



COMPO VERHALTENSKODEX

Version: 03.05.2023



INHALTSVERZEICHNIS

Verantwortung für Compliance	02
Menschenrechte sowie Arbeits- und Sozialstandards	03
Umweltschutz	03
Chancengleichheit und Gleichbehandlung	04
Produktkonformität und -sicherheit	04
Spenden, Sponsoring und politische Zuwendungen	05
Kommunikation	05
Interessenkonflikte	06
Geschenke, Bewirtungen und Einladungen	06
Korruption	07
Umgang mit Amts- und Mandatsträgern	07
Verbot von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	07
Integrität, Buchhaltung und Finanzberichterstattung	07
Steuern und Zölle	08
Fairer und freier Wettbewerb	08
Exportkontrolle	09
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	09
Datensicherheit und der Schutz personenbezogener Daten	10
Sicherheit und Schutz von Informationen, Wissen und geistigem Eigentum	10
Vier-Augen-Prinzip	11
Umgang mit Unternehmensvermögen	11
Arbeitnehmersvertretungen	11
Lokale Gesetze und Vorschriften; lokale Richtlinien	11
Schulungen, Fragen, Einholung von Rechtsrat	12
Unterstützung	12
Meldung von Verstößen und Compliance Untersuchungen	12



VERANTWORTUNG FÜR COMPLIANCE

Wir bei COMPO setzen uns dafür ein, Geschäfte nur in voller Übereinstimmung mit allen Gesetzen und Vorschriften und im Einklang mit hohen ethischen Maßstäben zu tätigen. Nur ein geschäftliches Verhalten, das in vollem Einklang mit allen Gesetzen und Vorschriften sowie hohen ethischen Maßstäben steht, sichert den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens und dient auch am besten den gesellschaftlichen Interessen.

Der Verhaltenskodex bietet den legalen und ethischen Rahmen für das Verhalten aller Geschäftsführer und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend „Mitarbeiter“)¹ von COMPO. Er definiert die grundlegenden Verhaltensregeln innerhalb der Gesellschaft, des Unternehmens sowie im Verhältnis zu den Geschäftspartnern des Unternehmens. Der Verhaltenskodex spiegelt auch die für COMPO maßgeblichen Grundwerte wider. Zudem berichten und kommunizieren wir intern und extern wahrheitsgemäß, umfassend und rechtzeitig.

Unser gemeinsames Ziel ist es, Verantwortung für unser Unternehmen zu übernehmen und die Reputation zu schützen. Dem Gebot der Nachhaltigkeit folgend sind wir uns dabei der Verantwortung für die ökonomischen, sozialen und ökologischen Auswirkungen unseres Handelns bewusst. Dazu zählt auch, dass die im Unternehmen geltenden Regeln von uns allen jederzeit und überall beachtet und eingehalten werden.

COMPO setzt Vertrauen in alle seine Mitarbeiter. COMPO erwartet von ihnen, dass sie sich bei ihrem Handeln von ethischen Werten leiten lassen, sich insbesondere integer verhalten, fair miteinander und mit den Kunden und Geschäftspartnern umgehen, die Gesetze und die bei COMPO geltenden Regeln (insbesondere den Verhaltenskodex) einhalten und ihren arbeitsvertraglichen Pflichten nachkommen.

Unsere Geschäftsführer und Führungskräfte haben dabei eine besondere und verantwortungsvolle Rolle inne: Sie haben eine Vorbildfunktion und müssen regelwidrigem Verhalten im Unternehmen vorbeugen, ihre Mitarbeiter schützen und das Unternehmen integer nach innen und außen repräsentieren.

Der Verhaltenskodex dient uns als verbindliche Leitlinie im beruflichen Alltag. Er wird ergänzt durch interne Richtlinien und Regularien sowie arbeitsvertragliche Vereinbarungen.

Darüber hinaus halten wir selbstverständlich nationale und internationale gesetzliche Regelungen ein. Das bedeutet auch, dass wir uns nicht an Aktivitäten beteiligen, die auf Betrug, Veruntreuung, Erpressung, Diebstahl, Unterschlagung oder einer anderen Vermögensschädigung unserer Kunden oder Dritter basieren.

Die Nichtbeachtung des Verhaltenskodexes kann zu erheblichen Schäden führen, nicht nur für unser Unternehmen, sondern auch für uns als Mitarbeiter sowie für unsere Geschäftspartner. Der Verhaltenskodex ist deshalb für uns alle verbindlich, unabhängig davon, ob wir als Mitarbeiter, Führungskräfte oder Geschäftsführer im Unternehmen wirken. Verstöße gegen den Verhaltenskodex tolerieren wir nicht. Wer gegen den Verhaltenskodex verstößt, muss mit Konsequenzen rechnen, die – je nach Schwere des Verstoßes – von arbeitsrechtlichen Maßnahmen über zivilrechtliche Schadensersatzansprüche bis hin zu strafrechtlichen Sanktionen reichen können.

