

# Business Conduct Guidelines

## Überblick

- **A. Grundsätzliche Verhaltensanforderungen**
  - A 1. Gesetzestreuere Verhalten
  - A 2. Verantwortung für das Ansehen von Qimonda
  - A 3. Richtlinien und Grundsätze für die Beschäftigung
  - A 4. Führung, Verantwortung und Aufsicht
- **B. Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten**
  - B 1. Einhaltung fairer Geschäftspraktiken
  - B 2. Beachtung des Wettbewerbsrechts und des Kartellrechts
  - B 3. Anbieten und Gewähren von Vorteilen
  - B 4. Fordern und Annehmen von Vorteilen
  - B 5. Besondere Regeln für die Vergabe von Aufträgen
  - B 6. Spenden
- **C. Vermeidung von Interessenskonflikten**
  - C 1. Wettbewerbsverbot
  - C 2. Beteiligung an anderen Unternehmen
  - C 3. Nebentätigkeiten
  - C 4. Nutzung von Geschäftschancen
- **D. Umgang mit Firmeneinrichtungen**
- **E. Umgang mit Informationen**
  - E 1. Aufzeichnungen und Berichte
  - E 2. Verschwiegenheit
  - E 3. Datenschutz und Datensicherheit
  - E 4. Insiderregeln
  - E 5. Bedenken bezüglich Buchführungs- und Buchprüfungspraktiken
- **F. Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit**
  - F 1. Umweltschutz
  - F 2. Arbeitssicherheit und Gesundheit
  - F 3. Schutz des Firmenvermögens
  - F 4. Produktsicherheit
- **G. Meldung von Gesetzesverstößen und Verstößen gegen die Business Conduct Guidelines**
- **H. Implementierung und Kontrolle**

## A. Grundsätzliche Verhaltensanforderungen

### A 1. Gesetzestreuere Verhalten

Die Beachtung von Gesetz und Recht ist für unser Unternehmen oberstes Gebot. Jeder Qimonda-Mitarbeiter hat die gesetzlichen Vorschriften derjenigen Rechtsordnung zu beachten, in deren Rahmen er/sie handelt. Gesetzesverstöße müssen unter allen Umständen vermieden werden.

Jeder Qimonda-Mitarbeiter muss im Falle eines Verstoßes - unabhängig von den im Gesetz vorgesehenen Sanktionen - wegen der Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten mit disziplinarischen Konsequenzen rechnen.

## **A 2. Verantwortung für das Ansehen von Qimonda**

Das Ansehen von Qimonda wird wesentlich geprägt durch das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes Einzelnen von uns. Unangemessenes Verhalten auch nur eines Qimonda-Mitarbeiters kann dem Unternehmen bereits erheblichen Schaden zufügen.

Jeder Qimonda-Mitarbeiter ist gehalten, auf das Ansehen von Qimonda in der Gesellschaft zu achten. Die Erfüllung seiner Aufgabe muss sich in allen Belangen hieran orientieren.

## **A 3. Richtlinien und Grundsätze für die Beschäftigung**

Wir respektieren die international gültigen Menschenrechte und achten auf ihre Einhaltung. Dazu gehört auch der Schutz der persönlichen Würde und der Privatsphäre jedes Einzelnen. Wir dulden keine Menschenrechtsverletzungen.

Arbeit von Personen unter 15 Jahren ist nicht erlaubt. Ausnahmen gelten für bestimmte Entwicklungsländer, die unter die International Labor Organization Convention 138 fallen (Mindestalter herabgesetzt auf 14 Jahre), oder für Job Trainings oder Ausbildungsprogramme, die von der jeweiligen Regierung autorisiert sind und die Beteiligten nachweislich fördern.

Jede Form von Zwangsarbeit lehnen wir ab.

Bei Qimonda arbeiten wir mit Frauen und Männern unterschiedlicher Nationalität, Kultur, Religion und Hautfarbe zusammen. Folglich dulden wir nicht, dass ein Qimonda-Mitarbeiter oder ein externer Partner hinsichtlich seiner Rasse, seiner Hautfarbe, seiner Herkunft, seines Geschlechts, seiner Religion, seines Alters, einer Behinderung, einer gewerkschaftlichen oder politischen Zugehörigkeit, seiner sexuellen Orientierung oder seines Familienstandes diskriminiert, schikaniert oder beleidigt wird. Jede Form von sexueller Belästigung, körperlicher Züchtigung, Nötigung und verbalen Angriffen ist verboten, ebenso jegliches einschüchternde, ablehnende oder beleidigende Verhalten, das die Arbeitsleistung eines Qimonda-Mitarbeiters beeinträchtigt.

Diese Grundsätze gelten sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern.

