

VERHALTENSKODEX

JULI 2024



comer industries

INHALT

1 EINLEITUNG	3
ZWECK UND ANWENDUNGSBEREICH	3
INFORMATIONEN	3
2 GRUNDLAGE	4
UNTERNEHMENSWERTE	4
3 UNSERE GESCHÄFTSWEISE	5
GRUNDSÄTZE	5
ALLGEMEINE VERHALTENSREGELN	6
4 MENSCHEN	8
ARBEITSBEDINGUNGEN	8
DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT	8
MENSCHENRECHTE	9
5 BEZIEHUNGEN ZU EXTERNEN EINRICHTUNGEN	10
BEHÖRDEN UND ÖFFENTLICHE VERWALTUNG	10
LIEFERANTEN	10
ZOLL	11
BUCHHALTUNG UND STEUERVERWALTUNG	11
ANDERE STAKEHOLDER	12
6 GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT	13
ARBEITSSICHERHEIT	13
UMWELT	13
7 VERMÖGENSWERTE	14
IT-AUSRÜSTUNG UND -HILFSMITTEL	14
UNTERNEHMENSDATEN	14
8 BERICHTERSTATTUNG UND KONTROLLE	15
VERSTÖSSE	15
KONTROLLE	15

1 EINLEITUNG

ZWECK UND ANWENDUNGSBEREICH

Dieses Dokument, Verhaltens- und Ethikkodex (im Folgenden auch Verhaltenskodex oder einfach der Kodex) genannt, beschreibt die Verpflichtungen und ethischen Verantwortlichkeiten im Rahmen der Geschäftsführung durch Comer Industries und Walterscheid (nachfolgend *das Unternehmen* oder *die Gruppe*).

Es gilt für die Mitarbeiter des Unternehmens, unabhängig davon, ob sie Mitglieder des Vorstands (einschließlich des Vorsitzenden und des Geschäftsführers), Direktoren, Führungskräfte, Manager, Angestellte, externe Mitarbeiter, Partner oder Dritte sind, die im Auftrag oder im Namen des Unternehmens oder seiner rechtlichen Einheiten Aufgaben erfüllen, unabhängig davon, ob sie direkt beim Unternehmen angestellt sind.

Darüber hinaus dient der Kodex als Richtlinie, um Verhaltensweisen zu lenken, die die Geschäftsethik und Integrität sowie den Ruf und das Vertrauen der Stakeholder unterstützen. Ein guter Ruf ist ein wesentliches immaterielles Gut. Ein guter externer Ruf erleichtert den Zugang zu Finanzmitteln, die Kundenbindung, zieht Top-Talente an, festigt das Vertrauen der Lieferanten und erhöht die Glaubwürdigkeit in der Finanzwelt. Intern hilft er, Entscheidungen reibungslos zu treffen und die Arbeit ohne übermäßige Formalitäten und übertriebene Autorität zu organisieren.

Der Verhaltenskodex gilt in jedem Land, in dem das Unternehmen tätig ist, und für alle, die mit dem Unternehmen interagieren, sowohl für Mitarbeiter und Berater als auch für andere Dritte, wie Lieferanten. Die Einhaltung der darin enthaltenen Bestimmungen und Grundsätze ist bindend für den Abschluss jeglicher Verträge mit dem Unternehmen, auch auf befristeter Basis.

Jegliches Verhalten oder Situationen, die im Widerspruch zu den Bestimmungen dieses Kodex stehen, müssen gemäß den Kommunikationsanweisungen, die im Abschnitt 8 angegeben sind, umgehend gemeldet werden.

INFORMATIONEN

Der Verhaltenskodex wird vom Vorstand genehmigt, der auch befugt ist, Änderungen, Ergänzungen oder Aktualisierungen auf Empfehlung der globalen Compliance- und Internen Revision des Unternehmens oder auf Initiative jedes Direktors vorzunehmen.

Der Kodex sollte in Verbindung mit allen bestehenden Richtlinien und den gesamten Verfahren, Leitlinien und/oder organisatorischen Bekanntmachungen, die bis heute existieren oder in der Zukunft herausgegeben werden könnten, gelesen und interpretiert werden.

Diese Ausgabe des Kodex ersetzt alle zuvor auf globaler oder lokaler Ebene veröffentlichten Ausgaben.

2 GRUNDLAGE

Eine Kultur der Ethik und Integrität basiert auf einem klaren Zweck und einem gemeinsamen Wertesystem.

OUR PURPOSE

**TO CHANGE PEOPLE'S LIVES
MAKING EASIER THE GLOBAL ACCESS
TO SUSTANABLE FOOD, STREETS,
HOUSES AND ENERGY DEVELOPING
ENGINEERING SOLUTIONS WITH AN
UNCONVENTIONAL APPROACH.**

UNTERNEHMENSWERTE

MENSCHEN

Die Mitarbeiter von **Comer Industries** schätzen gegenseitigen Respekt und Würde; sie gewährleisten auf allen Ebenen die Ausübung von Delegation und die gerechte Anerkennung von Ergebnissen sowie individuelle und Team-Leistungen.

TEAMARBEIT

Die Mitarbeiter von **Comer Industries** arbeiten als Team, um gemeinsam Ergebnisse zu erzielen und einen inklusiven Ansatz für alle Unternehmensbereiche zu fördern.

VERPFLICHTUNG GEGENÜBER STAKEHOLDERN

Die Mitarbeiter von **Comer Industries** arbeiten in Bezug auf Integration und Synergie, Vereinfachung und Effizienz, Flexibilität und schnelle Anpassung an Veränderungen mit Stakeholdern zusammen.

MUT UND LEIDENSCHAFT

Die Mitarbeiter von **Comer Industries** setzen sich großzügig ein, drücken Energie und Begeisterung aus und verbreiten diese, um eine einnehmende Atmosphäre zu schaffen, die jüngere Kollegen inspiriert. Sie zeigen proaktives Verhalten und engagieren sich über das Erwartete hinaus.