Damit es dazu nicht kommt wird COMPO durch regelmäßige Schulungen dafür Sorge tragen, dass Geschäftsführung und alle Mitarbeiter mit den Inhalten des Verhaltenskodexes vertraut sind und ihn in das eigene Verhalten einbeziehen und bei Entscheidungen berücksichtigen können. Es liegt in der Verantwortung eines jeden von uns, sich diese Inhalte anzueignen. In Zweifelsfällen ist kompetenter Rat einzuholen, z.B. bei der Rechtsabteilung, beim Vorgesetzten oder Compliance Officer.

¹Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.



MENSCHENRECHTE SOWIE ARBEITS- UND SOZIALSTANDARDS

COMPO achtet, schützt und fördert die geltenden Vorschriften zum Schutz der Menschen- und Kinderrechte (nachfolgend „Menschenrechte“) in Übereinstimmung mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten als fundamentale und allgemeingültige Vorgaben.

COMPO unterstützt die Grundsätze, die in der Erklärung über grundlegende Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (nachfolgend „ILO“) niedergelegt sind:

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen.
- Beseitigung der Zwangsarbeit.
- Abschaffung der Kinderarbeit.
- Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

COMPO duldet keine Nutzung von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit sowie jegliche Form von moderner Sklaverei und Menschenhandel. Das gilt nicht nur für die Zusammenarbeit innerhalb unseres Unternehmens, sondern selbstverständlich auch für das Verhalten von und gegenüber Geschäftspartnern.

COMPO unterstützt die Beseitigung von ausbeuterischer Kinderarbeit. COMPO verpflichtet sich insbesondere, die Konvention über das Mindestalter für die Zulassung von Beschäftigung (Konvention Nr. 138 der ILO) sowie die Konvention über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Konvention Nr. 182 der ILO) einzuhalten.

UMWELTSCHUTZ

COMPO respektiert die Umwelt bei der Verfolgung seiner geschäftlichen Aktivitäten und erwartet dies auch von seinen Mitarbeitern. Der Schutz der Umwelt und die Erhaltung der natürlichen Ressourcen haben einen hohen Stellenwert für COMPO. COMPO führt seine Geschäfte in voller Übereinstimmung mit allen Umweltgesetzen und -vorschriften. COMPO führt seine Geschäfte in einer Weise, die für die Umwelt sicher und schonend ist, und ist bestrebt, die Ökobilanz fortlaufend zu verbessern.

COMPO wird durch regelmäßige Schulungen dafür Sorge tragen, dass Geschäftsführung und alle Mitarbeiter mit den maßgeblichen Umweltgesetzen und -vorschriften vertraut sind und diese in das eigene Verhalten einbeziehen und bei Entscheidungen berücksichtigen können.

Es liegt in der Verantwortung eines jeden von uns, sich diese Inhalte anzueignen. Sie leisten durch ihr eigenes Verhalten zu den Zielen des Umweltschutzes und der Bewahrung der natürlichen Ressourcen einen Beitrag. Etwaige unzulässige Gefährdungen oder Beeinträchtigungen der Umwelt sind unverzüglich dem zuständigen Vorgesetzten oder dem Compliance Officer zu melden.

COMPO überwacht den Verbrauch von Energie und Wasser sowie den Anfall von Abfall in jedem seiner Betriebe. COMPO ist bestrebt, den Verbrauch von Energie und Wasser sowie den Anfall von Abfall fortlaufend zu reduzieren.



CHANCENGLEICHHEIT UND GLEICHBEHANDLUNG

Chancengleichheit und Gleichbehandlung sind wichtige Eckpfeiler für einen fairen, vorurteilsfreien und offenen Umgang. COMPO fördert ein respektvolles und partnerschaftliches Miteinander, Vielfalt und Toleranz. Denn so wird es uns möglich sein, ein Höchstmaß an Produktivität, Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit, Kreativität und Effizienz zu erreichen.

COMPO bietet gleiche Chancen für alle. Es wird keine Diskriminierung aufgrund von ethnischer oder nationaler Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Hautfarbe, politischer Einstellung, sozialer Herkunft oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale geduldet. COMPO lebt Vielfalt, setzt sich aktiv für Inklusion ein und schafft ein Umfeld, das die Individualität jedes Mitarbeiters im Unternehmensinteresse fördert. Die Auswahl, Einstellung und Förderung unserer Mitarbeiter erfolgt grundsätzlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten.

COMPO führt seine Geschäfte in einer Art und Weise, die das Recht aller Individuen anerkennt, mit Würde und Respekt behandelt zu werden und in einer Umgebung frei von Belästigung, körperlicher und verbaler Misshandlung, Bedrohung und Einschüchterung zu arbeiten.

Jeder Mitarbeiter, der glaubt, dass er diskriminiert, missbraucht oder belästigt wurde oder wird, sollte den Vorfall unverzüglich seinem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder dem Compliance Officer zur Kenntnis bringen.

