

# Mit Werten handeln

Unser Verhaltenskodex:  
COBUS Compliance



## Inhalt

03	Vorwort
04	Geltungsbereich
04	Legalitätsgrundsatz
05	Verhalten gegenüber Geschäftspartnern
06	Geschenke und Einladungen
07	Verhalten gegenüber Wettbewerbern
08	Geschäftspartnerprüfung
09	Interessenkonflikte
10	Umgang mit COBUS-Eigentum
10	Datenschutz und Geheimhaltung
11	Selbstreflexion
11	Hinweise und Ansprechpartner

## Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

bei COBUS gehört es zur Unternehmenskultur, sich im täglichen Geschäftsleben ethisch korrekt zu verhalten und bestehende Gesetze einzuhalten. Im vorliegenden COBUS-Verhaltenskodex haben wir die bestehenden Unternehmensgrundsätze zusammengetragen und nach Themen sortiert. Alle hier aufgeführten Grundsätze sind in ihrer Bedeutung gleichwertig und gültig.

Der COBUS-Verhaltenskodex gibt Ihnen als Mitarbeiter Orientierung für ihr tägliches Handeln. Wir sind davon überzeugt, dass Sie die erfolgreiche Weiterentwicklung der COBUS Gruppe auch durch die eigenverantwortliche Berücksichtigung der Grundsätze dieses Verhaltenskodex unterstützen. Darüber hinaus ist es die Aufgabe des Managements auf allen Ebenen für die Einhaltung der Regeln des Kodex zu sorgen.

Wenn Sie Anregungen und Fragen zum COBUS-Verhaltenskodex haben, dann können Sie sich gerne an die Kollegen aus dem HR wenden.

Rheda-Wiedenbrück, im September 2020



**Wilhelm Mormann**  
CEO, COBUS ConCept



**Manfred Nölkensmeier**  
CEO, COBUS ConCept International



### Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex von COBUS kommt in allen Gesellschaften der COBUS Gruppe zur Anwendung. Bei Schwester-Gesellschaften, die aufgrund der gesellschaftsrechtlichen Gegebenheiten nicht von COBUS allein geführt oder kontrolliert werden, setzt sich COBUS dafür ein, dass der Verhaltenskodex insgesamt zur Anwendung kommt oder dass vergleichbare Verhaltensregeln eingeführt werden.

Die COBUS Gruppe strebt in der Zusammenarbeit mit seinen Geschäftspartnern, insbesondere mit seinen Kunden und Lieferanten, die Anwendung der Grundsätze dieses Verhaltenskodex an.

### Legalitätsgrundsatz

Die COBUS Gruppe und jeder einzelne Mitarbeiter halten sich an Gesetze und interne Regelwerke. Der Verhaltenskodex von COBUS und die darin festgelegten Verhaltensregeln ethisch korrekten Handelns liegen der gesamten Geschäftstätigkeit der COBUS-Gruppe zugrunde. Die „Begründung“, wonach zum Zwecke erfolgreicher Geschäfte und damit letztlich im Interesse des Unternehmens im Einzelfall das Abweichen von bestehenden Bestimmungen zulässig sei, wird nicht akzeptiert.