Für die Einstellung und Auswahl, das Training sowie die Beförderung und Vergütung von Qimonda-Mitarbeitern legt Qimonda ausschließlich beschäftigungsspezifische Kriterien wie Leistung, Erfahrung und Verhalten zugrunde. Alle Qimonda-Mitarbeiter werden für ihre Arbeit angemessen entlohnt, wobei die Entgeltleistungen mindestens den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Außerdem achten wir auf die Einhaltung überregionaler und örtlicher Bestimmungen und Vereinbarungen zur Arbeitszeit.

## **A 4. Führung, Verantwortung und Aufsicht**

Jede Führungskraft trägt die Verantwortung für die ihr anvertrauten Qimonda-Mitarbeiter. Sie muss sich durch vorbildliches persönliches Verhalten, Leistung, Offenheit und soziale Kompetenz auszeichnen. Die Führungskraft vereinbart mit den ihr anvertrauten Qimonda-Mitarbeitern klare und ehrgeizige Ziele, führt durch Vertrauen und räumt den Qimonda-Mitarbeitern so viel Eigenverantwortung und Freiraum wie möglich ein. Sie ist für die Qimonda-Mitarbeiter auch bei beruflichen und persönlichen Sorgen ansprechbar.

Jede Führungskraft hat Organisations- und Aufsichtspflichten zu erfüllen.

Sie ist dafür verantwortlich, dass in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich keine Gesetzesverstöße geschehen, die durch gehörige Aufsicht hätten verhindert oder erschwert werden können. Auch bei der Delegation einzelner Aufgaben behält sie die Verantwortung.

Im Einzelnen gilt Folgendes:

- Die Führungskraft muss die Qimonda-Mitarbeiter nach persönlicher und fachlicher Eignung sorgfältig auswählen. Die Sorgfaltspflicht steigt mit der Bedeutung der Aufgabe, die der Qimonda-Mitarbeiter wahrzunehmen hat (Auswahlpflicht).
- Die Führungskraft muss die Aufgaben präzise, vollständig und verbindlich stellen, insbesondere hinsichtlich der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen (Anweisungspflicht).
- Die Führungskraft ist dafür verantwortlich, dass die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen laufend kontrolliert wird (Kontrollpflicht).
- Die Führungskraft muss den Qimonda-Mitarbeitern klar vermitteln, dass Gesetzesverstöße missbilligt werden und arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Qimonda-Mitarbeiter, die unschlüssig sind, ob sie die geeigneten juristischen Maßnahmen ergreifen oder moralisch angemessen handeln, sollen von der Führungskraft dazu ermutigt werden, die beste Vorgehensweise in einem gemeinsamen Gespräch mit der Führungskraft zu erörtern. Falls der Qimonda-Mitarbeiter nach dem Gespräch mit der Führungskraft die Richtigkeit der geplanten Vorgehensweise weiterhin anzweifelt, sollte der Qimonda-Mitarbeiter dazu angehalten werden, mit dem Vorgesetzten der Führungskraft oder mit dem Compliance Beauftragten zu sprechen.

---

## **B. Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten**

### **B 1. Einhaltung fairer Geschäftspraktiken**

Das Ansehen unseres Unternehmens hängt nicht nur von unserem Erfolg in finanzieller Hinsicht ab. Es wird ebenfalls dadurch bestimmt, wie wir die Personen behandeln, mit denen wir tagtäglich während unserer Geschäftstätigkeit verkehren. Jeder Qimonda-Mitarbeiter ist daher gehalten, die Kunden, Lieferanten, Wettbewerber und Geschäftspartner unseres Unternehmens sowie deren Mitarbeiter korrekt zu behandeln. Niemand darf durch Manipulation, Verheimlichung oder Missbrauch von Informationen, falsche Darstellung von Tatsachen und andere unlautere Handlungsweisen einen Vorteil über andere erlangen.

### **B 2. Beachtung des Wettbewerbsrechts und des Kartellrechts**

Jeder Qimonda-Mitarbeiter ist verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs und die Kartellgesetze einzuhalten.

Die kartellrechtliche Beurteilung kann in Einzelfällen schwierig sein. Dennoch gibt es Verhaltensweisen, die regelmäßig einen Kartellrechtsverstoß darstellen, z. B.:

Qimonda-Mitarbeiter dürfen mit Wettbewerbern zum Beispiel keine Preisinformationen austauschen oder Preise oder Kapazitäten absprechen. Unzulässig sind weiterhin Absprachen mit Wettbewerbern über einen Wettbewerbsverzicht, über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder über die Aufteilung von Kunden, Gebieten oder Produktionsprogrammen.

Gegenüber unseren Abnehmern dürfen Qimonda-Mitarbeiter keinen Einfluss auf die Wiederverkaufspreise nehmen oder versuchen, Export- oder Importverbote durchzusetzen.