PRODUKTKONFORMITÄT UND -SICHERHEIT

Es ist von außerordentlicher Bedeutung für COMPO und seinen langfristigen Erfolg, dass seine Produkte sicher und qualitativ hochwertig sind. Mitarbeiter, die für die Entwicklung, die Vermarktung und/oder den Verkauf von Produkten zuständig sind, müssen deshalb im Rahmen ihrer jeweiligen Aufgabe sicherstellen, dass

- alle rechtlichen Anforderungen an die Produktsicherheit bei dem Design, der Entwicklung und Vermarktung von Produkten berücksichtigt werden und etwaige relevante Normen und Standards eingehalten werden,
- vor der Vermarktung und dem Verkauf von neuen Produkten die möglichen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit von Menschen sowie auf die Umwelt sorgfältig untersucht und die Ergebnisse dokumentiert werden,
- neue Produkte nur dann vermarktet werden, wenn sichergestellt ist, dass sie bei einem bestimmungsgemäßen oder vorhersehbaren Gebrauch die Sicherheit und Gesundheit von Menschen nicht gefährden und keine vermeidbaren negativen Auswirkungen auf die Umwelt haben,
- alle Produkte zusammen mit klaren Anweisungen über den Gebrauch sowie die Vermeidung und Reduzierung etwaiger Risiken, die mit dem Gebrauch verbunden sind, verkauft werden,
- alle auf den Markt gebrachten Produkte fortlaufend im Hinblick auf ihre Sicherheit und Auswirkungen auf Gesundheit und Umwelt beobachtet werden und festgestellte Mängel abgestellt werden,
- alle Produkte im Hinblick auf die Erfüllung aktueller rechtlicher Anforderungen an die Sicherheit, Gesundheit und Umwelt beobachtet werden und festgestellte Mängel abgestellt werden.



SPENDEN, SPONSORING UND POLITISCHE ZUWENDUNGEN

COMPO gewährt Geld- und Sachspenden nur für erzieherische, wissenschaftliche, umweltrelevante, kulturelle oder soziale Zwecke. Darüber hinaus werden die Spenden nur an Einrichtungen vergeben, die als gemeinnützig anerkannt oder durch besondere Regelungen zur Spendenannahme befugt sind. Die Vergabe von politischen Zuwendungen, Spenden und Sponsoringmaßnahmen erfolgt transparent, das heißt, der Zweck, der Spendenempfänger und die Zuwendungsbestätigung des Spendenempfängers sind dokumentiert und nachprüfbar.

Die Neutralität im Umgang mit politischen Parteien und Interessengruppen ist für uns selbstverständlich. Unlautere Einflussnahme auf Politik und Gesetzgebung ist nicht erlaubt.

Eine ausführliche Beschreibung der für politische Zuwendungen, Spenden und Sponsoring zu beachtenden Voraussetzungen findet sich in der Anti-Korruptions-Richtlinie von COMPO.

KOMMUNIKATION

COMPO legt Wert auf eine klare, offene und wahre Kommunikation mit Mitarbeitern, Geschäftspartnern, der Presse und weiteren natürlichen wie juristischen Personen in redlicher und legaler Art. Dabei respektiert jeder unserer Mitarbeiter die Leistungen seiner Gesprächspartner und achtet deren berufliches und persönliches Ansehen. Es ist deshalb stets in einer professionellen und umsichtigen Art zu kommunizieren.

Vor Zusage und Durchführung geplanter Kommunikations- und Marketingmaßnahmen werden diese mit der zuständigen PR-Abteilung oder der Geschäftsführung abgestimmt. Wenn sich ein Mitarbeiter ohne dienstlichen Auftrag in sozialen Medien oder Netzwerken äußert, hat er deutlich zu machen, dass er nur seine persönliche Meinung vertritt und nicht für COMPO spricht. Äußerungen, die das Arbeitsgebiet betreffen, sind im Vorfeld mit dem jeweiligen Vorgesetzten abzustimmen. Dabei ist stets zu beachten, dass vertrauliche Informationen nicht offengelegt werden dürfen.

Jede Kommunikation mit den Banken und anderen Kreditgebern erfolgt ausschließlich durch die Finanzabteilung von COMPO. Alle Mitarbeiter sollen deshalb Fragen von Banken oder anderen Kreditgebern an die Finanzabteilung zur Beantwortung weiterleiten.

Kritische Themen, die das Unternehmen oder seine Produkte betreffen, sollten nicht in die Öffentlichkeit getragen werden, sondern mit den Vorgesetzten oder betrieblichen Vertretungen besprochen werden. Negative Äußerungen über Kunden oder Geschäftspartner in der Öffentlichkeit sind tabu. Andere Meinungen sind auch in sozialen Netzwerken respektvoll zu behandeln. Ein Verzicht auf Beleidigungen und Diskriminierungen sollte auch in sozialen Netzwerken selbstverständlich sein.

Bei der externen Kommunikation (z.B. mit Kunden und Lieferanten) dürfen keine Geschäftsprognosen und keine geschäftlichen oder finanziellen Informationen des Unternehmens offengelegt werden, es sei denn, COMPO hat die jeweiligen Prognosen und Informationen offiziell veröffentlicht oder der CFO der COMPO GmbH hat der Offenlegung zugestimmt.