EHRlichkeit UND TRANSPARENZ

Die Mitarbeiter von **Comer Industries** kommunizieren und handeln transparent, um allen internen und externen Stakeholdern bewusste Entscheidungen zu ermöglichen und Beziehungen aufzubauen, die auf Vertrauen und Kreditwürdigkeit basieren.

3 UNSERE GESCHÄFTSWEISE

GRUNDSÄTZE

GENAUE UND TRANSPARENTE INFORMATIONEN

Die Mitarbeiter des Unternehmens sind verpflichtet, vollständige, transparente, verständliche und genaue Informationen bereitzustellen. Es liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen, genaue und vollständige Geschäfts- und Finanzunterlagen sicherzustellen. Genaue Aufzeichnungen und Berichterstattung spiegeln den Ruf und die Glaubwürdigkeit des Unternehmens wider und stellen sicher, dass wir unseren rechtlichen und regulatorischen Verpflichtungen nachkommen.

COMPLIANCE

Das Unternehmen verpflichtet sich, alle geltenden Gesetze in jedem Land, in dem es tätig ist, einzuhalten. Das Unternehmen verpflichtet sich in Übereinstimmung mit den Werten von Legalität, Ehrlichkeit und Transparenz, allen notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um Verstöße zu verhindern und zu vermeiden. Ungesetzliche Handlungen, auch im vermeintlichen Interesse des Unternehmens, sind nicht erlaubt.

VERTRAULICHKEIT

Vertraulichkeit ist einer der grundlegenden Werte im Geschäftsbetrieb, da sie zum Ruf und zur Haftung des Unternehmens beiträgt. Alle Informationen und Daten im Besitz des Unternehmens werden gemäß den geltenden Datenschutzgesetzen, Patent- und Urheberrechtvorschriften sowie internen Verfahren verarbeitet, wobei alle hierin enthaltenen Maßnahmen angewendet werden. Infolgedessen sind Direktoren, Manager, Mitarbeiter, Berater und externe Mitarbeiter verpflichtet, sie nur für Zwecke im Zusammenhang mit der Ausführung ihrer Arbeitsaufgaben zu verwenden und zu verarbeiten, wobei sie jeglichen Zweck zum eigenen Vorteil oder dem Vorteil Dritter unterlassen. Ohne ausdrückliche Erlaubnis dürfen diese Informationen Dritten weder mündlich noch schriftlich oder elektronisch mitgeteilt werden.

GLEICHE HIERARCHISCHE AUTORITÄT

Bei der Unterzeichnung und Unterhaltung von Vertragsbeziehungen, die die Einrichtung von hierarchischen Strukturen implizieren, insbesondere mit Mitarbeitern, verpflichtet sich das Unternehmen, sicherzustellen, dass die Autorität gerecht und fair ausgeübt wird und jeglicher Missbrauch vermieden wird. Das Unternehmen garantiert insbesondere, dass Autorität nicht zur Ausübung von Macht wird, die die Würde und Unabhängigkeit der Menschen beeinträchtigt, und dass die Entscheidungen der Arbeitsorganisation den Wert der Mitarbeiter schützen.

FAIRE GESCHÄFTSTRANSAKTIONEN

Jeder Vorgang und Transaktion muss ordnungsgemäß erfasst und autorisiert werden, sowie überprüfbar, legitim, konsistent und angemessen sein. Die Beziehungen zu Stakeholdern müssen auf maximaler Fairness und Transparenz basieren, um sie in den Entscheidungen unabhängig zu machen und sicherstellen, dass sie über die beteiligten Interessen, Alternativen und die relevanten Konsequenzen informiert sind.

EHRLICHKEIT

Im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit sind die Mitarbeiter verpflichtet, die Gesetze und Vorschriften in allen Ländern, in denen die Gruppe tätig ist, sorgfältig einzuhalten, außerdem im Einklang mit dem Verhaltenskodex und internen Vorschriften. Keinesfalls kann die Verfolgung der Unternehmensinteressen ein unredliches Verhalten rechtfertigen.

UNPARTEILICHKEIT

Bei Entscheidungen, die die Beziehungen zu seinen Stakeholdern (Kunden, Banken, Personal, Lieferanten, Gemeinschaft, Institutionen) betreffen, vermeidet das Unternehmen jegliche Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, Sexualität, Gesundheitszustand, Rasse, Nationalität, politischen Meinungen und religiösen Überzeugungen seiner Gesprächspartner.

INTEGRITÄT

Das Unternehmen garantiert die physische und moralische Integrität seiner Mitarbeiter, Arbeitsbedingungen, die die Würde des Einzelnen respektieren, sowie sichere und gesunde Arbeitsplätze, die durch ein gutes Betriebsklima gekennzeichnet sind. Daher werden Forderungen oder Drohungen, die darauf abzielen, Menschen zu Handlungen gegen das Gesetz und den Verhaltenskodex zu veranlassen oder Verhaltensweisen anzunehmen, die die moralischen und persönlichen Überzeugungen und Vorlieben jedes Einzelnen beeinträchtigen, nicht toleriert.

ALLGEMEINE VERHALTENSREGELN

VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

Das Unternehmen verpflichtet sich, im Einklang mit den Werten von Ehrlichkeit und Fairness, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um Situationen oder Transaktionen zu verhindern und zu vermeiden, bei denen die beteiligten Personen in einem **Interessenkonflikt** stehen oder so erscheinen könnten. Dies gilt in Fällen, in denen jemand:

- ein Interesse verfolgt, das sich von dem des Unternehmens und der Ausgewogenheit der Stakeholder-Interessen unterscheidet;
- persönlich von Geschäftsgelegenheiten des Unternehmens profitiert;
- gegen die treuhänderischen Pflichten im Zusammenhang mit seiner Position verstößt;
- unter Bedingungen arbeitet, die die Fähigkeit beeinträchtigen, im besten Interesse des Unternehmens und in voller Übereinstimmung mit den Regeln des Kodex unparteiische Entscheidungen zu treffen.