### Verhalten gegenüber Geschäftspartnern

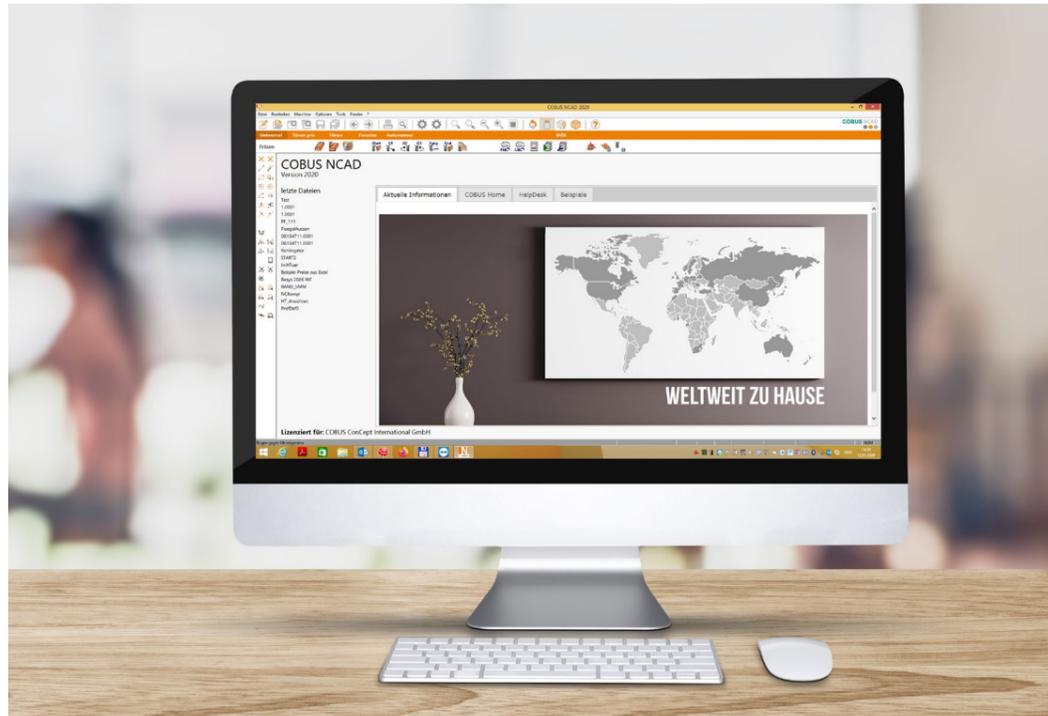
COBUS unterstützt den fairen Wettbewerb und hält die wettbewerbs- und kartellrechtlichen Bestimmungen ein. Jede Form der unmittelbaren oder mittelbaren Bestechung oder Vorteilsnahme, sei es durch Annahme oder durch Leisten von Zahlungen, Geschenken oder Zuwendungen jeder Art über den gesetzlich zulässigen Rahmen und das übliche Maß hinaus, ist unzulässig.

Als Mitarbeiter dürfen Sie nicht:

1. Einen Vorteil anbieten oder versprechen, der als Gegenleistung für eine unlautere Bevorzugung dient.
2. Einen Vorteil fordern, sich versprechen lassen oder annehmen, der als Gegenleistung für unlautere Bevorzugung dient.

Diese Verbote gelten sowohl gegenüber Geschäftspartnern als auch im Verhältnis zu staatlichen Stellen und Amtsträgern. Geschäftspartner sind in diesem Sinne Unternehmen, mit denen die COBUS-Gruppe Geschäftsbeziehungen unterhält, oder einzugehen gedenkt. Dabei gilt grundsätzlich, dass der Begriff „Vorteil“ weit zu fassen ist. Er schließt nicht nur Bargeld (Geldgeschenke) oder bargeldähnliche Zuwendungen (z.B. Gutscheine) ein, sondern auch Übernahme von Reisekosten, Unterkunft, Preisnachlässe etc. Bei Anfragen von neuen Vertriebspartnern muss dieser einen Nachweis seines Arbeitgebers erbringen, aus dem hervorgeht, dass mögliche Provisionszahlungen der COBUS Gruppe angenommen werden dürfen. Als Vorteile gelten auch Zuwendungen die Dritten (wie einem Sportverein) zukommen. Sollten im Geschäftsbetrieb entsprechende Vorteile an einen Mitarbeiter der COBUS-Gruppe herangetragen werden, ist das entsprechende Gespräch unmittelbar zu beenden und die Führungskraft zu informieren.





## Geschenke und Einladungen

Grundsätzlich sind Geschenke und Einladungen nur dann erlaubt, wenn sie bargeldlos und angemessen sind. Dies gilt für das Schenken/Einladen sowie für die Annahme von Geschenken/Einladungen.