Es wird von allen Mitarbeitern erwartet, dass sie bei der Versendung von E-Mails dieselbe Sorgfalt aufwenden wie bei der Versendung von förmlichen Briefen. Da Nachrichten leicht an die falsche Adresse versandt werden, muss vor der Versendung einer E-Mail stets die Identität des Empfängers überprüft werden. Es muss beachtet werden, dass E-Mails leicht ohne Kenntnis des Senders an weitere Adressaten weitergeleitet werden können – und dass das, was für einen nahen Freund humorvoll klingen mag, für eine andere Person anstößig klingen kann.



INTERESSENKONFLIKTE

Ein potenzieller Interessenkonflikt besteht, wenn die Privatinteressen der Mitarbeiter mit den Interessen von COMPO kollidieren oder kollidieren können. Stellt ein Mitarbeiter seine persönlichen Interessen über die des Unternehmens, kann dies dem Unternehmen schaden.

Ein Interessenkonflikt kann sich auch aus Nebentätigkeiten ergeben. Die Aufnahme einer beabsichtigten geringfügigen oder unentgeltlichen Nebentätigkeit bedarf der schriftlichen Anzeige an die zuständige Personalabteilung unter Angabe von Art, Inhalt und Umfang der Nebentätigkeit. Die Aufnahme einer nicht nur geringfügigen entgeltlichen Nebentätigkeit, insbesondere die Aufnahme eines Zweitarbeitsverhältnisses, bedarf der schriftlichen Zustimmung von COMPO. COMPO wird die Zustimmung erteilen, sofern der Nebentätigkeit keine berechtigten Interessen von COMPO entgegenstehen (z.B. Beeinträchtigung der geschuldeten Arbeitsleistung, Überschreitung der zulässigen Höchstarbeitszeiten).

COMPO und seine Mitarbeiter respektieren die persönlichen Interessen und das Privatleben der Kollegen. COMPO legt aber Wert darauf, Konflikte zwischen privaten und geschäftlichen Interessen oder auch nur deren Anschein zu vermeiden. COMPO und seine Mitarbeiter treffen Entscheidungen ausschließlich auf Grundlage sachlicher Kriterien und lassen diese nicht von persönlichen Interessen und Beziehungen beeinflussen.

Kein Mitarbeiter darf sich während seines Anstellungsverhältnisses an Tätigkeiten beteiligen, die im Wettbewerb zu COMPO stehen, oder eine andere Gesellschaft, die direkt oder indirekt mit COMPO im Wettbewerb steht, unterstützen (ob im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses, durch Beratung oder anders). Auch nach der Beendigung des Anstellungsverhältnisses darf ein Mitarbeiter Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse von COMPO (z.B. Rezepturen, nicht-allgemein bekannte Verfahrensmethoden, Kunden- und Preislisten, Kalkulationen) Dritten nicht offenlegen oder sie benutzen.

Jeder Mitarbeiter muss außerdem dem Compliance Officer melden, wenn ein naher Familienangehöriger (Ehegatte, Lebenspartner, Kinder)

- bei einem Wettbewerber oder Geschäftspartner von COMPO angestellt oder in anderer Weise tätig ist und dies für den Mitarbeiter einen Interessenkonflikt oder den Verdacht eines Interessenkonflikts begründen kann oder
- eine Beteiligung an einem Wettbewerber oder Geschäftspartner von COMPO hält oder erwirbt und der betreffende Mitarbeiter direkt oder indirekt an irgendwelchen Geschäften von COMPO mit dem Wettbewerber oder Geschäftspartner beteiligt ist oder der Familienangehörige einen maßgeblichen Einfluss auf die jeweilige Gesellschaft ausüben kann.

Kein Mitarbeiter darf Personen, die ihm persönlich nahe stehen, einstellen oder anderweitig (z.B. als Berater) für COMPO beauftragen. Insoweit bedarf es der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Geschäftsführers der betroffenen COMPO-Gesellschaft. Dies gilt nicht für die Beauftragung auf Grundlage eines genehmigten Rahmenvertrages (z.B. eines Merchandiser-Vertrages). In Zweifelsfällen soll sich der Mitarbeiter an den Compliance Officer wenden.

COMPO und seine Mitarbeiter vermeiden bereits den Anschein eines Interessenkonflikts und legen jeglichen scheinbar oder tatsächlich auftretenden Interessenkonflikt unverzüglich gegenüber dem Compliance Officer offen. Gemeinsam werden Lösungen gesucht, die die Interessen des Unternehmens nicht beeinträchtigen. Liegt ein Interessenkonflikt vor, darf der Mitarbeiter insoweit keine Entscheidung für COMPO treffen, nicht an einem Entscheidungsprozess teilnehmen oder andere in einem Entscheidungsprozess beeinflussen. In diesem Fall wird der Vorgesetzte des Mitarbeiters informiert.

GESCHENKE, BEWIRTUNGEN UND EINLADUNGEN

Zuwendungen in Form von Geschenken, Bewirtungen und Einladungen sind in geschäftlichen Beziehungen weitverbreitet. Sofern sich diese Zuwendungen in einem angemessenen Rahmen halten und nicht gegen interne oder gesetzliche Regelungen verstoßen, sind sie nicht zu beanstanden. COMPO gewährt Zuwendungen an Geschäftspartner, Kunden oder andere externe Dritte nur innerhalb des rechtlich zulässigen Rahmens.