GELDWÄSCHE UND EIGENGELDWÄSCHE

Jeder, der im Geltungsbereich des Kodex tätig ist, muss sich an alle nationalen und internationalen Vorschriften zur **Geldwäsche** halten und darf keine kriminellen oder anderweitig illegalen Tätigkeiten durchführen oder zulassen.

Die Verwendung von Bargeld ist auf die in den geltenden Vorschriften zur Bekämpfung der Geldwäsche vorgesehenen Bedingungen beschränkt.

Es ist verboten, Barzahlungen zu empfangen oder zu leisten, Geld, Waren oder andere Vorteile, die aus illegalen Aktivitäten stammen, wie beispielsweise Steuerhinterziehung, Korruption und Aneignung von Gemeinschaftsgütern, oder deren Herkunft zweifelhaft ist, zu ersetzen oder zu übertragen, oder irgendeine Art von Transaktion durchzuführen, die die Identifizierung ihrer Herkunft erschwert.

Es ist verboten, gefälschte Banknoten, Münzen, öffentliche Kreditkarten, Briefmarken und Papier mit Wasserzeichen in Umlauf zu bringen. Wer gefälschte Banknoten, Münzen oder öffentliche Kreditkarten für Transaktionen erhält, die dem Unternehmen zuzurechnen sind oder der den Verdacht hat, dass eine Geldwäscheoperation im Gange ist, ist verpflichtet, dies seinem Vorgesetzten mitzuteilen oder über die dafür vorgesehenen Kommunikationskanäle mitzuteilen. Bei der Verwaltung von Geldströmen in und aus Ländern mit nicht gleichwertiger Gesetzgebung zur Bekämpfung der Geldwäsche ist es zwingend erforderlich, die angemessene Rückverfolgbarkeit der Gelder sicherzustellen.

Direktoren, Manager, Mitarbeiter, Berater und externe Mitarbeiter müssen aktiv bei der Vorbeugung und Bekämpfung von **Geldwäsche-Erscheinungen** mitwirken und die notwendige Sorgfalt bei der Identifizierung potenzieller Anomalien verwenden.

FAIRER WETTBEWERB

Das Unternehmen erkennt die grundlegende Bedeutung eines wettbewerbsfähigen Marktes an und hält sich strikt an die gesetzlichen Bestimmungen über den **Wettbewerb**. Es unterlässt betrügerisches Verhalten, geheime Absprachen und ganz allgemein jegliches Verhalten, das eine Form des unlauteren Wettbewerbs darstellen könnte.

Das Unternehmen respektiert die Grundsätze und Gesetze zum Schutz des Wettbewerbs auf den Märkten, auf denen es tätig ist, und unterlässt jegliches Verhalten, das eine wettbewerbsverzerrende Wirkung haben könnte.

ANTI-KORRUPTION UND BESTECHUNG

Die Gruppe verfolgt eine **Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Bestechung und Korruption**. In allen geschäftlichen oder Arbeitsbeziehungen sind illegale, geheime und unrechtmäßige Zahlungen, Korruptionsversuche und Begünstigungen, um geschäftliche, vertragliche, persönliche oder berufliche Vorteile für sich selbst oder andere zu erlangen, verboten. Direktoren, Manager, Mitarbeiter, Berater und externe Mitarbeiter dürfen keine Gegenleistung für eine Handlung erhalten, die in ihren Zuständigkeitsbereich fällt.

Es ist verboten, Geldbeträge zu zahlen oder andere Formen der Korruption auszuüben, um dem Unternehmen direkte oder indirekte Vorteile zu verschaffen; insbesondere ist es verboten, Amtsträgern direkt oder über Mittelsmänner Geldbeträge oder andere Mittel zur Bezahlung anzubieten oder zu versprechen.

SORGFALT UND GENAUIGKEIT IN VERTRÄGEN

Verträge und Arbeitsaufträge müssen so ausgeführt werden, wie sie von den Parteien bewusst festgelegt wurden, wobei alle geltenden rechtlichen Bestimmungen zu beachten sind. Bei der Auswahl von Geschäftspartnern müssen objektive und dokumentierbare Kriterien gemäß den internen Verfahren angewendet werden. In diesem Zusammenhang müssen alle Informationen angefordert werden, die zur Bewertung der Zuverlässigkeit, wirtschaftlichen Stabilität und Professionalität der Geschäftspartner notwendig sind. Das Unternehmen verpflichtet sich, die Unwissenheit oder das Unvermögen seiner Geschäftspartner nicht auszunutzen.

Verträge mit verbundenen Unternehmen müssen im Hinblick auf tatsächliche gegenseitige Bedürfnisse und wirtschaftliche Marktbedingungen abgeschlossen werden.

GEGEN VERBRECHEN UND TERRORISMUS

Das Unternehmen verurteilt und bekämpft jede Form **organisierter Kriminalität** nachdrücklich. Infolgedessen prüft das Unternehmen sorgfältig die Anforderungen an die Integrität und Zuverlässigkeit der Geschäftspartner (wie Lieferanten,

Kunden, Berater, Auftragnehmer, Subunternehmer, Partner) und des Personals. Bei festgestellter oder vermuteter Nähe zu oder Unterstützung von kriminellen Organisationen, auch nur gelegentlich, werden keine Beziehungen aufgenommen oder fortgesetzt.

Das Unternehmen lehnt jede Form des **Terrorismus** oder der Untergrabung der demokratischen Ordnung und jede andere Verweigerung kollektiver und individueller Freiheiten entschieden ab. Es ist daher die Pflicht eines jeden, sich für die Verhinderung terroristischer Handlungen einzusetzen oder jede Form der Unterstützung dieser Handlungen anzuprangern.

4 MENSCHEN

ARBEITSBEDINGUNGEN

Die **Menschen** sind ein entscheidender Faktor für den Unternehmenserfolg. Aus diesem Grund schützt und fördert die Gruppe den Wert der Humanressourcen, und stellt ihnen eine geeignete Schulung und aktualisierte berufliche Instrumente zur Verfügung, um die persönlichen Fähigkeiten zu verbessern und die Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen.

