

EXTREME NETWORKS, INC. VERHALTENS- UND ETHIKKODEX

Grundsatzklärung

Bei Extreme Networks ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, sich im Rahmen seiner geschäftlichen Tätigkeit ehrlich und redlich zu verhalten. Dieses Ziel kann nur dann erreicht werden, wenn jeder Einzelne die ihm auferlegte Verantwortung akzeptiert, für Integrität einzustehen und im Rahmen der Geschäftstätigkeit die höchsten ethischen Normen einzuhalten. Handlungen, die unser Ansehen oder unsere Integrität beeinträchtigen, müssen vermieden werden. Der Schlüssel für die Erreichung unserer Geschäftsziele und die Einhaltung des Verhaltenskodex liegt in einem guten Urteilsvermögen. Das bedeutet, dass unsere Mitarbeiter angehalten sind, die geltenden Rechtsvorschriften einzuhalten, das „Richtige“ zu tun und selbst bei nicht eindeutiger Gesetzeslage oder nicht konkreten Unternehmensrichtlinien ethisch einwandfrei zu handeln.

Dieser Kodex gilt weltweit für alle Mitarbeiter, leitenden Angestellten und Direktoren von Extreme Networks, Inc. und von den Tochtergesellschaften und Niederlassungen von Extreme Networks, Inc. (gemeinsam „Unternehmen“ oder „Extreme Networks“). Der Kodex basiert auf den grundlegenden Werten der Gesellschaft, auf lauterer Geschäftspraktiken und der Einhaltung des geltenden Rechts.

Das Management kommt seiner Vorbildfunktion für sonstige Mitarbeiter nach und ist dafür verantwortlich, die Handlungen anderer Personen zu steuern. Von jedem Manager und Vorgesetzten wird erwartet, dass er sämtliche für die Einhaltung dieses Kodex erforderlichen Maßnahmen umsetzt, die Beratung und Betreuung der Mitarbeiter bei der Lösung von Fragen in Zusammenhang mit dem Kodex übernimmt und den Mitarbeitern die Möglichkeit zur Äußerung von Bedenken in Bezug auf die Einhaltung des Kodex einräumt. Keiner Person ist es gestattet, anderen Mitarbeitern Anweisungen in Bezug auf Handlungen zu erteilen, die im Widerspruch zum Kodex stehen.

Eine wesentliche Voraussetzung für die Ausübung einer ethisch unbedenklichen und rechtskonformen Geschäftstätigkeit besteht in der Anstellung von besten Mitarbeitern, die diese Ziele mit uns teilen und entsprechend handeln. Zu diesem Zweck wird das Unternehmen bei der Anstellung und Anwerbung von Mitarbeitern angemessene Sorgfalt walten lassen. Geeignete Stellenbewerber werden vom Unternehmen einer angemessenen Background-Prüfung unterzogen. Diese Prüfungen erfolgen unter Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften und der lauterer Geschäftspraktiken.

Einhaltung des Kodex

Jeder Mitarbeiter, leitende Angestellte und Direktor ist verpflichtet, die Inhalte des Kodex zu kennen und die darin festgelegten Vorschriften zu verstehen. Die wichtigste Aufgabe besteht darin, gemäß dem Kodex zu handeln und andere Personen bei der Einhaltung des Kodex zu unterstützen.

Der CEO des Unternehmens hat dafür Sorge zu tragen, dass der Kodex eingeführt und allen Mitarbeitern, leitenden Angestellten und Direktoren erfolgreich vermittelt wird. Auch wenn die Unternehmensmanager für die tägliche Einhaltung des Kodex zuständig sind, liegt die Letztverantwortung für die gesamte Umsetzung und Einhaltung des Kodex beim CEO.

Das Unternehmen hat dafür Sorge zu tragen, dass für die Mitarbeiter, leitenden Angestellten und Direktoren die Möglichkeit gegeben ist, den Kodex über die Website des Unternehmens einzusehen, und führt für seine Mitarbeiter, leitenden Angestellten und Direktoren regelmäßig Schulungen zum Kodex durch.

Anforderungen des Kodex

1. Einhaltung von Rechtsvorschriften

Extreme Networks ist zur uneingeschränkten Einhaltung sämtlicher Rechtsvorschriften verpflichtet, die in sämtlichen Regionen der Geschäftstätigkeit des Unternehmens Anwendung finden. In zahlreichen Gesetzen und Rechtsnormen sind Verpflichtungen festgelegt, an die sich Extreme Networks und unsere Mitarbeiter und Vertreter zu halten haben.

Wenn Sie im Rahmen Ihrer Geschäftstätigkeit für das Unternehmen im Widerspruch zu den bestehenden Gesetzen und Rechtsnormen handeln, setzen Sie nicht nur sich selbst potenziellen Verfahren, Sanktionen oder Strafverfolgungen aus; neben den gegen Sie persönlich gerichteten zivilrechtlichen Klagen und Strafmaßnahmen führen Ihre Handlungen zu möglichen Risiken und Strafen für das gesamte Unternehmen. Wenn Sie im Rahmen Ihrer Geschäftstätigkeit für das Unternehmen im Widerspruch zu den bestehenden Gesetzen und Rechtsnormen handeln, kann dies auch umgehende disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen, einschließlich einer möglichen Kündigung Ihres Beschäftigungsverhältnisses beim Unternehmen, soweit dies gesetzlich zulässig ist.

2. Ein- und Ausfuhrkontrolle

Jeder Mitarbeiter, leitende Angestellte, Direktor oder Vertriebspartner des Unternehmens hat dafür Sorge zu tragen, dass Extreme Networks im Einklang mit den US-Ausfuhrkontrollbestimmungen handelt, die dazu dienen, den Vertrieb der aus den USA stammenden Technologien zur Vermeidung von unbefugtem Zugriff zu kontrollieren. Den Mitarbeitern, leitenden Angestellten, Direktoren und Vertriebspartnern des Unternehmens ist es in jedem Fall untersagt, sich am Marketing, Service und Vertrieb der Produkte oder Technologien von Extreme Networks in Bezug auf sanktionierte oder unzulässige Länder, Endbenutzer oder Einsatzzwecke zu beteiligen oder den Export von Produkten zuzulassen, ohne dass die benötigten Ausfuhrunterlagen oder eine entsprechende Lizenz, sofern erforderlich, vorliegen.

