

CODE OF CONDUCT

adesso Group

Version: 2.0

Datum: 23.08.2022

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	3
GRUNDSÄTZLICHES.....	4
ZUSAMMENARBEIT	4
INTEGRITÄT.....	6
COMPLIANCE	7
SCHUTZ	8
SCHLUSSBESTIMMUNG	9
ANHANG A.....	9

TABLE OF CONTENTS

FOREWORD.....	10
PRINCIPLES.....	11
COLLABORATION	11
INTEGRITY	13
COMPLIANCE	14
PROTECTIONS	15
FINAL PROVISIONS	15
ANNEX A.....	15

VORWORT

Liebe Mitarbeitende und Freunde unseres Hauses,

mit unserem Claim „business. people. technology.“ bringen wir den Anspruch zum Ausdruck, unser Geschäft mit Auftraggebenden, Partnerinnen und Partnern und Lieferunternehmen sowie natürlich auch das Miteinander unter allen Kolleginnen und Kollegen nachhaltig zu gestalten. Dabei geht es nicht nur um die Beachtung von Gesetzen sowie gesellschaftlicher Normen und Werte in den Bereichen Wirtschaft, Umwelt und Soziales. Als IT-Dienstleister erwarten unsere Kundinnen und Kunden ebenfalls von uns, dass wir besonders sorgfältig mit Datenschutz, Informationssicherheit und geistigem Eigentum umgehen.

Dieses Dokument fasst unsere Unternehmensgrundsätze und damit unser Wertekonzept zusammen. Alle weiteren Leitlinien in der adesso Group stehen mit diesem Code of Conduct im Einklang.

Rückfragen, Feedback und Anregungen zum Code of Conduct können gerne an compliance@adesso.de gerichtet werden.

Euer Vorstand



Torsten Wegener

Torsten Wegener

Michael Kenfenheuer

Michael Kenfenheuer

Dirk Pothen

Dirk Pothen

Jörg Schroeder

Jörg Schroeder

Andreas Prenneis

Andreas Prenneis

Stefan Riedel

Stefan Riedel

GRUNDSÄTZLICHES

- (1) Unsere Unternehmensgrundsätze gelten für alle nationalen und internationalen Unternehmen innerhalb der adesso Group. Sie bilden den verbindlichen Rahmen für alle beruflichen Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen und sind die Basis für ein verlässliches und respektvolles Miteinander. Diese Grundsätze gelten auch für das Verhalten gegenüber externen Stakeholdern. Darüber hinaus erwarten wir bei der Auswahl und in der Zusammenarbeit mit Partnerinnen und Partnern und Lieferunternehmen, dass auch diese in ihrem Geschäft die hier dargestellten Grundsätze beachten.
- (2) Wir legen großen Wert auf eine ausgeprägte Willkommenskultur, eine verantwortungsvolle Unternehmensführung und stellen hohe Anforderungen an Transparenz, Kontrolle und wirtschaftsethische Grundsätze. Im Vordergrund steht der Wille, gemeinsam Kunden zu gewinnen und auszubauen. Grundsätzlich stärkt dies das Vertrauen unserer Aktionärinnen und Aktionäre in unser Unternehmen und in den Kapitalmarkt. Dabei richten wir uns neben den geltenden gesetzlichen Vorgaben auch am Deutschen Corporate Governance Kodex aus.

ZUSAMMENARBEIT

- (1) Selbstverständlich halten wir uns an die international anerkannten Menschenrechte sowie Arbeits- und Sozialstandards, agieren nach den Prinzipien des UN Global Compact und lehnen menschenunwürdige Praktiken wie Zwangsarbeit oder Kinderarbeit grundsätzlich ab. Wir schließen die Zusammenarbeit mit Unternehmen, die solche Praktiken anwenden oder zulassen, vollständig aus.
- (2) An erster Stelle stehen für uns der Respekt und die Achtung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Rechte. Über die einschlägigen gesetzlichen Regelungen hinaus bilden gemeinsame Werte für Zusammenarbeit und Führung die Basis unserer Unternehmenskultur.
- (3) Wir tolerieren keine Form von Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung. Es ist unzulässig, Mitarbeitende aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Einstellung, der Weiterbildung und/oder Beförderung zu benachteiligen, zu begünstigen oder auszugrenzen.