Die Auswahl des Personals erfolgt auf der Grundlage der Übereinstimmung des Profils der Kandidaten mit den Erwartungen und Bedürfnissen des Unternehmens, wobei die Chancengleichheit für alle Interessenten gewährleistet wird. Die bereitgestellten Informationen dienen ausschließlich der Überprüfung des beruflichen und psychologischen Profils und respektieren die Privatsphäre und Meinungen des Bewerbers. Das Personal wird mit einem regulären Arbeitsvertrag eingestellt; irreguläre Arbeit wird nicht geduldet. Bei Aufnahme des Arbeitsverhältnisses erhält jeder Mitarbeiter genaue Informationen über:

- Verhaltenskodex;
- Unternehmensrichtlinien;
- zu erfüllende Funktionen und Aufgaben;
- regulatorische und Vergütungselemente, wie sie durch das nationale Recht und eventuelle sektorale Tarifverträge geregelt sind;
- Regeln und Verfahren zur Verhinderung von Vorfällen im Bereich Arbeits- und Datensicherheit.

Die Annahme des Auftrags setzt voraus, dass der Arbeitnehmer diese Informationen tatsächlich verstanden hat.

Führungskräfte und leitende Angestellte sind verpflichtet:

- Arbeitsplätze frei von Diskriminierung zu gewährleisten;
- eine faire Behandlung auf der Grundlage von Leistungskriterien sicherzustellen und eventuelle Probleme in diesem Zusammenhang umgehend zu identifizieren und zu lösen;
- die Arbeitszeit durch Anforderung von Dienstleistungen, die im Einklang mit den Aufgaben der Mitarbeiter und den Arbeitsorganisationsplänen stehen, zu nutzen.

Neueingestellte sind ihrerseits verpflichtet, loyal zu handeln, um die im Arbeitsvertrag festgelegten Verpflichtungen und die Bestimmungen des Kodex zu erfüllen, und müssen über die entsprechenden Kanäle jede Verletzung der Kodexregeln melden. Von den Mitarbeitern wird auch erwartet, dass sie

aktiv an der Schaffung eines kollegialen und ethischen Arbeitsumfelds teilnehmen.

IN DIESEM ZUSAMMENHANG IST FOLGENDES VERBOTEN

- Bevorzugen, Vetternwirtschaft oder Formen von Klientelpolitik in den Auswahl- und Rekrutierungsphasen sowie Interessenkonflikte gewähren.
- Bewerber, die von Dritten gemeldet werden (z. B. solche, die zu den öffentlichen Verwaltungen oder Kunden des Unternehmens gehören) auf irgendeine Weise begünstigen.
- Persönliche Dienste oder Gefälligkeiten oder jedes Verhalten, das gegen den Kodex verstößt, als eine dem Vorgesetzten geschuldete Handlung fordern.
- Alkohol, Drogen oder ähnlich wirkende Substanzen konsumieren, oder dem Einfluss dieser reisen oder arbeiten.
- Am Arbeitsplatz rauchen, anstatt in den offiziell ausgewiesenen Bereichen. In diesem Zusammenhang legt das Unternehmen fest, wer für die Überwachung verantwortlich ist und wie Verwaltungssanktionen angewendet werden.

DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

Das Unternehmen bekämpft **jegliche Form der Diskriminierung** – ob direkt oder indirekt – und Intoleranz aufgrund von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, sozialer Herkunft, physischem und gesundheitlichem Zustand, Behinderung, Nationalität, politischen Ansichten und Religionen in allen Unternehmensbereichen, in sämtlichen Prozessen und Abteilungen und in allen Phasen des Arbeitsverhältnisses, von der Einstellung bis zur Beendigung. Gemäß der Empfehlung 92/131 EWG zum Schutz der Würde von Frauen und Männern bei der Arbeit stellt das Unternehmen sicher, dass alle Mitarbeiter in einer angenehmen Arbeitsumgebung arbeiten und zwischenmenschliche Beziehungen auf Fairness, Gleichheit und gegenseitigem Respekt basieren.

Das Unternehmen verpflichtet sich, allen Mitarbeitern, basierend auf deren beruflichen Fähigkeiten und Leistungen und ohne jegliche Diskriminierung, **gleiche Chancen bei der Einstellung**, Leistungsbeurteilung, Schulung, beruflichen Förderung und Vergütung zu bieten, wobei die Rechte des Einzelnen stets geachtet werden.

Die **Privatsphäre** der Mitarbeiter wird auch durch die Verabschiedung von Normen geschützt, in denen die erforderlichen personenbezogenen Daten und die entsprechenden Methoden zu ihrer Verarbeitung und Speicherung in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht des Landes, in dem das Unternehmen tätig ist, festgelegt sind.

Einzelheiten zum Engagement des Unternehmens für Vielfalt und Integration finden Sie in der [Integrierten Richtlinie für Vielfalt und Integration](#) auf der Website von Comer Industries.

IN DIESEM ZUSAMMENHANG IST FOLGENDES VERBOTEN

- Verbreitung von Ideen, die auf rassistischer oder ethnischer Überlegenheit oder Hass basieren.
- Aufstachelung zu oder Begehung von diskriminierenden Handlungen aus rassistischen, ethnischen, nationalen oder religiösen Gründen.
- Aufstachelung zu oder Begehung von Gewalthandlungen oder provokativen Handlungen aus rassistischen, ethnischen, nationalistischen oder religiösen Gründen, auch wenn sich solche Verhaltensweisen durch die Leugnung, erhebliche Verharmlosung oder Rechtfertigung von Völkermord, Verbrechen gegen die Menschlichkeit und Kriegsverbrechen äußern.

