

---

# Code of Conduct

isacon AG

---

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung und Statement des Vorstands .....	3
2. Wer sind wir? .....	4
3. Unternehmenswerte der isacon AG .....	5
3.1. i = individuell .....	5
3.2. s = sozial / systematisch .....	6
• 3.3. a = agil .....	6
3.4. c = collegial .....	6
3.5. o = offen .....	6
3.6. n = nachhaltig / nachweislich .....	6
4. Unsere Ziele.....	7
5. An wen richtet sich der Code of Conduct? .....	7
6. Umgang mit Stakeholdern .....	8
7. Umgang mit Menschenrechten .....	8
8. Umgang mit Korruption .....	9
9. Umgang mit Spenden und Sponsoring .....	9
10. Datenschutz und Informationssicherheit .....	10
11. Hinweisgebersystem .....	10
12. Nachhaltigkeit .....	11
12.1. Themenbereich: „Environmental“ .....	11
12.2. Themenbereich: „Social“ .....	11
12.3. Themenbereich: „Governance“ .....	12
13. Was erwarten wir von unseren Mitarbeitenden und was tun wir bei Interessenskonflikten? ..	12

## 1. Einleitung und Statement des Vorstands



Achim Baumgärtner



Sascha Jozic

Wir - der Vorstand der isacon AG – wenden uns mit diesem Code of Conduct an unsere Mitarbeitenden, Kunden, Geschäftspartner und Mitbewerber und stellen hiermit nicht nur unsere gemeinsamen Werte vor, sondern geben hiermit eine Vorgabe für ethisches Verhalten und Integrität in unserem täglichen Geschäftsumfeld.

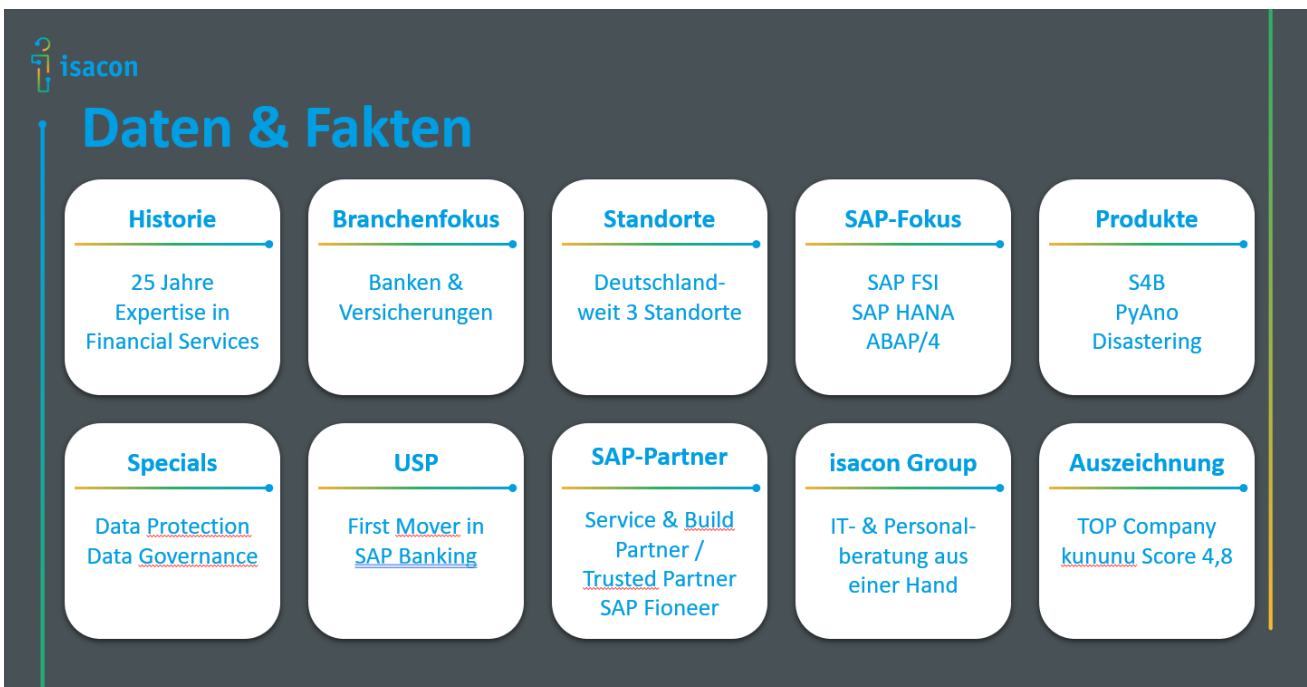
Wir sind davon überzeugt, dass die Grundlage unseres Unternehmenserfolgs auf einer verantwortungsbewussten und ethischen Geschäftsführung beruht. Der Code of Conduct verkörpert die Prinzipien, die wir als isacon AG vertreten und fördern. Indem wir uns an diesen Leitfaden halten, tragen wir dazu bei, eine Arbeitskultur zu schaffen, die auf Respekt, Vertrauen und Fairness basiert. Uns ist bewusst, dass unser Erfolg nicht nur von finanziellen Kennzahlen abhängt, sondern auch von der Integrität eines jeden Einzelnen im Unternehmen. Dieser Code of Conduct ist als eine gemeinsame Verpflichtung zu betrachten und in unserem täglichen Handeln zu integrieren.