- (4) Alle Verträge bei Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechen den geltenden Gesetzen und Vorschriften und werden im Vier-Augen-Prinzip geprüft.
- (5) Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen ihr Beschäftigungsverhältnis gemäß den örtlichen und nationalen Gesetzen oder Vorschriften ohne gesetzeswidrige Strafen kündigen.
- (6) Da Tariflöhne in der IT-Branche nicht gängig sind und somit kein Unternehmen in der adesso Group tarifgebunden ist, orientiert sich der Vergütungsansatz an marktüblichen Gehältern. Dabei achten wir unter Einbeziehung des Entgelttransparenzgesetzes auf eine Entlohnung von Frauen und Männern nach den gleichen Regelungen und handeln auf Basis der gültigen Arbeitsrechtsgesetze.
- (7) Neben einem fixen Gehaltsanteil bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusätzlich attraktive monetäre Anreize, beispielsweise in Form von variablen Gehaltsanteilen im operativen Bereich. Das Vergütungsmodell berücksichtigt moderne Anforderungen an eine flexible, leicht verständliche und vergleichbare Vergütung sowie die Lebens- und Einsatzsituation der Mitarbeitenden.
- (8) Wir halten uns an das Recht auf Versammlungs-, Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie an relevante Regelungen zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen. Die freie Berufswahl sowie das Recht auf Erholung und regelmäßigen bezahlten Urlaub sind bei uns fest verankert. Wir halten mindestens die jeweils gültigen nationalen Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen ein.
- (9) Verbindlichkeit, Vertrauen, Wertschätzung und Respekt sind bei uns die zentralen Elemente für den Umgang miteinander. Dies prägen wir u. a. durch konstruktives und ehrliches Feedback, das als Chance zum Lernen gesehen wird. Wir sind offen für konstruktive Ideen unserer Mitarbeitenden unabhängig von der Hierarchie.
- (10) Es ist uns wichtig, dass Führungskräfte unsere Werte vorleben und Unternehmensentscheidungen in alle Richtungen vertreten. Sie wissen, wie viel Zeit sie ihren Führungsaufgaben widmen müssen und treffen gemeinsam mit der jeweiligen Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter begründete und transparente Entscheidungen. Sie gehen mit ihrer Energie und der ihrer Mitarbeitenden sorgsam um, achten auf die Gesundheit sowie eine entsprechende Work-Life-Balance. Sie loben konkret und anlassbezogen und sorgen dafür, dass Erfolge anerkannt und gefeiert werden.

- (11) Wir unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine ausgeglichene Work-Life-Balance durch zahlreiche Angebote. Dazu gehören unter anderem:
- > individuelle Teilzeitmodelle
 - > eine flexible Einteilung der Arbeitszeit außerhalb der Kernarbeitszeiten
 - > ein möglichst wohnortnaher Einsatz bei Kundinnen und Kunden
 - > Sonderurlaubstage für Hochzeit, Geburt, Umzug etc.
 - > eine Kinderferienbetreuung
 - > standortbezogene Brauchtumstage
 - > individuelle Freistellungen

INTEGRITÄT

- (1) Wir tolerieren keinerlei Form von Korruption, Erpressung, Unterschlagung, Bestechung, Bestechlichkeit oder sonstiger rechtswidriger Vorteilsgewährung.
- (2) Auch die Zusammenarbeit mit Auftraggebern, Partnerinnen und Partnern und Lieferunternehmen soll respektvoll und wertschätzend sein. In unseren Geschäftsbeziehungen beachten wir die kaufmännischen Grundsätze und gestalten Verträge nur nach sachlichen Kriterien (z.B. Qualität, Preis und Zuverlässigkeit) und frei von persönlichen Interessen.
- (3) Unsere Mitarbeitenden nehmen geschäftliche Einladungen nur an oder sprechen diese nur aus, wenn sie angemessen sind, keine unzulässige Gegenleistung oder sonstige Bevorzugung dadurch erfolgt und sie nicht gegen anwendbares Recht verstoßen. Dies gilt auch für die Annahme oder Gewährung von Geschenken und sonstigen Zuwendungen oder Vorteilen.
- (4) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beachten die gesetzlichen Insider-Regeln.
- (5) Situationen, die zu persönlichen Interessenskonflikten führen können, sind zu vermeiden. Sollte ein Interessenskonflikt bereits bestehen oder aktuell entstehen, ist dieser unverzüglich an die Führungskraft zu melden.
- (6) Wir achten und schützen fremdes und eigenes geistiges Eigentum.