MENSCHENRECHTE

Das Unternehmen engagiert sich aktiv für die Achtung der Menschenrechte und für das Wohlergehen der Menschen und Partner, die im Auftrag und für das Unternehmen tätig sind, sowie der Menschen in den Gemeinden, in denen es tätig ist. Dabei orientiert sich der Konzern an den Grundsätzen international

anerkannter Organisationen und Institutionen, wie etwa der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und dem UK Modern Slavery Act.

Das Unternehmen verpflichtet sich, die moralische **Integrität** der Mitarbeiter zu schützen und das Recht auf **Arbeitsbedingungen** zu garantieren, die die Würde des Menschen respektieren: infolgedessen schützt es die Arbeitnehmer vor psychischer Gewalt und diskriminierenden oder schädlichen Verhaltensweisen (Beleidigungen, Drohungen, Isolation oder übermäßige Aufdringlichkeit, berufliche Einschränkungen).

Jegliche Form von **Zwangsarbeit, Pflichtarbeit oder Kinderarbeit** (unter dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestalter für den Eintritt in die Arbeitswelt) in den Einrichtungen des Unternehmens oder bei den Stakeholdern ist verboten.

Einzelheiten zum Engagement des Unternehmens für die Menschenrechte finden Sie in der [Integrierten Richtlinie für Menschenrechte](#), die auf der Website von Comer Industries verfügbar ist.

IN DIESEM ZUSAMMENHANG IST FOLGENDES VERBOTEN

- Verträge mit Lieferanten oder Subunternehmern abschließen, die Kinder- oder Zwangsarbeit einsetzen.
- Jede Form von sexueller Belästigung, wobei hierunter die Koppelung von Gehalt oder Karrierechancen an die Annahme sexueller Gefälligkeiten verstanden wird.
- Vorschläge für private zwischenmenschliche Beziehungen, die trotz eines ausdrücklichen oder offensichtlichen Missfallens fortgeführt werden und das Potential haben, in Anbetracht der besonderen Situation, die persönliche Ruhe und Gelassenheit zu stören.

5 BEZIEHUNGEN ZU EXTERNEN EINRICHTUNGEN

BEHÖRDEN UND ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Bei Beziehungen mit der öffentlichen Verwaltung müssen die Mitarbeiter sicherstellen, dass sie höchste Transparenz, Klarheit, Ethik, Unparteilichkeit und Autonomie zeigen. Sie müssen jedes Verhalten vermeiden, das missverstanden, fehlinterpretiert oder als irreführend von sowohl privaten als auch öffentlichen institutionellen Einrichtungen angesehen werden könnte. Die Zusammenarbeit mit nationalen und internationalen Behörden, Institutionen und Regierungsstellen muss auf der Einhaltung der gesetzlich zugewiesenen Rollen und Funktionen, der internen Verfahren und der geplanten Kommunikationskanäle beruhen. Zu diesem Zweck verpflichtet sich das Unternehmen:

- die Interessen und Positionen des Unternehmens auf transparente, strenge und kohärente Weise darzustellen und jegliches kollusives Verhalten zu vermeiden;
- bei Inspektionen durch öffentliche Bedienstete eine weitestgehende Zusammenarbeit aufrechtzuerhalten und unverzüglich klare, transparente und wahrheitsgemäße Informationen zu liefern.

Sollten Mitarbeiter an öffentlichen Verfahren teilnehmen, so sind sie verpflichtet, im Einklang mit dem Gesetz und der korrekten Handlungspraxis zu handeln und die Beamten nicht dazu zu verleiten, in unangemessener Weise zu Gunsten des Unternehmens zu handeln.

IN DIESEM ZUSAMMENHANG IST FOLGENDES VERBOTEN

- Daten oder Informationen zu fälschen, zu verändern oder wegzulassen oder unwahre Erklärungen oder falsche Dokumente zu verwenden oder vorzulegen oder unwahre Dinge zu bescheinigen, um einen ungerechtfertigten Vorteil oder einen anderen Nutzen für das Unternehmen zu erlangen, wie z. B. öffentliche Gelder, Beiträge oder zinsverbilligte Darlehen oder andere Gelder, wie auch immer sie genannt werden, die vom Staat, von einer öffentlichen Einrichtung oder von der Europäischen Gemeinschaft gewährt werden.
- Amtsträger direkt oder über Mittelsmänner Geldbeträge oder andere Mittel zur Bezahlung anzubieten oder zu ver-

sprechen.

- Zuwendungen, Zuschüsse oder Finanzmittel, die von der öffentlichen Verwaltung erhalten wurden, als Auszahlungen, Beiträge oder zinsverbilligte Darlehen für andere als die vorgesehenen Zwecke zu verwenden.
- Korruptionspraktiken anzuwenden, um andere dazu zu veranlassen, gegenüber der Justizbehörde falsche oder keine Angaben zu machen.
- Auf jegliche Art und Weise den Entschluss von Personen beeinflussen, der Justizbehörde Aussagen zu liefern, oder sie dazu zwingen, ihr Recht auf Stillschweigen auszuüben.

LIEFERANTEN

Direktoren, Angestellte, Berater und externe Mitarbeiter verpflichten sich, dafür zu sorgen, dass die Beziehungen des Unternehmens zu den Lieferanten stets von den Grundsätzen der Unparteilichkeit, der Transparenz, der Verfügbarkeit, des Respekts, der Professionalität, der Seriosität und der Höflichkeit geprägt sind und jede Form der Diskriminierung vermieden wird.

Die Beschaffungsprozesse zielen darauf ab, das beste Preis-Leistungs-Verhältnis entsprechend den von den Nutzern der gelieferten Waren und Dienstleistungen geäußerten Bedürfnissen zu finden. Dies erfolgt auf Grundlage der Anforderungen an Wirtschaftlichkeit, Qualität und technische, kommerzielle und finanzielle Zuverlässigkeit sowie der regelmäßigen Bewertung des Leistungsniveaus.