## 2. Wer sind wir?

Seit 25 Jahren ist die isacon AG als Beratungsunternehmen in der IT-Branche tätig. Wir haben uns auf IT-Dienstleistungen in der Finanzdienstleistungsbranche und hier insbesondere auf die Einführung / Weiterentwicklung bzw. den Ausbau der SAP-Software spezialisiert.

Wir sind unseren Kunden ein verlässlicher Partner, um mit ihnen gemeinsam eine nachhaltige und ressourceneffiziente IT-Landschaft aufzubauen, auszubauen und zu erhalten.

Unsere hoch qualifizierten Mitarbeitenden bilden den Kern unserer Unternehmung und unserer Dienstleistungen. Gemeinsam können wir kumuliert auf mehrere hundert Personenjahre Projekterfahrung zurückblicken. Seit 2006 ist unser Beratungsunternehmen SAP-Partner und wird aufgrund zahlreicher erfolgreicher Kundenprojekte im In- und Ausland regelmäßig von der SAP SE in Walldorf ausgezeichnet.



**isacon**

### Daten & Fakten

<p><b>Historie</b></p> <p>25 Jahre Expertise in Financial Services</p>	<p><b>Branchenfokus</b></p> <p>Banken &amp; Versicherungen</p>	<p><b>Standorte</b></p> <p>Deutschland- weit 3 Standorte</p>	<p><b>SAP-Fokus</b></p> <p>SAP FSI SAP HANA ABAP/4</p>	<p><b>Produkte</b></p> <p>S4B PyAno Disastering</p>
<p><b>Specials</b></p> <p><a href="#">Data Protection</a> <a href="#">Data Governance</a></p>	<p><b>USP</b></p> <p>First Mover in <a href="#">SAP Banking</a></p>	<p><b>SAP-Partner</b></p> <p><a href="#">Service &amp; Build</a> Partner / <a href="#">Trusted Partner</a> SAP Pioneer</p>	<p><b>isacon Group</b></p> <p>IT- &amp; Personal- beratung aus einer Hand</p>	<p><b>Auszeichnung</b></p> <p>TOP Company <a href="#">kununu Score 4,8</a></p>

### 3. Unternehmenswerte der isacon AG

Wir als isacon AG und unsere Mitarbeitenden verpflichten uns, im Sinne unserer Werte zu handeln und gewährleisten diese gegenüber unseren Stakeholdern – ebenso wie die Einhaltung der geltenden Gesetze und Regularien.



**i = individuell**

**s = sozial / systematisch**

**a = agil**

**c = collegial**

**o = offen**

**n = nachhaltig / nachweislich**

Unsere gemeinsamen Werte und Verpflichtungen sind:

#### 3.1. i = individuell

Wir erkennen die Einzigartigkeit eines jeden Mitarbeitenden an und schätzen die Vielfalt der Fähigkeiten, Perspektiven und Ideen. Wir freuen uns über Diversität und Vielfalt in unserer Mitarbeiterschaft und ermutigen alle, das eigene Potenzial zu entfalten und die individuellen Stärken in unsere gemeinsame Vision einzubringen.