- (7) Spenden und Sponsorings erfolgen transparent, werden dokumentiert und vom Vorstand oder der Geschäftsführung geprüft bzw. freigegeben. Die Prüfung und Freigabe von Rechnungen erfolgt durch ein Vieraugenprinzip und einer zweistufigen Zahlungsfreigabe. Die Bargeldbestände der Kassen in den Unternehmen sind bewusst niedrig gehalten.
- (8) Wir bekennen uns zu den Prinzipien der Marktwirtschaft und des fairen Wettbewerbs. Das Treffen jeglicher marktrelevanter Absprachen mit dem Wettbewerb ist untersagt und die Anerkennung des geltenden Kartellrechts wird vorausgesetzt.
- (9) Wir haben kein Eigeninteresse daran, politisch Einfluss auf Parteien oder Behörden zu nehmen. Daher tätigen wir auch keine direkten oder indirekten Geld- oder Sachzuwendungen an Parteien oder andere politische Organisationen.
- (10) Wir bekennen uns nachdrücklich dazu, alle Gesetze zur Verhinderung, Aufdeckung und Meldung von Geldwäscheaktivitäten zu befolgen und wickeln unsere Geschäftsbeziehungen nur mit Auftraggebern, Partnerinnen und Partnern und Lieferunternehmen ab, die eine legitime Geschäftstätigkeit ausüben und legitime Finanzmittel einsetzen.
- (11) Der Rückfluss von Teilen einer vertraglichen Zahlung an Partnerinnen und Partner und deren Beschäftigte in Form von Kickbacks oder verdeckten Provisionen wird nicht gestattet. Davon ausgenommen sind vertraglich vereinbarte Provisionen und Rabatte.
- (12) Eine Missachtung führt zur sofortigen Entlassung sowie Anzeige bei Strafverfolgungsbehörden.

COMPLIANCE

- (1) Wir haben ein integriertes Managementsystem eingeführt mit dem Ziel, alle nationalen und internationalen Gesetze, Verordnungen und Anforderungen einzuhalten sowie interne, allgemeingültige Standards zu schaffen.
- (2) Ziel all unseres Handelns ist es, im Sinne unserer Kundinnen und Kunden Projekte erfolgreich abzuschließen. Dazu haben wir ein Qualitätsmanagement nach der internationalen Norm ISO 9001 zertifiziert.
- (3) Wir suchen und entwickeln stets Innovationen; nicht nur in Bezug auf unser individuelles Kundenumfeld, sondern auch durch die kontinuierliche und systematische Auswertung unserer Projektergebnisse. Auf Basis dieser Erkenntnisse prüfen wir regelmäßig die eigenen Vorgehensweisen und verbessern

sie bei Bedarf. Ziel ist es, den Kundennutzen und das eigene Geschäftsergebnis zu optimieren, neue Geschäftsfelder zu erschließen und somit dem konsequenten Wachstumskurs Rechnung zu tragen.