### **B 3. Anbieten und Gewähren von Vorteilen**

Um Aufträge kämpfen wir mit der Qualität und dem Preis unserer innovativen Produkte und Services.

Qimonda-Mitarbeiter dürfen bei der Wahrnehmung der ihnen übertragenen Aufgaben anderen keine unberechtigten Vorteile in Aussicht stellen oder gewähren.

Qimonda-Mitarbeiter müssen Werbegeschenke an Geschäftspartner so auswählen, dass beim Empfänger jeglicher Anschein von Unredlichkeit und Inkorrektheit vermieden wird. Im Zweifel ist der Empfänger zu bitten, sich den Erhalt von seiner/ihrer vorgesetzten Stelle vorab genehmigen zu lassen.

Gegenüber Beamten und anderen Amtsträgern haben Geschenke zu unterbleiben, wenn diese nach dem vor Ort geltenden Recht nicht erlaubt sind.

Qimonda-Mitarbeiter, die Verträge mit Beratern, Vermittlern, Agenten oder vergleichbaren Dritten abschließen, haben darauf zu achten, dass auch diese keine unberechtigten Vorteile anbieten oder gewähren.

## **B 4. Fordern und Annehmen von Vorteilen**

Qimonda-Mitarbeiter dürfen ihre dienstliche Stellung nicht dazu benutzen, Vorteile zu fordern, anzunehmen, sich zu verschaffen oder zusagen zu lassen. Hierzu gehört nicht die Annahme von Gelegenheitsgeschenken von geringem Wert; andere Geschenke sind abzulehnen oder zurückzugeben.

## **B 5. Besondere Regeln für die Vergabe von Aufträgen**

Qimonda-Mitarbeiter, die mit der Vergabe von Aufträgen befasst sind, haben insbesondere die folgenden Regeln zu beachten:

- Der Qimonda-Mitarbeiter hat jedes persönliche Interesse, das im Zusammenhang mit der Durchführung seiner/ihrer dienstlichen Aufgaben bestehen könnte, seiner/ihrer Führungskraft mitzuteilen.
- Lieferanten dürfen beim Wettbewerb um Aufträge nicht unfair bevorzugt oder behindert werden.
- Einladungen von Geschäftspartnern dürfen nur dann angenommen werden, wenn Anlass und Umfang der Einladung angemessen sind und die Ablehnung der Einladung dem Gebot der Höflichkeit widersprechen würde.
- Geschenke von Geschäftspartnern sind abzulehnen und zurückzugeben, es sei denn, es handelt sich um unbedeutende Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert.
- Kein Qimonda-Mitarbeiter darf private Aufträge von Firmen ausführen lassen, mit denen er/sie geschäftlich zu tun hat, wenn ihm/ihr hierdurch Vorteile entstehen könnten. Dies gilt insbesondere, wenn der Qimonda-Mitarbeiter auf die Beauftragung der Firma durch die Qimonda AG oder eines ihrer Konzernunternehmen direkt oder indirekt Einfluss hat oder Einfluss nehmen kann.

## **B 6. Spenden**

Als Corporate Citizen gewährt Qimonda Geld- und Sachspenden für Bildung und Wissenschaft, für Kunst und Kultur und für soziale Anliegen. Spendenwünsche werden von den unterschiedlichsten Organisationen, Institutionen und Vereinigungen an unser Haus herangetragen. Für die Vergabe von Spenden gelten folgende Regeln:

- Spendengesuche von Einzelpersonen sind grundsätzlich abzulehnen.
- Zahlungen auf Privatkonten sind unzulässig.
- In keinem Fall darf eine Zuwendung an reputationsschädliche Personen oder Organisationen gewährt werden.
- Die Spende muss transparent sein. Der Empfänger der Spende und die konkrete Verwendung durch den Empfänger müssen bekannt sein. Über den Grund für die Spende und die zweckbestimmte Verwendung muss jederzeit Rechenschaft abgelegt werden können.
- Die Spenden sollen steuerlich abzugsfähig sein.

Spendenähnliche Vergütungen verstoßen gegen das Transparenzgebot und sind verboten. Spendenähnliche Vergütungen sind Zuwendungen, die scheinbar als Vergütung einer Leistung gewährt werden, wobei die Vergütung aber den Wert der Leistung deutlich übersteigt. Es handelt sich

also - zumindest zum Teil - um eine Zuwendung für andere Zwecke.

---

## C. Vermeidung von Interessenkonflikten

Das Unternehmen legt Wert darauf, dass Qimonda-Mitarbeiter bei ihrer dienstlichen Tätigkeit nicht in Interessens- oder Loyalitätskonflikte geraten. Zu solchen Konflikten kann es kommen, wenn ein Qimonda-Mitarbeiter für ein anderes Unternehmen tätig oder an ihm beteiligt ist. Deshalb gelten für uns die folgenden Regeln.

