaufzeichnungen sind von entscheidender Bedeutung, wenn es darum geht, das Vertrauen der Anleger in unser Unternehmen zu bewahren, richtige Geschäftsentscheidungen zu treffen und regulatorische Anforderungen zu erfüllen. Investoren verlassen sich auf genaue und leicht verständliche Daten, damit sie unsere Finanzergebnisse und unsere Geschäftsausrichtung verstehen können. Mittel ist bestrebt, Finanzinformationen genau und in Übereinstimmung mit den gesetzlichen und ethischen Geschäftsgesetzen aufzuzeichnen, zu verarbeiten und zu analysieren, um das Vertrauen der Anleger zu gewinnen. Wir bemühen uns außerdem zu gewährleisten, dass diese Daten sicher und für diejenigen, die darauf zugreifen müssen, leicht zugänglich sind.

Finanzielle Aufzeichnungen beinhalten Lohn- und Gehaltsabrechnungen, Reise- und Spesenberichte, E-Mails, Rechnungslegungs- und Finanzdaten, Mess- und Leistungsaufzeichnungen, elektronische Dateien und alle anderen im Rahmen der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit des Unternehmens entstehenden Aufzeichnungen. Alle Aufzeichnungen des Unternehmens müssen in wesentlichen Aspekten vollständig, genau und zuverlässig sein. Es gibt zu keinem Zeitpunkt einen Grund, falsche oder irreführende Einträge zu machen. Nicht offengelegte oder nicht aufgezeichnete Gelder, Zahlungen oder Einnahmen sind mit unseren Geschäftspraktiken unvereinbar und verboten.

Um Anlegern genaue Informationen bereitzustellen und ihnen zu helfen, fundierte Entscheidungen zu treffen, müssen wir die folgenden Handlungen unterlassen:

- Nicht offengelegte oder nicht aufgezeichnete Gelder oder Vermögenswerte für irgendeinen Zweck aufzubewahren.
- Falsche, irreführende oder fingierte Einträge in Spesenabrechnungen, Zeiterfassungsbögen oder anderen Berichten vorzunehmen oder andere darum zu bitten, dies zu tun.
- Angabe falscher Qualitäts- oder Sicherheitsergebnisse.
- Erfassung von Scheinverkäufen oder Erfassung von Verkäufen außerhalb des Zeitraums, in dem sie tatsächlich stattgefunden haben.
- Unter- oder Überbewertung von bekannten Verbindlichkeiten und Vermögenswerten.
- Verzögerung der Buchung von Posten, die zu den laufenden Ausgaben gehören sollten.
- Verschweigen der tatsächlichen Natur einer Transaktion.
- Bereitstellen von ungenauen oder irreführenden Daten für betriebliche Leistungsprogramme.

Die Berichterstattung über genaue, vollständige und verständliche Informationen über unser Geschäft, unsere Erträge und unsere finanzielle Lage ist eine wesentliche Verantwortung für jeden von uns. Wir müssen die folgenden Verhaltensweisen bei unseren täglichen Aktivitäten sicherstellen:

- Halten Sie sich an unsere Richtlinien zur Verwaltung von Unterlagen und an die Aufbewahrungsfristen für alle Geschäftsunterlagen (in Papierform oder elektronisch).
- Befolgen Sie die festgelegten Aufbewahrungsvorschriften des Unternehmens, bevor wir Geschäftsunterlagen vernichten.
- Legen Sie externen Buchprüfern im Zusammenhang mit einer Prüfung oder Überprüfung der Jahresabschlüsse unseres Unternehmens offen und vollständig Rechenschaft ab und kooperieren Sie uneingeschränkt mit ihnen.
- Wir überprüfen alle von unseren Teammitgliedern eingereichten Ausgaben und stellen sicher, dass sie genau und wahrheitsgemäß sind, bevor wir sie genehmigen.

Darüber hinaus sind wir verpflichtet, unseren Vorgesetzten, den Chief Accounting Officer oder den Chief Financial Officer in den folgenden Fällen unverzüglich zu informieren:

- Wir haben Grund zu der Annahme, dass die Bücher und Aufzeichnungen unseres Unternehmens in einer wesentlich ungenauen oder unvollständigen Weise geführt werden.
- Wir werden unter Druck gesetzt, Dokumente zu erstellen, zu verändern, zu verbergen oder zu vernichten, was gegen unsere Unternehmensrichtlinien verstößt.
- Wir glauben, dass jemand eine irreführende, unvollständige oder falsche Aussage gegenüber einem Buchhalter, Wirtschaftsprüfer, Anwalt oder Regierungsbeamten in Verbindung mit einer Untersuchung, einem Audit, einer Prüfung oder einer Einreichung bei einer Regierungsbehörde oder einer Aufsichtsbehörde gemacht hat