### 3.2. s = sozial / systematisch

Wir handeln im Sinne der Gemeinschaft und verstehen unser Unternehmen als Teil eines größeren sozialen und geschäftlichen Systems. Unsere Entscheidungen und Handlungen werden systematisch getroffen, wobei wir die Auswirkungen auf unsere Gesellschaft, unsere Umwelt und unsere Stakeholder sorgfältig berücksichtigen.

### 3.3. a = agil

In einer sich ständig verändernden Geschäftswelt sind wir flexibel und agil. Wir passen uns schnell an neue Anforderungen an, lernen aus Erfahrungen und nutzen Chancen für kontinuierliche Verbesserungen. Agilität ist der Schlüssel zu unserem Erfolg.

### 3.4. c = collegial

Wir fördern eine kollegiale und kooperative Arbeitskultur, in der Teamarbeit und der Austausch von Wissen und Ideen im Vordergrund stehen. Durch Respekt, Vertrauen und Offenheit schaffen wir ein inspirierendes Umfeld, in dem jeder Einzelne erfolgreich sein kann.

### 3.5. o = offen

Offenheit steht im Mittelpunkt unserer Kommunikation und Zusammenarbeit. Wir schätzen transparente Prozesse, offene Dialoge und den freien Austausch von Informationen. Offenheit fördert Vertrauen und bildet die Grundlage für eine gesunde Unternehmenskultur.

### 3.6. n = nachhaltig / nachweislich

Unsere Handlungen sind langfristig und auf Nachhaltigkeit ausgerichtet. Wir setzen uns für umweltfreundliche Praktiken, soziale Verantwortung und wirtschaftliche Stabilität ein. Unsere Erfolge sind nicht nur kurzfristig, sondern basieren auf nachweisbaren, nachhaltigen Prinzipien. Diese Werte und Leitlinien bilden das Fundament für unsere Unternehmenskultur und dienen als Leitfaden für alle Mitarbeitenden der isacon AG.

#### 4. Unsere Ziele

IT und Nachhaltigkeit stehen für uns in einem unmittelbaren Zusammenhang. Ohne eine effiziente und gut funktionierende IT ist die Verfolgung von Nachhaltigkeitszielen nur sehr begrenzt möglich.

Daher haben wir unseren Fokus für die kommenden Jahre darauf ausgelegt, sowohl unser Unternehmen nachhaltig zu gestalten als auch unsere Kunden im Sinne einer nachhaltigen IT-Landschaft zu beraten.

- Wir legen intern und extern sehr viel Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Wir nehmen Abstand von rechtswidrigem Verhalten und verurteilen jeglichen Verstoß gegen Ethik und unsere Grundwerte.

#### 5. An wen richtet sich der Code of Conduct?

Unsere Mitarbeiterschaft – gleichgültig ob Auszubildende, Trainees, Teilzeitkräfte, Vollzeitkräfte, Führungspersonen oder der Vorstand – muss diesen Code of Conduct anerkennen und befolgen.

Unseren Führungskräften obliegt dabei eine besondere Verantwortung, da diese auch ihre Mitarbeitenden bei Neueinstellung und in den mehrmals im Jahr stattfindenden Beurteilungs- und Entwicklungsgesprächen auf die Einhaltung hinweisen und diese auch nachhalten.

Die Nichtbeachtung unseres Code of Conduct sowie der zugrunde liegenden Gesetze kann arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen und gegebenenfalls auch straf- und haftungsrechtliche Folgen haben. Die Nichteinhaltung des Verhaltenskodex umfasst auch das Unterlassen der Meldung von (vermuteten) Verstößen Dritter gegen diesen sowie die Anweisung an andere, sich dem Verhaltenskodex zu widersetzen.

Außerdem geben wir unseren Lieferanten, Partnern, Wettbewerbern und der Öffentlichkeit mit diesem Code of Conduct eine Richtung für unsere ethischen Grundprinzipien vor, die wir auch von allen erwarten, mit denen wir zusammenarbeiten.