Für **Geschenke** gilt:

1. Geschenke sind stets Unternehmenseigentum (auch wenn sie z.B. in einer Verlosung gewonnen wurden) und verbleiben somit im Unternehmen. Nach Rücksprache mit dem Vorgesetzten können sie aber in den privaten Besitz übergehen.
2. Bei geringwertigen Geschenken mit Logoaufdruck (wie Tassen, Feuerzeuge etc.) ist die Freigabe nicht notwendig.
3. Geschäftspartner sollten gebeten werden von Geschenken abzusehen. Möchte der Geschäftspartner aber doch ein Geschenk machen, kann darum gebeten werden eine gemeinnützige Spende vorzunehmen.
4. Die Vergabe von Geschenken ist vorab vom Vorgesetzten zu genehmigen.

Für **Einladungen** gilt:

Einladungen müssen immer einen geschäftlichen Bezug haben. Dies kann beispielsweise ein Mittagessen während einer Besprechung oder ein Empfang im Anschluss an eine Veranstaltung sein. Dabei darf es sich nicht um einen unangemessen hohen Wert handeln.

## Verhalten gegenüber Wettbewerbern

Wir treffen mit Wettbewerbern keine Absprachen über den Markt und tauschen keine kritischen Informationen aus. Insbesondere sprechen wir nicht über Preise, bevorstehende Preisänderungen, Kalkulationen, Rabatte, Boni etc. Weiter sprechen wir nicht über wettbewerbsrelevante Daten wie Kosten, Kapazitäten oder Auftragseingänge sowie die Abgabe und den Inhalt von Angeboten. Wir beteiligen uns auch nicht als Zuhörer an einem Austausch über Preise oder Preisbestandteile, Konditionen, Absatzgebiete, Kunden und Lieferanten oder sonstigen wettbewerbsrelevanten Daten.

In kritischen Situationen verhalten wir uns wie folgt:

1. Oben beschriebene Situationen unterbrechen wir sofort, wenn sie möglicherweise kartellrechtlich relevante und kritische Aspekte enthalten.
2. Wir distanzieren uns ausdrücklich und eindeutig von allen Absprachen und jeder Form von abgestimmtem Verhalten.
3. Wir beenden Gespräche und Treffen, wenn von uns geäußerte Bedenken nicht ausgeräumt werden und lassen dies protokollieren und ziehen Zeugen hinzu, wenn möglich.





### Geschäftspartnerprüfung

Die Anbahnung einer neuen Geschäftsbeziehung muss ausnahmslos und vollumfänglich allen rechtlichen Vorgaben genügen. Dazu ist es notwendig potenzielle neue Geschäftspartner entsprechend gut zu kennen und sicherzustellen, dass die COBUS-Gruppe nur mit integren Geschäftspartnern zusammenarbeitet.

Dies bedeutet vor allem, dass vor erstmaligem Vertragsabschluss ausreichend viele Informationen einzuholen sind, um die Integrität einschätzen zu können. Auch ist im Vorfeld die Liquidität eines Geschäftspartners zu prüfen und bei Bedenken entsprechend Abstand von möglichen Vertragsabschlüssen und Kooperationen zu nehmen.

Insbesondere bei langfristigen Geschäftsbeziehungen ist zu gewährleisten, dass sich alle Geschäftspartner zu einem Verhalten verpflichten, das mit unseren Verhaltensgrundsätzen und Leitlinien vereinbar ist. Weiter gilt die Prämisse, dass COBUS nur mit Unternehmen zusammenarbeitet deren Wertmaßstäbe wir vertreten können und den explizit nicht moralisch bedenklichen Grundsätzen unterliegen bzw. moralisch bedenklicher Geschäfte nachgehen (z.B. Waffenhersteller etc.).

Fordert ein potenzieller Geschäftspartner im Vorfeld seinerseits Informationen zu Unternehmen der COBUS-Gruppe ist die Herausgabe der Informationen grundsätzlich mit der Führungskraft abzustimmen.

### Interessenkonflikte

Geschäftliche und private Interessen werden bei COBUS strikt getrennt. Die eigene Stellung im Unternehmen darf von dem Einzelnen nicht zum eigenen Vorteil oder dem Vorteil der eigenen Familie oder von Freunden missbraucht werden. Geschäftspartner dürfen nicht aus privatem Interesse bevorzugt werden.