- (4) Ziel all unseres Handelns ist es, unsere Umweltbelastung zu reduzieren. Dazu haben wir ein Umweltmanagementsystem nach der internationalen Norm ISO 14001 zertifiziert. In allen Situationen ermitteln und berücksichtigen unsere Mitarbeitenden die Auswirkungen ihres Handelns auf ihre Umwelt und suchen aktiv nach nachhaltigen Lösungen im Sinne von Ökonomie und Ökologie.
- (5) Datenschutz und Informationssicherheit stellen ein Qualitätsmerkmal dar und stärken das Vertrauen der Geschäftspartner, Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit in unser Unternehmen und unseren Namen.
- (6) Der Schutz des Persönlichkeitsrechts (des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung) unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Geschäftspartnerinnen und -partner muss immer gewahrt sein. Dabei ist zu beachten, dass personenbezogene Daten fast immer auch Daten mit hoher geschäftlicher Relevanz sind. Die Realisierung und Aufrechterhaltung eines angemessenen Niveaus von Datenschutz und Informationssicherheit in allen Geschäftsprozessen ist daher unser erklärtes Ziel.
- (7) Wir stellen durch geeignete technische, organisatorische und infrastrukturelle Maßnahmen sicher, dass der Zugang zu sensiblen Systemen, zu Sicherheitszonen und kritischen Infrastruktureinrichtungen sowie der Zugriff auf kritische Informationen und Anwendungen nur für entsprechend autorisierte Mitarbeitende möglich ist. Die Angemessenheit der ergriffenen Maßnahmen lassen wir durch die Zertifizierung unseres Informationssicherheitsmanagementsystems nach ISO 27001 regelmäßig bestätigen.
- (8) Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist für die Sicherheit der eigenen Informationen und Daten und deren Verarbeitung als Informationseigner verantwortlich.

SCHUTZ

- (1) Wir ermutigen Mitarbeitende (oder Geschäftspartnerinnen und -partner bzw. Dritte) Bedenken hinsichtlich jeglichen Verdachts auf Fehlverhalten so früh wie möglich durch ihren Vorgesetzten, Human Resources oder auf anderen verfügbaren Berichts-wegen zu melden.
- (2) Sollten Geschäftspartnerinnen und -partner / Dritte, Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen oder andere Mitglieder des Unternehmens einen Mitarbeiter

bzw. eine Mitarbeiterin auffordern, drohen oder zwingen, eine Verletzung des geltenden Rechts oder der Vorgaben dieser Kodexe zu unterstützen, müssen die Mitarbeitenden diese Anfrage ablehnen. Wir schützen alle Mitarbeitenden vor nachteiliger Behandlung oder Vergeltungshandlungen im Falle von regelkonformen Verhalten (z.B. Verweigerung solcher Anträge); oder wenn diese Vorfälle in gutem Glauben gemeldet werden.

SCHLUSSBESTIMMUNG

Verstöße gegen die Unternehmensgrundsätze von adesso können – in Abhängigkeit von der Schwere des Verstoßes – disziplinarische und / oder arbeitsrechtliche Maßnahmen nach sich ziehen.

ANHANG A

Beispiele für Interessenskonflikte:

- (1) Ein Mitarbeiter berichtet an eine Führungskraft, die ein Verwandter oder enge Freundin ist und die Kontrolle über seine Aufgaben, sein Gehalt und seine berufliche Weiterentwicklung hat.
- (2) Eine Mitarbeiterin ist als Key Account Managerin bei adesso für ein Unternehmen verantwortlich, in dem an der entscheidenden Position eine Verwandte oder ein enger Freund arbeitet.
- (3) Eine Entwicklerin oder ein Entwickler arbeitet abends Teilzeit für ein Unternehmen, das eine Software herstellt, die mit einem Softwareprodukt von adesso konkurriert.
- (4) Ein Einkäufer akzeptiert Reisen und Geschenke von einer Verkäuferin und wählt dann die Produkte der Verkäuferin zum Kauf durch adesso aus.

FOREWORD

Dear Employees and Friends of the Company,

Our claim 'business. people. technology.' expresses our aspiration to shape our business in a sustainable way with our customers, partners, suppliers, and of course, all of our colleagues. This commitment extends beyond observing laws to upholding social norms and values in the fields of business, the environment and social affairs. As an IT service provider, our customers also expect us to be particularly careful in dealing with data protection, information security and intellectual property.

This document summarises our corporate principles and our values. All of the other guidelines in the adesso Group are aligned with this Code of Conduct.