### C 1. Wettbewerbsverbot

Das Betreiben eines mit der Qimonda AG oder ihren Konzernunternehmen im Wettbewerb stehenden Unternehmens oder anderen Geschäfts ist nicht gestattet.

### C 2. Beteiligung an anderen Unternehmen

#### I. Definitionen

„Beteiligungsgesellschaften“ sind Gesellschaften, bei denen der Qimonda AG direkt oder indirekt mehr als 20 %, maximal aber 50 % der Stimmrechte zustehen.

„Geschäftspartner-Unternehmen“ sind Unternehmen, die mit der Qimonda AG oder einer ihrer Konzerngesellschaften Kunden- oder Lieferanten-Beziehungen unterhalten oder sonst eine Zusammenarbeit vereinbart haben oder konkret beabsichtigen.

„Konzerngesellschaften“ sind Gesellschaften, bei denen der Qimonda AG direkt oder indirekt die Mehrheit der Stimmrechte zusteht.

„Venture-Unternehmen“ sind nicht börsennotierte Unternehmen oder ein Zusammenschluss von nicht börsennotierten Unternehmen, die ein risikobehaftetes Geschäft mit Entwicklungspotential betreiben, und denen Kapital ganz oder teilweise von der Qimonda AG direkt oder indirekt zur Verfügung gestellt wurde oder dies konkret beabsichtigt ist.

„Wettbewerbsunternehmen“ sind Unternehmen, die mit der Qimonda AG oder einer ihrer Konzerngesellschaften ganz oder teilweise in Wettbewerb stehen.

#### II. Beteiligung an nicht börsennotierten Unternehmen

Die Beteiligung an einem nicht börsennotierten Wettbewerbsunternehmen ist nicht gestattet.

Die Beteiligung an

- einem Geschäftspartner-Unternehmen
- einer Konzerngesellschaft
- einer Beteiligungsgesellschaft
- einem Venture-Unternehmen

das **kein** Wettbewerbsunternehmen und **nicht börsennotiert** ist, bedarf der vorherigen Erlaubnis.

Eine Erlaubnis muss schriftlich dokumentiert und vom jeweils zuständigen Mitglied des Vorstands oder des Leitungsorgans des jeweiligen Konzernunternehmens unterzeichnet sein. Vorbehaltlich der in der Corporate Rule „Beteiligung an anderen nicht börsennotierten Unternehmen“ geregelten Ausnahmen, wird die Erlaubnis nicht erteilt oder wieder entzogen, wenn der Qimonda-Mitarbeiter mit dem betreffenden Unternehmen dienstlich befasst ist.

Soweit solche in diesem Abschnitt beschriebene Beteiligungen durch nahe Angehörige (Ehegatten, Kinder, und Personen, mit denen eine dauernde häusliche Gemeinschaft besteht) gehalten werden, ist dies der Personalabteilung mitzuteilen.

### III. Beteiligung an börsennotierten Unternehmen

Die Beteiligung an börsennotierten **Wettbewerbs**unternehmen ist gestattet, wenn die Beteiligung einschließlich der Beteiligung naher Angehöriger insgesamt 1 % am Gesellschaftskapital nicht übersteigt.

Die Beteiligung an

- einer Konzerngesellschaft
- einer Beteiligungsgesellschaft
- einem Geschäftspartner – Unternehmen
- einem ehemaligen Venture-Unternehmen

das **kein** Wettbewerbsunternehmen, aber **börsennotiert** ist, ist - vorbehaltlich der in der Corporate Rule „Beteiligung an anderen Unternehmen oder Tätigkeit für andere Unternehmen“, Kapitel: "Beteiligung an börsennotierten Unternehmen" geregelten Ausnahmen - nicht gestattet, wenn der Qimonda-Mitarbeiter mit dem börsennotierten Unternehmen dienstlich befasst ist oder wenn er die Geschäftspolitik der Qimonda AG oder ihrer Konzerngesellschaften in Bezug auf dieses Unternehmen mit beeinflussen kann.

Eine solche Beteiligung durch nahe Angehörige (Ehegatten, Kinder, und Personen, mit denen eine dauernde häusliche Gemeinschaft besteht) ist der Personalabteilung mitzuteilen.

### C 3. Nebentätigkeiten

Die Aufnahme einer Nebentätigkeit gegen Entgelt ist der Personalabteilung vorher schriftlich mitzuteilen. Die Nebentätigkeit kann untersagt werden, wenn sie zu einer Beeinträchtigung der Arbeitsleistung führt, den Pflichten im Unternehmen widerspricht oder wenn die Gefahr einer Interessenkollision besteht. Gelegentliche schriftstellerische Tätigkeiten, Vorträge und andere gelegentliche Tätigkeiten gelten nicht als Nebentätigkeit.