Darüber hinaus haben unsere Mitarbeiter beim Import von Produkten im Einklang mit den Einfuhrbestimmungen der entsprechenden Regierungsbehörden zu handeln. Sämtliche Fragen und Auskunftersuche in Bezug auf die Identität, den Wert und die zu entrichtenden Zölle sind wahrheitsgemäß und vollständig zu beantworten.

3. Einhaltung von Antikorruptionsgesetzen

Extreme Networks verlangt von seinen Mitarbeitern die uneingeschränkte Einhaltung des *U.S. Foreign Corrupt Practices Act* (US-Gesetz zur Verhinderung der Bestechung von ausländischen staatlichen Amtsträgern; „FCPA“), des *UK Bribery Act* („Antikorruptionsgesetz des Vereinigten Königreichs“) sowie sonstiger Antikorruptionsgesetze, die in den Regionen unserer Geschäftstätigkeit Anwendung finden. Den Direktoren, leitenden Angestellten und Mitarbeitern unseres Unternehmens sowie unseren Beauftragten, Vertriebspartnern und externen Vertretern ist es untersagt, zugunsten von „Öffentlichen Amtsträgern“ Geldzahlungen vorzunehmen, anzubieten, zu veranlassen oder zu versprechen oder Angebote zu unterbreiten,

Geschenke zu machen, Versprechen zu geben sowie Dritte mit der Befugnis auszustatten, diesen Personen etwas von Wert bereitzustellen, um diese Amtsträger dazu zu verleiten, Regierungsmaßnahmen einzuleiten oder Entscheidungen zu treffen oder das Unternehmen darin zu unterstützen, Aufträge zu bewahren sowie neue Aufträge oder sonstigen unlauteren Vorteil zu erwirken. Im Sinne dieses Kodex umfasst der Begriff „Öffentliche Amtsträger“ jede Person mit einer Verbindung zu einer Regierungsstelle, -behörde oder -einrichtung jeglicher Ebene, einschließlich:

- Öffentliche Bedienstete (ob auf nationaler, regionaler oder lokaler Ebene);
- Direktoren, leitende Angestellte und Mitarbeiter (ungeachtet der Position oder der Ebene) von Organisationen, die im Eigentum einer ausländischen Regierung stehen, von dieser kontrolliert werden oder mit dieser verbunden sind (z. B. staatliche Unternehmen, öffentliche Hochschulen oder Krankenhäuser usw.);
- Mitglieder von internationalen staatlichen Organisationen;
- Angehörige vom Militär oder von königlichen Familien;
- Kandidaten für politische Ämter;
- Vertreter politischer Parteien;
- sämtliche Personen, die im Auftrag einer der oben genannten Gruppen handeln, wie Lobbyisten, Berater, und
- Journalisten von Medien, die sich im staatlichen Besitz befinden bzw. staatlich kontrolliert werden.

Die Antikorruptionsgesetze untersagen nicht nur unangemessene Geldzahlungen (beispielsweise Zahlungen an Öffentliche Amtsträger zur Erlangung einer Betriebsgenehmigung, einer Steuervergünstigung oder Steuerbefreiung oder zur Durchsetzung von regulatorischen Änderungen), sondern auch übermäßige Gastfreundschaft in Form von großzügigen Geschenken, Bewirtungs-, Reise-, Unterkunft- oder Gastronomieleistungen, die dazu dienen, einen Öffentlichen Amtsträger zu beeinflussen oder von diesem einen Vorteil zu erhalten. Diese Richtlinie ist ebenfalls auf indirekte Zahlungen anzuwenden, die über Vermittler geleistet werden, und umfasst den Rückgriff auf private Geldmittel. Den Direktoren, leitenden Angestellten und Mitarbeitern des Unternehmens ist es nicht gestattet, Handlungen, die ihnen untersagt sind, durch externe Vermittler ausführen zu lassen.

Ferner verlangt Extreme Networks, dass in den Geschäftsaufzeichnungen des Unternehmens sämtliche Zahlungen vermerkt werden, die vom Unternehmen oder in seinem Namen geleistet werden.

Die Missachtung des FCPA sowie sonstiger vergleichbarer Gesetze kann sowohl eine zivilrechtliche als auch eine strafrechtliche Verfolgung nach sich ziehen. Zusätzliche Hinweise zur Einhaltung von Antikorruptionsgesetzen sind der *Global Anti-Corruption Compliance Policy* (globale Richtlinie zur Einhaltung von Antikorruptionsvorschriften) von Extreme zu entnehmen.

4. Geschenke sowie Unterhaltungs-, Reise- und Bewirtungsleistungen für Öffentliche Amtsträger und Handelspartner

Ihnen ist es nicht gestattet, für Personen oder Organisationen übermäßige Bewirtungsleistungen oder Geschenke bereitzustellen, die einen geringfügigen Wert überschreiten, um dadurch Aufträge zu erhalten oder geschäftliche Beziehungen aufrechtzuerhalten. Sämtliche Entscheidungen in Bezug auf die Investition unserer Vermögenswerte oder den Erwerb von Waren und Leistungen sind auf Grundlage geltender Investitions- oder Beschaffungsbestimmungen sowie ohne Gefährdung der Integrität von Extreme Networks zu treffen. Für Vermittler, Kunden oder Lieferanten (aktuelle oder künftige) dürfen geschäftsbezogene Geschenke oder Unterhaltungs-, Gastronomie-, Bewirtungs- oder Reiseleistungen sowie sonstige Vergünstigungen nur dann gewährt werden, wenn diese:

- einem rechtmäßigen Geschäftszweck dienen;
- von angemessenem Wert sind;
- nicht dazu dienen, Erlasse oder Beschlüsse in unangemessener Weise zu beeinflussen;
- im Einklang mit der entsprechenden Geschäftsbeziehung und den ortsüblichen Gepflogenheiten stehen;
- sowohl in Ihrem Land als auch im Land des Empfängers rechtmäßig sind;
- keine der in der Organisation des Empfängers geltenden Verhaltensnormen oder sonstigen vertraglichen Vereinbarungen mit einem Kunden verletzen;
- ordnungsgemäß dokumentiert werden und
- sofern im Voraus eine ordnungsgemäße Genehmigung für die entsprechenden Geschenke, Unterhaltungs- oder Bewirtungsleistungen eingeholt wurde, soweit erforderlich.