If you have questions, or would like to give us feedback or suggestions on any of these topics, you can contact us via compliance@adesso.de.

The Executive Board



Torsten Wegener

Michael Kenfenheuer

Dirk Pothen

Jörg Schroeder

Andreas Prenneis

Stefan Riedel

PRINCIPLES

- (1) Our corporate principles, that is, our Code of Conduct, apply to all national and international companies within the adesso Group. They comprise the binding framework for all of our professional activities and business relationships and provide the foundation for reliable and respectful cooperation. These principles also apply to relations with external stakeholders. Furthermore, in our selection of and cooperation with partners and suppliers, we also expect them to respect the principles described here.
- (2) We place great importance to a distinctive welcoming culture, responsible corporate governance and place high demands on transparency, control and business ethics. The focus is on the will to win and expand customers together. This fundamentally strengthens the confidence of our shareholders in our company and in the capital market.

COLLABORATION

- (1) We adhere to internationally recognised human rights as well as labour and social standards, act in accordance with the principles of the UN Global Compact and reject inhumane practices such as forced labour or child labour as a matter of course. We do not cooperate with companies that apply or permit such practices.
- (2) We respect our employees and their rights first and foremost. Common values for cooperation and leadership, which extend beyond the relevant legal regulations, form the foundation of our corporate culture.
- (3) We do not tolerate any form of discrimination, bullying or harassment. It is inadmissible to discriminate against, favour or exclude employees on the basis of their racial or ethnic origin, gender, religion or belief, disability, age or sexual identity in recruitment, training and/or promotion.
- (4) All contracts for the hiring of new employees comply with applicable laws and regulations and are reviewed under the dual control principle.
- (5) Our employees may terminate their employment in accordance with local and national laws or regulations without incurring illegal penalties.
- (6) As collectively agreed, wages are not common in the IT industry, which means that no company in the adesso Group is bound by collective bargaining

agreements, remuneration is based on standard market salaries. We ensure that women and men are paid in accordance with the same regulations, and we act on the basis of the applicable labour laws, taking into account the German Federal Transparency in Wage Structures Act.

- (7) In addition to a fixed salary component, we also offer our employees attractive monetary incentives, such as variable salary components at the operational level. The remuneration model is geared to modern requirements for flexible, easily understand-able and comparable remuneration, as well as to the life and work situation of employees.
- (8) We comply with the right to freedom of assembly, association and collective bargaining as well as with relevant regulations to ensure fair working conditions. We firmly support the freedom to choose one's profession as well as the right to rest and lei-sure, and regular paid holidays. At a minimum, we comply with the applicable national regulations on working hours and holidays.
- (9) Commitment, trust, esteem and respect are the central elements of our interaction with each other. We shape this, among other things, through constructive and honest feedback, which is seen as an opportunity to learn. We are open to constructive ideas from our employees, regardless of hierarchy.
- (10) It is important to us that managers exemplify our values and represent all of our corporate decisions. They know how much time they have to devote to their management tasks and make well-founded and transparent decisions together with the respective employee. They treat their energy and that of their employees with care and pay attention to their health and ensure a proper work-life balance. They offer constructive, specific and appropriate praise, and ensure that successes are recognised and celebrated.
- (11) We support the reconciliation of family and career and a good work-life balance through numerous initiatives. These include:
 - > Individual part-time models
 - > A flexible division of working hours outside of core working hours
 - > Assignment to customers close to the employee's home
 - > Special leave for weddings, births, relocation, etc.
 - > Childcare during holidays
 - > Location-based customary leave
 - > Granting of individual leaves