## 6. Umgang mit Stakeholdern

Neben unseren Mitarbeitenden pflegen wir eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und/oder einen engen Austausch mit unseren Anteilseignern und dem Aufsichtsrat, unseren Kunden, unseren Mitbewerbern, unseren Geschäftspartnern und Dienstleistern sowie der öffentlichen Gemeinschaft. Im Umgang mit unseren Stakeholdern stehen für uns stets Integrität, Professionalität, Fachkompetenz und Fairness im Vordergrund. Wir leben nicht nur unsere Unternehmenswerte, sondern verfolgen auch unsere Ziele auf Grundlage eines rechtskonformen und ethisch einwandfreien Verhaltens. In diesem Zusammenhang legen wir großen Wert auf Maßnahmen zur Korruptionsprävention, die Förderung eines fairen Wettbewerbs sowie einen verantwortungsbewussten Umgang mit Spenden, Sponsoring und potenziellen Interessenkonflikten.

## 7. Umgang mit Menschenrechten

Wir lehnen jegliche Menschenrechtsverletzung ab. Es wird ein entsprechendes Verhalten von allen Stakeholdern vorausgesetzt und erwartet. Zuwiderhandlungen werden nicht akzeptiert und Geschäftsbeziehungen, welche nachweislich Menschenrechtsverletzungen innerhalb ihrer Lieferkette aufweisen, werden konsequent beendet.

Wir als Unternehmen isacon AG und insbesondere die oberen Führungsebenen sind uns unserer Verantwortung zur Einhaltung der Menschenrechte bewusst. Wir überwachen in der Zusammenarbeit im und außerhalb des Unternehmens stets die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten.

Wir orientieren uns dabei an den 30 Artikeln der Allgemeine Erklärung der Menschenrechte vom 10. Dezember 1948 ([OHCHR | Universal Declaration of Human Rights - German \(Deutsch\)](#)), zu dem sich die Vereinten Nationen und ihre Mitgliedstaaten zur Gewährleistung, Förderung und zum Schutz der Menschenrechte bekannt haben.

In unserer Branche werden häufig IT-Dienstleistungen in Entwicklungs- oder Drittländer ausgelagert. Wir achten bei Bezug von IT-Leistungen anderer Unternehmen oder unserer Geschäftspartner streng darauf, dass die Menschenrechte eingehalten werden und unsere Geschäftspartner sich in ihrem eigenen Verhaltenskodex dazu bekannt haben.

Bei einem Verstoß gegen Menschenrechte bzw. dessen Bekanntwerden, werden unsere Vorstände



und Führungskräfte direkt und unverzüglich informiert und die weitere Vorgehensweise festgelegt. Wir arbeiten mit nahezu allen Geschäftspartnern und Kunden bereits über Jahre und Jahrzehnte zusammen, so dass wir uns gegenseitig vertrauen und unsere Kontakte nur bei Verdachtsfällen prüfen.

Gehen wir jedoch eine neue Geschäftsbeziehung ein, führen wir eine gründliche Due-Diligence-Prüfung durch. Ziel ist es, potenzielle und tatsächliche negative Auswirkungen auf die Menschenrechte in unseren Geschäftsaktivitäten und der Lieferkette zu erkennen, zu bewerten und anzugehen.

## 8. Umgang mit Korruption

Die Mitarbeitenden verpflichten sich von Beginn ihrer Beschäftigung bei der isacon AG an zu einem gesetzes- und richtlinienkonformen Verhalten.

Einladungen von Kunden, Geschenke oder sonstige Bevorzugungen müssen angemessen sein und den jeweiligen Führungskräften bzw. dem Vorstand angezeigt werden. Geldgeschenke werden nicht toleriert. Zuwiderhandlungen werden abgemahnt bzw. führen bei groben Verstößen zu einer direkten außerordentlichen Kündigung.

## 9. Umgang mit Spenden und Sponsoring

Unter dem Begriff Spenden verstehen wir die finanzielle oder materielle Unterstützung von Dritten ohne eine direkte Gegenleistung. Im Gegensatz dazu erhalten Unterstützer beim Sponsoring in der Regel eine Gegenleistung, oft in Form von Werbung.

Wir wählen sorgfältig aus, welche Organisationen wir unterstützen oder sponsoren. Aktuell spenden wir vor allem an bedürftige Kinder oder Organisationen und Vereine, die mit Kindern zusammenarbeiten oder diese unterstützen. Sponsoring betreiben wir ebenfalls aktuell nur an Kinder- und Jugend Sportvereine bzw. die Förderung solcher.