Liegt der Wert einer entsprechenden Zahlung, eines Geschenks oder einer Bewirtungs- oder Unterhaltungsleistung über 50 USD, sind Sie verpflichtet, dazu eine schriftliche Genehmigung der Rechtsabteilung von Extreme und Ihres Vorgesetzten einzuholen. Weitere Informationen und Einzelheiten hinsichtlich zulässiger Geschenke, Bewirtungs- und Unterhaltungsleistungen sind der *Global Anti-Corruption Compliance Policy* von Extreme zu entnehmen.

Um jeglichen Verdacht von unangemessenem Handeln auszuschließen, sollten Sie sämtliche Geschenke, Vergünstigungen, Bewirtungen oder sonstige Leistungen von Wert, die für Sie von aktuellen oder künftigen Vermittlern, Kunden, Lieferanten oder Vertragspartnern oder ihren Vertretern bereitgestellt werden, ablehnen, mit Ausnahme von:

- Geschenken von geringfügigem Geldwert, die Sie zu Feiertagen oder sonstigen besonderen Anlässen erhalten. Bei Erhalt eines Geschenks mit einem Marktwert von mehr als 75 USD sind sie verpflichtet, dies unverzüglich Ihrem Vorgesetzten zu melden. Geschäftsleitende Mitarbeiter sind verpflichtet, dem Prüfungsausschuss des *Board of Directors* in Bezug auf solche Geschenke regelmäßig und in schriftlicher Form Bericht zu erstatten;

- Angemessene Bewirtschaftungsleistungen im Rahmen von Mittag- oder Abendessen oder Geschäftstreffen, wenn auf Grundlage der Gegenseitigkeit eine Rückgabe der entstandenen Aufwendungen wahrscheinlich ist und ordnungsgemäß als geschäftliche Ausgabe verrechenbar ist.

Letztendlich liegt es an Ihnen und Ihrem Augenmaß zu entscheiden, ob eine bestimmte Situation annehmbar ist oder nicht. Bei Zweifeln hinsichtlich der Zumutbarkeit einer Unterhaltungsaktivität wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung oder den Compliance-Beauftragten von Extreme unter der E-Mail-Adresse Compliance@Extremenetworks.com.

5. Vollständige, angemessene, wahrheitsgetreue, fristgerechte und verständliche Bereitstellung von Informationen

Sämtliche unternehmensrelevanten Informationen, die vom Unternehmen an die entsprechenden Regierungsstellen in Form von Berichten und Unterlagen übermittelt werden, und sonstige öffentliche Mitteilungen von Extreme Networks sind in vollständiger, angemessener, wahrheitsgetreuer, fristgerechter und verständlicher Form bereitzustellen. Sie sind verpflichtet, sämtliche zur Verfügung stehenden Maßnahmen umzusetzen, um Extreme Networks bei der Erfüllung seiner Offenlegungspflichten gemäß Ihrer unternehmensinternen Funktion zu unterstützen. Sie sind insbesondere verpflichtet, sämtliche gegenüber Ihnen vorgetragene Auskunftsersuche in Bezug auf die Erstellung öffentlicher Berichterstattungen und Bekanntgaben des Unternehmens unverzüglich und wahrheitsgetreu zu beantworten. Der *Chief Executive Officer* („CEO“) und der *Chief Financial Officer* („CFO“) des Unternehmens sind für die Entwicklung, Einführung, Aufrechterhaltung, Überprüfung und Bewertung der Leistungsfähigkeit von Offenlegungskontrollen und -verfahren des Unternehmens (wie im Rahmen der geltenden SEC-Vorschriften festgelegt) auf vierteljährlicher Basis verantwortlich.

Der CEO und CFO des Unternehmens sowie der WW Konzerncontroller (sowie sonstige Controller des Unternehmens, die zu gegebener Zeit vom Prüfungsausschuss des *Board of Directors* bestellt werden) sind als *Senior Officer* (Mitglieder der Geschäftsleitung) des Unternehmens zu betrachten. Die *Senior Officer* setzen alle erforderlichen und empfohlenen Maßnahmen um, um sicherzustellen, dass sämtliche in den bei der SEC eingereichten oder an die SEC übermittelten Berichten und Unterlagen enthaltenen Informationen sowie sämtliche Offenlegungen, die im Rahmen öffentlicher Bekanntgaben des Unternehmens vorgenommen werden, vollständig, angemessen, wahrheitsgetreu, und verständlich sind und fristgerecht bereitgestellt werden.

Ferner sind die *Senior Officer* auch für die Einrichtung und Aufrechterhaltung angemessener interner Kontrollen für die Finanzberichterstattung verantwortlich, damit eine angemessene Sicherheit im Hinblick auf die Zuverlässigkeit der Finanzberichterstattung und der Erstellung des Jahresabschlusses für externe Zwecke im Einklang mit allgemein anerkannten Bewertungs- und Bilanzierungsprinzipien („GAAP“) besteht. Die *Senior Officer* setzen sämtliche Maßnahmen um, die für die Einhaltung unserer internen Kontrollbestimmungen und der GAAP erforderlich sind. So liegt es beispielsweise in der Verantwortung der *Senior Officer* dafür zu sorgen, dass bei Extreme Networks sämtliche Bücher, Aufzeichnungen bzw. Konten geführt werden, die in angemessenem Detaillierungsgrad die Transaktionen und Veräußerungen der Vermögenswerte unseres Unternehmens korrekt und angemessen wiedergeben. Die *Senior Officer* haben darüber hinaus sicherzustellen, dass bei uns ein internes Buchführungskontrollsystem ausgearbeitet und eingerichtet wird, mit dessen Hilfe sich mit angemessener Sicherheit belegen lässt, dass:

- Transaktionen gemäß der vom Management erteilten General- oder Spezialvollmacht

ausgeführt werden;

- Transaktionen gemäß bestehenden Anforderungen protokolliert werden, um (a) Bilanzen gemäß den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung oder sonstiger Kriterien, die für solche Bilanzen gelten, erstellen zu können und um (b) die Rechnungslegungspflicht über die Vermögenswerte aufrechtzuerhalten;
- ein Zugang zu den Vermögenswerten des Unternehmens nur in Übereinstimmung mit der Spezial- oder Generalvollmacht des Managements gewährt wird und
- das vom Unternehmen angewandte Verfahren zur Dokumentierung seiner Vermögenswerte in angemessenen Zeitintervallen mit den bestehenden Vermögenswerten verglichen wird und bei Abweichungen entsprechende Maßnahmen ergriffen werden; dies alles dient der Vermeidung oder der rechtzeitigen Aufdeckung von nicht autorisierten Käufen, Nutzungen oder Veräußerungen von Vermögenswerten, die sich im Wesentlichen auf unsere Bilanz auswirken könnten.

Sämtliche Versuche der Eingabe von ungenauen oder betrügerischen Informationen in das Rechnungslegungssystem des Unternehmens können zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses führen, soweit gemäß geltendem Recht zulässig.

6. Insidergeschäfte

Ihnen ist es untersagt, mit Wertpapieren zu handeln und dabei auf vertrauliche Informationen zurückzugreifen, die Ihnen im Rahmen Ihres mit dem Unternehmen bestehenden Beschäftigungs- oder Treuhandverhältnisses bereitgestellt wurden. Gemäß dem geltenden Recht und den Unternehmensrichtlinien ist es Ihnen nicht gestattet, Unternehmensaktien auf Grundlage von nicht öffentlichen Informationen hinsichtlich des Unternehmens direkt oder indirekt zu erwerben. Personen, die Kenntnis von nicht öffentlichen Informationen zu Extreme Networks haben, dürfen keine Geschäfte mit Wertpapieren unseres Unternehmens abschließen, bis diese Informationen der Öffentlichkeit bereitgestellt werden. Im Allgemeinen handelt es sich bei wesentlichen Informationen um Informationen, die (i) die Anlageentscheidungen potenzieller Investoren und (ii) den Marktpreis der Aktie voraussichtlich beeinflussen. Des Weiteren ist Ihnen auch der Handel mit Aktien anderer börsennotierter Unternehmen, wie beispielsweise Aktien von bestehenden oder potenziellen Kunden oder Lieferanten, untersagt, soweit Sie in diesem Zusammenhang auf wesentliche vertrauliche Informationen zurückgreifen, von welchen Sie im Rahmen Ihres Beschäftigungs- oder Anstellungsverhältnisses als Direktor Kenntnis erlangen. Auch ist die Empfehlung einer Aktie gegenüber Dritten (d. h. ein „Tipp“) auf Grundlage dieser Informationen rechtswidrig. Bei Fragen hinsichtlich der Angemessenheit und Ordnungsmäßigkeit eines bestimmten Wertpapiergeschäfts wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung des Unternehmens. Die Extreme Richtlinie zu Insidergeschäften gilt für sämtliche leitenden Angestellten, Direktoren und Mitarbeiter des Unternehmens. Eine Kopie dieser Richtlinie wurde für jeden dieser leitenden Angestellten, Direktoren und Mitarbeiter bereitgestellt.

7. Interessenkonflikte und Geschäftsgelegenheiten

Mitarbeiter, leitende Angestellte und Direktoren müssen sämtliche Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen Interessen im tatsächlichen Konflikt mit den Interessen des Unternehmens stehen oder lediglich den Anschein eines solchen Konflikts erwecken.

Sie haben gegenüber dem Unternehmen die Pflicht, das legitime Interesse des Unternehmens nicht zu beeinträchtigen, sondern im Gegenteil zu fördern, wenn sich die Gelegenheit dazu ergibt. Sie sind verpflichtet, Ihre gegenüber dem Unternehmen bestehenden Pflichten in einer ehrlichen und ethisch einwandfreien Art und Weise zu erfüllen. Sie sind verpflichtet, sämtliche tatsächlich oder scheinbar zwischen ihren persönlichen und beruflichen Beziehungen bestehenden Interessenkonflikte in einer ethisch einwandfreien Art und Weise zu lösen. Sie sollten Situationen vermeiden, in welchen Ihre persönlichen oder finanziellen Interessen im Widerspruch zu den Interessen des Unternehmens stehen oder den Anschein eines solchen Konflikts erwecken. Sie dürfen keine Handlungen ausüben, die im Wettbewerb zum Unternehmen stehen oder die Unternehmensinteressen gefährden. Ihnen ist es untersagt, die sich im Rahmen Ihres Beschäftigungsverhältnisses bietenden Geschäftsgelegenheiten, von welchen nach Ihrem Kenntnisstand das Unternehmen profitieren würde, zum eigenen Vorteil zu nutzen. Beispiele für Situationen, die einen tatsächlichen Interessenkonflikt darstellen oder den Anschein eines solchen Konflikts erwecken:

- Sie erhalten entweder direkt oder indirekt über sonstige Dritte unangemessene persönliche Vorteile aus Ihrer Position im Unternehmen;
- Sie nutzen Unternehmensbesitz zum eigenen Vorteil;
- Sie üben Handlungen aus, die im Widerspruch zu Ihren Verpflichtungen gegenüber dem Unternehmen oder Ihren Fähigkeiten, die auf Sie übertragenen Aufgaben und Verantwortungen im Unternehmen zu erfüllen, stehen;
- Sie arbeiten gleichzeitig (entweder als Mitarbeiter oder Berater) für einen Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten;
- Sie haben entweder direkt oder indirekt finanzielle Interessen an einem Kunden, Lieferanten oder Wettbewerber, die hinreichend signifikant sind, um zu einer geteilten Loyalität in Bezug auf das Unternehmen zu führen oder den Anschein geteilter Loyalität zu erwecken. (Die Signifikanz von finanziellen Interessen hängt von vielen Faktoren ab, z. B. vom Investitionsvolumen im Verhältnis zu Ihrem Einkommen, Privatvermögen bzw. Finanzbedarf, Ihren Einflussmöglichkeiten in Bezug auf Entscheidungen, die sich auf Ihre Interessen auswirken könnten, und von der Art des Geschäfts oder der Wettbewerbsintensität zwischen dem Unternehmen und dem Lieferanten, Kunden oder Wettbewerber);
- Sie erwerben direkt oder indirekt Anteile am Eigentum (z. B. an Grundstücken, Patenten oder sonstigen geistigen Eigentumsrechten oder Wertpapieren) und haben Grund zu der Annahme, dass das Unternehmen ein berechtigtes Interesse an diesem Eigentum hat oder haben könnte;
- Sie erhalten direkt oder indirekt ein Darlehen oder eine Darlehensgarantie oder die daraus entstehenden Vorteile von einem Kunden, Lieferanten oder Wettbewerber (im Gegensatz zu einem Darlehen eines Finanzinstituts, das im ordentlichen Geschäftsgang zu den üblichen Marktbedingungen gewährt wird);
- Sie geben vertrauliche Informationen (z. B. Finanzdaten, Kundeninformationen oder Computerprogramme) des Unternehmens weiter oder nutzen diese für eigene Zwecke;
- Sie machen Geldgeschenke oder sonstige Geschenke an Kunden, Lieferanten oder Wettbewerber (oder an ihre nächsten Familienangehörigen) oder bieten ihnen spezielle

Vergünstigungen, deren Wert hinreichend signifikant ist, um den Kunden, Lieferanten oder Wettbewerber zu einem Kauf zu bewegen oder um die Umsetzung oder Unterlassung bestimmter Maßnahmen zu erwirken, die für das Unternehmen von Vorteil sind und vom Kunden, Lieferanten oder Wettbewerber unter anderen Umständen nicht ergriffen bzw. unterlassen worden wären, oder

- Sie erhalten Aktienoptionen von anderen Unternehmen oder Bargeld oder sonstige Zahlungen als Gegenleistung für die Förderung von Beratungsleistungen (z. B. eines Investmentbankers) gegenüber dem Unternehmen.

Sind den Mitarbeitern, leitenden Angestellten und Direktoren des Unternehmens gemäß diesem Verhaltenskodex oder den geltenden Rechtsvorschriften bestimmte Handlungen untersagt, so haben das Unternehmen und seine Mitarbeiter, leitenden Angestellten und Direktoren auch von der Ausführung dieser Handlungen durch Dritte Abstand zu nehmen.

Weder Ihnen noch Ihren nächsten Familienangehörigen, die in Ihrem Auftrag oder mit Ihrem Wissen handeln, ist es gestattet, wertvolle Geschenke, Zahlungen, spezielle Vergünstigungen oder sonstige Art der Vergütung von den Kunden, Lieferanten oder Wettbewerbern zu erbitten oder anzunehmen. Jeglicher Austausch von Geschenken muss in einer Weise erfolgen, dass jeglicher Anschein von Unangemessenheit ausgeschlossen ist. Geschenke dürfen nur unter Einhaltung der Antikorruptionsgesetze und sonstiger Rechtsvorschriften weitergegeben werden.

Konflikte sind nicht immer eindeutig als solche zu erkennen. Wenn Sie von einem oben beschriebenen Konflikt oder potenziellen Konflikt Kenntnis erlangen oder Fragen zu einem potenziellen Konflikt haben, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, die Rechtsabteilung des Unternehmens oder handeln Sie entsprechend der in diesem Kodex beschriebenen Vorgehensweise. Befinden Sie sich in einer Situation, die zu einem tatsächlichen Konflikt führen könnte, sollten Sie Ihren Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung des Unternehmens über den Konflikt in Kenntnis setzen.

8. Geheimhaltung

Sämtliche vertraulichen Informationen in Bezug auf das Unternehmen, die in Ihren Besitz gelangen, sind Eigentum des Unternehmens und unterliegen der Geheimhaltung. Vertrauliche Informationen umfassen sämtliche nicht-öffentlichen Informationen, die im Falle ihrer Offenlegung für Wettbewerber nützlich oder für unser Unternehmen oder unsere Kunden schädlich sein könnten. Sie sind verpflichtet, diese Ihnen von Extreme Networks, seinen Kunden und Lieferanten anvertrauten Informationen vertraulich zu behandeln, sofern eine Offenlegung dieser Informationen nicht vom Unternehmen selbst veranlasst wird oder gesetzlich vorgeschrieben ist. Sind Sie der Ansicht, dass eine Offenlegung von vertraulichen Informationen gesetzlich vorgeschrieben ist, sind Sie verpflichtet, vor entsprechender Offenlegung die Rechtsabteilung in Kenntnis zu setzen. Beabsichtigen Sie die Offenlegung von vertraulichen Informationen gegenüber Dritten, haben Sie zunächst sicherzustellen, dass zwischen Extreme und dem entsprechenden Dritten eine Geheimhaltungsvereinbarung in Kraft ist.

Vertrauliche Informationen umfassen nicht nur Geschäftsgeheimnisse, sondern insbesondere nicht-öffentliche Informationen wie: Geschäftstrends und -prognosen; Informationen zu Geschäftsergebnissen; Neuprodukt- und Marketingpläne; Forschungs- und Entwicklungsideen und -informationen; Fertigungsprozesse; Informationen zu potenziellen Übernahmen, Veräußerungen und Investitionen; Aktiensplits; öffentliche oder nicht öffentliche Wertpapierangebote oder Änderungen hinsichtlich der Dividendenpolitik oder der Ausschüttungsbeträge; Informationen zu wesentlichen personellen Veränderungen sowie

bestehenden oder möglichen Großaufträgen und entsprechenden Bestellungen, Lieferanten, Kunden oder Finanzierungsquellen oder zum Wegfall dieser.