Die Regelungen der Anti-Korruptions-Richtlinie von COMPO geben vor, welche Voraussetzungen für die Gewährung von Zuwendungen zu beachten sind.

KORRUPTION

Korruption ist ein gravierendes Problem im Wirtschaftsverkehr. COMPO beachtet stets die Regeln eines fairen Wettbewerbs. Dies schließt unter anderem ein, dass COMPO über die Qualität und den Preis seiner Produkte und Leistungen, aber nicht über die Gewährung unzulässiger Vorteile an andere um Geschäfte konkurriert.

Alle Mitarbeiter beachten stets die gesetzlichen Regelungen und die in der Anti-Korruptions-Richtlinie von COMPO enthaltenen Vorgaben.

UMGANG MIT AMTS- UND MANDATSTRÄGERN

Im Umgang mit Amts- oder Mandatsträgern sowie Regierungen, Behörden und sonstigen öffentlichen Einrichtungen gelten häufig besondere rechtliche Bedingungen, wobei schon einzelne Verstöße gravierende Folgen haben können. Etwaige Kontakte von COMPO zu Amts- und Mandatsträgern orientieren sich streng an Recht und Gesetz sowie den entsprechenden internen Regelungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten und Korruption. COMPO leistet keine Zahlungen an Amtsträger, um routinemäßige Amtshandlungen zu beschleunigen.

Alle Mitarbeiter beachten stets die gesetzlichen Regelungen und die in der Anti-Korruptions-Richtlinie von COMPO enthaltenen Vorgaben.

VERBOT VON GELDWÄSCHE UND TERRORISMUSFINANZIERUNG

COMPO macht Geschäfte nur mit angesehenen Kunden und anderen Geschäftspartnern, die ihre Geschäfte unter Beachtung der Gesetze führen und deren Mittel aus rechtmäßigen Quellen stammen. Mitarbeiter müssen deshalb die einschlägigen Geldwäschegesetze und diesbezüglichen internen Prozesse von COMPO beachten, die dazu dienen, verdächtige Zahlungen aufzuspüren und zu verhindern.

Alle Mitarbeiter beachten stets die gesetzlichen Regelungen und die in der Anti-Geldwäsche-Richtlinie von COMPO enthaltenen Vorgaben im Umgang mit Geschäftspartnern.

INTEGRITÄT, BUCHHALTUNG UND FINANZBERICHTERSTATTUNG

COMPO erwartet von allen Mitarbeitern absolute Integrität und toleriert kein betrügerisches Verhalten im Geschäftsverkehr – gleichgültig ob gegenüber dem Unternehmen oder seinen Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten oder anderen Geschäftspartnern, Banken oder anderen Kreditgebern, oder öffentlichen Institutionen.

Nur durch ordnungsgemäße Buchführung und korrekte Finanzberichterstattung kann COMPO in der Öffentlichkeit und bei seinen Vertragspartnern Vertrauen schaffen und aufrechterhalten. Kommt es zu Unregelmäßigkeiten, hat das möglicherweise schwerwiegende Konsequenzen für das Unternehmen und für die verantwortlichen Personen.



COMPO hält die gesetzlichen Rahmenbedingungen für ordnungsgemäße Buchführung und Finanzberichterstattung strikt ein. Transparenz und Korrektheit sind oberstes Gebot.

Für die Verfassung oder Erstellung von Aufzeichnungen oder Berichten sowie die Führung von Büchern des Unternehmens (gleichgültig ob in Papierform oder elektronisch oder gleichgültig ob finanzieller, geschäftlicher oder anderer Art) gelten daher insbesondere folgende Grundsätze:

- Die Aufzeichnungen, Bücher und Berichte müssen vollständig und richtig sein und dürfen keine falschen, irreführenden oder anderen unechten Einträge enthalten.
- Jede Transaktion, Ausgabe, jeder Vermögensgegenstand und jede Verbindlichkeit des Unternehmens muss in den maßgeblichen Büchern angemessen wiedergegeben werden.
- Alle Einträge müssen zeitnah erfolgen.
- Die Einträge müssen in Übereinstimmung mit den einschlägigen Rechnungslegungsgrundsätzen und -standards erfolgen und den unternehmensinternen Regelungen entsprechen.
- Alle Aufzeichnungen, Bücher und Berichte müssen in Übereinstimmung mit den einschlägigen Gesetzen, Vorschriften und Rechnungslegungsstandards sowie internen Regelungen aufbewahrt werden.
- Nachträgliche Änderungen der Aufzeichnungen, Bücher und Berichte sind ausgeschlossen oder müssen nachverfolgt werden können.

Finanzdaten von COMPO (wie Umsatz, EBITDA, EBIT, Gewinn oder Verlust) dürfen nicht mit Dritten diskutiert oder ihnen offenlegt werden, es sei denn, die jeweiligen Daten sind durch die Finanzabteilung zuvor öffentlich bekannt gegeben worden oder der CFO bzw. die Rechtsabteilung hat der Diskussion oder Offenlegung zugestimmt.