### C 4. Nutzung von Geschäftschancen

Kein Qimonda-Mitarbeiter darf eine Geschäftschance, von der er aufgrund seiner Tätigkeit für das Unternehmen Kenntnis erlangt, zu seinem persönlichen Vorteil nutzen, es sei denn, diese Geschäftschance wurde zuerst dem Unternehmen angeboten und vom Unternehmen bereits abgelehnt. Über jede derartige Geschäftschance ist zuerst die zuständige Führungskraft oder deren Vorgesetzter zu informieren. Das Unternehmen wird unverzüglich reagieren.

---

## D. Umgang mit Firmeneinrichtungen

Die für den Dienstgebrauch bestimmten Einrichtungen und Materialien in Büros und Werkstätten (z.B. Telefon, Fax, PC einschließlich E-mail und Internet/Intranet, Kopierer, Poststelle, Werkzeuge) dürfen nicht für außerdienstliche Zwecke benutzt werden. Ausnahmen und gegebenenfalls Bezahlung werden örtlich geregelt. In keinem Fall dürfen Informationen abgerufen oder weitergegeben werden, die zu Rassenhass, Gewaltverherrlichung oder anderen Straftaten aufrufen oder einen Inhalt haben, der vor dem jeweiligen kulturellen Hintergrund sexuell anstößig ist.

Qimonda-Mitarbeiter dürfen für andere als betrieblich bedingte Zwecke keine Bild-, Ton-, und Datenaufzeichnungen im Betrieb herstellen.

---

## **E. Umgang mit Informationen**

### **E 1. Aufzeichnungen und Berichte**

Zur offenen und effektiven Zusammenarbeit gehört eine korrekte und wahrheitsgemäße Berichterstattung. Das gilt gleichermaßen für das Verhältnis zu Investoren, Qimonda-Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern sowie zur Öffentlichkeit und allen staatlichen Stellen.

Alle Aufzeichnungen und Berichte, die intern angefertigt oder nach außen gegeben werden, müssen korrekt und wahrheitsgemäß sein. Nach den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung müssen Datenerfassungen und andere Aufzeichnungen stets vollständig, richtig, zeit- und systemgerecht sein. Das Gebot zu wahrheitsgemäßen Angaben gilt auch für Spesenabrechnungen.

### **E 2. Verschwiegenheit**

Als vertrauliche Informationen gelten alle nicht für die Öffentlichkeit bestimmten Informationen, die für Wettbewerber von Nutzen sein oder bei ihrer Offenlegung dem Unternehmen oder dessen Kunden bzw. Geschäftspartnern schaden könnten.

Über solche vertraulichen Informationen, insbesondere über interne Angelegenheiten des Unternehmens, die beispielsweise Einzelheiten seiner Organisation und seiner Einrichtungen betreffen, sowie über Geschäfts-, Fabrikations-, Forschungs- und Entwicklungsvorgänge und Zahlen des internen Rechnungswesens ist Verschwiegenheit zu wahren, soweit sie nicht allgemein öffentlich bekannt geworden sind.

Verschwiegenheit muss ebenfalls in Bezug auf alle vertraulichen Informationen unserer Kunden und unseres Geschäfts gewahrt bleiben, es sei denn, die Offenlegung dieser Informationen wurde ausdrücklich gestattet.

Die Verpflichtung, Verschwiegenheit zu wahren, gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

### **E 3. Datenschutz und Datensicherheit**

Die Vorteile der elektronischen Übertragung und Speicherung von Daten sind mit Risiken hinsichtlich des Persönlichkeitsschutzes und der Datensicherheit verbunden. Eine wirksame Vorbeugung gegenüber diesen Risiken ist ein wichtiger Bestandteil des IT-Sicherheitsmanagements, der Führungsaufgaben und auch des Verhaltens jedes Einzelnen.

Qimonda-Mitarbeitern ist durch das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) oder ähnliche landesspezifische Vorschriften untersagt, personenbezogene Daten, die ihnen dienstlich bekannt werden unbefugt zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen (Datengeheimnis). Bei der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff muss ein hoher Standard gewährleistet sein. Die Verwendung von Daten muss für die Betroffenen transparent sein; ihre Rechte auf Auskunft und Berichtigung und gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

### **E 4. Insiderregeln**

Weltweit sind alle Qimonda-Mitarbeiter gehalten, die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und die internen Insiderregelungen von Qimonda zu beachten, wenn sie über Insiderinformationen verfügen, die den Wert von Qimonda-Papieren beeinflussen könnten.