Ihre Verpflichtungen in Bezug auf vertrauliche Informationen reichen über das unmittelbare Arbeitsumfeld hinaus. Sie gelten auch im Rahmen Ihrer Kommunikation mit Ihren Familienangehörigen und bleiben auch nach Beendigung Ihres Beschäftigungsverhältnisses beim Unternehmen weiterhin in Kraft.

9. Redliches Geschäftsgebaren und Einhaltung des Kartell- und Wettbewerbsrechts

Unser Ziel besteht darin, unseren Geschäften unter Wahrung der Integrität nachzugehen. Sie sollten sich um einen ehrlichen Umgang mit den Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern und Mitarbeitern des Unternehmens bemühen. Gemäß geltendem Recht ist es dem Unternehmen untersagt, unlautere Wettbewerbspraktiken sowie unlautere und irreführende Geschäftspraktiken anzuwenden. Ihnen ist es nicht gestattet, unlauteren Vorteil durch Manipulation, Verschleierung, Missbrauch nicht öffentlicher Informationen, Falschdarstellung von wesentlichen Tatsachen oder sonstige unlautere Verhaltensweisen zu nehmen. Zu diesen Aktivitäten gehört insbesondere:

- Bestechungen oder Schmiergelder zur Erwirkung von Geschäftsabschlüssen oder Vertragsbrüchen durch Dritte (siehe oben Abschnitte zur Bestechung von Regierungsbeamten und von sonstigen Personen);
- Erwerb von Geschäftsgeheimnissen von Wettbewerbern;
- falsche, herabsetzende oder irreführende Kommentare oder Vergleiche in Bezug auf Produkte von Wettbewerbern;
- Preisabsprachen oder sonstige Preisvereinbarungen, die den Wettbewerb in unlauterer Weise beschränken.

Ferner verfügen die meisten Länder über ein gut entwickeltes Wettbewerbsrecht zur Förderung und zum Schutz eines freien und fairen Wettbewerbs. Das Unternehmen ist verpflichtet, sowohl den Wortlaut als auch den Sinn dieser Rechtsvorschriften einzuhalten.

In diesen Gesetzen sind oftmals die zwischen dem Unternehmen und seinen Handelsvertretern, Vertriebspartnern und Kunden bestehenden Beziehungen geregelt. Das Kartell- und Wettbewerbsrecht regelt im Allgemeinen die folgenden Bereiche: Preisbildungspraktiken (einschließlich Preisdiskriminierung), Diskontierung, Verkaufsbedingungen, Darlehensbedingungen, Verkaufsförderungsnachlässe, verdeckte Rabatte, Produktbündelung, Restriktionen zum Angebot von Konkurrenzprodukten, Kündigung und viele andere Praktiken.

Das Kartell- und Wettbewerbsrecht ist auch für die Beziehungen zwischen unserem Unternehmen und seinen Wettbewerbern streng maßgebend. Auch wenn diese Gesetze dem Sinn nach eindeutig sind und sich durch Worte wie „Antikartellbestimmungen“, „Wettbewerb“, „Verbraucherschutz“ oder „Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb“ erklären lässt, kann ihre Anwendung in bestimmten Situationen sehr komplex sein. Um sicherzustellen, dass das Unternehmen im Einklang mit diesen Gesetzen handelt, sollte jeder von uns über bestimmte Grundkenntnisse dieser Gesetze verfügen und beim Eintreten von fragwürdigen Situationen frühzeitig die Rechtsabteilung hinzuziehen.

10. Schutz und angemessener Umgang mit Geschäftsvermögen

Sie sind angehalten, das Vermögen des Unternehmens zu schützen und dessen effiziente Nutzung sicherzustellen. Sowohl materielle als auch immaterielle Vermögenswerte sind ausschließlich für rechtmäßige Geschäftszwecke des Unternehmens und nur durch entsprechend befugte Mitarbeiter, leitende Angestellte, Direktoren oder Berater zu nutzen. Immaterielle Vermögenswerte umfassen geistiges Eigentum wie Geschäftsgeheimnisse, Patente, Marken und Urheberrechte, Geschäfts-, Marketing und Servicepläne, technische und Fertigungsideen, Entwürfe, Datenbanken, geschützte Unternehmensaufzeichnungen, organisatorische Daten und sämtliche nicht veröffentlichte Finanzdaten und -berichte. Die nicht autorisierte Abänderung, Vernichtung, Nutzung, Offenlegung oder Weitergabe der Vermögenswerte des Unternehmens gilt als Verletzung der Unternehmensrichtlinien und dieses Kodex. Diebstahl, Verschwendung oder sorgloser Umgang mit den Vermögenswerten oder Geldmitteln des Unternehmens beeinträchtigt den Geschäftsbetrieb und die Rentabilität des Unternehmens und wird nicht toleriert.

Das Unternehmen stellt bestimmten Mitarbeitern zur Umsetzung der Unternehmensziele Computer, Voicemail, E-Mail und Internetzugang bereit. Diese Ressourcen werden den Mitarbeitern ausschließlich für die Ausführung der von Extreme auf sie übertragenen Aufgaben bereitgestellt und dürfen nicht für private oder sonstige geschäftliche Zwecke der Mitarbeiter genutzt werden. Extreme Networks behält sich das Recht vor, auf elektronische Dateien, Nachrichten, Mails usw. und insbesondere auf private passwortgeschützte E-Mails zuzugreifen und diese zu überprüfen sowie die Nutzung von elektronischen Kommunikationsmitteln zu überwachen, soweit dies für die Feststellung erforderlich ist, dass keine Unternehmensrichtlinien oder Gesetze missbraucht oder verletzt wurden. Aus diesem Grund sollten Mitarbeiter keine privaten Mitteilungen über die unternehmenseigenen Ressourcen oder Systeme nutzen, versenden, empfangen oder synchronisieren oder Informationen auf den unternehmenseigenen Computern abspeichern oder lagern, die nach Ansicht der Mitarbeiter als persönlich oder privat zu betrachten sind oder in sonstiger Weise vom Unternehmen nicht erwünscht sind. Soweit gesetzlich zulässig, sollten die Mitarbeiter daher nicht eine datenschutzrechtliche Behandlung von Informationen erwarten, die über jene Kommunikationsgeräte übertragen, empfangen oder darin gespeichert werden, die Extreme gehören oder von oder im Namen von Extreme gemietet oder betrieben werden.