STEUERN UND ZÖLLE

COMPO hält die gesetzlichen Regeln des Außenwirtschafts-, Steuer- und Zollrechts ein. Die Beachtung dieser Vorschriften schafft Vertrauen bei den Kunden und Finanzbehörden und in der Öffentlichkeit. COMPO ist sich der gesellschaftlichen Verantwortung bei der Erfüllung der Steuer- und Zollpflichten bewusst und bekennt sich ausdrücklich zur Einhaltung der nationalen und internationalen Rechtsvorschriften.

FAIRER UND FREIER WETTBEWERB

Der faire und freie Wettbewerb wird durch die geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetze geschützt. Die Einhaltung dieser Gesetze gewährleistet, dass es auf dem Markt nicht zu Wettbewerbsverzerrungen kommt – zum Wohle aller Marktteilnehmer.

Verboten sind insbesondere Vereinbarungen und abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Wettbewerbern, die eine Verhinderung oder Einschränkung des freien Wettbewerbs bezwecken oder bewirken. Unzulässig ist es auch, eine marktbeherrschende Stellung zu missbrauchen. Ein solcher Missbrauch kann zum Beispiel bei unterschiedlicher Behandlung von Kunden ohne sachliche Rechtfertigung (Diskriminierung) vorliegen, bei Lieferverweigerung, bei der Durchsetzung unangemessener Einkaufs- oder Verkaufspreise und Konditionen oder bei Koppelungsgeschäften ohne sachliche Rechtfertigung für die abverlangte Zusatzleistung. Wettbewerbswidriges Verhalten kann nicht nur den guten Ruf von COMPO erheblich schädigen, sondern auch empfindliche Bußgelder und Strafen nach sich ziehen.



COMPO führt seine Geschäfte in Übereinstimmung mit den Grundsätzen fairen Wettbewerbs ausschließlich nach dem Leistungsprinzip. Dies schließt die strikte Beachtung der Kartellgesetze und -vorschriften ein. Alle Mitarbeiter beachten stets die gesetzlichen Regelungen und die in der Kartellrechts-Richtlinie von COMPO enthaltenen Vorgaben.

EXPORTKONTROLLE

Der grenzüberschreitende Wirtschaftsverkehr unterliegt im Rahmen der Exportkontrolle Verboten, Beschränkungen, Genehmigungsvorbehalten oder sonstigen Überwachungsmaßnahmen. Von den exportkontrollrechtlichen Bestimmungen sind neben Waren auch Technologien und Software betroffen. Neben dem eigentlichen Export sind hierbei auch vorübergehende Ausfuhren, beispielsweise die Mitnahme von Gegenständen und technischen Zeichnungen auf Geschäftsreisen, ebenso wie technische Übertragungen, beispielsweise per E-Mail oder Cloud, erfasst. Unabhängig von einem Liefervorgang sind weiterhin Geschäfte mit Personen oder Unternehmen, die auf Sanktionslisten aufgeführt sind, untersagt.

COMPO achtet auf die Einhaltung aller Vorschriften für den Import und Export von Waren, Dienstleistungen und Informationen.

Falls ein Mitarbeiter Zweifel hat, ob er mit einem bestimmten Kunden oder Lieferanten oder mit Personen in einem Land, das möglicherweise von einer Sanktion betroffen ist, ein Geschäft abschließen darf, soll er Rat bei dem Compliance Officer einholen.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

COMPO setzt sich dafür ein, den Mitarbeitern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten, und ist bestrebt, das Arbeitsumfeld laufend zu verbessern. In gleicher Weise stellt COMPO sicher, dass der Betrieb keine Risiken für die Sicherheit und Gesundheit seiner Nachbarn schafft, und ist bestrebt, mögliche Risiken für die Sicherheit und Gesundheit der Nachbarschaft laufend zu reduzieren.

COMPO gewährleistet Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen der jeweils gültigen nationalen Bestimmungen sowie auf der Basis der Gesundheits- und Arbeitsschutzpolitik des Unternehmens.

Entsprechend den einschlägigen Vorschriften bietet COMPO seinen Mitarbeitern, die im Zusammenhang mit ihrer Arbeit möglichen Gesundheitsgefahren ausgesetzt sind, medizinische Untersuchungen an.

Jeder Vorgesetzte ist dafür verantwortlich, dass neu eingestellte Mitarbeiter, die eine neue Arbeit übernehmen oder einen neuen Arbeitsplatz einnehmen, über die spezifischen Risiken, die mit der Arbeit bzw. dem Arbeitsplatz verbunden sind, unterrichtet werden und entsprechend gesetzlicher Anforderungen regelmäßige Schulungen zu den Themen der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes durchgeführt werden.

COMPO stellt alle erforderlichen Schutzausrüstungen zur Verfügung. Mitarbeiter sind verpflichtet, sie zu verwenden.

COMPO erwartet von allen Mitarbeitern, dass sie fortwährend auf die Belange der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes achten und ihre Arbeiten in einer Art und Weise ausüben, dass ihre eigene Sicherheit und Gesundheit, aber auch die der anderen Mitarbeiter und der Nachbarn des Unternehmens geschützt werden. Etwaige festgestellte Mängel der Arbeitssicherheit oder des Arbeitsschutzes sollen unverzüglich dem zuständigen Vorgesetzten oder der zuständigen Fachkraft für Arbeitssicherheit gemeldet werden.