Grundsätzlich gilt:

1. Wir trennen klar berufliche und private Interessen und prüfen sorgfältig, ob eine Tätigkeit im privaten Umfeld zu Konflikten im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit führen kann.
2. Bei der beruflichen Tätigkeit handeln wir ausschließlich im Unternehmensinteresse.
3. Interessenkonflikte durch Involvieren von Familienangehörigen, Partnern oder Freunden sind zu vermeiden.
4. Kein Mitarbeiter darf seine Position nutzen, um jemanden aus seinem privaten Umfeld einzustellen oder ihm geschäftliche Aufträge zu erteilen oder eine Firma zu beauftragen, bei der Personen aus dem privaten Umfeld tätig sind.

Diese Konstellationen sind nicht prinzipiell verboten, jedoch bedürfen Sie im Einzelfall einer Zustimmung der Geschäftsführung bzw. bei Einstellungen der Zustimmung der Personalleitung. Zudem sind die Mitarbeiter aufgefordert, jeglichen vermuteten oder tatsächlichen Interessenkonflikt gegenüber ihren Vorgesetzten zu offenbaren und mit den Vorgesetzten zusammenzuarbeiten, um diesen Konflikt zu lösen.





### Umgang mit COBUS-Eigentum

Unternehmenseigentum, ob in materieller oder immaterieller Form, ist dazu bestimmt, die Mitarbeiter bei den von COBUS übertragenen Aufgaben zu unterstützen. Es darf nur für rechtlich zulässige Geschäftszwecke und keinesfalls zur Erlangung persönlicher Vorteile benutzt werden. Die COBUS-Mitarbeiter achten darauf, dass Unternehmenseigentum vor Verlust, Entwendung oder falschem Gebrauch geschützt wird. Für COBUS als IT-Dienstleister haben Know-how, Produktentwicklung und Projekteinführungen eine herausragende Bedeutung. Die Vorgesetzten und Mitarbeiter sind sich dessen bewusst und gehen mit geistigem Eigentum besonders sorgfältig und verantwortungsvoll um.

### Datenschutz und Geheimhaltung

Personenbezogene Daten der Mitarbeiter und Geschäftspartner von COBUS werden nur nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen erhoben, verarbeitet und genutzt. Von Geschäftspartnern übergebene geheimhaltungsbedürftige Informationen werden vertraulich behandelt und nur für den vereinbarten Zweck verwendet.

Umgekehrt vertraut auch COBUS darauf, dass mit anvertrauten COBUS-Unterlagen sorgfältig umgegangen wird. Getroffene Verpflichtungen oder Vereinbarungen zu besonderer Geheimhaltung werden jederzeit beachtet. COBUS sorgt für geeignete Maßnahmen, um den Schutz von geheimhaltungsbedürftigen Informationen zu gewährleisten.

### Selbstreflexion

Bei Unsicherheit ob das beabsichtigte Handeln den COBUS-Richtlinien entspricht, können immer die folgenden Fragen bei den Überlegungen helfen:

- Kann ich meinen Vorgesetzten oder Kollegen von meinem Handeln erzählen?
- Wäre es in Ordnung, wenn Vorgesetzte und Kollegen so handeln würden?
- Es wäre kein Problem, wenn mein Handeln am nächsten Tag in der Zeitung stehen würde?

Wenn sich alle Fragen mit einem eindeutigen „Ja“ beantworten lassen, bestehen in der Regel keine Bedenken ein Geschenk oder eine Einladung anzunehmen oder zu gewähren.

### Hinweise und Ansprechpartner

COBUS-Mitarbeiter, die Fragen zum Verhaltenskodex haben oder eine mögliche Verletzung des Verhaltenskodex befürchten, können sich mit ihren Anliegen jederzeit an ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung oder an den Vertrauensrat wenden. Die Anliegen, Bedenken und Fragen im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex werden ernst genommen sowie vertraulich und zügig behandelt.



[www.cobus-concept.de](http://www.cobus-concept.de)

COBUS ConCept, Nickelstraße 21, 33378 Rheda-Wiedenbrück  
Tel. +49 5242 4054-0, E-Mail. [info@cobus-concept.de](mailto:info@cobus-concept.de)