Während des Lieferantenauswahlprozesses befolgt das Unternehmen interne Verfahren, ohne ungebührlichen Druck auszuüben oder Gefälligkeiten zu gewähren und lässt somit nicht die Glaubwürdigkeit und das Vertrauen des Unternehmens untergraben. Auf der Grundlage der oben genannten Grundsätze bevorzugt das Unternehmen diejenigen Lieferanten, die nachweislich eine gute soziale und ökologische Verantwortung übernehmen.

Das Unternehmen verpflichtet seine Lieferanten und Ge-

schäftspartner vertraglich zur Einhaltung der Gesetze sowie zur Kenntnisnahme und Einhaltung der in diesem Kodex erklärten Grundsätze. Falls ein Lieferant ein Verhalten zeigt, das nicht im Einklang mit den Prinzipien dieses Kodex stehen, hat das Unternehmen das Recht, angemessene Maßnahmen zu ergreifen und jegliche weitere Zusammenarbeit auszuschließen.

IN DIESEM ZUSAMMENHANG IST FOLGENDES VERBOTEN

- Missachtung der unternehmenseigenen Verfahren, die die Auswahl, Qualifikation und Bewertung von Lieferanten regeln.
- Direkt oder indirektes Anbieten von Geld, Geschenken oder jeglicher Art von Vorteilen an/von Lieferanten, um ungebührliche Vorteile zu erlangen oder ihre Entscheidungsfreiheit zu beeinflussen.
- Lieferanten eine Vergütung anerkennen, die nicht im Verhältnis zur Art der auszuführenden Aufgabe und zu den Marktpreisen steht.

ZOLL

Das Unternehmen verpflichtet sich, alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften zur Import- und Exportkontrolle, Zollverfahren, Sanktionen oder Embargos einzuhalten, wo immer es tätig ist und wo immer es importiert oder exportiert.

Das Unternehmen legt Wert auf Beziehungen zu den Zollbehörden und die Einhaltung der Gesetze, die die Zollbeziehungen regeln, um die Integrität und den Ruf des Unternehmens in keiner Weise zu beeinträchtigen.

Die Gruppe verpflichtet sich, eine ihrem Geschäftsmodell angemessene Verwaltungsorganisation für die Verwaltung der Warenströme sowie ein angemessenes internes Kontrollsystem zu unterhalten.

Alle verantwortlichen Mitarbeiter sind sich der Bedeutung der korrekten Klassifizierung von Waren und der Notwendigkeit bewusst, die relevanten Daten auf dem neuesten Stand zu halten.

IN DIESEM ZUSAMMENHANG IST FOLGENDES VERBOTEN

- Erstellung von oder Mitwirkung an der Erstellung der vom Zoll geforderten Dokumente, die nicht oder teilweise nicht der Wahrheit entsprechen, um unrechtmäßige Vorteile zu erlangen oder die Zollgebühren nicht zu zahlen oder die Kontrolltätigkeiten zu behindern.
- Die aus der Durchführung von Import- oder Exportoperationen resultierenden Verpflichtungen nicht korrekt zu erfüllen.
- Waren im Widerspruch zu Zollvorschriften oder -verboten einzuführen, zu exportieren oder zu lagern.
- Ausländische Waren in Transportmitteln zu verstecken, um sie der Zollkontrolle zu entziehen.
- Zollbeamten Geld oder andere Vorteile gewähren.
- Industrieprodukte mit von Dritten gefälschten oder veränderten Marken oder Kennzeichen einzuführen, zu besitzen oder in Verkehr zu bringen.

BUCHHALTUNG UND STEUERVERWALTUNG

Das Unternehmen hält sich bei der Verwaltung seiner buchhalterischen und kommerziellen Transaktionen an die Kriterien der Korrektheit, Transparenz, Vollständigkeit und Überprüfbarkeit und gewährleistet die vollständige Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften zu diesem Thema. Zahlungen beziehen sich ausschließlich auf tatsächlich erhaltene Lieferungen und Dienstleistungen.

Alle Daten, die sich auf die Buchhaltung und die Geschäftsvorgänge beziehen, werden gemäß den gesetzlichen Bestimmungen erfasst, gespeichert und bescheinigt.

Die Gruppe verfolgt keine aggressiven Steuerstrategien mit dem Ziel der Steuereinsparung. Das Unternehmen fördert und implementiert ein Steuermanagement, das darauf abzielt, das Risiko von Verstößen gegen die Steuervorschriften oder von Verstößen gegen die Grundsätze und Ziele der Steuersysteme zu minimieren und Streitigkeiten in Steuerangelegenheiten zu vermeiden. Das Unternehmen setzt Instrumente und Verfahren ein, die die rechtzeitige Identifizierung und aktive Verwaltung von Steuerri-siken erleichtern und bei Bedarf geeignete Korrekturmaßnahmen ergreifen.

Das Unternehmen bemüht sich, die Beziehungen zwischen dem Steuerzahler und der Finanzverwaltung sowie den Beziehungen zu Steuerbehörden, Regierungsstellen und anderen damit verbundenen Dritten auf den Grundsätzen der Zusammenarbeit, Transparenz, Fairness und des guten Glaubens aufzubauen, um ein Ziel der langfristigen Beziehungsverbesserung zu verfolgen. Der Grundsatz der Aufgabentrennung bei der Verwaltung der Steuerpflichten ist gewährleistet.

IN DIESEM ZUSAMMENHANG IST FOLGENDES VERBOTEN

- Die Richtigkeit und Wahrhaftigkeit der Daten und Informationen in den Abschlüssen, Berichten oder anderen gesetzlich vorgeschriebenen und an die Aktionäre und die Öffentlichkeit gerichteten Unternehmensmitteilungen zu ändern.
- Falsche, unrichtige oder unvollständige USt.-Erklärungen oder -Unterlagen zu verwenden oder einzureichen, USt.-bezogene Mitteilungen zu unterlassen, die zu einer Verringerung der geschuldeten Steuer führen.
- Rechnungen oder andere Dokumente für inexistente Transaktionen auszustellen oder zu verwenden, fiktive Verbindlichkeiten anzugeben, Aktiva mit einem geringeren als dem tatsächlichen Betrag zu verbuchen, Buchungseinträge oder aufbewahrungspflichtige Dokumente ganz oder teilweise zu verheimlichen oder zu vernichten.