Das Unternehmen hat das Recht, auf sämtliche Informationen, die über die Computer des Unternehmens oder die E-Mail-Systeme eines der Unternehmensrechner erstellt oder versendet werden oder darin enthalten sind, zuzugreifen und diese zu vervielfältigen, zu veröffentlichen oder zu speichern, soweit dies gesetzlich zulässig ist. Ihnen ist es untersagt, E-Mail-, Internet- oder Voicemail-Dienste für anstößige oder rechtswidrige Zwecke zu nutzen, die in irgendeiner Weise im Widerspruch zu den Unternehmensrichtlinien oder den in diesem Kodex festgelegten Normen stehen. Hinsichtlich elektronischer Kommunikation müssen Sie stets das notwendige Augenmaß walten lassen.

Ihnen ist es nicht gestattet, urheberrechtlich geschützte Publikationen, einschließlich Software, Handbücher, Artikel, Bücher sowie Datenbanken, die innerhalb des Unternehmens benutzt werden und von einem sonstigen Unternehmen erstellt und von unserem Unternehmen lizenziert wurden, zu vervielfältigen, weiterzuverkaufen oder weiterzugeben (extern oder intern), sofern Sie gemäß der geltenden Lizenzvereinbarung nicht entsprechend befugt sind. Unter keinen Umständen sind Sie befugt, eine Software sowie Inhalte oder Datenbanken von Dritten auf einen Computer des Unternehmens zu laden oder mit diesem auszuführen.

Sie sind berechtigt, mobile Computergeräte oder Mobiltelefone in Verbindung mit Ihrer Tätigkeit für das Unternehmen zu nutzen. Es ist jedoch nicht gestattet, diese Geräte oder Telefone für den Zugriff auf Inhalte, Software oder Daten sowie ihre Weitergabe zu nutzen,

soweit dies als Verletzung der geltenden Gesetze und Vorschriften zu betrachten ist oder ohne Zustimmung des Eigentümers der entsprechenden Inhalte, Software oder Daten erfolgt. Bei Fragen hinsichtlich der in diesem Zusammenhang zulässigen Handlungen wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder an die IT-Abteilung des Unternehmens.

Eine Missachtung dieser Bestimmungen zum Schutz und zur Nutzung von Vermögenswerten des Unternehmens oder Nichtanwendung eines gesunden Urteilsvermögens kann zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses führen, soweit gemäß geltendem Recht zulässig.

11. Meldung von Verstößen

Sie sind angehalten, jede tatsächliche oder mögliche Verletzung dieses Kodex dem zuständigen Personal des Unternehmens oder über die anonymen und vertraulichen unternehmensinternen Verfahren zu melden.

Die Bemühungen unseres Unternehmens um die Einhaltung und Verfolgung der in diesem Kodex festgelegten Ziele und Richtlinien erfordern von Ihnen die unverzügliche Meldung sämtlicher wesentlichen Transaktionen, Beziehungen, Handlungen, Unterlassungen, Ereignisse oder Praktiken an das Unternehmen, von welchen Sie in gutem Glauben ausgehen, dass sie im Widerspruch zu diesem Kodex stehen, gegen diesen verstoßen oder zu einem Verstoß führen könnten. Sie sind angehalten, sämtliche vermuteten Verstöße gegen die Rechnungslegungs- und Berichtspflichten des Unternehmens sowie Beschwerden oder Bedenken in Bezug auf fragwürdige Praktiken bei der Rechnungslegung oder Buchprüfung zu melden.

Nachfolgend sind einige Ansätze für die Erfüllung Ihrer Meldepflicht aufgeführt:

- Kam es Ihrer Meinung nach zu einem Verstoß gegen den Kodex oder das geltende Recht bzw. gegen behördliche Anordnungen oder wurden Sie Zeuge eines Verhaltens, das im Widerspruch zu den Bestimmungen des Kodex steht, sollten Sie dies unverzüglich Ihrem Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung oder dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses melden.
- Haben Sie Kenntnis von einer Beschwerde oder von Bedenken in Bezug auf die Finanzberichterstattung, Rechnungslegungspraktiken, interne Rechnungslegungsprüfung, Wirtschaftsprüfung oder Sachverhalte zur fragwürdigen Rechnungslegung und Abschlussprüfung erlangt, sollten Sie dies unverzüglich Ihrem Vorgesetzten, dem CFO, dem Leiter der Rechtsabteilung oder dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses melden.
- Möchten Sie entsprechende Sachverhalte anonym oder in vertraulicher Weise melden, können Sie wie folgt vorgehen:

- Senden Sie eine Beschreibung des vermuteten Verstoßes oder sonstiger Beschwerden oder Bedenken an:

EVP General Counsel (Leiter der Rechtsabteilung) oder Audit Committee
Chairman (Vorsitzender des Prüfungsausschusses),
145 Rio Robles, San Jose, CA 95134 oder

- Übermitteln Sie die Informationen über die von einem externen Anbieter betriebene Unternehmenshotline

Einreichung von Bedenken oder Fragen zu unserem Unternehmenskodex

USA/Kanada: 1-855-227-0662

Internet: www.ExtremeHelpline.EthicsPoint.com

International: [Zur Auswahl der Nummer hier klicken](#)

*** Global * Kostenfrei**

*** 24 Stunden am Tag * 7 Tage in der Woche**

*** Vertraulich * Auf Wunsch anonym**

*** Dolmetscher in 175 Sprachen verfügbar**

Erlangen Sie Kenntnis von einem vermuteten Verstoß, versuchen Sie nicht, selbständig Untersuchungen anzustellen oder den Sachverhalt zu klären. Eine Unverzügliche Meldung an die zuständigen Stellen ist für die Sicherstellung einer gründlichen und zeitnahen Untersuchung und Lösung des Sachverhalts von wesentlicher Bedeutung. Die Umstände sollten so schnell wie möglich durch zuständiges Personal geprüft werden und Verzögerungen können zur Beeinträchtigung der Untersuchungsergebnisse führen.