Alles beginnt mit der Vorbeugung. Die für einen Betrieb oder ein Büro verantwortlichen Manager sind deshalb dafür verantwortlich, bestmögliche Unfallverhütungsmaßnahmen einzuführen. Entsprechend gesetzlicher Anforderungen müssen alle relevanten Arbeitsunfälle aufgezeichnet, beobachtet und analysiert werden und geeignete Abhilfe- und Verhütungsmaßnahmen umgesetzt werden.

Die Geschäftsführung soll anlassbezogen zusammenfassende Berichte über alle wesentlichen Arbeitsunfälle und Belange der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes erhalten – zusammen mit Vorschlägen, wie die Situation weiter verbessert werden kann. Jeder tödliche Arbeitsunfall und jeder Unfall mit einer schweren Verletzung soll der Geschäftsführung unverzüglich gemeldet werden.

Durch ständige Verbesserung der Arbeitsbedingungen und durch vielfältige Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen erhält und fördert COMPO die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter.

DATENSICHERHEIT UND DER SCHUTZ PERSONENBEZOGENER DATEN

COMPO ist für die Durchführung seiner Geschäfte auf den Gebrauch elektronischer Datenverarbeitungssysteme und den weltweiten Austausch elektronischer Daten angewiesen. Diese Systeme und dieser Datenaustausch bergen Risiken in sich, dass

- (a) Dritte unautorisierten Zugriff auf Daten von COMPO erhalten und COMPO schädigen, indem sie diese Daten gebrauchen, verändern oder zerstören, und dass
- (b) personenbezogene Daten missbraucht werden und die Privatsphäre der betroffenen Personen verletzt wird.

Es gilt die jeweils aktuell gültige IT-Benutzerrichtlinie.

Zum Schutz der Privatsphäre existieren für den Umgang mit personenbezogenen Daten besondere gesetzliche Regelungen. Die Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und sonstige Nutzung personenbezogener Daten bedarf im Grundsatz der Einwilligung des Betroffenen, einer vertraglichen Regelung oder einer sonstigen gesetzlichen Grundlage.

COMPO schützt die personenbezogenen Daten von Mitarbeitern, ehemaligen Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und anderen Betroffenen. COMPO sammelt, erhebt, verarbeitet, nutzt und speichert personenbezogene Daten nur im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben.

Soweit die Erhebung, Verarbeitung, Speicherung, der Gebrauch und die Weitergabe nicht aus gesetzlich vorgesehenen Gründen zulässig sind, sollen sie grundsätzlich nur mit Zustimmung der betroffenen Person erfolgen.

Alle Komponenten der Informationsverarbeitung sind so gesichert, dass die Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit, Nachweisbarkeit und Belastbarkeit der schützenswerten Informationen gewährleistet und eine unbefugte interne und externe Nutzung verhindert wird. In Zweifelsfällen wenden sich die Mitarbeiter an den Vorgesetzten, an den Compliance Officer oder den Datenschutzbeauftragten.

SICHERHEIT UND SCHUTZ VON INFORMATIONEN, WISSEN UND GEISTIGEM EIGENTUM

Die vertraulichen Informationen sowie das geschäftliche, technische und andere Know-how von COMPO sind insbesondere für den langfristigen Erfolg von COMPO bedeutend. Vertrauliche Informationen und das Know-how von COMPO müssen gegen die Kenntnisaufnahme und den unautorisierten Zugriff Dritter geschützt werden. Auch innerhalb der Unternehmensgruppe dürfen sie nur solchen Mitarbeitern offengelegt werden, die es für die Erfüllung ihrer Aufgaben kennen müssen.



Die vertraulichen Informationen und das Know-how von COMPO dürfen Dritten (z.B. einem Kunden oder Kooperationspartner) nur offengelegt werden, wenn und soweit dies aufgrund des geschäftlichen Interesses von COMPO erforderlich ist und der Dritte entweder aufgrund einer vertraglichen Geheimhaltungsvereinbarung oder aufgrund gesetzlicher oder berufsständischer Regelungen zur Geheimhaltung und Verwendungsbeschränkung verpflichtet ist. Die Offenlegung ist vorab mit der Rechtsabteilung abzustimmen.

Ebenfalls sind vertrauliche Informationen und Know-how Dritter (z.B. von Kunden, Lieferanten, Agenten, Beratern) genauso vertraulich zu behandeln wie die vertraulichen Informationen und das Know-how von COMPO, und dürfen nur mit der Zustimmung der betroffenen dritten Partei oder des jeweiligen Vorgesetzten offengelegt werden.

Die Verpflichtung, die vertraulichen Informationen und das Know-how von COMPO geheim zu halten, besteht während der gesamten Dauer des Anstellungsverhältnisses und auch nach seiner Beendigung. Spätestens bei der Beendigung des Anstellungsverhältnisses muss der Mitarbeiter alle Dokumente, Akten und anderen Aufzeichnungen (einschließlich elektronischer Akten und Aufzeichnungen), die vertrauliche Informationen oder Know-how von COMPO beinhalten oder von Dritten (z.B. von Kunden, Lieferanten, Agenten, Beratern) wiedergeben, an COMPO zurückgeben.