Soziale Medien und externe Kommunikation

Soziale Medien werden im Geschäftsleben immer wichtiger. Sie bieten uns die Möglichkeit, von unseren Stakeholdern zu lernen und mit ihnen Daten zu teilen, sowie mit der Öffentlichkeit über Mittel zu kommunizieren. Dabei müssen wir darauf achten, dass unsere Beiträge in den sozialen Medien unbeabsichtigte Folgen haben können, die sich sowohl auf uns als auch auf Mittel auswirken können. Wir müssen darauf achten, dass wir keine vertraulichen und/oder geschützten Informationen über unser Unternehmen, unsere Lieferanten oder unsere Kunden preisgeben. Falls wir in den sozialen Medien als Privatpersonen auftreten, müssen wir deutlich machen, dass wir für uns selbst und nicht im Namen von Mittel sprechen.

Als Mitarbeiter von Mittel sind wir nicht befugt, im Namen von Mittel zu sprechen, es sei denn, wir wurden von unserem Public Relations-Team dazu ermächtigt. Wir dürfen auch nicht den Eindruck erwecken, dass wir im Namen von Mittel sprechen, wenn wir nicht autorisiert sind. Dazu gehören Beiträge in Online-Foren, sozialen Medien, Blogs, Chatrooms und schwarzen Brettern. Diese Richtlinie gilt auch für Kommentare an Journalisten zu bestimmten Angelegenheiten, die sich auf unsere Geschäfte beziehen, sowie für Leserbriefe und Empfehlungen von Produkten oder Dienstleistungen.

Um einen professionellen Umgang zu gewährleisten, müssen wir alle Medienanfragen an unser Public Relations-Team unter pr@mitel.com weiterleiten.

Anfragen von Behörden und Vorladungen

Wenn wir von Strafverfolgungsbehörden oder anderen Regierungsbeamten in Bezug auf unsere Pflichten kontaktiert werden, sollten wir uns in den meisten Fällen unverzüglich an die Abteilung Legal & Compliance wenden. Sämtliche Informationen, die wir den Strafverfolgungsbehörden oder Regierungsbeamten zur Verfügung stellen, müssen absolut ehrlich und wahrheitsgemäß sein. Wenn wir eine Vorladung erhalten, die sich auf Mittel oder unsere Arbeit bezieht, müssen wir diese unverzüglich an die Rechtsabteilung weiterleiten, damit diese sie prüfen und beantworten kann. Wenn wir von einem anhängigen, bevorstehenden oder geplanten Rechtsstreit oder einer behördlichen Prüfung oder Untersuchung erfahren, müssen wir unverzüglich die Rechts- und Compliance-Abteilung kontaktieren. Unsere Rechtsabteilung wird uns zu allen Aufzeichnungen und Dokumenten beraten, die für die Vorladung, den Rechtsstreit oder die Untersuchung relevant sein könnten, und uns entsprechende Anweisungen zur Aufbewahrung solcher Aufzeichnungen geben, einschließlich solcher, die andernfalls automatisch vernichtet oder gelöscht werden könnten (wie E-Mail- und Voicemail-Nachrichten).

Nicht Schweigen

Wir bei Mittel streben danach, unsere Geschäfte nach den höchsten Standards für Ethik, Ehrlichkeit und Integrität zu führen. Es liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen von uns, Verstöße gegen diesen Kodex zu verhindern und Bedenken hinsichtlich jeglicher Form von Fehlverhalten, unzulässigen Handlungen oder Fehlverhalten von Mittel, seinen Mitarbeitern oder anderen Beteiligten zu melden. Mittel ist davon überzeugt, dass jeder Mitarbeiter, der von einem Fehlverhalten Kenntnis hat, nicht schweigen sollte. Selbst wenn uns nicht alle Details zu unserem Anliegen bekannt sind, werden wir ermutigt, es zu melden, in der Gewissheit, dass Mittel es ernsthaft, fair und umgehend behandeln wird.

Während Mittel hart daran arbeitet, diejenigen zu identifizieren, zu fördern und zu belohnen, die das Richtige tun, ergreift das Unternehmen auch die notwendigen Maßnahmen, einschließlich der Meldung relevanter Verstöße an die Behörden und der Geltendmachung arbeitsrechtlicher Konsequenzen gegen diejenigen, die unsere Werte ablehnen, Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex zulassen oder sich auf andere inakzeptable Verhaltensweisen einlassen. Wenn es zu Verstößen kommt, werden Verbesserungen offen diskutiert und umgesetzt, anstatt sie zu vertuschen oder zu verstecken.