- „Qimonda-Papiere“ sind Aktien der Qimonda AG, Optionsscheine auf solche Aktien, Optionen auf diese (einschließlich vergleichbarer derivater Finanzprodukte), Anleihen sowie Wertpapiere, die in Aktien der Qimonda AG umgetauscht werden können, wie z. B. Wandelschuldverschreibungen.
- „Insiderinformationen“ sind konkrete, nicht öffentlich bekannte Informationen, die geeignet sind, den Kurs börsennotierter Wertpapiere im Falle ihres Bekanntwerdens erheblich zu beeinflussen, z. B. Akquisitionen, Desinvestitionen, Ergebniszahlen, Ergebniserwartungen.

Diese können sich auch auf in der Zukunft liegende Umstände beziehen, sofern nur hinreichend wahrscheinlich ist, dass sie irgendwann tatsächlich eintreten.

Die gesetzlichen Bestimmungen verbieten, (i) Insiderinformationen zu eigenen oder fremden Wertpapiergeschäften auszunutzen, (ii) Insiderinformationen an andere weiterzugeben oder ihnen zugänglich zu machen und (iii) anderen auf der Grundlage von Insiderinformationen Empfehlungen zum Kauf oder Verkauf von Wertpapieren zu geben oder sie sonst wie dazu zu verleiten.

Zu den von Qimonda zur Umsetzung der gesetzlichen Regelungen aufgestellten Insiderregeln wird auf die Corporate Rule „Insiderrecht“ und das zugehörige Merkblatt verwiesen. Dort finden sich auch weitere Einzelheiten zu den gesetzlichen Regelungen.

Zu beachten ist, dass Führungskräfte persönlich auf Schadensersatz haften können, wenn ein Qimonda-Mitarbeiter gegen Insiderregeln verstößt und dieser Verstoß durch gehörige Aufsicht hätte verhindert werden können.

Qimonda führt aufgrund gesetzlicher Bestimmungen ein ständig aktualisiertes Verzeichnis aller Personen, die für Qimonda tätig sind und aufgrund ihrer Tätigkeit oder Funktion Zugang zu Insiderinformationen haben. Auf Verlangen ist der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) Einsicht in dieses so genannte „Insiderverzeichnis“ zu gewähren.

## **E 5. Bedenken bezüglich Buchführungs- und Buchprüfungspraktiken**

Qimonda-Mitarbeiter, die einen Verdacht in Bezug auf zweifelhafte Buchführungs- oder Buchprüfungspraktiken haben oder Beschwerden im Zusammenhang mit den internen Buchführungskontrollen oder der Buchprüfung vorbringen, können diesen Verdacht oder ihre Beschwerden vertraulich und auf Wunsch auch anonym in schriftlicher Form an den Compliance Beauftragten und den Leiter der Rechtsabteilung des Unternehmens einreichen (siehe ["Meldung von Gesetzesverstößen und Verstößen gegen die Business Conduct Guidelines"](#) in Abschnitt G unten).

Alle Verdachtsmomente und Beschwerden werden an den Investitions-, Finanz- und Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates weitergeleitet, es sei denn, der Leiter der Rechtsabteilung und der Finanzvorstand des Unternehmens weisen diese als unbegründet zurück. In jedem Fall wird dem Investitions-, Finanz- und Prüfungsausschuss in jedem Geschäftsquartal ein vollständiger Bericht über alle eingereichten Beschwerden zur Verfügung gestellt.

Der Investitions-, Finanz- und Prüfungsausschuss wird die wesentlichen Punkte jedes geäußerten Verdachts oder jeder eingereichten Beschwerde beurteilen und gegebenenfalls solche Maßnahmen veranlassen, die im Hinblick auf den Kern des Verdachts oder der Beschwerde als notwendig oder angemessen erachtet werden.

Das Unternehmen wird Qimonda-Mitarbeiter, die eine Beschwerde vorbringen oder einen Verdacht äußern, nicht bestrafen, diskriminieren oder sonstige Vergeltungsmaßnahmen gegen sie ergreifen, es sei denn, der Qimonda-Mitarbeiter hat nachweislich vorsätzlich falsche Angaben gemacht.

---

## **F. Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit**

### **F 1. Umweltschutz**

Wir engagieren uns für den Schutz unserer Umwelt. Umweltschutz in unserem Unternehmen ist ausgerichtet auf eine kontinuierliche Optimierung unseres Umweltmanagementsystems gemäß ISO 14001 und umfasst in einem ganzheitlichen Ansatz die Kommunikation, die Forschung und Entwicklung neuer Produkte, den Betrieb unserer Anlagen und Einrichtungen, sowie die Weiterbildung und Motivation der Qimonda-Mitarbeiter und unserer Geschäftspartner. Alle gelieferten Produkte, Einrichtungen, Materialien und errichteten Anlagen sowie die von unseren Lieferanten erbrachten Dienstleistungen müssen unseren Anforderungen an den Umweltschutz genügen.