Ein Verstoß gegen die Bestimmungen des Kodex oder gegen geltendes Recht bzw. behördliche Anordnungen ist eine ernste Angelegenheit und kann rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Diesbezüglich vorgebrachte Vorwürfe werden ernst genommen und sollten nicht dem Zweck dienen, eine Person in Verlegenheit zu bringen oder sie in einem falschen Licht erscheinen lassen. Vermutete Verstöße sind stets nach Treu und Glauben zu melden.

Bei Fragen hinsichtlich des Kodex sollten Sie die Rechtsabteilung durch eine E-Mail an Compliance@Extremenetworks.com entsprechend um Rat bitten.

Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen. Gezielte Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person, die Unternehmens- oder Gesetzesvertretern nach Treu und Glauben wahrheitsgemäße Informationen in Bezug auf mögliche Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften oder Unternehmensrichtlinien einschließlich dieses Kodex vorlegt, sind gemäß den Unternehmensrichtlinien untersagt. Eine Missachtung dieser Bestimmung kann zivilrechtliche, strafrechtliche und verwaltungsrechtliche Sanktionen sowie disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nach sich ziehen, soweit gemäß geltendem Recht zulässig. Melden Sie nach Treu und Glauben einen vermuteten Verstoß, ohne dass Sie an dem fragwürdigen Verhalten beteiligt sind, bemüht sich das Unternehmen, soweit möglich, die mit Ihnen geführten Gespräche vertraulich zu behandeln. Im Rahmen der Untersuchungen könnte es jedoch erforderlich sein, die dem Unternehmen vorliegenden Informationen mit sonstigen Personen auf Grundlage des „Need-to-know-Prinzips“ zu teilen.

12. Interne Untersuchungen

Nach Meldung eines mutmaßlichen Verstoßes gegen die Bestimmungen des Kodex werden umgehend entsprechende Maßnahmen zur Untersuchung des Sachverhalts, die entweder intern oder unter Hinzuziehung externer Parteien erfolgt, umgesetzt, die im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften und sonstigen lauterer Geschäftspraktiken stehen.

An einem bestimmten Punkt des Untersuchungsverfahrens, an dem eine ordnungsgemäße Durchführung der Untersuchung nicht gefährdet ist, wird jene Person, die den mutmaßlichen Verstoß begangen hat, darüber in Kenntnis gesetzt und erhält Gelegenheit zur entsprechenden Stellungnahme gegenüber der ermittelnden Person.

Entsprechend dem Untersuchungsergebnis kann es anschließend je nach Fall zur Umsetzung folgender Maßnahmen kommen:

- disziplinarische Maßnahmen gemäß den Unternehmensrichtlinien und unternehmensinternen Verfahren für jeden Mitarbeiter, dessen Verhalten als ein Verstoß gegen die Bestimmungen des Kodex festgestellt wurde, soweit gemäß geltendem Recht zulässig. Sämtliche Verstöße gegen geltendes Recht oder Abweichungen von den in diesem Kodex festgelegten Normen können zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses führen, soweit gemäß geltendem Recht zulässig. Ein Mitarbeiter, der über wesentliche Entscheidungsbefugnis verfügt und dessen Verhalten als ein Verstoß gegen bestehende Rechtsvorschriften in Zuwiderhandlung dieses Kodex oder als unethisch in Verbindung mit der Erfüllung seiner Aufgaben für das Unternehmen festgestellt wurde, kann von seinen Aufgaben entbunden und in sonstiger Funktion ohne wesentliche Entscheidungsbefugnis eingesetzt werden, soweit gemäß geltendem Recht zulässig. Neben der Umsetzung von disziplinarischen Maßnahmen in Bezug auf Mitarbeiter, die an nonkonformen Handlungen beteiligt sind, kann das Unternehmen auch disziplinarische Maßnahmen gegen den Vorgesetzten des entsprechenden Mitarbeiters ergreifen, der das unangemessene Verhalten des Mitarbeiters anordnet oder billigt oder von diesem Verhalten Kenntnis hat, jedoch keine Abhilfemaßnahmen ergreift, sowie gegen sonstige Personen, die von der Meldung des ihnen bekannten nonkonformen Verhaltens absehen, soweit gemäß geltendem Recht zulässig.
- Umsetzung von Abhilfemaßnahmen. Die zuständige Managementebene bewertet die Situation und legt fest, ob der Verstoß ein Problem darstellt, das entsprechender Abhilfemaßnahmen in Bezug auf die Unternehmensrichtlinien und unternehmensinternen Verfahren bedarf. Wird ein Verstoß dem Prüfungsausschuss oder einem sonstigen Ausschuss des *Board of Directors* gemeldet, so ist dieser Ausschuss für die Festlegung entsprechender Abhilfe- oder Korrekturmaßnahmen zuständig. Diese Abhilfemaßnahmen können überarbeitete öffentliche Bekanntgaben, eine Umschulung der Unternehmensmitarbeiter, eine Abänderung der Unternehmensrichtlinien und unternehmensinternen Verfahren, eine verbesserte Überwachung der Compliance im Rahmen bestehender Verfahren und sonstige Maßnahmen, die zur Aufdeckung vergleichbaren nonkonformen Verhaltens und zu seiner künftigen Vermeidung erforderlich sind, umfassen. Diese Abhilfemaßnahmen sind, soweit erforderlich, zu dokumentieren.

13. Meldung an staatliche Stellen

Neben der Umsetzung entsprechender disziplinarischer Maßnahmen kann das Unternehmen auch entsprechende Strafverfolgungsbehörden über potenzielle Rechtsverletzungen in Kenntnis setzen. Das Unternehmen ist verpflichtet, seiner gegenüber den staatlichen Stellen bestehenden Meldepflicht in Bezug auf entsprechendes Verhalten nachzukommen.