Wir sehen ab von Spenden und Sponsoring an Religionsgemeinschaften, politische Parteien, Politiker oder mit solchen verbundenen Einrichtungen.

Wir verfolgen durch unsere Geldzuwendungen niemals rechtswidrige geschäftliche Vorteile oder Ziele, die nicht mit unseren ethischen Grundsätzen und Werten in Einklang zu bringen sind. Geldzuwendungen werden immer im Vorstand entschieden.

## 10. Datenschutz und Informationssicherheit

Datenschutz umfasst alle Maßnahmen zum Schutz personenbezogener Daten vor unzulässiger Verwendung und Verarbeitung. Zu den personenbezogenen Daten gehören unter anderem Name, Adresse, E-Mail-Adresse, Personaldaten, Finanzdaten sowie besonders schützenswerte Informationen zur Gesundheit, ethnischen Herkunft, religiösen Überzeugungen oder der sexuellen Orientierung.

Wir schützen die Daten unserer Mitarbeitenden und aller Stakeholder. Die Verarbeitung personenbezogener Daten, beispielsweise des Namens, der Anschrift, E-Mail-Adresse oder Telefonnummer einer betroffenen Person, erfolgt stets im Einklang mit der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und in Übereinstimmung mit den geltenden landesspezifischen Datenschutzbestimmungen.

Wir stellen intern durch entsprechende Schulungsmaßnahmen sicher, dass unsere Mitarbeitenden immer über die geltenden Bestimmungen informiert sind.

Die Sicherheit unserer Informationen ist von entscheidender Bedeutung für den Erfolg und das Ansehen unseres Unternehmens. Jeder Mitarbeitende hat die Verantwortung, zur Aufrechterhaltung der Informationssicherheit beizutragen. Informationssicherheit bezieht sich auf den Schutz von Informationen vor unberechtigtem Zugriff, Verlust, Offenlegung, Modifikation oder Zerstörung.

Im Sinne unserer Kunden und Partner verpflichten sich alle unsere Mitarbeitenden, Informationen zu schützen und nur autorisierten Personen Zugriff zu gewähren. Sensible Daten dürfen nicht ohne Genehmigung weitergegeben oder veröffentlicht werden.

## 11. Hinweisgebersystem

Dieser „Code of Conduct“ erläutert unsere Unternehmenswerte und unser ethisches Verständnis. Falls intern Sachverhalte auftreten, die gegen Gesetze verstoßen oder unserem unternehmerischen Wertesystem widersprechen, fordern wir unsere Mitarbeitenden auf, diese direkt anzusprechen, per Mail an den Vorstand oder die Führungskraft zu senden oder anonym über unser Hinweisgebersystem auf der Website zu melden. Dieses System ermöglicht auch unseren Lieferanten und Kunden eine namentliche oder auf Wunsch vollkommen anonyme Abgabe von Hinweisen, bei denen eine persönliche Ansprache nicht geeignet erscheint oder bereits erfolgt ist.

Wir nehmen jeden Hinweis ernst und betonen, dass jemand, der in gutem Glauben einen Hinweis weitergegeben hat, keinerlei Sanktionen oder Benachteiligungen seitens der isacon AG zu erwarten hat.

## 12. Nachhaltigkeit

Ein besonderer Fokus gilt in diesem Code of Conduct dem Thema Nachhaltigkeit. Unsere Bemühungen und Maßnahmen im Unternehmen in Bezug auf das Thema Nachhaltigkeit orientieren sich an den drei Säulen der Nachhaltigkeit (Environmental, Social, Governance) und werden von uns systematisch verfolgt.

### 12.1. Themenbereich: „Environmental“

Als Unternehmen der Dienstleistungsbranche machen die CO<sub>2</sub>-Emissionen durch Dienstreisen mit dem Dienstwagen bzw. Dienstreisen mit PKW der Mitarbeitenden oder Reisen im Öffentlichen Personennah- und Fernverkehr das größte Emissionsvolumen aus.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden einen verantwortungsvollen Umgang mit allen natürlichen Ressourcen. Sollte es klimaneutrale Reisealternativen geben, sind unsere Mitarbeitenden angehalten, diese anstelle von CO<sub>2</sub>-lastigen Alternativen zu nutzen.