INTEGRITY

- (1) We do not tolerate any form of corruption, extortion, embezzlement, bribery, venality or any other unlawful granting of advantage.
- (2) Cooperation with customers, partners and suppliers shall also be respectful and appreciative. In our business relations, we observe commercial principles and draft contracts only on the basis of objective criteria (such as quality, price and reliability) and without consideration of personal interests.
- (3) Our employees shall only accept or issue business invitations if they are reasonable, do not receive any improper consideration or other preferential treatment, and do not violate any applicable law. This also applies to the acceptance or granting of gifts and other benefits or advantages.
- (4) All employees shall observe the statutory insider regulations.
- (5) Situations that could cause personal conflicts of interest must be avoided. If a conflict of interest already exists or currently arises, it must be reported immediately to the superior.
- (6) We respect and protect third-party and our own intellectual property.
- (7) Donations and sponsorships are transparent, documented and reviewed or approved by the Executive Board or management. Invoices are checked and approved according to the principle of second sign-off and a two-stage payment approval process. Companies deliberately keep their cash-in-hand to a minimum.
- (8) We are committed to the principles of the market economy and fair competition. The making of any market-relevant agreements with the competition is prohibited and the recognition of the applicable antitrust law is assumed.
- (9) We have no vested interest in exerting political influence on parties or government authorities. For this reason, we do not make any direct or indirect monetary or material contributions to political parties or other political organisations.
- (10) We are strongly committed to complying with all laws relating to the prevention, detection and reporting of money laundering activities and conduct our business only with customers, partners and suppliers who conduct legitimate business and use legitimate financial resources.
- (11) The return of parts of a contractual payment to partners and their employees in the form of kickbacks or hidden commissions is not permitted. This does not apply to contractually agreed commissions and discounts.

- (12) Non-compliance will result in immediate dismissal and reporting to law enforcement authorities.

COMPLIANCE

- (1) We have introduced an integrated management system with the aim of complying with all national and international laws, regulations and requirements as well as creating internal, generally applicable standards.
- (2) The goal of all our actions is to successfully complete projects for the benefit of our customers. To this end, we have certified our quality management system in accordance with the international ISO 9001 standard.
- (3) We always seek and develop innovations, not only in relation to our individual customer environment, but also through the continuous and systematic evaluation of our project results. On the basis of these findings, we regularly review our own procedures and improve them if necessary. Our aim is to optimise customer benefits and our own business results, to open up new business areas and thus to maintain our consistent growth.
- (4) The goal of all our actions is to reduce our environmental impact. To this end, we have certified an environmental management system in accordance with the international standard ISO 14001. In every situation, our employees determine and consider the effects of their actions on their environment and actively search for sustainable solutions in terms of economy and ecology.
- (5) Data protection and information security represent a quality feature that strengthens the trust of business partners, employees and the public in our company and our name.
- (6) The protection of personal rights (the right to informational self-determination) of our employees and business partners must always be guaranteed. It should be noted that personal data is almost always data with high business relevance. The realisation and maintenance of an adequate level of data protection and information security in all business processes is therefore our utmost goal.
- (7) We take appropriate technical, organisational and infrastructural measures to ensure that access to sensitive systems, security zones and critical infrastructure facilities, as well as access to critical information and applications, is only possible for authorised employees. We regularly confirm the adequacy of these measures by certifying our information security management system in accordance with ISO 27001.

- (8) Each employee is responsible for the security of his or her own information and data and for their processing as information owners.

PROTECTIONS

- (1) We encourage employees (or business partners or third parties) to report concerns about any suspected misconduct as early as possible through their supervisor, human resources or other available reporting channels.
- (2) If business partners/third parties, supervisors, colleagues or other members of the company prompt, threaten or compel an employee to support a violation of the applicable law or the provisions of these Codes, the employee must refuse the request. We protect all employees from adverse treatment or retaliation in the event of compliant conduct (e.g., denial of such requests); or when such incidents are reported in good faith.

FINAL PROVISIONS

Violations of adesso's corporate principles may - depending on the severity of the violation - result in disciplinary and / or labour law measures.

ANNEX A

Examples of conflicts of interest:

- (1) An employee reports to a superior who is a relative or close friend and has control over his tasks, salary and professional development.
- (2) An employee is a key account manager at adesso responsible for a company where a relative or close friend works in the crucial position.
- (3) A developer works part-time in the evening for a company that produces software that competes with a software product from adesso.
- (4) A buyer accepts trips and gifts from a vendor and then selects the vendor's products for purchase by adesso.