Wir setzen uns dafür ein, die Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf die Umwelt auf ein absolutes Minimum zu beschränken. Ökologische Verantwortung und wirtschaftlicher Erfolg stellen keinen Gegensatz dar, so gehen sie beim Ressourcenverbrauch und dem Abfallmanagement beispielsweise Hand in Hand. Wir richten uns bei der Abschätzung unserer Umweltschutztätigkeiten nach dem allgemeinen Grundsatz, dass langfristige Wirkungen einer kurzfristigen Vorteilsorientierung vorzuziehen sind. Bereits bei der Produktentwicklung und während sämtlicher Produktionsprozesse berücksichtigen wir die möglichen Umweltauswirkungen unserer Tätigkeiten und ergreifen Maßnahmen im Sinne eines nachhaltigen Umweltschutzes.

Wir verpflichten uns, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, indem der Umweltschutz einen Schwerpunkt bildet. Das Engagement jedes Qimonda-Mitarbeiters, in allen Bereichen und auf allen Ebenen ist ein entscheidender Faktor eines wirksamen Umweltschutzes. Jeder Qimonda-Mitarbeiter ist im Rahmen seiner betrieblichen Aufgaben verpflichtet, die umweltrelevanten Vorgaben strikt einzuhalten.

## **F 2. Arbeitssicherheit und Gesundheit**

Wir verpflichten uns, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für all unsere Qimonda-Mitarbeiter zu schaffen. Konsequentermaßen zielen wir darauf ab, alle Risiken und Gefahren an allen Arbeitsplätzen zu minimieren, um die Gesundheit und das Wohl der Qimonda-Mitarbeiter, Lieferanten und Besucher zu schützen. In diesem Zusammenhang setzen wir umfassende Sicherheits- und Gesundheitsstandards ein, in Wechselwirkung von Umweltschutz, Arbeitssicherheit, Brandschutz und Gesundheitsvorsorge. Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge sind durch einen kontinuierlichen Lern- und Verbesserungsprozess geprägt, der regelmäßige Gesundheits- und Sicherheitstrainings der Qimonda-Mitarbeiter einschließt.

Unsere Maßnahmen in der Arbeitssicherheit folgen dem Vorsorgeprinzip. Jeder Qimonda-Mitarbeiter muss die Arbeitssicherheitsmaßnahmen berücksichtigen und aktiv dazu beitragen, zugehörige Prozesse zu verbessern. Jeder Qimonda-Mitarbeiter ist verpflichtet, sicherheitsbewusst zu handeln.

## **F3. Schutz des Firmenvermögens**

Wir setzen uns dafür ein, unser Eigentum, unseren Betrieb und unser Vermögen durch geeignete Maßnahmen und Prozesse zu schützen und unseren wirtschaftlichen Fortbestand sicherzustellen. Jeder Qimonda-Mitarbeiter ist verpflichtet, diese Maßnahmen und Prozesse zu beachten und aktiv zu Verbesserungen in seinem Tätigkeitsbereich beizutragen.

## **F4. Produktsicherheit**

Unser Streben, unseren Kunden Produkte und Serviceleistungen anzubieten, die ihren Bedürfnissen gerecht werden, wird nur von der Verpflichtung übertroffen, Produkte zu entwickeln, herzustellen und zu vertreiben, die sowohl bezogen auf deren beabsichtigte Nutzung als auch auf deren Beseitigung sicher sind.

---

## **G. Meldung von Gesetzesverstößen und Verstößen gegen die Business Conduct Guidelines**

Jeder Qimonda-Mitarbeiter ist verpflichtet, im Zusammenhang mit der Einhaltung dieser Business Conduct Guidelines gegebenenfalls Fragen zu stellen, um Rat zu bitten, vermutete Verstöße zu melden und Bedenken hinsichtlich der Einhaltung dieser Guidelines anzusprechen.

Jeder Qimonda-Mitarbeiter, der weiß oder glaubt, dass ein anderer Qimonda-Mitarbeiter oder Vertreter des Unternehmens an einer das Unternehmen betreffenden Handlung beteiligt ist oder war, die geltendes Recht verletzt (beispielsweise Verstöße gegen Wertpapiergesetze, Kartellgesetze, Umweltgesetze) oder im Widerspruch zu diesen Business Conduct Guidelines steht, hat diese Informationen dem jeweiligen Vorgesetzten oder dem zuständigen Compliance Beauftragten wie

nachfolgend und genauer in der Corporate Rule [„Regeln für die Behandlung von Hinweisen und Beschwerden bezüglich des unternehmerischen Verhaltens“](#) beschrieben zu melden.

Verstöße gegen diese Business Conduct Guidelines können vertraulich oder anonym an den zuständigen Compliance Beauftragten gemeldet werden mittels Telefon, Fax, Brief, Intranet oder E-Mail.