ANDERE STAKEHOLDER

Das Unternehmen ist bestrebt, die besten und legitimen Erwartungen seiner **Kunden** zu erfüllen, indem es ihnen qualitativ hochwertige und sichere Produkte unter Einhaltung der vertraglichen Verpflichtungen und der zum Schutz des Wettbewerbs und des Marktes festgelegten Regeln liefert. Das Unternehmen verpflichtet sich, Beziehungen aufzubauen, die auf Loyalität, Verfügbarkeit, Transparenz, Zuverlässigkeit und Professionalität basieren, um eine dauerhafte Zusammenarbeit zu gewährleisten.

Das Unternehmen finanziert weder **Parteien**, deren Vertreter oder Kandidaten, noch sponsert es Kongresse mit dem Ziel der politischen Propaganda. Die Gruppe unterlässt es, direkt oder indirekt Druck auf Politiker auszuüben (z. B. durch die Annahme von Bericht zur Personalbeschaffung oder Beraterverträgen).

Das Unternehmen leistet keine Beiträge an Organisationen, bei denen ein Interessenkonflikt bestehen könnte (z. B. **Gewerkschaften**).

Die Beziehungen zu den **Massenmedien** beruhen auf der Achtung des Informationsrechts. Die externe Kommunikation von Daten oder Informationen muss wahrheitsgetreu, genau, korrekt, klar, transparent, unter Wahrung der Ehre und Vertraulichkeit von Personen koordiniert werden und im Einklang mit der Unternehmenspolitik erfolgen. Die an die Massenmedien gerichteten Unternehmensinformationen dürfen nur von den damit beauftragten Unternehmensstellen oder mit deren Genehmigung und unter Einhaltung der festgelegten Verfahren weitergegeben werden.

6 GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND UMWELT

Einzelheiten zum Engagement des Unternehmens in den Bereichen Qualität, Nachhaltigkeit und Produktverantwortung finden Sie in der *Integrierten Richtlinie für Qualität, Nachhaltigkeit und Produktverantwortung* auf der Website von Comer Industries.

ARBEITSSICHERHEIT

Das Unternehmen verpflichtet sich, eine Sicherheitskultur zu verbreiten und zu festigen, das Bewusstsein für Risiken zu schärfen, die Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften anzustreben und verantwortungsbewusstes Verhalten bei allen Mitarbeitern zu fördern, um die Gesundheit und Sicherheit der Beteiligten zu schützen.

Zu diesem Zweck verpflichtet sich das Unternehmen, eine kontinuierliche Analyse der Risiken und der kritischen Prozesse und Ressourcen durchzuführen, sowie Maßnahmen zur Risikominderung und zur Vorbeugung von Zwischenfällen durch den Einsatz der besten Technologien und modernster Arbeitsmethoden, einschließlich Schulungen und Kommunikationsmaßnahmen umzusetzen.

Alle werden an der Umsetzung dieser Maßnahmen beteiligt.

IN DIESEM ZUSAMMENHANG IST FOLGENDES VERBOTEN

- Missachtung der Vorschriften und Verfahren im Bereich Arbeitssicherheit, auch in Fällen, in denen es darum geht, Vorteile in Form von Zeitersparnis oder Kostenersparnis für sich selbst oder für das Unternehmen zu erzielen.
- Sicherheitsvorrichtungen zu manipulieren oder zu entfernen.

UMWELT

Das Unternehmen setzt sich für den Schutz der Umwelt als primäres Gut ein, indem es Aktivitäten zur Stärkung des Umweltbewusstseins und zur Erhaltung der Umwelt fördert. Die Durchführung und Verwaltung der Unternehmenstätigkeiten erfolgt in voller Übereinstimmung mit der geltenden

Gesetzgebung zum Umweltschutz.

Das Unternehmen wendet Verfahren an, um:

- die Nutzung von Energiequellen und natürlichen Ressourcen zu optimieren;
- die negativen Umweltauswirkungen zu minimieren und die positiven Auswirkungen zu maximieren;
- die Umweltleistung kontinuierlich zu verbessern;
- eine umweltbewusste Beschaffung einzusetzen.

Darüber hinaus ist das Unternehmen bestrebt, sicherzustellen, dass alle, die vertragliche Beziehungen mit dem Unternehmen haben, auch wenn sie nur vorübergehend sind, gemäß den gesetzlichen Anforderungen und den gleichen Verfahren handeln.

IN DIESEM ZUSAMMENHANG IST FOLGENDES VERBOTEN

- Die Abfallentsorgungs- und -erfassungsverfahren zu missachten.
- Die gesetzlich und behördlich festgelegten Emissionsgrenzwerte und Luftqualitätsgrenzwerte zu überschreiten.
- Die Verwendung von ozonabbauenden Stoffen.
- Das Einleiten von Wasser unter Verstoß gegen gesetzliche Vorschriften und Genehmigungen.

7 VERMÖGENSWERTE

Einzelheiten zum Engagement des Unternehmens im Bereich der Informationssicherheit finden Sie in der *Integrierten Richtlinie für Informationssicherheit*, die auf der Website von Comer Industries verfügbar ist.

IT - AUSRÜSTUNG UND -HILFSMITTEL

Die vom Unternehmen zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten, Werkzeuge, Maschinen und Geräte dürfen nur für den vorgesehenen Zweck verwendet werden. Jeder, der die Vermögenswerte des Unternehmens nutzt, ist verpflichtet, sie mit Sorgfalt und Respekt zu behandeln und eine missbräuchliche Nutzung zu vermeiden.

Hinsichtlich der IT-Hilfsmittel identifiziert und übernimmt das Unternehmen geeignete Systeme, um den korrekten Gebrauch der Computerausrüstung zu gewährleisten und die Begehung von Computerdelikten zu verhindern.