VIER-AUGEN-PRINZIP

Grundsätzlich bedürfen alle Verträge (ob schriftlich, elektronisch oder in anderer Form) und alle Erklärungen und Feststellungen, die Verpflichtungen oder Verbindlichkeiten von COMPO begründen oder zur Folge haben (können) oder durch die COMPO auf Rechte verzichtet, der Zustimmung von mindestens zwei Mitarbeitern, die die erforderliche Berechtigung haben („Vier-Augen-Prinzip“). Intern gültige Unterschriftenregelungen sind zu beachten.

UMGANG MIT UNTERNEHMENSVERMÖGEN

Das materielle und immaterielle Vermögen von COMPO dient dazu, die Mitarbeiter bei der Erreichung der Geschäftsziele des Unternehmens zu unterstützen und darf nur im Rahmen der internen Regelungen verwendet werden.

ARBEITNEHMERVERTRETUNGEN

COMPO erkennt das Grundrecht aller Mitarbeiter an, Arbeitnehmervertretungen zu bilden. COMPO bekennt sich dazu, mit der Arbeitnehmervertretung offen und vertrauensvoll zusammenzuarbeiten, einen konstruktiven und kooperativen Dialog zu führen und einen fairen Ausgleich der Interessen anzustreben. Ein professioneller Umgang mit der Arbeitnehmervertretung, der weder eine Bevorzugung noch eine Benachteiligung zulässt, ist Bestandteil der Unternehmenskultur von COMPO.

LOKALE GESETZE UND VORSCHRIFTEN; LOKALE RICHTLINIEN

Soweit die Regeln dieses Verhaltenskodex zwingenden lokalen Gesetzen oder Vorschriften widersprechen, sind diese Regelungen vorrangig. Über derartige, vorrangige Regelungen informiert die Geschäftsführung der lokalen COMPO-Gesellschaft den Compliance Officer.

Lokale Richtlinien einer COMPO-Gesellschaft können striktere Regelungen als in diesem Verhaltenskodex vorsehen, dürfen aber keine weniger strikten Regelungen vorsehen, es sei denn, der Compliance Officer der COMPO hat diese schriftlich genehmigt.



SCHULUNGEN

COMPO führt gruppenweit Compliance-Schulungen durch. Hierzu wird jeder Mitarbeiter zeitnah nach Inkrafttreten des Verhaltenskodex oder anderen internen Richtlinien bzw. zeitnah nach Aufnahme einer Beschäftigung bei COMPO an einer Grundlagenschulung und im Anschluss jährlich an Auffrischungsschulungen teilnehmen.

UNTERSTÜTZUNG

COMPO hat ein Compliance Management System (nachfolgend „CMS“) eingeführt, um sicher zu stellen, dass die Geschäfte von COMPO und das Verhalten seiner Mitarbeiter in voller Übereinstimmung mit den grundlegenden Prinzipien und Werten stehen. Der Verhaltenskodex ist ein grundlegendes Element des CMS. Er wird ergänzt durch weitere interne Regelungen.

COMPO hat außerdem einen Compliance Officer ernannt, der für die Umsetzung und laufende Weiterentwicklung des CMS verantwortlich ist.

Etwaige Fragen zum Verhaltenskodex, zu den jeweiligen Compliance-Richtlinien oder generell zum Thema „Compliance“ oder „regelgerechtes Verhalten“ sind an den Compliance Officer oder die Personalabteilung zu richten. Die jeweiligen Kontaktdaten sind im Intranet von COMPO verfügbar.

Bei Bedarf bietet Ihnen der Compliance Officer Unterstützung im Umgang mit dem Verhaltenskodex und anderen Richtlinien von COMPO.

MELDUNG VON VERSTÖßEN UND COMPLIANCE UNTERSUCHUNGEN

Mitarbeiter oder externe Dritte, die Kenntnis oder guten Grund zu der Annahme haben, dass gegen Gesetze oder Vorschriften, dieses Verhaltenskodex oder andere interne Vorschriften verstoßen worden ist oder wird, sind dazu angehalten, die entsprechende Angelegenheit dem Compliance Officer zu melden.

Ebenso können die von COMPO zur Verfügung gestellten Meldekanäle genutzt werden. Einzelheiten dazu finden sich in der Hinweisgeber-Richtlinie.

Mitarbeiter, die einen Verstoß melden, werden nicht wegen der Meldung gemäßregelt oder benachteiligt. Die Identität eines meldenden Mitarbeiters wird auf Verlangen vertraulich und anonymisiert behandelt.

COMPO führt in regelmäßigen Abständen Compliance Untersuchungen durch, um die Beachtung des Verhaltenskodex, der internen Richtlinien und der einschlägigen Gesetze und Vorschriften sicher zu stellen.

Stephan Engster
CEO

Stefanie Bielevelt
General Counsel