Das Unternehmen wird Qimonda-Mitarbeiter, die Informationen über solche Handlungen in gutem Glauben melden, nicht bestrafen, diskriminieren oder sonstige Vergeltungsmaßnahmen gegen sie ergreifen, unabhängig davon, ob sich diese Informationen letztendlich als wahr erweisen, und unabhängig davon, welche Personen bei der Untersuchung oder Ermittlung zu solchen Handlungen kooperieren. Jede Führungskraft, die einen Bericht über einen Verstoß gegen diese Business Conduct Guidelines erhält, muss unverzüglich den zuständigen Compliance Beauftragten davon in Kenntnis setzen.

Wenn der Compliance Beauftragte Informationen über einen angeblichen Verstoß gegen diese Business Conduct Guidelines erhält, muss er

(a) diese Informationen bewerten;

(b) den jeweiligen Vorsitzenden der Geschäftsführung des betreffenden Qimonda-Unternehmens von dem angeblichen Verstoß in Kenntnis setzen, falls an dem angeblichen Verstoß eine obere Führungskraft (leitender Angestellter) beteiligt ist, oder den Leiter der Rechtsabteilung des betreffenden Qimonda-Unternehmens informieren, falls ein Vorstandsmitglied oder ein Mitglied des Leitungsgremiums eines Konzernunternehmens an einem angeblichen Verstoß beteiligt ist, welcher wiederum den Aufsichtsratsvorsitzenden des betreffenden Qimonda-Unternehmens informieren soll, sofern er den entsprechenden Hinweis oder die Beschwerde nicht für völlig unbegründet hält;

(c) entscheiden, ob eine informelle Untersuchung oder eine formelle Ermittlung durchgeführt werden muss und, wenn dies der Fall ist, eine solche Untersuchung oder Ermittlung einleiten; sowie

(d) die Ergebnisse dieser Untersuchung oder Ermittlung mit einer Empfehlung bezüglich einer Entscheidung in der Angelegenheit an den Leiter der Rechtsabteilung zur weiteren Umsetzung dieser Entscheidung weiterleiten, der, falls an dem angeblichen Verstoß ein Vorstandsmitglied oder ein Mitglied des Leitungsgremiums eines Konzernunternehmens beteiligt ist, die Ergebnisse dieser Untersuchung oder Ermittlung dem Aufsichtsratsvorsitzenden des betreffenden Qimonda-Unternehmens übergibt.

Qimonda-Mitarbeiter müssen bei allen durch das Unternehmen eingeleiteten Ermittlungen oder Untersuchungen im Zusammenhang mit einem angeblichen Gesetzesverstoß oder einem Verstoß gegen diese Business Conduct Guidelines uneingeschränkt kooperieren. Falls die Mitarbeit im Rahmen einer derartigen Ermittlung oder Untersuchung nicht gewährt wird, kann dies Disziplinarmaßnahmen und sogar die Kündigung zur Folge haben.

Grundsätzlich trifft das Unternehmen die Entscheidung, ob ein Verstoß gegen diese Business Conduct Guidelines vorliegt. Wenn dies der Fall ist, bestimmt das Unternehmen die Disziplinarmaßnahmen, die gegen jeden Qimonda-Mitarbeiter eingeleitet werden, der gegen diese Business Conduct Guidelines verstoßen hat.

Falls an dem angeblichen Verstoß eine obere Führungskraft (leitender Angestellter), ein Vorstandsmitglied oder ein Mitglied des Leitungsgremiums eines Konzernunternehmens beteiligt ist, entscheidet, je nach Zuständigkeit, der Vorsitzende der Geschäftsführung bzw. der Aufsichtsrat, ob ein Verstoß gegen diese Business Conduct Guidelines vorliegt. Wenn dies der Fall ist, werden die gegen die betreffende Person einzuleitenden Disziplinarmaßnahmen ebenfalls durch den Vorsitzenden der Geschäftsführung bzw. den Aufsichtsrat festgelegt.

---

## **H. Implementierung und Kontrolle**

Das Management der Qimonda AG und seiner Konzernunternehmen weltweit fördert aktiv die breite Kommunikation der Business Conduct Guidelines und sorgt für ihre nachhaltige Implementierung.

Die Einhaltung der Gesetze und die Beachtung der Business Conduct Guidelines ist in allen Gesellschaften des Qimonda Konzerns weltweit regelmäßig zu kontrollieren. Dies geschieht entsprechend den jeweiligen nationalen Prozeduren und gesetzlichen Bestimmungen.

In Umsetzung dieser Business Conduct Guidelines benennen die Qimonda AG sowie die wesentlichen Konzernunternehmen jeweils einen Compliance Beauftragten.