Die Nutzung von Computersystemen muss in voller Übereinstimmung mit den aktuellen Vorschriften (Computerdelikte und -sicherheit, Datenschutz und Urheberrecht) und bestehenden internen Regeln und Verfahren erfolgen.

In jedem Fall ist es verboten, sich ohne Genehmigung Zugang zu den Computer- oder Telematiksystemen anderer zu verschaffen sowie die entsprechenden Zugangsbeschränkungen zu verletzen.

IN DIESEM ZUSAMMENHANG IST FOLGENDES VERBOTEN

- Missachtung der in den IT-Richtlinien und -Verfahren genannten Regeln.
- Persönliche Ausrüstung oder andere Produkte in das Unternehmen zu bringen, auch wenn sie für die Ausübung der Arbeitstätigkeit bestimmt sind.
- Gewerbliche Produkte zu besitzen oder in Verkehr zu bringen, die unter Ausnutzung oder Verletzung gewerblicher Schutzrechte hergestellt wurden.
- Gewalt gegen Eigentum ausüben oder betrügerische Mittel zu verwenden, um den Betrieb zu verhindern oder zu stören.

- Den Bestimmungszweck der Vermögenswerte zu verändern oder diese zu beschädigen.
- Auf Computer- oder Telematiksysteme anderer Personen zuzugreifen oder sie in irgendeiner Weise zu verändern oder illegal auf die darin enthaltenen Daten, Informationen und Programme zuzugreifen.

UNTERNEHMENS DATEN

Die Unternehmensdaten sind ein strategisches Gut, die geschätzt und geschützt werden müssen, um Wettbewerbsfähigkeit und Geschäftskontinuität zu gewährleisten.

Bei der Ausübung der Geschäftstätigkeit verarbeitet das Unternehmen personenbezogene Daten von Mitarbeitern und anderen Stakeholdern. Personenbezogene Daten werden verantwortungsbewusst gemäß den gültigen Geschäftszwecken und den in den jeweiligen Ländern geltenden gesetzlichen Bestimmungen verarbeitet.

Aus diesem Grund hat das Unternehmen geeignete Richtlinien und Verfahren zur Verwaltung personenbezogener Daten definiert und alle mit ihrer Verarbeitung beauftragten Personen informiert und geschult.

IN DIESEM ZUSAMMENHANG IST FOLGENDES VERBOTEN

- Missachtung der in den Datenschutzrichtlinien und -verfahren genannten Regeln.
- Marken, Unterscheidungszeichen, Patente, Geschmacksmuster oder Modelle, die Eigentum Dritter sind, unrechtmäßig zu reproduzieren, zu imitieren oder zu manipulieren.

8 BERICHTERSTATTUNG UND KONTROLLE

Von Beginn ihrer Beschäftigung oder ihres Vertragsverhältnisses an werden Mitarbeiter und alle Personen, die in Beziehung zum Unternehmen stehen, über den Inhalt des Verhaltenskodex informiert. Hierzu werden verschiedene Kommunikationsmittel und -kanäle genutzt, einschließlich Schulungsmaßnahmen sowie digitale und gedruckte Unterlagen.

Der Kodex ist auf internen Portalen und auf der Website von Comer Industries verfügbar.

Für weitere Einzelheiten oder Klarstellungen zum Inhalt des Kodex und zu den relevanten Kommunikationskanälen können Sie sich an die Abteilung Global Compliance wenden: integratedsystem_compliance@comerindustries.com.

VERSTÖSSE

Das Unternehmen möchte, dass alle Mitarbeiter Fragen stellen oder Bedenken äußern können, wenn sie Verhaltensweisen wahrnehmen, die nicht mit dem Kodex übereinstimmen, ohne Angst vor Repressalien oder disziplinarischen Maßnahmen. Dabei sollen sie wissen, dass ihre Bedenken ernst genommen, untersucht und angemessen und einfühlsam behandelt werden.

Bei Fragen oder Bedenken im Zusammenhang mit dem Kodex oder wenn Ihnen ein Verhalten oder eine Handlung bekannt ist, das/die nicht mit dem Verhaltenskodex, den Richtlinien, den Verfahren des Unternehmens oder einer gesetzlichen Bestimmung übereinstimmt, sollte der erste Ansprechpartner Ihr Vorgesetzter sein. Ist dies nicht angemessen, kann ein anderer Manager oder Spezialist an Ihrem Standort kontaktiert werden.

Wenn Sie das Gefühl haben, dass Ihr Anliegen nicht auf diese Weise behandelt werden kann, können Sie den [Whistleblowing-Web-Zugang](#) verwenden, welcher von einem externen, unabhängigen Unternehmen bereitgestellt wird und über die Website von Comer Industries zugänglich ist. Alle erhaltenen Informationen werden absolut vertraulich und im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen behandelt.

Alle Fragen oder Bedenken werden von der Abteilung Global Compliance untersucht und angemessen und einfühlsam behandelt.

Maßnahmen gegen Personen, die eine Meldung abgeben, sind inakzeptabel und können disziplinarische Konsequenzen haben.

KONTROLLE

Die Einhaltung des Verhaltenskodex muss auch als wesentlicher Bestandteil der vertraglichen Verpflichtungen betrachtet werden, die von Mitarbeitern, Managern, Direktoren und allen Personen, die Geschäftsbeziehungen zum Unternehmen haben, übernommen werden. In diesem Zusammenhang stellt der Verstoß gegen die Regeln des Verhaltenskodex eine schwerwiegende Verletzung der vertraglichen Verpflichtungen dar, mit allen gesetzlichen Folgen, auch in Bezug auf die Vertrags- und/oder Auftragsbeendigung und kann zu Schadensersatzansprüchen führen. Infolgedessen können gegen die Arbeitnehmer Disziplinarmaßnahmen in Übereinstimmung mit dem *Betriebsordnung des Unternehmens* und den geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften verhängt werden.