Gleichermaßen sind wir stets drauf bedacht, unnötige Reisen zu vermeiden und unsere Firmenveranstaltungen im Sinne der Ökologie an verkehrsgünstigen Standorten und in klimafreundlichen Hotels auszurichten.

### 12.2. Themenbereich: „Social“

Wir legen seit jeher großen Wert auf ein familiäres und kollegiales Miteinander und die Mitarbeiterbindung. Gesundheit und Wohlergehen unserer Belegschaft sind uns äußerst wichtig.

Um dies zu gewährleisten, achten wir auf ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld und schulen unsere Mitarbeitenden entsprechend regelmäßig.

Wir respektieren alle Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen oder geografischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, sexuellen Orientierung, ihres Geschlechts und / oder Alters.

Wir achten die Würde, die Rechte und die Privatsphäre jedes Individuums. Wir legen größten Wert auf eine geschlechterunabhängige, faire Entlohnung.

Wir fördern die Vielfalt innerhalb der isacon AG. Wir unterbinden jedes Verhalten, das die Persönlichkeitsrechte eines Menschen einschränkt oder in Frage stellt. Außerdem wenden wir uns gegen jedwede Form von Mobbing oder Belästigung.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden einen fairen Umgang mit allen Menschen und tolerieren kein Fehlverhalten. Abmahnungen und/oder fristlose Kündigungen sind unsere Konsequenzen bei einem Verstoß gegen unsere sozialen Grundsätze.

### 12.3. Themenbereich: „Governance“

- Die Verantwortung für die Nachhaltigkeitsthemen und deren Umsetzung liegen in der obersten Führungsebene. Der Vorstand der isacon AG ist sich bewusst, dass ökologische und soziale Ziele von den obersten Führungsebenen vorgelebt und konsequent verfolgt werden müssen.

Die hohe Priorität dieser Ziele wird regelmäßig auch an unsere Mitarbeitenden transportiert; z.B. innerhalb von Firmenevents, in Gesprächen zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden und über Schulungen.

Wir entwickeln unser Dienstleistungsportfolio im Sinne der Nachhaltigkeit weiter und verfolgen damit das Ziel, unsere Kunden bei Transformationsprozessen zu unterstützen und damit einen Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit zu leisten.

## 13. Was erwarten wir von unseren Mitarbeitenden und was tun wir bei Interessenkonflikten?

Von unseren Mitarbeitenden verlangen wir, unsere Verhaltensgrundsätze stets zu beachten und ihr Handeln und Verhalten danach auszurichten. Unsere Führungskräfte agieren dabei als Vorbilder und sind dazu angehalten, ihre Mitarbeitenden zu unterstützen und zu entwickeln.

Wir pflegen in der isacon AG die "Speak-Up-Kultur".

Unsere Mitarbeiter werden bei jeder Gelegenheit ermutigt, ihre Meinungen, Bedenken, Vorschläge oder Fragen offen und ehrlich zu äußern, ohne Angst vor negativen Konsequenzen. Wir schaffen damit eine Umgebung, in der Kommunikation und Feedback gefördert werden und in der sich die Mitarbeitenden sicher fühlen, ihre Gedanken und Ideen zu teilen, unabhängig von Hierarchie oder Position.

So wie jede/r zu jeglichen Themen offen kommunizieren, Probleme ansprechen und Verbesserungsvorschläge machen kann und sollte, ermutigen wir die gesamte Mitarbeiterschaft, auf ethische oder rechtliche Bedenken im Sinne dieses „Code of Conduct“ hinzuweisen. Wir wollen durch diese Kommunikationsweise, Probleme frühzeitig erkennen, vorbeugen und lösen sowie das allgemeine Arbeitsumfeld verbessern.

Wir erwarten hier insbesondere von unseren Führungskräften, dass die Mitarbeitenden jederzeit ihre

- Bedenken kommunizieren können und dass diese ernst genommen und angemessen behandelt werden.

Unsere externen Stakeholder können Ihre Anliegen an folgende E-Mail-Adresse senden:  
[Whistleblowing@isacon.com](mailto:Whistleblowing@isacon.com)

Weinheim, März 2024