Unabhängig davon, ob Sie tatsächliches Wissen oder nur einen Verdacht haben, ermutigt Mittel uns alle, jeden Verstoß gegen diesen Kodex, das Gesetz oder andere Unternehmensrichtlinien oder -verfahren zu melden². Sie können jeden Verstoß anonym oder über geeignete Stellen melden, wie in der Richtlinie "Speaking-up" beschrieben.

²Weitere Einzelheiten finden Sie im Abschnitt "Anwendung des Verhaltenskodex".

Anwendung des Verhaltenskodex

Die Bestimmungen dieses Kodex werden im größtmöglichen Umfang angewandt und durchgesetzt, den das lokale Recht zulässt.

Bei der Durchsetzung, Auslegung und/oder Anwendung der Bestimmungen dieses Kodex wird Mittel jedoch, soweit dies zulässig ist, die lokalen Gesetze und/oder die Bestimmungen lokaler Tarifverträge (oder ähnlicher Vereinbarungen) zwischen Mittel und Ihnen einhalten. Für den Fall, dass eine Bestimmung des Kodex nicht durchsetzbar ist oder im Widerspruch zu den örtlichen Gesetzen oder den Bestimmungen des örtlichen Tarifvertrags steht, werden die Bestimmungen dieses Kodex nach Möglichkeit so abgeändert, dass ihre Anwendung und Durchsetzung im größtmöglichen Umfang möglich ist, und eine solche Nicht-Durchsetzbarkeit oder ein solcher Konflikt berührt nicht die Gültigkeit der anderen Bestimmungen dieses Kodex.

Zum Zwecke der Klarstellung bedeutet lokales Recht die Gesetze, Vorschriften und Regeln des Landes (und gegebenenfalls des Bundesstaates, der Provinz, des Landkreises, des Kantons, der Gemeinde oder eines vergleichbaren Gebiets innerhalb des Landes), in dem Sie leben. Für Mitarbeiter, die in der Europäischen Union (EU) ansässig sind, umfasst das lokale Recht die für Sie geltenden Gesetze, Vorschriften und Regeln der EU.

Unter allen Umständen sind alle Mitarbeiter von Mittel zur Einhaltung der allgemein anerkannten Grundsätze in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung verpflichtet, wie sie in diesem Verhaltenskodex und unseren anderen damit zusammenhängenden Richtlinien dargelegt sind.

Mitel Richtlinien

Sie sind zur Einhaltung aller ordnungsgemäß auf Sie anwendbaren Mittel Richtlinien verpflichtet, einschließlich aller Richtlinien, die von der Mittel-Tochtergesellschaft, für die Sie arbeiten, eingeführt wurden, sowie aller globalen Mittel Richtlinien, die in Ihrem Land / Ihrer Region ordnungsgemäß eingeführt wurden.

Nicht alle Richtlinien von Mittel sind auf Sie anwendbar. So gilt beispielsweise eine von Mittel Networks Limited in Großbritannien errichtete Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie nur für Mitarbeiter dieses Mittel-Unternehmens.

Whistleblower-Hotline / Meldungen von Verstößen gegen den Kodex

Mittel ist sich bewusst, dass in einigen Gerichtsbarkeiten das örtliche Recht die strikte Anwendung der Anforderungen dieses Kodex zur Meldung mutmaßlicher Verstöße gegen diesen Kodex oder die Nutzung der Whistleblower-Hotline beeinträchtigen kann. Mittel hält sich, soweit dies zulässig ist, an die lokalen Gesetze und/oder an die Bedingungen lokaler Tarifverträge (oder ähnlicher Vereinbarungen) zwischen Mittel und Ihnen.

Mitarbeiter in Frankreich und Deutschland sind nicht verpflichtet, vermutete Verstöße gegen den Kodex zu melden, und eine solche Meldung ist rein freiwillig. Eine Nichtmeldung hat keine disziplinarischen Konsequenzen für Mitarbeiter in Frankreich oder Deutschland.

Verzichtserklärung

Mittel verzichtet nur dann auf die Anwendung der in diesem Kodex dargelegten Richtlinien, wenn es die Umstände rechtfertigen, einen Verzicht auf der Grundlage der Interessen von Mittel zu gewähren. Jeder Verzicht, der einen Mitarbeiter betrifft, muss vom Chief Compliance Officer und vom Chief Executive Officer genehmigt werden. Ein Verzicht auf Anwendung des Kodex für Direktoren und Führungskräfte darf nur von denjenigen Mitgliedern des Vorstands ausgesprochen werden, die nicht an dem möglichen Verzicht beteiligt sind, und ist unverzüglich offenzulegen, wie es das Gesetz oder die Verordnung vorschreiben.